ACORDO EXTRAJUDICIAL E A RESOLUÇÃO Nº 586 DO CNJ, DE 30/9/2024: EXAME DA CONSTITUCIONALIDADE DESSE ATO NORMATIVO

OUT-OF-COURT AGREEMENT AND RESOLUTION OF THE NATIONAL COUNCIL OF JUSTICE NO. 586, OF 9/30/2024: EXAMINATION OF THE CONSTITUTIONALITY OF THIS REGULATORY ACT

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva[1]

RESUMO: O CNJ aprovou, em 30 de setembro, a Resolução nº 586, com a finalidade de reduzir a litigiosidade na Justiça do Trabalho, permitindo a quitação ampla, geral e irrevogável quando da homologação de acordos extrajudiciais, pelo juiz do trabalho. Ocorre que o relatório "Justiça em Números", do próprio CNJ, utilizado nas razões do voto do Relator, demonstra que a alta litigiosidade não é "privilégio" da Justiça do Trabalho, sendo ainda maior na Justiça estadual. Para além disso, há sérios questionamentos sobre a constitucionalidade desse ato normativo. Tem, pois, este breve artigo o objetivo de analisar as seguintes questões: (i) o CNJ tem competência para editar ato normativo dessa dimensão? (ii) o CNJ poderia impor aos juízes do trabalho a forma de interpretar a normativa da CLT a respeito do tema? (iii) haveria outros mecanismos processuais para se adotarem precedentes de uniformização de jurisprudência sobre a matéria? (iv) a quitação ampla, geral e irrevogável quando da homologação de um acordo extrajudicial viola a garantia fundamental de acesso à justiça? (v) o juiz do trabalho está, agora, obrigado a homologar o acordo extrajudicial? (vi) o que há de novidade nessa resolução, caso seja aplicada, na prática?

PALAVRAS-CHAVE: Resolução nº 586 do CNJ; inconstitucionalidade; alcance de sua normativa.

ABSTRACT: On September 30, the National Council of Justice approved Resolution 586, with the aim of reducing litigation in Labor Courts by allowing broad, general, and irrevocable settlement when out-of-court agreements are ratified by labor judge. However, the National Council of Justice's "Justice in Numbers" report, used in the reasons for the Rapporteur's vote, shows that high litigation is not exclusive to Labor Courts, being even higher in State Courts. In addition, there are serious questions about the constitutionality of this regulatory act. The aim of this brief paper is to analyze the following questions: (i) Does the National Council of Justice have the authority to issue a regulatory act of this magnitude? (ii) Could the National Council of Justice

---

1 *Juiz titular da 6ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto (SP); doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM), na Espanha – título revalidado pela Universidade de São Paulo (USP); mestre em Direito Obrigacional Público e Privado pela Unesp; professor contratado do Departamento de Direito Privado da USP de Ribeirão Preto (2017 a 2019) e da Escola Judicial do TRT-15. Lattes: http://lattes.cnpq.br/0681875255841345. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-7532-2766. E-mail: jaribeiro10@hotmail.com.*

Recebido em: 15/10/2024
Aprovado em: 17/10/2024

impose on labor judges how to interpret the rules of the Consolidation of Labor Laws on the subject? (iii) Are there other procedural mechanisms for adopting precedents to standardize case law on the subject? (iv) Does the broad, general, and irrevocable settlement when ratifying an out-of-court agreement violate the fundamental guarantee of access to justice? (v) Is the labor judge now obliged to approve the out-of-court agreement? (vi) What are the new aspects of this resolution, if it is applied in practice?

KEYWORDS: Resolution 586 of the National Council of Justice; unconstitutionality; scope of its regulations.

SUMÁRIO: 1 A alegada alta litigiosidade na Justiça do Trabalho; 2 Competência para legislar sobre Direito Processual e do Trabalho; 3 O CNJ e a imposição de como se interpretar a lei, aos juízes; 4 O procedimento de jurisdição voluntária e o acesso à justiça; 5 O juiz do trabalho está obrigado a homologar o acordo extrajudicial?; 6 O que há de novidade na Resolução do CNJ?; Referências.

1 A alegada alta litigiosidade na Justiça do Trabalho

Em 30 de setembro último, pelo Plenário Virtual, o CNJ – Conselho Nacional de Justiça – aprovou, por unanimidade, a *Resolução nº 586*, um ato normativo cuja *finalidade principal*, já de acordo com a ementa do voto do Eminente Relator, é a de *reduzir a litigiosidade na Justiça do Trabalho*.

A saída encontrada pelo CNJ foi a de conferir *quitação ampla, geral e irrevogável quando da homologação de acordos extrajudiciais* pelo juiz do trabalho. O que se buscou, ainda em conformidade com o voto pela aprovação da própria resolução, foi proporcionar às partes "uma via segura", a fim de que elas "possam solucionar eventuais disputas sobre direitos trabalhistas, de forma rápida, amigável e definitiva". E *as razões* para a edição desta discutível resolução já se mostram *de plano*, *no voto*: a "excessiva litigiosidade" nas relações de trabalho – ou ao fim destas, melhor dizendo –, o que "torna incerto o custo da relação de trabalho antes do seu término e pode desencorajar investimentos necessários à criação de postos formais de trabalho".

Contudo, esta resolução, a par de sua boa intencionalidade, revela um verdadeiro equívoco do Ministro Luís Roberto Barroso – Presidente do CNJ e Relator do criticável ato normativo – quanto ao que ele denomina de "excessiva litigiosidade" da Justiça do Trabalho, como se na Justiça comum a quantidade de processos fosse algo excepcional ou, pelo menos, razoável.

Não fosse pelo verdadeiro "embate" contra a Justiça do Trabalho que ele tem empreendido há algum tempo – *o que é digno de pesar, por se tratar de um grande humanista* –, Sua Excelência teria percebido que *na Justiça estadual a litigiosidade é ainda maior*.

Veja-se o relatório "Justiça em Números", do CNJ, citado como *a fonte principal de suas preocupações*, em seu voto. Realmente,

> a quantidade de processos pendentes na Justiça do Trabalho era de aproximadamente 5,5 milhões em 2017. Houve uma queda consistente nos anos de 2018 (4,9 milhões) e 2019 (4,5 milhões), mas os números voltaram a subir em 2020 (5,7 milhões) e se mantiveram relativamente estáveis em 2021 (5,6 milhões), 2022 (5,4 milhões) e 2023 (5,4 milhões), isto é, aproximadamente o mesmo patamar de 2017. (Item 3 do voto do Ministro Luís Roberto Barroso)

Entrementes, de acordo com o mesmo relatório – *Justiça em Números* –, a quantidade de processos pendentes na Justiça estadual era, no mesmo período, *infinitamente maior*. Parafraseando o Relator, veja-se:

> [...] a quantidade de processos pendentes na Justiça estadual era de aproximadamente 62,9 milhões em 2017, número que se manteve em 2018 (62,9 milhões), caiu em 2019 (62,5 milhões), mas voltou a subir em 2020 (63,4 milhões), de novo em 2021 (64,1 milhões), novamente em 2022 (64,6 milhões) e de novo em 2023 (65,0 milhões), num aumento crescente, portanto. (Justiça em números 2024 – ano-base 2023 –, p. 141, *a mesma página na qual foram colhidos os números da Justiça do Trabalho, por incrível que pareça*). (CNJ, *online*, 2024)

No mesmo sentido, a excepcional manifestação do MPT – Ministério Público do Trabalho – "acerca da litigiosidade trabalhista, em decorrência da reunião realizada no último dia 29/4/2024, no Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em ordem a discutir a alegação de que é excessiva a litigiosidade trabalhista". Na referida manifestação, o MPT apontou, de forma insofismável, que a litigiosidade na Justiça do Trabalho *não é maior do que a encontrada na Justiça estadual*. Vejamos:

> Segundo o relatório Justiça em Números 2024, o estoque de processos no final de 2023 era de 83,8 milhões, sendo que apenas 5,4 milhões na Justiça do Trabalho, o que corresponde a 6,4% do total.
>
> [...]
>
> A título de comparação, em 2023 ingressaram mais de 6 milhões de novas ações nos Juizados Especiais Cíveis, número cerca de 50% superior ao total de novos casos na Justiça do Trabalho, sem que, no entanto, tal número seja tido por excessivo.
>
> Se considerarmos apenas os novos casos envolvendo responsabilidade do fornecedor por danos morais ou materiais, foram mais de 1,7 milhão de ações nos Juizados Especiais Cíveis. (Ofício nº 5615.2024 – GAB/PGT,

> encaminhado pela PGT/MPT ao Excelentíssimo Ministro Luís Roberto Barroso, Presidente do CNJ, em 22/8/2024)

Aliás, no item nº 2 do voto, o próprio Ministro Luís Roberto Barroso enuncia que a proposta de resolução foi fruto de ampla discussão no CNJ. Veja-se:

> A minuta foi construída após amplo diálogo, incluindo reunião ocorrida no CNJ no dia 29/4/2024, com representantes do Tribunal Superior do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, da Ordem dos Advogados do Brasil, da academia, de centrais sindicais e de confederações patronais. (Item 2 do voto do Ministro Luís Roberto Barroso)

Contudo, ao que parece, a substancial manifestação do MPT foi ignorada na elaboração da minuta que se transformou na Resolução nº 586 do CNJ.

Pergunta elementar: por que a quantidade avassaladora de processos em trâmite na Justiça estadual não preocupa tanto o CNJ? Naquela seara também há – ou deveria haver – uma preocupação com a solução consensual de disputas, como aliás preconiza o art. 3º, §§ 2º e 3º, do CPC. Por acaso, haveria alguma forma de o CNJ adotar a solução precarizante imposta à Justiça do Trabalho lá na Justiça estadual, como *forma de prevenir o ajuizamento de tantas ações na esfera comum?*

Me parece que o velho discurso de se achar que o Direito Trabalhista é dispendioso, numa cultura que ainda não reconheceu, na prática, *o valor social do trabalho*, previsto como um dos pilares de nossa República capenga (art. 1º, IV, da CF/88), é que tem norteado as soluções equivocadas dos agentes de Estado, agora capitaneados por Sua Excelência, o Presidente do CNJ e do STF, este, o guardião da Constituição e dos direitos fundamentais, *inclusive os sociais*.

Ora, *o verdadeiro problema* da alta litigiosidade na Justiça do Trabalho é o descumprimento, por parte de alguns empregadores, das obrigações trabalhistas mínimas, como vários estudos têm demostrado.

A propósito, vasto e excepcional estudo promovido pelas Professoras Dras. Gabriela Neves Delgado e Maria Cecilia de Almeida Monteiro Lemos, a pedido da Anamatra – Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho – revelou, com base em extensa pesquisa realizada pelo IPEA, o seguinte:

> Nesse sentido, a pesquisa demonstrou que *o principal fator desencadeante da litigância trabalhista é a rescisão involuntária do contrato de trabalho (95%)*, da qual decorre o direito ao pagamento de verbas rescisórias, 40% de FGTS entre outros direitos *que deveriam ter sido pagos naturalmente ao término do contrato.*
>
> Outro fator que provoca a litigiosidade trabalhista é o *desrespeito às regras de duração do trabalho e ao direito*

> *fundamental à limitação de jornada de trabalho*, albergado pela Constituição Federal no limite de 8 horas diárias e 44 horas semanais.
>
> [...]
>
> Em observância à amostra de pesquisa do IPEA para o ano de 2018, os tipos de pretensões mais frequentemente requeridas na Justiça do Trabalho foram as seguintes: FGTS (59,9%); multa de 40% do FGTS em caso de rescisão (53%); multa do art. 477 da CLT (47,7%); multa do art. 467 da CLT (40,1%); férias (37%); pagamento de horas extras (31%); guia do seguro-desemprego (26,9%); pagamento de 13º salário (23,2%) e salário (14,9%).
>
> Segundo o *Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2019*, as demandas mais recorrentes na Justiça do Trabalho foram as seguintes: aviso prévio, com 629.295 processos, multa de 40% do FGTS, multa prevista no art. 477 da CLT, multa prevista no art. 467 da CLT e saldo de salário, com 275.017 processos. (Destaques no original). (Delgado; Lemos, *online*, 2024, p. 93-94)

São as *clássicas verbas rescisórias*, aliadas às multas pelo seu não pagamento a tempo e modo, somadas às *naturalizadas* horas extras, portanto, *as verbas mais postuladas nas ações trabalhistas* – de modo disparado –, quando da dispensa do trabalhador sem justa causa e sem o adimplemento delas.

Nas palavras do IPEA: "De modo geral, a litigância judicial trabalhista continua altamente desencadeada pelo término involuntário da relação de trabalho. Em apenas 14% dos processos analisados não houve prévia rescisão do contrato de trabalho" (Cunha *et al*., *online*, 2024, p. 40-41).

Em arremate, as ponderações do Procurador-Geral do Trabalho, José de Lima Ramos Pereira, na manifestação já referida:

> Note-se que tais ações buscam apenas e tão-somente o pagamento das verbas rescisórias devidas, não realizado no prazo legal, sendo raros os casos em que envolvam também a interpretação de normas legais aplicáveis, pois a jurisprudência sobre o tema está estabilizada há muito tempo.
>
> Assim, tais demandas não geram ambiente de "insegurança jurídica", pois tratam da pura e simples reparação de direitos conhecidos e sistematicamente lesados, sem maiores consequências para os empregadores.
>
> Realmente, se os números demonstram que a maior parte das ações trabalhistas possuem como objeto o inadimplemento de verbas rescisórias decorrentes de rompimento

> voluntário de contrato de trabalho, traduzíveis em valores facilmente calculáveis pelos empregadores, pois partem de critérios objetivos bem-postos na legislação, há de se concluir que não se pode falar em "surpresa" ou "desconhecimento" ou ainda insegurança jurídica, diante de alegada eternização das lides trabalhistas. (Ofício nº 5615.2024 – GAB/PGT, encaminhado pela PGT/MPT ao Excelentíssimo Ministro Luís Roberto Barroso, Presidente do CNJ, em 22/8/2024).

Ademais dessas considerações – que até poderiam ser de cunho sociológico e não (somente) jurídico –, há *inúmeras questões relacionadas à própria juridicidade desse ato normativo* – que analisarei na sequência –, dentre elas:

a) o CNJ tem competência para editar ato normativo desse jaez, ou teria invadido a competência privativa da União para legislar sobre direito processual e do trabalho?

b) se a CLT já disciplina amplamente sobre o acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho e seu procedimento de homologação (arts. 855-B a 855-E), o CNJ poderia impor aos juízes do trabalho a forma de interpretar essa normativa?

c) haveria outros mecanismos processuais, previstos em lei e, portanto, legítimos, para se adotarem precedentes de uniformização de jurisprudência – ou de entendimentos judiciais divergentes sobre a matéria?

d) a quitação ampla, geral e irrevogável quando da homologação de um acordo extrajudicial, em procedimento de jurisdição voluntária, viola a garantia fundamental de acesso à justiça?

e) a se entender constitucional esta resolução, o juiz do trabalho estaria obrigado a homologar o acordo extrajudicial?

f) o que poderia haver de bom ou de novidade nessa resolução, caso seja aplicada, na prática?

2 Competência para legislar sobre Direito Processual e do Trabalho

Como é de todos sabido, é da *competência privativa da União* legislar sobre Direito Processual e também acerca de Direito do Trabalho, como preconiza expressamente o art. 22, I, da CF/88. Nesse sentido: Teixeira Filho (2009, p. 29).

Não por outra razão, foi necessário que o legislador ordinário, *por meio de lei específica*, introduzisse, no processo do trabalho, o instituto do acordo extrajudicial. Com efeito, por ocasião da Reforma Trabalhista, a Lei nº 13.467/2017 introduziu, na CLT, os arts. 855-B a 855-E, *exatamente para disciplinar sobre essa possibilidade* – nova competência da Justiça do Trabalho, portanto –, tra-

çando, ali, ainda que de modo incompleto, os contornos para que esse acordo fosse legitimamente adotado pelas partes e apreciado pelo juiz do trabalho.

Note-se que *em nenhuma das regras ali estabelecidas* o legislador teve a ousadia – e ele, autor das leis federais, até poderia fazê-lo – de estatuir que, após a homologação por parte do juiz do trabalho, *a quitação outorgada pelo trabalhador* seria de caráter amplo, geral, irrestrito, irrevogável e o que mais se queira.

Aliás, até mesmo no bojo de uma reclamação trabalhista, *em processo contencioso*, não é pacífica a possibilidade de o juiz do trabalho aceitar – homologar – essa quitação tão extensa que *sequer o Código Civil prevê* em sua normativa sobre o ato jurídico de quitação. Veja-se, a propósito, o quanto disposto no art. 320 do CC: "Art. 320. A quitação, que sempre poderá ser dada por instrumento particular, *designará o valor e a espécie da dívida quitada*, o nome do devedor, ou quem por este pagou, o tempo e o lugar do pagamento, com a assinatura do credor, ou do seu representante" (destaquei).

Como se não bastasse, *todas as cláusulas de uma transação devem ser interpretadas restritivamente*, e não de forma ampla e irrestrita. Basta ler a regra clara do art. 843 do CC. Ei-la: "Art. 843. *A transação interpreta-se restritivamente*, e por ela não se transmitem, apenas se declaram ou reconhecem direitos" (destaquei).

Em suma, se o desejo das pessoas verdadeiramente preocupadas com o grave problema da quantidade – realmente enorme – de ações trabalhistas for o de conferir quitação ampla, geral e irrevogável ao acordo extrajudicial – olvidando-se de que um dos maiores motivos dessa litigiosidade é a *falta de cumprimento das obrigações trabalhistas básicas* por parte de algumas empresas – *devem elas procurar a via legislativa*, no Congresso Nacional, para que isso se torne lei, que seria aplicável e exigível, a menos que declarada sua inconstitucionalidade posteriormente.

3 O CNJ e a imposição de como se interpretar a lei, aos juízes

Nesse passo, temos de relembrar qual é *o papel constitucional do CNJ*, criado a partir da Reforma do Poder Judiciário, por meio da EC – Emenda Constitucional – nº 45/2004.

Pois bem, o art. 103-B da CF/88 – introduzido pela referida EC – deixa muito evidente que *a função primordial do CNJ* é a de (i) exercer o controle da atividade administrativa, inclusive financeira, do Poder Judiciário como um todo, bem como a de (ii) fiscalizar o cumprimento dos deveres funcionais por parte de todos os juízes que atuam em nome do Estado (*atividade disciplinar*, portanto). Basta ler atentamente a norma do § 4º desse art. 103-B. Veja-se:

"§ 4º Compete ao Conselho o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário e do cumprimento dos deveres funcionais dos juízes, cabendo-lhe, além de outras atribuições que lhe forem conferidas pelo Estatuto da Magistratura: [...]".

E, dentre as atribuições a ele cometidas nos incisos deste § 4º, estão compreendidas *apenas as de caráter administrativo e disciplinar*, como as de (i) zelar "pelo cumprimento do Estatuto da Magistratura", (ii) apreciar "a legalidade dos atos administrativos praticados por membros ou órgãos do Poder Judiciário", e, *principalmente*, as de (iii) "receber e conhecer das reclamações contra membros ou órgãos do Poder Judiciário [...], sem prejuízo da competência disciplinar e correicional dos tribunais, podendo avocar processos disciplinares em curso, determinar a remoção ou a disponibilidade e aplicar outras sanções administrativas, assegurada ampla defesa".

Não há, portanto, a menor competência atribuída a esse órgão de controle, para os fins de *normatizar como os juízes devem interpretar e aplicar as leis ou a própria Constituição*, porque isso, sabidamente, é *matéria de ordem jurisdicional*. A via recursal, de arquitetura milenar, sempre foi a adequada para se questionar a validade e/ou correção de uma decisão judicial. E, mais recentemente, instituíram-se ferramentas processuais de adoção e imposição de precedentes judiciais interpretativos, *mas sempre dentro da estrutura piramidal do Poder Judiciário*, nunca por órgãos de mero controle de atos administrativos, financeiros e de ordem estritamente funcional (observância dos deveres dos magistrados), caso do CNJ.

Daí que, se a CLT já contém as regras sobre a utilização do acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho e acerca do seu procedimento de homologação (arts. 855-B a 855-E), *o CNJ não poderia impor aos juízes do trabalho a forma de interpretar essa normativa*, com o objetivo de obrigá-los a aceitar a homologação ampla, geral e irrestrita, pactuada nessa modalidade de acordo.

4 O procedimento de jurisdição voluntária e o acesso à justiça

Como é amplamente sabido, o *direito fundamental de acesso* ao Poder Judiciário se trata de uma das maiores garantias conferidas aos cidadãos, num autêntico Estado democrático (e social) de Direito. Tanto que foi insculpido no famoso inciso XXXV do art. 5º de nossa Constituição-cidadã. Com efeito, a norma fala por si: "XXXV – *a lei* não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito" (destaquei).

Portanto, *nem sequer o legislador poderá criar mecanismos excludentes* do acesso à Justiça, seja para (i) a reparação de lesão aos direitos, seja para (ii) prevenir ameaças a esses direitos.

Por óbvio que há mecanismos criados pelo legislador que, embora questionáveis, negam esse acesso ou o restringe de algum modo. O instituto das *comissões de conciliação prévia*, no Direito do Trabalho, foi um desses mecanismos, introduzido na CLT pela Lei nº 9.958/2000 (arts. 625-A a 625-H).

Ocorre que o próprio STF, (bem) mais tarde (1/8/2018), declarou a *inconstitucionalidade da obrigação de submissão da demanda trabalhista a essa comissão*, para que, frustrada a tentativa de acordo, o trabalhador obtivesse uma "declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão", a qual deveria ser juntada com a "reclamação trabalhista", posteriormente (art. 625-D, § 2º, da CLT). Assim decidiu o STF, no julgamento da ADI nº 2.139/DF – e nas ADIs "apensas" –, a respeito dessa matéria:

> 4. Ação direta de inconstitucionalidade julgada parcialmente procedente para dar interpretação conforme a Constituição aos §§ 1º a 4º do art. 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho, no sentido de assentar que a Comissão de Conciliação Prévia constitui meio legítimo, mas não obrigatório de solução de conflitos, permanecendo o acesso à Justiça resguardado para todos os que venham a ajuizar demanda diretamente ao órgão judiciário competente.

Há de se observar que, nesse caso, *tinha havido edição de lei específica*, e que nem era impositiva de obstáculo a uma demanda trabalhista posterior. Dito de outro modo, o trabalhador não era obrigado a conciliar, mas somente a tentar o acordo, na comissão de conciliação prévia.

Agora, com *essa interpretação normatizada pelo CNJ*, havendo qualquer composição extrajudicial – obviamente com o atendimento dos requisitos que já estavam positivados desde 2017, como será comentado à frente –, diante da quitação ampla, geral, irrevogável e irretorquível, o trabalhador, se ajuizar posteriormente uma demanda trabalhista, *terá as portas da Justiça fechadas contra si*, porque quem já quitou tudo e mais um pouco não pode querer nada mais. Simples assim. *Pura falta de interesse processual*. Ou, mais tecnicamente, *coisa julgada material*, diante da homologação por parte do juiz.

Contudo, *isso seria possível num procedimento de jurisdição voluntária, no qual sequer há lide?* Eis a questão mais técnica de todas as que poderiam ser pensadas sobre esse ato normativo do CNJ.

Sendo induvidoso que se trata de *procedimento de jurisdição voluntária*, como está posto na própria CLT, no título do capítulo III-A, que cuida exatamente "Do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial" – ainda que haja a errônea menção a processo –, há de se recordar (i) o que é um processo – ou procedimento – de jurisdição voluntária, (ii) se

nele há lide (mérito) e (iii) se a decisão homologatória do acordo extrajudicial pode conter a eficácia da coisa julgada material.

Sobre a primeira questão, a doutrina clássica enuncia que ao Poder Judiciário

> [...] também são atribuídas certas funções em que predomina o caráter administrativo e que são desempenhadas sem o pressuposto do litígio.
>
> Trata-se da chamada *jurisdição voluntária*, em que o juiz apenas realiza gestão pública em torno de interesses privados, como se dá nas nomeações de tutores, nas alienações de bens de incapazes, na extinção do usufruto ou do fideicomisso etc.
>
> Aqui não há lide nem partes, mas apenas um negócio jurídico processual, envolvendo o juiz e os interessados.
>
> A função do juiz é, portanto, equivalente ou assemelhada à do tabelião, ou seja, a eficácia do negócio jurídico depende da intervenção pública do magistrado.
>
> [...]
>
> A terminologia do legislador tem sido considerada correta, posto que, não havendo *lide*, não se pode falar em *processo*, mas apenas em *procedimentos*. Os sujeitos desses procedimentos, pela mesma razão, não são chamados de *partes*, e sim *interessados*. (Destaques no original) (Theodoro Júnior, 1993, p. 40)

Bem se vê, portanto, que na homologação de acordos extrajudiciais, na Justiça do Trabalho, não temos lide (mérito), por não haver pretensão resistida a ser dirimida pelo juiz; daí porque não temos processo, em sentido estrito, mas tão somente um *procedimento de apresentação do acordo* e de (possível) homologação judicial; por essa razão, não temos partes (reclamante x reclamado), e, sim, *meros interessados* nessa homologação (Teixeira Filho, 2009, p. 157) – ao que chamo, em minhas atas de audiência, como juiz, de requerente trabalhador e requerente (ex)empregador.

Por certo que a doutrina contemporânea faz uma crítica (parcial) a essas concepções clássicas, mas apenas para dizer que temos, aí, uma verdadeira jurisdição – e não apenas uma função administrativa da Justiça –, porque há, sim, nesses "processos"

> [...] procedimentos a observar, está presente o contraditório, as decisões e sentenças devem ser motivadas, opera o duplo grau de jurisdição *etc*. – enfim, prevalecem os padrões ditados pela garantia do devido processo legal.

> Essas características da jurisdição voluntária afastam a tradicional idéia de que ela não teria natureza jurisdicional, sendo *administração*.
>
> [...]
>
> Há casos em que conflito é menos aparente e não vem deduzido como tal na demanda trazida a juízo. É o que se dá nos processos de *separação judicial consensual* [...]. O juiz não é chamado, ali, a ditar soluções por ele próprio, mas limita-se em princípio a homologar o acordo a que os cônjuges hajam chegado – apenas negando a homologação quando certos requisitos mínimos não houverem sido cumpridos (guarda de filhos menores e regime de visitas). De algum modo, portanto, ele sempre estará *decidindo* e suas decisões ficam sujeitas a recurso. (Destaques no original) (Dinamarco, 2004, p. 320-321)

Destarte, ainda que se trate de prestação jurisdicional e que deva ser observado o devido processo legal, inclusive com a possibilidade de interposição de recurso caso o juiz negue a homologação, por ausência de requisitos de validade – exatamente como ocorre no procedimento de homologação de acordo extrajudicial –, resulta claro que nesse "processo" *não há lide (mérito)*, na concepção clássica insuperável desse instituto.

E, não havendo pretensão material resistida – que qualifica o autêntico conflito de interesses a dar causa à demanda judicial –, *não poderá haver decisão de mérito*, em sentido estrito.

Não por outra razão, Dinamarco trata das *falsas sentenças de mérito*, elencando, entre elas, a decisão homologatória de acordo. Veja-se:

> São também falsas sentenças de mérito as homologações de atos autocompositivos como o *reconhecimento do pedido*, a *transação* ou a *renúncia ao direito*. Ao homologar esses atos, o juiz *não julga* da (*sic*) procedência ou improcedência da pretensão do autor nem os analisa em substância ou em conveniência, mas limita-se a verificar se estão presentes os requisitos para a disposição de direitos. (Destaques no original) (Dinamarco, 2004, p. 259)

Se tudo isso está certo, *não pode haver eficácia de coisa julgada material*, em sentido estrito, na mera decisão homologatória de acordo extrajudicial, primeiro, porque não há, no caso, lide (mérito) – pretensão material resistida –; segundo, porque não há decisão de mérito para pacificar conflito de interesses, pois eventual conflito entre os interessados já terá sido solucionado por eles próprios, antes do "processo". Se nada é decidido sobre o direito material em si, não há eficácia imutável desse direito no plano real (coisa julgada material).

De modo que, se há apenas uma falsa sentença (apenas homologatória), também haverá *uma falsa coisa julgada material*, pelo menos sobre os direitos e obrigações que estavam em disputa antes da celebração do acordo.

Não por outra razão, a doutrina clássica nos ensina que, por

> [...] não importarem solução da lide, não produzem, também, coisa julgada: a) os despachos de expediente e as decisões interlocutórias; b) *as sentenças proferidas em procedimentos de jurisdição voluntária*; e c) as sentenças proferidas em processos cautelares, ainda por que revogáveis ou modificáveis a qualquer momento [...] (Destaquei). (Theodoro Júnior, 1993, p. 522)

Há, no caso de homologação de acordo extrajudicial – como também nas hipóteses de homologação de reconhecimento do pedido, transação (acordo judicial) e renúncia ao direito – um "empréstimo" da eficácia de coisa julgada material, para conferir exequibilidade ao acordo, após o necessário ato de homologação, imprescindível também para colocar fim ao "processo".

> Como negócios jurídicos que são, o reconhecimento do pedido, a transação e a renúncia ao direito produzem por si mesmos os efeitos *de direito substancial* programados pelas partes, independentemente de qualquer participação judicial. Tal é a *eficácia vinculante dos contratos* [...]. Para que operem o *efeito processual* de extinguir o processo, contudo, bem como para serem títulos executivos judiciais se for o caso, a lei exige que sejam homologados por sentença judicial [...].
>
> Ao homologar um ato autocompositivo celebrado entre as partes, o juiz não soluciona questão alguma, referente ao *meritum causae*, nem decide sobre a pretensão deduzida na inicial. Limita-se a envolver o ato nas formas de uma sentença [...].
>
> Porque tem natureza jurisdicional e havendo-lhe a lei outorgado a condição de *sentença de mérito*, o ato homologatório de atos de disposição é suscetível de obter a autoridade da coisa julgada [...]. Mas é indispensável ter a consciência de que se trata de *dois atos*, de *naturezas diferentes*, *cada um deles com seu conteúdo* – o ato negocial portador de uma fórmula negociada entre as partes para a solução do litígio e o ato jurisdicional de homologação, dando a essa solução a mesma eficácia que teria o julgamento feito pelo juiz. A consequência é que a *auctoritas rei judicate* incide somente sobre este e não sobre aquele. [...]
>
> Essa distinção conduz a outra muito importante, que é a exigência da *ação rescisória* como único meio de impug-

> nar os efeitos do ato judicial homologatório a partir de quando se tornar irrecorrível [...]. (Destaques no original) (Dinamarco, 2004, p. 267-270)

Se assim é em relação ao ato homologatório de um acordo judicial, como poderia ser diferente quando a questão posta a exame é a derivada da eficácia do ato de homologação de um acordo extrajudicial?

Em suma:

a) na homologação do acordo extrajudicial o juiz não examina se o trabalhador tem ou não direito às verbas objeto da negociação;

b) se presentes os requisitos de validade do negócio jurídico, ele o homologa, proferindo uma *falsa sentença*, exclusivamente para fins processuais: colocar fim ao "processo" e conferir exequibilidade ao acordo, caso seja descumprido;

c) há uma *falsa coisa julgada material* incidente sobre esta "sentença", para que os interessados não voltem a rediscutir as cláusulas do quanto negociado, naquele mesmo "processo" ou em outro;

d) se houver vício do consentimento ou qualquer outro vício do negócio jurídico, terá de ser discutido em ação rescisória (Súmula nº 259 do TST, ainda que por analogia);

e) contudo, porque toda e qualquer transação – inclusive a que previne litígios – deve ser interpretada restritivamente, essa falsa coisa julgada material *não pode abranger direitos e obrigações não contemplados expressamente* no acordo extrajudicial, por duas razões elementares: (1) essa é uma decorrência natural da coisa julgada, que só alcança o objeto (pedido) específico do processo – não outro que nem sequer tenha sido trazido pelas partes –; (2) nas sentenças prolatadas em procedimentos de jurisdição voluntária sequer deveria haver eficácia de coisa julgada material sobre os direitos debatidos no processo.

A respeito dessa última observação, há de se recordar que o art. 1.111 do CPC/73 era expresso a respeito da inocorrência de coisa julgada material em sede de procedimento de jurisdição voluntária. Veja-se: "Art. 1.111. A sentença poderá ser modificada, sem prejuízo dos efeitos já produzidos, se ocorrerem circunstâncias supervenientes".

Ainda que o CPC de 2015 não tenha mantido expressamente essa norma, a doutrina abalizada sobre o tema sustenta que esse posicionamento se mantém, exatamente pela *falta de lide e de cognição exaustiva sobre o objeto* do "processo" de jurisdição voluntária. Veja-se, por todos, Leonardo Greco (2021, p. 273):

> Portanto, apesar do desaparecimento do citado art. 1.111, não há suporte no Código de Processo Civil de 2015 para

> sustentar a coisa julgada nos procedimentos da jurisdição voluntária, por falta de cognição exaustiva, a não ser nos casos de conversão em jurisdição contenciosa, por ter efetivamente se instaurado o litígio, em que o procedimento específico não tenha sido óbice à mais ampla cognição e à mais ampla eficácia das garantias constitucionais do contraditório e da ampla defesa e desde que o juiz seja absolutamente competente para conhecer da matéria em sede contenciosa.

Finalmente, se não há formação de coisa julgada material, em sentido estrito, mas apenas de uma falsa coisa julgada, em sede de qualquer procedimento de jurisdição voluntária – inclusive no de homologação de acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho –, penso que, a se impedir que o trabalhador venha posteriormente ajuizar uma demanda trabalhista para postular verbas não abrangidas expressamente pela negociação e descritas na petição conjunta, seria *afrontar de forma rasa o sagrado direito fundamental de acesso à justiça*, mais que uma garantia processual, *um direito humano*.

5 O juiz do trabalho está obrigado a homologar o acordo extrajudicial?

Examinadas as questões de (in)constitucionalidade da Resolução nº 586 do CNJ, imaginando-se que não se declare, posteriormente, nenhuma das três afrontas constitucionais *retro* examinadas, teremos, então, de questionar: a normativa dessa resolução, dada sua declarada finalidade, *vincularia o juiz do trabalho à homologação do acordo extrajudicial com a cláusula de quitação ampla, geral e irrenunciável?*

Eis a questão prática que precisamos agora analisar. Não haverá outro modo de fazê-lo que não seja o de estudar *cada uma das regras* dos cinco artigos e parágrafos que compõem a referida resolução.

Para facilitar a compreensão do conteúdo normativo dessa resolução, vou *enumerar, de forma sintética*, o que esse regramento apresenta, a fim de verificarmos se há, em seu conjunto, alguma regra que obrigue o juiz do trabalho a homologar o acordo extrajudicial, mesmo que ele entenda não ser cabível a quitação ampla, geral e irrevogável nesse tipo de acordo. Há *sete regras básicas* na Resolução nº 586 do CNJ, que são as seguintes:

1) o art. 1º da Resolução nº 586 trata das condições (requisitos) para que os acordos extrajudiciais, quando homologados, possam atrair a eficácia da quitação ampla, geral e irrevogável;

2) já o parágrafo único deste art. 1º disciplina sobre as pretensões não alcançadas (abrangidas) por essa quitação genérica;

3) o art. 2º trata da quitação restrita aos títulos e valores expressamente consignados, caso as condições do art. 1º não sejam observadas pelos requerentes e não estejam expressamente postas na petição de acordo;

4) por sua vez, o art. 3º disciplina sobre a esdrúxula figura do acordo celebrado em âmbito extraprocessual, mediante provocação espontânea dos interessados, nos CEJUSCs da Justiça do Trabalho, em conformidade com a Resolução nº 377/2024 do CSJT, nas chamadas mediações pré-processuais.

5) o art. 4º estatui que essa normativa se aplica apenas aos acordos com valores totais superiores a 40 s.m. (quarenta salários mínimos), nos primeiros seis meses de vigência da resolução;

6) o art. 5º trata da vigência da resolução, informando que ela estará em vigor desde a data da sua publicação (30/09/24);

7) enfim, o § 3º do art. 3º, *em absoluta má localização*, diz ser vedada a homologação apenas parcial de acordos celebrados nessas modalidades de composição.

Bem se vê, portanto, que *em nenhuma dessas regras* a Resolução nº 586 do CNJ obriga que o juiz do trabalho – se presentes todos os requisitos do negócio jurídico e as condições impostas pela própria resolução – homologue o acordo com eficácia liberatória geral, nem mesmo impõe sanções ao juiz que negue essa homologação. E, penso, não deveria mesmo fazê-lo, porque seu texto padece de ao menos três claras inconstitucionalidades, como vimos anteriormente.

6 O que há de novidade na Resolução do CNJ?

Enfim, devemos tentar descobrir o que há de novo nesta Resolução nº 586 – a se entender que ela é conforme a Constituição –, já que, em certa medida, ela apenas repete parte da normativa que consta dos arts. 855-B a 855-E da CLT.

Para não tornar o estudo desta normativa entediante – haja vista que, em meu ponto de vista, o mais importante era a análise de sua constitucionalidade, já empreendida –, aqui também vou *enumerar, de forma didática*, o que o regramento apresenta de *novidades*. Há pelos menos 13 pontos a serem observados, como segue:

1) *As partes podem estipular cláusula de quitação ampla, geral e irrevogável no acordo extrajudicial*; essa é a norma mais importante da resolução, prevista já em seu art. 1º, *caput* e inciso I, com a clara finalidade de constranger os juízes que não aceitam esse tipo de quitação a ressalvarem seu entendimento e proceder à homologação, para que a quitação seja estendida a todas as ques-

tões do contrato de trabalho, *a não ser que haja ressalva expressa* quanto a determinada verba ou questão.

2) No entanto, para que haja essa quitação geral, *tem de haver cláusula expressa no acordo*, nesse sentido, não podendo haver presunção a seu respeito, tampouco imposição de ofício pelo juiz.

3) A quitação geral exige assistência do trabalhador por advogado devidamente constituído ou pelo sindicato de sua categoria profissional, sendo expressamente vedada a constituição de advogado comum – então, por óbvio, o (ex)empregador deve estar assistido por outro advogado –, exatamente como *já exige a regra clara do art. 855-B, § 1º, da CLT*.

4) A Resolução nº 377/2024 do CSJT, sobre mediação pré-processual, não exige a assistência por advogado, de modo que, havendo celebração de acordo por essa modalidade de meio alternativo de solução de conflitos, *não poderá haver a quitação geral*; há de se insistir, a assistência do trabalhador por advogado é condição *sine qua non* para que haja a quitação irrestrita.

5) Para o *menor de 16 anos ou incapaz*, a assistência pelos pais, curadores ou tutores legais é necessária; contudo, há pelo menos três impropriedades nessa regra: (i) para o menor de 16 anos não se fala em mera assistência, mas em *representação* porque esta criança ou adolescente é absolutamente incapaz, para os efeitos civis; (ii) a regra afronta a norma clara do art. 793 da CLT, que exige a assistência ao *menor de 18 anos* – e não de 16 –, "por seus representantes legais e, na falta destes, pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, pelo sindicato, pelo Ministério Público estadual ou curador nomeado em juízo"; (iii) mesmo no processo civil o menor de 18 anos precisa estar assistido, por ser considerado relativamente incapaz.

6) A quitação, por óbvio, pressupõe que *não haja vício de vontade ou defeito do negócio jurídico*; contudo, a mera hipossuficiência do trabalhador – característica clássica de uma relação de emprego – não pode ser invocada pelo juiz como razão de recusa à homologação; de modo que o juiz do trabalho teria apenas de verificar a presença dos requisitos do negócio jurídico (art. 104 do CC/2002) e a ausência de defeito do negócio jurídico (erro ou ignorância, dolo, coação, estado de perigo, lesão e fraude contra credores).

7) Uma ótima regra é a do inciso I do parágrafo único do art. 1º, segundo a qual a quitação não abrange "*pretensões relacionadas a sequelas acidentárias ou doenças ocupacionais que sejam ignoradas ou não estejam referidas especificamente no ajuste entre as partes ao tempo da celebração do negócio jurídico*"; essa é a grande preocupação dos juízes do trabalho que se recusam a homologar acordo extrajudicial com eficácia liberatória geral: em inúmeras situações *o trabalhador sequer tem ciência das lesões ou da perda*

da funcionalidade de membros, órgãos, etc. – que ainda são latentes –, quando da extinção do contrato de trabalho ou mesmo quando da celebração de um acordo em processo (judicial); aliás, essa ressalva é tão importante, que deveria ser adotada até mesmo nas homologações de acordos judiciais.

8) A quitação também não alcança "*pretensões relacionadas a fatos e/ou direitos*" *desconhecidos* pelo seu titular no momento da celebração do acordo (inciso II do parágrafo único do art. 1º), outra importante regra, porque se o trabalhador sequer tinha ciência de determinado fato – por exemplo, uma publicação, em grupo de *WhatsApp* corporativo, por parte do empregador, de uma acusação de furto que teria sido cometido pelo trabalhador, em manifesta ofensa à sua honra – não poderia dar quitação à pretensão correspondente – no exemplo dado, pretensão de indenização do dano moral sofrido.

9) A quitação geral não vale para partes não representadas ou substituídas no acordo – os famosos terceiros, como a União (INSS) –, regra tão óbvia que dispensa comentários.

10) Cabe *ressalva específica quanto a valores ou títulos* para os quais o trabalhador não queira dar quitação, mas isso tem de estar expressamente ressalvado em alguma cláusula do acordo extrajudicial.

11) A mediação pré-processual, criada pelo CSJT, teria sido validada (art. 3º e parágrafos), o que desafiaria longos comentários, que fugiriam por completo ao objeto deste breve artigo; apenas uma observação: a mediação, *por lei*, sequer seria cabível (ainda) na Justiça do Trabalho, pois a Lei da Mediação (Lei nº 13.140/2015), no parágrafo único de seu art. 42, disciplina o seguinte: "A mediação nas relações de trabalho será regulada por lei própria"; ao que consta, esta lei ainda não foi promulgada e publicada.

12) Agora, uma regra que entendemos muito salutar – e já defendia em livro de nossa autoria, o *Manual das Audiências Trabalhistas* (Editora Jus-Podivm) – é a que *veda a homologação parcial do acordo extrajudicial* (§ 3º do art. 3º), questão atualmente objeto de divergência entre as Turmas do TST; ora, o acordo extrajudicial é um negócio jurídico estabelecido pelas partes, de sorte que, *ou o juiz o homologa por inteiro, ou nega a homologação a todas as cláusulas do acordo*, seja (i) porque constatou um vício do negócio jurídico (por exemplo, pessoa incapaz), (ii) porque verificou um defeito desse negócio (por exemplo, a coação do trabalhador), ou, ainda, (iii) porque entende que não pode haver quitação ampla, geral e irrestrita no acordo extrajudicial, considerando a Resolução nº 586 inconstitucional, nesse aspecto.

13) Enfim, a normativa da resolução somente se aplica aos acordos de valor superior a 40 salários mínimos (R$ 56.480,00, em outubro de 2024), nos primeiros seis meses de sua vigência.

Na prática, a se aplicar a normativa da Resolução nº 586 do CNJ, seria reduzir o prazo de prescrição de dois anos – após a extinção do contrato de trabalho – previsto no art. 7º, XXIX, da Constituição para a data da homologação do acordo, o que seria flagrantemente inconstitucional, além do que a eficácia liberatória geral seria como a advinda de uma coisa julgada material, em procedimento de jurisdição voluntária, sem lide, sem pretensão material específica, como já observamos nos tópicos anteriores.

De modo que esta resolução passará por um difícil teste (controle) de constitucionalidade: somente nestas breves linhas apontamos quatro possíveis questionamentos a esse respeito. *O tempo* dirá, porque ele *é o senhor da razão*.

Referências

CNJ. *Relatório Justiça em Números 2024* – ano-base 2023. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/05/justica-em-numeros-2024.pdf. Acesso em: 1 out. 2024.

CUNHA, Alexandre dos Santos; SILVA, Paulo Eduardo Alves da; ALVES, Adriana Avelar; ARAÚJO, Carla Rodrigues Costa de; ROSIM, Danielle Zoega; TOLLER, Ana Flávia Lopes de Moraes; PAULA, Gustavo Lima de; MARTINEZ, Victor Dantas de Maio. *Acesso à Justiça do Trabalho*: antes e depois da reforma trabalhista. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11212/1/td_2769_web.pdf. Acesso em: 3 out. 2024.

DELGADO, Gabriela Neves; LEMOS, Maria Cecilia de Almeida Monteiro. *A Justiça do Trabalho e a litigiosidade trabalhista*: organograma institucional e efetividade. Disponível em: https://images.jota.info/wp-content/uploads/2024/04/parecer-anamatra-26-de-abril-gabriela-delgado-e-maria-cecilia-lemos.pdf. Acesso em: 3 out. 2024.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2004. v. I.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2004. v. III.

GODINHO, Robson Renault. Sobre o conceito de jurisdição voluntária. *Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro*, n. 79, p. 263-279, jan./mar. 2021.

GRECO, Leonardo. *Capítulo XV* – Dos procedimentos de jurisdição voluntária. *In*: WAMBIER, Teresa Arruda Alvim; DIDIER JR., Fredie; TALAMINI, Eduardo; DANTAS, Bruno (coord.). *Breves comentários ao novo Código de Processo Civil*. 3. ed. São Paulo: RT, 2016.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *Manual das audiências trabalhistas*: presencial, por videoconferência e telepresencial. 4. ed. Salvador: JusPodivm, 2024.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Curso de direito processual do trabalho I*: processo de conhecimento. São Paulo: LTr, 2009.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de direito processual civil*. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993. v. 1.

Como citar este texto:
SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Acordo extrajudicial e a Resolução nº 586 do CNJ, de 30/9/2024: exame da constitucionalidade desse ato normativo. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 4, p. 142-159, out./dez. 2024.