

# **ACORDO EXTRAJUDICIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO PÓS-REFORMA TRABALHISTA: GARANTIA DE DIREITOS OU RISCO DE RENÚNCIA A DIREITOS INDISPONÍVEIS?**

Gabriel Tomaz Antunes Brandão<sup>1</sup>

Prof<sup>a</sup>. Adriana Gomes Medeiros de Macedo<sup>2</sup>

## **RESUMO**

O artigo analisa o acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho após a Lei nº 13.467 de 2017, articulando a ampliação da negociação coletiva e individual com o procedimento de homologação judicial previsto nos arts. 855-B a 855-E da CLT. Parte-se da pergunta sobre a medida em que esse instrumento pode gerar eficiência, celeridade, redução de litigiosidade e previsibilidade, sem enfraquecer a proteção que caracteriza o Direito do Trabalho. A pesquisa é qualitativa e bibliográfica, baseada na legislação aplicável, em doutrina especializada e em decisões do Tribunal Superior do Trabalho, de Tribunais Regionais e do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. Os resultados indicam quatro condições materiais e procedimentais para a validade do acordo, controvérsia real e bem delimitada, discriminação de parcelas com valores e base de cálculo, equivalência concreta das concessões e atuação independente de advogados distintos com informação suficiente e tempo para deliberação. Verifica-se que a extensão da quitação é o ponto mais sensível do controle, com tendência à homologação quando restrita ao que foi especificado e documentado. Conclui-se que eficiência e proteção são compatíveis quando o termo respeita limites de ordem pública e apresenta documentação idônea.

---

<sup>1</sup> Acadêmico do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte; gabrielbrandao2103@gmail.com.br.

<sup>2</sup> Professora Orientadora do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte; adrianagomes@unirn.edu.br.

**Palavras-chave:** Acordo Extrajudicial; Reforma trabalhista; Conflito trabalhista; Princípio da proteção.

## **EXTRAJUDICIAL SETTLEMENTS IN LABOR COURTS AFTER THE LABOR REFORM: GUARANTEE OF RIGHTS OR RISK OF WAIVING INALIENABLE RIGHTS?**

### **ABSTRACT**

The article analyzes extrajudicial agreements in labor courts after Law No. 13,467 of 2017, articulating the expansion of collective and individual bargaining with the judicial approval procedure provided for in Articles 855-B to 855-E of the CLT. It starts with the question of to what extent this instrument can generate efficiency, speed, reduction of litigation, and predictability without weakening the protection that characterizes labor law. The research is qualitative and bibliographic, based on applicable legislation, specialized doctrine, and decisions of the Superior Labor Court, Regional Courts, and the Regional Labor Court of the 21st Region. The results indicate four material and procedural conditions for the validity of the agreement: real and well-defined controversy, breakdown of installments with values and calculation basis, concrete equivalence of concessions, and independent action by different lawyers with sufficient information and time for deliberation. It appears that the scope of the settlement is the most sensitive point of control, with a tendency toward ratification when restricted to what has been specified and documented. It is concluded that efficiency and protection are compatible when the agreement respects public policy limits and presents appropriate documentation.

**Keywords:** Labor reform. Out-of-court settlement. Voluntary jurisdiction. Inalienable rights. Settlement.

## INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho constitui resposta institucional à desigualdade entre capital e trabalho. Trata-se de um ramo direcionado à proteção do trabalhador e à correção de assimetrias econômicas e informacionais que muitas vezes tornam insuficiente a mera liberdade contratual.

No Brasil, esse caráter ganhou forma normativa com a Consolidação das Leis do Trabalho, promulgada em 1943, que sistematizou direitos mínimos e organizou um aparato jurisdicional especializado para a solução de conflitos (BRASIL, 1943).

Ao longo das décadas, o sistema preservou um conjunto básico de direitos ligados a salário, jornada, repouso, saúde e segurança e incorporou reformas voltadas a adaptar a regulação às transformações produtivas e às novas formas de organização do trabalho.

Nos últimos anos, mudanças econômicas e avanços tecnológicos alteraram o modelo tradicional, abrindo espaço para arranjos flexíveis e para instrumentos que incentivam soluções consensuais. A Reforma Trabalhista é o marco mais visível desse movimento, pois delimitou temas passíveis de ajuste na negociação coletiva, conforme os arts. 611-A e 611-B, e incluiu na CLT um procedimento de jurisdição voluntária para que acordos firmados fora do processo sejam submetidos à homologação judicial, nos termos dos arts. 855-B a 855-E, em decorrência das alterações introduzidas pela Lei nº 13.467 de 2017 (BRASIL, 1943, arts. 611-A e 611-B; BRASIL, 1943, arts. 855-B a 855-E; BRASIL, 2017).

A própria natureza do Direito do Trabalho sugere que ampliar a negociação não significa afastar a proteção básica do trabalhador, por isso as novidades devem ser interpretadas à luz de princípios protetivos para evitar a perda de garantias essenciais nas relações laborais.

A questão central deste estudo é em que medida o acordo extrajudicial, quando submetido ao controle judicial, consegue produzir eficiência com celeridade, redução de litigiosidade e previsibilidade sem enfraquecer a proteção que legitima o Direito do Trabalho. Em termos operacionais, busca-se identificar as condições materiais e processuais que permitem validar esse instrumento sem convertê-lo em renúncia disfarçada de direitos indisponíveis.

A partir dessa problemática, examina-se o acordo extrajudicial à luz da Reforma Trabalhista para verificar se e como o instituto pode funcionar como uma via legítima de pacificação de conflitos compatível com o padrão mínimo de proteção que dá identidade ao ramo.

Para cumprir essa finalidade, o texto apresenta fundamentos protetivos do Direito do Trabalho e a distinção entre direitos indisponíveis e relativamente disponíveis, analisa as mudanças introduzidas pela Reforma na negociação coletiva e na negociação individual com a figura do “hipersuficiente” prevista no art. 444 parágrafo único, descreve a base legal e o procedimento de homologação dos arts. 855-B a 855-E e sistematiza padrões extraídos de decisões do Tribunal Superior do Trabalho e de Tribunais Regionais do Trabalho sobre requisitos de validade com atenção às cláusulas de quitação (BRASIL, 1943, art. 444, parágrafo único; BRASIL, 1943, arts. 855-B a 855-E; TST, s.d.).

A relevância do tema se justifica no plano teórico e no plano prático. No plano teórico, o estudo revisita a tensão entre autonomia e proteção que estrutura o Direito do Trabalho, agora com a introdução de um mecanismo que desloca parte da solução de conflitos para a mesa de negociação, sem afastar a ordem pública trabalhista que limita a disposição de direitos essenciais (DELGADO, 2019).

No plano prático, o acordo extrajudicial impacta acesso à justiça, segurança jurídica e custos de transação, além de dialogar com políticas de conciliação. Quando elaborado com informação suficiente e equilíbrio material, favorece a composição de controvérsias específicas com respaldo documental, evita litígios desnecessários e libera capacidade jurisdicional para casos complexos.

Por outro lado, o instituto pode ser utilizado de modo inadequado, como em cenários de quitação ampla sem contrapartidas equivalentes, deslocando riscos para o trabalhador e tendendo a reintroduzir litigiosidade por meio de ações de nulidade, o que evidencia a importância de um controle material efetivo no exame judicial desses ajustes.

A abordagem metodológica é qualitativa e bibliográfica, com base na legislação, na doutrina e em jurisprudência selecionada do Tribunal Superior do Trabalho e de Tribunais Regionais. A estratégia consiste em leitura integrada da disciplina do acordo extrajudicial na CLT com decisões que homologam ou negam a homologação, a fim de extrair padrões operacionais como a importância de especificar parcelas, demonstrar controvérsia e comprovar concessões equivalentes,

com análise dos efeitos do rito de jurisdição voluntária sobre substância e forma do ajuste apresentado ao Judiciário (BRASIL, 1943, arts. 855-B a 855-E; TST, s.d.).

A análise da natureza da jurisdição, que é voluntária, reforça a necessidade de o juízo verificar a existência de um interesse público subjacente à simples vontade das partes, como a busca por segurança jurídica e a efetiva pacificação do conflito (RAMOS, 2021).

Espera-se oferecer diretrizes operacionais para o uso do acordo extrajudicial que articulem fundamentos teóricos e experiência aplicada, com critérios claros de validade que orientem magistrados, advogados, empresas e trabalhadores, como autonomia efetiva, decisão informada e voluntária, representação técnica independente com advogados distintos, equivalência entre concessões e coerência entre o objeto da controvérsia e a extensão da quitação.

Parte-se da hipótese de que o instituto entrega bons resultados quando essas condições estão presentes e falha quando se converte em atalho para blindagem de passivos com renúncia a direitos indisponíveis, o que compromete a confiança na via consensual e aumenta a litigiosidade residual.

Por fim, o texto organiza-se em três seções numeradas, além desta introdução e das conclusões. A primeira seção aborda fundamentos históricos e protetivos do Direito do Trabalho, com princípios estruturantes e a distinção entre direitos indisponíveis e relativamente disponíveis. A segunda seção examina a Reforma Trabalhista e o acordo extrajudicial, com foco nos arts. 611-A e 611-B, no art. 444 parágrafo único e nos arts. 855-B a 855-E da CLT (BRASIL, 1943; BRASIL, 2017), e descreve o procedimento e o controle material. A terceira seção reúne limites, impactos e diretrizes de uso do acordo extrajudicial, com ênfase em critérios operacionais de validade e em efeitos sobre eficiência, acesso à justiça e litigiosidade. As conclusões apresentam a resposta à problemática, a síntese dos achados, as limitações do estudo e a agenda de pesquisa futura, em coerência com as fontes mobilizadas ao longo do trabalho.

## **1. FUNDAMENTOS HISTÓRICOS E PROTETIVOS DO DIREITO DO TRABALHO**

Esta seção reconstitui a trajetória de formação do Direito do Trabalho no Brasil e explicita os princípios que orientam sua aplicação. a Consolidação das Leis

do Trabalho (CLT), de 1943, reuniu normas que estavam dispersas, fixou direitos mínimos e estruturou a Justiça do Trabalho (BRASIL, 1943).

Desde então, o ramo evoluiu por ajustes graduais, articulando fontes constitucionais, legais, negociais e jurisprudenciais sob princípios próprios, que servem de referência para interpretar as normas e avaliar propostas de flexibilização.

As mudanças econômicas e tecnológicas da segunda metade do século XX e do início do XXI mudaram o modelo tradicional, motivando uma flexibilização normativa. Nesse contexto, a Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017 alterou o equilíbrio entre autonomia privada e tutela estatal, ampliando possibilidades negociais e introduzindo mecanismos de autocomposição processual, entre eles o procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho (BRASIL, 2017).

O aumento do espaço para a negociação entre as partes, entretanto, não significa afastar a proteção básica do trabalhador, sendo necessário interpretar as novidades conforme a matriz de proteção do ramo, sob o risco de perda de garantias essenciais nas relações laborais.

## 1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E PRINCÍPIOS PROTETIVOS

A formação do Direito do Trabalho no Brasil está intrinsecamente ligada ao processo de industrialização, às lutas sociais por condições dignas e à institucionalização de um padrão mínimo de tutela. A CLT/1943 simboliza esse momento de consolidação, ao reunir e sistematizar leis e normas que estavam dispersas e estabelecer bases para a atuação da Justiça do Trabalho (BRASIL, 1943).

Desde então, o ramo tem se mantido estável, com ajustes ao longo do tempo, preservando-se um conjunto básico de direitos voltados a saúde, segurança, salário, jornada e repouso, ao mesmo tempo em que reformas pontuais ajustam o sistema às transformações produtivas e às novas formas de organização do trabalho. Essa estabilidade demonstra a resiliência do núcleo protetivo do Direito do Trabalho.

Nessa trajetória, consolidou-se um conjunto de princípios que cumpre papel normativo e hermenêutico: proteção, norma mais favorável, condição mais benéfica

e in dubio pro operario. Em termos práticos, o princípio da proteção orienta a interpretação e aplicação do direito de forma a favorecer o trabalhador quando confrontado com soluções plausíveis concorrentes; a norma mais favorável funciona como critério de prevalência quando houver múltiplas normas aplicáveis ao caso; a condição mais benéfica preserva vantagens incorporadas ao contrato ao longo do tempo; e o in dubio pro operario dirige a interpretação, em caso de dúvida objetiva, para o sentido mais protetivo.

Tais princípios orientam a interpretação e limitam excessos na aplicação da autonomia privada, seja coletiva ou individual, evitando que a negociação tire o foco da tutela que o Direito do Trabalho deve garantir.

A análise da validade material do acordo extrajudicial exige que se observe a constitucionalização do Direito do Trabalho, ancorada na garantia da dignidade humana e na função social do contrato (CF/88, art. 1º, III; CC/02, art. 421). Neste sentido, a função social atua como uma norma de interpretação superior, demandando que a transação não seja vista apenas como um negócio jurídico de Direito Privado, mas como um instrumento de tutela da hipossuficiência estrutural inerente à relação de emprego. O acordo só cumpre sua função social se efetivamente promover a pacificação do conflito sem anular a finalidade alimentar e social do contrato, justificando assim que o controle judicial vá além da mera conferência de requisitos formais, tornando-se um dever de garantia do núcleo fundamental de direitos.

A Reforma de 2017 representou um típico movimento de flexibilização controlada. De um lado, ampliou a negociação coletiva e introduziu um regime para autocomposição individual perante a Justiça do Trabalho (jurisdição voluntária). De outro, manteve balizas de ordem pública, inclusive ao reafirmar a necessidade de controle judicial em hipóteses de acordo extrajudicial, instrumento cuja disciplina legal será analisada na seção 2.2 (BRASIL, 2017).

Nessa perspectiva atual, os princípios protetivos filtram a aplicação das novas ferramentas, prevenindo que a negociação se converta em renúncia disfarçada ou em transferência indevida de riscos ao trabalhador.

Além de princípios, a jurisprudência trabalhista consolidou padrões de controle que dialogam com essa lógica de proteção. Mesmo quando se admite maior densidade de autonomia contratual, especialmente em contextos de heterogeneidade setorial e inovação tecnológica, a jurisprudência insiste em aferir

boa-fé, equivalência material e ausência de vícios nas composições. Tais parâmetros não eliminam a liberdade negocial, mas a subordinam a um exame de compatibilidade com a finalidade do Direito do Trabalho enquanto direito de proteção (CASSAR, 2017; OLIVEIRA, 2019).

Em síntese, a evolução histórica do ramo segue uma linha de continuidade: acomodar mudanças produtivas sem quebrar o padrão mínimo de proteção. Essa perspectiva histórica é crucial para a leitura de institutos recentes, como o acordo extrajudicial, que só se legitimam quando operam em harmonia com os princípios estruturantes. É com essa lente que, na seção 2.2, examinaremos os arts. 855-B a 855-E da CLT, seu procedimento e seus pressupostos de validade (BRASIL, 2017).

## 1.2 DIREITOS INDISPONÍVEIS: CONCEITO E LIMITES

A distinção entre direitos indisponíveis e direitos disponíveis/relativamente disponíveis é a coluna de sustentação da estrutura de proteção. Em linhas gerais, consideram-se indisponíveis as posições jurídicas que integram o núcleo mínimo de proteção do trabalhador, por traduzirem exigências de ordem pública (exp., tutela da saúde e segurança, patamares remuneratórios essenciais, repouso, dentre outros). Tais direitos não podem ser objeto de renúncia simples, e a transação só é admissível em moldes estritos, quando não implique redução do núcleo essencial de direitos

Já os direitos relativamente disponíveis admitem composição, desde que respeitados requisitos de validade, autonomia, voluntariedade e representação técnica adequada, e que as concessões sejam materialmente equivalentes, preservando a comutatividade do ajuste.

A caracterização do que é “núcleo essencial” não se resolve por rótulos formais, ela demanda um exame material das cláusulas, do contexto e dos efeitos práticos do ajuste. A doutrina pós-reforma têm insistido nessa perspectiva substancialista, classificações feitas de antemão costumam falhar porque ignoram assimetria de barganha, urgência econômica e informação imperfeita que frequentemente cercam o trabalhador (OLIVEIRA, 2019; RODRIGUES, 2021). Em outras palavras, o debate sobre disponibilidade não pode ser abstraído de condições reais de contratação e de elementos probatórios que revelem como a negociação se desenvolveu.



Dois desdobramentos práticos decorrem desse conceito. Primeiro, a distinção entre renúncia e transação. Na seara trabalhista, a renúncia, ato unilateral de abrir mão de direito, tem aplicação estrita. Já a transação, de natureza bilateral, pressupõe concessões recíprocas e pode ser admitida sempre que não alcance o núcleo indisponível e evidencie equivalência concreta entre as prestações.

Esse ponto é particularmente relevante para avaliar cláusulas de quitação geral. Sua validade não é reconhecida ou rejeitada de forma automática, sem analisar o caso. Depende do contexto fático, da especificação de parcelas, da demonstração de controvérsia real e do controle judicial da substância.

Assim, uma quitação ampla pactuada em cenário de pressão econômica, sem discriminação de verbas e sem concessões proporcionais, tende a ser lida como renúncia indevida e, portanto, inválida.

Segundo, impõe-se um controle judicial material sobre acordos e transações. A experiência recente indica que a Justiça do Trabalho tem combinado deferência à autonomia com freios protetivos, negando homologação quando identifica lesão por renúncia ou quando o ajuste não espelha concessões recíprocas verificáveis, e admitindo quitação ampla quando, além dos requisitos formais (por exemplo, advogados distintos para as partes), se comprova ausência de vícios e equilíbrio substancial.

Notas e estudos institucionais sistematizam tais balizas e apontam que a avaliação judicial, ainda que em sede de jurisdição voluntária, não é meramente cartorial, tratando-se de um controle de compatibilidade com a ordem pública trabalhista, especialmente relevante quando se pretende conferir eficácia a cláusulas amplas de quitação (TRT-3, 2025; TST, s.d.). Essa prática confirma que a fronteira entre disponível e indisponível é construída caso a caso, à luz de princípios protetivos e da prova produzida.

Além desses dois eixos, cumpre notar que a discussão sobre disponibilidade se articula com a própria definição de eficiência em matéria trabalhista. A eficiência buscada por mecanismos negociais não pode ser medida exclusivamente por redução de litigiosidade ou por previsibilidade de custos empresariais; deve incluir a efetividade de direitos e a preservação de padrões mínimos de dignidade para o trabalhador. Se a solução “eficiente” se dá ao preço de renúncias camufladas em cláusulas contratuais, o sistema perde sua finalidade protetiva e converte a autonomia em instrumento de precarização.

A compreensão desses limites é decisiva para a leitura, na seção 2.2, do acordo extrajudicial introduzido pela Lei nº 13.467/2017, cujos requisitos e controle judicial procuram justamente evitar esse resultado (BRASIL, 2017).

Por fim, convém realçar que a indisponibilidade não se confunde com imutabilidade. O que se veda é a supressão do núcleo essencial por via negocial; não se proíbe, porém, a composição responsável de parcelas controvertidas, quando acompanhada de transparência documental, demonstração de concessões e orientação técnica independente.

Em contextos assim, a autonomia e a proteção deixam de ser polos excludentes e se tornam complementares, a primeira oferece celeridade e previsibilidade, e a segunda assegura que tais ganhos não sejam obtidos à custa de direitos essenciais. É essa síntese, autonomia funcional subordinada à finalidade protetiva, que deve guiar a aplicação concreta das inovações pós-reforma e, em particular, a disciplina dos arts. 855-B a 855-E da CLT, objeto da seção 2.2 (BRASIL, 2017).

## **2. REFORMA TRABALHISTA E ACORDO EXTRAJUDICIAL**

A Lei nº 13.467 de 2017 redesenhou pontos centrais do sistema trabalhista ao distinguir o que pode ser adaptado por negociação e o que permanece fora do alcance de ajustes privados, à luz de diretrizes de proteção que organizam o ramo desde a CLT de 1943 (BRASIL, 2017). Também instituiu um rito de jurisdição voluntária para homologação de acordos, instrumento cuja disciplina legal e controle material serão analisados na seção 2.2.

A introdução desse rito no processo do trabalho não representa apenas uma mudança procedimental, mas uma alteração profunda na própria filosofia da jurisdição trabalhista. Historicamente, o juiz do trabalho atuava predominantemente na pacificação de conflitos já instaurados (jurisdição contenciosa). Com a reforma, passa a exercer também uma função de administração pública de interesses privados, visando conferir chancela estatal a atos de autonomia das partes. Essa transição para uma “cultura do consenso” exige que o magistrado equilibre a celeridade desejada pelos negociantes com o seu dever de zelar pela higidez do sistema protetivo, evitando que a via voluntária se torne um atalho para a precarização.

Além disso, é necessário compreender que a jurisdição voluntária no Direito do Trabalho possui contornos singulares. Diferente do que ocorre no Direito Civil, onde a autonomia da vontade é a regra quase absoluta, no âmbito laboral a vontade das partes é mediada pela hipossuficiência econômica do trabalhador. Portanto, o rito não se exaure na verificação formal de documentos, ele demanda um exame de mérito sobre a licitude do objeto pactuado, sob pena de o Judiciário homologar atos que violem preceitos de ordem pública disfarçados de transação. Esse cenário impõe ao magistrado uma postura ativa de “vigilante da legalidade”, e não de mero homologador passivo.

## 2.1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E INDIVIDUAL NA REFORMA TRABALHISTA: ARTS. 611-A/611-B

Os arts. 611-A e 611-B delineiam o campo de atuação da negociação coletiva, pois o art. 611-A elenca matérias que podem ser ajustadas por convenção ou acordo coletivo, como jornada, banco de horas, intervalo intrajornada em limites legais, teletrabalho, participação nos lucros e resultados e planos de cargos e salários, além do enquadramento de insalubridade quando compatível com a legislação (BRASIL, 1943, art. 611-A).

A distinção entre campos de adaptação e conteúdos intangíveis não confere autonomia absoluta às partes, pois persiste o controle judicial, que permanece como filtro de compatibilidade material com a ordem pública trabalhista e com as balizas constitucionais (DELGADO, 2019).

O art. 611-B preserva conteúdos que integram a ordem pública trabalhista e que estão vedados de redução por negociação, como salário mínimo, FGTS, décimo terceiro salário, férias com um terço, licenças maternidade e paternidade, normas de saúde e segurança e adicional de horas extras, entre outros temas que compõem o padrão mínimo de proteção (BRASIL, 1943, art. 611-B).

Essa técnica legislativa estabelece uma fronteira clara: amplia a capacidade de adaptação para temas organizacionais, mas veda a diminuição do núcleo essencial de direitos. Essa delimitação material, presente nos arts. 611-A e 611-B, sustenta que a negociação deve operar dentro das balizas do ordenamento,

garantindo que a autonomia privada seja compatível com a finalidade protetiva do Direito do Trabalho (BRASIL, 1943, arts. 611-A e 611-B).

No plano individual, o parágrafo único do art. 444 introduz a figura do trabalhador “hipersuficiente”, que combina formação de nível superior com remuneração elevada para admitir pactuação direta de certas condições contratuais em hipóteses delimitadas pela lei (BRASIL, 1943, art. 444, parágrafo único).

Mesmo nesses casos, não há autorização para dispor sobre direitos indisponíveis e persiste o exame de equilíbrio material, de informação adequada e de ausência de vícios do consentimento, o que preserva a coerência do sistema com a finalidade protetiva do ramo e com a separação entre conteúdos adaptáveis e intangíveis.

A aferição do consentimento informado e a verificação de equilíbrio concreto funcionam como salvaguardas para evitar que a maior capacidade negocial do hipersuficiente resulte em perda de proteção mínima (BRASIL, 1943, art. 444, parágrafo único; DELGADO, 2019).

A avaliação de conformidade de um ajuste coletivo ou individual pode seguir um encadeamento simples, pois primeiro se identifica se o tema está no campo negociável do art. 611-A ou se toca conteúdos resguardados pelo art. 611-B; depois, verificam-se os efeitos concretos para afastar perdas do padrão mínimo de proteção; e, por fim, observa-se se a negociação foi acompanhada de informação adequada, representação efetiva e tempo suficiente para decisão. Este processo analítico complexo é fundamental e está em plena harmonia com o entendimento doutrinário sobre os limites e as funções da autonomia negocial no ambiente pós-reforma.

## 2.2 ACORDO EXTRAJUDICIAL: BASE LEGAL, PROCEDIMENTO, VALIDADE E JURISPRUDÊNCIA APLICADA

A Reforma incluiu na CLT os arts. 855-B a 855-E e criou um procedimento de jurisdição voluntária voltado a conferir segurança a composições firmadas fora do processo, o que leva a composição privada para exame judicial com foco em regularidade e compatibilidade com a ordem pública trabalhista (BRASIL, 1943, arts. 855-B a 855-E). Essa inovação altera significativamente a dinâmica de solução de conflitos no plano individual e exige uma interpretação coesa com os limites materiais de indisponibilidade de direitos previstos na própria CLT (BRASIL, 1943).

Essa jurisdição produz eficácia limitada ao objeto composto e não projeta coisa julgada material sobre todo o contrato, o que recomenda prudência ao se ampliar a quitação para além das parcelas discutidas (TST, s.d.).

A doutrina ressalta que a jurisdição não é meramente homologatória e deve ser considerada como um ato de controle, de natureza material, que assegura o caráter protetivo do Direito do Trabalho, garantindo que o ajuste não viole a irrenunciabilidade de direitos (BRANCO, 2018).

O pedido é apresentado por petição conjunta com advogados distintos para as partes, o que busca assegurar orientação técnica independente desde a origem da composição e atende a uma exigência formal que sustenta a análise judicial subsequente. O juiz pode homologar, designar audiência para esclarecimentos ou negar o pedido quando identificar vícios, fraude, simulação ou incompatibilidade material com a tutela mínima assegurada pelo ordenamento, o que demonstra que o controle não é meramente formal e envolve apreciação de substância quanto à legitimidade do ajuste (BRASIL, 1943, arts. 855-C, art. 855-B e 855-D; BRASIL, 2017).

Nesse sentido, a exigência de advogados distintos para as partes é um pressuposto formal fundamental que visa mitigar a hipossuficiência do trabalhador, presumindo-se que haverá orientação técnica efetiva e independente no processo de negociação (BEBBER, 2017). A doutrina processual é enfática ao sustentar que a jurisdição voluntária, embora não contenciosa, não se limita a uma simples chancela documental. O juízo possui o poder-dever de exercer o controle material, verificando a equivalência, a voluntariedade e a adequação do objeto negociado. Essa atuação, que exige uma interpretação humanista, é indispensável para que o procedimento não se desvie de sua função de prevenir a fragilização de direitos fundamentais (RAMOS, 2021; SCHIAVI, 2022).

A experiência prática tem revelado critérios recorrentes de validade que se alinham ao processo do trabalho e à dogmática material. Nesse sentido, espera-se que o termo explicita a controvérsia que motivou a composição, ainda que de forma concisa. Essa exigência é necessária para que a solução acordada não se descole dos fatos que pretende pacificar e para que se possa aferir a utilidade concreta da quitação pretendida no caso específico analisado pelo juízo homologante.

A clareza sobre esses elementos é vital, pois a homologação judicial opera como um sucedâneo da sentença, conferindo a eficácia de título executivo judicial ao acordo (FINCATO; STÜRMER, 2019).

Também se espera a especificação das parcelas com indicação de valores, períodos e bases de cálculo, uma vez que a precisão facilita a compreensão da extensão da quitação e permite auditoria simples da coerência entre o conflito apresentado e a extensão das obrigações assumidas, o que reduz a probabilidade de nulidades futuras e reforça a segurança jurídica da solução consensual adotada pelas partes.

A equivalência das concessões constitui outro ponto relevante, porque a transação pressupõe troca real e não pode funcionar como renúncia disfarçada de direitos, o que demanda uma análise de proporcionalidade entre riscos e benefícios do ajuste em face do conjunto probatório apresentado com a petição conjunta (DELGADO, 2019). Documentos de suporte como planilha de cálculos, recibos e termo de rescisão reforçam a transparência do raciocínio adotado e permitem verificar a razoabilidade técnica do acordo no momento do controle judicial, o que qualifica a atuação de jurisdição voluntária em conformidade com a finalidade do instituto e com os comandos da CLT na parte procedimental pertinente aos acordos extrajudiciais (BRASIL, 1943, arts. 855-B a 855-E; SCHIAVI, 2022).

A extensão da quitação demanda cuidado redobrado, pois a quitação que assume caráter amplo e genérico, desacompanhada da necessária discriminação de verbas e da demonstração de comutatividade, eleva o rigor do exame judicial e impõe a análise de sua incompatibilidade com a ordem pública trabalhista. Essa calibragem aparece em orientações institucionais e em decisões que reconhecem a necessidade de controvérsia real, de documentação de suporte e de equilíbrio concreto entre as concessões oferecidas por empregado e empregador no momento da composição (TST, s.d.; TRT-3, 2025).

O acordo extrajudicial difere da conciliação em audiência porque nasce de uma composição privada que busca chancela judicial fora de um processo contencioso, ao passo que a conciliação é ato processual em demanda já instaurada. Essa distinção é relevante para a definição do escopo do controle judicial e para a identificação dos documentos pertinentes a cada modalidade de pacificação de conflitos prevista no sistema processual do trabalho brasileiro contemporâneo.

Embora em ambos os casos a função judicial atue como garantia de integridade, no acordo extrajudicial a qualidade do termo e a consistência probatória são determinantes para a homologação, o que se coaduna com a finalidade de entregar celeridade e previsibilidade sem reduzir o padrão mínimo de proteção que legitima o Direito do Trabalho.

### **3. LIMITES, IMPACTOS E DIRETRIZES DE USO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL**

O acordo extrajudicial só cumpre a função de pacificar conflitos quando respeita limites jurídicos claros e quando a sua elaboração oferece informação suficiente para um controle judicial efetivo. A análise desta seção concentra-se nos contornos materiais que restringem a disposição de direitos, nos efeitos observados sobre eficiência e acesso à justiça e nos cuidados práticos que elevam a chance de homologação e reduzem nulidades.

Nesta perspectiva, o exercício do controle judicial sobre o objeto da transação manifesta-se como uma reserva de jurisdição necessária para a validade do ato. A complexidade do tema reside no fato de que o magistrado precisa distinguir com precisão a transação legítima, que envolve concessões mútuas sobre direitos duvidosos, da renúncia pura e simples a direitos certos e líquidos. Esta distinção técnica é o que assegura que o rito de homologação não seja utilizado como um instrumento de quitação genérica e cega, o que comprometeria a própria segurança jurídica que o instituto visa promover no ambiente das relações de trabalho.

As referências legais e doutrinárias já trabalhadas servem de base para organizar esses pontos em chave aplicada, com apoio em decisões e notas institucionais que ilustram o comportamento dos tribunais trabalhistas no período recente.

É fundamental observar que a eficácia desta modalidade de solução de conflitos é diretamente proporcional à qualidade da informação compartilhada entre as partes e o juízo. A investigação aqui proposta busca entender como a filtragem constitucional realizada pelo Poder Judiciário atua para equilibrar a assimetria informativa ainda persistente no momento da rescisão contratual. Dessa forma, propõe-se um debate sobre como a jurisprudência atual tem fixado balizas para que

a celeridade processual caminhe junto com a proteção social, evitando que soluções aparentemente rápidas resultem em instabilidade jurídica futura.

### 3.1 LIMITES JURÍDICOS E EXTENSÃO DA QUITAÇÃO

Os limites materiais decorrem da distinção entre o que pode ser negociado e o que integra a ordem pública trabalhista. A indisponibilidade do padrão mínimo de proteção impede que a composição reduza patamares ligados à saúde e segurança, salário mínimo legal, férias com adicional, décimo terceiro salário e demais conteúdos com natureza cogente. Essa barreira não anula a possibilidade de transação, mas condiciona inequivocamente sua validade à preservação de um núcleo essencial de proteção que deve permanecer incólume. Isso é exigido mesmo quando o termo é apresentado com boa técnica formal e com patrocínio por advogados distintos para as partes, dada a natureza do rito de jurisdição voluntária que impõe o controle de substância (BRASIL, 1943, arts. 611-A e 611-B). Essa exigência preserva a coerência do sistema com a finalidade protetiva do ramo e com a separação entre conteúdos adaptáveis e intangíveis na interpretação contemporânea do Direito do Trabalho.

No plano individual, a existência de trabalhador com maior poder de barganha não afasta o crivo de indisponibilidade nem a necessidade de equilíbrio material. A possibilidade de ajustes pontuais na relação de emprego não autoriza renúncias sobre direitos que o ordenamento qualifica como essenciais.

A extensão da quitação é o ponto mais sensível do controle judicial. Quando o acordo descreve de modo simples a controvérsia que motivou o consenso e limita a quitação às parcelas discriminadas com valores, períodos e base de cálculo, a tendência é de deferência, pois o objeto composto se mantém aderente aos fatos e não projeta efeitos para além do que foi efetivamente discutido. Por outro lado, a quitação que assume caráter amplo e genérico, desacompanhada da necessária discriminação de verbas e da demonstração de comutatividade, eleva o rigor do exame judicial e impõe a análise de sua incompatibilidade com a ordem pública trabalhista.

Essa calibragem aparece em orientações institucionais e em decisões que reconhecem a necessidade de controvérsia real, de documentação de suporte e de equilíbrio concreto entre as concessões oferecidas por empregado e empregador no



momento da composição apresentada ao juízo para homologação (TST, s.d.; TRT-3, 2025).

A experiência do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região confirma esse padrão. Há precedentes que recusam a homologação diante de quitação total sem lastro probatório e sem indicação de controvérsia real, o que evidencia a incompatibilidade com a ordem pública trabalhista e a necessidade de resguardar o padrão mínimo de proteção. (TRT-21, 2020). Também há decisões que admitem a homologação quando o termo discrimina parcelas, apresenta base de cálculo, documenta a origem do conflito e demonstra proporcionalidade entre o que cada parte concede, cenário em que a composição se mostra compatível com a tutela de direitos indisponíveis e com a finalidade do rito criado pela Reforma Trabalhista (TRT-21, 2023).

A doutrina converge com esse comportamento judicial ao destacar que a ampliação do espaço negocial deve ser lida em conjunto com os princípios estruturantes do ramo e com a ideia de que eficiência não é um resultado independente da proteção, mas um produto da boa conformação entre autonomia informada, limites materiais e transparência probatória no momento da homologação judicial do ajuste firmado fora do processo (CASSAR, 2017; OLIVEIRA, 2019; RODRIGUES, 2021).

Além desses elementos, tem se tornado cada vez mais relevante o papel do juiz na análise da real existência de controvérsia e na fundamentação das decisões que deferem ou indeferem a homologação dos acordos. Recentemente, a jurisprudência exige de forma mais incisiva que o magistrado explicita os motivos pelos quais considera legítima a negociação realizada, indicando pontualmente os itens objeto da quitação e apontando, quando necessário, a documentação que respalda o equilíbrio entre as partes. Essa exigência contribui para maior segurança jurídica e reduz riscos de futuras ações de anulação do acordo (TRT-3, 2025; TRT-21, 2023).

Outro aspecto que merece destaque é a função educativa das decisões judiciais sobre acordos extrajudiciais, pois orientam advogados e partes quanto às melhores práticas para elaboração desses instrumentos, especialmente no que se refere à documentação adequada, individualização das verbas e demonstração de controvérsia. Essa consolidação de padrões eleva a confiança no uso do

procedimento e potencializa os benefícios em termos de celeridade processual, sem abrir mão da proteção estrutural do Direito do Trabalho.

Essas evoluções no entendimento jurisprudencial e nas práticas de advocacia trabalhista fomentam uma cultura jurídica de maior precisão, transparência e responsabilidade nas autocomposições levadas à homologação, exigindo do profissional atualização constante e rigor técnico na preparação dos termos apresentados ao Poder Judiciário.

Assim, observa-se que a tendência é exigir cada vez mais precisão e transparência, tanto na delimitação do objeto da quitação quanto na comprovação do conflito resolvido, para que o acordo extrajudicial, além de cumprir seu papel de instrumento de pacificação, também respeite os direitos indisponíveis.

### 3.2 IMPACTOS SOBRE EFICIÊNCIA, ACESSO À JUSTIÇA E LITIGIOSIDADE

A expectativa de desjudicialização e redução da litigiosidade foi uma das principais justificativas para a criação do rito de jurisdição voluntária. Contudo, a doutrina especializada ressalta que a análise desse impacto deve ser feita com cautela. O rito de homologação não elimina a controvérsia (que é resolvida fora), mas a traz para o controle judicial, exigindo um tempo de análise que, embora menor que um processo contencioso, adiciona uma etapa formal à transação. A verdadeira medida de eficiência, portanto, não é apenas o número de processos homologados, mas a capacidade do rito de gerar estabilidade jurídica e evitar futuras ações rescisórias ou anulação da quitação, o que só ocorre com o respeito aos limites materiais.

Os efeitos do acordo extrajudicial dependem da qualidade do acordo e da aderência aos parâmetros de validade. Quando o objeto é objetivo e mensurável e quando a documentação permite auditoria simples do cálculo, os ganhos de eficiência aparecem com mais nitidez. O rito de jurisdição voluntária reduz o tempo de resolução do conflito e dá previsibilidade de custos, o que libera capacidade jurisdicional para processos que exigem instrução probatória extensa e complexa. Esse desenho cumpre a finalidade de pacificar a controvérsia fora do processo contencioso sem sacrificar o padrão mínimo de proteção, desde que a composição mostre com clareza o que foi discutido e como se chegou ao valor ajustado para o pagamento das verbas (BRASIL, 1943, arts. 855-B a 855-E; TST, s.d.).

Em sentido oposto, a ausência de rigor técnico e a utilização de termos genéricos para quitação total sem base documental anulam os ganhos esperados de celeridade. A tentativa de usar a autocomposição como substituto de obrigações trabalhistas incontestas gera reabertura do litígio e desloca custos para o sistema de justiça, além de fragilizar a confiança das partes na via consensual.

Por essa razão, a análise dos impactos demonstra que as soluções consensuais só se tornam eficientes e estáveis quando os requisitos formais e materiais são devidamente observados. É imperativo que se proponha uma leitura integrada em que a celeridade e a proteção caminhem juntas, pois soluções aparentemente rápidas se tornam instáveis quando apoiadas em renúncias disfarçadas e em informação assimétrica que dificulta a decisão informada do trabalhador (OLIVEIRA, 2019; RODRIGUES, 2021).

A prática noticiada por tribunais regionais e pelo Tribunal Superior do Trabalho sugere um círculo virtuoso quando os termos apresentados ao juízo já incorporam os cuidados mínimos de explicitação fática, discriminação de parcelas e prova de suporte. À medida que decisões reiteram esses parâmetros, advogados e empresas tendem a elaborar composições mais claras e auditáveis, o que reduz a taxa de indeferimento e a litigiosidade residual e reforça a confiança no uso responsável do acordo extrajudicial em matérias adequadas à sua natureza consensual e documentalmente demonstrável (TST, s.d.; TRT-3, 2025; TRT-21, 2023).

### 3.3 DIRETRIZES DE ELABORAÇÃO E ANÁLISE

A elaboração do termo pode seguir uma sequência simples que facilita o controle judicial e reduz controvérsias futuras. O primeiro passo é narrar de modo objetivo a controvérsia que levou as partes à composição, com menção clara aos fatos relevantes e à dúvida jurídica ou econômica que se pretende resolver. Essa narrativa situa o objeto do ajuste e permite que o juízo identifique a utilidade prática da autocomposição em relação ao conflito concreto apresentado à jurisdição voluntária, o que se alinha à orientação sobre a natureza do controle nesta modalidade processual no âmbito trabalhista.

O segundo passo é discriminar as parcelas objeto do acordo com valores, períodos e bases de cálculo. Essa discriminação ancora a extensão da quitação no

que foi efetivamente discutido e cria um elo verificável entre os fatos descritos e o resultado econômico ajustado pelas partes, o que facilita a auditoria e reduz o espaço para dúvidas interpretativas no futuro. A literatura processual reforça que a clareza sobre o quantum e a origem de cada verba funciona como mecanismo de estabilidade da autocomposição no momento da homologação e no período posterior ao cumprimento do acordo, quando a segurança jurídica do ajuste se torna relevante para evitar novas demandas (SCHIAVI, 2022).

O terceiro passo é apresentar a equivalência das concessões. A transação pressupõe troca real entre as partes e por isso é preciso explicitar de forma simples em que medida cada parte abre mão de algo diante dos riscos e incertezas da controvérsia descrita. Essa exposição não exige linguagem técnica complexa, mas deve permitir perceber que o resultado não é unilateral. A análise de proporcionalidade entre benefícios e concessões é uma das chaves do controle de substância, o que reflete a importância dos princípios protetivos na leitura de acordos firmados fora do processo judicial.

O quarto passo é anexar documentação essencial. Planilhas de cálculo, recibos, extratos e termo de rescisão tornam o acordo auditável e conferem lastro objetivo à narrativa. A presença de advogados distintos é requisito formal que precisa corresponder a orientação técnica efetiva, com tempo suficiente para reflexão e para esclarecimento de dúvidas, sobretudo quando há vulnerabilidade econômica do trabalhador, o que reforça a voluntariedade do consentimento e a boa-fé objetiva na formação do ajuste para fins de jurisdição voluntária trabalhista (BRASIL, 1943, arts. 855-B a 855-E).

Essa atuação independente é a principal garantia de que o acordo extrajudicial reflete a efetiva autonomia da vontade, e não um mero consentimento viciado (FINCATO; STÜRMER, 2019).

O quinto passo é calibrar a quitação do objeto efetivamente composto. Sempre que possível, a quitação deve ser limitada às parcelas discriminadas e conectadas à controvérsia real descrita no termo. Quando se pretender efeito liberatório mais amplo, a justificativa deve ser concreta e acompanhada de documentação hábil a demonstrar a equivalência do resultado final do ajuste. Essas diretrizes são cruciais para a estabilidade do ajuste extrajudicial, visto que a prática decisória do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-21), em diálogo com as orientações de âmbito nacional, sinaliza maior aceitação quando o termo é

discriminado e maior rigor quando a quitação se apresenta ampla e genérica sem o suporte fático e probatório necessário (TRT-21, 2020; TRT-21, 2023; TST, s.d.; TRT-3, 2025).

Por fim, recomenda-se atenção à coerência entre linguagem e conteúdo. Termos excessivamente genéricos sugerem assimetria informacional e elevam a suspeita de renúncia indevida. Termos claros e documentados favorecem a homologação e reduzem riscos de questionamento futuro, além de cumprirem a finalidade de promover acesso à justiça por via consensual com respeito aos limites da ordem pública trabalhista e aos princípios que estruturam o ramo na etapa posterior à Reforma Trabalhista. Essa orientação é consistente com a literatura e com a prática decisória analisada, que convergem para uma leitura do instituto como instrumento de eficiência condicionada à preservação do padrão mínimo de proteção do trabalhador no Direito do Trabalho brasileiro contemporâneo (OLIVEIRA, 2019; RODRIGUES, 2021; TST, s.d.; TRT-3, 2025).

## **CONCLUSÃO**

Este estudo partiu da pergunta sobre em que medida o acordo extrajudicial, submetido ao controle judicial, pode produzir eficiência sem enfraquecer a proteção que legitima o Direito do Trabalho. A análise combinou a disciplina legal da Reforma Trabalhista com a leitura doutrinária e com padrões jurisprudenciais recentes. Os resultados indicam que o instituto contribui para a pacificação de controvérsias quando é utilizado em matérias mensuráveis e documentáveis e quando observa critérios objetivos de validade. A eficiência, nessa moldura, não é um fim isolado, mas um efeito de acordos bem estruturados e compatíveis com a ordem pública trabalhista.

A base normativa delimita o espaço de adaptação e preserva conteúdos indisponíveis. Os arts. 611-A e 611-B orientam a negociação coletiva e marcam a fronteira entre temas ajustáveis e intangíveis, enquanto o art. 444 parágrafo único admite, de modo restrito, ajustes individuais com trabalhador “hipersuficiente” sem afastar limites materiais. Os arts. 855-B a 855-E instituem o rito de jurisdição voluntária e condicionam a homologação a regularidade formal e a compatibilidade com a proteção mínima assegurada pela CLT, o que afasta a ideia de chancela automática de documentos privados (BRASIL, 1943; BRASIL, 2017).

A doutrina converge na leitura de que a autonomia contratual deve operar em harmonia com a finalidade protetiva do ramo. A ampliação do espaço negocial após a Reforma não autoriza renúncias sobre o núcleo essencial de direitos e exige verificação de equilíbrio material, de voluntariedade e de informação adequada no momento da pactuação. Essa compreensão fornece parâmetros para o uso responsável do acordo extrajudicial e sustenta o papel do controle judicial como filtro de integridade da autocomposição trabalhista (CASSAR, 2017; DELGADO, 2019; MEIRELES, 2017; SCHIAVI, 2022).

A experiência decisória do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, em consonância com orientações do Tribunal Superior do Trabalho, confirma a calibragem do controle judicial: há tendência de homologação quando se demonstra equivalência das concessões e discriminação de parcelas, ao passo que cresce o rigor e os indeferimentos quando se pretende quitação ampla e genérica sem lastro probatório (TST, s.d.; TRT-21, 2020; TRT-21, 2023; TRT-3, 2025). O respeito a essas balizas é o que torna a conciliação um instrumento de eficiência condicionado à preservação do padrão mínimo de proteção.

A resposta à problemática pode ser formulada nos seguintes termos. O acordo extrajudicial promove eficiência quando cumpre as condições objetivas que preservam o padrão mínimo de proteção. Esses requisitos, consubstanciados no roteiro de integridade proposto, garantem a estabilidade da autocomposição. Fora dessas balizas, o instituto tende a produzir indeferimentos ou reabertura do litígio, o que anula os ganhos de celeridade e mina a confiança na via consensual.

A principal contribuição do trabalho está na organização de um roteiro de integridade para elaboração e análise de acordos extrajudiciais. O roteiro traduz normas e princípios em passos verificáveis e oferece um caminho para reduzir assimetrias informacionais, aumentar a previsibilidade e alinhar a prática contratual às expectativas de controle material. Esse arranjo pode orientar a atuação de magistrados, advogados, empresas e trabalhadores, além de apoiar iniciativas institucionais de incentivo à conciliação em matérias adequadas ao rito de jurisdição voluntária.

O estudo apresenta limites que devem ser reconhecidos. Trata-se de pesquisa qualitativa e bibliográfica, com recorte jurisprudencial ilustrativo. Não foram examinadas séries históricas completas nem adotada mensuração estatística de taxas de homologação por tribunal ou por matéria. A seleção de precedentes

privilegiou decisões acessíveis em repositórios institucionais e relatórios públicos e não esgota o conjunto de casos relevantes.

A agenda de pesquisa futura pode avançar em três direções. A primeira é a realização de estudos empíricos com base em amostras representativas por região para estimar taxas de homologação e identificar variáveis que influenciam o resultado. A segunda é o mapeamento comparado de diretrizes internas de unidades judiciárias e de boas práticas de redação de termos em diferentes setores produtivos. A terceira é a análise do impacto financeiro e temporal da autocomposição trabalhista em comparação com a solução contenciosa, com foco em custos de transação e em estabilidade das soluções no período posterior ao cumprimento do acordo.

Em conclusão, o acordo extrajudicial é um instrumento útil quando empregado com precisão informacional e respeito aos limites materiais do Direito do Trabalho. Ele pode reduzir litigiosidade, dar previsibilidade e liberar capacidade jurisdicional, desde que a busca por celeridade não se converta em renúncia indevida de direitos. A conjugação entre autonomia efetiva, controle judicial material e transparência documental é a chave para que a eficiência resulte do fortalecimento, e não da erosão, da proteção trabalhista no ambiente regulatório inaugurado pela Reforma.

## Referências (ABNT)

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 21 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 21 set. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Reforma trabalhista: análise das principais alterações.** São Paulo: Método, 2017.

OLIVEIRA, Geórgia Souza Santos de. **Homologação judicial de acordo extrajudicial nas relações individuais de trabalho: por uma interpretação humanista das normas celetistas.** Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/30148>. Acesso em: 21 set. 2025.

RODRIGUES, Paulo Henrique. **Acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho: análise crítica da Lei nº 13.467/2017.** João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/13736>. Acesso em: 21 set. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO (TRT-3). **Justiça do Trabalho nega homologação de acordo extrajudicial por constatar lesão por renúncia a direitos trabalhistas.** 2025. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-nega-homologacao-de-acordo-extrajudicial-por-constatar-lesao-por-renuncia-a-direitos-trabalhistas>. Acesso em: 21 set. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial.** [s.d.]. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/145951>. Acesso em: 21 set. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 2022.

MEIRELES, Edilton. **Homologação judicial de acordo extrajudicial.** In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (org.). *A reforma trabalhista e seus impactos.* Salvador: Juspodivm, 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO (TRT-21). **Homologação de transação extrajudicial. Indeferimento por quitação total sem controvérsia real.** Natal, 2020. Disponível em:



<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-21/4813322497/inteiro-teor-481332250>  
3. Acesso em: 21 set. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO (TRT-21). **Homologação de transação extrajudicial. Validade do ajuste com discriminação de parcelas e proporcionalidade.** Natal, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-21/1986719098>. Acesso em: 21 set. 2025.

BEBBER, Júlio César. **Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, Campo Grande, n. 2, p. 85-102, 2017.

BRANCO, Ana Paula Tauceda. **Os acordos extrajudiciais na justiça do trabalho e a lei n. 13.467/2017: jurisdição voluntária? Validade formal ou material?** In: SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto et al. (Coord.). **Reforma trabalhista: análises e comentários sobre a Lei n. 13.467/2017.** Curitiba: Juruá, 2018.

FINCATO, Denise; STÜRMER, Gilberto. **A reforma trabalhista simplificada: comentários à Lei n. 13.467/2017.** 1. ed. Porto Alegre: EdIPUCRS, 2019.

RAMOS, Rhayani Kathayne Teixeira. **O processo de homologação de acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho.** Laborjuris, Teresina, v. 1, n. 1, p. 119-140, dez. 2021. Disponível em: <https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/76>. Acesso em: 24 nov. 2025.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 25 nov. 2025.

BRASIL. **Código Civil (2002). Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 11 jan. 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 25 nov. 2025.