O ACORDO NO PROCESSO DO TRABALHO

JOSÉ ANTÔNIO RIBEIRO DE OLIVEIRA SILVA(*)

I. PROLEGÔMENOS

Pensamos que a conciliação é a finalidade principal da Justiça do Trabalho, razão pela qual temos conclamado as partes à celebração de acordo, pois que assim dão ao litígio a melhor solução, tendo em vista que o acordo traduz uma autocomposição. Por outro lado, o acordo *desafoga* as Varas do Trabalho, passando os juízes a dispor de lapso razoável para resolver de forma mais adequada, ou seja, com mais e melhores fundamentos, as causas de maior complexidade.

É bem verdade que a avalancha de ações ajuizadas na Justiça do Trabalho após o advento da Carta Política de 1988, fruto de uma litigiosidade contida que de repente se viu despertar, tem dificultado aos juízes maior detença na tentativa conciliatória. Contudo, pensamos que o juiz do trabalho precisa envidar todos os seus esforços na busca da conciliação.

Assim procedendo, estará em verdade cumprindo sua nobre missão, visto que a conciliação foi eleita pelo legislador como a melhor forma de solução dos conflitos trabalhistas. Veja-se, a propósito, o teor do art. 764, *caput*, da CLT:

> *"Art. 764. Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho* serão sempre *sujeitos à conciliação" (destacamos).*

E no primeiro parágrafo do mesmo dispositivo o legislador disciplinou que os juízes do trabalho devem *sempre empregar*, na tentativa conciliatória, *seus bons ofícios e persuasão.*

Persuadir, segundo os léxicos, é fazer com que alguém aceite uma idéia ou sugestão, é induzir ou aconselhar tal aceitação, é mostrar a conve-

(*) Juiz do Trabalho Substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

niência à pessoa renitente, enfim, é convencer, é produzir em outrem o ânimo de aceitação da idéia ou sugestão. Destarte, mister que o juiz do trabalho *aconselhe* às partes a conciliação, *persuadindo-as*.

E tal aconselhamento não implica em prejulgamento da causa quando o juiz apenas faz menção a teses doutrinárias ou a correntes jurisprudenciais majoritárias, nem mesmo quando discorre sobre o *onus probandi* das partes, alertando-as para as dificuldades de produzir determinada prova. Muito menos quando concita as partes a refletirem sobre os riscos da demanda, a título de exemplo: se o trabalhador não produzir a prova dos requisitos da relação de emprego não poderá ser reconhecido como empregado e, por via de consequência, não receberá nenhuma verba decorrente de tal relação; se for reconhecido o vínculo empregatício, a *empresa* terá que proceder aos recolhimentos previdenciários de todo o período contratual, além de sofrer as penalidades administrativas pela falta de cumprimento das obrigações trabalhistas como: anotação em CTPS, registro do empregado, abertura de conta vinculada e efetivação dos depósitos fundiários etc.

E a tentativa conciliatória é tão importante no processo do trabalho que logo na *abertura* da audiência o juiz deverá propor a conciliação (art. 846, *caput*, da CLT, com a redação que lhe foi dada pela Lei n. 9.022/95). No procedimento sumaríssimo, a conciliação ganhou ainda mais foro de relevância, pelo que se depreende da análise do art. 852-E da CLT, acrescentado pela Lei n. 9.957/2000. Vejamos:

> *"Art. 852-E. Aberta a sessão, o juiz esclarecerá às partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência".*

Como afirmamos alhures, toda a construção legislativa que vigora no procedimento ordinário "foi sintetizada no art. 852-E da CLT, no procedimento sumaríssimo"(1). Assim, apenas depois do malogro da primeira proposta de conciliação é que o juiz então vai receber a contestação ofertada pelo réu. Para finalizar estas considerações iniciais, a tentativa de conciliação é de tamanha importância no processo do trabalho que deve ser renovada após o encerramento da instrução processual e oferecimento de razões finais pelas partes, antes do julgamento do feito, nos termos do art. 850, *caput*, da CLT. E no procedimento sumaríssimo o juiz pode e deve fazê-lo "em qualquer momento da audiência, ou seja, no seu início, após o depoimento do autor, do réu, das testemunhas do autor, das testemunhas do réu etc."(2).

---

(1) *José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva*. "Questões relevantes do procedimento sumaríssimo: 100 perguntas e respostas". São Paulo, LTr, 2000, pág. 81.

(2) Idem, ibidem.

II. CONCEITO

Cediço que o acordo judicial é um ato jurídico através do qual as partes põem fim ao litígio, é uma transação.

E, por assim ser, reclama a presença de alguns requisitos de existência, quais sejam: a) *a convenção das partes*, pois que o ato é bilateral, não existindo acordo se uma das partes não anui à proposta da outra ou mesmo do juiz, questão que ganha relevância quando num dos pólos da ação há litisconsórcio, porquanto o acordo existe e pode ser homologado somente em relação ao litisconsorte que o celebra, devendo o autor desistir da ação em face do réu que não se obriga ao pagamento, ou o processo prosseguir em relação ao autor que não aceita a proposta do réu, conforme o caso; b) *a reciprocidade das concessões*, já que se apenas uma das partes concede, *abre mão* de algo, não se pode falar em transação, mas em renúncia do autor ou reconhecimento do pedido pelo réu; c) *a incerteza sobre o resultado do processo*, ou seja, a existência de uma *res dubia*, de uma dúvida razoável sobre a existência do direito postulado em juízo, ou mesmo acerca da existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito, o que não ocorrerá, a título de exemplo, se uma das partes já havia tomado ciência do julgamento e propõe à outra acordo, que o aceita por desconhecer que a sentença lhe garantiu melhor resultado.

Agora, convém lembrar que por meio do acordo judicial não se transmitem direitos, apenas se os declaram ou reconhecem (art. 1.027, parte final, do Código Civil).

Em verdade, o acordo judicial é um negócio jurídico, na concepção da doutrina mais moderna acerca do ato jurídico, iniciada com os pandectistas alemães, visto que as partes convenentes podem estabelecer cláusulas as mais variadas possíveis, desde que não firam a ordem pública, conquanto via de regra haja poucas cláusulas negociais nos acordos celebrados no curso de um processo. Sendo assim, podemos conceituar o acordo judicial como um negócio jurídico por meio do qual as partes põem termo ao litígio, fazendo-se concessões recíprocas, tendo em vista a incerteza sobre o resultado do processo.

III. REQUISITOS DE VALIDADE

Pois bem, sendo o acordo um negócio jurídico, deve preencher os requisitos legais para sua validade, quais sejam: a) subjetivo — capacidade do agente; b) objetivo — licitude e possibilidade do objeto; c) formal — forma prescrita ou não defesa em lei.

Ainda sobre tais requisitos, convém ressaltar que se a parte (via de regra o autor) não tiver capacidade de fato, ou seja, não puder por si praticar os atos da vida civil, deve ser representada em juízo por quem o Estatuto Civil disciplinar. Assim, o louco ou o surdo-mudo que não puder exprimir sua vontade deverá estar representado por um de seus genitores, por

seu tutor ou mesmo por seu curador, quando judicialmente declarado interdito. Não há falar em representação por irmão ou tio, já que a lei civil não concebe tal representação, nem mesmo a legislação trabalhista. Tratando-se o autor de adolescente (pessoa que conta com doze anos completos até dezoito anos de idade, nos termos do art. 2º, *caput*, da Lei n. 8.069/90), necessitará estar assistido para a celebração da avença, por um de seus progenitores ou por seu tutor, pois que estão sujeitos à curatela apenas os incapazes com vinte e um anos completos ou mais.

De se notar também que na falta dos representantes legais, o juiz pode nomear curador à lide ou especial à parte absoluta ou relativamente incapaz, onde não houver Procuradoria da Justiça do Trabalho (art. 793 da CLT, c/c o art. 9º, inciso I, do CPC), preferencialmente parente da parte ou advogado que milita na Justiça do Trabalho.

No tocante ao objeto do acordo judicial, deve ser lícito, vale dizer, em conformidade com o ordenamento legal, não podendo as partes, por exemplo, transacionar acerca de alegados direitos oriundos da prestação de serviços no tráfico de drogas, ou mesmo da prática do lenocínio. E também possível, já que se impossível o objeto não há falar em negócio jurídico, sendo que a impossibilidade do objeto pode ser jurídica, como a proibição de se dispor sobre herança de pessoa viva (art. 1.089 do Código Civil), ou física, como a cláusula pela qual uma das partes se obriga a entregar uma estrela à outra.

Convém dissertar ainda que o objeto do acordo judicial somente pode pertinir a direitos patrimoniais de caráter privado, nos termos do art. 1.035 do Estatuto Civil. Assim, não podem as partes transigir sobre suas condições de capacidade, por exemplo: a *empresa* relevando a ausência do assistente do trabalhador adolescente. Nem mesmo sobre competência absoluta do Juízo, por exemplo: quando declaram que a relação jurídica havida entre ambas era de representação comercial (autônoma) e insistem na homologação do acordo pelo juiz do trabalho.

Resta analisar a questão formal. Pois bem, sendo a transação um negócio jurídico bilateral cujo escopo é prevenir ou terminar litígio, reclama forma prescrita em lei para sua celebração, tanto a realizada extrajudicialmente quanto a surgida no curso de um processo, devendo sempre ser feita por escrito (arts. 1.028 e 1.029 do Código Civil). O acordo judicial é, portanto, um ato solene, mesmo que noticiado em petição das partes.

Agora, questão polêmica é a atinente à exigência do ato homologatório do juiz para a perfeição ou validade do ato transacional das partes. Entendem alguns doutrinadores que o acordo é um ato de vontade das partes e que produz efeitos independentemente da chancela judicial. Outros pensam que esta chancela, ou seja, a homologação pelo juiz, é uma formalidade que aperfeiçoa ou integra o negócio jurídico celebrado entre as partes.

Wagner D. Giglio adota a primeira corrente, ao afirmar que nos acordos formalizados por petição nos autos, "o art. 158 do Código de Processo Civil eliminou a necessidade de homologação, ao dispor que 'os atos das

partes, consistentes em declarações unilaterais ou bilaterais de vontade, produzem imediatamente a constituição, a modificação ou a extinção de direitos processuais', prestigiando a autonomia da vontade dos litigantes". E conclui ser válido "o acordo espontâneo, apresentado por petição, independentemente de homologação"[3].

Ousamos discordar, em parte, do insigne processualista, pois que o acordo judicial, a par de ser um ato processual, tem por base uma transação entre as partes, que é um ato negocial, como já fundamentado, cujos efeitos obrigacionais estão previstos na lei civil. E por isso mesmo deve o juiz perquirir sobre a presença dos requisitos de existência e validade *retro* estudados, para somente depois chancelar o acordo entre as partes, conferindo-lhe exeqüibilidade.

Explicamos: uma coisa é a petição de acordo, ato processual; outra é a transação havida entre as partes, ou seja, a relação jurídica material; outra, completamente distinta, é a averiguação pelo juiz da validade do acordo judicial e da inexistência de defeitos do negócio jurídico, vale dizer, se não apresenta vícios do consentimento (erro, dolo, coação) ou mesmo sociais (simulação, fraude contra credores), o que é feito quando procede ao ato homologatório, de natureza processual e, portanto, dispensável ao negócio jurídico em si, mas não ao processo.

Demais, sem a homologação do juiz o acordo não tem exeqüibilidade, haja vista que o termo de homologação, que vale como decisão irrecorrível (art. 831, parágrafo único, da CLT), é o título executivo do qual se valerá a parte em caso de inadimplemento pela parte contrária, comentário necessário ainda que a adimplência espontânea seja a regra. E o art. 158, *caput*, do CPC, refere-se a direitos processuais, sendo certo que o acordo judicial confere a uma das partes o direito material ao pagamento de certa quantia, ou mesmo à entrega de determinada coisa. Outrossim, não se pode olvidar que o processo precisa ser extinto, sendo que o próprio CPC disciplina que "Obtida a conciliação, será reduzida a termo e homologada por sentença" (§ 1º do art. 331, acrescentado pela Lei n. 8.952/94).

Destarte, o negócio jurídico entre as partes subsiste e pode ser voluntariamente cumprido, ainda que não homologado pelo juízo. No entanto, o juiz precisa analisar seus requisitos de validade e lhe conferir exeqüibilidade pelo termo de homologação, que extingue o processo, ou, quando não, negar a chancela judicial e extinguir o processo sem julgamento do mérito, nos termos do art. 129 do CPC, ou ainda determinar o prosseguimento do feito, quando já iniciada a execução.

IV. NATUREZA JURÍDICA DO TERMO DE HOMOLOGAÇÃO

Outro equívoco, *concessa venia*, cometido por boa parte dos doutrinadores e juízes, é o atinente à natureza jurídica do ato homologatório de acordo.

---

(3) "Direito processual do trabalho". 9ª ed., São Paulo, LTr. 1995, págs. 232-233.

É bem verdade que o art. 831, parágrafo único, da CLT, disciplina que o termo de homologação do acordo vale como decisão irrecorrível, sendo que o art. 331, § 1º, do CPC, como acima transcrito, reza que a conciliação será reduzida a termo e homologada por sentença. Contudo, pensamos que o termo de homologação de acordo não se trata de sentença, ainda que o legislador de 1973 tenha consignado no art. 269, inciso III (do CPC) que o processo se extingue com julgamento do mérito quando as partes chegam à transação.

Ocorre que houve um deslize do legislador ao definir tal matéria. Não se tratando o termo de homologação do acordo de sentença terminativa (art. 267 do CPC), preferiu-se elencá-lo como sentença definitiva, por meio da qual o juiz decide o mérito, que é a própria pretensão deduzida em juízo.

Ora, na homologação do acordo o juiz não procede ao exame do mérito, mas tão-somente à averiguação dos seus requisitos de existência e validade, como já dissemos. São as próprias partes que prescindem da análise meritória, diante da incerteza do resultado do processo, razão pela qual se fazem concessões mútuas para darem cobro ao litígio.

Outrossim, o termo de homologação não se trata de sentença, pois que não contém nenhum de seus requisitos essenciais, quais sejam: relatório, fundamentação e dispositivo, consoante disposição contida no art. 458 do CPC. Isto porque a chancela judicial não é *decisum* em sentido estrito, porquanto nela o juiz não resolve as questões que lhe foram submetidas pelas partes. Tanto que o art. 449 do CPC, com melhor redação, disciplina que "O termo de conciliação, assinado pelas partes e homologado pelo juiz, terá valor de sentença". Se terá valor de sentença é porque de sentença não se trata. De se notar ainda que o art. 831, parágrafo único, da CLT, não qualifica o termo de conciliação como sentença, mas como "decisão irrecorrível".

Com razão, pois, o preclaro Juiz do Trabalho *Manoel Carlos Toledo Filho*, quando afirma que o ato judicial homologatório da conciliação trabalhista se trata de "uma decisão definitiva irrecorrível"[4]. Em verdade, à falta de melhor opção, visto que o ato homologatório de acordo não é despacho, decisão interlocutória ou sentença, mas é decisão que põe termo ao processo, da qual não cabe qualquer recurso, entendemos que sua natureza jurídica é de decisão definitiva (contraposta à interlocutória) irrecorrível, característica esta que nem mesmo a sentença tem.

E não sendo sentença o termo de homologação, dele não cabe ação rescisória, como equivocadamente sumulou o E. TST (Súmula 259), *data venia*, porque ainda que a parte tenha fundadas razões para invalidar a transação (art. 485, inciso VIII, do CPC), não há sentença a ser rescindida. Assim sendo, aplicável à questão em apreço o art. 486 do mesmo *Codex*, que estatui a seguinte norma: "Os atos judiciais, que não dependem de sentença, ou em que esta for meramente homologatória, podem ser rescin-

(4) "A competência funcional do juiz presidente da Junta de Conciliação e Julgamento". São Paulo, LTr, 1997, pág. 81.

didos, como os atos jurídicos em geral, nos termos da lei civil". Por isso a importância do estudo dos requisitos de existência e validade da conciliação, pois que presentes estes, somente os vícios do consentimento ou sociais podem invalidar o acordo, pedido que precisa ser expresso em ação anulatória, cujo prazo prescricional é de quatro anos, nos termos do art. 178, § 9º, inciso V, do Código Civil.

V. COMPETÊNCIA

No que concerne à competência *ex ratione materiae*, não nos parece correta a posição dos que entendem não ser o juiz do trabalho competente para homologar acordo quando as partes alegam que este foi celebrado sem reconhecimento do vínculo empregatício.

Ora, o exame da competência se faz *a priori*, ou seja, num momento anterior à averiguação das condições de validade do acordo. Assim, é a matéria ventilada nos autos que delimita a competência do órgão judicial e não uma cláusula inserta no negócio jurídico entabulado, vale dizer, o juiz do trabalho é competente para apreciar e homologar o acordo sempre que o for também para decidir o mérito da lide. Destarte, se a controvérsia dos autos for decorrente de uma relação de emprego havida entre as partes, ou mesmo se for referente à existência ou não de tal relação, nos termos do art. 114, *caput*, da Constituição Federal, é o juiz do trabalho competente para o ato homologatório. A menos que as partes expressamente asseverem que a relação havida entre ambas não foi de emprego, mas de representação autônoma, por exemplo.

E nem há falar em irrenunciabilidade de direito trabalhista, visto que ao pretender a homologação de acordo sem reconhecimento de vínculo empregatício não está o trabalhador renunciando ao direito de ver tal vínculo reconhecido, mas apenas transacionando sobre as verbas decorrentes de tal liame, que é incerto, dúbio. Assim, somente quando a relação de emprego já tiver sido admitida pelo réu nos autos não poderá o juiz homologar o acordo sem reconhecimento de vínculo, porque aqui sim estamos diante de uma autêntica renúncia.

Ainda como reforço de argumento, de nenhuma valia o reconhecimento do vínculo empregatício por um determinado período, pura e simples. Os únicos efeitos patrimoniais de tal declaração (a não ser os do Direito do Trabalho, que podem ser transacionados no acordo) são os atinentes à contagem de tempo de serviço para concessão de benefícios previdenciários. Mas estes não são direitos trabalhistas e com eles não deve se preocupar o juiz do trabalho mais do que o próprio trabalhador. Então, sempre que o trabalhador, expressamente advertido de que o acordo sem reconhecimento de vínculo empregatício não resultará em anotação de sua CTPS, da qual poderia advir a consideração do tempo de serviço para efeitos previdenciários, ratificar sua vontade de praticar o negócio jurídico, deve o juiz homologar o acordo.

Por isso, dissentimos do ilustre colega *Wagner Ramos de Quadros*, quando em interessante artigo publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região defendeu a tese de que nestes casos (de acordo sem reconhecimento de vínculo de emprego) o processo deve ser extinto sem julgamento do mérito "quanto à natureza da relação jurídica", sendo que o juiz isso fará "na forma do art. 267, VIII, do CPC"[5].

Também porque, como já ponderamos, na homologação de acordo não há julgamento do mérito, embora o termo de homologação valha como decisão irrecorrível.

VI. PROPOSTA DE CONCILIAÇÃO

Os arts. 846 e 850 da CLT disciplinam que o juiz deve propor a conciliação tanto no início da audiência quanto no momento imediatamente anterior ao julgamento do feito.

Pois bem, propor, verbo derivado da expressão latina *proponere*, segundo os léxicos significa submeter a exame ou à apreciação, apresentar como sugestão, apresentar proposição (proposta), sugerir, alvitrar. Desse modo, deve o juiz não apenas questionar sobre a existência ou possibilidade de acordo entre as partes, mas também apresentar proposta de acordo, vale dizer, formular proposta e a apresentar às partes para que reflitam, discutam e cheguem a uma solução pacífica para o conflito de interesses, ou apresentem os motivos pelos quais tal solução se mostra inviável. E não somente no início da audiência, como também após o encerramento da instrução processual, quando as partes podem perceber, por si mesmas, que não se desincumbiram satisfatoriamente do seu *onus probandi*, tornando-se mais maleáveis à conciliação.

Pensamos, outrossim, que sempre que possível deve o juiz elaborar cálculos acerca das verbas controvertidas, os quais certamente não serão exatos, mas aproximados, considerando inclusive o que diuturnamente ocorre nas instruções processuais, formulando em seguida sua proposta conciliatória. Isso permite, por outro lado, afastar as partes dos cálculos por elas confeccionados (quando o fazem), que via de regra são distorcidos do que ordinariamente resta reconhecido em sentença, passando então a discussão a gravitar em torno da proposta do juiz.

Em alguns casos nem é necessária a elaboração de cálculos aproximados, porquanto a divergência entre as partes ou é de pequena importância ou diz respeito à forma de pagamento. Nesses (casos) basta a paciência do juiz, aliada à sua criatividade, para que o acordo seja celebrado. Pode ponderar, por exemplo, que o autor não precisa se desincumbir do seu ônus probatório e recebe no ato um título executivo, ou que a situação econômica do país não permite que a *empresa* assuma um débito mensal

(5) "Do acordo sem reconhecimento de vínculo" Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 9, LTr, 1997, págs. 131-135.

de quantia elevada; por outro lado, que possível condenação levará em conta atualização monetária e incidência de juros, além do pagamento integral das custas processuais, ou ainda implicará na expedição de ofícios para a aplicação de multas administrativas, cujos valores são elevados, tudo conforme o caso concreto. Existem ainda os argumentos referentes ao reconhecimento de vínculo empregatício, como já enfatizamos no início deste artigo.

Agora, não descuramos da avalancha de processos que ano após ano sobrecarrega as pautas de audiências no processo do trabalho, impedindo que o juiz disponha de lapso razoável para propor a conciliação às partes, fato que fez com que a audiência, que era e deveria ser una, passasse a ser subdividida em audiência inicial, audiência de instrução e audiência de julgamento. Ocorre que esta prática, além de ferir os princípios da concentração, da celeridade e da economia dos atos processuais, não tem atingido o resultado que dela se espera. Explicamos: sempre que a pauta de audiências unas não tem vaga num espaço de tempo mais curto, designam-se audiências iniciais para que haja a possibilidade de conciliação com a maior brevidade possível, tendo em vista que boa parte dos créditos reclamados no processo do trabalho tem natureza alimentar.

Ocorre que, por motivos variados, não há uma incidência satisfatória de celebração de acordos nestas audiências iniciais, o que resulta no distanciamento cada vez mais freqüente de vagas na pauta de audiências de instrução, preferindo a *empresa* aguardar a audiência em prosseguimento para formular proposta de acordo, com o que ganha tempo. Demais, esta prática de realizar audiências iniciais de cinco em cinco minutos, com o agendamento de quinze audiências por dia ou até mais, em nada contribui para o *desafogamento* das Varas do Trabalho, visto que na maior parte delas nem mesmo o autor fez cálculo de sua pretensão, não tendo o juiz o tempo necessário para a elaboração de cálculo e formulação de sua proposta.

Não obstante isso, pensamos que deve o juiz do trabalho, com muita paciência e equilíbrio, procurar convencer partes e advogados de que o acordo é a melhor solução, para todos. Principalmente no procedimento sumaríssimo, no qual a audiência deve ser única (art. 852-C da CLT), salvo raras exceções (art. 852-H, §§ 1º, 3º e 4º, da CLT).

VII. AUDIÊNCIA DE RATIFICAÇÃO DE ACORDO

Por outro lado, devemos reconhecer que em alguns casos as próprias partes celebram acordo, nalguns após refletirem sobre a proposta do juiz, vindo noticiar tal acordo nos autos por meio de petição.

A E. Corregedoria do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, no Capítulo "RAT" da bem elaborada CNC (Consolidação das Normas da Corregedoria), disciplina que "O acordo submetido à homologação judicial, antes da audiência inaugural, ou mesmo em qualquer outra fase do processo, mas fora das audiências, poderá ser ratificado pelas partes,

pessoalmente" (art. 1º, *caput*). E nos dois parágrafos deste artigo estatui que é faculdade do juiz determinar a ratificação do acordo, sendo que se a entender necessária deve mandar intimar os advogados das partes, ressaltando que a ratificação deve ser realizada perante o juiz e não perante servidor.

Primeiramente, entendemos que o juiz do trabalho deve sempre designar audiência para ratificação de acordo noticiado por petição, ou nas Varas em que isso sobrecarregar a pauta de audiências, assinar prazo razoável para que as partes compareçam diante dele e ratifiquem o acordo, lavrando-se no ato o termo de homologação. Isso porque somente com este procedimento poderá averiguar a presença dos requisitos de validade do acordo e sobretudo constatar a inexistência de vícios do consentimento, ou até mesmo de simulação. Mormente quando o acordo vem noticiado em petição protocolizada antes da data da audiência inicial (ou una), porque pode o autor não ter capacidade para a prática dos atos da vida civil, ou ignorar alguns dados sobre o acordo (até mesmo o seu montante), ou estar sendo coagido (física ou moralmente) a aceitá-lo. Outras vezes, como já tivemos a oportunidade de verificar, há dolo de uma parte em detrimento da outra, com a prática do patrocínio infiel pelo advogado desta, quando (por exemplo) o trabalhador aceita receber uma módica quantia e quita todas as verbas devidas em uma relação contratual com mais de dez anos. E já nos deparamos com caso em que o réu nem sequer havia sido citado e celebrou acordo vultoso, uma autêntica simulação para fraudar credores, sendo que ele continha débitos de natureza cível, trabalhista e fiscal em valor aproximado ao do acordo.

Em segundo comentário, não acreditamos que a exigência de tal ratificação seja um menosprezo ao trabalho ou à pessoa do advogado, ainda que seu próprio constituinte lhe tenha outorgado inclusive poderes especiais para transigir, nos termos do art. 38 do CPC. Mesmo porque o advogado somente pode negociar acordo com a parte adversa, bem como desta ou de terceiros receber valores relacionados com o objeto do mandato, mediante "expressa autorização" do seu constituinte (art. 34, incisos VIII e XIX, da Lei n. 8.906/94). Demais, se o acordo é lícito e fruto da vontade do seu cliente, nada tem a esconder do juiz.

E se as partes não comparecem para ratificação, o processo deve ser extinto (sem julgamento do mérito). A não ser que o acordo tenha sido noticiado após a prolação da sentença, quando então o juiz deve determinar o prosseguimento do feito. O que pode ocorrer inclusive se as partes pretendem desrespeitar os limites da coisa julgada, por exemplo: entabulando acordo sem reconhecimento de vínculo quando este já foi reconhecido pela sentença; insistindo na isenção de custas quando a sentença já condenou o réu a tal pagamento; discriminando verbas que não foram deferidas na sentença para fugir aos recolhimentos previdenciários. De se observar ainda que o acordo após o trânsito em julgado da sentença não inibe a expedição de ofícios que nela (sentença) tenha sido determinada.

VIII. INCIDÊNCIA TRIBUTÁRIA E DESPESAS

Não poderíamos deixar de tecer alguns comentários acerca dos recolhimentos previdenciários, fiscais e de custas, quando da celebração de acordo no processo do trabalho.

Primeiro, destacamos que não há falar em recolhimentos previdenciários sobre verbas que não integram o salário-de-contribuição, dentre as quais: cotas do salário-família, aviso prévio indenizado, férias indenizadas mais o terço constitucional, indenização por tempo de serviço, FGTS mais multa de 40%, vale-transporte, multas legais (arts. 467 e 477, § 8º, da CLT) e convencionais etc.

Por outro lado, não adianta a *empresa* ou o réu pessoa física informar que a importância do acordo está sendo paga a título indenizatório, ou que desta importância tal percentagem se refere a verbas indenizatórias e outra a verbas de natureza salarial, sem discriminar quais são estas verbas, observando rigorosamente as que foram postuladas na exordial ou deferidas na sentença (ou acórdão). Se isso ocorrer, incidirá contribuição previdenciária sobre o valor total do acordo homologado.

Outra observação a ser feita é que após a edição da Lei Complementar n. 84/96, quando o fato gerador da contribuição previdenciária ocorreu a partir de 1º de maio de 1996, em se tratando de acordo sem reconhecimento de vínculo empregatício, deve o réu recolher a importância de 15% (quinze por cento) sobre o valor total do acordo, nos termos do art. 1º da indigitada lei. A menos que o réu seja pessoa física, pois que a disposição legal cria o tributo apenas a cargo de empresas, pessoas jurídicas e cooperativas, inclusive de trabalho, vale dizer, o fato gerador é o pagamento feito por estas a empresários, autônomos, avulsos, pessoas físicas e cooperados, pela prestação de serviços sem vínculo de emprego. E não se pode olvidar que em matéria tributária vige o princípio da estrita legalidade, não se podendo exigir pagamento de tributo por quem a própria lei não considerou contribuinte.

No tocante ao imposto de renda, devemos salientar que o Provimento n. 1/96, da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, considera que não incide imposto de renda "sobre quantias pagas a título de acordo realizado na Justiça do Trabalho".

Um último comentário deve ser feito neste tópico, a respeito das custas (despesas processuais) no acordo. Estamos entendendo que *exclusivamente* na homologação de acordos no processo do trabalho, pode o juiz isentar o pagamento de custas de valor igual ou inferior a R$ 1.000,00 (mil reais), visto que a Portaria n. 289, de 31 de outubro de 1997, do Ministro de Estado da Fazenda, em seu art. 1º, inciso I, autorizou a não inscrição, como Dívida Ativa da União, de débitos para com a Fazenda Nacional de tal valor. Mesmo porque a esse respeito a E. Corregedoria do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, no Capítulo "CUST" da CNC (Consolidação das Normas da Corregedoria), disciplina que: "Art. 1º. Quando a execução que se processa refere-se apenas a custas processuais cujo valor seja igual ou

inferior a R$ 1.000,00 (mil reais), os atos executórios devem se limitar a uma simples notificação postal para pagamento em 05 (cinco) dias." Se não pagas, os autos serão arquivados. De se lembrar ainda que a gratuidade judiciária é da índole do processo do trabalho.

IX. CONCLUSÃO

Enfatizamos mais uma vez a necessidade urgente de que o juiz do trabalho empregue um pouco mais do seu precioso tempo na tentativa conciliatória, pois que além de ser esta a finalidade precípua da Justiça do Trabalho, somente o incremento no número de acordos vai possibilitar a redução do número de processos em pauta de audiências de instrução ou de julgamento, reduzir o serviço que oprime as secretarias, bem como propiciar a busca da paz social (no caso concreto).

Obviamente que deve fazê-lo sem se descuidar de proceder a uma averiguação acerca da presença dos requisitos de existência e validade do negócio jurídico, bem como a respeito da inexistência de vícios do consentimento ou mesmo sociais, para depois homologar o acordo. E assim estará cumprindo a finalidade social da lei, segundo as exigências do bem comum (art. 5º da LICC).

Nem se objete que o acordo, em inúmeros casos, não equivale a uma autêntica conciliação, nem desarma os espíritos, visto que se ele não atinge tal finalidade, tampouco o conseguirá a sentença. Muito pelo contrário, esta, via de regra, não agrada a nenhuma das partes.

Ultimamos com as palavras do mestre *Amauri Mascaro Nascimento*, para quem "A experiência mostra que, em alguns casos, apesar da conveniência da conciliação, há relutância das partes, mais por razões de ordem psicológica, superadas, se bem conduzidas as discussões pelos classistas e melhor ultimadas pelo Juiz, cuja opinião, sobre o acordo, sempre pesa"(6). Na verdade, em boa parte das vezes é preciso que o juiz atue, como se psicólogo fosse, para descobrir o motivo que leva a parte a não celebrar o acordo quando este se mostra plenamente viável e, em seguida, desarmar o espírito da parte e lhe mostrar a conveniência da conciliação, ainda que meramente de ordem prática ou objetiva.

(6) "Curso de direito processual do trabalho", 14ª ed., São Paulo, Saraiva, 1993, pág. 239.