

Acordo extrajudicial entre empregador e empregado tem validade legal?

19/07/2021

É muito comum ver empresas querendo fazer um acordo com o trabalhador ao final do contrato, mas sempre ficam na dúvida se isso tem validade ou não, se seria correto ou não, e muitas outras dúvidas.

Após muitos anos de contrato, muitas empresas querem terminar a relação de trabalho até mesmo pagando algo a mais pelos anos de bons serviços do empregado, mas sem correr riscos posteriormente, além de fazer de uma forma com que esse acordo tenha validade, caso futuramente o empregado ainda venha fazer algum tipo de pedido na Justiça.



Da mesma forma, no decorrer do contrato pode acabar ficando diferenças de remuneração que não foram pagas de forma correta (como horas extras, gratificação, comissão, premiação etc.), que o empregador quer fazer o pagamento de forma amigável, mas com segurança.

O maior receio é fazer o pagamento de forma consensual pelo valor que as partes naquele instante julgaram ser bom para ambos, mas depois o trabalhador se arrepender e entrar com ação judicial cobrando mais parcelas.

Existem diversas possibilidades de se firmar um acordo extrajudicial, se destacando, por exemplo, a negociação pessoal e direta entre os envolvidos, ou até mesmo com a intervenção de um terceiro intermediador, como ocorre nas Câmaras de Conciliação e Arbitragem.

Mas sempre volta na questão principal: a empresa está disposta a fazer o acordo, mas também quer segurança jurídica para que não tenha mais nada a pagar posteriormente.

E pensando nesta situação é que na reforma trabalhista, ocorrida no final do ano de 2017, o legislador trouxe a possibilidade desse acordo extrajudicial ser feito entre empregador e trabalhador (ou até mesmo entre empresa e prestador de serviço), sendo posteriormente levado para homologação por um juiz, com total segurança jurídica.

E o procedimento para se alcançar a segurança jurídica nos acordos extrajudiciais é relativamente simples.

Após chegar ao valor do acordo, as partes envolvidas irão precisar de redigir uma minuta, constando todas as condições, prazos e forma de pagamento.



Nesta mesma minuta de acordo, cada uma das partes envolvidas precisa estar representada por advogado, de forma individual e independente, para evitar qualquer tipo de conluio ou fraude.

Essa são exigências legais prevista no art. 855-B da CLT. Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Estando a minuta assinada por todos (advogados e partes), o documento é protocolado na Justiça do Trabalho, formando um processo para que o juiz possa apreciar e homologar o acordo.

Ou seja, não cabe ao juiz discutir as condições do acordo feito pela vontade das partes.

E após o protocolo da ação visando a homologação do acordo, o juiz tem o prazo de 15 dias para analisar o mesmo, podendo até mesmo designar audiência para ouvir as partes.

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.

Obviamente, o juiz pode deixar de homologar o acordo, caso perceba alguma fraude ou ilegalidade.

Da mesma forma, o juiz pode deixar de homologar o acordo caso o objeto da transação envolva direito de terceiro que não está participando do processo, ou até mesmo se o objeto da transação for algo ilícito e que a lei não permita.

Exemplo: 1 – a empresa quer fazer um acordo com o trabalhador, dando em pagamento um veículo que não está em seu nome ou no nome de seus sócios; 2 – as partes no acordo transacionam como quitação a entrega de objeto ilícito (arma de uso restrito, drogas ilícitas etc.).

Caso o juiz deixe de homologar a transação sem nenhuma fundamentação legal, as partes podem até mesmo recorrer da decisão.

E para efeito prático, é sempre importante a empresa estar atenta à minuta de acordo em relação a qual tipo de quitação está sendo feita.

Isso porque, se não estiver transacionando uma quitação ampla e geral de todo o tempo trabalhado e de todas as verbas porventura devidas, posteriormente a esse acordo homologado, o trabalhador pode propor uma ação judicial para pedir outras verbas que não foram objeto de transação ou da quitação geral.

Exemplo: a empresa faz o acordo e discrimina que está pagando valores relativos a horas extras e comissão, mas sem colocar a cláusula da quitação ampla e geral. Após, o trabalhador pode propor uma ação cobrando valores de uma gratificação de função que eventualmente tenha feito.

Da mesma forma, é sempre aconselhado primeiramente o juiz homologar o acordo para depois proceder com o cumprimento do mesmo. Isso porque, se, por exemplo, a empresa pagar antes do juiz homologar e tiver algum revés, terá muita dificuldade para reaver o valor pago.

Portanto, é importante estar atento à esta nova possibilidade e às questões que ela envolve.

Goiânia, março/2021.

Rafael Martins Cortez
Advogado e assessor jurídico e empresarial