

ACORDO EXTRAJUDICIAL TRABALHISTA E PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Thaynara dos Santos Jacobina Seixas¹

Prof. Edilton Meireles de Oliveira Santos²

RESUMO: O presente artigo científico é fruto da pesquisa sobre a aplicação dos princípios da proteção e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas ao acordo extrajudicial para rescisão do contrato individual de trabalho, novidade advinda da reforma trabalhista. A metodologia utilizada envolveu a revisão bibliográfica dos principais autores de livros e artigos sobre o tema, a análise de documentos e, por fim, a avaliação de jurisprudência atual pertinente. Como resultado, observou-se a necessidade de um exame minucioso do caso concreto, no intuito de equiponderar os princípios da autonomia da vontade e da proteção do trabalhador vulnerável. Através do princípio da cooperação, as partes interessadas ao levarem ao judiciário uma petição de acordo transparente e elucidativa facilitará a sua homologação pelo magistrado. Uma vez que o magistrado possui a liberalidade de, fundamentalmente, homologar ou não o acordo, o mesmo deverá impedir a homologação daqueles que possuam incontestáveis prejuízos ao empregado, visando equilibrar a busca pela celeridade processual sem que haja retrocessos.

Palavras-chave: Direito do trabalho; Reforma trabalhista; Acordo extrajudicial; Princípio da proteção.

ABSTRACT: This scientific article is the result of the research on the application of the principles of protection and the inalienability of labor rights to the extrajudicial agreement for termination of the individual labor contract, a novelty arising from the labor reform. The methodology used involved the bibliographical review of the main authors of books and articles on the subject, the analysis of documents and, finally, the evaluation of pertinent current jurisprudence. As a result, it was observed the need for a detailed examination of the concrete case, in order to equip the principles of the autonomy of the will and the protection of the vulnerable worker. Through the principle of cooperation, interested parties, by bringing to the judiciary a request for a transparent and constructive agreement, will facilitate their approval by the magistrate. Since the magistrate has the liberality to fundamentally approve the agreement or not, it should prevent the approval of those who have undeniable losses to the employee, in order to balance the search for speed of procedure without any setbacks.

¹ Acadêmica do curso de direito da Universidade Católica do Salvador. E-mail: jacobinathaynara@gmail.com.

² Possui graduação em Direito pela Universidade Federal da Bahia (1985), mestrado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2001), doutorado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2003) e pós-doutoramento pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (2011). Atualmente é desembargador do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, professor adjunto na graduação, mestrado e doutorado da Universidade Católica do Salvador (UCSal) e professor associado na graduação, mestrado e doutorado da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA).

Keywords: Labor law; Labor reform; Extrajudicial agreement; Principle of protection.

SÚMARIO: INTRODUÇÃO. 1. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E DA IRRENUNCIABILIDADE NO DIREITO DO TRABALHO. 2. ACORDO EXTRAJUDICIAL NA REFORMA TRABALHISTA. 3. EFEITOS DO ACORDO EXTRAJUDICIAL. 3.1. Acordo não homologado judicialmente. 3.2. Acordo homologado judicialmente. 4. CONTROLES JUDICIAL E EXTRAJUDICIAL DO ACORDO EXTRAJUDICIAL. 4.1. Controle extrajudicial. 4.2. Controle judicial. 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como tema central o acordo extrajudicial trabalhista, advindo da Lei n. 13.467/2017, conhecida como a reforma trabalhista.

Fora acrescentado à Consolidação das Leis de Trabalho artigos que dispõem sobre o novo instituto de homologação de acordo extrajudicial, quais sejam os artigos 855-B a 855-E, estabelecendo requisitos e apresentando o procedimento.

Vale lembrar, porém, que o direito do trabalho tem como função primeira fazer com que a relação entre empregados e empregadores se desenvolva da forma mais equânime possível, equilibrando os direitos e deveres, protegendo o proletariado subordinado aos desejos do patrão. Nesse intuito, princípios protetivos foram criados para nortear este vínculo. Dentre eles, destacam-se o princípio da proteção e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

Nesse sentido, a pesquisa se faz relevante, pois se propõe a analisar a efetividade da jurisdição voluntária no âmbito trabalhista, fazendo uma comparação entre a legislação anterior, que colocava nas mãos do Estado a maior parte das decisões, com a legislação reformada, que foca na função primeira do direito laboral.

O propósito central, portanto, é levantar dados, através da doutrina e da jurisprudência, sobre como a legislação reformada está sendo utilizada neste momento inicial de vigência.

Ademais, levantar discussões sobre a constitucionalidade da homologação extrajudicial, uma vez que o juiz estará vinculado ao que fora anteriormente decidido

pelas partes. Destarte, o questionamento é se há autonomia das partes sem retirada de direitos historicamente conquistados.

A metodologia utilizada envolve a revisão bibliográfica, a análise de documentos e, por fim, a avaliação de jurisprudência atual pertinente.

1. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E DA IRRENUNCIABILIDADE NO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios são essenciais para o preenchimento das lacunas da lei, sendo eles expressos ou tácitos no ordenamento jurídico. Para Barros (2017, p. 122), os princípios “têm como funções informar o legislador, orientar o Juiz na sua atividade interpretativa, e, por fim, integrar o direito, que é sua função normativa”.

A Constituição Federal de 1988, nascida com foco em princípios que asseguram os direitos fundamentais do cidadão, tendo como elementar o princípio da dignidade da pessoa humana, trouxe um rol extenso de direitos concernentes ao trabalhador e ao empregador. O título II da CF/88, em seu capítulo II, referente aos artigos 6º ao 11, engloba os chamados direitos sociais³. Os direitos sociais envolvem o conceito de mínimo existencial e “expressam o conjunto de condições materiais essenciais e elementares cuja presença é pressuposto da dignidade para qualquer pessoa” (BARROSO, 2015, p. 214). Em razão dessa previsão constitucional, qualquer lei inferior a ela não poderá suprimir cada um dos direitos assegurados.

Portanto, os princípios norteadores do direito do trabalho visam manter certo equilíbrio e proporcionalidade na relação empregado x empregador, respeitando a previsão constitucional. Sendo assim, o juiz está vinculado a respeitá-los nas decisões de jurisdição contenciosa ou voluntária.

No direito do trabalho se destacam os princípios da proteção e da irrenunciabilidade (ou indisponibilidade). Como explica Vólia Bomfim Cassar (2018, p.171), “o direito do trabalho tende a proteger os menos abastados, para evitar a sonegação dos direitos trabalhistas destes”, daí porque a relevância desses dois princípios.

³ Artigo 6º da CF/88 – “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

1.1. Princípio da Proteção

Seguindo o entendimento formado pelo jurista uruguaio Américo Plá Rodriguez, aceito de forma majoritária na doutrina brasileira, o princípio da proteção é formado pela junção de três subprincípios. São eles:

a) a regra *in dubio, pro operario*. Critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador; b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas; e c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador. (RODRIGUEZ, 2000, p. 45).

O conteúdo e a aplicação prática do princípio da proteção é a essência do direito do trabalho. Diante da incontestável hipossuficiência e vulnerabilidade do trabalhador ante seus patrões, a lei e a doutrina, no intento de diminuir a desigualdade nessa relação jurídica criou subterfúgios para chegar a tão sonhada equidade.

O brocado em latim *in dubio pro operario* (ou *misero*) significa, em tradução livre, “na dúvida, para os trabalhadores”. É, por conseguinte, um instituto que direciona o interprete das normas a se posicionar, em meio a dúvidas e a distintas perspectivas, sempre a favor do obreiro.

Para aplicação do princípio é fundamental a presença de uma “dúvida razoável sobre o alcance da norma legal” e não estar “em desacordo com a vontade expressa do legislador” (CASSAR, 2018, p. 187). Tais requisitos são cumulativos, no escopo de não extrapolar os limites da hermenêutica.

Há uma discussão na doutrina se o referido princípio deve ser utilizado no momento de elaboração das leis, como inspiração para os legisladores ou na interpretação da lei processual, para valoração das provas dos fatos ou, ainda, em ambas hipóteses (CASSAR, 2018, p. 185/186).

Para Delgado (2018, p. 247), o referido princípio “tornou-se redundante e, por consequência, inútil”. É que, para o citado doutrinador, a interpretação da lei através deste preceito já pode ser atendida pelo princípio da norma mais favorável e utilizá-lo para valorar provas seria usurpar a necessidade do ônus da prova previsto no sistema processual.

Contudo, no propósito de manter a objetividade, qual seja, focar na proteção do proletariado, as distintas interpretações doutrinárias foram informadas somente

para fins didáticos, sendo adotado o entendimento da doutrina clássica de Américo Plá Rodriguez.

Seguindo para o segundo subprincípio da proteção, qual seja, o princípio da norma mais favorável, tem-se que o mesmo trata da escolha da norma mais benéfica ao trabalhador quando existir um conflito entre as normas aplicáveis ao caso concreto.

Em relação as normas autônomas, feitas através dos acordos e convenções, há teorias que ajudam a comparar e a escolher a norma mais favorável (CASSAR, 2018, p. 181; BARROS, 2017, p. 123). São elas: a teoria atomista, que retira as benesses de cada norma em conflito e as reúne em uma só; a teoria do conglobamento, que “se preocupa com a norma como um todo, respeitando o seu conjunto” (CASSAR, 2018, p. 181); e, por fim, a teoria intermediária, que analisa as benesses de cada norma, comparando-as com o fito de escolher a melhor dentre elas.

No que se refere aos conflitos que envolvam normas heterônomas, que são indispensáveis, pois vinculam a participação do Estado, Vólia Bomfim Cassar ressalva que “deverá ser aplicado o critério atomista, pois as teorias do conglobamento e intermediária desprezam uma das normas heterônomas ou parte dela em detrimento de outra” (2018, p. 181).

A doutrina assevera que a teoria adotada pela legislação brasileira é a do conglobamento (DELGADO, 2018, p. 234; BARROS, 2017, p. 123).

[...] o operador jurídico deve buscar a regra mais favorável enfocando globalmente o conjunto de regras componentes do sistema, discriminando, no máximo, os preceitos em função da matéria, de modo a não perder, ao longo desse processo, o caráter sistemático da ordem jurídica e os sentidos lógico e teleológico básicos que sempre devem informar o fenômeno do Direito (teoria do conglobamento). (DELGADO, 2018, p. 234).

No que concerne ao último subprincípio da proteção, qual seja, da condição mais benéfica, ele “determina que toda circunstância mais vantajosa em que o empregado se encontrar habitualmente prevalecerá sobre a situação anterior, seja oriunda de lei, do contrato, regimento interno ou norma coletiva” (CASSAR, 2018, p. 173).

Logo, se trata de uma proteção aos direitos concedidos e incorporados aos proventos dos obreiros, sendo indiscutível a sua manutenção face às regras do direito adquirido (art. 5º, XXXVI da CRFB), da inalterabilidade contratual *in pejus* (art. 468, CLT) e do princípio da irredutibilidade salarial.

Em síntese, para Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 174), a condição mais benéfica possui quatro elementos fundamentais para sua aplicação. São eles:

- a) Condição mais favorável ao trabalhador que a legal ou a contratual; b) Habitualidade na concessão da benesse, salvo quando o benefício for concedido de forma expressa (oral ou escrito); c) Concessão voluntária e incondicional; d) Não haver impedimento legal para sua incorporação ao contrato.

Diante do exposto, verifica-se que o princípio da proteção almeja alcançar todos os aspectos que envolvem a relação trabalhista, haja vista sua preocupação desde a instância de elaboração das leis, passando por sua interpretação no caso concreto e chegando aos regulamentos criados no âmbito das empresas, ou seja, *in loco*.

1.2. Princípio da Irrenunciabilidade ou Indisponibilidade

O princípio da irrenunciabilidade visa resguardar os direitos mínimos inerentes ao empregado, evitando que o mesmo se disponha dessas proteções e vantagens garantidas tanto no ordenamento jurídico, como no contrato firmado com o empregador. Há, isto posto, uma limitação imposta aos polos dessa relação, uma vez que a natureza pública do direito do trabalho intercede na criação das cláusulas que regem esse contrato. Ou seja, desde que não ultrapassem o constitucionalmente assegurado (os incisos do art. 7º da CRFB, *e.g*), empregados e empregadores são livres para transacionar.

Para Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 208):

Como regra geral, não pode o empregado, antes da admissão, no curso do contrato ou após seu término, renunciar ou transacionar seus direitos trabalhistas, seja de forma expressa ou tácita. O impedimento tem como fundamento a natureza das normas trabalhistas, que são de ordem pública, cogentes, imperativas, logo, irrenunciáveis e intransacionáveis pelo empregado.

Diante desse conceito, faz-se necessário elucidar as definições da renúncia e da transação. Renúncia é o mesmo que recusar, rejeitar, abdicar, negar algo ou alguma coisa⁴. Essa escolha é, de forma presumida, um ato unilateral. Já a transação entende-se como ato bilateral, sendo o mesmo que acordo, ajuste, negociação, pacto⁵.

Utilizando os dois conceitos no âmbito do direito trabalhista tem-se que “o trabalhador, quer por ato individual (renúncia), quer por ato bilateral negociado com o empregador (transação), não pode dispor de seus direitos laborais, sendo nulo o ato

⁴ Vide referência.

⁵ Vide referência.

a esse despojamento” (DELGADO, 2018, p. 251). Só haverá a possibilidade de transação quando o seu objeto se tratar de “direitos patrimoniais trabalhistas de caráter privado”, qual seja, os que são disponíveis (CASSAR, 2018, p. 209).

Para Delgado (2018, p. 251/252), a indisponibilidade deve ser dividida em absoluta ou relativa, sendo absoluta quando “merecer uma tutela de nível de interesse público” e a relativa quando tratar de direito “protegido por uma norma de interesse abstrato”. Ademais, na absoluta a nulidade será decretada sumariamente, já na relativa o trabalhador possuirá o ônus de demonstrar que a transação fora ilegal. Esse entendimento não é universal, visto que para Vólia Bomfim Cassar “a norma que contempla direitos indisponíveis sempre o é de forma absoluta” (2018, p. 213).

Destarte, o princípio da irrenunciabilidade se mostra indispensável nas relações trabalhistas, estando presente na esfera constitucional e infraconstitucional, como, por exemplo, o art. 444 da CLT que estabelece que a livre estipulação entre as partes interessadas não pode ser contrária às “disposições de proteção ao trabalho”.

2. ACORDO EXTRAJUDICIAL NA REFORMA TRABALHISTA

A Lei n. 13.467, aprovada em julho de 2017, também conhecida como a Lei da Reforma Trabalhista, alterou diversos artigos da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) e outras leis esparsas, a fim de adequar a legislação às chamadas novas relações de trabalho. Dentre essas modificações, a resolução do contrato individual de trabalho obteve novos vieses e mais autonomia entre as partes mais interessadas ao estabelecer a possibilidade da homologação de acordos extrajudiciais.

Anteriormente, já se podia falar em acordos extrajudiciais trabalhistas (CAIRO JR., 2015), com a ressalva de que tais demandas visavam somente adimplir os valores que ambas as partes consideravam controvertidos. O trabalhador que entendesse possuir outros direitos deveria de igual maneira ajuizar a ação. Sendo assim, o litígio judicial não era evitado e as diversas demandas se proliferavam pelas varas trabalhistas espalhadas pelo país. Segundo os legisladores, o novo acordo extrajudicial dará fim a esse impasse, tendo em vista que os mesmos serão homologados e possuirão, ademais, força executiva (Lei n. 13.467, 2017).

Por falta de normatização, os acordos extrajudiciais não eram homologados pela Justiça do Trabalho. A jurisprudência ilustra essa afirmativa, fundamentando a negativa na falta de previsão no art. 114 da Constituição Federal.

JUSTIÇA DO TRABALHO. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. IMPOSSIBILIDADE. A Justiça do Trabalho, como prescreve o art. 114 da Constituição Federal, tem competência para conciliar e julgar dissídios individuais, ou mais apropriadamente, litígios fundados em uma controvérsia, não se prestando, assim, para homologar acordos extrajudiciais. Pelo não provimento do recurso interposto. TRT – 2 – Processo 1000610-62.2016.5.02.0016. Relator PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA. 3ª Turma – Cadeira 4. Data de Publicação: 13/06/2017.

Salienta-se que o magistrado não está obrigado a homologar o acordo. Após a análise das cláusulas que consubstanciam o acordo, o Estado-juíz, caso julgue que o mesmo é ilegal, não estará vinculado a homologá-lo.

Da análise da reformada Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), verifica-se a inclusão de artigos para normatização do instituto. Fora acrescentada ao artigo 652 a alínea 'f', estabelecendo que compete às varas do trabalho “decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da justiça do trabalho”. Ademais, fora acrescentado o capítulo III-A, referente aos artigos 855-B a 855-E, que trata da homologação dos acordos extrajudiciais.

O artigo 855-B expõe os requisitos indispensáveis para a homologação. São eles: a) o processo terá início por petição conjunta, sendo obrigatório que as partes possuam advogados;⁶ b) impossibilidade de ambas as partes terem o mesmo patrono;⁷ c) faculdade de o trabalhador eleger ou não ser assistido pelo advogado do sindicato que está vinculado⁸.

O magistrado, após receber a petição, terá 15 (quinze) dias para analisar o acordo, devendo, a seu juízo, designar ou não audiência e, por fim, proferir a sentença. Quando da juntada da petição, o prazo prescricional da ação, quanto aos direitos concernentes a ela, estará suspenso, voltando logo após o trânsito em julgado da decisão denegatória do acordo.

3. EFEITOS DO ACORDO EXTRAJUDICIAL

Como efeito inicial, a petição do acordo extrajudicial gera aos direitos ali especificados a suspensão do seu prazo prescricional, como estabelecido no art. 855-E da CLT. Logo, após o ajuizamento e distribuição do petitório, referido prazo ficará

⁶ Artigo 855-B, caput, da Lei nº 13.467/2017.

⁷ Parágrafo primeiro do artigo 855-B, Lei nº 13.467/2017.

⁸ Parágrafo segundo do artigo 855-B, Lei nº 13.467/2017.

suspensão até que surja a decisão negatória da homologação pretendida (parágrafo único do citado artigo).

Prosseguindo no intuito de elucidar os efeitos do acordo extrajudicial na esfera trabalhista, é salutar a comparação do instituto na esfera cível, pois as suas divergências ajudarão, de forma didática, a compreensão do tema.

Na esfera cível, o acordo extrajudicial produz seus efeitos de forma automática, uma vez as partes estão em paridade de interesses solucionando o litígio existente. Não há, portanto, óbices legais que deneguem o direito desses particulares, não sendo a homologação judicial um passo obrigatório para completude e eficácia do ato. A referida homologação, no caso, faria do acordo um título executivo judicial (CPC, arts. 515, III; e 725, VIII).

Já na esfera trabalhista, essa paridade é inexistente, uma vez que há entre as partes uma discrepância econômica evidente, além de se tratar de um direito social, onde os haveres vinculados são frutos de uma prestação de serviço laboral. Portanto, “os efeitos do acordo extrajudicial permanecem latentes e somente são liberados com a homologação do acordo extrajudicial” (BEBBER, 2017, p. 267).

Antes de especificar os efeitos decorrentes do deferimento ou indeferimento do acordo, faz-se preciso informar que o art. 855-C da CLT estabelece que a homologação do acordo extrajudicial não prejudicará o pagamento das verbas rescisórias e multas por atraso (§§ 7º e 8º do art. 477da CLT), indicando que “não poderá um acordo transacionar quanto ao prazo para pagamento rescisórias” e que, caso haja atraso “a multa é devida, devendo constar do acordo” (FRUGIS; SILVA, 2018, p. 60). Portanto, independente do deferimento, o empregador não poderá se escusar do pagamento dos citados valores.

3.1. Acordo não homologado judicialmente

O acordo que não logrou êxito também produz efeitos importantes que devem ser esclarecidos. A decisão negatória exarada pelo magistrado produz a chamada coisa julgada formal. Segundo Montenegro Filho (2016, p. 557), entende-se que a coisa julgada formal:

Impede a rediscussão dos elementos da ação (partes, causa de pedir e pedido) e da parte dispositiva do pronunciamento judicial no âmbito do próprio processo em que o pronunciamento é proferido, não impedindo, contudo, que o autor rediscuta essas questões em outro processo.

Logo, as partes poderão bater as portas do Poder Judiciário novamente para intentar a homologação de outro acordo, tendo sido retirados os vícios que ensejaram a negativa anterior. Diferente seria no caso de êxito, onde se estaria diante da coisa julgada material que “produz efeitos além da relação processual, impedindo que o autor proponha outra ação fundada nos mesmos elementos (partes, causa de pedir e pedido)” (MONTENEGRO FILHO, 2016, p. 558).

A decisão negatória não transitará em julgado de imediato, como acontece no caso do acordo homologado. Isto porque as partes poderão recorrer da decisão através do recurso ordinário (CLT, art. 895, I), devendo demonstrar que preencheu todos os requisitos necessários para homologação, havendo arbitrariedade na decisão do magistrado.

A não homologação de acordo não contaminado por defeito insanável poderá se revelar arbitrária e atentatória à parcialidade do magistrado, por isso, por aplicação dos artigos (inclusive dispositivos que obrigam ao Juiz fundamentar suas decisões) a negativa em homologação de homologação de acordo deve ser fundamentada, não se tratando de mera discricionariedade do magistrado. (FRUGIS; SILVA, 2018, p. 61).

Ante o exposto, interpreta-se que caso haja defeitos sanáveis no acordo, o magistrado deverá, em audiência, cientificar as partes para que, com a solução, não haja óbices à homologação. O intuito é tornar todo o procedimento mais célere, evitando novo pedido de homologação face a coisa julgada formal ou o possível recurso interposto.

Ademais, caso a decisão tenha sido parcial, as partes poderão recorrer da parcela que fora negada. Veja-se:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. ACORDO EXTRAJUDICIAL HOMOLOGADO PARCIALMENTE. CABIMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO. Somente é irrecurável a decisão que homologa integralmente o acordo celebrado entre as partes. Isso porque não se pode admitir a recorribilidade da decisão que se limitou a chancelar a manifestação de vontade das partes. Cabimento da ação rescisória para impugnar a decisão que homologa o acordo na sua integralidade, conforme art. 836 da CLT c/c art. 966 do CPC. A decisão que não homologa integralmente o acordo desafia recurso, seja recurso ordinário (inciso I do art. 895 da CLT), seja agravo de petição (alínea "a" do art. 897 da CLT), conforme a fase processual. [...] TRT-2 - Processo 1000276-07.2018.5.02.0065, Relator MARCELO FREIRE GONÇALVES, 12ª Turma – Cadeira 1. Data de Publicação 09/11/2018.

Por fim, mesmo com a extinção do processo sem resolução do mérito “os valores já pagos extrajudicialmente, se comprovados, deverão ser deduzidos na reclamação trabalhista” (MIESSA, 2018, p. 237).

3.2. Acordo homologado judicialmente

O acordo homologado é, por fim, o resultado exitoso esperado pelas partes. A decisão proferida pelo magistrado gera efeitos imediatos. Dentre eles, o que se destaca é a quitação geral das pretensões previstas para o empregado em seu contrato individual de trabalho. O empregador, por sua vez, terá seu vínculo com o empregado extinto, evitando o “nascimento” de mais uma reclamação trabalhista.

No entanto, a jurisprudência demonstra a utilização da súmula 330 e da OJ 270 da SDI-I do Tribunal Superior do Trabalho que determina às partes a especificação dos direitos que estão sendo transacionados, não se admitindo uma quitação genérica e ilimitada. Essa decisão demonstra um cuidado maior do judiciário, no enfoque de evitar homologações prejudiciais. Confira-se:

"HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL DE ACORDO FEITO DE FORMA EXTRAJUDICIAL. ARTIGOS 855-B A 855-E, DA CLT: Ingressaram os interessados em MM Juízo na data de 12/12/2017, quando já em vigor a Lei 13467/2017, que estabeleceu o novo procedimento para homologação de acordo feito fora do âmbito judicial entre os interessados. Constatam os requerentes com a devida representação de advogado distinto, bem como não se denota qualquer vício de vontade no negócio jurídico. Contudo, não se admite a quitação genérica e ilimitada realizada mediante acordo extrajudicial, de tal modo que com base na bem posta Súmula 330 do Colendo TST e OJ 270 da SDI-I do mesmo Colendo TST, os efeitos da referida avença devem estar limitados aos títulos expressamente consignados. Recurso ordinário patronal improvido pelo Colegiado Julgador." TRT-2 – Processo 1003066-18.2017.5.02.0511. Relator RICARDO VERTA LUDUVICE. 11ª Turma – Cadeira 2. Data de Publicação 30/10/2018.

A decisão será transitada em julgado de imediato, posto que o pedido realizado em comum acordo fora deferido, não havendo motivos para que haja uma impugnação. Portanto, essa decisão não necessita ser fundamentada minuciosamente, bastando mencionar o preenchimento dos pressupostos legais (MEIRELES, 2018).

Ademais, utilizando-se de aplicações analógicas, Bebbler (2017, p. 270/271) indica outros efeitos para decisão de homologação. São eles: produção de coisa julgada material, segundo aplicação analógica do art. 831, parágrafo único, da CLT e das Súmulas do TST nº. 100 e nº. 269; e a irrecorribilidade da decisão, com base na Súmula do TST nº. 100, V, primeira parte, salvo se uma das partes for a União (art. 832, §§4º e 5º).

Essas aplicações analógicas são pontuais, decorrentes da lógica atrelada ao instituto, haja vista que o propósito do acordo é tornar o que seria litigioso algo célere.

Se a vontade das partes foi concedida, a coisa julgada material e a irrecorribilidade se faz imperiosa.

Esse entendimento é consubstanciado pela jurisprudência atual. Confira-se:

SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. NÃO CABIMENTO DE RECURSO ORDINÁRIO. Conquanto seja tema ainda novo, objeto de dissenso doutrinário, alinho-me à parcela da doutrina que entende aplicável o art. 831, parágrafo único, também à decisão que homologa acordo extrajudicial, novidade trazida pela Lei 13.467/2017. Por conseguinte, a sentença homologatória de acordo extrajudicial não desafia recurso ordinário. Trata-se de decisão irrecorrível, transitando em julgado no momento da homologação. TRT-5 - Processo 0000040-89.2018.5.05.0291, Origem PJE, Relator (a) Juiz(a) Convocado(a) MARIA ELISA COSTA GONCALVES, Quinta Turma, DJ 11/10/2018

Parte da doutrina (BEBBER, 2017, p. 270; FRUGIS; SILVA, 2018, p. 62) assevera que a ação rescisória poderia ser utilizada para desconstituir a decisão homologatória, através da aplicação analógica da Súmula nº. 259 do TST que aduz: “Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT”.

Em sentido contrário, aplicando-se o disposto no §4º, art. 966 do Código de Processo Civil, a ação anulatória seria o meio adequado para impugnar o acordo homologado judicialmente (MIESSA, 2018, p. 238; MEIRELES, 2018). Esse entendimento faz todo sentido, visto que “não sendo a transação considerada vício de rescindibilidade, inadmissível o ajuizamento de ação rescisória” (MIESSA, 2018, p. 238).

4. CONTROLES JUDICIAL E EXTRAJUDICIAL DO ACORDO EXTRAJUDICIAL

Entende-se por controle, de maneira geral, toda “ação de controlar, de possuir domínio sobre algo ou alguém”⁹. É o ato de monitorar, verificar, averiguar.

No que tange ao controle aplicado às relações jurídicas, o mesmo pode dividir-se em judicial e extrajudicial. O primeiro é exercido pelo Poder Judiciário, representado pelos magistrados e tribunais existentes em cada estado da federação, que utilizam as fontes do direito, interpretando-as e adequando-as ao caso concreto. Já o segundo pode ocorrer de diversas maneiras, v.g., no caso da área trabalhista, pelos Sindicatos.

⁹ Vide referência.

As leis, os costumes, as súmulas, as orientações jurisprudenciais, os acordos, as convenções, os princípios. São inúmeros os exemplos de controle, de natureza discricionária ou vinculada, aos quais estão submetidas as relações patrimoniais ou não-patrimoniais.

O ponto central, pertinente a este estudo, é saber quais os controles judiciais e extrajudiciais disponíveis para serem efetivamente exercidos no desenrolar dos caminhos percorridos pelo acordo extrajudicial firmado. Sendo os mesmos exercidos desde sua elaboração, quando o Estado não se envolve e prevalece a autonomia das partes, até a chegada às portas do Poder Judiciário para homologação.

4.1. Controle extrajudicial

O controle extrajudicial, como o próprio nome já diz, é o controle realizado antes do acordo chegar ao âmbito judicial. Há diversas formas de se controlar e adequar as cláusulas do acordo realizado entre as partes. Esse controle desde a concepção do acordo é essencial para prevenir futuras fraudes e/ou prejuízos.

A legislação assegura ao trabalhador que a petição de acordo seja feita com o aval de procuradores distintos, como já fora dito anteriormente. Esse comando evidencia a exclusão da possibilidade do *jus postulandi*. Entende-se por *jus postulandi* a capacidade que o trabalhador possui para exercer o seu direito, sem a necessidade de um advogado para representa-lo (MARTINS, 2009, p. 179).

Essa proibição não é em vão. Com um procurador que possui domínio técnico-jurídico acerca dos direitos a serem transacionados, o controle a favor do trabalhador estará sendo realizado, uma vez que o seu advogado possui os mesmos conhecimentos jurídicos do advogado do patrão. Haverá um equilíbrio técnico.

Outra possibilidade é a participação dos sindicatos. Os sindicatos já participavam de forma considerável da jurisdição voluntária, através das Comissões de Conciliação Prévia.

Infelizmente, com a entrada em vigor da reforma trabalhista muitos sindicatos foram fragilizados. Isto porque, com a retirada da obrigatoriedade de contribuição sindical (ou imposto sindical – artigos 578 e 579 da CLT), houve um número significativo de desfiliações. Entretanto, àqueles que ainda se encontram vinculados, o apoio na criação das cláusulas do acordo é imprescindível.

O apoio do sindicato extrajudicialmente é importante, visto que o mesmo já negocia com os empregadores, conhece os acordos e convenções coletivas. Enfim, possui familiaridade com os direitos já conquistados pelo trabalhador, o que evitaria possíveis retrocessos no momento do acordo individualizado.

Noutro giro, em relação às fraudes nos acordos trabalhistas, a Constituição Federal prevê, em seu artigo 127, que ao Ministério Público é incumbido “a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis”, expondo que o mesmo abrange o Ministério Público da União que compreende o Ministério Público do Trabalho (artigo 128, I, b). Da leitura das normas, se extrai a responsabilidade do MPT em denunciar as fraudes trabalhistas desde a criação da relação laboral até a sua rescisão. Segundo o portal da Procuradoria-Geral do MPT, a CONAFRET (Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho)¹⁰ é a responsável por “definir estratégias coordenadas e íntegras de política de atuação institucional, em consonância com o princípio da unidade, respeitada a independência funcional” para combater as fraudes trabalhistas.

Antes da vigência da Lei n. 13.467/2017 já era comum no âmbito trabalhista os diversos casos de rescisões fraudulentas, donde os acordos firmados entre as partes interessadas demonstravam ser lícitos perante o judiciário, mas, em verdade, escondia ilicitudes tais como fraude fiscal, pagamento incorreto do seguro-desemprego, não pagamento de indenização devida, demissão simulada, entre outros. Confira-se jurisprudência:

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2: 00029734120135020017 São Paulo - SP - EMENTA: COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. ACORDO FRAUDULENTO. INVÁLIDO. A transação realizada perante a CCP só alcança eficácia liberatória geral (art. 625-E, parágrafo único), produzindo efeito de coisa julgada (art. 849, CC c/c art. 876, CLT) quando inexistente vício ou desvio finalístico (art. 876 do Código Civil). Ocorre que na situação retratada nos autos, restou evidente a fraude, vez que através da Comissão de Conciliação Prévia, o empregador buscou eximir-se do pagamento de várias verbas trabalhistas, inclusive as rescisórias. A testemunha do autor confirmou que a iniciativa de convocar os empregados demitidos para comparecimento na CCP era da empresa, ficando claro o interesse dela em obter quitação espúria e obstar a propositura da ação trabalhista quanto aos títulos sonegados. O ajuste celebrado nestas condições não traduz ato jurídico perfeito e tampouco acarreta coisa julgada no âmbito trabalhista. Correta a decisão de primeiro grau que tornou nula a pseudo “transação” havida entre as partes perante a CCP. Recurso obreiro o qual se dá provimento. Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 13/06/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: 26/06/2017.

¹⁰ Vide referência.

Tendo como exemplo a fraude rescisória exposta na jurisprudência acima, que ocorreu no momento de conciliação prévia, observa-se que a autonomia dada às partes quase prejudicou o sujeito hipossuficiente da relação.

As consequências penais das fraudes trabalhistas não foram revogadas e podem ser observadas nas leis: Decreto n. 99.684/1990, artigo 47; Lei n. 7.998/1990, artigo 25; Código Penal Brasileiro, artigos 171 e 299. Essas consequências perpassam desde pagamento de multas até mesmo às penas de reclusão.

Observa-se que o MPT, através da CONAFRET, poderá ajudar a evitar as fraudes trabalhistas antes mesmo da rescisão do contrato individual de trabalho, ou seja, quando ainda há uma relação. Obviamente, a CONAFRET está limitada a intervir no combate das fraudes que geram renúncias para o trabalhador. Os direitos que foram transacionados, utilizando-se da autonomia das vontades, não entram nessa seara.

4.2. Controle judicial

Para que se homologue o acordo extrajudicial o juiz, além de se ater aos requisitos concernentes à homologação e previstos nos artigos 855-B a 855-E da CLT, deve observar se os requisitos gerais que validam o negócio jurídico estão efetivamente preenchidos, sob pena do acordo ser considerado nulo.

Estes requisitos estão estabelecidos no Código Civil Brasileiro. Os previstos no art. 104 evidenciam que devem ser capazes as partes (inciso I), o objeto deve ser lícito, possível, determinado ou determinável (inciso II) e a forma prescrita ou não defesa em lei (inciso III). Assim, se estará evitando a nulidade prevista no art. 166.

Ademais, entende-se necessário uma discricionariedade dada ao magistrado para análise do acordo. Porém, segundo Bebber (2017, p. 270), o juiz não possui faculdade no que tange à homologação ou não do acordo extrajudicial, sendo-lhe exigido a recusa à homologação “se evidenciar a presença de vícios, resguardando, assim, o cumprimento de normas de ordem pública”. Na jurisprudência abaixo, por exemplo, o magistrado recusou a homologação por não preencher o requisito de procuradores distintos requerido no art. 855-B, caput da CLT.

EMENTA PROCEDIMENTO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. ACORDO EXTRAJUDICIAL. PETIÇÃO CONJUNTA. Em que pese a petição inicial referir que a ação é ajuizada conjuntamente, constam apenas os procuradores da empresa na petição, enquanto o acordo vem firmado apenas por João Ricardo Duarte da Rosa e seu procurador. Assim, não atendidos os

pressupostos de constituição válida e regular do processo, art. 485, IV, do CPC, mantenho a extinção sem resolução do mérito, por fundamento diverso. (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0021880-83.2017.5.04.0012 RO, em 06/09/2018, Desembargador Joao Pedro Silvestrin - Relator)

Ainda no entendimento do referido autor, a recusa sem causa legítima seria considerada ilegal, “uma vez que haverá negativa de tutela de interesse privado prometido pela norma legal”.

Entretanto, limitar a fundamentação do magistrado somente à legalidade estrita seria, por óbvio, excluir as outras possibilidades de interpretação com base nas fontes do direito. Seria, portanto, regressar ao momento onde o positivismo engessava o judiciário, trazendo decisões que não demonstravam nenhum caráter socialmente justo.

Outros autores (MIESSA, 2018, p. 232; MEIRELES, 2018) já defendem o agir inquisitório do magistrado nesse procedimento, uma vez que o caso concreto pode ilustrar situações totalmente distintas, sendo indispensável uma interpretação conveniente e oportuna.

Numa fase em que o ordenamento jurídico brasileiro teve que aceitar a existência da figura do empregado hipersuficiente (empregado com curso de nível superior e remuneração de valor superior a duas vezes o teto dos benefícios do INSS), não dá ao magistrado a possibilidade de “não deixar passar” acordos desfavoráveis ao empregado seria mais uma “cancela” aberta para o escoamento dos direitos trabalhistas.

Após a leitura dos últimos três parágrafos, observa-se que a solução para continuação da existência dos princípios protetivos no âmbito da jurisdição voluntária seria mesmo o magistrado, figura responsável por cancelar o acordo. Em contrapartida, para que essa averiguação seja efetivamente realizada, todo o sistema judiciário deverá se voltar à jurisdição voluntária. Porque sim, as reclamações continuarão a chegar, mesmo que tenham sido diminuídas um ano após a reforma como informa a Coordenadoria de Estatística do TST ao revelar que “entre janeiro e setembro de 2017, as Varas do Trabalho receberam 2.013.241 reclamações trabalhistas” e que em comparação ao “mesmo período de 2018, o número caiu para 1.287.208 reclamações trabalhistas”¹¹.

¹¹ Vide referência.

O receio da justiça do trabalho ser “mero órgão homologador das rescisões dos contratos de trabalho, desvirtuando de seus preceitos constitucionais e de sua principal função [qual seja] julgar” (MIESSA, 2018, p. 233) é real. O Tribunal Superior do Trabalho, até o momento de encerramento deste artigo, não divulgou dados referentes à quantidade de homologações de acordos extrajudiciais feitas nas varas do país. Importante será, de igual modo, ter os dados da quantidade de audiências realizadas para o esclarecimento das cláusulas do acordo. Isto porque, na audiência o magistrado terá a possibilidade de retirar quaisquer dúvidas, questionando sobre cláusulas que, por casualidade, não passem na “peneira” dos princípios protetivos.

No que tange à marcação de audiência com objetivo de averiguar a existência de vícios, para Gentile (2018, p. 252) “a “fiscalização” deve ser feita a posteriori e não a priori”. Para a autora caso haja “alguma fraude, algum vício de consentimento, estes deverão ser alegados e provados por quem de interesse e não presumidos pelo Judiciário”.

No entanto, referido entendimento contraria todo o sistema protecionista criado para salvaguardar os direitos dos empregados. Seria o mesmo que negociar contratos cíveis, excluindo-se o caráter social do contrato de trabalho, que tem por objeto o serviço que mantém a sobrevivência digna do cidadão que a ele se vincula.

Por fim, utilizar o judiciário para homologar acordos pode se tornar comum. Se esse é o novo caminho a ser trilhado pela justiça brasileira, que seja feito de forma eficiente. Aumentar o percentual de conciliação na fase de conhecimento foi uma das metas determinadas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ)¹² para o ano de 2018 na Justiça do Trabalho. Se essa almejada conciliação ocorrer antes mesmo da reclamação existir, haverá uma real mudança na justiça trabalhista brasileira.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não há soluções mágicas para dirimir os conflitos. A elaboração de um leque de possibilidades é primordial para que se encontre a solução ideal para cada lide. O acordo extrajudicial, por mais que pareça assustador quando o tema a ser negociado envolve haveres trabalhistas, traz benefícios inegáveis a ambos os polos de interesse.

¹² Vide referência.

Os anseios são muitos e de todos os lados. Empregados que, por conta das notícias sem credibilidade, acabam acreditando no fim de uma Justiça que realmente faz justiça. Empregadores que tentam a todo custo evitar os gastos com encargos trabalhistas. O Estado, que se envolve diretamente, de forma organizacional e política. E, por fim, o Poder Judiciário, que intenta se renovar e encontrar novos trilhos para diminuição dos conflitos e celeridade nas demandas que não foram evitadas.

Em meio a esse turbilhão de interesses se faz crucial a busca por uma harmonia. O princípio da cooperação, normatizado no sistema processual cível, mostra-se um belo caminho. Se as partes elaboram um acordo extrajudicial transparente, conseqüentemente não haverá desconfiança visível ao magistrado que homologará o acordo de pronto.

O objetivo é manter os direitos já conquistados pelo empregado e os minimamente assegurados na legislação, ou seja, aqueles que não podem ser renunciados nem por força da autonomia da vontade pois constitucionalmente garantidos. Assim, uma reclamação trabalhista é evitada e o instituto ganha força. São partes de uma roda que pode girar de forma efetiva.

O princípio da proteção e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas são, de todos modos, as bases para a construção dos alicerces das relações trabalhistas, sejam quando estão em pleno vapor ou quando estão sendo findadas. A transparência nas relações trabalhistas pode, de forma positiva, levar a Justiça do Trabalho a um novo patamar, atualizando os entendimentos sem retrocessos.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**: Atualizado por José Claudio Franco de Alencar. 11 ed. São Paulo: LTr, 2017.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo**: Os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BEBBER, Júlio César. Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial. In: FELICIANO, G.; TREVISI, M.; FONTES, S. (Org.). **Reforma Trabalhista: Visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial**. Brasília. 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>.

Acesso em: 15 out. 2018.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**. Rio de Janeiro. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15 out. 2018.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial**. Brasília. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 15 nov. 2018.

BRASIL. Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial**. Brasília. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm>. Acesso em: 15 nov. 2018.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial**. Brasília. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 15 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24724445>. Acesso em: 15 nov. 2018.

CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho: Direito individual e coletivo de trabalho**. 10 ed. Salvador: JusPodium, 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista lei 12.467/2017**. 15 ed. Rio de Janeiro; São Paulo: Forense; Método, 2018.

CNJ. **Metas nacionais para 2018 – Aprovadas no XI Encontro Nacional do Poder Judiciário**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/01/8d31f5852c35aececd9d40f32d9abe28.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17 ed. São Paulo: LTr, 2018.

DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. **Significado de controle**. Disponível em: < <https://www.dicio.com.br/controlar/>>. Acesso em 26 out. 2018.

DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. **Significado de renunciar**. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/renunciar/>>. Acesso em: 07 out. 2018.

DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. **Significado de transação**. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/transacao/>>. Acesso em: 07 out. 2018.

FRUGIS, Antônio Carlos; SILVA, Marcello Della Mônica. Acordo Extrajudicial na Justiça do Trabalho. In: MARTINEZ NETO, et al (Coord.). **Reforma trabalhista brasileira em debate**. São Paulo: LTr, 2018.

GENTILE, Isabela Reimão. A Efetividade do Acordo Extrajudicial Trabalhista: Instrumentos de Segurança Jurídica aos Acordantes. In: TUPINAMBÁ, Carolina (Coord.). **Soluções de Conflitos Trabalhistas: Novos Caminhos**. São Paulo: LTr, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 29º ed. 2 reimpr. São Paulo: Atlas, 2009, p. 179.

MEIRELES, Edilton. Homologação judicial de acordo extrajudicial. In: CORREIRA, Henrique; MIESSA, Élisson (Orgs.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: Juspodivm, 2018.

MIESSA, Élisson. Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial. In: TUPINAMBÁ, Carolina (Coord.). **Soluções de Conflitos Trabalhistas: Novos Caminhos**. São Paulo: LTr, 2018.

MONTENEGRO FILHO, Misael. **Curso de Direito Processual Civil**. 12 ed. reform. e atual. São Paulo: Atlas, 2016.

PORTAL MPT. **Fraudes trabalhistas**. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/area-atuacao/fraudes-trabalhistas!/ut/p/z/1/04_sj9cpykssy0xplmnmz0vmafijo8zidd0ntdyd_a283b0dza0caw19xt3ddy28ncz1w_eqmdhvj6jep1absl8bduboanqfhdckf3mcckbojgrjqw5ohegmpyiaiw3vbuw!!/dz/d5/l2dbisevz0fbis9nqseh/>. Acesso em: 03 dez. 2017.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do direito do trabalho**: 3 ed. São Paulo: LTr, 2000.