

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS  
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS  
CURSO DE DIREITO**

**FELIPE GABRIEL BILHALVA BRAGA**

**ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NO PROCESSO DO TRABALHO: ANÁLISE DA LEI  
13.467/2017  
TRABALHO DE CURSO**

Santa Rosa  
2025

**FELIPE GABRIEL BILHALVA BRAGA**

**ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NO PROCESSO DO TRABALHO: ANÁLISE DA LEI  
13.467/2017  
TRABALHO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas  
Machado de Assis, como requisito parcial para  
obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Ricieri Rafael B. Dilkin

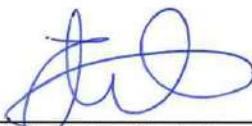
Santa Rosa  
2025

**FELIPE GABRIEL BILHALVA BRAGA**

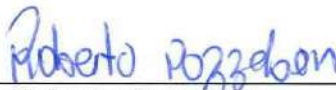
**ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NO PROCESSO DO TRABALHO: ANÁLISE DA LEI  
13.467/2017  
TRABALHO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas  
Machado de Assis, como requisito parcial para  
obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Banca Examinadora



Prof. Me. Riciéri Rafael Bazanella Dilkin



Prof. Me. Roberto Pozzebon



Prof. Me. Rubiane Solange Gassen Assis

Santa Rosa, 07 de julho de 2025

## **DEDICATÓRIA**

Dedico esse trabalho à minha família, que é minha força e minha motivação pra nunca desistir. Vocês me deram apoio incondicional em cada passo dessa jornada, nos dias bons e nos difíceis. Essa conquista é nossa.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus pela força e sabedoria em minha trajetória.

À minha família, pelo apoio incondicional que me permitiu chegar até aqui.

Ao Prof. Me. Ricieri Rafael B. Dilkin, pela dedicação e orientação neste trabalho.

Aos professores do curso, pela excelência no compartilhamento do conhecimento.

“Não devemos contentar-nos em falar do amor para com o próximo, mas praticá-lo.”  
(Albert Schweitzer).

## RESUMO

Esta monografia analisa os acordos extrajudiciais no âmbito trabalhista, conforme introduzidos pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, com foco específico em seu procedimento de homologação judicial e nos efeitos práticos de sua implementação. O estudo examina como a legislação assegura proteção jurídica aos empregadores nos acordos extrajudiciais homologados, particularmente no que diz respeito à segurança contra revisões judiciais posteriores. O trabalho tem como objetivo geral analisar a eficácia da homologação judicial como mecanismo de garantia da estabilidade dos acordos. Para isso, busca identificar os fatores que influenciam a segurança jurídica na homologação, examinar os efeitos práticos da Reforma Trabalhista na previsibilidade das relações trabalhistas e investigar as decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho no período recente. Metodologicamente, adota-se pesquisa qualitativa, com ênfase na análise bibliográfica e documental. Isso inclui revisão doutrinária, exame da legislação pertinente e análise jurisprudencial. A abordagem combina métodos dedutivos, partindo da legislação para a prática, e comparativos, examinando decisões judiciais divergentes. Os resultados demonstram que, embora os acordos extrajudiciais representem avanço na autonomia da vontade e na desjudicialização, persistem desafios significativos como divergências na interpretação do alcance da quitação pelos tribunais, assimetria na assistência jurídica entre as partes e riscos de revisão judicial mesmo após homologação. Conclui-se que o instituto necessita de maior uniformização jurisprudencial e aprimoramentos legislativos para alcançar seu pleno potencial como instrumento de segurança jurídica.

**Palavras-chave:** Acordos extrajudiciais - Homologação judicial - Reforma Trabalhista - Segurança jurídica - Direito do Trabalho.

## ABSTRACT

This monograph analyzes out-of-court settlements in labor law, as introduced by Law No. 13,467/2017 (Labor Reform), with specific focus on their judicial ratification process and practical implementation effects. The study examines how the legislation provides legal protection for employers in judicially ratified settlements, particularly regarding security against subsequent judicial revisions. The general objective is to analyze the effectiveness of judicial ratification as a mechanism guaranteeing settlement stability. For this purpose, it seeks to identify the factors influencing legal certainty in ratification, examine the practical effects of the Labor Reform on labor relations predictability, and investigate recent decisions by the Regional Labor Courts and the Superior Labor Court. Methodologically, qualitative research is adopted, emphasizing bibliographic and documentary analysis. This includes doctrinal review, examination of relevant legislation, and jurisprudential analysis. The approach combines deductive methods, moving from legislation to practice, and comparative methods, examining divergent judicial decisions. The results demonstrate that although out-of-court settlements represent progress in party autonomy and dispute resolution efficiency, significant challenges persist, such as: discrepancies in courts' interpretation of settlement scope; asymmetry in legal assistance between parties; and risks of judicial review even after ratification. It is concluded that the instrument requires greater jurisprudential uniformity and legislative improvements to reach its full potential as a legal security mechanism.

**Keywords:** Out-of-court settlements - Judicial ratification - Labor Reform - Legal certainty - Labor Law.

## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

Ilustração 1 – Série histórica de Recebidos e de Casos Novos. 2002/2022 .....	27
Ilustração 2: Série histórica de pendentes de solução. 2002/2023 .....	47

## **LISTA DE ABREVIações, SIGLAS E SÍMBOLOS.**

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

FEMA – Fundação Educacional Machado de Assis

p. – Página

§ - Parágrafo (exemplos gerais)

TRTs – Tribunais Regionais do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	12
<b>1 FUNDAMENTOS TEÓRICOS E LEGAIS DOS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	15
1.1 CONCEITO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS E SUA IMPORTÂNCIA.....	15
1.2 HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES DA LEI 13.467/2017 .....	19
1.3 OBJETOS E EXPECTATIVAS DA REFORMA TRABALHISTA .....	22
<b>2 ANÁLISE DA LEI 13.467/2017 E OS EFEITOS DA HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL</b> ..	29
2.1 O PROCEDIMENTO DE HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL E O PAPEL DOS ADVOGADOS .....	29
2.2 EFEITOS DA HOMOLOGAÇÃO NA PREVISIBILIDADE JURÍDICA E NA REDUÇÃO DE LITÍGIOS .....	32
2.3 INTERPRETAÇÃO DOS MAGISTRADOS E SEUS EFEITOS .....	36
<b>3 IMPLICAÇÕES PRÁTICAS E DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DOS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS</b> .....	40
3.1 ESTUDO DE CASOS E DECISÕES JUDICIAIS RELEVANTES .....	40
3.2 DIVERGÊNCIAS INTERPRETATIVAS E SEUS IMPACTOS.....	43
3.3 RISCOS DE REVISÃO JUDICIAL E A IMPORTÂNCIA DA BOA-FÉ .....	46
<b>CONCLUSÃO</b> .....	51
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	55

## INTRODUÇÃO

A promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe significativas mudanças no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente no campo do Direito do Trabalho. Entre as diversas inovações introduzidas, destaca-se a regulamentação dos acordos extrajudiciais no âmbito trabalhista, os quais passaram a poder ser homologados judicialmente. Essa medida representa um marco na tentativa de modernizar e flexibilizar as relações de trabalho, promovendo, sobretudo, a celeridade na resolução de conflitos e a redução da litigiosidade na Justiça do Trabalho.

Tradicionalmente, o Direito do Trabalho no Brasil sempre foi pautado por uma estrutura fortemente protetiva, amparada no princípio da hipossuficiência do trabalhador e na intervenção estatal como forma de assegurar a efetividade dos direitos laborais. Nesse cenário, a autonomia da vontade das partes era limitada, e a celebração de acordos fora do processo judicial era vista com cautela e até desconfiança. No entanto, a crescente demanda por soluções mais rápidas e menos onerosas para as partes envolvidas, somada à sobrecarga do Poder Judiciário, impulsionou o surgimento de instrumentos normativos que priorizam a autocomposição e a consensualidade, como os acordos extrajudiciais com homologação judicial.

A Lei nº 13.467/2017 inovou ao introduzir os artigos 855-B a 855-E na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelecendo um procedimento formal para que empregados e empregadores submetam à Justiça do Trabalho acordos firmados fora do processo judicial. Com isso, busca-se garantir maior segurança jurídica às partes e conferir força de título executivo judicial aos termos pactuados. Ainda que essa inovação normativa apresente um avanço, ela também gerou uma série de discussões doutrinárias e divergências jurisprudenciais acerca da sua efetividade, especialmente no que tange à proteção jurídica dos empregadores e à previsibilidade quanto aos efeitos dos acordos.

A homologação judicial tem como finalidade conferir segurança jurídica ao que foi negociado entre as partes, prevenindo futuras ações judiciais sobre os mesmos direitos já pactuados. No entanto, questiona-se até que ponto a

homologação efetivamente oferece proteção ao empregador frente à possibilidade de revisões judiciais motivadas por vícios de consentimento, ausência de clareza nos termos do acordo ou até mesmo pela interpretação subjetiva de magistrados. Essas incertezas refletem o desafio de consolidar uma jurisprudência uniforme que permita aplicar a legislação de maneira segura e previsível, tanto para trabalhadores quanto para empregadores.

Dessa forma, o presente estudo tem por objetivo geral analisar em que medida a homologação judicial dos acordos extrajudiciais, conforme prevista na Lei 13.467/2017, tem assegurado proteção jurídica aos empregadores. Busca-se verificar se essa prática normativa efetivamente previne inseguranças decorrentes de revisões judiciais e questionamentos posteriores sobre a validade e a abrangência dos direitos pactuados. Como objetivos específicos, pretende-se: identificar os fatores que influenciam a segurança jurídica na homologação de acordos extrajudiciais; examinar os efeitos práticos da Reforma Trabalhista na celeridade e previsibilidade das relações laborais; e investigar as decisões judiciais proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho entre os anos de 2016 e 2024.

A justificativa deste estudo encontra respaldo na atualidade e na importância prática do tema. A introdução dos acordos extrajudiciais representa um novo paradigma nas relações trabalhistas, ao permitir maior autonomia às partes sem perder de vista a proteção de direitos fundamentais. Contudo, a efetividade dessa inovação depende da existência de garantias que assegurem a estabilidade jurídica dos pactos celebrados e da construção de uma jurisprudência clara e coerente. Além disso, a pesquisa contribui para a prática jurídica ao oferecer subsídios técnicos e teóricos para advogados, magistrados e operadores do direito que atuam na área trabalhista.

A metodologia adotada será qualitativa, com ênfase na pesquisa bibliográfica e documental. Serão analisadas obras doutrinárias, artigos científicos, relatórios institucionais e jurisprudência recente relacionada à aplicação da Lei 13.467/2017. A abordagem será dedutiva, partindo da análise da legislação e dos princípios do Direito do Trabalho, com posterior confronto com a prática jurídica. O estudo será complementado por método comparativo, especialmente ao examinar decisões judiciais divergentes, e por método dialético, ao tratar das tensões entre a autonomia das partes e a necessidade de proteção jurídica.

Para fins desta pesquisa, consideram-se as decisões dos TRTs como unidades de análise prioritárias, dada sua competência originária para homologar acordos extrajudiciais conforme o art. 855-B da CLT. Embora o estudo faça referências pontuais ao TST para questões de uniformização jurisprudencial, o foco recai sobre os TRTs de jurisdição nacional, com ênfase em regiões de maior movimentação trabalhista (ex.: TRT-2/SP, TRT-3/MG e TRT-4/RS), onde se concentram os principais casos emblemáticos pós-Reforma Trabalhista. Essa delimitação justifica-se pela necessidade de analisar a aplicação concreta da lei em primeira instância, onde se manifestam as divergências interpretativas mais relevantes para a segurança jurídica.

A discussão sobre os acordos extrajudiciais homologados pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) tem sido amplamente debatida por juristas como Ávila (2016), que analisa a segurança jurídica como pilar para a efetividade dos pactos, e Castro (2023), cujos estudos destacam o papel do Judiciário na fiscalização da autonomia da vontade. Silva (2017) e Damasceno et al. (2021) complementam a análise ao examinarem os impactos práticos da reforma, enquanto Soier (2019) e Seixas & Santos (2019) problematizam a tensão entre flexibilização e proteção trabalhista. Esses autores fornecem a base teórica para este trabalho, permitindo uma avaliação crítica dos avanços e desafios do instituto.

Por fim, o presente trabalho se estrutura em três capítulos principais. O primeiro aborda os fundamentos teóricos e legais dos acordos extrajudiciais, sua importância e o contexto legislativo da Reforma Trabalhista. O segundo capítulo analisa a Lei 13.467/2017 e os efeitos da homologação judicial sobre a previsibilidade jurídica e a redução de litígios. O terceiro capítulo examina as implicações práticas da implementação dos acordos extrajudiciais, com base em decisões judiciais e nos desafios enfrentados pelas partes e pela Justiça do Trabalho. Ao final, pretende-se demonstrar se o instituto tem cumprido seu propósito de promover estabilidade nas relações laborais ou se ainda carece de aprimoramento legislativo e jurisprudencial.

## **1 FUNDAMENTOS TEÓRICOS E LEGAIS DOS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NO DIREITO DO TRABALHO**

O primeiro capítulo tem como objetivo conceituar os acordos extrajudiciais e sua importância no cenário jurídico contemporâneo, o Histórico da Legislação Trabalhista e Principais Disposições da Lei 13.467/2017, juntamente com os objetivos e expectativas da Reforma Trabalhista.

Além disso, este capítulo busca examinar o procedimento de homologação judicial previsto na CLT, especialmente após as inovações introduzidas pela Reforma Trabalhista. A análise se concentra no papel essencial desempenhado pelos advogados das partes envolvidas, destacando a importância da representação jurídica independente como garantia de equidade e legalidade nos acordos firmados. Ao abordar os fundamentos teóricos e legais dos acordos extrajudiciais, pretende-se evidenciar como essa ferramenta contribui para a pacificação social, a desjudicialização das relações de trabalho e o fortalecimento da autonomia da vontade no âmbito trabalhista.

### **1.1 CONCEITO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS E SUA IMPORTÂNCIA**

No cenário jurídico contemporâneo, a busca por métodos alternativos de resolução de conflitos tem ganhado destaque, especialmente no âmbito do Direito do Trabalho. Dentre esses métodos, os acordos extrajudiciais emergem como uma ferramenta fundamental para a pacificação social e a celeridade processual. Um acordo extrajudicial, em sua essência, consiste em um pacto celebrado entre as partes envolvidas em uma controvérsia, fora do ambiente judicial, com o objetivo de pôr fim à disputa de forma consensual.

No contexto trabalhista, isso implica que empregadores e empregados, munidos de autonomia da vontade, negociam e estabelecem os termos para a quitação de direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho. A relevância desses acordos reside na capacidade de proporcionar uma solução mais rápida, menos onerosa e, muitas vezes, mais satisfatória para as partes, evitando o desgaste emocional e financeiro inerente aos litígios judiciais prolongados. Além disso, a possibilidade de as partes construírem a própria solução fortalece o diálogo

e a cooperação, elementos essenciais para a manutenção de relações laborais saudáveis e produtivas.

A segurança jurídica, um pilar fundamental do Estado Democrático de Direito, desempenha um papel crucial na efetividade dos acordos extrajudiciais. Conforme conceitua Ávila (2016, p. 286):

[...] norma-princípio que exige, dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, a adoção de comportamentos que contribuam mais para a existência, em benefício dos cidadãos e na sua perspectiva, de um estado de confiabilidade e de calculabilidade jurídica, com base na sua cognoscibilidade, por meio da controlabilidade jurídico racional das estruturas argumentativas reconstrutivas de normas gerais e individuais, como instrumento garantidor do respeito à sua capacidade de – sem engano, frustração, surpresa e arbitrariedade – plasmar digna e responsabilmente o seu presente e fazer um planejamento estratégico juridicamente informado do seu futuro (Ávila, 2016, p. 286).

Carvalho (2013) complementa que a segurança jurídica é um sobreprincípio que se manifesta através de outros princípios, como a legalidade e a irretroatividade, garantindo a estabilidade do sistema normativo. No contexto dos acordos extrajudiciais, isso significa que a lei deve ser clara e previsível. Permitindo que empregadores e empregados compreendam plenamente as implicações de suas negociações.

A dimensão da segurança jurídica é bipartida em objetiva e subjetiva. A dimensão objetiva, conforme Damasceno et al. (2021), refere-se à irretroatividade das leis e à proteção do ato jurídico perfeito, do direito adquirido e da coisa julgada, conforme estipulado na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso XXXVI. Este dispositivo constitucional assegura que “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada” (Brasil, 1988).

Essa proteção é vital para os acordos extrajudiciais, pois confere-lhes a estabilidade necessária para que as partes confiem na validade e na imutabilidade do que foi acordado. A dimensão subjetiva, por sua vez, está ligada à manutenção das expectativas legítimas da sociedade diante das dinâmicas sociais, políticas e econômicas (Damasceno et al., 2021).

Em outras palavras, as partes devem ter a expectativa razoável de que o acordo firmado será honrado e produzirá os efeitos jurídicos desejados, sem surpresas ou frustrações decorrentes de interpretações divergentes ou mudanças

abruptas na legislação ou jurisprudência. A certeza e a estabilidade são elementos intrínsecos à segurança jurídica, conforme destacado por Valim (2009, p. 42).

[...] é imperioso que o indivíduo saiba, dentro de critérios objetivos e de antemão, as normas jurídicas que incidirão sobre o seu comportamento e sobre o comportamento dos demais, sem o quê não é dado exigir os respectivos comportamentos. A certeza encarna, portanto, a noção de que o indivíduo deve estar seguro não só quanto à norma aplicável, mas também quanto ao sentido deôntico que encerra essa mesma norma. [...] Mas não basta a certeza quanto à norma aplicável para se assegurar o princípio da segurança jurídica. Nem é preciso dizer que nada significaria a previsibilidade se as projeções que dela decorrem e que norteiam a ação do administrado pudessem ser desfeitas, a qualquer tempo, pelo Estado. É de rigor, portanto, que à previsibilidade oferecida pela certeza se acresça a estabilidade do Direito, de molde a assegurar os direitos subjetivos e as expectativas que os indivíduos de boa-fé depositam na ação do Estado [...] (Valim, 2009, p. 42).

A certeza implica que o indivíduo deve conhecer, de antemão e com base em critérios objetivos, as normas jurídicas que regerão seu comportamento e o dos demais. Essa previsibilidade é fundamental para que as partes possam planejar suas ações e tomar decisões informadas ao celebrar um acordo extrajudicial.

A estabilidade, por sua vez, assegura que as projeções decorrentes da certeza não sejam desfeitas a qualquer momento pelo Estado, protegendo os direitos subjetivos e as expectativas legítimas dos indivíduos de boa-fé. No âmbito trabalhista, isso se traduz na garantia de que um acordo extrajudicial, uma vez homologado, não será facilmente revisto ou anulado, conferindo tranquilidade e previsibilidade às relações de trabalho.

A concretização da segurança jurídica, portanto, exige que as normas sejam acessíveis, precisas e compreensíveis, promovendo a “determinabilidade das leis” (Canotilho, 1993), o que é crucial para a eficácia dos acordos extrajudiciais e para a proteção dos direitos individuais e coletivos. A clareza e a inteligibilidade das normas são, assim, pressupostos para que os acordos extrajudiciais cumpram seu papel de instrumento de pacificação social e de fomento à autocomposição de conflitos.

Nesse sentido, o papel dos operadores do direito torna-se ainda mais relevante, especialmente dos advogados que atuam na mediação e elaboração dos acordos extrajudiciais. Esses profissionais devem zelar pela observância dos princípios da legalidade, boa-fé e equidade, orientando seus clientes quanto às consequências jurídicas dos termos acordados. A presença de advogados distintos para as partes, conforme exigido pela legislação, garante a imparcialidade da

assessoria jurídica e reforça a validade do acordo firmado, prevenindo alegações futuras de vício de consentimento ou de desigualdade na negociação (Brasil, 2017).

Ademais, é essencial considerar o papel do Judiciário na homologação desses acordos. Embora se trate de uma via consensual e extrajudicial, a necessidade de homologação judicial confere ao acordo um controle mínimo de legalidade e evita que pactos prejudiciais aos trabalhadores sejam validados. Tal medida preserva a integridade dos direitos indisponíveis e atua como barreira contra práticas abusivas. Como observa Castro (2023), o juiz não deve atuar como mero homologador, mas como garantidor do cumprimento da ordem jurídica e da justiça material no caso concreto.

Outro aspecto relevante é o incentivo à cultura da negociação e da solução pacífica dos conflitos, promovido pelos acordos extrajudiciais. Essa tendência está alinhada com os princípios constitucionais da eficiência e da duração razoável do processo, previstos no artigo 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal (Brasil, 1988). Ao permitir que empregador e empregado resolvam suas pendências de forma célere, reduz-se a sobrecarga do Judiciário trabalhista e fomenta-se uma cultura jurídica mais madura e colaborativa, onde o litígio não é visto como a única alternativa para resolver controvérsias.

Os acordos extrajudiciais também desempenham importante papel econômico. Ao evitar o prolongamento de litígios e permitir uma rápida resolução de conflitos, esses instrumentos reduzem custos tanto para os empregadores quanto para os empregados. Além disso, promovem maior estabilidade nas relações de trabalho e segurança nas atividades empresariais, fatores que influenciam positivamente o ambiente econômico como um todo. A previsibilidade jurídica gerada por tais acordos, quando respeitados os princípios legais e constitucionais, favorece a atração de investimentos e o fortalecimento das instituições (Damasceno et al., 2021).

Por fim, é possível concluir que os acordos extrajudiciais, quando celebrados sob a égide da boa-fé, com assistência jurídica adequada e dentro dos parâmetros legais, representam um avanço importante no Direito do Trabalho brasileiro. Eles promovem a autocomposição, a celeridade, a economia processual e a pacificação social. No entanto, para que cumpram efetivamente sua função, é imprescindível que o ordenamento jurídico continue a oferecer mecanismos de controle e fiscalização que assegurem a proteção dos direitos indisponíveis e a segurança

jurídica das partes envolvidas. Dessa forma, fortalece-se a confiança dos cidadãos no sistema jurídico e no valor dos instrumentos consensuais de solução de conflitos (Brasil, 2017; Valim, 2009; Ávila, 2016).

## 1.2 HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES DA LEI 13.467/2017

Para compreender a relevância dos acordos extrajudiciais no Direito do Trabalho, é imperativo analisar o contexto histórico da legislação trabalhista brasileira e as transformações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

Tradicionalmente, o Direito do Trabalho no Brasil foi construído sob o pilar do princípio da proteção, que visa compensar a hipossuficiência do trabalhador na relação empregatícia. Esse princípio se manifestava na rigidez das normas e na intervenção estatal para garantir direitos mínimos e irrenunciáveis. Consequentemente, havia uma forte resistência à aceitação de acordos extrajudiciais, pois se temia que o trabalhador, em sua posição de vulnerabilidade, pudesse ser compelido a renunciar a direitos de forma desvantajosa (Soier, 2019).

Antes da Reforma Trabalhista de 2017, a possibilidade de acordos extrajudiciais no âmbito trabalhista era bastante limitada. Embora não fosse completamente vedada, a homologação judicial desses acordos se restringia, em grande parte, à quitação de valores considerados controversos pelas partes. Isso significava que, mesmo após um acordo, o trabalhador ainda poderia ingressar com uma ação judicial para reivindicar outros direitos que não tivessem sido expressamente negociados ou que ele considerasse não quitados. Essa situação, muitas vezes, resultava na multiplicação de litígios e na sobrecarga do sistema judiciário trabalhista (Seixas & Santos, 2019).

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, representou um marco divisório nesse cenário. Com a introdução do artigo 855-B na CLT, a Reforma Trabalhista passou a permitir a homologação de acordo extrajudicial, estabelecendo um procedimento específico para tal. Essa inovação visava, primordialmente, incentivar a autocomposição e reduzir a litigiosidade, conferindo maior segurança jurídica aos acordos firmados fora do ambiente judicial. A expectativa dos legisladores era que, ao serem formalizados e reconhecidos pela Justiça do Trabalho, esses acordos

passassem a ter força executiva, garantindo o cumprimento eficaz dos direitos pactuados e, conseqüentemente, diminuindo a necessidade de novas demandas judiciais (Seixas & Santos, 2019; Silva, 2017).

As principais disposições da Lei 13.467/2017 relativas aos acordos extrajudiciais podem ser resumidas da seguinte forma:

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

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.

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.

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados. (Brasil, 2017).

Art. 855-B da CLT: Permite que empregado e empregador, de comum acordo, submetam à homologação da Justiça do Trabalho um termo de acordo extrajudicial. É fundamental que as partes estejam representadas por advogados distintos, sendo vedada a representação por advogado comum. Essa exigência visa assegurar a livre manifestação da vontade e a ausência de coação, garantindo que o trabalhador tenha acesso a uma orientação jurídica independente (Brasil, 2017).

Art. 855-C da CLT: Estabelece que o processo de homologação do acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, que deverá ser protocolada no prazo de 15 dias a contar da data da celebração do acordo. A petição deve conter a qualificação completa das partes, a descrição detalhada dos termos do acordo, o valor e a forma de pagamento, bem como a indicação de que as partes foram assistidas por advogados distintos (Brasil, 2017).

Art. 855-D da CLT: Dispõe que o juiz poderá designar audiência para ouvir as partes, se entender necessário, antes de proferir a sentença homologatória. Essa prerrogativa judicial reforça o papel do magistrado como garantidor da legalidade e da ausência de vícios de consentimento no acordo (Brasil, 2017).

Art. 855-E da CLT: Determina que a decisão judicial que homologar o acordo extrajudicial terá força de título executivo judicial, o que significa que, em caso de

descumprimento, a execução poderá ser feita diretamente na Justiça do Trabalho, sem a necessidade de um novo processo de conhecimento (Brasil, 2017).

Essas disposições visam conferir maior segurança jurídica aos acordos extrajudiciais, ao mesmo tempo em que buscam preservar os direitos trabalhistas. A exigência de advogados distintos, por exemplo, é um mecanismo de proteção que busca mitigar a hipossuficiência do trabalhador, assegurando que ele tenha uma representação adequada e que o acordo seja fruto de uma negociação equilibrada (Silva, 2017).

A possibilidade de o juiz designar audiência e a força de título executivo judicial da decisão homologatória são outros elementos que reforçam a seriedade e a validade desses acordos, transformando-os em instrumentos eficazes de pacificação social e de redução da litigiosidade trabalhista. A Reforma Trabalhista, ao regulamentar de forma mais clara e específica os acordos extrajudiciais, buscou alinhar a legislação brasileira às tendências internacionais de incentivo à autocomposição, promovendo um ambiente jurídico mais flexível e adaptado às necessidades das relações de trabalho contemporâneas (Silva, 2017).

A introdução da Lei 13.467/2017 representou um avanço significativo ao permitir que as partes possam resolver suas controvérsias trabalhistas de maneira mais célere e menos burocrática, alinhando o Brasil a práticas internacionais que valorizam os métodos alternativos de resolução de conflitos. A Reforma Trabalhista enfatizou a autonomia da vontade das partes, desde que respeitados os limites legais e os direitos indisponíveis do trabalhador. Isso trouxe maior dinamismo às negociações e incentivou a solução consensual, reduzindo o volume de processos judiciais e contribuindo para a desobstrução do Judiciário (Seixas & Santos, 2019).

Além disso, a homologação judicial dos acordos extrajudiciais funciona como um importante mecanismo de controle, assegurando que o consenso entre as partes respeite os preceitos legais e constitucionais. A participação ativa do magistrado, que pode inclusive realizar audiências para esclarecer dúvidas ou verificar possíveis vícios, é fundamental para a legitimidade do acordo. Essa intervenção judicial equilibra a autonomia das partes com a proteção do trabalhador, especialmente considerando sua posição de vulnerabilidade na relação laboral (Castro, 2023).

Outro aspecto relevante da Reforma foi o impacto sobre a duração dos processos trabalhistas. Ao estimular os acordos extrajudiciais com homologação, a legislação buscou reduzir o tempo médio de tramitação dos processos, beneficiando

tanto empregadores quanto empregados. A agilidade proporcionada por esses acordos gera ganhos econômicos e sociais, pois diminui custos processuais, reduz o desgaste emocional das partes e permite que os recursos do sistema judiciário sejam destinados a casos que realmente necessitem de uma intervenção judicial aprofundada (Silva, 2017).

Contudo, é importante destacar que, apesar dos avanços, ainda existem desafios na aplicação prática da Lei 13.467/2017. A fiscalização judicial e a atuação dos advogados são decisivas para garantir que os acordos sejam celebrados de forma justa e transparente, prevenindo abusos e a renúncia indevida de direitos trabalhistas. O equilíbrio entre a autonomia privada e a tutela estatal requer constante atenção e aprimoramento, seja por meio de formação jurídica adequada, seja por meio da consolidação da jurisprudência sobre o tema (Damasceno et al., 2021).

Por fim, a Reforma Trabalhista e a regulamentação dos acordos extrajudiciais refletem uma transformação paradigmática no Direito do Trabalho brasileiro, que se afasta do tradicional paternalismo para adotar modelos mais flexíveis e participativos. Essa mudança busca adequar a legislação às novas formas de organização do trabalho e às demandas contemporâneas por soluções eficazes, justa e célere, sem abrir mão da proteção do trabalhador, pilar fundamental da legislação trabalhista nacional (Soier, 2019).

### 1.3 OBJETIVOS E EXPECTATIVAS DA REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista, consubstanciada na Lei 13.467/2017, foi promulgada com uma série de objetivos ambiciosos, centrados na modernização das relações de trabalho, na promoção da celeridade processual e na redução da litigiosidade. A introdução dos acordos extrajudiciais homologados judicialmente é um dos pilares dessa nova abordagem, visando a incentivar a autocomposição e a desjudicialização dos conflitos. A expectativa principal era que, ao oferecer um caminho mais rápido e menos burocrático para a resolução de disputas, o número de ações trabalhistas diminuiria significativamente, desafogando o Poder Judiciário e permitindo que os recursos fossem direcionados para casos mais complexos e que realmente demandassem a intervenção judicial (Brasil, 2017; Silva, 2017).

Um dos debates centrais que permeiam a Reforma Trabalhista e, por extensão, os acordos extrajudiciais, diz respeito à autonomia das partes e à persistente questão da hipossuficiência do trabalhador. Tradicionalmente, o Direito do Trabalho brasileiro se pautou pela premissa de que o empregado é a parte mais fraca na relação de emprego, necessitando de proteção estatal para garantir seus direitos. A Reforma, ao ampliar a margem para a negociação individual e coletiva, e ao permitir a homologação de acordos extrajudiciais, buscou conferir maior autonomia às partes, especialmente ao empregado, que, assistido por advogado, teria a capacidade de negociar seus termos. No entanto, críticos argumentam que, mesmo com a assistência jurídica, a assimetria de poder entre empregador e empregado pode persistir, levantando preocupações sobre a real liberdade de negociação do trabalhador e a possibilidade de renúncia a direitos essenciais (Seixas & Santos, 2019).

Seixas e Santos (2019) abordam a questão do princípio da proteção e como ele se relaciona com a autonomia da vontade no contexto dos acordos extrajudiciais. Eles destacam que, antes da reforma, a proteção ao trabalhador era vista como um obstáculo à plena autonomia negocial. Com a Lei 13.467/2017, a intenção foi equilibrar essa balança, permitindo que as partes, de forma consensual, pudessem transacionar sobre direitos, desde que observados os requisitos legais, como a assistência por advogados distintos. A expectativa era que essa flexibilização promovesse um ambiente de maior segurança jurídica para as empresas, ao mesmo tempo em que ofereceria ao trabalhador uma via mais célere para a obtenção de seus créditos, sem a morosidade e os custos de um processo judicial.

Outra expectativa da Reforma era a de fomentar uma cultura de autocomposição, onde as partes buscassem resolver seus conflitos de forma amigável, sem a necessidade de intervenção judicial. A homologação dos acordos extrajudiciais pela Justiça do Trabalho confere a esses pactos a força de coisa julgada, o que, em tese, impede futuras discussões sobre os mesmos direitos. Essa característica é fundamental para a segurança jurídica dos empregadores, que buscam previsibilidade e estabilidade em suas relações trabalhistas. A ideia é que, ao ter um acordo homologado, a empresa tenha a garantia de que aquela controvérsia específica foi definitivamente resolvida, evitando novas demandas e passivos trabalhistas inesperados (Castro, 2023).

Contudo, a efetividade dessa medida e o verdadeiro impacto na diminuição das disputas judiciais ainda são objeto de debate e análise. Embora a reforma tenha introduzido mecanismos que favorecem a resolução extrajudicial de conflitos, a litigiosidade pode persistir se os acordos não forem percebidos como justos ou se houver dúvidas quanto à sua validade e abrangência. A interpretação dos magistrados, a clareza dos termos dos acordos e a atuação dos advogados são fatores cruciais que influenciam a segurança jurídica e a efetividade desses instrumentos. A Lei 13.467/2017 buscou, portanto, criar um novo paradigma na resolução de conflitos trabalhistas, mas sua plena consolidação depende da forma como esses novos mecanismos são aplicados e interpretados na prática jurídica (Pavani, 2022; Fontainha et al., 2021).

Um dos principais propósitos da Reforma Trabalhista de 2017 foi a busca pela celeridade na resolução dos conflitos e a consequente redução do volume de processos na Justiça do Trabalho. Antes da reforma, o sistema judicial trabalhista era frequentemente criticado pela morosidade e pelo acúmulo de demandas, o que gerava insegurança jurídica e desestimulava investimentos. A introdução do procedimento de homologação de acordos extrajudiciais, conforme o Art. 855-B da CLT, visou a oferecer uma alternativa mais rápida e eficiente para a pacificação de litígios, permitindo que as partes chegassem a um consenso sem a necessidade de um processo judicial completo (Brasil, 2017; Silva, 2017). A expectativa era que, ao facilitar a autocomposição, a reforma contribuísse para desafogar o Judiciário, liberando recursos para casos mais complexos e urgentes.

Um dos maiores atrativos dos acordos extrajudiciais homologados judicialmente, especialmente para os empregadores, é a força de coisa julgada que a decisão homologatória confere ao pacto. O Art. 855-E da CLT estabelece que a decisão que homologa o acordo extrajudicial constitui título executivo judicial, o que significa que o que foi acordado não pode ser rediscutido em uma nova ação judicial, salvo em casos excepcionais de vício de consentimento ou fraude (Brasil, 2017).

Essa característica é fundamental para a segurança jurídica, pois proporciona previsibilidade e estabilidade às relações de trabalho. Ao ter um acordo homologado, o empregador obtém a garantia de que aquela controvérsia específica foi definitivamente resolvida, minimizando o risco de futuras demandas e passivos trabalhistas inesperados. Castro (2023) analisa a extensão dos poderes do juiz na homologação, ressaltando que, embora o magistrado deva zelar pela legalidade e

pela ausência de vícios, a intenção da lei é conferir efetividade ao acordo, respeitando a vontade das partes. A previsibilidade decorrente da coisa julgada é um incentivo para que as empresas busquem a autocomposição, pois oferece um desfecho mais seguro e definitivo para as disputas trabalhistas, contribuindo para um ambiente de negócios mais estável e propício ao investimento.

A redução da litigiosidade, conforme apontado por Pavani (2022) e Fontainha et al. (2021), é um indicativo de que a reforma, ao promover a autocomposição, tem contribuído para a diminuição do número de processos e para a melhoria da eficiência da Justiça do Trabalho, embora o debate sobre o impacto total da reforma no mercado de trabalho e nas relações laborais ainda persista.

A exigência de que as partes, empregado e empregador, sejam representadas por advogados distintos no processo de homologação de acordo extrajudicial é um dos pontos mais relevantes e debatidos da Lei 13.467/2017. Essa medida, prevista no §1º do Art. 855-B da CLT, visa a garantir a validade e a equidade do acordo, mitigando a presunção de hipossuficiência do trabalhador (Brasil, 2017).

A presença de advogados independentes assegura que cada parte tenha seus interesses devidamente defendidos e que a negociação ocorra em um patamar de maior equilíbrio. O advogado do empregado, nesse contexto, tem a responsabilidade de orientar seu cliente sobre a extensão dos direitos que estão sendo transacionados, os riscos envolvidos e as consequências da homologação judicial, garantindo que a manifestação de vontade seja livre e consciente. Da mesma forma, o advogado do empregador deve assegurar que o acordo esteja em conformidade com a legislação e que ofereça a segurança jurídica desejada pela empresa (Brasil, 2017; Silva, 2017).

Essa exigência reflete a preocupação do legislador em evitar que a flexibilização das normas trabalhistas, por meio dos acordos extrajudiciais, resulte em prejuízos para o trabalhador. A assistência jurídica distinta atua como um filtro, impedindo que acordos leoninos ou que violem direitos indisponíveis sejam homologados. Além disso, a presença de advogados contribui para a clareza e a precisão dos termos do acordo, elementos essenciais para a segurança jurídica. Um acordo bem redigido, com termos claros e objetivos, reduz a margem para interpretações divergentes e futuras contestações, fortalecendo a estabilidade da relação jurídica pós-homologação. Seixas e Santos (2019) enfatizam que a

assistência jurídica qualificada é um dos pilares para que os acordos extrajudiciais cumpram seu papel de instrumento de pacificação social, sem comprometer a proteção dos direitos trabalhistas.

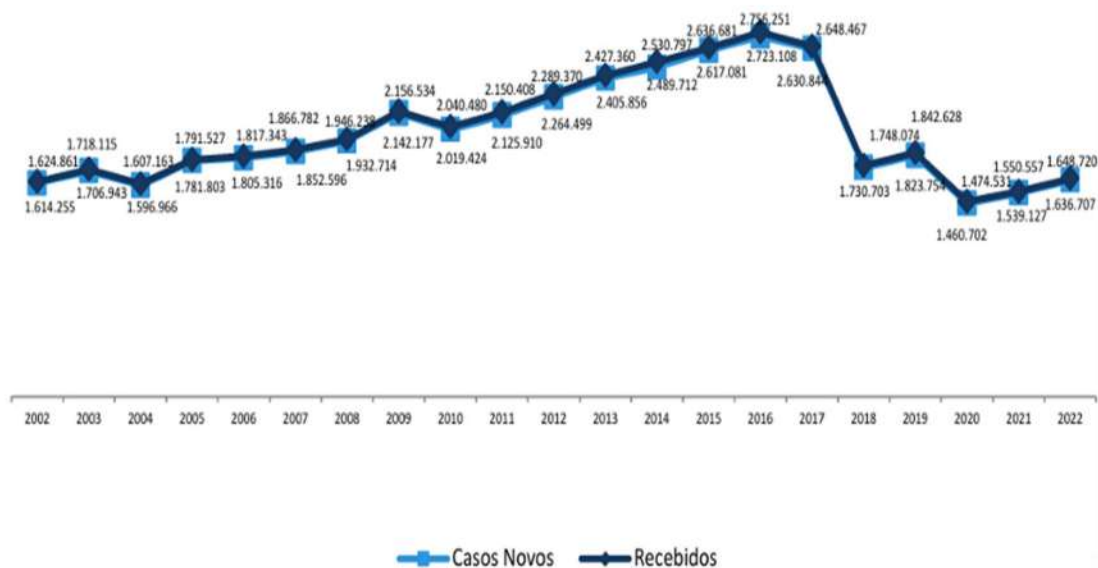
Um dos principais argumentos em favor da Reforma Trabalhista e da introdução dos acordos extrajudiciais é a expectativa de redução da litigiosidade na Justiça do Trabalho. O volume de processos trabalhistas no Brasil sempre foi um desafio para o sistema judiciário, gerando morosidade e custos elevados. A possibilidade de resolver conflitos de forma consensual, fora do ambiente judicial, é vista como uma estratégia eficaz para desafogar os tribunais e otimizar a alocação de recursos. Ao permitir que as partes construam a própria solução para suas controvérsias, a lei incentiva a autocomposição e a desjudicialização, promovendo uma cultura de diálogo e negociação (Pavani, 2022).

Dados e estatísticas, embora ainda em fase de consolidação e análise, têm apontado para uma tendência de queda no número de novas ações trabalhistas após a Reforma. Pavani (2022) destaca que, entre 2018 e 2020, as homologações de transações extrajudiciais aumentaram significativamente, indicando uma nova dinâmica na resolução de conflitos. Fontainha et al. (2021) também analisam o fluxo processual do TRT1, observando os efeitos da reforma na redução do volume de processos.

Essa redução, se confirmada e mantida em longo prazo, pode trazer benefícios substanciais para o sistema judiciário, permitindo que os magistrados se dediquem a casos mais complexos e que demandem uma análise aprofundada do mérito. Além disso, a celeridade na resolução dos conflitos, proporcionada pelos acordos extrajudiciais, contribui para um ambiente de negócios mais favorável, reduzindo a incerteza e os custos associados aos litígios trabalhistas prolongados. A expectativa é que essa nova abordagem contribua para um sistema de justiça mais eficiente e para relações de trabalho mais estáveis e previsíveis (BRASIL, 2022).

Desde a promulgação da Lei 13.467/2017, observou-se uma queda considerável no volume de ações ajuizadas na Justiça do Trabalho, refletindo uma tendência de maior previsibilidade nas relações laborais. Os dados indicam que, após a implementação da lei, houve uma redução cerca de 45% no número de novas ações em comparação ao ano anterior, conforme expresso na Ilustração 1.

Ilustração 1: Série histórica de Recebidos e de Casos Novos. 2002/2022



Fonte: Relatório geral da Justiça do Trabalho 2022 (Brasil, 2023, p. 27).

Apesar dos objetivos e expectativas positivas, a introdução dos acordos extrajudiciais e a Reforma Trabalhista como um todo não estão isentas de desafios e críticas. Uma das principais preocupações reside na efetiva garantia da liberdade de vontade do trabalhador, mesmo com a assistência de advogado distinto. Críticos argumentam que a assimetria de poder entre empregado e empregador é inerente à relação de trabalho e que, em muitos casos, o trabalhador pode se sentir pressionado a aceitar termos desfavoráveis para evitar um processo judicial moroso ou a perda de uma oportunidade de emprego. A fiscalização judicial, nesse sentido, torna-se ainda mais crucial para assegurar que os acordos não representem uma renúncia velada a direitos indisponíveis (Soier, 2019).

Outro ponto de debate refere-se à interpretação dos magistrados sobre a extensão da quitação nos acordos homologados. Embora a lei preveja a força de coisa julgada, a jurisprudência tem demonstrado certa divergência quanto à abrangência da quitação, especialmente em relação a direitos que não foram expressamente mencionados no acordo ou que surgiram após a sua celebração. Essa incerteza pode comprometer a segurança jurídica para os empregadores, que buscam uma quitação plena e definitiva. A Resolução nº 586, de 2024, do Conselho

Nacional de Justiça (Brasil, 2024), busca estabelecer diretrizes para a homologação, mas a uniformização da jurisprudência é um processo contínuo e desafiador. A necessidade de um equilíbrio entre a autonomia das partes, a proteção do trabalhador e a segurança jurídica para o empregador continua sendo um tema central na aplicação prática dos acordos extrajudiciais no Direito do Trabalho.

A cultura da autocomposição, incentivada pelos acordos extrajudiciais, contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais colaborativo e menos adversarial. Ao invés de encarar o conflito como uma batalha a ser vencida no tribunal, as partes são encorajadas a buscar soluções negociadas, que considerem os interesses de ambos. Essa mudança de mentalidade pode ter um impacto positivo não apenas na resolução de conflitos individuais, mas também na dinâmica das relações coletivas de trabalho, fomentando o diálogo e a negociação como ferramentas primárias para a gestão de divergências. A pacificação social, nesse sentido, não se limita à extinção de um processo judicial, mas se estende à construção de relações mais harmoniosas e produtivas, onde o consenso prevalece sobre o litígio (Fontainha et al., 2021).

Como demonstrado, os acordos extrajudiciais, quando celebrados sob os parâmetros da boa-fé e com assistência jurídica qualificada, representam um avanço na pacificação social e na eficiência processual do Direito do Trabalho. Contudo, a plena efetividade desses instrumentos depende diretamente da forma como a legislação é aplicada na prática, especialmente no que tange ao procedimento de homologação judicial e seus efeitos concretos. É justamente essa aplicação prática que será analisada no Capítulo 2, onde se examinará, em detalhes, os mecanismos de homologação previstos na Lei 13.467/2017, o papel dos operadores do direito nesse processo e os impactos da intervenção judicial na segurança jurídica dos acordos. Ademais, serão avaliados os dados empíricos sobre a redução da litigiosidade, permitindo confrontar as expectativas teóricas da Reforma Trabalhista com os resultados observados nos tribunais.

## **2 ANÁLISE DA LEI 13.467/2017 E OS EFEITOS DA HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL**

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, introduziu significativas alterações no ordenamento jurídico brasileiro, dentre as quais se destaca a regulamentação do procedimento de homologação de acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho. Com isso, havendo debates sobre o procedimento de homologação judicial e o papel dos advogados, os efeitos da homologação na previsibilidade jurídica e na redução de litígios, e também, a interpretação dos magistrados e seus efeitos.

Nesse contexto, a homologação judicial dos acordos extrajudiciais passou a representar um instrumento relevante para a efetivação de soluções consensuais no âmbito trabalhista, especialmente ao conferir força de título executivo judicial às obrigações assumidas pelas partes. Tal medida reforça a segurança jurídica, promovendo maior previsibilidade quanto ao cumprimento dos acordos e contribuindo para a diminuição da litigiosidade nas varas do trabalho. Além disso, a participação ativa dos advogados, aliada à possibilidade de intervenção judicial para análise da legalidade e da ausência de vícios de consentimento, assegura a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador e reforça a credibilidade do instituto como meio legítimo e eficaz de resolução de conflitos trabalhistas.

### **2.1 O PROCEDIMENTO DE HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL E O PAPEL DOS ADVOGADOS**

A inovação da reforma trabalhista, prevista nos artigos 855-B a 855-E da CLT, representa um marco na busca por métodos alternativos de resolução de conflitos, visando a desjudicialização e a celeridade processual. O procedimento de homologação judicial de acordo extrajudicial inicia-se com a apresentação de uma petição conjunta, subscrita por empregado e empregador, que deve ser protocolada na Justiça do Trabalho. Essa petição deve conter a qualificação completa das partes, a descrição detalhada dos termos do acordo, o valor e a forma de pagamento, bem como a indicação de que as partes foram assistidas por advogados distintos (Brasil, 2017).

A exigência de que as partes sejam representadas por advogados distintos é um dos pilares desse novo procedimento e um mecanismo fundamental para

garantir a validade e a equidade do acordo. O §1º do Art. 855-B da CLT é categórico ao vedar a representação por advogado comum, buscando mitigar a presunção de hipossuficiência do trabalhador e assegurar que a negociação ocorra em um patamar de maior equilíbrio. O advogado do empregado, nesse contexto, desempenha um papel crucial, pois é responsável por orientar seu cliente sobre a extensão dos direitos que estão sendo transacionados, os riscos envolvidos e as consequências da homologação judicial. Essa assistência jurídica independente garante que a manifestação de vontade do trabalhador seja livre, consciente e informada, evitando que o acordo se torne um instrumento de renúncia velada a direitos indisponíveis (Silva, 2017).

Da mesma forma, o advogado do empregador tem a responsabilidade de assegurar que o acordo esteja em conformidade com a legislação, que os termos sejam claros e que o pacto ofereça a segurança jurídica desejada pela empresa. A presença de advogados distintos contribui para a clareza e a precisão dos termos do acordo, elementos essenciais para a segurança jurídica. Um acordo bem redigido, com termos claros e objetivos, reduz a margem para interpretações divergentes e futuras contestações, fortalecendo a estabilidade da relação jurídica pós-homologação. Seixas e Santos (2019) enfatizam que a assistência jurídica qualificada é um dos pilares para que os acordos extrajudiciais cumpram seu papel de instrumento de pacificação social, sem comprometer a proteção dos direitos trabalhistas.

A atuação dos advogados no procedimento de homologação judicial é indispensável para assegurar a legalidade do acordo e a proteção dos direitos das partes, especialmente do trabalhador. A Constituição Federal, em seu artigo 133, reconhece o advogado como essencial à administração da justiça, reforçando sua função técnica na formação de um pacto juridicamente válido (Brasil, 1988). Essa função é ainda mais relevante no contexto dos acordos extrajudiciais, uma vez que o advogado do trabalhador tem o dever ético e profissional de garantir que seu cliente compreenda plenamente o alcance dos direitos que estão sendo objeto da transação e que a manifestação de vontade seja livre de qualquer vício.

No caso do advogado do empregador, sua função é estruturar juridicamente o acordo, observando os limites legais e evitando cláusulas que possam ser consideradas nulas ou abusivas. Como destaca Damasceno et al. (2021), a atuação técnica precisa do advogado é elemento essencial para que o instrumento reflita

fielmente os termos pactuados e respeite os direitos indisponíveis. Assim, a assessoria jurídica adequada contribui não apenas para o cumprimento das exigências formais da CLT, mas também para a efetividade do pacto em eventuais fiscalizações ou auditorias.

Além disso, o advogado de cada parte deve zelar pela clareza dos termos utilizados no acordo, facilitando a análise judicial posterior. A Lei nº 13.467/2017, ao disciplinar esse procedimento nos artigos 855-B a 855-E da CLT, exige que a petição conjunta esteja acompanhada da qualificação completa das partes, valores discriminados e forma de pagamento, o que demanda uma atuação técnica precisa dos patronos para evitar nulidades (Brasil, 2017). Assim, o papel do advogado vai além da mera formalidade: ele é um agente de garantia do rigor técnico e da observância das exigências legais.

Sob a ótica da segurança jurídica, o trabalho dos advogados atua como um mecanismo preventivo contra litígios futuros. Ávila (2016) destaca que a previsibilidade e a estabilidade das relações jurídicas dependem da atuação técnica adequada dos operadores do direito. Logo, a presença de advogados distintos, cada um zelando pelos interesses de seu cliente, garante que o acordo não seja passível de questionamentos posteriores por vícios de consentimento ou nulidade de cláusulas, conferindo ao pacto uma efetividade duradoura e juridicamente sólida.

Após o protocolo da petição, o juiz analisará o acordo. O Art. 855-D da CLT confere ao magistrado a prerrogativa de designar audiência para ouvir as partes, se entender necessário, antes de proferir a sentença homologatória. Essa prerrogativa judicial reforça o papel do juiz como garantidor da legalidade e da ausência de vícios de consentimento no acordo. O juiz não atua como um mero homologador, mas sim como um fiscal da legalidade e da ausência de vícios de consentimento, assegurando que o pacto não viole direitos indisponíveis ou que não haja indícios de coação. A análise do conteúdo do acordo, a verificação da livre manifestação da vontade das partes e a proteção dos direitos indisponíveis são responsabilidades do juiz, que deve garantir que o acordo seja justo e equitativo (Castro, 2023).

A conciliação e a mediação, embora distintas da homologação de acordos extrajudiciais, compartilham o objetivo de buscar soluções consensuais para os conflitos. A homologação, no entanto, difere por ocorrer em um momento posterior à negociação direta entre as partes, com a intervenção judicial para conferir validade e eficácia ao que foi pactuado. A valorização dos métodos autocompositivos, como a

homologação de acordos extrajudiciais, reflete uma tendência do direito moderno de incentivar a resolução pacífica de litígios, desafogando o Poder Judiciário e promovendo a autonomia da vontade das partes (Carvalho, 2019; Damasceno, 2020).

Por fim, a segurança jurídica proporcionada pela homologação judicial é um dos principais benefícios deste procedimento. Ao conferir força de título executivo ao acordo, a homologação garante que as obrigações assumidas pelas partes serão cumpridas, evitando futuras discussões e litígios. A previsibilidade das decisões e a estabilidade das relações jurídicas são elementos essenciais para o desenvolvimento econômico e social, e a homologação de acordos extrajudiciais contribui significativamente para a construção de um ambiente de maior confiança e cooperação entre empregados e empregadores (Ávila, 2017; Canotilho, 2018). A constante atualização e aprimoramento da legislação e da jurisprudência são fundamentais para consolidar os avanços alcançados e garantir a efetividade deste instituto.

## 2.2 EFEITOS DA HOMOLOGAÇÃO NA PREVISIBILIDADE JURÍDICA E NA REDUÇÃO DE LITÍGIOS

Um dos principais objetivos da Lei 13.467/2017 ao regulamentar a homologação de acordos extrajudiciais foi o de conferir maior previsibilidade jurídica às relações de trabalho e, conseqüentemente, reduzir a litigiosidade. A previsibilidade jurídica é um elemento essencial para a segurança jurídica, pois permite que as partes, ao celebrarem um acordo, tenham a certeza de que os termos pactuados serão respeitados e não serão arbitrariamente modificados ou questionados posteriormente. Para o empregador, essa previsibilidade se traduz na capacidade de gerenciar riscos, planejar investimentos e evitar passivos trabalhistas inesperados. A homologação judicial, ao conferir força de coisa julgada ao acordo, proporciona um desfecho definitivo para as controvérsias, impedindo que as mesmas questões sejam rediscutidas em futuras ações (Brasil, 1988; Ávila, 2016).

A força de coisa julgada, conforme estabelecido no Art. 855-E da CLT, significa que a decisão judicial que homologa o acordo extrajudicial constitui título executivo judicial. Isso implica que, em caso de descumprimento, a execução poderá ser feita diretamente na Justiça do Trabalho, sem a necessidade de um novo

processo de conhecimento. Essa característica é um grande atrativo para as empresas, que buscam minimizar a incerteza jurídica e os custos associados aos litígios trabalhistas prolongados. Para o trabalhador, a previsibilidade se manifesta na certeza de que o acordo será cumprido e que seus direitos serão efetivados de forma célere, sem a morosidade e o desgaste de um processo judicial (Brasil, 2017; Silva, 2017).

Esse novo regramento não se limita a uma mera regulamentação procedimental; representa uma escolha política clara do legislador sobre uma controvérsia jurídica que já era debatida há tempos na doutrina. Historicamente, a validade de acordos individuais trabalhistas feitos extrajudicialmente sempre foi vista com cautela, devido ao “princípio” da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e à desigualdade econômica entre as partes, que coloca o trabalhador em uma posição de subordinação (Castro, 2023). Sobre o acordo, esse autor explica que:

[...] o acordo materializa a solução das partes para o conflito e constitui um dos resultados possíveis do processo autocompositivo. Exterioriza, assim, o consenso alcançado pelos interessados ou a declaração de vontade de um deles em benefício do outro. Possibilitando a produção de uma multiplicidade de efeitos jurídicos, conforme a finalidade das partes, possui a natureza de genuíno negócio jurídico e pode derivar, fundamentalmente, de uma das três vias autocompositivas analisadas anteriormente: renúncia, reconhecimento ou transação. (Castro, 2023, p. 138).

A redução da litigiosidade na Justiça do Trabalho é outro efeito esperado da homologação dos acordos extrajudiciais. O volume de processos trabalhistas no Brasil sempre foi um desafio para o sistema judiciário, gerando morosidade, custos elevados e uma percepção de ineficiência. Ao oferecer uma via alternativa para a resolução de conflitos, a Lei 13.467/2017 buscou desestimular a judicialização excessiva e incentivar a autocomposição. Dados e estatísticas têm apontado para uma tendência de queda no número de novas ações trabalhistas após a reforma, embora o impacto total ainda esteja em análise. Pavani (2022) destaca que, entre 2018 e 2020, as homologações de transações extrajudiciais aumentaram significativamente, indicando uma nova dinâmica na resolução de conflitos. Fontainha et al. (2021) também analisam o fluxo processual do TRT1, observando os efeitos da reforma na redução do volume de processos. Essa redução da litigiosidade beneficia tanto empregados, que recebem seus créditos mais

rapidamente, quanto empregadores, que evitam os custos e a incerteza de um processo judicial prolongado.

Além da diminuição do volume de processos, a redução da litigiosidade também se reflete na otimização do tempo e dos recursos do Poder Judiciário. Com menos processos em tramitação, os juízes podem dedicar mais tempo a cada caso, o que pode levar a decisões mais rápidas e eficientes. Essa otimização é fundamental para a credibilidade do sistema judiciário e para a promoção de um ambiente de negócios mais seguro e previsível. A busca pela eficiência, no entanto, não deve comprometer a qualidade da justiça, e a fiscalização judicial dos acordos extrajudiciais é essencial para garantir que a celeridade não se sobreponha à proteção dos direitos fundamentais (Brasil, 2022).

A previsibilidade proporcionada pela homologação judicial dos acordos extrajudiciais permite uma gestão mais racional dos conflitos trabalhistas, tanto do ponto de vista do empregador quanto do empregado. O planejamento organizacional se torna mais eficiente à medida que o risco jurídico é reduzido, principalmente diante da segurança conferida pela força de coisa julgada. Como observa Carvalho (2013), a previsibilidade jurídica é componente essencial da segurança jurídica, pois protege a confiança legítima dos sujeitos nas decisões estatais, o que inclui as decisões homologatórias no âmbito da Justiça do Trabalho.

Essa confiança nas decisões judiciais é reforçada pela atuação do Poder Judiciário como fiscal da legalidade no processo de homologação. Conforme dispõe o Art. 855-D da CLT, o juiz pode, se entender necessário, designar audiência para verificar a livre manifestação de vontade das partes e a conformidade do acordo com a legislação trabalhista. Isso assegura que a previsibilidade não seja obtida à custa da renúncia indevida de direitos, garantindo que os efeitos da homologação estejam firmemente ancorados em fundamentos legais e constitucionais (Brasil, 2017).

Além disso, a própria Resolução nº 586/2024 do CNJ estabelece balizas procedimentais para que os juízes verifiquem a higidez do acordo, especialmente no que diz respeito à proteção do trabalhador. Ao definir parâmetros objetivos de controle, essa norma contribui para uniformizar a atuação dos tribunais e reduzir incertezas sobre o desfecho das homologações, promovendo maior estabilidade jurídica nas relações de trabalho (Brasil, 2024).

O impacto positivo da homologação extrajudicial também pode ser percebido na redução dos índices de litigiosidade reincidente. Ao eliminar a possibilidade de

reabertura da controvérsia sobre os mesmos fatos já resolvidos judicialmente, o acordo homologado evita demandas repetitivas e contribui para a diminuição da sobrecarga judicial. Segundo Fontainha et al. (2021), essa racionalização do fluxo processual gera benefícios sistêmicos, otimizando o funcionamento da Justiça do Trabalho como um todo.

Do ponto de vista do trabalhador, a possibilidade de resolver a controvérsia por meio de um acordo célere, seguro e validado pelo Judiciário representa um avanço em termos de acesso à justiça. Deise Soier (2019) destaca que os métodos consensuais ampliam a eficiência da resolução de conflitos, ao mesmo tempo em que asseguram o exercício pleno dos direitos trabalhistas. A previsibilidade quanto ao cumprimento do acordo e a possibilidade de execução direta são instrumentos que fortalecem o poder de escolha do trabalhador e reduzem sua exposição à morosidade processual.

A jurisprudência dos tribunais também tem contribuído para consolidar a previsibilidade jurídica associada às homologações, ao reafirmar os limites e efeitos do procedimento estabelecido nos artigos 855-B a 855-E da CLT. Isso reforça a segurança nas relações jurídicas, especialmente quando o acordo respeita os requisitos legais e a boa-fé objetiva. Como aponta Silva (2017), a fidelidade aos parâmetros legais é indispensável para que o instrumento cumpra sua função de pacificação de conflitos com respeito aos direitos indisponíveis.

Ademais, a homologação judicial dos acordos extrajudiciais tem se revelado compatível com os princípios constitucionais do contraditório, da ampla defesa e da dignidade da pessoa humana. A Constituição Federal de 1988, ao garantir a efetividade do acesso à justiça e a proteção dos direitos sociais, legitima a adoção de instrumentos que favoreçam a resolução consensual dos litígios, desde que assegurado o controle judicial dos atos (Brasil, 1988). Nesse sentido, a homologação funciona como ponte entre autonomia privada e tutela estatal.

Pavani (2022) observa que a redução da litigiosidade não se dá apenas pelo menor número de processos ajuizados, mas também pela mudança cultural no modo como os conflitos são tratados no meio trabalhista. O incentivo à composição consensual e a credibilidade do procedimento judicial de homologação criam um ambiente propício ao diálogo e à cooperação, elementos essenciais para a transformação da cultura da judicialização excessiva.

Ainda segundo dados do Relatório Geral da Justiça do Trabalho (TST, 2022), a utilização crescente da via extrajudicial tem contribuído para a diminuição de processos pendentes e para a elevação da taxa de solução definitiva de conflitos. Isso demonstra que a homologação judicial, ao oferecer um caminho seguro e célere para o encerramento de disputas, atua diretamente na melhoria do desempenho institucional da Justiça do Trabalho e na promoção de um ambiente negocial mais previsível.

Em síntese, a homologação judicial de acordos extrajudiciais configura-se como um instrumento jurídico eficaz para a promoção da previsibilidade nas relações de trabalho e para a redução da litigiosidade. Ao garantir segurança jurídica às partes, facilitar o cumprimento dos direitos pactuados e aliviar a sobrecarga do Poder Judiciário, esse procedimento consolida-se como um avanço normativo relevante. No entanto, sua efetividade depende da atuação criteriosa do magistrado e da qualificação técnica dos advogados, para que o equilíbrio entre celeridade e proteção de direitos seja mantido em todas as fases do processo.

### 2.3 INTERPRETAÇÃO DOS MAGISTRADOS E SEUS EFEITOS

Apesar da clareza da Lei 13.467/2017 em relação aos acordos extrajudiciais, a interpretação dos magistrados desempenha um papel fundamental na consolidação e na aplicação desses novos dispositivos. A forma como os juízes dos TRTs e do TST têm se posicionado em relação à homologação, à abrangência da quitação e aos limites da atuação judicial é crucial para a segurança jurídica e para a previsibilidade do instituto. A construção de uma jurisprudência uniforme e coerente é um processo contínuo, que demanda tempo, debate e a superação de divergências iniciais (Brasil 2024; Brasil 2022).

Decisões que reforçam a validade dos acordos extrajudiciais, desde que observados os requisitos legais, contribuem para a confiança das partes e para o incentivo à autocomposição. Por outro lado, decisões que relativizam excessivamente a força de coisa julgada ou que impõem requisitos adicionais não previstos em lei podem gerar incerteza e desestimular o uso dessa ferramenta. O diálogo entre a legislação e a jurisprudência é essencial para que os acordos extrajudiciais cumpram seu papel de forma plena, adaptando-se às realidades das relações de trabalho e garantindo a proteção dos direitos fundamentais, sem

comprometer a segurança jurídica e a celeridade processual. A evolução da jurisprudência, nesse sentido, será um termômetro da efetividade da Reforma Trabalhista e da capacidade do sistema judiciário de se adaptar às novas demandas sociais e econômicas (Castro, 2023).

O papel do magistrado na homologação do acordo extrajudicial não é meramente formal. Embora a Lei 13.467/2017 tenha como objetivo incentivar a autocomposição, o juiz possui a prerrogativa e o dever de analisar o conteúdo do acordo para garantir sua validade e conformidade com a legislação. Essa análise judicial não se restringe à verificação dos requisitos formais, como a presença de advogados distintos, mas se estende à substância do pacto, buscando identificar vícios de consentimento, fraudes ou violações a direitos indisponíveis do trabalhador. A intervenção judicial, nesse sentido, atua como um filtro, assegurando que a flexibilização das normas trabalhistas não se traduza em precarização ou em renúncia indevida de direitos (Castro, 2023).

Os limites da atuação judicial na homologação dos acordos extrajudiciais têm sido objeto de intenso debate na doutrina e na jurisprudência. Alguns defendem uma postura mais restritiva do juiz, argumentando que a intervenção excessiva poderia desestimular a autocomposição e a autonomia da vontade das partes. Outros, por sua vez, defendem uma atuação mais ativa do magistrado, especialmente para proteger o trabalhador, considerado a parte hipossuficiente da relação. A Resolução nº 586, de 2024, do Conselho Nacional de Justiça (Brasil, 2024), busca estabelecer diretrizes para essa atuação, buscando um equilíbrio entre o incentivo à autocomposição e a proteção dos direitos fundamentais. A interpretação do juiz sobre a extensão da quitação, por exemplo, é um ponto crucial, pois pode determinar se o acordo abrange apenas os direitos expressamente mencionados ou se confere quitação geral do contrato de trabalho.

A divergência de entendimentos entre os magistrados e entre os diferentes tribunais é um dos principais desafios para a segurança jurídica dos acordos extrajudiciais. Questões como a abrangência da quitação, a possibilidade de revisão de acordos homologados e os limites da atuação do juiz na homologação são temas que ainda geram debates e entendimentos diversos. Essa falta de uniformidade pode levar a decisões contraditórias, o que, por sua vez, mina a confiança das partes na segurança jurídica dos acordos (Brasil, 2022).

A interpretação dos magistrados sobre os acordos extrajudiciais não é um processo isolado, mas sim influenciado por diversos fatores, incluindo a doutrina jurídica e a legislação. A produção doutrinária, por meio de artigos, livros e teses, oferece diferentes perspectivas sobre os desafios e as potencialidades dos acordos extrajudiciais, enriquecendo o debate e contribuindo para a formação de um entendimento mais aprofundado sobre o tema (Silva, 2017; Castro, 2023). A análise crítica da lei, a proposição de soluções para lacunas e a sistematização dos entendimentos são contribuições valiosas da doutrina para a efetividade dos acordos extrajudiciais.

Além da doutrina, a própria legislação, por meio de emendas, resoluções e orientações, pode influenciar a interpretação judicial. A Resolução nº 586, de 2024, do Conselho Nacional de Justiça (Brasil, 2024), por exemplo, busca estabelecer diretrizes para a homologação de acordos extrajudiciais no âmbito da Justiça do Trabalho, visando a padronizar os procedimentos e a garantir uma interpretação mais coesa da legislação. A interação entre a doutrina, a legislação e a jurisprudência é essencial para que o instituto se desenvolva de forma coerente e justa, adaptando-se às necessidades da sociedade e garantindo a proteção dos direitos fundamentais.

A forma como os magistrados interpretam e aplicam os acordos extrajudiciais tem um impacto direto na cultura da autocomposição. Se as decisões judiciais forem consistentes, previsíveis e reforçarem a validade dos acordos, as partes se sentirão mais incentivadas a buscar a resolução consensual de seus conflitos. Por outro lado, se houver incerteza ou divergência nas decisões, as partes podem se sentir desestimuladas a celebrar acordos, preferindo a via judicial tradicional (Pavani, 2022).

A confiança na segurança jurídica dos acordos extrajudiciais é fundamental para que a cultura da autocomposição se consolide no Direito do Trabalho. A atuação dos magistrados, nesse sentido, é crucial para construir essa confiança, por meio de decisões que sejam transparentes, fundamentadas e que respeitem a autonomia da vontade das partes, sem, contudo, comprometer a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador. A busca por um equilíbrio entre a flexibilização das normas e a proteção dos direitos é um desafio contínuo, e a interpretação judicial desempenha um papel central nesse processo (Fontainha et al., 2021).

Para mitigar a divergência jurisprudencial e promover a uniformização da interpretação dos acordos extrajudiciais, a capacitação e o diálogo entre os magistrados e os demais operadores do direito são essenciais. A realização de seminários, workshops e debates sobre o tema pode contribuir para a troca de experiências, a discussão de casos práticos e a construção de entendimentos comuns. Além disso, a criação de grupos de estudo e a publicação de guias e manuais podem auxiliar na padronização dos procedimentos e na disseminação de boas práticas (Brasil, 2024).

O diálogo entre o Poder Judiciário, a doutrina, a advocacia e as entidades representativas de empregadores e empregados é fundamental para que a interpretação dos acordos extrajudiciais reflita as necessidades da sociedade e os princípios do Direito do Trabalho. A construção de um consenso sobre os limites e as possibilidades dos acordos extrajudiciais é um processo contínuo, que demanda a participação de todos os envolvidos e o compromisso com a segurança jurídica e a efetividade da justiça (Brasil, 2022).

Conforme demonstrado ao longo deste capítulo, a análise da Lei 13.467/2017 e dos efeitos da homologação judicial revela que, embora o instituto dos acordos extrajudiciais represente um avanço na celeridade processual e na autonomia da vontade, sua aplicação prática ainda enfrenta desafios significativos. A divergência de interpretações entre os magistrados, a complexidade do procedimento de homologação e os limites da atuação judicial evidenciam a necessidade de maior uniformização jurisprudencial para garantir plena segurança jurídica. Esses obstáculos, contudo, não se esgotam na esfera procedimental, mas refletem-se diretamente na implementação concreta dos acordos, aspecto que será explorado no Capítulo 3. Nele, serão examinados os impactos práticos da Reforma Trabalhista, os riscos de revisão judicial e os casos emblemáticos que ilustram tanto os benefícios quanto as limitações dos acordos extrajudiciais no cenário jurídico atual, permitindo uma avaliação crítica de sua real eficácia na pacificação dos conflitos trabalhistas.

### **3 IMPLICAÇÕES PRÁTICAS E DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DOS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS**

A implementação da Lei 13.467/2017 e a consequente regulamentação dos acordos extrajudiciais no processo do trabalho trouxeram à tona uma série de implicações práticas e desafios que têm sido objeto de intensa discussão e análise no âmbito jurídico. Com isso, havendo estudos de casos e decisões judiciais relevantes, divergências interpretativas e seus impactos, e também, os riscos de revisão judicial e a importância da boa-fé.

A aplicação prática dos acordos extrajudiciais tem evidenciado diferentes interpretações entre magistrados, especialmente quanto à possibilidade de quitação ampla de verbas trabalhistas e à extensão dos efeitos da homologação judicial. Enquanto alguns juízes conferem plena eficácia ao acordo, reconhecendo a autonomia da vontade das partes, outros adotam uma postura mais restritiva, revisando cláusulas que consideram abusivas ou que impliquem renúncia a direitos indisponíveis. Essa divergência interpretativa gera insegurança jurídica e impõe um desafio à uniformização da jurisprudência. Além disso, a boa-fé objetiva assume papel central nesse cenário, pois o seu descumprimento pode ensejar a nulidade do acordo e a responsabilização da parte que agiu de forma maliciosa. Assim, torna-se imprescindível que os acordos sejam elaborados com clareza, transparência e respaldo técnico-jurídico, a fim de evitar contestações futuras e assegurar a efetividade do instituto como instrumento legítimo de pacificação social.

#### **3.1 ESTUDO DE CASOS E DECISÕES JUDICIAIS RELEVANTES**

A teoria, muitas vezes, diverge da prática, e a aplicação da nova legislação tem gerado entendimentos diversos e a necessidade de consolidação jurisprudencial. A análise de estudos de casos e decisões judiciais relevantes é fundamental para compreender como os tribunais têm interpretado e aplicado as novas regras, identificando as tendências e os pontos de divergência (Brasil, 2017). Essa análise permite também verificar o grau de segurança jurídica que está sendo efetivamente proporcionado às partes envolvidas nos acordos extrajudiciais. Além disso, o acompanhamento das decisões judiciais colabora para a orientação dos advogados e demais operadores do direito, que precisam atuar com base em

precedentes atualizados. A prática forense tem revelado que, apesar da clareza da norma, ainda há incertezas quanto à sua extensão e aos limites da atuação judicial. Portanto, o fortalecimento da jurisprudência é essencial para consolidar a eficácia do instituto no ordenamento trabalhista brasileiro.

Um dos primeiros desafios práticos observados foi a interpretação da abrangência da quitação conferida pelo acordo extrajudicial homologado judicialmente. Inicialmente, houve uma tendência de alguns magistrados em conceder quitação ampla e irrestrita do contrato de trabalho, o que gerou preocupações quanto à proteção dos direitos indisponíveis do trabalhador. No entanto, a jurisprudência do TST tem se consolidado no sentido de que a quitação deve se restringir aos valores e às parcelas expressamente discriminadas no acordo, não abrangendo direitos que não foram objeto de negociação ou que são indisponíveis. Essa postura busca equilibrar a autonomia da vontade das partes com o princípio da proteção do trabalhador, garantindo que os acordos extrajudiciais sejam instrumentos de justiça e não de precarização (Brasil, 2022; Silva, 2017).

Outro ponto de divergência interpretativa tem sido a questão da assistência jurídica. A lei exige que as partes sejam representadas por advogados distintos, mas surgiram questionamentos sobre a validade de acordos em que os advogados, embora formalmente distintos, possuíam alguma ligação ou atuavam em conjunto. As decisões judiciais têm reforçado a necessidade de uma assistência jurídica verdadeiramente independente, para garantir que o trabalhador tenha uma orientação imparcial e que o acordo seja fruto de uma decisão informada e livre de coação. A ausência de uma assistência jurídica adequada pode ser considerada um vício de consentimento, passível de anular o acordo (Seixas & Santos, 2019).

Além disso, a fiscalização judicial do conteúdo do acordo tem sido um tema recorrente nas decisões. Embora a lei confira ao juiz a prerrogativa de homologar ou não o acordo, a extensão dessa fiscalização tem gerado debates. Há quem defenda uma atuação mais restritiva do juiz, limitando-se à verificação dos requisitos formais, e há quem defenda uma atuação mais ampla, com análise do mérito do acordo para garantir a proteção dos direitos do trabalhador. A jurisprudência tem se inclinado para uma atuação fiscalizadora mais ativa do juiz, que deve se certificar de que o acordo não contém vícios, fraudes ou violações a direitos indisponíveis (Castro, 2023).

Esses estudos de casos e decisões judiciais demonstram a complexidade da implementação dos acordos extrajudiciais e a necessidade de uma interpretação cuidadosa da lei. A busca pela segurança jurídica e pela redução da litigiosidade não pode se sobrepor à proteção dos direitos fundamentais do trabalhador. A consolidação jurisprudencial é um processo contínuo, que demanda tempo, debate e a construção de entendimentos coerentes e consistentes nos tribunais. A análise dessas decisões é crucial para que empregadores, empregados e operadores do direito possam compreender os limites e as possibilidades dos acordos extrajudiciais, utilizando-os de forma justa e eficaz (Damasceno et al., 2021).

Outro ponto que tem gerado discussões no âmbito jurisprudencial é a possibilidade de revisão de acordos extrajudiciais já homologados judicialmente. Embora a homologação confira ao acordo força de coisa julgada, alguns casos têm suscitado dúvidas sobre a sua imutabilidade, especialmente quando surgem indícios de vício de consentimento ou de descumprimento dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho. A doutrina tem sustentado que, mesmo com a chancela judicial, os acordos podem ser revistos em hipóteses excepcionais, como fraude ou coação, o que tem sido acatado por parte da jurisprudência. Essa flexibilidade interpretativa visa resguardar a essência protetiva do Direito do Trabalho sem desvirtuar o instituto da autocomposição (Castro, 2023; Brasil, 2022).

Ademais, a transparência dos acordos tem sido um fator relevante para a sua validação judicial. A jurisprudência mais recente tem enfatizado a necessidade de discriminação clara e objetiva das verbas pactuadas, evitando cláusulas genéricas ou ambíguas que possam gerar dúvidas quanto à real extensão da quitação. A prática de especificar detalhadamente as parcelas envolvidas no acordo não só garante maior segurança jurídica, como também facilita eventuais fiscalizações e evita litígios futuros, conforme orientação reiterada pelos tribunais e pela doutrina (Silva, 2017; Castro, 2023).

Outro aspecto importante diz respeito ao impacto da homologação de acordos extrajudiciais na celeridade processual e na desburocratização da Justiça do Trabalho. A jurisprudência tem reconhecido que, ao reduzir a necessidade de instrução probatória e julgamento, esses acordos contribuem significativamente para o desafogamento dos tribunais. No entanto, essa eficiência processual não pode ser conquistada à custa da qualidade da justiça, sendo imprescindível que o magistrado

mantenha o compromisso com a análise substancial do pacto celebrado (Brasil, 2022; Fontainha et al., 2021).

Com base nas decisões analisadas, observa-se que os tribunais têm procurado construir uma interpretação que concilie a segurança jurídica com a efetiva proteção dos direitos fundamentais do trabalhador. A jurisprudência, ainda em evolução, revela um esforço para equilibrar a confiança nos acordos firmados de forma autônoma e a necessidade de uma atuação judicial vigilante. Nesse contexto, a participação da doutrina, da magistratura e da advocacia é essencial para o amadurecimento do instituto, contribuindo para um ambiente jurídico mais previsível, justo e eficiente (Pavani, 2022; Damasceno et al., 2021).

Em síntese, a interpretação dos magistrados quanto aos acordos extrajudiciais homologados judicialmente reflete um processo dinâmico de adaptação da Justiça do Trabalho às novas exigências sociais e legislativas. Apesar dos avanços promovidos pela Reforma Trabalhista, a consolidação jurisprudencial permanece como um desafio necessário para garantir previsibilidade, segurança jurídica e justiça social. A atuação consciente e equilibrada dos magistrados continuará a ser o elemento chave para assegurar que os acordos extrajudiciais sejam utilizados como mecanismos legítimos e eficazes de solução de conflitos no âmbito trabalhista (Brasil, 2017; Silva, 2017; Castro, 2023; Brasil, 2024; Brasil, 2022).

### 3.2 DIVERGÊNCIAS INTERPRETATIVAS E SEUS IMPACTOS

A Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, introduziu significativas alterações na CLT, e a regulamentação dos acordos extrajudiciais foi uma das inovações que mais geraram debates e divergências interpretativas. A novidade da matéria, aliada à complexidade das relações de trabalho, resultou em uma variedade de entendimentos por parte da doutrina e da jurisprudência, o que tem impactado diretamente a segurança jurídica e a efetividade dos acordos (Brasil, 2017).

Uma das principais divergências interpretativas reside na extensão da quitação. Embora o TST tenha se posicionado no sentido de que a quitação se restringe às parcelas e valores expressamente discriminados no acordo, ainda há decisões em sentido contrário, que defendem a quitação geral do contrato de

trabalho. Essa falta de uniformidade gera incerteza para as partes, que não têm plena convicção sobre a validade e a abrangência do acordo, o que pode desestimular a sua celebração. A ausência de um entendimento consolidado compromete a previsibilidade jurídica, um dos pilares da segurança jurídica (Silva, 2017; Soier, 2019).

Outra divergência importante diz respeito à atuação do juiz na homologação. A lei confere ao magistrado a prerrogativa de homologar ou não o acordo, mas não detalha a extensão dessa fiscalização. Alguns juízes adotam uma postura mais formalista, limitando-se a verificar os requisitos legais, enquanto outros realizam uma análise mais aprofundada do mérito do acordo, buscando identificar vícios ou violações a direitos indisponíveis. Essa disparidade de conduta pode levar a resultados diferentes para acordos semelhantes, dependendo do juízo em que forem apresentados, o que fragiliza a isonomia e a segurança jurídica (Castro, 2023).

Os impactos dessas divergências interpretativas são multifacetados. Em primeiro lugar, comprometem a segurança jurídica, pois as partes não têm clareza sobre os efeitos de um acordo homologado. Em segundo lugar, podem desestimular a celebração de acordos extrajudiciais, pois o risco de anulação ou de questionamento futuro pode ser maior do que os benefícios da autocomposição. Em terceiro lugar, geram um aumento da litigiosidade, pois as partes podem buscar o judiciário para dirimir as dúvidas e as controvérsias decorrentes da interpretação da lei. A uniformização jurisprudencial, por meio de súmulas, orientações e precedentes vinculantes, é fundamental para mitigar esses impactos e para garantir que os acordos extrajudiciais cumpram seu papel de forma eficaz e justa (Brasil, 2024).

Ademais, a falta de uniformidade nas interpretações também compromete a autonomia das partes ao negociar. Quando os advogados não têm segurança sobre como determinado tribunal interpretará uma cláusula de quitação ou a atuação do juiz na homologação, há uma tendência natural de adotar posturas mais conservadoras. Isso pode limitar a criatividade na construção de soluções consensuais e reduzir a efetividade do instituto como instrumento de resolução de conflitos. A insegurança jurídica, portanto, afeta não apenas a formalização dos acordos, mas também sua concepção, restringindo o potencial transformador da autocomposição no Direito do Trabalho (Castro, 2023).

Nesse contexto, a atuação dos Tribunais Superiores, especialmente o TST, é essencial para fornecer diretrizes claras e consistentes. A consolidação de

entendimentos por meio de precedentes, súmulas ou orientações jurisprudenciais uniformes pode reduzir a fragmentação interpretativa e proporcionar maior estabilidade ao sistema. A experiência recente tem demonstrado que decisões paradigmáticas do TST têm sido capazes de direcionar a prática forense, ainda que, em alguns casos, persistam resistências ou interpretações locais divergentes nos Tribunais Regionais (Brasil, 2022).

Outro ponto relevante diz respeito à possibilidade de revisão de acordos extrajudiciais já homologados. A legislação atual não prevê expressamente essa hipótese, salvo em casos de vícios de consentimento ou fraude. No entanto, alguns magistrados têm admitido a revisão com base em princípios como o da proteção ao hipossuficiente ou da função social do contrato. Essa postura, embora bem-intencionada, pode gerar um efeito contrário ao desejado pela Reforma Trabalhista, pois reduz a estabilidade dos atos homologados judicialmente e incentiva a judicialização posterior de temas que já deveriam estar encerrados (Silva, 2017).

O papel da doutrina nesse cenário de incertezas interpretativas é igualmente relevante. Autores como Silva (2017) e Castro (2023) têm destacado a importância da produção doutrinária crítica e propositiva para auxiliar na construção de entendimentos mais coesos e alinhados com os princípios constitucionais e trabalhistas. A doutrina, ao analisar lacunas da legislação e propor interpretações sistemáticas, contribui para a formação da jurisprudência e para a orientação dos operadores do direito, promovendo uma aplicação mais justa e equilibrada da norma.

Além disso, as resoluções e orientações administrativas, como a Resolução nº 586/2024 do Conselho Nacional de Justiça, têm buscado reduzir as disparidades interpretativas ao estabelecer diretrizes para a homologação dos acordos extrajudiciais. Tais instrumentos normativos funcionam como guias para a atuação judicial, especialmente nos pontos mais sensíveis, como a extensão da quitação e a atuação do magistrado na verificação da validade do pacto. A padronização desses critérios é indispensável para aumentar a confiança das partes no uso desse mecanismo (Brasil, 2024).

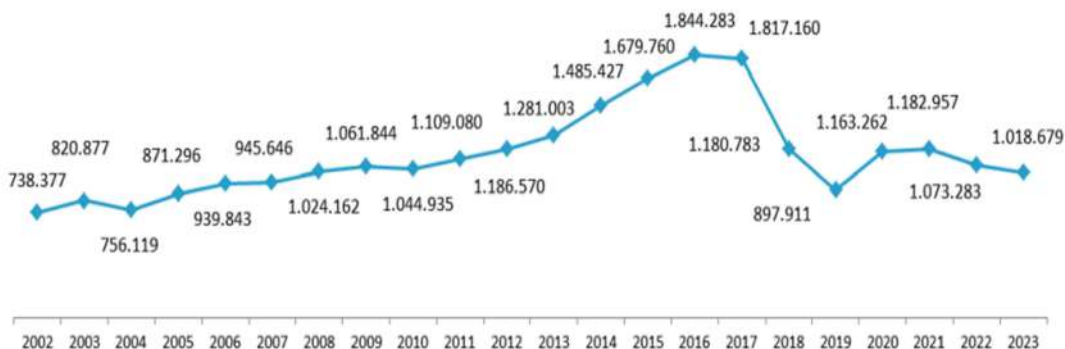
A divergência interpretativa também possui um reflexo institucional. A ausência de previsibilidade e coerência nas decisões pode minar a credibilidade do Poder Judiciário perante a sociedade, especialmente quando decisões opostas são proferidas em casos semelhantes. A previsibilidade não apenas protege os direitos

das partes envolvidas, mas também fortalece a imagem de imparcialidade e estabilidade do sistema de justiça trabalhista. Portanto, a busca por uma jurisprudência consolidada não se trata apenas de técnica jurídica, mas de uma necessidade institucional e democrática (Brasil, 2022).

O incentivo à formação continuada de magistrados e operadores do direito, por meio de cursos, seminários e grupos de estudo, é outra ferramenta estratégica para superar as divergências interpretativas. O diálogo constante entre os diversos atores do sistema trabalhista, como magistrados, advogados, procuradores e estudiosos, permite a construção de soluções mais equilibradas, adaptadas às transformações sociais e econômicas contemporâneas. Esse intercâmbio de experiências e ideias é essencial para o aperfeiçoamento da interpretação judicial e para o fortalecimento da cultura de autocomposição (Castro, 2023).

A implementação dos acordos extrajudiciais após a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe resultados concretos na redução da litigiosidade, conforme evidenciado pelos dados oficiais da Justiça do Trabalho. A Ilustração 2 demonstra a queda significativa no número de processos pendentes de solução a partir de 2017, refletindo a eficácia do instituto na desafogamento do Poder Judiciário e na promoção da autocomposição. Essa tendência reforça o potencial dos acordos extrajudiciais como mecanismo de pacificação social, ainda que persistem desafios em sua aplicação prática.

Ilustração 2: Série histórica de pendentes de solução. 2002/2023



Fonte: Relatório geral da Justiça do Trabalho 2023 (Brasil, 2024, p. 34).

Em síntese, as divergências interpretativas em torno dos acordos extrajudiciais representam um dos maiores desafios à efetividade da Reforma Trabalhista. Embora a legislação tenha introduzido avanços importantes no sentido de promover a resolução consensual de conflitos, a aplicação prática desses dispositivos ainda carece de maior coesão e previsibilidade. A consolidação da jurisprudência, aliada à produção doutrinária crítica e à atuação normativa de órgãos como o CNJ e o TST, será fundamental para garantir que os acordos extrajudiciais se tornem instrumentos efetivos de justiça, segurança jurídica e pacificação social (Brasil, 2017; Silva, 2017; Castro, 2023; Brasil, 2024; Brasil, 2022).

### 3.3 RISCOS DE REVISÃO JUDICIAL E A IMPORTÂNCIA DA BOA-FÉ

Embora a homologação judicial confira força de coisa julgada ao acordo extrajudicial, não se podem ignorar os riscos de revisão judicial em casos de vícios de consentimento, fraude ou violação de direitos indisponíveis. A boa-fé, como princípio fundamental do Direito, é um elemento crucial para a validade e a estabilidade dos acordos. Se for comprovado que uma das partes agiu com má-fé, por exemplo, ocultando informações relevantes ou induzindo a outra parte a erro, o acordo poderá ser anulado, reabrindo a controvérsia e gerando novas demandas judiciais (Carvalho, 2013).

A revisão judicial de acordos homologados é uma medida excepcional, que só deve ocorrer em situações extremas, para não comprometer a segurança jurídica e a previsibilidade. No entanto, a possibilidade de revisão serve como um mecanismo de controle e de proteção dos direitos do trabalhador, garantindo que os acordos sejam celebrados de forma justa e transparente. A atuação dos advogados, nesse sentido, é fundamental para garantir que a negociação seja conduzida de forma ética e que os termos do acordo reflitam a real vontade das partes, sem prejuízo de direitos. A fiscalização judicial, por sua vez, desempenha um papel importante, pois o juiz, ao homologar o acordo, deve se certificar de que todos os requisitos legais foram cumpridos e que não há indícios de fraude ou abuso de direito (Castro, 2023).

Os vícios de consentimento, como erro, dolo, coação ou lesão, são causas que podem levar à anulação do acordo. O erro ocorre quando uma das partes celebra o acordo com base em uma falsa percepção da realidade. O dolo, por sua

vez, é a conduta maliciosa de uma parte que induz a outra a erro. A coação é a ameaça ou pressão indevida que leva uma parte a celebrar o acordo contra sua vontade. A lesão ocorre quando uma parte se aproveita da inexperiência ou da necessidade da outra para obter vantagem manifestamente desproporcional. A comprovação desses vícios é fundamental para a revisão judicial do acordo, e a análise do caso concreto deve levar em consideração as particularidades da relação de trabalho e a hipossuficiência do empregado (Brasil, 2017).

Além dos vícios de consentimento, a violação de direitos indisponíveis também pode levar à revisão judicial do acordo. Direitos como o salário mínimo, as férias, o 13º salário, o FGTS e as verbas rescisórias são considerados indisponíveis, ou seja, não podem ser objeto de renúncia ou transação. Se um acordo extrajudicial homologado judicialmente contiver cláusulas que violem esses direitos, o acordo poderá ser anulado, total ou parcialmente, para garantir a proteção do trabalhador. A jurisprudência do TST tem sido rigorosa na proteção dos direitos indisponíveis, reiterando que a homologação judicial não pode validar acordos que desrespeitem a legislação trabalhista (Brasil, 2022)

A importância da boa-fé, nesse contexto, é inegável. A boa-fé objetiva impõe um dever de conduta leal e transparente, exigindo que as partes ajam com honestidade e probidade durante todo o processo de negociação e celebração do acordo. A ausência de boa-fé pode ser um indicativo de fraude ou de vício de consentimento, o que pode levar à revisão judicial do acordo. A transparência na negociação, a clareza dos termos do acordo e a assistência jurídica adequada são elementos que contribuem para a construção de um acordo justo e equitativo, minimizando os riscos de revisão judicial e garantindo a segurança jurídica para as partes (Damasceno et al., 2021).

A diversidade de entendimentos sobre os efeitos da homologação judicial também influencia a percepção das partes quanto à utilidade do acordo extrajudicial. Muitos trabalhadores e empregadores ainda demonstram insegurança em relação à estabilidade jurídica desses acordos, especialmente diante da possibilidade de revisão posterior. Isso revela a importância de se desenvolver uma cultura jurídica mais sólida em torno do tema, por meio da educação continuada de magistrados, advogados e demais operadores do direito. A criação de jurisprudência pacificada e de orientações jurisprudenciais claras poderá contribuir significativamente para

fortalecer a confiança no instituto e incentivar a autocomposição de conflitos (Brasil, 2024).

Outro aspecto que merece destaque é o papel da advocacia na prevenção de litígios decorrentes de acordos extrajudiciais mal elaborados. A atuação ética e técnica dos advogados é essencial para garantir que os interesses de seus clientes sejam resguardados dentro dos limites legais. A qualificação dos profissionais do direito, aliada a uma postura comprometida com a boa-fé e com a legalidade, pode reduzir significativamente os casos de revisão judicial. Cabe ao advogado orientar as partes sobre os efeitos da homologação, os limites da quitação e a impossibilidade de renúncia a direitos indisponíveis, contribuindo assim para a celebração de acordos válidos e eficazes (Castro, 2023).

A complexidade da legislação trabalhista brasileira, mesmo após a Reforma de 2017, ainda exige interpretação cuidadosa e aplicação prudente. A presença de conceitos jurídicos abertos, como boa-fé, razoabilidade e proporcionalidade, confere ao magistrado certa margem de apreciação, o que pode resultar em decisões distintas para situações semelhantes. Esse cenário reforça a necessidade de se estabelecer um diálogo contínuo entre jurisprudência, doutrina e prática forense, buscando a construção de critérios objetivos e de padrões interpretativos consistentes. Somente assim será possível garantir um ambiente de previsibilidade jurídica e segurança para todas as partes envolvidas (Silva, 2017).

Adicionalmente, é importante destacar que a utilização dos acordos extrajudiciais como ferramenta de resolução de conflitos trabalhistas contribui para a diminuição da sobrecarga do Judiciário. No entanto, para que essa finalidade seja alcançada de forma legítima, é imprescindível que os acordos respeitem os princípios fundamentais do Direito do Trabalho. A Justiça do Trabalho, ao exercer sua função fiscalizadora na homologação, deve atuar como guardiã dos direitos indisponíveis, sem, contudo, inviabilizar a autonomia das partes. O desafio reside justamente em equilibrar esses dois polos, de modo que a autocomposição seja incentivada sem prejuízo das garantias legais (Brasil, 2022).

A criação de parâmetros objetivos para a análise judicial dos acordos é uma medida recomendável para reduzir a disparidade de decisões. A padronização de critérios, como os elementos mínimos que devem constar no acordo e os limites da quitação, pode ser promovida por meio de resoluções do CNJ ou de orientações do TST. Tais diretrizes, ao oferecerem maior clareza sobre os requisitos de validade e

eficácia dos acordos, contribuirão para a redução da litigiosidade e para o fortalecimento da confiança das partes. Além disso, essa padronização também facilitará o trabalho dos magistrados, permitindo uma análise mais eficiente e uniforme dos casos submetidos à homologação (Brasil, 2024).

É necessário reconhecer que o sucesso dos acordos extrajudiciais depende de uma conjugação de esforços entre os diversos atores do sistema de justiça. A atuação proativa dos advogados, a postura responsável dos magistrados e a elaboração de políticas públicas que incentivem a autocomposição são medidas essenciais para consolidar esse mecanismo no cenário trabalhista brasileiro. A interpretação harmônica da lei e a uniformização da jurisprudência são ferramentas indispensáveis para assegurar que os acordos extrajudiciais se tornem instrumentos eficazes de pacificação social, garantindo simultaneamente a celeridade processual e a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador (Damasceno et al., 2021).

A análise desenvolvida no presente capítulo evidenciou que a implementação dos acordos extrajudiciais na prática forense apresenta tanto avanços significativos quanto desafios persistentes. Os estudos de caso examinados demonstraram que, embora o instituto tenha contribuído para a desjudicialização de conflitos trabalhistas, questões como a divergência interpretativa, os riscos de revisão judicial e a necessária preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores permanecem como pontos críticos a serem superados. Tais constatações conduzem naturalmente à necessidade de uma avaliação global sobre a efetividade da Reforma Trabalhista neste aspecto específico, avaliação esta que será sistematizada na Conclusão deste trabalho, onde se buscará ponderar os reais benefícios do instituto frente aos seus limites práticos, propondo ainda reflexões sobre possíveis aprimoramentos legislativos e jurisprudenciais que possam consolidar os acordos extrajudiciais como instrumento eficaz de pacificação social no Direito do Trabalho brasileiro.

## CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou analisar criticamente os acordos extrajudiciais homologados judicialmente introduzidos pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), examinando seus fundamentos teóricos, aplicação prática e os desafios enfrentados em sua implementação. Ao longo desta pesquisa, foi possível identificar tanto os avanços proporcionados pelo instituto quanto as limitações que ainda persistem, oferecendo um panorama abrangente sobre seu impacto no sistema jurídico trabalhista brasileiro.

A análise demonstrou que os acordos extrajudiciais representam uma significativa evolução no tratamento dos conflitos trabalhistas, alinhando-se às modernas tendências do Direito que privilegiam a autocomposição e os métodos alternativos de solução de controvérsias. Os dados quantitativos apresentados pelo TST comprovam a eficácia do instituto na redução do volume processual, evidenciando seu potencial para desafogar o Poder Judiciário. Essa redução da judicialização não apenas beneficia o sistema como um todo, aliviando a sobrecarga dos tribunais, mas também oferece às partes uma via mais ágil e menos onerosa para a solução de seus conflitos.

Outro aspecto positivo identificado foi o fortalecimento da autonomia da vontade nas relações trabalhistas. Os acordos extrajudiciais, quando devidamente homologados, permitem que empregadores e empregados construam soluções customizadas para suas controvérsias, adequando-se melhor às particularidades de cada caso concreto. Essa flexibilidade representa um avanço em relação ao sistema tradicional, que muitas vezes impunha soluções padronizadas sem considerar as nuances específicas de cada relação de trabalho.

Contudo, a pesquisa também revelou desafios significativos que precisam ser superados para que o instituto atinja seu pleno potencial. A divergência jurisprudencial sobre o alcance da quitação nos acordos gera insegurança jurídica, dificultando a previsibilidade necessária para uma negociação equilibrada. Em muitos casos, os tribunais têm interpretado de forma restritiva as cláusulas de quitação, o que acaba por desincentivar a utilização dos acordos por parte dos empregadores. Essa falta de uniformidade na aplicação da lei prejudica a segurança jurídica, que é um dos pilares fundamentais para o sucesso do instituto.

A assimetria estrutural inerente às relações de trabalho também se mostrou um obstáculo relevante. Embora a exigência de assistência jurídica independente para ambas as partes tenha sido um avanço, a qualidade dessa assistência ainda varia consideravelmente, o que pode comprometer o equilíbrio nas negociações. Em muitos casos, os trabalhadores não dispõem de acesso a advogados tão especializados quanto os empregadores, criando um desequilíbrio que pode afetar a justiça do acordo final. Esse problema é particularmente agudo nas regiões com menor infraestrutura jurídica, onde a disponibilidade de profissionais qualificados para assessorar os trabalhadores é mais limitada.

A pesquisa também identificou problemas no procedimento de homologação judicial. Em alguns tribunais, o processo tem se mostrado excessivamente burocrático, perdendo parte da agilidade que deveria ser uma de suas principais vantagens. A falta de padronização nos requisitos exigidos para a homologação gera incertezas e pode levar à rejeição de acordos que, em tese, estariam em conformidade com a lei. Essa variação na aplicação do procedimento entre diferentes regiões do país acaba por criar desigualdades no acesso ao instituto.

Como contribuição acadêmica, este trabalho oferece uma análise empírica detalhada das decisões dos TRTs no período pós-reforma, identificando os principais padrões jurisprudenciais e as divergências mais relevantes. A sistematização dessas decisões permite uma compreensão mais clara de como os acordos extrajudiciais estão sendo aplicados na prática, destacando tanto os acertos quanto os pontos que necessitam de ajustes. Além disso, a pesquisa propõe indicadores concretos para avaliação da efetividade dos acordos, que podem ser úteis tanto para futuros estudos acadêmicos quanto para a elaboração de políticas públicas.

Para superar os desafios identificados, recomenda-se um conjunto de medidas que podem contribuir para o aprimoramento do instituto. Em primeiro lugar, é fundamental que o TST edite súmulas vinculantes para uniformizar a jurisprudência sobre os pontos mais controversos, especialmente no que diz respeito ao alcance da quitação e aos requisitos para homologação. A existência de parâmetros claros e uniformes em todo o território nacional aumentaria significativamente a segurança jurídica e incentivaria a utilização dos acordos.

Outra medida importante seria a implementação de programas permanentes de capacitação para magistrados e advogados trabalhistas, com foco específico nos

acordos extrajudiciais. Esses programas poderiam disseminar as melhores práticas e garantir uma aplicação mais uniforme e qualificada da legislação. A criação de protocolos padronizados para homologação nos TRTs também seria benéfica, reduzindo a burocracia e as variações regionais no tratamento dos processos.

Do lado dos trabalhadores, seria importante desenvolver campanhas de orientação jurídica que expliquem de forma clara e acessível os direitos e deveres envolvidos nos acordos extrajudiciais. Muitas vezes, a falta de informação adequada leva os trabalhadores a aceitarem termos desfavoráveis ou a rejeitarem propostas que poderiam ser benéficas. Um maior conhecimento sobre o instituto contribuiria para negociações mais equilibradas e justas.

Em perspectiva futura, sugere-se a realização de estudos comparativos com sistemas jurídicos estrangeiros que adotam mecanismos semelhantes de solução extrajudicial de conflitos trabalhistas. A experiência internacional pode oferecer insights valiosos para o aprimoramento do sistema brasileiro. Também seriam úteis análises de impacto econômico dos acordos, avaliando seus efeitos tanto para as empresas quanto para os trabalhadores. Por fim, pesquisas qualitativas com operadores do direito poderiam trazer uma compreensão mais profunda dos desafios práticos enfrentados no dia a dia da aplicação do instituto.

Em síntese, os acordos extrajudiciais homologados judicialmente representam um importante instrumento de modernização da Justiça do Trabalho, com potencial para conciliar eficiência processual e justiça social. A pesquisa demonstrou que, quando bem aplicados, esses acordos podem oferecer benefícios significativos para todas as partes envolvidas, reduzindo a judicialização excessiva e permitindo soluções mais ágeis e adequadas aos casos concretos.

No entanto, para que esse potencial seja plenamente realizado, é necessário superar os desafios identificados, especialmente no que diz respeito à uniformização jurisprudencial, ao equilíbrio nas negociações e à qualidade da assistência jurídica. O aprimoramento contínuo do instituto, com base em evidências empíricas e no diálogo entre os diversos atores do sistema de Justiça, será fundamental para garantir que os acordos extrajudiciais cumpram seu papel como instrumento eficaz de pacificação social no Direito do Trabalho brasileiro.

Diante dos dados analisados, entendo que os acordos extrajudiciais homologados judicialmente constituem um avanço importante no sistema trabalhista brasileiro, merecendo ser aprimorados e consolidados. Como pesquisador(a), vejo

com otimismo o potencial do instituto para reduzir a litigiosidade e oferecer soluções mais rápidas e eficientes para os conflitos trabalhistas. No entanto, esse otimismo é cauteloso, reconhecendo a necessidade de mecanismos robustos que garantam o equilíbrio entre as partes e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Acredito que, com os ajustes adequados, os acordos extrajudiciais podem se tornar um instrumento cada vez mais eficaz na promoção da justiça social e na modernização das relações de trabalho no Brasil.

Este trabalho espera contribuir para o debate acadêmico e prático sobre os acordos extrajudiciais, oferecendo uma análise abrangente que possa subsidiar tanto futuras pesquisas quanto a elaboração de políticas públicas. Acreditamos que o caminho para o aprimoramento do instituto passa pelo diálogo constante entre a academia, o Poder Judiciário, os operadores do direito e a sociedade civil, garantindo que as reformas sejam sempre orientadas pelo equilíbrio entre eficiência processual e justiça social.

## REFERÊNCIAS

ÁVILA, Humberto. **Teoria da segurança jurídica**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 31 mai. 2025.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Acesso em 31 mai. 2025.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 586**, de 2024. Estabelece diretrizes para a homologação de acordos extrajudiciais no âmbito da Justiça do Trabalho. Diário da Justiça, Brasília, 2024.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho**. Relatório geral da Justiça do Trabalho 2022. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2023.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho**. Relatório geral da Justiça do Trabalho 2023. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2024.

CARVALHO, Paulo de Barros. **O sobreprincípio da segurança jurídica e a revogação de normas tributárias**. In: XAVIER, Alberto; COELHO, Sacha Calmon Navarro (Coord.). **Segurança jurídica: irretroatividade das decisões judiciais prejudiciais aos contribuintes**. Rio de Janeiro: Forense, 2013. p. 35-64.

CASTRO, Ítalo Menezes de. **Autocomposição extrajudicial dos conflitos individuais trabalhistas na Lei n. 13.467/2017: o objeto dos acordos e os poderes do juiz**. 2023. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

DAMASCENO, Luiz Otávio Sales et al. Aspectos da Segurança Jurídica. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 5, p. 52243-52258, 2021. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/30350>. Acesso em: 10 ago. 2024.

DEMO, Pedro. **Metodologia do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2000.

FONTAINHA, F.; RODRIGUES, P.; FERNANDES, P. DE A. A Reforma Trabalhista de 2017 e seus efeitos: análise do fluxo processual do TRT1. **Opinião Pública**, v. 27, n. 3, p. 797-821, set. 2021.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

PAVANI, Guilherme. Os impactos da Lei n. 13.467/2017 nos números da Justiça do Trabalho e na litigiosidade trabalhista. **Hapner Kroetz Advogados**, 2022. Disponível em: <https://www.hapnerkroetz.com.br/publicacoes/impactos-da-reforma-trabalhista-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 10 ago. 2024.

SEIXAS, Thaynara dos Santos Jacobina; SANTOS, Edilton Meireles de Oliveira. **Acordo extrajudicial trabalhista e princípio da proteção**. Universidade Católica do Salvador. 2019.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista: análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SOIER, Deise de Lourdes. **Formas consensuais de solução de conflitos trabalhistas: mais eficiência e acesso à justiça**. Inhumas: FacMais, 2019.

VALIM, Rafael Ramires Araujo. **O princípio da segurança jurídica no Direito Administrativo brasileiro**. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp091504.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2024.