

COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA

SUGESTÃO Nº 166, DE 2018

Sugere projeto de lei para dispor que o acordo extrajudicial entre empregado e empregador tenha força de lei e não possa ser revogado pela Justiça do Trabalho.

Autor: SINDICATO DOS
TRABALHADORES DE SERVIÇOS
GERAIS ONSHORE E OFFSHORE
DE MACAÉ, CASIMIRO DE ABREU,
RIO DAS OSTRAS, CONCEIÇÃO
DE MACABU, QUISSAMÃ E
CARAPEBUS/RJ

Relator: Deputado ROGÉRIO CORREIA

I - RELATÓRIO

A Sugestão nº 166/2018, encaminhada pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços Gerais Onshore e Offshore de Macaé, Casimiro de Abreu, Rio das Ostras, Conceição de Macabu, Quissamã e Carapebus/RJ, sugere a elaboração de projeto de lei dispondo que o acordo extrajudicial celebrado entre empregado e empregador tenha força de lei e não possa ser revogado pela Justiça do Trabalho.

Conforme declaração da Secretaria-Executiva desta Comissão de Legislação Participativa (CLP), a entidade requerente comprovou os requisitos de regularidade exigidos nos incisos I e II do art. 2º do Regulamento Interno da Comissão, quais sejam, a apresentação do registro de ato constitutivo devidamente registrado e o documento legal comprobatório da composição da diretoria à época da sugestão.

Em regime de tramitação ordinária, a sugestão está sujeita à apreciação interna na CLP.



É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

A sugestão em comento é composta por três artigos, a seguir transcritos:

“ACORDO EXTRAJUDICIAL

Art. 1º O Acordo extrajudicial acordado entre o empregado e empregador pela Entidade Sindical.

Art. 2º O Acordo Extra Judicial acordado entre o empregado e empregador terá força de lei.

Art. 3º O Acordo Extra Judicial firmado pelo empregado e o empregador através da entidade sindical não poderá ser revogado pela Justiça do Trabalho.”

Em sua justificação, o autor da sugestão esclarece que o sindicato tem recebido inúmeras reclamações de filiados que desejam celebrar acordo extrajudicial por intermédio da entidade, mas que não têm logrado êxito ante o receio dos empregadores de que o acordo venha a ser revogado pela Justiça do Trabalho.

Assim, a intenção manifesta da sugestão é a de que o acordo extrajudicial entre empregado e empregador, intermediado pelo sindicato, tenha força de lei e não possa ser submetido ao crivo da Justiça do Trabalho.

Devemos considerar, preliminarmente, que um acordo extrajudicial que venha a ser celebrado entre empregado e empregador não pode constituir obstrução ao direito de recorrer ao Poder Judiciário na hipótese de lesão ou ameaça a direito, sob pena de violar o princípio da inafastabilidade da jurisdição, ou direito de ação, inscrito no inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal, o qual prevê que *“a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”*.

Por outro lado, uma proposta com esse teor pode aumentar a vulnerabilidade do trabalhador, na eventualidade de vir a ser constrangido pelo empregador a celebrar o acordo, contrariando princípios consagrados do direito do trabalho, como a proteção do trabalhador hipossuficiente e a indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Rogério Correia

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217619360400>



Além disso, é preciso ter em vista o fato de que a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a denominada reforma trabalhista, promoveu alterações na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT instituindo o processo de homologação de acordo extrajudicial, nos termos dos arts. 652, alínea “f”, e 855-B a 855-E. Desse modo, com fundamento nos dispositivos acima mencionados, é possível ao empregado e ao empregador submeterem acordo extrajudicial à homologação pelo juiz do trabalho, ao qual, em sendo homologado, se confere força de título executivo judicial.

Nos termos da lei, as partes devem ser representadas por advogados distintos, mas o empregado pode ser assistido pelo sindicato, cabendo ao juiz analisar a validade formal e material do acordo. Caso se verifique a existência de renúncia a direitos indisponíveis ou vício na manifestação da vontade do trabalhador, o acordo não será homologado. Por outro lado, inexistindo óbices, o acordo será homologado e passará a ter força de título executivo judicial.

Em conclusão, observamos que a sugestão ora analisada vai além do que prevê a CLT. A interveniência do sindicato não é garantia de que a transação esteja imune a fraude ou de que não esteja havendo a renúncia de direitos indisponíveis do empregado e, nesse caso, a proibição da interveniência da Justiça do Trabalho aumenta a vulnerabilidade do trabalhador em face do poderio econômico do empregador.

Além do mais, se a intenção da sugestão for a de atender os interesses do empregador, o procedimento de homologação de acordo extrajudicial previsto na CLT já lhe trará a segurança jurídica almejada.

Diante do exposto, e tendo em vista as considerações acima lançadas, posicionamo-nos pela **rejeição** da Sugestão nº 166, de 2018.

Sala da Comissão, em de de 2021.

Deputado ROGÉRIO CORREIA
Relator

