Insper

LLC – Direito Empresarial

Tamires Pinheiro Marson

O acordo extrajudicial como um método alternativo de resolução de conflito na esfera trabalhista e as consequências para a gestão empresarial

São Paulo

2020

Tamires Pinheiro Marson

O acordo extrajudicial como um método alternativo de resolução de conflito na esfera trabalhista e as consequências para a gestão empresarial

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao programa LLC em Direito Empresarial como requisito parcial para a obtenção do título de pós-graduado em direito.

Orientadora: Prof. Pamela Gabrielle Romeu Gomes Roque

São Paulo

2020

Marson, Tamires Pinheiro.
O acordo extrajudicial como um método alternativo de resolução de conflito na esfera trabalhista e as consequências para a gestão empresarial.

Tamires Pinheiro Marson. –São Paulo, 2020.
27f.

Trabalho de Conclusão de Curso (LLC Direito Empresarial) – Insper, 2020
Orientadora: Pamela Gabrielle Romeu Gomes Roque

Acordo extrajudicial. Reforma trabalhista. Solução de conflitos. I. Tamires Pinheiro Marson. II. O acordo extrajudicial como um método alternativo de resolução de conflito na esfera trabalhista e as consequências para a gestão empresarial

Resumo

O presente artigo tem como escopo analisar o acordo extrajudicial como um método alternativo de resolução de conflito na esfera trabalhista, instituto introduzido pela Lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista e as suas consequências para a gestão empresarial. Inicialmente, faz-se uma análise da cultura do litígio no Brasil, o impacto para a economia do país e as mudanças do cenário de excesso de litigiosidade observadas após a vigência da Reforma Trabalhista. No segundo capítulo, aborda-se o modo como o sistema multiportas tem se destacado com a ideia de que para cada conflito existe um método mais adequado e eficaz de solução e o aumento das opções de resoluções alternativas de conflitos, como a criação de câmaras especializadas para dirimir conflitos trabalhistas. Por fim, no último capítulo, verifica-se o motivo pelo qual o acordo extrajudicial foi inserido na legislação, o seu procedimento e características, para então, considerar as suas vantagens e desvantagens para a empresa.

Palavras-chave: Acordo extrajudicial. Reforma trabalhista. Solução de conflitos.

Abstract

This article has as scope analyzing the extrajudicial agreement as an alternative dispute settlement method in the labor law sphere, institute introduced by the Law n. 13.467/2017, popularly known as Labor Reform, and its consequences for the corporate management. Firstly, in an analysis of the litigious culture in Brazil, the impact for the country's economy and the scenario changes of excessive litigation culture observed after the Labor Reform effective date. In the second chapter, we analyze the way as the 'musti doors' system has been detached with the idea that for each dispute exist a more appropriate and efficient resolution method, and the increased of the options of alternative dispute resolution, such as the creation of council labor dispute resolution. In conclusion, in the last chapter, we verify the reason why the extrajudicial agreement was inserted in the legislation, its proceeding and character, to then, consider its advantages and disadvantages for the company.

Keywords: Extrajudicial agreement. Labor Reform. Dispute settlement

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO..... 6

1 A CULTURA DO LITÍGIO NO BRASIL, O IMPACTO PARA A ECONOMIA DO PAÍS E AS MUDANÇAS CONSTATADAS NO ÂMBITO TRABALHISTA..... 7

2 BREVE ANÁLISE DO SISTEMA MULTIPORTAS NO BRASIL..... 12

3 O ACORDO EXTRAJUDICIAL TRABALHISTA E AS CONSEQUÊNCIAS PARA A GESTÃO EMPRESARIAL..... 15

CONCLUSÃO..... 23

REFERÊNCIAS..... 25

JURISPRUDÊNCIA E LEGISLAÇÃO..... 27

INTRODUÇÃO

Com a finalidade de acompanhar as mudanças sociais, a Lei nº 13.467/17, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, introduziu o acordo extrajudicial como um método alternativo de resolução de conflito no âmbito trabalhista.

O presente trabalho, tem como escopo analisar o acordo extrajudicial como um procedimento de solução de conflito na esfera trabalhista e as consequências para a gestão empresarial, sendo que a análise de peculiaridades do instituto e a base de dados estatísticos somente levou em consideração o âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e informações gerais do Tribunal Superior do Trabalho.

Nesse sentido, no primeiro capítulo, será exposta uma breve análise da litigiosidade excessiva no Brasil, o impacto econômico da cultura do litígio no país, a comparação dessa realidade com outros países e as alterações visíveis após a vigência da Lei nº 13.467/17, com base na análise de gráficos estatísticos e referências bibliográficas.

Após, far-se-á considerações sobre o sistema multiportas, figura criada por Frank Sander, que possui como bandeira defensável a ideia de que para conflito existe uma melhor modalidade de solução e como essa sistemática, aos poucos, altera a realidade da esfera trabalhista.

No terceiro capítulo, será abordado o cenário no qual o acordo extrajudicial foi criado, o seu procedimento geral, sem considerar eventuais peculiaridades de cada Tribunal Regional do Trabalho e os benefícios e desvantagens para uma Companhia.

Por fim, assinala-se que a matéria em tela é ampla e recente, não sendo a intenção da presente pesquisa exaurir todas as discussões acerca da temática, somente as suas consequências para a gestão empresarial.

1 A CULTURA DO LITÍGIO NO BRASIL, O IMPACTO PARA A ECONOMIA DO PAÍS E AS MUDANÇAS CONSTATADAS NO ÂMBITO TRABALHISTA

Sabe-se que a litigiosidade excessiva é uma realidade preocupante no Brasil. Os números são surpreendentes, sendo que no último documento denominado Relatório Justiça em Números disponibilizado pelo Conselho Nacional da Justiça[1], "o Poder Judiciário finalizou o ano de 2019 com 77,1 milhões de processos em tramitação, que aguardavam alguma solução definitiva."

O cenário é ainda mais impactante se comparado com a média mundial. O ministro do Supremo Tribunal Federal, Luís Roberto Barroso[2], em seu voto na ADI 5766/17, que em síntese, discute a inconstitucionalidade de dispositivos da Lei nº 13.467/17, a qual não é matéria do presente estudo, expõe uma breve comparação do custo com o poder judiciário entre diversos países e conclui que o Brasil é o recordista nesse ponto:

> Comparativamente com outros países, o gasto com o judiciário no Brasil é muito mais elevado. Nesse mesmo ano, eu estou usando dados de 2012 porque é o último ano em que os relatórios são abrangentes, o Brasil havia gasto 1,30% do PIB com o custeio da justiça, a Espanha 0,12%, os Estados Unidos e a Inglaterra 0,14, a Itália 0,19, Portugal 0,28, a Alemanha 0,32 e a Colômbia 0,97 do PIB.

Os números indagam a seguinte reflexão: os recursos financeiros arrecadados pela própria população brasileira e destinados para o custeio do poder judiciário, poderiam ser investidos em áreas de maior relevância para o desenvolvimento do Estado, a título exemplificativo, a educação e a saúde. Nesse sentido, Luís Roberto Barroso[3], cita que:

> Apenas 11% do custeio da justiça é recuperado por meio de taxa judiciária, custas e emolumentos. Isso significa que cerca de 90% da atuação do poder judiciário são 90% subsidiados pela sociedade, isto é, quem paga a fatia mais larga desse custo não são os litigantes, é a sociedade como um todo, em última análise, é o povo brasileiro e portanto, dinheiro que vai para o custeio do judiciário importante como seja o papel do judiciário, é dinheiro que não

---

[1] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmeros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf. Acesso em: 30 ago. 2020.

[2] BARROSO, Luís Roberto. **Pleno - Julgamento de ação contra reforma trabalhista é suspenso.** maio.2018. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=dgQgvCso2jk. Acesso em 21 set. 2020. [Minutos da fala: 38:26 a 39:51].

[3] BARROSO, Luís Roberto. **Pleno - Julgamento de ação contra reforma trabalhista é suspenso.** maio.2018. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=dgQgvCso2jk. Acesso em 21 set. 2020. [Minutos da fala: 31:30 a 32:28].

> vai para a educação, é dinheiro que não vai para a saúde, é dinheiro que não vai para o saneamento, é dinheiro que não vai para melhorar estradas.

Na área trabalhista, é relevante compreender que a responsabilidade pelo alto índice de litigiosidade não pode ser somente atribuída à parcela da população que tem como cultura ajuizar ações sem qualquer embasamento fático apenas para obter vantagem econômica, mas também às empresas que optam por descumprir a legislação para postergar pagamentos e ao próprio Estado que não problematiza a dificuldade das empresas em cumprir as leis vigentes. Ainda sob a análise dos apontamentos levantados durante a leitura do seu voto, a respeito dessa temática, Luís Roberto Barroso[4], menciona que:

> Há três causas, tal como eu vejo, para esta judicialização excessiva em matéria trabalhista. A primeira e grave, há muitos empregadores que descumprem as suas obrigações; a segunda, há muito ajuizamento de reclamações temerárias e terceiro, a legislação é complexa e é muito difícil mesmo adimplir com tudo o que ela prevê. A primeira observação que eu gostaria de fazer nessa discussão e é uma observação crítica, é que a reforma trabalhista e esta lei que nós estamos discutindo aqui, só enfrentou um problema, que é o excesso de judicialização por parte dos empregados, não enfrentou nem a complexidade da legislação e nem os descumpridores contumazes da legislação trabalhista.

A inquietação a respeito da cultura do litígio no Brasil desafia profissionais de diversas áreas de pesquisa, tendo em vista que o alto índice de judicialização na área trabalhista demonstra que a Consolidação das Leis do Trabalho ainda não foi capaz de equilibrar as relações contratuais trabalhistas. A respeito dessa temática, Luciana Luk-Tai Yeung[5] dispõe que: “o Direito Trabalhista no Brasil, ao invés de pacificar a relação entre os participantes das relações do trabalho (empregadores e empregados), tem causado sérias distorções e incentivado o conflito.”

Ainda que a cultura do litígio ainda persista na sociedade brasileira, é possível notar tímidas, mas significativas mudanças no âmbito trabalhista. Nesse sentido, é

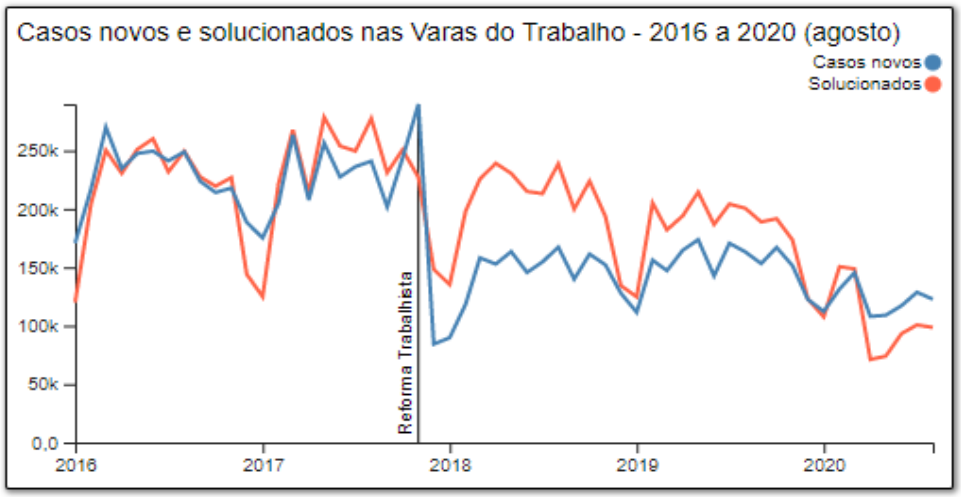
---

[4] BARROSO, Luís Roberto. **Pleno - Julgamento de ação contra reforma trabalhista é suspenso.** maio.2018. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=dgQgvCso2jk. Acesso em 21 set. 2020. (Minutos da fala: 26:44 a 27:41).

[5] YEUNG, Luciana Luk-Tai. **Análise econômica do direito do trabalho e da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017)**, Revista Estudos Institucionais, vol.3, 2, 2017, p.905. Disponível em: https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/227/157. Acesso em: 01 ago. 2020.

oportuno reproduzir importantes dados estatísticos. Nota-se que após a vigência da Lei nº 13.467/17, popularmente conhecida como “Reforma Trabalhista”, que alterou diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme dados publicados pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho[6], é nítida a diminuição de novas demandas no primeiro grau de jurisdição no âmbito nacional:

Gráfico 1 – Casos novos e solucionados nas Varas do Trabalho – 2016 a 2020 (agosto)

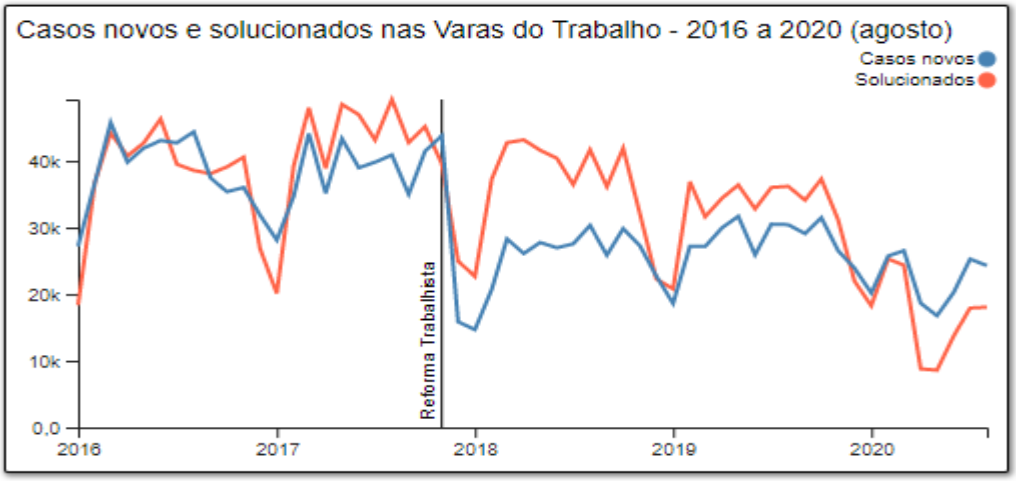


Fonte: CGJT (2020).

No mesmo sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região[7], “o maior tribunal trabalhista do país em termos de estrutura e de volume processual”, também registrou uma queda de novos casos na primeira instância, segundo os gráficos extraídos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho[8]:

[6] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2020. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/corregedoria/estatisticas-da-justica-do-trabalho. Acesso em: 28ago2020.
[7] TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 2ª REGIÃO, 2020. Disponível em: https://ww2.trt2.jus.br/institucional/o-trt-2/quem-somos/. Acesso em: 13 jul. 2020.
[8] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2020. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/corregedoria/estatisticas-da-justica-do-trabalho. Acesso em: 28ago2020.

Gráfico 2 – Casos novos e solucionados nas Varas do Trabalho TRT2 – 2016 a 2020 (agosto)



Fonte: CGJT (2020).

Pode-se afirmar que a significativa diminuição de demandas trabalhistas, além de outros fatores que embora relevantes, não são o foco do presente estudo, possui ligação com a introdução de meios alternativos de solução de conflitos. Nessa linha de raciocínio, Sergio Torres Teixeira[9] fundamenta que:

> Os caminhos alternativos à jurisdição estatal devem ser considerados como fórmulas capazes de auxiliar o Judiciário, diminuindo o volume de demandas ajuizadas e consequentemente aumentando a sua capacidade de prestar a tutela jurisdicional aos jurisdicionados.

Além da diminuição de novas reclamações trabalhistas estar atrelada às inovações de soluções de conflitos trazidas pela Lei 13.467/17, também é razoável observar que as empresas estão alterando a cultura organizacional a fim de reduzir os litígios e se tornarem mais atrativas para o mercado. A respeito desse fenômeno, Fabrício Lima Silva e Iuri Pinheiro[10] destacam que:

> Em que pese a nossa cultura ainda estar muito voltada para o contencioso judicial, atualmente, existe uma forte tendência de modificação deste cenário, com a incipiente e crescente onda de conformidade empresarial, seja pelo interesse voluntário de assegurar uma atuação íntegra, seja em decorrência

[9] TEIXEIRA, Sergio Torres. Mitos, caminhos e acesso multidimensional à Justiça: a Arbitragem e a Mediação como fórmulas parceiras do Judiciário do Trabalho no Brasil. *In:* TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). **Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018, cap. 16, p. 183.

[10] SILVA, Fabrício de Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 7.

> das imposições decorrentes de alterações legislativas e das exigências dos mercados internacionais e de capitais.

Assim, é possível notar um cenário disposto a percorrer novos caminhos para acompanhar as mudanças e interesses da sociedade atual, abandonando aos poucos a ideia de judicialização como única forma de resolver um conflito. Nesse sentido, Carolina Tupinambá[11] assevera que “o processo do trabalho merece poder contar com outros circuitos de justiça, talvez mais coexistentes e terapêuticos.”

Nessa perspectiva, com a progressividade da ambientação das soluções alternativas de conflitos, é necessário compreender, ainda que de forma breve, o sistema multiportas, que modificou a forma de tratamento de conflitos, conforme se verá no próximo capítulo.

[11] TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). **Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018. p. 13.

2 BREVE ANÁLISE DO SISTEMA MULTIPORTAS NO BRASIL

O conceito do sistema multiportas, segundo informações públicas do Wikipédia[12], foi uma ideia originada pelo professor americano Frank Sander, da Harvard Law School, que, em síntese, é um "modelo multifacetado de resolução de conflitos em uso atualmente em vários setores dos Estados Unidos e outros países."[13]

A justiça multiportas, que tem como objetivo oferecer opções de resolução de conflitos além da prestação jurisdicional e que possui como propósito a ideologia de que para cada conflito existe um método mais adequado e eficaz de solução, ganha cada vez mais espaço para o desfecho de disputas. Sobre o tema, Trícia Navarro Xavier Cabral[14] menciona que:

> As transformações sociais, jurídicas e legislativas já mencionadas deram ensejo à formação no Brasil da Justiça Multiportas, que oferece ao jurisdicionado diversas opções de resolução de suas controvérsias, compatibilizando-as com o tipo de conflito em jogo, a fim de que esta adequação garanta uma solução que seja efetivamente satisfatória para os consumidores da justiça.

Pelo exposto, verifica-se que a sociedade passa a ter um leque de escolhas para resolver um problema, seja por meio do próprio poder judiciário, que cria, incentiva e regula novos mecanismos para o tratamento de avenças, seja por meio da esfera privada, com a criação de organizações no mercado que oferecem um apoio para a resolução de conflitos. Nesse sentido, Trícia Navarro Xavier Cabral[15], assevera que:

> O acesso à ordem jurídica justa pode ocorrer dentro do Poder Judiciário ou fora dele. Com efeito, a prevenção dos litígios e a desjudicialização das

---

[12] WIKIPEDIA, 2020. Disponível em: https://en.wikipedia.org/wiki/Frank_Sander. Acesso em: 15jul2020.

[13] ALMEIDA, Rafael Alves de, ALMEIDA, Tania, CRESPO, Mariana Hernandez. **Tribunal Multiportas: investindo no capital social para maximizar o sistema de solução de conflitos no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV Direito Rio, 2013, p. 27. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/10361/Tribunal%20Multiportas.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 15jul2020.

[14] CABRAL, Trícia Navarro Xavier. O Modelo de Justiça Multiportas no Brasil. *In:* TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). **Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018, cap. 17, p. 195.

[15] CABRAL, Trícia Navarro Xavier. O Modelo de Justiça Multiportas no Brasil. *In:* TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). **Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018, cap. 17, p. 194.

> demandas também não medidas importantes para o alcance de uma maior qualidade e satisfação das partes, que passam a dispor de entidades privadas e públicas – que não o Judiciário – para tentar solucionar a disputa, eliminando inclusive, a dependência social em relação aos órgãos judiciários.

A respeito desse novo cenário, no âmbito do judiciário brasileiro, é possível citar como momento histórico a criação da Resolução n. 125, do Conselho Nacional de Justiça[16], que "dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências" e menciona diversas orientações para que os métodos de soluções de controvérsias sejam ampliados no Estado.

É curioso atentar-se ao fato de que logo no início das suas considerações, o Conselho Nacional de Justiça, por meio do art. 1º, da Resolução n. 125[NA1], assegura que é papel do próprio Poder Judiciário garantir outros meios de resolução de conflitos. Ou seja, o próprio Estado, por meio de uma de suas instituições, passa a enxergar a necessidade de existência de outras alternativas para a solução de disputas. A respeito desse posicionamento do Conselho Nacional de Justiça, Ana Cândida Menezes Marcato[17] esclarece:

> Assim, percebe-se que um dos pontos de destaque do artigo 1o da Resolução 125/Cnj consiste, justamente, na obrigatoriedade de o Poder Judiciário, além da solução adjudicada mediante sentença, oferecer outros mecanismos de solução de controvérsias.

Na esfera trabalhista, o incentivo ao sistema multiportas pode ser observado com as alterações trazidas pela Lei 13.467/17. Note-se que o art. 507-A[NA2], da Consolidação das Leis do Trabalho[18], permitiu a utilização da arbitragem para resolução de disputas que envolvem direito individual do trabalho e introduziu um

---

[16] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2016/03/resolucao_125_29112010_11032016150808.pdf, acesso em 02ago2020.

[NA1] O art. 1º, dispõe *in* verbis: Art. 1º Fica instituída a Política Judiciária Nacional de tratamento dos conflitos de interesses, tendente a assegurar a todos o direito à solução dos conflitos por meios adequados à sua natureza e peculiaridade.

[17] MARCATO, Ana Cândida Menezes. **Sistema multiportas no novo NCPC**. Revista Bonijuris. 2018. ANO 30. Ed. 653 p. 107.

[18] CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO: Disponível em :http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 01ago2020.

[NA2] O art. 507-A, dispõe *in* verbis: Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

capítulo específico referente ao procedimento do acordo extrajudicial, com início a partir do art. 855-B[NA3], da Consolidação das Leis do Trabalho.

Já no âmbito privado, especificamente em relação à área trabalhista, é possível notar a criação de instituições privadas, que tem como intuito desenvolver o acesso à justiça além do judiciário. Nessa linha, é cabível mencionar a Primeira Câmara de Resolução de Conflitos Trabalhistas do Rio de Janeiro (CMATRA)[19], que tem como objetivo "oferecer outros mecanismos de soluções de controvérsias entre capital e trabalho, bem assim prestar atendimento e orientação que possam contribuir na resolução de conflitos trabalhistas." e a Câmara Nacional de Arbitragem Trabalhista[20] que foi estruturada de forma independente "pela complexidade e peculiaridades que envolvem as relações de trabalho (e não apenas as relações de emprego)."

Não há como negar: a busca por soluções alternativas de conflitos na esfera trabalhista, seja no setor público ou no privado, já é uma realidade vivenciada na sociedade. Nessa linha, é interessante compreender o instituto do acordo extrajudicial trabalhista, conforme se verá no capítulo seguinte.

[NA3] O art. 855-B, dispõe *in* verbis: Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

[19] PRIMEIRA CÂMARA DE RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL DE CONFLITOS TRABALHISTAS DO RIO DE JANEIRO. 2020. Disponível em: http://www.cmatra.com.br/quem-somos. Acesso em: 03ago2020.

[20]CÂMARA NACIONAL DE ARBITRAGEM TRABALHISTA. 2020. Disponível em: http://www.canatra.com.br/. Acesso em: 03ago2020.

3. O ACORDO EXTRAJUDICIAL TRABALHISTA E AS CONSEQUÊNCIAS PARA A GESTÃO EMPRESARIAL

Diante da utilização do sistema multiportas ser cada vez mais frequente, é importante compreender a funcionalidade do acordo extrajudicial como um método alternativo de resolução de conflitos na área trabalhista.

Antes de adentrar especificamente ao instituto do acordo extrajudicial no âmbito trabalhista e os seus desdobramentos para a gestão empresarial, nota-se relevante analisar o motivo que ocasionou a sua criação.

O acordo extrajudicial foi inserido na legislação trabalhista com a Lei nº 13.467/2017. Antes da vigência da referida lei, era comum observar na Justiça do Trabalho as chamadas lides simuladas, também conhecidas como “casadinhas” que consistiam em um litígio falso, realizado apenas com o intuito de um acordo ser homologado perante o juízo e incidir na quitação integral do contrato, o que passou a ser uma preocupação do Poder Judiciário. A respeito da prática, Homero Batista Mateus da Silva[21], explica que:

> Os juízes do trabalho desenvolveram grande preocupação com o crescimento alarmante das lides simuladas, assim entendidos os falsos processos trabalhistas, feitos exclusivamente para se obter a homologação de um acordo capaz de quitar todo o contrato de trabalho.

A preocupação do Poder Judiciário consistia no fato de que o exercício da realização da lide simulada passou a ser uma situação notória, sendo que muitas vezes o acordo entre as partes já estava entabulado antes da audiência inaugural, a parte autora informava que não sabia quem era o seu advogado e a relação de contato próximo e íntimo entre os advogados e as partes era visível. Sobre essa situação, Homero Batista Mateus da Silva[22], fundamenta que:

> Outras empresas mais afoitas, ao invés de esperar o empregado procurar seus direitos, contratavam advogado para o próprio empregado, forjavam uma petição inicial qualquer, e, surpresa, apareciam à audiência judicial com o acordo pronto. Alguns indícios irritavam muito os magistrados de primeiro grau, como a celebração do acordo antes da audiência e antes da citação do réu, ou, ainda, a manifestação do reclamante de que desconhecia seu próprio advogado. Isso sem contar casos mais graves em que o advogado da

[21] DA SILVA, Homero Batista Mateus, **Comentários à Reforma trabalhista, análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo**. 2. Ed. p. 188.
[22] DA SILVA, Homero Batista Mateus, **Comentários à Reforma trabalhista, análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo**. 2. Ed. p. 189.

> empresa se sentava ao lado do reclamante ou o preposto e o reclamante chegavam abraçados e saíam abraçados.

Destarte, coube ao legislador ampliar a possibilidade de solucionar um conflito sem ser necessária a formação de um litígio judicial, e assim o fez por meio da inovação de permitir que um acordo extrajudicial formulado pelas partes fosse apreciado pelo juízo. Nesse contexto, Homero Batista Mateus da Silva[23], esclarece que:

> Por essas razões, não deixa de ser surpreendente que o legislador de 2017 tenha inserido, nos arts. 855-B e seguintes da CLT, uma figura muito similar à casadinha, oficializando a possibilidade de acordo extrajudicial, firmado por ambas as partes, para ser levado à homologação judicial.

Além disso, o instituto do acordo extrajudicial também nasce como uma possibilidade de auxiliar a redução do litígio na área trabalhista e garantir uma maior segurança jurídica às partes. Assim foi o raciocínio da Comissão Especial[24], destinada a proferir parecer sobre as alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (Lei nº 13.467/2017):

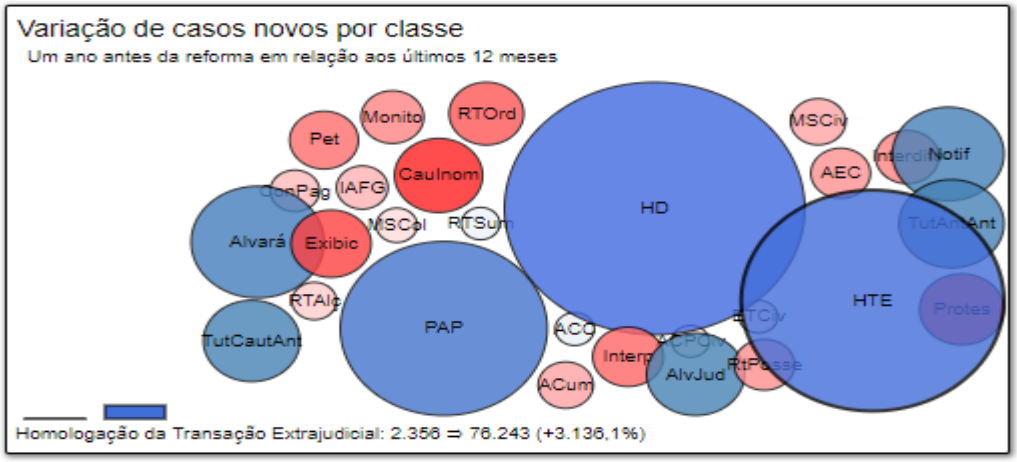
> Esperamos que, ao trazer expressamente para a lei a previsão de uma sistemática para homologar judicialmente as rescisões trabalhistas, conseguiremos a almejada segurança jurídica para esses instrumentos rescisórios, reduzindo, consequentemente, o número de ações trabalhistas e o custo judicial.

Pelo registro de dados da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho[25], é possível verificar que a sociedade aderiu ao instrumento processual, sendo que a quantidade de homologação da transação de acordo extrajudicial segue uma tendência de crescimento. Vejamos:

---

[23] DA SILVA, Homero Batista Mateus, **Comentários à Reforma trabalhista**, análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo. 2. Ed. Página 189.
[24] COMISSÃO ESPECIAL. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961, p. 65. Acesso em 01ago2020.
[25] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2020. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/corregedoria/estatisticas-da-justica-do-trabalho. Acesso em: 01set2020.

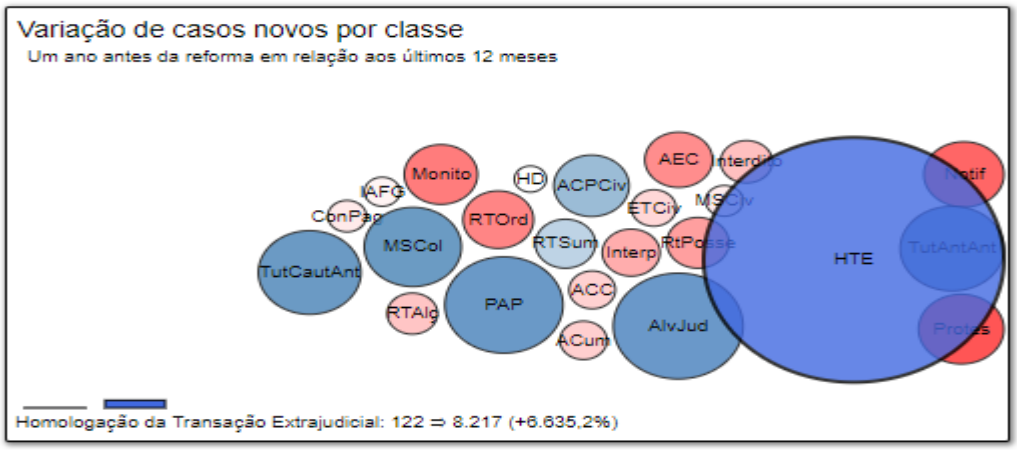
Gráfico 3 – Casos novos e solucionados nas Varas do Trabalho – 2016 a 2020 (agosto)



Fonte: CGJT (2020).

O mesmo fenômeno pode ser identificado no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, pelo gráfico disponibilizado pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho[26]:

Gráfico 4 – Casos novos e solucionados nas Varas do Trabalho – 2016 a 2020 (agosto)



Fonte: CGJT (2020).

[26] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2020. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/corregedoria/estatisticas-da-justica-do-trabalho. Acesso em: 01set2020.

Nessa linha, no Relatório de gestão – biênio 2016/2018, do Centro de Resolução de Conflitos Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região[27], estima-se que "foram proferidas mais de 1500 sentenças em Homologações de Transação Extrajudicial e realizadas mais de 2000 audiências de ratificação e de julgamento."

A escolha de utilizar o acordo extrajudicial para solucionar um conflito trabalhista pode se mostrar adequada. A fim de verificar as suas vantagens e desvantagens para a gestão empresarial, é necessário entender a dinâmica do instituto, ainda que de forma sucinta, pois não é a intenção do presente trabalho, o que se passa a abordar abaixo.

O acordo extrajudicial possui um capítulo específico na Consolidação das Leis do Trabalho. No artigo 855-B, da Consolidação das Leis do Trabalho[28], consta uma noção geral sobre o procedimento que deve ser seguido, sendo que é obrigatória a participação de advogados, vedado às partes serem representadas por um só patrono. Vejamos:

> 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. § 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum. § 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Nesse ponto, é provável que o interesse do legislador em vedar expressamente a atuação de um mesmo advogado para as partes seria preservar o equilíbrio jurídico entre os requerentes. A respeito dessa questão, Giovane Brzostek e Marcelo Ricardo Leite[29], fundamentam que:

> O legislador buscou proteger a lisura das negociações extrajudiciais, obrigando que os interessados sejam orientados por advogado. É medida realmente salutar, pois mitiga o desequilíbrio jurídico entre os sujeitos da

---

[27] CENTRO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS JUDICIÁRIO DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE DISPUTAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, Disponível em:https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/cejusc/CEJUSC_Relatorio_Bienio_2016-2018.pdf. Acesso em: 31ago2020

[28] CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em:01set.2020

[29] BRZOSTEK, Giovane; LEITE, Marcelo Ricardo. **Homologação de acordos extrajudiciais trabalhistas** (HOTREX). LTr, 2019, p. 59.

> relação de trabalho, por meio de assessoria técnica apta à defesa de direitos e esclarecimentos sobre os efeitos do negócio jurídico a ser entabulado.

Após, o artigo 855-C[NA4], da Consolidação das Leis do Trabalho, fundamenta que o instituto não afasta o prazo para pagamento das verbas rescisórias e em seguida, o artigo 855-D[NA5], do mesmo diploma, estabelece um prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, para o juízo analisar o acordo e verificar se é necessário designar uma audiência. Por fim, o artigo 855-E[NA6], da Consolidação das Leis do Trabalho, menciona que o protocolo da petição conjunta suspende o prazo de prescrição da ação em relação aos pedidos nela expostos e, na ausência de homologação, o prazo prescricional volta a contar no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado.

No tocante aos possíveis riscos da escolha do acordo extrajudicial para a gestão empresarial, é válido mencionar que ainda não há um entendimento pacificado sobre a extensão da quitação do acordo extrajudicial, havendo divergência de julgados nesse ponto, sendo que alguns juízes entendem que ocorre a quitação integral das verbas do contrato e outros firmam a tese de que o acordo extrajudicial somente quita as verbas especificadas na petição inicial realizada de forma conjunta ou apenas as matérias dos valores pagos. Em relação a esse ponto desfavorável, Giovane Brzostek e Marcelo Ricardo Leite[30], alertam que:

> A extensão da quitação decorrente do acordo extrajudicial é outra questão que deverá ser oportunamente pacificada pela jurisprudência. Em princípio, têm-se três interpretações possíveis: quitação total do contrato; quitação apenas dos valores pagos; ou quitação das verbas especificadas na petição inicial.

Nesse sentido, seguem duas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região com entendimento divergente. A 3ª Turma[31] entendeu que a quitação do acordo extrajudicial é geral e irrestrita:

---

[30] BRZOSTEK, Giovane; LEITE, Marcelo Ricardo. **Homologação de acordos extrajudiciais trabalhistas** (HOTREX). LTr, 2019, p. 26.

[31] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 3ª Turma. Relatora: Margoth Giacomazzi Martins. São Paulo. 19set2020.Disponível em: http://search.trt2.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta010&docId=2ca29caedf457af3bf5a823eb2c6c9fa68c46ad8&fieldName=Documento&extension=html#q=. Acesso em 01out2020.

> Acordo extrajudicial - quitação do contrato de trabalho. **O MM. Juízo a quo homologou parcialmente o acordo extrajudicial firmado entre as partes, por entender que a quitação estaria restrita apenas aos "direitos transacionados e efetivamente pagos em razão do acordo** (verbas descritas no item VI de fl.5/6)".**Pugna a reclamada pela reforma da r. sentença, a fim de que o acordo entabulado seja homologado integralmente, conferindo efeito de quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho havido entre as partes**. Assiste razão à ré. A Lei n.º 13.467/2017 incluiu no rol de competência das Varas do Trabalho, conforme art. 652 da CLT, alínea "f", que cabe também às unidades judiciárias "decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho". Referida lei acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho, ainda, os artigos 855-B a 855-E, que dispõem sobre o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. Tem-se, portanto, que o controle da legalidade do acordo deve passar pelo crivo do Juiz do Trabalho, o qual deverá examinar se o ato jurídico foi ajustado por agentes capazes, se o objeto é lícito e se a forma é prescrita ou não defesa em lei. No presente caso, vislumbra-se que o trabalhador interessado é maior de idade, bem como que as partes estão representadas por advogados diferentes, habilitados no sistema, os quais subscreveram a petição inicial, sendo, ainda, lícito o objeto da avença. Inclusive, da ata da audiência realizada em 22/08/2019, constou expressamente que "Os requerentes ratificam os termos da petição de acordo extrajudicial do processo judicial eletrônico." (fl.47 - ID. 5aafb65 - Pág. 1), não tendo sido declarado em nenhum momento qualquer vício de vontade apto a infirmar o teor do quanto pactuado. **De acordo com o estipulado pelos requerentes na transação firmada, após o cumprimento das obrigações definidas e pagamento da importância entabulada, o empregado daria à empresa "plena quitação do extinto contrato de trabalho havido entre as partes, nada mais tendo a reclamada a qualquer título**, incluindo indenização por danos morais e materiais, acidente de trabalho, FGTS e multa de 40%, horas extras, adicionais legais e convencionais, etc." (fl. 6 - ID. 2e261fa - Pág. 5). Ora, inegável que a inclusão do artigo 855-B na CLT, ao tornar possível a composição extrajudicial com a chancela do Poder Judiciário, criou um mecanismo para pacificação dos conflitos de interesses existentes entre empregadores e empregados, visando obstar às partes a discussão daquilo que foi negociado. E, no caso, inexiste motivo que impeça sua homologação conforme os exatos termos da petição inicial. Pelo exposto, por cumpridos os requisitos do artigo 855-B da CLT e do Comunicado GP/CR de 16/01/2018 deste E. TRT, **dou provimento ao recurso, para homologar o acordo extrajudicial ajustado pelas partes requerentes, consoante os exatos termos constantes da petição inicial, para que surta seus efeitos legais e jurídicos, conferindo quitação ao contrato de trabalho**. Reformo. (grifo nosso)

Em entendimento oposto, a 4ª Turma[32] adotou a tese de que o acordo extrajudicial somente tem efeito sobre as matérias elencadas na petição inicial:

> Decisão Recorrida: Homologou parcialmente o acordo extrajudicial, com quitação restrita aos direitos transacionados. Fundamento Recursal: **Requer a homologação integral do acordo extrajudicial firmado entre as partes, com a quitação geral da relação de trabalho** havida entre a Alstom e o Sr.

---

[32] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 4ª Turma. Relatora: Ivani Contini Bramante. São Paulo. 13jun2019. Disponível em: http://search.trt2.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta010&docId=ccd449294eed7fd9665b50f4c178a057e7a628c3&fieldName=Documento&extension=html#q. Acesso em 01out2020.

> Marco Antonio Pereira. Tese Decisória: Tratam-se os autos de "autocomposição extrajudicial", nos termos do art. 855-B da CLT, para Homologação de Acordo Extrajudicial, distribuída conjuntamente pelas partes. Ficou acordado que o Sr. Marco Antonio Pereira receberá o valor líquido de R$ 120.000,00. Os autos foram remetidos a "CEJUSC", para apreciação do acordo, consoante Recomendação GP/CR nº 1/2017. Considerando que as partes ratificaram os termos do acordo na audiência (Id. 72d501e), **o Juízo de origem homologou parcialmente o acordo extrajudicial, conferindo quitação restrita aos direitos/verbas especificados nas petições das fls. 30/31 e 44/45.** Ou seja, indeferiu o pedido de quitação geral da relação de trabalho. Pois Bem. De plano friso que a r. sentença não merece qualquer reparo, uma vez que a quitação envolvendo relação jurídica não deduzida em juízo somente é possível em "autocomposição judicial", em decisão homologatória de processo contencioso, consoante art. 515, II e III e § 2º do NCPC. **Destarte, nas decisões homologatórias de "autocomposição extrajudicial" a quitação é limitada aos direitos (verbas) nele especificadas.** Nessa linha é o disposto no art. 843 do Código Civil, que determina que a transação seja interpretada restritivamente, não sendo possível a quitação genérica de verbas que não constem da petição de acordo. Aplicação analógica do entendimento trazido pela Súmula 330 do C.TST. Por fim, reforça a tese de quitação apenas em relação às parcelas acordadas (constantes da petição comum), a interpretação analógica do art. 855-E da CLT, no qual o próprio legislador determina a suspensão do prazo prescricional restrita aos direitos especificados na petição de acordo. Nego Provimento. (grifo nosso).

Essa contrariedade de decisões acarreta uma insegurança jurídica e pode impactar a empresa no campo econômico, tendo em vista que deverá garantir o juízo para recorrer às instâncias superiores e pleitear a reforma do julgado.

Ainda sob a análise do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, outro ponto considerado como negativo na escolha do acordo extrajudicial, é a vedação do Núcleo Permanente De Métodos Consensuais De Solução De Disputas (Conflitos Individuais)[33] em não expedir alvarás para liberação de FGTS e seguro-desemprego e proibir a fixação da natureza da relação, em virtude da existência ou não de vínculo de emprego ser matéria de ordem pública. Ou seja, conclui-se que existe uma restrição de matéria que pode ser discutida por meio do procedimento em tela.

Por outro lado, a adesão ao acordo extrajudicial se mostra benéfica. De início, é possível mencionar como vantagem a celeridade, ou seja, se fizermos um esforço e observamos a questão da tempestividade sob a perspectiva empresarial, a empresa conseguiria solucionar questões jurídicas trabalhistas de maneira ágil e objetiva, com um controle maior do passivo trabalhista, já que o número de processos estendido por

---

[33] NÚCLEO PERMANENTE DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE DISPUTAS. 2020. Disponível em: https://ww2.trt2.jus.br/institucional/o-trt-2/portal-da-conciliacao/nucleo-permanente-de-metodos-consensuais-de-solucao-de-disputas-conflitos-individuais/. Acesso em: 15set2020.

anos diminuiria e como consequência positiva acessória para a empresa, a abertura de precedentes, a formação de um novo risco jurídico e um eventual abalo de imagem da Companhia também teria redução. Nessa linha, Giovane Brzostek e Marcelo Ricardo Leite[34], mencionam que:

> Compatibilizar o binômio celeridade/qualidade na prestação jurisdicional passou a ser um dos maiores desafios do Poder Judiciário, em face exigência social de soluções adequadas, proferidas em tempo razoável e compatíveis com as relações intersubjetivas atuais. É neste contexto que se insere a transação extrajudicial, pois representa instrumento que permite maior celeridade.

Ademais, conforme Giovane Brzostek e Marcelo Ricardo Leite[35], "o novel procedimento propicia, ainda, economia de custos judiciais e extrajudiciais, mormente ao permitir soluções simples e rápidas de questões corriqueiras na seara laboral." Ou seja, se nos empenharmos para analisar, o instituto do acordo extrajudicial poderia significar uma economia de custos para a empresa, pois as despesas processuais iriam diminuir, tais como: deslocamento de funcionários e advogados para representarem a empresa nas audiências de processos de contencioso que inúmeras vezes sequer acontecem em virtude de adiamentos, contratação de profissionais que podem figurar como participantes indiretos do litígio (assistentes técnicos e contábeis), depósitos recursais (caso seja uma opção da empresa em recorrer para instâncias superiores) e honorários de sucumbência em eventual condenação de processo litigioso.

Ainda sob o aspecto favorável, é válido pontuar que diante da ausência de carga emocional e espírito de disputa, cria-se com maior facilidade um ambiente de cooperação entre as partes, que permite um melhor diálogo para as tratativas do acordo e de parcelamento de valores.

Também é importante destacar que a utilização do acordo extrajudicial pode ser uma alternativa eficaz para uma empresa durante a pandemia atualmente

---

[34] BRZOSTEK, Giovane; LEITE, Marcelo Ricardo. **Homologação de acordos extrajudiciais trabalhistas** (HOTREX). LTr, 2019, p. 10.

[35] BRZOSTEK, Giovane; LEITE, Marcelo Ricardo. **Homologação de acordos extrajudiciais trabalhistas** (HOTREX). LTr, 2019, p. 10.

vivenciada no país (COVID-19), que afetou diversos segmentos empresariais, já que ela facilita o diálogo entre as partes envolvidas na relação de emprego. Nessa perspectiva, Isabela Reimão Gentile[36], assevera que:

> Em tempos de mudanças e de insegurança, os métodos adequados de solução de conflitos em especial a conciliação e mediação, são vias que salvaguardam os direitos das partes e possibilitam a pacificação dos problemas oriundos de relações trabalhistas.

Pelo exposto, ainda que o acordo extrajudicial seja considerado um procedimento recentemente inserido na legislação, é possível notar que o instituto se mostra como um método alternativo de resolução de conflito eficaz para evitar disputas litigiosas, bem como poderá apresentar resultados significativos para a gestão empresarial no âmbito econômico e também no campo estratégico.

---

[36] GENTILE, Isabela Reimão. A efetividade do Acordo Extrajudicial Trabalhista: Instrumentos de segurança jurídica aos acordantes. *In:* TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). **Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018, cap. 23, p. 255.

CONCLUSÃO

Conforme exposto na presente pesquisa, a Lei nº 13.467/2017, modificou o cenário da Justiça do Trabalho. Abordou-se os motivos pelos quais a cultura do litígio ainda é muito forte no Brasil e o impacto econômico e social que esse comportamento gera para o desenvolvimento do país. Ademais, também foram analisados dados estatísticos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho que demonstram uma redução dos processos no âmbito trabalhista e que o sistema multiportas contribui para a alteração desse cenário, já que ele é cada vez mais utilizado na sociedade para o desfecho de controvérsias.

Apurou-se, também, o motivo pelo qual o acordo extrajudicial foi inserido na legislação, principalmente levando-se em consideração que haviam muitas lides simuladas criadas apenas com o intuito de conseguir a homologação de um acordo perante o Poder Judiciário e como consequência, a quitação do contrato. Por fim, apresentou-se o mecanismo do acordo extrajudicial, as suas desvantagens e vantagens para a gestão empresarial e uma opção eficaz para ser utilizada durante a atual vivência de uma pandemia.

Ante o exposto, constata-se que as discussões acerca do instituto do acordo extrajudicial ainda são recentes, divergentes e não pacificadas, o que pode gerar uma insegurança jurídica para uma Companhia, mas também pode ser eficaz para uma empresa que almeja decidir um conflito por um viés mais célere e econômico.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Rafael Alves de, ALMEIDA, Tania, CRESPO, Mariana Hernandez. **Tribunal Multiportas: investindo no capital social para maximizar o sistema de solução de conflitos no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV Direito Rio, 2013, p. 27. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/10361/Tribunal%20Multiportas.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 15jul2020.

BARROSO, Luís Roberto. **Pleno - Julgamento de ação contra reforma trabalhista é suspenso.** maio.2018. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=dgQgvCso2jk. Acesso em 21 set. 2020.

BRZOSTEK, Giovane; LEITE, Marcelo Ricardo. **Homologação de acordos extrajudiciais trabalhistas** (HOTREX). LTr, 2019.

CÂMARA NACIONAL DE ARBITRAGEM TRABALHISTA. 2020. Disponível em: http://www.canatra.com.br/. Acesso em: 03ago2020.

CENTRO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS JUDICIÁRIO DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE DISPUTAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, Disponível em:https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/cejusc/CEJUSC_Relatorio_Bienio_2016-2018.pdf. Acesso em: 31ago2020

COMISSÃO ESPECIAL. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961, p. 65. Acesso em 01ago2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmeros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf. Acesso em: 30 ago. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2016/03/resolucao_125_29112010_11032016150808.pdf, Acesso em 02ago2020.

DA SILVA, Homero Batista Mateus, **Comentários à Reforma trabalhista, análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo**. 2. Ed.

MARCATO, Ana Cândida Menezes. **Sistema multiportas no novo NCPC**. Revista Bonijuris. 2018. ANO 30. Ed. 653.

NÚCLEO PERMANENTE DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE DISPUTAS. 2020. Disponível em: https://ww2.trt2.jus.br/institucional/o-trt-2/portal-da-conciliacao/nucleo-permanente-de-metodos-consensuais-de-solucao-de-disputas-conflitos-individuais/. Acesso em: 15set2020.

PRIMEIRA CÂMARA DE RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL DE CONFLITOS TRABALHISTAS DO RIO DE JANEIRO. 2020. Disponível em: http://www.cmatra.com.br/quem-somos. Acesso em: 03ago2020.

SILVA, Fabrício de Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

TEIXEIRA, Sergio Torres. Mitos, caminhos e acesso multidimensional à Justiça: a Arbitragem e a Mediação como fórmulas parceiras do Judiciário do Trabalho no Brasil. *In:* TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). **Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2020. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/corregedoria/estatisticas-da-justica-do-trabalho. Acesso em: 28ago2020

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 2ª REGIÃO, 2020. Disponível em: https://ww2.trt2.jus.br/institucional/o-trt-2/quem-somos/. Acesso em: 13 jul. 2020.

TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). **Solução de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018.

WIKIPEDIA, 2020. Disponível em: https://en.wikipedia.org/wiki/Frank_Sander. Acesso em: 15jul2020.

YEUNG, Luciana Luk-Tai. **Análise econômica do direito do trabalho e da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017)**, Revista Estudos Institucionais, vol.3, 2, 2017, p.905. Disponível em: https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/227/157. Acesso em: 01 ago. 2020.

LEGISLAÇÃO E JURISPRUDÊNCIA

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 3ª Turma. Relatora: Margoth Giacomazzi Martins. São Paulo. 19set2020.Disponível em: http://search.trt2.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta010&docId=2ca29caedf457af3bf5a823eb2c6c9fa68c46ad8&fieldName=Documento&extension=html#q=. Acesso em 01out2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 4ª Turma. Relatora: Ivani Contini Bramante. São Paulo. 13jun2019. Disponível em: http://search.trt2.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta010&docId=ccd449294eed7fd9665b50f4c178a057e7a628c3&fieldName=Documento&extension=html#q. Acesso em 01out2020.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO: Disponível em :http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 01ago2020.