

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE
PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**O EXERCÍCIO DA JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA NO ÂMBITO TRABALHISTA
SUAS EXTENSÕES E PROVOCAÇÕES JURÍDICO-SOCIAIS**

Filipe Ricce Martins

Presidente Prudente/SP
2021

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE
PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**O EXERCÍCIO DA JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA NO ÂMBITO TRABALHISTA
SUAS EXTENSÕES E PROVOCAÇÕES JURÍDICO-SOCIAIS**

Filipe Ricce Martins

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Professor Lucas Pires Maciel.

Presidente Prudente/SP
2021

**O EXERCÍCIO DA JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA NO ÂMBITO TRABALHISTA
SUAS EXTENSÕES E PROVOCAÇÕES JURÍDICO-SOCIAIS**

Trabalho de Monografia aprovado como
requisito parcial para obtenção do grau
de Bacharel em Direito

Lucas Pires Maciel
Orientador

Luiz Fernando Grandi Di Santi
1º Examinador

João Pedro Brigatto Wehbe
2º Examinador

Presidente Prudente, 22 de novembro de 2021.

Porque o SENHOR dá a sabedoria, e da sua boca vem a inteligência e o entendimento. Ele reserva a verdadeira sabedoria para os retos; é escudo para os que caminham na sinceridade, guarda as veredas do juízo e conserva o caminho dos seus santos. Então, entenderás justiça, juízo e equidade, todas as boas veredas. Porquanto a sabedoria entrará no teu coração, e o conhecimento será agradável à tua alma.

(BÍBLIA. Português. Bíblia Sagrada. Traduzida em português por João Ferreira de Almeida. Revista e Atualizada no Brasil. 2ª ed. Barueri – SP. Sociedade Bíblica do Brasil, 2008. 1664p. PROV. 2,6-10).

AGRADECIMENTOS

Preliminarmente oferto a inicial dedicatória ao nosso Deus de graça, por ter guiado meus passos sempre no caminho reto e verdadeiro, me iluminando em todos os desafios deste mundo passageiro.

Enfatizo agradecimentos especiais também aos meus pais, Marcio e Edina por serem fontes primordiais de inspirações próprias, os quais sempre me incentivaram, apoiaram e me prepararam para as adversidades da vida, solidificando-me em princípios justos e certos para sempre vencer o que me é proposto.

Agradeço também às pessoas imprescindíveis no meu desenvolvimento pessoal, à minha irmã Laysa que sempre esteve comigo em todos os momentos importantes da minha vida. Ao amor da minha vida, Lívia, que sempre me apoiou, motivou e incentivou sem ela este trabalho não seria possível.

Estendo meus pessoais agradecimentos também aos meus professores, em especial ao meu orientador que me auxiliou do início ao fim deste presente estudo, explicando e corroborando para o progresso do trabalho, bem como aprimorando todas as tratativas aqui realizadas.

Além disto, ofereço este trabalho a todos meus amigos e primos, que sempre estiveram comigo na minha curta jornada, atribuíram a mim confiança para manter uma amizade verdadeira e duradoura.

Enfim, a todos aqueles que sempre me acompanharam e auxiliaram em minha pequenina trajetória, o meu mais profundo e verdadeiro muito obrigado.

RESUMO

O presente trabalho fora pautado na abrangência teórica, explicativa e prática do instituto da Jurisdição Voluntária no âmbito trabalhista, as suas premissas, origens e desenvolvimento jurídico dentro do campo prático trabalhista, demonstrando sua base constitucional e normativa com respaldo na Carta Constitucional Pátria de 1988, trazendo seus princípios norteadores e desdobramentos jurídicos para a homologação de Acordo Extrajudicial de resolução de conflitos no campo trabalhista. Ademais, aprofundou-se no novo instituto jurídico trazido pela Lei 13.467/17 (reforma trabalhista), do cabimento do Mandado de Segurança e do Recurso Ordinário contra decisão judicial que rejeita ou homologa parcialmente o Acordo Extrajudicial de resolução de conflito. Finalmente, ilustrou manifestações jurisprudenciais sobre a constitucionalidade e eficiência de tal instituto, eficácia prática científica com apontamento de dados deste fenômeno trabalhista, julgados pertinentes e questões doutrinárias elencadas sobre as peculiaridades deste novo instituto jurídico laboral.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Jurisdição Voluntária. Mandado de Segurança. Recurso Ordinário. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

This work was based on the theoretical, explanatory and practical scope of the institute of voluntary jurisdiction in the labor field, its premises, origins and legal development within the Labor practical field, demonstrating its constitutional and normative basis with support in our Constitutional Charter of 1988, bringing its guiding principles and legal consequences for the ratification of an extrajudicial agreement for the resolution of conflicts in the labor field. In addition, the new legal institute brought by Law No. 13.467/17 (labor reform) was explored into the scope of the writ of mandamus and the ordinary appeal against a court decision that rejects or partially ratifies the extrajudicial conflict resolution agreement. Finally, it illustrated jurisprudential manifestations on the constitutionality and efficacy of such institute, scientific practical efficacy with data pointing on this labor phenomenon, pertinent judgments and doctrinal issues listed on the peculiarities of this new labor legal institute.

Keywords: Labor Law. Voluntary Jurisdiction. Writ of Mandamus. Ordinary Appeal. Labor Reform

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 PROCESSO DO TRABALHO	10
2.1 Intitulação	10
2.2 Conceituação	10
2.3 Fontes do Direito Processual Trabalhista	12
2.4 Princípios Basilares do Processo do Trabalho	14
2.4.1 Princípio da Proteção	16
2.4.2 Princípio da Celeridade	17
2.4.3 Princípio da Informalidade	18
2.4.4 Princípio da Ultra ou Extrapetição	19
2.4.5 Princípio do Ex Officio	20
2.5 O Processo Como Solucionador de Conflitos	21
2.5.1 Jurisdição Contenciosa	22
2.5.2 Jurisdição Voluntária	23
3 O INSTITUTO DA JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA	26
3.1 Conceituação	26
3.2 Contexto Constitucional	26
3.3 Princípios que Regem a Jurisdição Voluntária	28
3.3.1 Princípio da Função Social do Processo do Trabalho	29
3.3.2 Princípio do Não Retrocesso Social	30
3.3.3 Princípio da Indisponibilidade Dos Direitos Trabalhistas	31
3.3.4 Princípio da Inafastabilidade do Controle Jurisdicional	34
3.4 Evoluções Jurídicas	35
3.5 Fundamentos Contra e a Favor de Tal Instituto	39
3.6 Natureza Jurídica da Jurisdição Voluntária Trabalhista	40
3.7 Da Comprovação Científica da Jurisdição Voluntária no Campo Prático	41
3.8 Jurisprudências	43
4 DA IMPUGNAÇÃO DA DECISÃO JUDICIAL QUE REJEITA A HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL NA JUSTIÇA TRABALHISTA	47
4.1 A Sentença que Homologa o Acordo Extrajudicial	47
4.2 Do Mandado de Segurança Contra a Decisão que Rejeita a Homologação do Acordo Extrajudicial	48
4.3 Recurso Ordinário	51
5 CONCLUSÃO	55
REFERÊNCIAS	57

1 INTRODUÇÃO

O princípio da fundamentação para tal explanação jurídica vem da percepção de importantes mudanças sociais, econômicas, constitucionais e legais em que vem sofrendo a sociedade contemporânea, objetivando e focando nas relações de trabalho e nas quitações de deveres gerados pelas partes com o novo instituto da Jurisdição Voluntária no âmbito do Trabalho.

Com o passar do tempo à sociedade humana, mais especificamente a Brasileira, visa garantir a progressão e evolução da qualidade de vida, resolução de problemas e obtenção de um resultado palpável. Motivos estes os quais garantem novas ferramentas jurídicas as quais estão sobrepostas para ajudar e melhorar no dia a dia das pessoas em relação ao campo jurídico que estão inseridas.

Neste mesmo sentido eis a motivação para que esta sociedade eleja seus representantes por meios constitucionais os quais representarão a população e as mudanças pertinentes que a elas estão ligadas.

É com este viés em que surge a Lei 13.467/17 a chamada Reforma Trabalhista a qual importou significativos avanços ao campo jurídico-laboral brasileiro. Avanços estes que originaram a chamada Jurisdição Voluntária no âmbito Trabalhista.

A Jurisdição Voluntária no Processo do Trabalho incorporou ao campo jurídico trabalhista vantagens quanto à quitação de direitos firmados entre empregadores e trabalhadores, vantagens estas que ajudaram e tem ajudado o judiciário trabalhista no quesito de acordos firmados entre as partes, uma vez em que não existem conflitos de interesses nestes casos.

O presente trabalho tem como objetivo fomentar a discussão quanto este novo instituto jurídico, trazendo informações quanto a sua eficácia prática e os efeitos que geram e geraram nos processos trabalhistas brasileiros.

Ademais, adentrou-se no campo científico-doutrinário da Jurisdição Voluntária Trabalhista e o acordo extrajudicial de resolução de conflito, sobre interpretações quanto à natureza do pronunciamento judicial decisório que homologa o acordo, decisão judicial ou sentença propriamente dita?

Fora investigado também sobre a possibilidade ou não do mandado de segurança contra a decisão que rejeita a homologação do acordo extrajudicial e do cabimento do recurso ordinário propriamente dito.

Outrossim, o presente estudo contribuiu para a livre compreensão sobre a temática do Processo do Trabalho junto com os seus desdobramentos pertinentes, elencando princípios jurídico constitucionais e infraconstitucionais que sustentam os processos do Trabalho.

Almejando também a compreensão e influência da Jurisdição Voluntária na vida das pessoas, relacionando também seus princípios infraconstitucionais e constitucionais, mostrando seus desdobramentos e quais matérias são pertinentes a este acordo extrajudicial e temáticas protegidas pela Carta Magna de 1988.

Finalmente, conclui-se este instituto considerando os fatores mencionados em epígrafe sistematizando se houve avanço ou não nas relações jurídicas trabalhistas e se houve progresso para a sociedade nas questões de resolução de litígios extrajudiciais.

Ao fim, utilizou-se a metodologia ativa em pesquisas embasadas em livros doutrinários, monografias excepcionais e artigos do campo científico que desenvolveram tal temática e que corroboraram para a livre compreensão da Jurisdição Voluntária no âmbito trabalhista como instrumento pertinente às relações trabalhistas.

2 O PROCESSO DO TRABALHO

O pertinente tópico tem como objetivo difundir e versar sobre a conceituação do Processo do Trabalho demonstrando a sua denominação e conceituação, assim introduzindo o tema e esclarecendo as fontes do Direito Processual Trabalhista, os princípios basilares processuais, esclarecendo o processo como solucionador de lides laborais tratando cientificamente da Jurisdição Contenciosa e da Jurisdição Voluntária e os recursos pertinentes aplicáveis ao Direito Processual do Trabalho.

2.1 Intitulação

Processo em sentido amplo é seguir adiante, continuar e seguir avante, deste modo origina-se do latim *procedere*.

Wilson de Souza Campos Batalha definia em seu livro intitulado “tratado de direito judiciário do trabalho” que o nome da matéria Processual Trabalhista deveria ser Direito Judiciário do Trabalho, assim o título X da Consolidação das leis do trabalho também segue esta mesma denominação.

Contudo, uma vez denominado Direito Judiciário do Trabalho estaríamos apenas tratando de matérias e regras que pertencem ao magistrado em sua plenitude, deste modo não podendo esta matéria processual ser intitulada desta maneira uma vez que ela também versa sobre o sistema processual como um todo, o qual o juiz está inserido neste nicho junto com os autores do processo.

Assim, o Direito Processual Laboral é intitulado de Direito Processual do Trabalho.

2.2 Conceituação

Segundo Sérgio Pinto Martins (Direito Processual do Trabalho, 2018, 40ª edição, p. 598): “Direito Processual do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições destinado a regular a atividade dos órgãos jurisdicionais na solução dos dissídios, individuais ou coletivos, sobre relação do trabalho.” deste modo, Direito Processual Laboral é a direção para a materialização do direito material trabalhista, trazendo para o campo prático toda a referência em que a

Consolidação das Leis do trabalho brasileira garante ao empregado e ao empregador.

O Direito Processual do Trabalho é regado por princípios basilares atinentes ao processo, os quais produzem efeitos genéricos que por seguinte geram normas, tratados, leis etc. É dado um tratamento científico a esta matéria visto o viés fundamental do tema, a qual é baseada em princípios, justificando a sua autonomia e demonstrando que o Direito Processual do Trabalho é organizado de várias partes únicas, formando um sistema em constante evolução.

O campo Processual Trabalhista possui inúmeras regras pertinentes à lide processual, as quais em sua maioria contida na Consolidação das Leis do Trabalho nos arts. 643 a 910, regras estas pertinentes ao Processo do Trabalho, estabelecendo regras de competência para a propositura da Ação Laboral, Recursos e Apelações, assim estas regras serão sempre aplicadas a fim de estabelecer e assegurar o Direito Material da parte envolvida.

O Estado, sobretudo o Poder Legislativo Federal é o maior difusor e criador de tais regras Processuais Trabalhistas, sendo a Justiça do Trabalho o órgão estatal do Poder Judiciário encarregado de aplicar as regras e normas Processuais Trabalhistas. Assim o ramo do Direito Processual do Trabalho é constituído de princípios, normas, instituições entidades que criam e recriam estas normas às quais serão aplicadas a este ramo do direito.

A legislação brasileira laboral é quem determina em qual instituição estatal é que recairão as controvérsias e lides existentes no campo prático, as quais podem ser dissídios coletivos ou individuais podendo ser distribuído pelas Varas do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho e até mesmo no Supremo Tribunal Federal.

Os conflitos apreciados pelo Direito Processual do Trabalho não são apenas os dissídios individuais mais comuns entre empregado e empregador, mas também dissídios coletivos, como entre sindicatos em casos mais complexos envolvendo greve, ou até mesmo conflitos envolvendo empresa e sindicato de empregados.

As divisões materiais que recaem sobre a Justiça do Trabalho no campo prático são feitas com fulcro na teoria do Direito Processual do Trabalho, é o que sustenta Sergio Pinto Martins:

A divisão da matéria será feita tomando por base a teoria do Direito Processual do Trabalho, compreendendo desde o histórico, conceito, autonomia, posição enciclopédica, relações do direito processual do trabalho com outras disciplinas, fontes, aplicação das normas até princípios. Depois, se falará sobre solução dos conflitos trabalhistas, organização da justiça do trabalho, competência da Justiça do Trabalho, atos, termos e prazos processuais, nulidades, partes, representação, procuradores e terceiros, ação trabalhista, distribuição, audiência, resposta do réu, provas, alegações finais, sentença, recursos, procedimentos especiais, tutelas cautelares, dissídios coletivos, liquidação de sentença e execução. (MARTINS, 2018, p. 61).

Desta forma, o Processo do Trabalho materializa o Direito Trabalhista Material, colocando em prática as normas e princípios atinentes ao processo e externa o cumprimento dos Direitos Materiais e Processuais das partes inseridas no processo laboral.

2.3 Fontes do Direito Processual Trabalhista

Fonte é tudo aquilo em que se origina algo, no latim *fons* que significa nascente. Ademais fonte sempre está direcionada ao sentido de que se refere à origem ou ao princípio de algo, independentemente do objeto consagrado.

O estudo sobre as fontes do Direito é essencial ao estudo do fundamento e da validade das normas jurídicas como um todo concedendo a própria exteriorização do Direito.

O Direito possui fontes formais e fontes materiais às quais possuem características unas e complexas entre si.

As fontes de valor formal são aquelas em que podem ser exteriorizadas no mundo do Direito como, por exemplo, as leis, códigos, costumes, normas, princípios etc.

Já as fontes materiais são aquelas que formam um complexo de fatores que ocasionam o surgimento e a estruturação de normas anteriormente ditas, assim os fatos sociais, a psicologia o mundo econômico e histórico são analisados e ditam como o campo material vai ser contemplado no mundo jurídico trabalhista, neste caso.

Existem autores que afirmam em dizer que apenas o Estado tem legitimidade e é a única fonte do Direito, uma vez em que é investido do poder da sanção. Entretanto, outra corrente diz que as fontes podem ser derivadas de

diversas fontes de poder em que unidas formam as normas jurídicas que são trazidas para o campo prático.

As fontes podem ser derivadas do poder Estatal como um todo, onde o próprio Estado estabelece o que é norma, exemplos disto são as constituições, as leis, os decretos as sentenças normativas.

Outrossim, existem fontes que podem ser extraestatais as quais são fontes oriundas das próprias pessoas, como um regulamente empresarial, o costume de uma sociedade em geral o contrato de trabalho, entre outros.

Para o campo do Direito Processual do Trabalho mais especificamente a Constituição Pátria seria a primeira fonte específica, uma vez que ela estabelece em seu artigo 114 a competência plena para a Justiça do Trabalho no Brasil.

Seguindo o critério de hierarquia de normas, abaixo da Constituição se encontra outra fonte do direito processual trabalhista que seria a Consolidação das Leis do Trabalho com a Lei ordinária (Decreto-lei nº 5.452, de 01/05/1945) da qual emana valores, regras princípios norteadores de todo o Sistema Processual Laboral e retrata o campo material da Justiça do Trabalho.

Contudo, também existem muitas outras fontes como as leis esparsas do ordenamento jurídico brasileiro, como é o caso da Lei nº 7.701/88, que recai sobre a competência recursal do Tribunal Superior do Trabalho e outras importantíssimas normas que complementam a CLT.

Há também fontes do Processo do Trabalho espalhadas por outras leis específicas a outros ramos do direito como é o artigo 15 do Código de Processo Civil que diz que: “na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas, administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente”. Neste caso, o CPC originou fonte do Direito Processual Laboral em seu conteúdo mesmo não versando sobre Direito Processual Trabalhista, mas sim sobre o Procedimento Processual Civil.

Não obstante, os regimentos internos dos tribunais superiores como são os casos dos Tribunais Regionais e do Tribunal Superior do trabalho também são fontes do Direito Processual Trabalhista, vez que versam sobre procedimentos no âmbito destes mesmos tribunais no que tange a eficácia de recursos próprios e outros procedimentos que são de cunho exclusivo os quais tem competência originaria de segundo e terceiro grau de jurisdição, exemplificando: o agravo regimental, correição parcial etc.

Assim os tribunais são responsáveis por expedir provimentos ou atos que versam sobre matéria Processual do Trabalho, como as custas judiciais laborais, os dissídios entre outros.

As súmulas editadas pelo TST também são fontes do Direito Processual Trabalhista, uma vez que podem versar sobre matérias que são de cunho processual.

As Convenções Internacionais, os costumes também podem conter normas procedimentais laborais as quais podem ser fontes do Direito Processual Laboral, desde que sejam ratificadas pelo Brasil para adentrar ao ordenamento jurídico brasileiro.

Não obstante, são diversas as fontes do Direito Processual do Trabalho, uma vez que são de fundamental importância para a criação e compreensão de normas que terão eficácia quando criadas e trazidas para o campo jurídico prático na Justiça do Trabalho.

2.4 Princípios basilares do Processo do Trabalho

Quando debruçado sobre a temática de princípios, mais especificamente no Processo do Trabalho deve-se primeiramente obter a breve noção do conceito e fundamento daquilo em que é princípio no contexto da própria palavra.

Preliminarmente, deve-se dizer que princípio é aquilo em que começa algo, o fundamento de uma ideia, objeto, valor, ou seja, um começo, uma origem ou algo determinante para dar início em alguma ação. Contudo, para o estudo do Direito Processual do Trabalho deve-se aprofundar a noção de princípio sobre a ótica do direito.

Nas lições de Miguel Reale:

“Princípios são, pois verdades ou juízos fundamentais, que servem de alicerce ou de garantia de certeza a um conjunto de juízos, ordenados em um sistema de conceitos relativos à dada porção da realidade. Às vezes também se denominam princípios certas proposições, que apesar de não serem evidentes ou resultantes de evidências, são assumidas como fundantes da validade de um sistema particular de conhecimentos, como seus pressupostos necessários”. (REALE, Miguel. Filosofia do Direito. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 1986. p 60).

Neste sentido, princípio é o fundamento que é a base que irá inspirar, fundamentar e constituir a norma jurídica, em especial a norma procedimental laboral jurídica. Contudo, deve-se observar e diferenciar a noção de princípio e peculiaridade, uma vez que estas não se confundem.

Princípios em suas origens eles são informadores, eles orientam e deles derivam preceitos legais fundamentais, assim, podendo ser extraídas do princípio normas jurídicas procedimentais, deste modo princípios não se encaixam apenas para uma única situação, mas sim para várias delas.

Eles são de característica universal e geral os quais recarem em mais de uma situação material, modificando-se e encaixando-se no campo prático de acordo com a matéria em que se está sendo debatida.

Deste modo, o princípio se diferencia da peculiaridade do Direito Processual do Trabalho, vez que as peculiaridades são restritas, ou seja, atinentes a poucos preceitos e momentos específicos do processo.

Todavia, o princípio seria a regra no seu único sentido, já a peculiaridade a exceção.

Nas noções de Sergio Pinto Martins:

Como peculiaridades do processo do trabalho posso lembrar as seguintes: (a) a função normativa da Justiça do Trabalho, que tem o poder de estabelecer normas e condições de trabalho geralmente aplicados a toda a categoria; (b) o dissídio coletivo, que só existe no processo do trabalho, mais especificamente no Brasil; (c) as ações de cumprimento, que visam à cobrança das novas condições de trabalho ou novos salários estipulados no dissídio coletivo da categoria, e que são ações de competência originária das Varas do Trabalho; (d) as ações plúrimas, que são ações em que existem vários reclamantes no polo ativo da ação, cobrando, num mesmo processo, as verbas trabalhistas que entendem devidas; (e) a linguagem própria do processo do trabalho, justificando sua autonomia, ao se falar em reclamante e reclamado, suscitante e suscitado (nos dissídios coletivos), requerente e requerido (no inquérito para apuração de falta grave); (f) a concentração dos atos na audiência, prestigiando o princípio da oralidade, da economia processual e da celeridade; (g) os recursos trabalhistas, em regra, só têm efeito devolutivo (art. 899 da CLT); (h) a tentativa obrigatória de conciliação em dois momentos, antes da contestação (art. 846 da CLT) e após as razões finais (art. 850 da CLT); (i) o número de testemunhas no dissídio individual de no máximo três para cada parte e seis no caso do inquérito para apuração de falta grave (art. 821 da CLT); (j) a execução começar por ato do juiz, de ofício, sem provocação de qualquer das partes, quando as partes não estiverem representadas por advogado (art. 878 da CLT); (k) do impulso de ofício do juiz nos processos de alçada da Vara, até dois salários-mínimos, em que reclamante e reclamado exerçam pessoalmente o *ius postulandi*; (l) *ius postulandi* das partes; (m) petição inicial verbal; (n) o não comparecimento do empregado na primeira audiência implica arquivamento do processo; (o) irrecorribilidade das decisões interlocutórias (§ 2º do art. 799 da CLT e § 1º do art. 893 da CLT);

(p) o mínimo de formalismos, visando o rápido andamento do feito; (q) a isenção das custas que só beneficia o empregado, se atendidos certos requisitos. A justiça gratuita também só se aplica ao obreiro.

Todavia, o princípio seria a regra no seu único sentido, já a peculiaridade a exceção.

Neste horizonte, serão elencados os princípios que circundam e que são pertinentes frente à matéria Processual Trabalhista, pois eles carregam bases estruturais e dão uniformidades a matéria, assim criando o aspecto científico do campo processual e fundamentando as normas jurídicas processuais que possuem escopo nestes princípios.

2.4.1 Princípio da proteção

No campo da Justiça do Trabalho existe uma série de princípios os quais tem por objetivo influenciar e proteger os Direitos dos Trabalhadores em vista do empregador, o princípio da proteção é o verdadeiro princípio do processo do trabalho, uma vez que ele abrange a proteção ao empregado.

Este princípio não vigora apenas na Jurisdição Pátria, mas sim em todo âmbito internacional, assim atingindo e influenciando outros países na forma de interpretar a Lei Processual Laboral.

Deste modo, a Legislação Trabalhista abrange e assegura uma proteção maior ao empregado em razão da sua inferioridade econômica quando comparada ao seu empregador. Logo o empregador sempre terá vantagens jurídicas em face do empregado, uma vez que ele possui mais acessos a documentos, sendo eles escritos, documentados, arquivados, quando por muitas vezes o empregado não possui nem sequer algum meio de prova.

À vista disto, o legislador trabalhista seguindo o sentido deste princípio da proteção adotou algumas medidas legais para que o empregado possuísse maneiras de igualar o embate jurídico, alguns exemplos disso são a: gratuidade do processo, junto com a dispensa do pagamento das custas segundo o §3º do artigo 790 da CLT, assim favorecendo o empregado e jamais o empregador. Assim, a assistência judiciária gratuita é concedida ao empregado e nunca ao empregador.

Outrossim, este princípio não entra no campo do Direito Processual Civil onde as partes estão em posição de igualdade no quesito jurídico, já na Seara Processual Trabalhista parte-se da premissa que as partes são desiguais necessitando o empregado da proteção estatal, seguindo o mesmo sentido do princípio constitucional da isonomia, tratar os iguais igualmente e os desiguais na medida de sua desigualdade.

Há de se evidenciar que o Processo Trabalhista trata o empregado como parte vulnerável da relação processual e permite que ele usufrua de benefícios que não atingem ao campo jurídico do empregador, como os citados exemplos em epígrafe.

2.4.2 Princípio da Celeridade

Tratando de Processo do Trabalho as matérias às quais são discutidas por muitas vezes possuem natureza alimentícia, deste modo o legislador Processual Trabalhista requereu mais zelo e atenção na hora de legislar este tipo de instituto jurídico.

Assim, como se trata de verbas alimentares o empregado na hora de receber o que lhe é devido deve receber mais rapidamente, uma vez que possui mais necessidade naquilo em que se pleiteia.

O princípio da celeridade deve ser observado com primazia, uma vez que o empregado é a parte mais fraca da relação jurídica processual (hipossuficiente), assim o Poder Judiciário deve se preocupar na solução destes conflitos de forma rápida, efetiva e célere.

O presente princípio tem fulcro no artigo 5º inciso LVIII da Constituição Federal Pátria, complementando e corroborando o Pacto de São José da Costa Rica (Convenção Americana sobre Direitos Humanos), os quais tratam da celeridade processual e da razoável duração do processo, dentro da ótica do Processo do Trabalho como na visão do processo comum.

Por fim, o princípio da celeridade se encontra nos mais variados ramos do Direito Processual, mas com deves relevância para o Direito Processual Trabalhista, uma vez que se trata de Direito Material Alimentício que o empregado deve receber do empregador ao fim de uma lide processual.

2.4.3 Princípio da Informalidade

Como já discorrido em epígrafe, processo é um instrumento da jurisdição, tanto no âmbito civil quanto no âmbito laboral, ele é o conjunto de atos processuais contínuos que se complementam no tempo a fim de entregar o bem da vida a pessoa jurisdicionada com a devida proporção e a concreta aplicação do direito prático no campo concreto.

Contudo, procedimentos são atos os quais o processo legal se desenvolve, podendo ser mais complexo ou mais simples em sua forma, variando de acordo com o procedimento adotado.

O Processo do Trabalho recai sobre quatro procedimentos, sendo eles o Procedimento Comum ou Ordinário, o Procedimento Sumário, o Procedimento Sumaríssimo e o Procedimento Especial, os quais possuem características unas e peculiares.

O procedimento Comum ou Ordinário é sempre utilizado para demandas as quais os valores excedam e sempre seja superiores a quantia de 40 salários-mínimos.

Não obstante, o Procedimento Sumário embasado no artigo 2º, §§ 3º e 4º da Lei número 5.584/70 é utilizado para litígios os quais o valor não supere a casa dos dois salários-mínimos.

Entretanto, o Procedimento Sumaríssimo com respaldo na Lei número 9.957/2000 envolve e compreende os dissídios individuais cujo valor da causa seja sempre maior que dois salários-mínimos não podendo ultrapassar a quantia de até 40 salários-mínimos.

Já o Procedimento Especial recai sobre todo tipo de ações que apresentam regras mais especiais e complexas, cita-se, por exemplo, o inquérito judicial para a apuração de falta grave do empregado, a ação rescisória, a ação de prestação de contas etc.

Assim no Processo do Trabalho o procedimento mais complexo e completo é o Comum (Ordinário), neste tipo de processo é perceptível a preocupação do legislador com a informalidade se compararmos com o procedimento do Processo Civil.

A mencionada informalidade é baseada no fato de que o Procedimento Judicial Laboral não é tão rígido na Justiça do Trabalho quanto os demais processos, justamente para garantir ao empregado o devido Acesso a Justiça, entretanto sempre limitado aos diâmetros legais, sendo uma informalidade relativa e não absoluta pois sempre dependerá da documentação do procedimentos, haja vista a indisponibilidade do procedimento escrito para a observância do princípio constitucional do devido processo legal, artigo 5º, LIV, da Constituição Federal.

2.4.4 Princípio da Ultra ou Extrapetição

Este princípio não é admitido no Processo Civil, uma vez observados os artigos 141 e 492 do Código de Processo Civil, ou seja, o juiz não pode julgar fora ou além daquilo em foi pedido e da matéria exaurida na inicial.

O princípio em epígrafe é utilizado na Justiça Trabalhista em certos casos, pois ele demonstra o reflexo da irrenunciabilidade de certos direitos substantivos inerente à pessoa do trabalhador, além da ideia de que o Direito Material ou bem da vida é mais essencial ao trabalhador do que o Direito Processual propriamente dito.

Ele tem respaldo na Consolidação das Leis do trabalho Brasileira em seu artigo 467 onde permite ao juiz determinar o pagamento de verbas rescisórias incontroversas com acréscimo de 50%, se não forem pagas na primeira audiência em que comparecer o réu, mesmo sem o pedido do autor objetivando assim a ultrapetição.

Corroborando com o dito anteriormente, o artigo 496 da CLT diz que o juiz poderá determinar o pagamento de indenização ao empregado estável, se demonstrado a incompatibilidade do retorno do empregado ao serviço, ainda que este tenha pedido apenas a reintegração ao emprego, exemplo este que objetiva a extrapetição.

Embora o princípio da Ultra ou extrapetição seja voltado ao empregado por ser a parte mais fraca da relação jurídica laboral, deve-se ter em conta o princípio do contraditório onde o juiz deverá sempre observar e analisar o caso em concreto para não deferir pedidos em que se quer foram discutidos, deste modo, caberá o juiz observar o critério legal e aplicar este princípio apenas aonde a Lei Jurisdicional Trabalhista permite, para que assim não haja afronta ao princípio do

contraditório e que não se permita o deferimento de verbas que não foram contraditadas e que por muitas vezes poderiam ser indevidas por parte do empregador, outrossim, o juiz no caso concreto quando aplicar este princípio deverá fazê-lo sempre de forma fundamentada legalmente.

2.4.5 Princípio do *Ex Officio*

O princípio da iniciativa *Ex Officio* tem fundamento no ideal que o Juiz Trabalhista tem a liberdade e pode conduzir o processo designando qualquer diligência necessária com base nos parâmetros legais.

Podemos ver vários exemplos na Consolidação das Leis do trabalho brasileira, como é o caso do artigo 848 da citada consolidação, que diz:

Art. 848 - Terminada a defesa, seguir-se-á a instrução do processo, podendo o presidente, *ex officio* ou a requerimento de qualquer juiz temporário, interrogar os litigantes. (Redação dada pela Lei nº 9.022, de 5.4.1995)

§ 1º - Findo o interrogatório, poderá qualquer dos litigantes retirar-se, prosseguindo a instrução com o seu representante.

§ 2º - Serão, a seguir, ouvidas as testemunhas, os peritos e os técnicos, se houver.

Deste modo, o depoimento pessoal pode ser tomado de ofício pelo juiz no decorrer do processo.

Ainda um desmembramento deste princípio é ainda o artigo 765 da CLT, onde diz que o juiz tem ampla liberdade na condução do processo, podendo ele designar qualquer diligência necessária ao esclarecimento do ato, assim, dando rápido andamento as causas.

Outrossim, este princípio se encontra em vários outros momentos espalhados pela CLT, outro exemplo é o artigo 878 o qual dispõe que o juiz pode impulsionar de próprio ofício a execução quando as partes não tiverem constituído advogado no processo.

Outro importante objeto legal que decorre do princípio da iniciativa *Ex Officio* é o artigo 841 da CLT, que sustenta:

Art. 841 - Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou secretário, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência do julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de 5 (cinco) dias.

§ 1º - A notificação será feita em registro postal com franquia. Se o reclamado criar embaraços ao seu recebimento ou não for encontrado, far-se-á a notificação por edital, inserto no jornal oficial ou no que publicar o expediente forense, ou, na falta, afixado na sede da Junta ou Juízo.

§ 2º - O reclamante será notificado no ato da apresentação da reclamação ou na forma do parágrafo anterior.

§ 3º Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Sendo este artigo legal outro exemplo prático da possibilidade do Juiz impulsionar de ofício a execução, objetivando assim a maior proteção ao empregado no que tange o acesso a jurisdição facilitando o acesso ao bem da vida propriamente dito.

2.5 O Processo como Solucionador de Conflitos

Desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1º de Maio de 1943 com o Decreto-Lei número 5.452 o processo sofreu muitas mutações na forma de procedimentos, entendimentos e até mesmo teses doutrinárias a respeito da forma em que o processo deveria ser utilizado.

O conflito, derivado do latim *conflictus* significa combater, entrar, lutar etc. Assim o conflito sempre esteve presente na vida em sociedade e são inerentes a pessoa humana, uma vez em que sempre haverá divergências de pensamentos, atitudes entre outros, pois sabe-se que o ser humano é uno e complexo.

No meio trabalhista conflito ou também denominado de controvérsias ou dissídios diz respeito a um problema que deve ser solucionado, assim o dissídio submetido à Jurisdição Estatal será destrinchado por meio do processo e este problema chamado de lide se resolverá.

Contudo, o processo possui características próprias exigindo das partes colaboração para a solução do conflito, assimilando qual tipo de mecanismo jurisdicionado que mais a agrade. Pode-se dividir em Jurisdição Contenciosa onde as partes discorrerão sobre a lide junto a um Processo Judicial ou pela Jurisdição Voluntária, como o próprio nome anteriormente já diz as partes de voluntariarão e se unirão para resolver o problema do campo prático sem a interferência estatal ou utilizando o poder jurisdicional apenas para cancelar um acordo feito previamente entre eles.

Assim, cada mecanismo jurisdicional com suas características próprias deverá no caso concreto solucionar o conflito material instaurado anteriormente.

2.5.1 Jurisdição Contenciosa

Jurisdictio é um termo de origem latina, posteriormente chamado de Jurisdição o qual no sentido estrito da palavra significa “dizer o direito”, ou seja, uma ferramenta a qual é utilizada como forma de materialização do direito abstrato para um direito palpável e concreto.

Neste sentido, Jurisdição é o poder concedido ao Estado pelo seu próprio povo através da carta magna a qual outorga poderes a tribunais em sentido amplo que devem dar e apresentar soluções adequadas aos conflitos e dissídios existentes perante duas ou mais partes, impondo a elas uma decisão final sempre fundamentada em preceitos pré-estabelecidos, sendo eles diplomas legais ou constitucionais, mesmo que esta decisão seja feita de modo coercitiva.

A imposição de uma decisão judicial perante terceiros jurisdicionados é de suma importância para afastar e coibir a autotutela, uma vez em que se trata de uma modalidade de resolução de conflito onde a parte usa de mecanismos pessoais e muitas vezes ilegítimos para buscar a satisfação de seu direito, cita-se, por exemplo, na Justiça do Trabalho a greve ilegal e o *lockout* onde não se trata de uma forma de solução republicana, mas sim antiética e muitas vezes ilegal.

A Jurisdição Contenciosa é originalmente estabelecida quando há partes antagônicas em uma Relação Jurídica Trabalhista, assim, de um lado, o autor do processo, que visa conseguir a proteção e solução judicial a um conflito de seu interesse, e de outro lado, o réu o qual é a pessoa a quem se predetermina as atitudes que são contrárias ao direito do autor.

Assim, neste tipo de Jurisdição mostra-se necessário existir partes em um conflito ou litígio jurídico, assim haverá necessariamente um Processo Judicial formalizado recaindo uma sentença o qual favorecerá uma das partes litigantes no processo.

No mais, esta sentença judicial, a qual é proferida por um juízo após toda a litigiosidade do processo é quem vai determinar a ação que deve ser tomada, deste modo, substituindo a vontade das partes, pois ela é obrigatória, devendo ser

cumprida, pois fora feita de forma legal e constituída em bases anteriormente já percorridas.

Corroborando com o dito em epígrafe, esta solução imposta pela Jurisdição Contenciosa tem natureza substitutiva, pois ela não vai de acordo com a vontade das partes litigantes, mas sim substitui suas vontades e apresenta uma solução independente, sendo ela imperativa e impreterível.

Portanto, o Estado representado por seu juízo nas respectivas Varas do Trabalho, Tribunais Regionais ou até mesmo no Superior Tribunal do Trabalho aprecia o pedido do autor, analisando as provas juntadas ao auto e determina através do instrumento jurídico sentença o que deverá ser feito, assim aplicando a Norma Jurídica Laboral vigente e fazendo um juiz de valor a respeito da litigância, diferentemente da Jurisdição Voluntária que será explanada no subtópico seguinte.

Em suma, Jurisdição Contenciosa tem como característica fundamental a solução de um litígio por meio da vontade Estatal, assim, trazendo uma solução para o campo prático, evitando ameaças ou violações de direitos da parte litigando, protegendo sempre os princípios norteadores do Ordenamento Jurídico e os diplomas legais vigentes.

2.5.2 Jurisdição Voluntária

A Jurisdição Voluntária é a atividade que resulta de um Negócio Jurídico a qual tem por exigência estatal uma imposição para que o Negócio Jurídico se realize e tenha validade.

Assim, a Jurisdição Voluntária não possui lide, mas tão somente a administração pública estatal de interesses privados. Assim, recai sobre o Estado, com a chancela do Poder Judiciário analisar o que é proposto, para sempre evitar futuros litígios, irregularidades e deficiências na concretização deste Negócio Jurídico Laboral.

Neste diapasão, a Jurisdição Voluntária por sua vez está pautada na ideal administrativo órgão jurisdicional, ou seja, solucionando um Negócio Jurídico Judicial com a necessária participação do juiz, diferenciando da Jurisdição Contenciosa anteriormente explanada onde por sua vez possui caráter Jurisdicional, substituindo a vontade das partes, e uma vez não cumprida se aplicará de forma coercitiva.

Assim, o Juiz na Jurisdição Voluntária não age jurisdicionalmente, mas sim com *animus* administrativo, ou seja, atua conferindo os Negócios Jurídicos, sendo assim uma medida preventiva a qual visa reprimir e afastar qualquer eventual ilícito neste Negócio Jurídico. É o que também sustenta Theodoro Júnior:

Não se apresenta como ato substitutivo da vontade das partes, para fazer atuar impositivamente a vontade concreta da lei (como se dá na jurisdição contenciosa). O caráter predominante é de atividade negocial, em que a interferência do juiz é de natureza constitutiva ou integrativa, com o objetivo de tornar eficaz o negócio desejado pelos interessados. A função do juiz é, portanto, equivalente ou assemelhada à do tabelião, ou seja, a eficácia do negócio jurídico depende da intervenção pública do magistrado. (JÚNIOR, 2017, p. 148).

Assim, o Poder Judiciário interfere e adentra no campo dos interesses privados administrativamente, envolvendo-se com o Negócio Jurídico sempre fiscalizando a correta aplicação do Direito no campo prático, conforme o que dita o interesse público, constituindo a chamada Jurisdição Voluntária, a qual tem natureza secundária da atividade dos magistrados.

Deste modo, como a Jurisdição Voluntária possui caráter administrativo estes atos praticados pelos juízes possuem traços os quais não se assemelham aos órgãos da administração pública, tendo em vista a atividade jurisdicional exercida por eles.

Não obstante, os atos praticados pelos Juízes no exercício de sua Função Jurisdicional Voluntária são atos judiciais de caráter administrativo, assim mesmo sendo praticados por Juízes não são atos jurisdicionais, pois quando se pratica tais atos o Juiz não está aplicando e exercendo o Direito com o fim de solucionar uma Lide Processual, mas sim com propósito de ajudar e conciliar em um negócio privado em alguma determinada situação jurídica. Assim, o juiz investido de sua Função Jurisdicional Voluntária pratica atos subjetivamente judiciais, entretanto são atos substancialmente administrativos, em outras palavras, são atos judiciais que prezam e recaem como atos administrativos na aplicação concreta e prática do Negócio Jurídico Trabalhista.

Como discorrido à Jurisdição Voluntária exercendo o papel e desempenhando a atividade do Poder Judiciário é atribuição de ato judicial e não possui forma jurisdicional, assim concretizando os atos praticados pelo juiz no curso

da negociação jurídica, exercendo e cumprindo a função legal e constitucional que a lei lhe defere.

Dado o exposto, sobre a Jurisdição Voluntária, a interposição judicial se mostra imprescindível para que a relação jurídica laboral possa valer e ter eficácia para o mundo legal. Assim, o órgão jurisdicional integra o Negócio Jurídico chancelando os atos praticados pelas partes e prezando sempre pelo bom direito, a fim de garantir os preceitos legais e constitucionais que sempre devem vir para o mundo prático.

Outrossim, no próximo tópico o instituto da Jurisdição Voluntária será mais bem destrinchado e demonstrado seu valor no campo jurídico laboral brasileiro, demonstrando detalhadamente a forma em que se insere no contexto laboral, como se faz o procedimento e todas as suas características específicas de grande complexidade.

3 O INSTITUTO DA JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA

O presente tópico tem como escopo tratar sobre o novo instituto da Jurisdição Voluntária no Âmbito Trabalhista explanando como tal matéria ajuda e tem ajudado empregados e empregadores nas quitações de direitos firmados entre as partes, bem como a sua conceituação, as suas evoluções históricas e jurídicas ao decorrer do tempo, os fundamentos jurídicos favoráveis e contrários ao tema e a natureza jurídica da Jurisdição Voluntária.

3.1 Conceituação

O procedimento da Jurisdição Voluntária visa à participação Estatal como mero dirigente dos interesses privados, assim este instituto cria validade e eficácia aos Negócios Jurídicos pelo Procedimento Judicial.

Neste sentido, não há conflito de interesses materiais e processuais, ou seja, não há lide entre as partes interessadas, mas sim consentimento mútuo das matérias ali tratadas, sendo que a decisão judicial fará coisa formal julgada.

Nas lições de Sérgio Pinto Martins:

A denominação não deveria ser jurisdição voluntária, pois, se é jurisdição, não é voluntária. Não existe lide, por não haver pretensão resistida do réu. Não existe contencioso. Trata-se de administração pública de interesse privados. Não existem partes, mas interessados, pois não há lide. (MARTINS, 2018, p. 930).

Outrossim, o Acordo Extrajudicial Trabalhista o qual é a precípua ferramenta para a concretização da Jurisdição Voluntária nada mais é, em sentido amplo do que um Negócio Jurídico, ou seja, é um ato que visa à modificação, à aquisição ou finalmente à extinção de Direitos ali estabelecidos pelas partes bilaterais do Acordo Extrajudicial.

3.2 Contexto Constitucional

Sobre a ótica constitucional o procedimento de Jurisdição Voluntária no Processo do Trabalho tem escopo no Direito Individual do Trabalho, trazendo consigo métodos de resolução de conflitos os quais devem observar e serem

submetidos a princípios basilares do ramo do direito laboral *“latu sensu”*, é o que também observa Maurício Godinho Delgado (2010) “sob pena de a mesma ordem jurídica ter criado mecanismo de invalidação de todo o um estuário jurídico-cultural tido como fundamental por ela mesma”.

Deste modo, sobre a ótica constitucionalista destaca-se e observa-se a irrestrita prevalência a qual a Constituição Federal Pátria cria e estende a pessoa humana, à dignidade desta em uma esfera social conjunta, o valor dado ao trabalho e ao trabalhador com a gama de princípios, valores e regras que devem ser observados quando tratados de criação de regras ou Institutos Trabalhistas os quais são levados ao Ordenamento Jurídico Infraconstitucional.

Destarte, destaca-se a importância, o valor e o zelo em que a Carta Magna Brasileira atribui aos Direitos Sociais Fundamentais Constitucionais em especial os Direitos dos Trabalhadores no artigo 6º da CF, observa-se:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Corroborando com o abrangido em epígrafe, a Constituição Federal de 1988 reconheceu e reconhece até hoje a fundamental importância do trabalho na vida dos seres humanos, outrossim expandiu e criou regras inovando o Direito do Trabalho em seu escopo legal tornando ele um dos fundamentos republicanos brasileiros, comparando-o com a Dignidade da Pessoa Humana, fundamentos estes imprescindíveis para a composição de uma vivência harmônica entre a sociedade e o Estado em sentido amplo, é o que sustenta também Sergio Pinto Martins na sua obra “Direito do Trabalho 32ª edição”:

A relação do Direito do Trabalho com o Direito Constitucional é muito estreita, pois a Constituição estabelece uma série de Direitos aos trabalhadores de modo geral, principalmente nos arts. 7º a 11. Mais especificamente no art. 7º, a Lei Maior garante direitos mínimos aos trabalhadores urbanos e rurais, especificando-os em 34 incisos. O empregado doméstico tem direitos reconhecidos no parágrafo único do art. 7º. Mesmo o trabalhador avulso tem assegurados seus direitos no inc. XXXIV do art. 7º da Lei Fundamental, que prevê igualdade com os direitos dos trabalhadores com vínculo empregatício permanente. No art. 8º da Norma Ápice, são previstos os direitos decorrentes da organização sindical. O art. 9º da Lei Magna trata do direito de greve. O art. 6º da Lei Maior prevê que são direitos sociais: o trabalho. (MARTINS, 2016, p. 79).

De acordo com, Ingo Sarlet (2017, p. 129) apresenta três argumentos os quais esbarram, refutam e contrapõem as teses que sustentam que os Direitos Sociais não integrariam as chamadas “cláusulas pétreas” os quais não se equiparam aos Direitos de Liberdade insculpidos no artigo 5º da Constituição Federal.

Frisa-se o primeiro argumento o qual diz que a Carta Magna Brasileira, diferentemente de outras cartas provenientes de países estrangeiros, não esmiúça diferença, na forma expressa ou genérica, dos Direitos de Liberdade, ou também comumente chamados de Direitos de Defesa e os Direitos ditos Sociais, não estabelecendo primazia de um sobre o outro.

Contudo, o segundo argumento consiste na argumentação a qual dita que os chamados Direitos Sociais não poderão ser integrados como meras prestações materiais do Estado, uma vez que, já estaria consolidado, a respeito de sua função precípua, equiparando os Direitos Sociais aos Direitos de Defesa.

Assim, o terceiro e último argumento remete-se a uma interpretação a qual limita o alcance das chamadas “cláusulas pétreas” aos Direitos Fundamentais extraídos do artigo 5º da Constituição Federal que traz direitos e deveres de todos os cidadãos, assim, excluindo parte dos Direitos Fundamentais como o Direito de Nacionalidade e parte dos Direitos Políticos Nacionais, os quais não foram expressamente positivados no corpo do artigo 60, §4º, inc. VI, da CF, assim correspondendo a uma interpretação rasa que não abrange e nem contempla todo o Sistema Constitucional de forma integralizada.

Como discorrido em epígrafe, uma vez observada a supressão, mesmo que parcial, dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores acarreta em desvirtuação dos elementos norteadores e essenciais da Constituição Federal, ocasionando violações a princípios que regem toda a Relação Jurídica Constitucional e Processual Trabalhista, assim, analisar-se-á as normas jurídicas, princípios e regras ligadas ao Direito Trabalhista as quais baseiam e fundamentam a prática do procedimento de Jurisdição Voluntária sobre a ótica do Processo do Trabalho, buscando-se o raciocínio crítico e sistêmico para a hermenêutica jurídica-laboral.

3.3 Princípios que Regem a Jurisdição Voluntária

Neste subtópico serão elencados os princípios fundamentais que envolvem e integralizam a Jurisdição Voluntária Trabalhista de modo a permear-se

nas bases constitucionais e republicanas de tal instituto, objetivando-se a devida orientação jurídica e base estrutural para o efetivo Negócio Jurídico Laboral ter eficácia plena e ser válido.

Tais princípios fundamentam o cumprimento das bases sistêmicas, da unicidade e do devido respeito às orientações doutrinárias e jurisprudenciais as quais envolvem a Jurisdição Voluntária Laboral.

Neste diapasão, efetua-se ser estes os verdadeiros postulados constitucionais éticos e legais os quais integram um sistema uno, tendo como premissa básica a fundamentação de todas as tratativas negociais laborais que recaem sobre a Jurisdição Voluntária.

Dito isto, passa-se a interpretação sistema de forma global sobre os princípios que tangem, orientam e fundamentam a Jurisdição Voluntária Processual Trabalhista.

3.3.1 Princípio da Função Social do Processo do Trabalho

O princípio da função social do processo do trabalho já é discutido e abordado pela doutrina moderna, haja vista seu caráter publicista e o interesse relevante social envolvendo a satisfação do crédito trabalhista, assim, ele tem fulcro no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho brasileira, o qual diz que nenhum interesse, seja ele tanto particular quanto coletivo, prevalecerá sobre o interesse público social, é o que dispõe:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Extraíndo da hermenêutica que nos é posta, e observando em análise sobre a ótica conjunta da Constituição Federal e da CLT podemos perceber que o Ordenamento Jurídico confia ao Órgão Jurisdicional o poder e dever de conduzir o processo de forma célere, confiável e sempre buscando o melhor direito caminhando na mesma direção do que for melhor ao interesse público, assim que sejam observadas os princípios fundamentais como o princípio da equidade, as quais

sempre assegure às partes igualdade de oportunidades dando a elas as mesmas oportunidades na medida de sua desigualdade.

Como bem observa-se Schiavi, o princípio da função social do Processo do Trabalho encontra alicerçado nos princípios constitucionais da função social da propriedade (art. 5º, inc. XXIII e *caput* dos art. 182 e 186, todos da Constituição Federal) e no princípio da função social do contrato, como positivado no artigo 421, do Código Civil pátrio, assim, as presentes funções sociais somente serão alcançadas quando o princípio da igualdade real previsto no art. 5º, da CF e o princípio da dignidade da pessoa humana prevista no inciso III, do art. 1º, da CF estiverem em plena efetividade e comunhão com todo o Ordenamento Jurídico Pátrio Brasileiro (SCHIIVI, 2017, p. 138).

Assim, o Juiz do Trabalho deverá dar condução ao procedimento da Jurisdição Voluntária Trabalhista para a Homologação do Acordo Extrajudicial de Resolução de Conflitos observando sempre os princípios anteriormente descritos, ora, o princípio da função social do processo e sempre atender a realidade objetiva das partes e observar o seu dever com a justiça com sua decisão, assim, evitar-se-á sentenças homologatórias de acordos ilegais ou até mesmo descomprometidos com a realidade do que anteriormente vivido pelas partes do procedimento.

Logo, o Juiz revestido de sua Jurisdição observará e trará resultados práticos e responsáveis com o interesse público-sociável a qual tem o condão de proteger e resguardar a integridade do Processo do Trabalho e os Direitos Trabalhistas ali discutidos.

3.3.2 Princípio do Não Retrocesso Social

Quando tratado sobre Jurisdição Voluntária no Processo do Trabalho, o legislador por muitas vezes inova quando se trata de alterações nos Direitos Trabalhistas Materiais e Processuais do Trabalhador, logo, o princípio do não retrocesso social está diretamente ligado a este fenômeno.

Logo, o princípio da vedação do retrocesso social do processo do trabalho deverá caminhar-se em constante progresso e evolução sempre fundamentados nos Direitos Fundamentais e Humanos de cada cidadão, assim, garantindo a eles Direitos Trabalhistas e o próprio Acesso a Justiça do Trabalho por sua vez.

Seguindo este princípio, a garantia de proteção aos Direitos Fundamentais do Trabalhador é de suma importância e pertinência, por isso faz-se um esforço comum e conjunto tanto nos atos da administração pública quanto no legislador constitucional, uma vez que as medidas por eles adotadas devem sempre seguir e estar de acordo com as tutelas dos Direitos dos Trabalhadores, uma vez já conferidos anteriormente na carta maior brasileira.

Deste modo, os legisladores em sentido amplo não poderão nunca suprimir as normas que concretizam e fundamentam os Direitos Laborais conferidos a todos os cidadãos, nem mesmo criando normas as quais impedem o livre exercício destes direitos já conquistados anteriormente. Nesta concepção, é o que sustenta também, Geraldo Magela Melo:

Os direitos constitucionais fundamentais são o alicerce do Estado Contemporâneo, na medida em que asseguram e evitam abusos dos dirigentes em face dos cidadãos, por isso todo direito fundamental implementado na realidade prática não pode sofrer abalo no que concerne à sua efetividade, por nenhuma medida estatal, haja vista o caráter progressivo desses direitos e, principalmente, em razão de sua essência de fundamentalidade, o que traz, por consequência, a vedação ao retrocesso na fruição dos direitos. Sendo os direitos dos trabalhadores um direito fundamental social, merecem proteção jurídica eficiente contra atos estatais que visem a suprimi-los ou alterá-los, sem que ocorram medidas compensatórias similares. (MELO, 2011, p.1).

Por fim, mostra-se necessário dentro do campo da Jurisdição Voluntária inserida em sede de Processo do Trabalho, os Juízes deverão permanecer atentos à termos propostos entre as partes, levando em conta o princípio da boa-fé e da dignidade da pessoa humana, para ter zelo Constitucional sobre os Direitos ali firmados evitando fraudes e atos antirrepublicanos que eventualmente podem ser ali acordados.

3.3.3 Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas é fundamentado e tem respaldo em um princípio anterior que o baseia, o chamado princípio da imperatividade das normas trabalhistas. Por este último princípio entende-se que ele prelimita a prevalência no grupo laboral, as regras jurídicas trabalhistas de cunho obrigatório as quais não podem ser afastadas pela singela manifestação das partes, isto é uma restrição ao princípio da autonomia de vontade

das partes, tendo em vista que este princípio visa proteger os Direitos Fundamentais e indisponíveis que são protegidos pela Constituição Federal pátria em seus artigos republicanos.

Assim, encontra-se espalhada pela Consolidação das Leis do Trabalho artigos que fundamentam e provam a influência do princípio da indisponibilidade dos Direitos dos Trabalhadores no que tange a Norma Jurídica Trabalhista vigente no território brasileiro, exemplificando pelos artigos 9º, 444 e 468, *caput*, eis o texto legal:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.
SEGUIR

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Corroborando com o dito anteriormente, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas traz a tona, segundo Maurício Godinho Delgado (2017, p. 217), “inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato” assim, constituindo o verdadeiro objetivo do Direito do Trabalho propriamente dito, que é de igualar em nível jurídico e social as partes da Relação Jurídica Laboral, nítido o desnível existente entre elas.

Os direitos supramencionados estão coligados diretamente com o rol dos Direitos Humanos Fundamentais os quais estão amparados e protegidos pela Constituição Federal pátria, os quais integram um patamar de civilidade mínima para qualquer ser humana e mais especificamente os cidadãos brasileiros, não estando

eles sujeitos à supressão, tanto por parte do Legislador Constitucional propriamente dito ou pelo trabalhador no dia a dia no campo jurídico.

Frisa-se, portanto que nem todos os Direitos dos Trabalhadores estão resguardados pela sua indisponibilidade e cujo sua diminuição é reprimida pelo campo jurídico, assim, é de suma importância ressaltar quais os Direitos Trabalhistas elencados para em qualquer circunstância não poderem ser suprimidos pelo Processo de Jurisdição Voluntária Trabalhista no Acordo Extrajudicial de Resolução de Conflitos.

Cita-se como exemplo exemplificativo às normas de proteção a saúde do empregador, a segurança do trabalhador e pautas como o salário-mínimo do trabalhador e sua assinatura da CTPS. Vale salientar que estes Direitos são de absoluta indisponibilidade pelo seu caráter constitucional e individual do trabalho, merecendo estes direitos assim tutela de nível de interesse público governamental.

Podem-se comparar estes Direitos com o artigo 11 do Código Civil Brasileiro, que trata a respeito dos Direitos de Personalidade das pessoas e estipula que “Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária”.

Não obstante, é imprescindível salientar que a Constituição Federal brasileira de 1988 embasou e fundamentou na criação dos direitos privados, haja vista, o Código Civil, que posicionou os Direitos da Pessoa Humana em um nível de máxima proteção, adotando critérios legais e até mesmo positivando em seu artigo 1º, inciso III, a consagração dos Direitos da Dignidade da Pessoa Humana, corroborando com a Ordem Jurídica vigente.

Deste modo, são entendidos os Direitos da Personalidade aqueles em que são referência ao indivíduo em caráter unitário e exclusivista, como parte inserta na sociedade, assim, o Ordenamento Jurídico abrange estes Direitos e os subdividem em categorias, tais como a intimidade, a integridade moral e física, a hora, imagem, dentre tantos outros que podem ser juridicamente discutidos e abrangidos pela doutrina brasileira e até mesmo estrangeira.

Assim, quando se trata de matéria de Acordo Extrajudicial de solução de conflitos no campo da Jurisdição Voluntária Trabalhista deve-se observar o que diz o artigo 8º, da Consolidação das Leis do trabalho o qual determina “que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”, ou seja, já

expressa vedação a este tipo de Direito em matérias levadas a apreciação do Poder Judiciário Laboral em sede de Jurisdição Voluntária.

Assim, estas questões são levantadas pela Constituição Federal a fim de proteger o trabalhador e manter a ordem pública destes fundamentais direitos, competindo ao trabalhador e a Jurisdição zelar por estas matérias que englobam o interesse não somente privado, mas o público também.

3.3.4 Princípio da Inafastabilidade do Controle Jurisdicional

Conforme extraído do artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal ao trecho: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, a partir deste ideal, é visível a referência que o princípio da inafastabilidade do controle Jurisdicional tem com o supracitado artigo.

Assim, frisa-se que a aplicabilidade prática deste artigo está diretamente ligada e conectada com o Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordos na Esfera Trabalhista, uma vez que, não podem ser excluídos da apreciação Jurisdicional de Direitos Fundamentais e Imprescindíveis para o ser humano e para a sociedade, em especial a sociedade brasileira a qual possui seus Direitos resguardados pela Constituição Federal de 1988.

Deste modo, o Acesso à Justiça é Direito de todos e dever do Estado democrático de Direito, uma vez em que ingressar com uma pretensão à Jurisdição sendo ela Comum ou Trabalhista não é somente o Direito de ser escutado pela Jurisdição, mas sim, efetivar direitos e tutelá-los para aqueles que os possuem em sentido amplo.

Assim, este princípio segue corroborando com a efetivação de Direitos Fundamentais os quais não podem nunca ser afastados totalmente da apreciação e controle Jurisdicional por seu caráter fundamental ligado diretamente com a Constituição Federal pátria, juntamente interligado com o novo Código de Processo Civil em seu artigo 4º, que diz: “as partes têm o direito de obter em prazo razoável a solução integral do mérito, incluída a atividade satisfativa”.

Por fim, é de fundamental importância que o Juiz investido de Jurisdição resolva a Lide Processual e de fim a problematização do mérito trazida para dentro do processo, pois só assim haverá a máxima satisfação do bem da vida e a proteção dos Direitos pertinentes ali discutidos.

3.4 Evoluções jurídicas

No Ordenamento Jurídico Pátrio, a primeira esfera que permitiu e regulamentou a possibilidade de um Acordo Extrajudicial firmado por partes antagônicas como forma de encerrar um litígio fora o chamado Código Civil dos Estados Unidos do Brasil de 1917, que em seu artigo 1.025 descrevia: “É lícito aos interessados prevenirem, ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas”.

Não obstante, como visto em epígrafe que neste tipo de demanda não há conflito de interesses entre as partes, assim, não se encerra um litígio, mas sim o poder judiciário chancela e dá efeitos jurídicos a um Acordo Extrajudicial firmado entre partes, entretanto, o artigo 1.025 do Código Civil de 1917 foi o primeiro instituto a dar incorporação ao instituto que futuramente seria chamado de Jurisdição Voluntária.

Assim, em 1973 com a chegada do Código de Processo Civil a jurisdição voluntária ganhou mais espaço ainda, o artigo 1.103 e seguintes do mesmo código estabeleceu prazos, formas, situações e um rol taxativo de situações as quais seriam passíveis de usar esta sistematização e ainda estabeleceu um critério genérico quanto aos Procedimentos Especiais, como descreve o art. 1.103: “Quando este Código não estabelecer procedimento especial, regem a Jurisdição Voluntária as disposições constantes deste Capítulo”.

Não obstante, o Código de Processo Civil de 2015, nos artigos 719 ao 725, trouxeram e complementaram o que já era previsto e que havia estabelecido o código de processo civil anterior. Deste modo, tratou-se de uma atividade estatal de fiscalização e integração, buscando do Poder Judiciário uma integração de vontade das partes, as quais buscavam em comum senso um Acordo Extrajudicial, buscando a aptidão jurídica para tornar válida seus efeitos legais.

Já em 2002 com a chegada do nosso novo Código Civil pátrio, a Homologação de Acordo Extrajudicial tomou forma e permitiu que fosse lícito às partes interessadas prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas dentro do próprio acordo, como descrevem os artigos 840, 841 e 842 do código civil:

Art. 840. É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas.

Art. 841. Só quanto a direitos patrimoniais de caráter privado se permite a transação.

Art. 842. A transação far-se-á por escritura pública, nas obrigações em que a lei o exige, ou por instrumento particular, nas em que ela o admite; se recair sobre direitos contestados em juízo, será feita por escritura pública, ou por termo nos autos, assinado pelos transigentes e homologado pelo juiz.

Deste modo, ficou regulamentada o Instituto da Jurisdição Voluntária em nosso Ordenamento Jurídico com a chegada destes diplomas jurídicos em especial no Código de Processo Civil de 1973 e de 2015, junto do Código Civil, entretanto ficara uma lacuna quando se tratava de Jurisdição Voluntária na Seara Trabalhista, até o advento da Lei 13.467/17 a chamada Reforma Trabalhista.

Neste diapasão, a Consolidação das Leis do Trabalho Brasileira (CLT), desde a sua criação no ano de 1943 fomentava o debate conciliador já na esfera Jurisdicional, outrossim, só havia de se falar em conciliação se existisse lide de interesses em uma demanda Jurisdicional, ou seja, se não houvesse Processo Trabalhista não haveria também Acordo cancelado pelo Poder Judiciário como forma de encerrar o litígio entre empregado e empregador, uma vez que a Lei Trabalhista não positivava este tipo de questão.

Deste modo, não havia respaldo legal no campo trabalhista para apreciações e celebrações de Acordos Extrajudiciais como forma de quitação, aquisição e modificação de Direitos, assim, Acordos de natureza judicial também só poderiam acontecer no decorrer da demanda já no campo processual.

Entretanto, em 2017 com a chegada da Lei nº 11.347 a chamada Reforma Trabalhista, passou-se a operar no Ordenamento Trabalhista brasileiro a possibilidade de se trazer até a Justiça Trabalhista o Acordo Extrajudicial firmado entre partes bilaterais e antagônicas, empregado e empregador, independentemente de existência de conflito de interesses à chamada Lide Processual.

Essa alteração trouxe consigo os artigos 855-B, e seguintes na CLT, juntamente com o Capítulo III-A – Do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial, observa-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)

De plano, insta salientar que este novo Instituto Jurídico Laboral é classificado como um Negócio Jurídico, deste modo tem por finalidade a realização de determinado feito ou consequência pertinente para o mundo jurídico.

Se tratando do Acordo Extrajudicial Laboral, ele segue o mesmo rito de validade trazido pelo Código Civil pátrio, acerca disso, aduz tal artigo: “Art. 104 A validade do negócio jurídico requer: I – agente capaz; II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III – forma prescrita ou não defesa em lei”.

Não obstante, a CLT classificou parâmetros e legalizou tal instituto dando a ele mais credibilidade na hora de ser formulado, e esses requisitos devem ser observados pelas partes acordantes e pelo juiz para que o acordo seja realizado de forma válida.

O primeiro parâmetro trazido pela Consolidação Laboral diz que o Processo de Jurisdição Voluntária se iniciará por petição conjunta (art. 855-B da CLT). Deste modo, não poderá empregado e empregador serem representados por advogado comum, assim a petição deverá necessariamente ser elaborada pelas duas partes acordantes, trata-se de requisito objetivo para o procedimento ter por sequência válida, uma vez que, cuida-se de acordo entre empregador e empregado.

O Legislador Trabalhista deu pertinência e importância para o empregado necessariamente ser representado por advogado próprio, uma vez que ele é a parte mais frágil da relação laboral não deixando a parte fragilizada, assim, é impossível que o empregado não esteja representado por advogado e uma vez representando, não há possibilidade de este advogado ser da mesma banca que o advogado da parte empregadora, é o que sustenta Sergio Pinto Martins na sua obra “Direito Processual do Trabalho 40ª edição”:

Empregado e empregador deverão estar representados por advogado. Isso mostra que é impossível que o empregado não esteja representado por advogado.

É impossível que as partes sejam representada por advogado comum, pois isso pode indicar a existência de conluio ou de fraude pelas partes. Advogado comum significa o mesmo advogado para ambas as partes. (MARTINS, 2018, p. 935).

Corroborando com o dito em epígrafe, se o empregado não puder ou não requerer advogado particular, ele poderá ser assistido pelo advogado do Sindicato dos empregados da sua categoria.

Todavia, como se trata do Campo Processual do Trabalho em matéria de Jurisdição Voluntária o Código de Processo Civil é subsidiário naquilo em que a CLT se omite, assim o juiz não é obrigado a adotar e observar o critério da estrita legalidade, podendo adotar em cada caso a solução que considerar mais conveniente ou oportuna, são as considerações trazidas pelo parágrafo único do artigo 723 do CPC.

Contendo todos esses requisitos descritos anteriormente o juiz do trabalho poderá homologar todo o tipo de Acordo Extrajudicial que vise questões laborais.

Uma das evoluções trazidas por este novo instituto é que o Acordo Judicial não versa estritamente para as hipóteses do artigo 484-A da CLT, mas se as partes estiverem de Acordo a Autocomposição Extrajudicial poderá ir além dos temas de quitação do contrato de trabalho e poderá analisar e pacificar temas travados a partir de diferentes posicionamentos e interpretações ocasionados durante a vigência do contrato de trabalho, como por exemplo, os pagamentos adicionais de periculosidade, horas extras comuns e noturnas etc.

Não obstante, existem evidências já exauridas no campo jurídico a respeito do que fora explanado em epígrafe, eis um julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região:

RECURSO ORDINÁRIO. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. A homologação de acordo extrajudicial, procedimento em jurisdição voluntária, é inovação trazida pela Lei 13.467/2017 com o fito de estimular a conciliação extrajudicial e reduzir a litigiosidade das relações trabalhistas e está disciplinada nos artigos 855-B a 855-E da Consolidação das Leis do Trabalho. No caso concreto, a transação diz respeito a direitos patrimoniais de caráter privado (art. 841 do Código Civil) e restaram atendidas as exigências do art. 855-B da CLT, além de inexistir vício de consentimento (erro, dolo ou coação – arts. 138 a 155 do Código Civil), nem tampouco verificado o intuito de fraudar direitos trabalhistas (art. 9º da CLT),

devendo, portanto, prevalecer a vontade das partes. Sentença que se reforma para homologar o acordo extrajudicial entabulado pelas partes. Recurso ordinário provido. (Processo: ROT – 0000229-57.2021.5.06.0122, Redator: Valdir Jose Silva de Carvalho, Data de julgamento: 10/06/2021, Terceira Turma, Data da assinatura: 10/06/2021)

No presente Recurso Ordinário, a Homologação do Acordo Extrajudicial se mostrou válida no tocante a reduzir a litigiosidade das relações trabalhistas e no caso concreto, colocou fim a transação a direitos patrimoniais de caráter privado (art. 841 do Código Civil) atendendo todas os requisitos legais estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

3.5 Fundamentos Contra e a Favor de Tal Instituto

O Acordo Extrajudicial Trabalhista quando adentrou no Ordenamento Jurídico Pátrio, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho foi alvo de críticas e fundamentos favoráveis, justificavelmente, pois este objeto Jurídico Laboral versa sobre princípios e valores trabalhistas.

A corrente mais protetora do empregado, como Vólia Bomfim Cassar, quando se trata de Homologação do Acordo Extrajudicial se pauta na ideia da impossibilidade da estipulação da cláusula de quitação geral, uma vez que, a Lei Trabalhista quando versou sobre este assunto fez referência à participação dos sindicatos, como uma forma de fiscalização por parte do sindicato para averiguar se a vontade do empregado não está maculada ou se realmente foi livremente exercida.

Não obstante, a tese do chamado “empregado hipersuficiente” ganha força com a corrente mais liberal, como Gustavo Henrique Carvalho Vieira da Cunha, no tocante ao que lhe é proposto, uma vez que o empregado com condições razoáveis poderá ter o discernimento se está de acordo ou não com a proposta oferecida pelo empregador e a sua autonomia prevalecer sobre o que foi acordado em coletivo.

Assim, a Autonomia da Vontade do Trabalhador ganhou força depois do advento da Reforma Trabalhista em especial sobre a temática da Jurisdição Voluntária no Âmbito Trabalhista.

Outrossim, mesmo que o Poder Legislativo dessa esta significativa autonomia ao trabalhador as Homologações Judiciais devem levar em consideração

a natureza da disponibilidade dos Direitos Trabalhistas, uma vez que parte deles são indisponíveis fazendo com que o juiz na hora de homologar o Acordo firmado por empregado e empregador seja dada de uma forma mais restritiva e que não gere uma eficácia liberatória geral, isso é o que sustenta a corrente mais conservadora.

Corroborando com o dito, sustenta Vólia Bonfim Cassar (2018, p. 508.) “A novidade não se aplica apenas aos casos de distrato previsto no art. 484-A da CLT, hipótese, aliás, com a qual o juiz deve ter muito cuidado para não gerar eficácia liberatória geral tão desejada pelos empresários.”.

Há uma ponderação vasta de valores quando se trata de Homologação de Acordo Extrajudicial na Justiça do Trabalho uma vez que versar sobre tema controverso doutrinariamente, logo temos o princípio da proteção ao trabalhador, outrossim também temos a autonomia da vontade do trabalhador ganhado mais espaço em nosso Ordenamento Jurídico Trabalhista de acordo com a Reforma Trabalhista.

3.6 Natureza jurídica da jurisdição voluntária trabalhista

Com o advento da “Reforma Trabalhista” em 2017 fora acrescentado o Capítulo III-A na Consolidação das Leis do Trabalho, assim, muito embora o legislador brasileiro tenha usado como título do capítulo textualmente “Processo de Jurisdição Voluntária”, não versa sobre processo propriamente dito, todavia, trata-se de Procedimento Especial sobre Jurisdição Voluntária.

É Procedimento e não Processo pois dentro da Jurisdição Voluntária não existe lide de interesses, ou partes litigantes, mas sim partes acordantes que geram efeito a um Negócio Jurídico de Direito Material, o qual é apresentado judicialmente em petição conjunta dos interessados, assim o Juiz neste caso é um mero administrador de interesses privados, não passando de um administrador de Negócio Jurídico de natureza privada estabelecido extrajudicialmente.

Como descrito em epígrafe, à Natureza Jurídica da Jurisdição Voluntária no Âmbito Trabalhista Brasileiro é de Procedimento, assim, a terminologia que mais se adequaria a este capítulo seria “Do procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial”. Assim, este Procedimento é um meio alternativo para as partes acordantes acessarem a justiça e chegar a um desfecho mais justo para ambas as partes, pois há consenso bilateral dentre a

celebração deste termo jurídico de Direito Material, competindo ao Juízo da Vara do Trabalho apreciar todo o procedimento, é o que se extrai do artigo 652, “f”, da CLT.

3.7 Da Comprovação Científica da Jurisdição Voluntária no Campo Prático

Pelo presente estudo, é nítido a complexidade da Jurisdição Voluntária e todos os seus desdobramentos jurídicos e sociais, deste modo apresentar-se-á dados e critérios objetivos a respeito da quantidade de processos homologados, valores por eles conferidos e a efetivação deste novo Instituto Jurídico-Laboral no campo material da sociedade.

Para ilustrar esta pesquisa científica abordar-se-á o relatório Nupemec-JT2 do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região sobre homologação de transação extrajudicial nos períodos de 2017 a 2021, mais especificamente até 31/07/2021.

Os números contidos no corpo do relatório, demonstram que desde a Reforma Trabalhista, ocorrida em 2017, até o dia 31 de julho de 2021, o NUPEMEC-JT2 (incluindo todos os CEJUSCS-JT, 1ª instância do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região) atenderam objetivamente 28.305 casos.

Observa-se também que as quantidades de casos aumentaram progressivamente nos últimos anos, demonstrando a efetividade deste objeto jurídico e a efetivação na vida das pessoas, vejamos:

No ano em que a Reforma Trabalhista entra em vigor, ou seja, em 2017 foram atendidos 469 casos, já no ano seguinte (2018), foram atendidos 6.933 casos, no próximo ano (2019), foram atendidos 8.325 casos, já em 2020 foram atendidos 8.377 casos e finalmente em 2021 até 31/07/2021 foram atendidos 4.201 casos, eis o que demonstra o gráfico:

Gráfico: PROCESSOS DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA – CLASSE HTE/HOTREX DISTRIBUÍDOS NO ÂMBITO NUPEMEC-JT2 1ª instância:

Ano	Quantidade
2017	469
2018	6.933
2019	8.325
2020	8.377
2021 (até 31/07)	4.201
Total	28.305

Disponível em: Relatório NUPEMEC-JT2 Homologação de Transação Extrajudicial 2017 a 2021 (31/07/2021).

Demonstrando assim, em números estatísticos extraídos das informações contidas no CEGI nº 205/2021 – Coordenadoria Estatística do TRTSP e no relatório NUPEMEC-JT2, que o processo de Jurisdição Voluntária tem feito progresso consecutivamente ano a ano.

Progresso este que possui previsão para até o fim de 2021 atingir a faixa de distribuição entre 8.400 à 8.900 processos de Jurisdição Voluntária, Classe HTE, especialmente ainda pelo fato das Semanas nacionais de Conciliação no curso do ano de 2021 estarem a acontecer.

Além de tudo o que fora explanado em epígrafe, este crescimento exponencial de Processos de Jurisdição Voluntária tem contribuído com a economia e celeridade Processual Trabalhista, cumprindo as metas institucionais dos Tribunais Regionais do Trabalho, fazendo com que este mecanismo jurídico seja cada vez mais utilizado.

Nota-se também que os valores movimentados por homologações extrajudiciais estão em constante evolução, é o que demonstra o gráfico a seguir:

Gráfico: Valores Movimentados em Homologação de Transação Extrajudicial – Classe: HTE/HOTREX:

Ano	Valores de Causa
2017	R\$ 17.510.455,89
2018	R\$ 194.218.221,35
2019	R\$ 258.151.083,25
2020	R\$ 277.053.199,51
2021 (até 31/07)	R\$ 162.010.375,13
Total	R\$ 908.943.335,13

Disponível em: Relatório NUPEMEC-JT2 Homologação de Transação Extrajudicial 2017 a 2021 (31/07/2021).

Ressalta-se que, nestes valores não se incluem os Processos de Jurisdição Voluntária da unidade judiciária CEJUSC-JT COVID.

Outrossim, a tendência é de que até 31/12/2021 tenha tingido a movimentação econômica social no importe de R\$ 1.000.000.000,00 (um bilhão) e

seus reflexos tributários, valores estes incluídos apenas em Procedimentos de Jurisdição Voluntária, ou seja, em Homologações de Transações Extrajudiciais.

Por fim, é o que os dados estatísticos nos mostram a respeito da Jurisdição Voluntária e seus desdobramentos desde a sua criação até atualmente no que tange o número crescente de Acordos Extrajudiciais de Resolução de Conflitos e o número considerável de economias sociais e processuais.

3.8 Jurisprudências

Neste subtópico, apreciar-se-á jurisprudências atuais e pertinentes para a completa compreensão do Processo de Jurisdição Voluntária Trabalhista no que tange a Homologação do Acordo Extrajudicial de Resolução de Conflitos e seus desdobramentos judiciais e jurídicos em sentido amplo.

Assim, acerca da quitação geral dos haveres trabalhista, e sobre o modo em que o poder judiciário laboral agiria a respeito desta homologação, surge a dúvida a respeito do cabimento da homologação integral ou a rejeição da proposta, uma vez evitada de vícios. É sabido sobre este tema que a atuação do Judiciário Laboral na tarefa de Jurisdição Voluntária é binária a respeito da homologação ou não, não podendo o Judiciário substituir a vontade das partes, eis o Recurso de Revista apreciado no Tribunal Superior do Trabalho:

"EMENTA: RECURSO DE REVISTA - ACORDO EXTRAJUDICIAL HOMOLOGADO EM JUÍZO - PROCEDIMENTO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA - ARTS. 855-B A 855-E DA CLT - QUITAÇÃO GERAL - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. 1. Problema que sempre atormentou o empregador foi o relativo à rescisão do contrato de trabalho e da quitação dos haveres trabalhistas, de modo a não permanecer com a espada de Dâmocles sobre sua cabeça. 2. A ineficácia prática da homologação da rescisão contratual do sindicato, em face do teor da Súmula 330 do TST, dada a não quitação integral do contrato de trabalho, levou a SBDI-2 desta Corte a não reputar simulada a lide visando a homologação de acordo pela Justiça do Trabalho, pois só assim se conseguiria colocar fim ao conflito laboral e dar segurança jurídica às partes do distrato (cfr. TST-ROAR103900-90.2005.5.04.0000, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, DEJT de 12/09/08). 3. Para resolver tal problema, a Lei 13.467/17, em vigor desde 11/11/17, instituiu o procedimento de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho atinente à homologação, em juízo, de acordo extrajudicial, nos termos dos arts. 855-B a 855-E da CLT, juntamente com o fito de colocar termo ao contrato de trabalho. 4. Da simples leitura dos novos comandos de lei, notadamente do art. 855-C da CLT, extrai-se a vocação prioritária dos acordos extrajudiciais para regular a rescisão contratual e, portanto, o fim da relação contratual de trabalho. Não fosse a possibilidade da quitação do contrato de trabalho com a chancela do Judiciário e o Capítulo III-A não teria sido acrescido ao Título X da CLT, que trata do Processo Judiciário do

Trabalho. 5. Curial, ainda, trazer à baila, que a ideia que indelevelmente adere ao acordo extrajudicial é a de que, retirada uma das cláusulas que o compõem, a parte a quem ela favoreceria não faria o acordo. A alternativa que caberia ao Judiciário, portanto, seria a homologação integral ou a rejeição da proposta, se eivada de vícios. Tal entendimento resta corroborado pelo STF quanto à circunstância de a validade do acordo depender da homologação integral ou de sua rejeição total, não podendo ser balanceado pelo Poder Judiciário (Voto do Min. Teori Zavascki no leading case STF-RE 590.715/SC, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe de 29/05/15). 6. Nesse sentido, o art. 855-B, §§ 1º e 2º, da CLT, que trata da apresentação do acordo extrajudicial à Justiça, a par dos requisitos gerais de validade dos negócios jurídicos que se aplicam ao direito do trabalho, nos termos do art. 8º, § 1º, da Lei Consolidada e que perfazem o ato jurídico perfeito (CC, art. 104 - agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não vedada por lei), traçou as balizas para a apresentação do acordo extrajudicial apto à homologação judicial: petição conjunta dos interessados e advogados distintos, podendo haver assistência sindical para o trabalhador. 7. A petição conjuntamente assinada para a apresentação do requerimento de homologação ao juiz de piso serve à demonstração da anuência mútua dos interessados em por fim ao contratado, e, os advogados distintos, à garantia de que as pretensões estarão sendo individualmente respeitadas. Assim, a atuação do Judiciário Laboral na tarefa de jurisdição voluntária é binária: homologar, ou não, o acordo. Não lhe é dado substituir-se às partes e homologar parcialmente o acordo, se este tinha por finalidade quitar integralmente o contrato de trabalho extinto. Em quitação geral, o Empregador não proporia o acordo, nem se disporia a manter todas as vantagens nele contidas. 8. No caso concreto, o Regional, mantendo a sentença, assentou a ausência de discriminação das parcelas às quais os Acordantes conferiam quitação geral e irrestrita, restringindo a quitação a direitos mencionados no acordo e registrando, todavia, o cumprimento dos requisitos do art. 855-B da CLT e daqueles gerais estatuídos pela lei civil para a celebração de negócios em geral. 9. Nesse sentido, a conclusão acerca da invalidade, total ou parcial, do pacto extrajudicial, por ausência de verificação de concessões mútuas e discriminação de parcelas diz menos com a validação extrínseca do negócio jurídico do que com a razoabilidade intrínseca do acordo, cujo questionamento não cabe ao Judiciário nesse procedimento, pois lhe esvazia o sentido e estabelece limites e discussões não queridos pelos Requerentes ao ajuizar o procedimento. 10. Ora, estando presentes os requisitos gerais do negócio jurídico e os específicos preconizados pela lei trabalhista (CLT, art. 855-B), não há de se questionar a vontade das partes envolvidas e do mérito do acordado, notadamente quando a lei requer a presença de advogado para o empregado, rechaçando, nesta situação, o uso do jus postulandi do art. 791 da CLT, como se depreende do art. 855-B, § 1º, da CLT. 11. Assim sendo, é válido o termo de transação extrajudicial apresentado pelas Interessadas, com quitação geral e irrestrita do contrato havido, nessas condições, que deve ser homologado. Recurso de revista provido" (TST. RR-100015-96.2018.5.02.0435, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 20/09/2019).

O acordo extrajudicial no Processo de Jurisdição Voluntária no Âmbito Laboral é eventualmente colocado em observação e cautela quando se negocia a flexibilização de Direitos Trabalhistas, em especial quando se trata de depósitos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, o chamado (FGTS), assim o recurso ordinário julgado pela 3º turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região

mostra os requisitos legais para a realização de tal acordo tratando sobre estas matérias supramencionadas, eis o julgado:

EMENTA: HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. ARTIGOS 855-B E SEQUINTE DA CLT. da análise dos termos do acordo proposto, não se vislumbra qualquer ilegalidade ou irrazoabilidade, registrando-se que a finalidade do acordo é permitir maior flexibilidade de negociação entre as partes, proporcionando maior celeridade na resolução dos conflitos. Ademais, todos os requisitos formais, exigidos pelos arts. 855-B e seguintes da CLT, foram respeitados. Frise-se que, como bem afirmado pelo reclamante - e registrado no termo de audiência -, existe um montante considerável de depósitos de FGTS, realizados pela empresa na conta vinculada do empregado. De se ressaltar, ainda, a plena possibilidade, desta Justiça Especializada, em expedir decisões, ou lavrar ofícios, com força de alvará judicial, para o levantamento de depósitos fundiários; sendo inclusive, essa, umas das atribuições da jurisdição voluntária da Justiça do Trabalho. Por todo o exposto, dá-se provimento ao apelo recursal para homologar o acordo extrajudicial, apresentado pelas partes, devendo, o presente julgado, possuir força de alvará judicial para fins de levantamento da verba fundiária depositada na conta vinculada do empregado. Recurso ordinário conhecido e provido. (TRT7. Processo:0000502-41.2018.5.07.0016. Relator: Desembargador Francisco Tarcisio Guedes Lima Verde Junior. 3ª Turma. Julgado em: 29 nov. 2018. Publicado em: 05 dez. 2018).

Outra jurisprudência de suma importância para a compreensão do perfeito andamento da Jurisdição Voluntária no Processo do Trabalho é a questão da não-obrigatoriedade de Homologação do Acordo Judicial por parte do juízo, haja vista que o juiz não é obrigado a homologar todos os acordos que a ele são submetidos, os quais deverá apreciar de forma cuidadosa e buscando sempre a primazia da verdade objetiva, é o que entende também o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região no processo 0000562-50.2019.5.07.0025:

EMENTA: ACORDO EXTRAJUDICIAL. NÃO-OBRIGATORIEDADE DE HOMOLOGAÇÃO POR PARTE DO JUÍZO. O Magistrado Trabalhista não está obrigado a homologar os acordos extrajudiciais que lhe são submetidos, devendo apreciá-los de forma cuidadosa, com o fito de evitar que sejam prejudiciais às partes, notadamente ao trabalhador, ou objeto de simulação para prejudicar terceiros, ou, ainda, que escondam algum vício de consentimento que afete o elo mais frágil da relação empregatícia. (TRT7. Processo 0000562-50.2019.5.07.0025 . RELATOR: Desembargador PAULO REGIS MACHADO BOTELHO. 2ª Turma. Publicado DEJT 14.10.2019)

Por fim, estes são alguns dos entendimentos jurisprudenciais explanados os quais possuem pertinência temática a fim de subsidiar o conteúdo deste trabalho, objetivando a busca real e o entendimento objetivo deste instituto

jurídico pertinente para o Ordenamento Jurídico e a sociedade brasileira em sentido amplo.

4 DA IMPUGNAÇÃO DA DECISÃO JUDICIAL QUE REJEITA A HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL NA JUSTIÇA TRABALHISTA

No presente capítulo se prestará a desenvolver o tema da Impugnação da Decisão Judicial que rejeita a Homologação do Acordo Extrajudicial na Justiça Trabalhista, explanando e justificando os limites da Decisão Judicial, a Sentença propriamente dita, do cabimento do Mandado de Segurança ou não.

Por fim, passa-se a analisar o Recurso Ordinário como objeto de possível questionamento desta Decisão Judicial a qual rejeita a Homologação do Acordo Extrajudicial.

4.1 A Sentença que Homologa o Acordo Extrajudicial

O novo capítulo inserido pela Reforma Trabalhista o qual é objeto do presente estudo abordou de diversos modos o tratamento quanto à Decisão que homologa o Acordo Extrajudicial firmado entre as partes autoras do acordo, assim, o tema da Decisão que homologa o Acordo Extrajudicial ganhou embates de interpretações quanto à natureza jurídica deste pronunciamento judicial.

O artigo 855-D da Consolidação das Leis do Trabalho usa o termo “sentença” quando se refere a este pronunciamento judicial, todavia, o artigo 855-E em seu parágrafo único do mesmo capítulo usa o termo “decisão”, assim criando margens para embates jurídicos a respeito do tema.

No que tange as vagas interpretações e lacunas deixa pela nossa CLT pátria, o Código de Processo Civil é suplementar e pode ser usado de forma subsidiária nestes casos.

Assim, quando vislumbramos o artigo 724 do CPC, que diz “Da sentença caberá apelação” somada ao artigo 725 VIII, que traz “homologação de autocomposição extrajudicial, de qualquer natureza ou valor” e autoriza a mesma aplicação do artigo anterior temos que a Natureza Jurídica deste pronunciamento é uma Sentença propriamente dita.

Uma vez que caracterizado este pronunciamento judicial uma Sentença, abre-se margens de dúvidas quanto a característica dessa Sentença e seus efeitos de coisa julgada material ou formal, analisando o artigo 966. §4º do CPC brasileiro, dispõe que:

Os atos de disposição de direitos, praticados pelas partes ou por outros participantes do processo e homologados pelo juízo, bem como os atos homologatórios de direitos, praticados pelas partes ou por outros participantes do processo e homologados pelo juízo, bem como os atos homologatórios praticados no curso da execução, estão sujeitos à anulação, nos termos da lei.

Extraindo do corpo do artigo temos que estes pronunciamentos estão sujeitos a anulação, posto isso, a Sentença tem o condão de produzir Coisa Julgada Formal, assim poderia ser impugnada por Ação Anulatória, sendo a competência material para julgá-la o Juízo perante o qual tramitou o pedido de Homologação do Acordo Judicial.

4.2 Do Mandado de Segurança Contra a Decisão Que Rejeita a Homologação do Acordo Extrajudicial.

A homologação de Acordo Extrajudicial na Justiça do Trabalho é explorada e firmada no sentido de que é facultado ao juízo competente se estiverem presentes todos os requisitos necessários nos artigos 840 a 850 do Código Civil e que o Acordo não imponha ao trabalhador condições potestativas de cancelar o acordo, é o que se extrai do entendimento sistemático do enunciado 123 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho em Brasília no ano de 2017.

Não obstante, segue-se o entendimento de Vólia Bomfim Cassar:

Com a inclusão dos arts. 855-B e seguintes à CLT, a matéria ficou pacificada, e a partir da vigência da Lei 13.467/17 o juiz do trabalho poderá homologar qualquer tipo de acordo extrajudicial, desde que verse sobre questões trabalhistas e que a petição seja em conjunto, mas assinada por advogados diferentes, um representando o empregado e outro o empregador. (CASSAR, 2018, p. 508).

Entretanto, no plano prático a Homologação do Acordo Judicial pode ser rejeitada segundo o entendimento do Juízo do Trabalho se não houver todos os requisitos necessários firmados e positivados na Consolidação das Leis do Trabalho Brasileira e nos Enunciados de Direito Material e Processual do Trabalho.

Contudo, diversas teses foram extraídas e usadas em sede de Ações Trabalhistas firmando que a rejeição trazida pelo Juízo a respeito da Homologação

do Acordo Extrajudicial feria Direito Líquido e certo das partes que firmaram o Acordo na Esfera Trabalhista.

Outrossim, a matéria discorrida em epígrafe já foi tratada pelo Tribunal Superior do Trabalho em sede de Súmula o que pacificou o entendimento sobre o tema e trouxe mais segurança jurídica quando se trata de Acordo Extrajudicial na Justiça do Trabalho, é o que entende o TST em sua Súmula número 418: “A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança”.

Deste modo, já não restam mais dúvidas a respeito de que a rejeição da Homologação do Acordo Extrajudicial não gera a existência de Direito Líquido e certo tutelável pela via Judicial e rompeu paradigmas de teses que firmavam que existia um remédio constitucional para as ocasiões em que o Juiz não chancelava o Acordo que era o Mandado de Segurança.

Assim, a referida Súmula foi adotada como parâmetro e critério legal de que reclamante e reclamado quando tiverem a recusa da chancela do Acordo Extrajudicial pela via Judicial impetrem Mandado de Segurança para que esta substitua a Decisão em sede de Ação Trabalhista.

A prestação Jurisdicional e competência funcional do Juízo Trabalhista originário são asseguradas pelo princípio do livre convencimento do Juiz, deste modo à decisão que for proferida em sede de Mandado de Segurança não poderá alterar a decisão originária em grau trabalhista que tiver recusado a Homologação do Acordo, desde que fundamentada dentro dos parâmetros Legais e Constitucionais dentro da Legislação Pátria.

É o que entende a primeira turma do Tribunal Superior do Trabalho em um recurso de revista número 182-26.2018.5.09.0245, julgado na vigência da Lei 13.467/17:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. QUITAÇÃO. ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. FACULDADE DO MAGISTRADO. SÚMULA Nº 418 DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO DEMONSTRADA. Impõe-se confirmar a decisão agravada, porquanto a agravante não demonstrou que as questões veiculadas no recurso de revista são relevantes do ponto de vista econômico, político, social ou jurídico que ultrapassem os interesses subjetivos do processo (art. 1.035, § 1º, do CPC). Agravo a que se nega provimento.

Em suma, este é o entendimento exaurido pela Súmula e pela Jurisprudência da mais alta específica corte trabalhista brasileira, com fundamentos Constitucionais e Legais o Mandado de Segurança não tem eficácia e não se aplica contra decisões proferidas em sede de Ação Trabalhista sobre a não Homologação de Acordo Extrajudicial de Resolução de Conflito.

Muito embora este seja o entendimento pacificado na corte e na doutrina, é necessária atenção aos mínimos detalhes quanto à causa de pedir do Mandado de Segurança, pois se gera uma possibilidade da impetração do Mandado de Segurança, se o Juiz Trabalhista não se atentar a esta formalidade processual.

A causa de pedir é extremamente importante quando abordamos esta temática, uma vez que embasada no artigo 319, inciso III do Código de Processo Civil ela é um dos elementos que identificam a ação, ela também é constituída pelos fundamentos jurídico-legais e pelos fatos do pedido formulado em questão, nela sempre se pretende algo ou alguma coisa, no caso o pedido, não obstante não basta apontar o que se quer, mas sim é se suma importância revelar e indicar o porquê de se querer.

No campo trabalhista e mais especificamente na Seara da Homologação de Acordo Extrajudicial, se porventura a causa de pedir por via Mandado de Segurança for atacar objetivando a inexistência de fundamentação da Decisão Impugnada é nítido que neste caso haverá agressão ao Direito Líquido e certo tutelado por este Remédio Constitucional, uma vez que a inexistência de fundamentação é vício material e viola o princípio da fundamentação e coerência das decisões.

A Constituição pátria em seu artigo 93, inciso IX, assegura a garantia e impõe que:

Art. 93. Lei complementar, de iniciativa do Supremo Tribunal Federal, disporá sobre o Estatuto da Magistratura, observados os seguintes princípios:

IX - todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação;

Assim, o Juiz Trabalhista sempre deverá observar e se atentar para a fundamentação de sua Decisão ser de cunho Legal e Constitucional para não ferir direito líquido e certo das partes.

Deste modo, tem-se que o Juiz Trabalhista em sede de primeiro grau de Jurisdição dentro do seu livre convencimento e do poder investido a ele pode recusar a Homologação do Acordo Extrajudicial impetrado pelas partes, entretanto, deve-se observar com civilidade e dignidade o Acordo Extrajudicial para não ferir Direitos Líquidos e certos das partes.

4.3 Recurso Ordinário

O recurso ordinário é um instrumento utilizado pela parte vencida no processo cujo se tem a possibilidade ou não de postular aos órgãos jurisdicionados um novo raciocínio e decisão a respeito de uma questão já decidida, assim é uma ferramenta processual usada para impugnar decisões proferidas em primeiro grau de Jurisdição, assim como é na Justiça do Trabalho.

Deste modo, este recurso é interponível nas Varas do trabalho e nos Juízos de Direito, outrossim, nas localidades em que não existem Varas do Trabalho ou até mesmo não tem jurisdição sobre determinada cidade, atuará o Juiz de Direito. Assim, da decisão em sede de Matéria Trabalhista cabe recurso para o TRT (Tribunal Regional do Trabalho) o qual abrange respectiva região e não para o Tribunal de Justiça.

As matérias em que o Recurso Ordinário se encontra, podem ser matérias definitivas que tratam a respeito do mérito do assunto ou terminativas que são matérias às quais não apreciam ao mérito da questão, como é o caso da Impugnação da Decisão que homologa ou não o Acordo Judicial.

Eis alguns exemplos elencados por Sérgio Pinto Martins em relação ao cabimento de Recurso Ordinário das decisões terminativas as quais se extingue o processo sem qualquer julgamento de mérito:

- a) das decisões interlocutórias, de caráter terminativo do feito, como a que acolhe a exceção de incompetência em razão da matéria (§ 2º do art. 799 da CLT, S. 214 do TST);
- b) do indeferimento da petição inicial, seja por inépcia ou qualquer outro vício (art. 485, I, do CPC);

- c) do arquivamento dos autos em razão do não comparecimento do reclamante à audiência;
- d) da paralisação do processo por mais de um ano, em razão da negligência das partes (art. 485, II, do CPC);
- e) do não atendimento, pelo autor, do despacho que determinou que se promovessem os atos e diligências que lhe competir, pelo abandono da causa por mais de 30 dias (art. 485, III, do CPC);
- f) verificando o juiz a ausência dos pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo (art. 485, IV, do CPC);
- g) se o juiz acolher a alegação de perempção, litispendência ou coisa julgada (art. 485, V, do CPC);
- h) se o processo for extinto por falta de interesse processual ou de legitimidade da parte (art. 485, VI, do CPC);
- i) pela desistência da ação (art. 485, VIII, do CPC);
- j) se ocorrer confusão entre autor e réu;
- k) da decisão que aplica pena ao empregado de não poder reclamar por seis meses;
- l) nos casos em que o juiz extinguir o processo sem julgamento de mérito por falta de pedido certo ou determinado e de indicação do valor correspondente no procedimento sumaríssimo. (MARTINS, 2018, p. 597).

Neste mesmo sentido, sustenta Sérgio Pinto Martins quanto ao cabimento do Recurso Ordinário das decisões definitivas da Vara, que são em suma:

- a) quando o juiz acolher ou rejeitar o pedido do autor (art. 487, I, do CPC), ainda que parcialmente;
- b) quando o juiz acolher decadência (no mandado de segurança ou na ação rescisória) ou prescrição (art. 487, II, do CPC). (MARTINS, 2018, p. 598).

No Processo do Trabalho o Recurso Ordinário muito se assemelha à apelação que é utilizada no meio civil, seguindo as mesmas bases e conferindo a parte se utilizar deste remédio legal ou não.

A Consolidação das Leis do Trabalho Brasileira não nos remete a previsão legal a respeito da impugnação ou recurso que pode ser utilizado nos casos de decisões que homologam o Acordo Extrajudicial ou não, assim para entender o procedimento deve-se levar em conta uma interpretação sistemática da Consolidação e da Lei Processual Civil Brasileira.

O artigo 895 da CLT sobreleva que: “Cabe recurso ordinário para a instância superior; I – das decisões definitivas ou terminativas das Varas e Juízos, no prazo de 8 (oito) dias.”.

Deste modo, quando tratamos de Homologação de Acordo Extrajudicial de resolução de conflitos no meio Trabalhista, não há conflito de interesses e muito menos lide entre as partes que fazem parte do Acordo Extrajudicial.

Logo, as partes neste caso não possuem interesse recursal, pois aqui não há um conflito de ideias e nem de interesses, assim o não conhecimento do Recurso Ordinário se mostra plausível, uma vez que aqui não há parte vencedora e nem parte vencida.

Assim, o artigo 996 do Código de Processo Civil brasileiro o qual é utilizado de modo suplementar nas interpretações trabalhista no Brasil recorre que “o recurso pode ser interposto pela parte vencida, pelo terceiro prejudicado e pelo Ministério Público, como parte ou como fiscal da ordem jurídica.”.

Todavia, as partes envolvidas no Acordo Extrajudicial de resolução de conflitos no campo trabalhista não gozam de poder recursal como remetido em epígrafe.

Muito embora o Ordenamento Jurídico brasileiro não incorpore as partes que visam uma chancela do Acordo Extrajudicial trabalhista como partes com interesse recursal, há que se falar em uma interpretação sistemática do Código de Processo Civil com a Consolidação das Leis do Trabalho Brasileira a respeito do cabimento do Recurso Ordinário.

O artigo 724 do CPC positiva o entendimento de que sobre qualquer sentença caberá apelação, outrossim, versando sobre a chancela do Acordo Extrajudicial de Resolução de Conflito Trabalhista existem sentenças que são proferidas em sede de Jurisdição Voluntária e que deste tipo de pronunciamento judicial caberá apelação.

Corroborar-se com o dito em epígrafe o artigo 895 da CLT, uma vez que:

Art. 895 - Cabe recurso ordinário para a instância superior: (Vide Lei 5.584, de 1970)

I - das decisões definitivas ou terminativas das Varas e Juízos, no prazo de 8 (oito) dias; e (Incluído pela Lei nº 11.925, de 2009).

II - das decisões definitivas ou terminativas dos Tribunais Regionais, em processos de sua competência originária, no prazo de 8 (oito) dias, quer nos dissídios individuais, quer nos dissídios coletivos. (Incluído pela Lei nº 11.925, de 2009).

Deste modo, a decisão que homologa parcialmente ou deixa até mesmo de homologar o Acordo Extrajudicial construído pelas partes não é meramente interlocutória, mas sim uma decisão terminativa, que por consequência

autoriza a interposição de Recurso Ordinário, objetivando ao fim a homologação plena dos ajustes de vontades das partes nos termos propostos anteriormente.

É o que sustenta a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4^o Região no RORSUM 0020611-96.2017.5.04.0662:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO CONTRA DECISÃO QUE HOMOLOGA PARCIALMENTE ACORDO. CABIMENTO. A decisão que homologa parcialmente o acordo comporta recurso ordinário à instância superior para exame da matéria não abarcada pela homologação judicial. Agravo de instrumento provido para destrancar o recurso ordinário interposto e determinar o seu regular processamento. (TRT-4 - RORSUM: 00206119620175040662, 1^a Turma, Data de Publicação: 22/02/2018)

É o que defende Sérgio Pinto Martins (Direito Processual do Trabalho, 2018, 40^a edição, p. 598): “Da parte em que o juiz não homologa o acordo, também cabe o recurso ordinário. Neste ponto, a decisão foi contrária ao interesse das partes, cabendo o recurso ordinário.”.

Destarte, com a interpretação sistemática do Ordenamento Jurídico pátrio e seus dispositivos, as partes envolvidas no Acordo Extrajudicial no âmbito de Jurisdição Voluntária Trabalhista poderão ter a faculdade ou não de interpor o Recurso Ordinário da sentença proferida em grau de Jurisdição Trabalhista que rejeitar ou homologar parcialmente o Acordo Extrajudicial.

5 CONCLUSÃO

Diante do que fora exposto pela presente monografia, é nítido o desdobramento jurídico, histórico e legislativo deste relevante tema científico-acadêmico que se estende as relações humanas trabalhistas. Assim, a Jurisdição Trabalhista no campo do Direito Processual Laboral com o Acordo Extrajudicial de resolução de conflitos permitiu a contínua melhora nas relações de trabalho a respeito da quitação de direitos anteriormente estabelecidos.

Demonstrou-se que a Jurisdição Voluntária no Processo do Trabalho como uma das principais ferramentas processuais de garantia de direitos, firmamento de acordo e liberdade entre as partes acordantes, sempre respeitando as Leis Ordinárias e Constitucionais que são aplicadas.

Não obstante, as partes da relação de trabalho dentro do Ordenamento Jurídico Laboral devem ter a possibilidade de poder dialogar com ciência e independência quando se trata de direitos firmados os quais poderão ser discutidos em um futuro, possibilitando o diálogo pacífico entre as partes da relação jurídica laboral e rompendo o dogma jurídico de uma justiça sempre contenciosa, passando-se a voluntária.

A legislação permitindo a Jurisdição Voluntária no Processo do Trabalho importou grande avanço social, dando independência e liberdade para as partes acordantes.

Ressalta-se que a aplicação fática deste novo instituto jurídico é de grande valia para a sociedade em geral, haja vista que o presente estudo ilustrou e demonstrou tal possibilidade jurídica trabalhista que atinge empregador e empregado na sua relação de trabalho, devendo sempre buscar a conciliação harmônica para a solução de Direitos Trabalhistas não quitados.

Para tanto, a Jurisdição laboral deverá sempre zelar das questões Legais e Constitucionais pertinentes na hora da Homologação do Acordo Extrajudicial uma vez em que se trata de Direitos Trabalhistas fundamentais para o empregado, devendo sempre preservar a autonomia de vontade do trabalhador e os Direitos Constitucionais a ele conferidos pela Magna Carta de 1988.

Neste mesmo sentido, corroborando com o dito em toda a pesquisa científica aqui positivada, a Jurisdição Voluntária no âmbito trabalhista e o Acordo Extrajudicial de resolução de conflito traz ganhos para a sociedade em geral, com o

seu fundamental papel de resolver conflitos de maneira pacífica e completa, com a segurança jurídica conferida as partes acordantes.

Assim, a presente monografia científica teve como escopo a objetivação e a elucidação de um plano ideal para a resolução de interesses entre as partes acordantes da relação do trabalho, com um uno objetivo e convergência, a fim de se compreender e ajustar seus interesses de acordo com as suas necessidades práticas, sem recorrer ao Poder Judiciário para trazer uma decisão, mas sim chancelar um acordo pré-estabelecido quitando direitos e esclarecendo os direitos e deveres das partes acordantes.

Por fim, demonstrou a evolução jurídica da sociedade quando se trata de convergências em busca da paz social, elencando o aperfeiçoamento do plano jurídico-laboral e demonstrando como a Jurisdição Voluntária ajuda e tem ajudado nas relações sociais trabalhistas, rompendo dogmas jurídicos e aperfeiçoando o mundo jurídico-laboral em escala, sempre em busca do estado ideal a ser seguido onde as partes antagônicas laborais possam sempre compreender umas as outras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 de junho de 2021.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 de junho de 2021.

BRASÍLIA: Senado Federal, Secretaria de Editoração e Publicações. Código de processo civil: Lei n.º 13.105, de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 20 de junho de 2021.

BRASIL. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 20 de julho de 2021.

BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 20 de junho de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 418. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-418. Acesso em: 20 de junho de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AGRADO. AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. QUITAÇÃO. ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. FACULDADE DO MAGISTRADO. SÚMULA Nº 418 DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO DEMONSTRADA. Relator Ministro Marcelo Lamego. 28/05/2021. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1220038899/ag-1822620185090245>. Acesso em: 15/05/2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO CONTRA DECISÃO QUE HOMOLOGA PARCIALMENTE ACORDO. CABIMENTO. Relator Ministro Manuel Cid Jardon. 22/02/2018. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1103923463/rorsum-206119620175040662/inteiro-teor-1103923474.16/05/2021>

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. RECURSO ORDINÁRIO. Relator Ministro Valdir Carvalho. 28/11/2021. Disponível em: [https://trt-](https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1103923463/rorsum-206119620175040662/inteiro-teor-1103923474.16/05/2021)

6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1230643703/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2295720215060122.

CASSAR, Vólia Bonfim. CLT comparada e Atualizada com a Reforma Trabalhista. Blog GEN Jurídico. 09 de janeiro de 2018. Disponível em: <https://www.grupogen.com.br/clt-comparada-e-atualizada-com-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 20 de junho de 2021.

CUNHA, Gustavo Henrique Carvalho Vieira da. A prevalência da autonomia privada da vontade individual sobre a coletiva nas contratações de hipersuficientes. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 23, n. 2, p. 89-104, nov. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/169392?show=full>.

CSJT. Audiência Pública 002/2017 - Homologação de acordos extrajudiciais (Reforma Trabalhista). Brasília. 25 de out de 2017. Publicado por csjtoficial. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=K3keqk7cCwA&feature=youtu.be>. Acesso em 17 de setembro de 2021.

DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil: reflexões de estudantes da graduação do Curso de Direito da Universidade de Brasília. 1ª ed. Brasília: Universidade de Brasília – Faculdade de Direito, 2018. Disponível em: <https://www.assisprofessor.com.br/index.php/espaco-do-aluno-direito-unb/direito-do-trabalho/566-livro-a-reforma-trabalhista-no-brasil-reflexoes-de-estudantes-da-graduacao-do-curso-de-direito-da-universidade-de-brasilia>. Acesso em: 21 de junho de 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 2. ed. rev., atual. E ampl. São Paulo: LTr, 2018.

GRECO, Leonardo. Jurisdição Voluntária Moderna. São Paulo. Dialética. 2003. Disponível em: <https://www.saraiva.com.br/jurisdiacao-voluntaria-moderna-126767/p>. Acesso em: 15 de setembro de 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. CLT Organizada Saraiva – 6º Ed. 2019. 30 de janeiro de 2016. Disponível em: <https://www.saraiva.com.br/clt-organizada-saraiva-6-ed-2019-10516190/p>. Acesso em: 20 de junho de 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/367/edicao-1/procedimento-de-jurisdiacao-voluntaria-para-homologacao-de-acordo-extrajudicial>. Acesso em: 20 de junho de 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual Do Trabalho – 17ª Ed. 2018. Disponível em: <https://www.saraiva.com.br/curso-de-direito-processual-do-trabalho-17-ed-2019-10506482/p>. Acesso em: 20 de junho de 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A reforma trabalhista (Lei n.13.467/2017) e a desconstitucionalização do acesso à justiça do trabalho: breves comentários sobre alguns institutos de direito processual do trabalho. In ROCHA, Cláudio Jannotti da; MELO, Raimundo Simão de. Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária. São Paulo. ed. LTr. 2017. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5087>. Acesso em: 05 de outubro de 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho – 32ª Ed. 2016. Disponível em: <https://www.saraiva.com.br/edicao-antiga-direito-do-trabalho-32-ed-2016-9273827/p>. Acesso em: 20 de junho de 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito Processual do Trabalho – 40ª Ed. 2018. Disponível em: <https://www.saraiva.com.br/direito-processual-do-trabalho-2548649/p>. Acesso em: 20 de junho de 2021.

MELO, Geraldo Magela. A vedação do retrocesso e o direito do trabalho. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_82/geraldo_magela_melo.pdf. Acesso em: 02 de outubro de 2021.

MIRANDA, Rayanne Rodrigues; VINCENZI, Brunela Vieira de. Os limites constitucionais e legais aplicáveis ao processo de jurisdição voluntária para homologação de acordos trabalhistas criado pela lei nº 13.467/2017. Vitória. ed v.4. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/processocivilinternacional/article/view/31566>. Acesso em: 02 de outubro de 2021.

PAES, Arnaldo Boson. Homologação de acordo extrajudicial – especificidades da jurisdição voluntária. Legislação do Trabalho. São Paulo, ano 82. fev. 2018. LTr. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/129933?locale-attribute=pt_BR. Acesso em: 06 de outubro de 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais e a sua proteção na Constituição Federal Brasileira. In ROCHA, Cláudio Jannotti da; MELO, Raimundo Simão de. Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária. São Paulo. ed. LTr. 2017. Disponível em: <https://livros-e-revistas.vlex.com.br/vid/direitos-dos-trabalhadores-direitos-705807861>. Acesso em: 01 de outubro de 2021.

SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho. 14. ed. São Paulo, SP: LTr, 2017. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/6106.pdf>. Acesso em: 02 de outubro de 2021.

SCHIAVI, Mauro. A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5876.pdf>. Acesso em: 19 de setembro de 2021.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. O processo do trabalho e a reforma trabalhista: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela lei n. 13.467/2017 e pela medida provisória n. 808, de 14.11.2017. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. 484 p. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5937.pdf>. Acesso em: 01 de outubro de 2021.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. Curso de Direito Processual Civil – Teoria geral do direito processual civil, processo de conhecimento e procedimento comum – vol. I. 58 ed. ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2019. Disponível em: <https://bibliotecadigital.tse.jus.br/xmlui/handle/bdtse/6296>. Acesso em: 01 de outubro de 2021.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. Curso de Direito Processual Civil – Teoria geral do direito processual civil, processo de conhecimento e procedimento comum – vol. I. 62 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2021. Disponível em: https://www.amazon.com.br/Curso-Direito-Processual-Civil-Vol/dp/8530994000/ref=asc_df_8530994000/?tag=googleshopp00-20&linkCode=df0&hvadid=379712710038&hvpos=&hvnetw=g&hvrand=4612374816066401123&hvpone=&hvptwo=&hvqmt=&hvdev=c&hvdvcmdl=&hvlocint=1001655&hvlocphy=1031859&hvtargid=pla-1210965349570&pssc=1. Acesso em: 01 de outubro de 2021.

XAVIER, Eduardo Vidal. A jurisdição voluntária na justiça do trabalho e a quitação geral: aspectos da reforma trabalhista. Anais do III Congresso de Processo Civil Internacional. Vitória, 2018, p. 74-81. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/processocivilinternacional/article/view/26030>. Acesso em: 01 de outubro de 2021.