



4659600



00135.226715/2024-41

**CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS**

NOTA TÉCNICA CNDH Nº 14 /2024/CNDH

INTERESSADO: CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS

1. ASSUNTO

A presente Nota visa analisar a Resolução nº 586/2024 do Conselho Nacional de Justiça, que dispõe sobre métodos consensuais de solução de disputas na Justiça do Trabalho.

2. ANÁLISE

A Resolução nº 586/2024, do Conselho Nacional de Justiça, estabelece normas para a homologação de acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho, permitindo que empregadores e empregados solucionem conflitos trabalhistas sem a necessidade de processo judicial formal.

Inicialmente, cabe ressaltar o argumento que motivou a sua publicação, o mesmo que justificou a denominada “Reforma Trabalhista”: “A excessiva litigiosidade torna incerto o custo da relação de trabalho antes do seu término e pode desencorajar investimentos necessários à criação de postos formais de trabalho”.

De acordo com a Resolução, os acordos podem ser homologados desde que sejam formalizados de maneira consensual, respeitem os direitos fundamentais dos trabalhadores e passem pelo crivo do Poder Judiciário, que deve analisar a sua legalidade e a sua validade.

A Resolução prevê que os acordos devem ser voluntários e consensuais partindo do pressuposto de que a trabalhadora e o trabalhador tenham plena ciência e concordância com os termos propostos.

O primeiro aspecto que merece atenção diz respeito à inversão da lógica de quitação das parcelas e das verbas trabalhistas pagas, em especial as verbas rescisórias. Os valores pagos em transação extrajudicial devem ser recebidos com quitação parcial, sem que se possa atribuir quitação geral como regra.

Ainda que o art. 1º da Resolução tenha consignado importante ressalva, mesmo quando se tenha quitação geral, a técnica de inversão da regra geral não está legalmente adequada, pois afasta do juiz a análise de cada situação:

Art. 855-E, CLT. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

A Súmula nº 330 do Tribunal Superior do Trabalho assim também dispõe:

QUITAÇÃO. VALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta

ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

A Resolução, assim, inverte a lógica da quitação que, em regra, deve ser parcial. O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas estabelece que os direitos garantidos às trabalhadoras e aos trabalhadores pela legislação não podem ser renunciados ou negociados de forma prejudicial. A Resolução, ao permitir a homologação de acordos extrajudiciais, busca garantir mediação judicial para que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam preservados. No entanto, há uma tensão entre essa abertura para acordos e a indisponibilidade, especialmente considerando a vulnerabilidade do trabalhador frente ao empregador em negociações individuais. A regra poderá restringir o direito do trabalhador de reivindicar outros direitos que não foram reconhecidos ou que ele desconhecia no momento da negociação.

A Resolução delega ao Poder Judiciário a tarefa de fiscalizar e homologar esses acordos, o que exigirá dos magistrados análise detalhada para assegurar que os direitos do trabalhador estão sendo plenamente respeitados. Embora o objetivo seja agilizar a resolução de litígios, isso demanda que o juiz examine cuidadosamente os termos, evitando que o processo de homologação seja formalidade desprovida de análise substancial. O desafio reside em garantir que, diante da sobrecarga do sistema judiciário, essa análise não seja superficial.

A prática de empregadores em rescindir contratos sem o pagamento integral de verbas rescisórias e, posteriormente, buscar acordos extrajudiciais para “regularizar” essas obrigações é questão sensível. Com a homologação judicial, há o risco de que empregadores utilizem esses acordos como mecanismo para validar práticas que estão, na essência, em desacordo com a legislação. Por isso, a homologação deve incluir uma verificação rigorosa das obrigações que já deveriam ter sido cumpridas, evitando que empregadores se utilizem do processo como meio de obter quitação de dívidas não satisfeitas.

Um dos graves problemas da “Reforma Trabalhista” de 2017 foi a retirada da assistência sindical – chamada de homologação – por ocasião das rescisões contratuais. A regra protegia trabalhadoras e trabalhadores em momento de maior vulnerabilidade e permitia ao sindicato identificar diferenças e valores não pagos, promovendo correta orientação, corrigindo erros e anotando, se fosse o caso, as ressalvas quanto aos valores e parcelas recebidos com quitação e outras parcelas não quitadas.

Neste aspecto, segundo dados do relatório “Justiça em números 2024”, do próprio CNJ, o objeto mais demandado em primeiro e em segundo grau da Justiça do Trabalho diz respeito à falta de pagamento de verbas rescisórias devida ao fim do contrato de emprego, seguida do adicional de insalubridade e da multa de 40% do FGTS. O assunto “verbas rescisórias” é o mais recorrente desde 2018 até agosto de 2024.^[1]

Em tese, os acordos extrajudiciais poderiam sim reduzir o número de processos judiciais e trazer maior celeridade à resolução de conflitos trabalhistas. No entanto, é necessário equilíbrio cuidadoso para garantir que essa celeridade não resulte em perdas de direitos ou em acordos desvantajosos para quem trabalha. A homologação judicial deve, portanto, servir como um filtro eficaz contra abusos, assegurando que os direitos mínimos não sejam comprometidos em nome da redução da judicialização.

^[1] Disponível em: <https://tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em 04/10/24.

3. CONCLUSÃO

Diante do exposto, o Conselho Nacional dos Direitos Humanos se manifesta com preocupação em relação à Resolução nº 586 do Conselho Nacional de Justiça, que deve exigir um comprometimento rigoroso por parte dos magistrados para garantir que os acordos extrajudiciais não sirvam de instrumento para a precarização dos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores.

A lógica da “Reforma Trabalhista” retirou a obrigatoriedade da homologação pelos sindicatos, enfraquecendo a capacidade de assistência e negociação em um momento crucial para o trabalhador, que muitas vezes não compreende integralmente os termos do acordo ou sequer conhece seus próprios direitos. A Resolução do CNJ pode, assim, perpetuar uma desigualdade de poder nas relações de trabalho, em que o trabalhador é submetido a condições negociadas em um ambiente de pouca transparência e apoio.

É necessário acompanhamento próximo para que essa prática não legitime práticas contrárias aos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, exigindo uma postura cautelosa e vigilante do Poder Judiciário, além da imprescindível participação das entidades sindicais na assistência dos trabalhadores e das trabalhadoras.

4. DOCUMENTOS RELACIONADOS

4.1. Digite aqui a descrição do documento (SEI nº #####) [Se não tiver documentos relacionados, apagar toda esta seção].

4.2. Digite aqui a descrição do documento (SEI nº #####) [Se não tiver documentos relacionados, apagar toda esta seção].

MARINA RAMOS DERMAM

Presidenta

Conselho Nacional dos Direitos Humanos



Documento assinado eletronicamente por **Marina Ramos Dermam**, **Presidente**, em 05/12/2024, às 06:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.mdh.gov.br/autenticidade>, informando o código verificador **4659600** e o código CRC **03D4EB48**.

Referência: 00135.226715/2024-41

SEI nº 4659600



Setor Comercial Sul, Edifício Parque Cidade Corporate, Quadra 9, Lote C, Torre A, 9ª Andar, Asa Sul - Telefone: (61) 2027-3907

CEP 70308-200 Brasília/DF - <https://www.gov.br/participamaisbrasil/cndh>