

# Homologação no Processo Trabalhista

CÉLIO GOYATA

Professor Catedrático de Direito do Trabalho  
da Faculdade de Direito da UFMG

O Pequeno Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa registra:<sup>1</sup> *homologação*, como termo jurídico, significando aprovação dada pela autoridade judicial ou administrativa a certos atos particulares a fim de que produzam os efeitos jurídicos que lhes são próprios.

Certos atos, *inter-volentes* ou mesmo *inter-nolentes* para que possam ter validade jurídica necessitam da aprovação, do *placet* da autoridade competente.

Amaury Mascaro Nascimento, com a síntese, que lhe é peculiar, define *homologação*: “Verificação. Aprovação. Ato pelo qual o Juiz valida o acordo para rescisão do contrato de trabalho, a conciliação, a opção ou a retratação pelo sistema de fundo de garantia do tempo de serviço”.<sup>2</sup>

No processo do trabalho, armada a demanda, antes ou depois da contestação, mesmo se o processo já estiver sob o crivo da segunda instância, as partes litigantes podem celebrar acordo, que ponha fim ao dissídio, como está no mandamento legislativo contido no § 3º do artigo 764 da Consolidação das Leis do Trabalho.

---

1. FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. “Pequeno Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa”, IIª edição.

2. NASCIMENTO, Amaury Mascaro. “Pequeno Dicionário de Processo Trabalhista”; LTR Editora Limitada; São Paulo; 1974; pág. 95.

Se o acordo for celebrado na Junta de Conciliação e Julgamento ou perante Juízo de Direito, investido na administração da Justiça do Trabalho, ele deverá ser *obrigatoriamente* homologado pela Junta de Conciliação e Julgamento se o mencionado acordo foi celebrado na fase conciliatória ou instrutória da causa, e pelo Juiz do Trabalho, Titular da Junta respectiva, se já encerrado o processo, com Decisão lavrada e pelo Juiz de Direito, em qualquer fase processual, antes da remessa dos autos à Instância Trabalhista Superior.

No Tribunal Superior do Trabalho e nos Tribunais Regionais do Trabalho, a competência para homologar acordos será do Presidente destes Tribunais, salvo se o processo já estiver distribuído a relator, quando, então, a competência será do relator sorteado.

Se o processo estiver em pauta de julgamento na Instância Superior trabalhista, a competência para a homologação dos acordos celebrados será do plenário dos aludidos Tribunais do Trabalho.

O Artigo 500 da Consolidação das Leis do Trabalho, que já foi até revogado e que, revigorado, dispõe, na sua redação atualizada, que: "O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato, e, se não houver, pela autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho".

Como se vê, o artigo em exame ordena que o pedido de demissão (inclusive, é óbvio, o acordo que deu causa a este pedido de demissão) deverá para ter validade jurídica ser *homologado*.

Ora, tal homologação, ao que temos, deveria ser da competência privativa dos Órgãos da Justiça do Trabalho, isto é, das Juntas de Conciliação e Julgamento e Juízos de Direito, mas, *jure condito* como se inscreveu na regra do artigo 500 da C.L.T., a Justiça do Trabalho foi relegada ao último lugar, na enumeração legal, que colocou, primeiro, o sindicato da categoria profissional do empregado estável, em segundo lugar, a autoridade local competente do Ministério do Trabalho, e no terceiro lugar, a Justiça do Trabalho!

Aliás, em esplêndido voto, que recebeu o sufrágio unânime de seus pares, no Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, o grande Juiz e jurista mineiro Cândido Gomes de Freitas sustentou que: “Renúncia à estabilidade. Depois da integração da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, por força do disposto na Constituição Federal de 1946, não mais se justifica a observância da ordem preferencial fixada pelo artigo 500 da C.L.T., ficando ao critério do empregado requerente obter a assistência sindical ou desta Justiça, indiferentemente”. Acórdão nos autos do *processo nº TRT - 2.055/60* — Diário da Justiça de Minas Gerais de 06 de dezembro de 1960, pág. 9.

A Lei nº 4.066, de 28 de Maio de 1962, com a modificação introduzida pela Lei 5.472, de 09 de julho de 1968, dispunha que: “O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um (1) ano de serviço só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato, pela autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho”. Pelo visto, a rescisão contratual ficava sujeita à homologação, mas, sempre, se colocando a Justiça do Trabalho em último lugar na ordem preferencial, o que é para se lamentar e estranhar.

O § 1º do artigo 477 do texto consolidado, que, juntamente com o artigo 500 da mesma Consolidação, atualmente, regem a homologação da rescisão do contrato de trabalho dos empregados, que têm mais de 1 (um) ano de serviço e dos empregados estáveis, respectivamente, elimina a Justiça do Trabalho do quadro legal da homologação dos distratos dos ajustes de trabalho, preceituando: “O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de 1 (hum) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho”. A Justiça do Trabalho, atualmente, e de *jure condito*, somente pode homologar distratos de contrato de trabalho de empregados estáveis, e assim mesmo, nos termos restritivos do artigo 500 da Consolidação das Leis do Trabalho.

018 Lateralmente, alinhio que as convenções coletivas e os acordos normativos salariais, que são celebrados, no plano nacional, regional ou estadual, não são homologados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho, respectivamente, mas, pelo contrário, tal competência é do Ministério do Trabalho e das Delegacias Regionais do Trabalho. Vejam-se, *ad exemplum*, o disposto no artigo 614 de Consolidação das Leis do Trabalho e no artigo 9º do Decreto-Lei nº 15, de 29 de julho de 1976.

1003 Não se compreende que, tendo a Justiça do Trabalho competência para quaisquer homologações na área contenciosa, não lhe seja deferida, também, competência para as homologações dentro da jurisdição graciosa ou voluntária.

Convém aduzir que, pelo preceito de ordem pública contido no artigo 11 da Lei nº 4.725, de 13 de julho de 1965, é vedado aos órgãos e autoridades, que homologarem o pedido de demissão e o recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço efetivo, a cobrança de qualquer importância, a título de custas, taxas, emolumentos, remuneração ou a qualquer outro título.

Importante, do mesmo modo, é assinalar que se o empregado for mensalista, recebendo o seu salário por mês, despedido do emprego, injustamente, e sem aviso prévio, com menos de 1 (um) ano e mais de 11 meses e dias de serviço efetivo, o seu recibo de quitação e rescisão do contrato de trabalho terá que ser também homologado, a teor do § 1º do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho e por causa das normas cogentes do artigo 487, nº II, e § 1º, do texto consolidado.

Os empregados, que estão engajados no serviço das empresas, e que ainda não optaram para o sistema de garantia do tempo de serviço, instituído pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, regulamentada pelo Decreto nº 59.820, de 20 de dezembro do mesmo ano, para optarem, terão que fazê-lo em instrumento escrito homologado pela Justiça do Trabalho, como está ordenado no artigo 6º do Regulamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço — Decreto nº 59.820, de 20 de dezembro de 1966.

Do mesmo modo, os empregados, que tiverem mais de 10 anos de efetivo serviço, e que não optaram pelo sistema de garantia do tempo de serviço, poderão ter os seus contratos individuais de trabalho rescindidos a qualquer tempo, por acordo das partes, recebendo o empregado diretamente do patrão, a importância convencionada livremente, como indenização, a qual todavia não poderá ser inferior a 60% da indenização legal, mas referido acordo deverá ser obrigatoriamente homologado para a sua eficácia jurídica, pela forma estatuída no artigo 500 da Consolidação das Leis do Trabalho, tudo a teor do artigo 35, §§ 1º, 2º e 3º do Regulamento do FGTS.

O empregado estável, ou não estável, poderá, também, fazer a transação pelo tempo de serviço anterior, e, concomitantemente, optar pelo regime do F.G.T.S., continuando a prestar os seus serviços à empresa em que está engajado, como disposto no § 4º do artigo 35 do Decreto nº 59.820, de 26 de dezembro de 1966, mas, nesta hipótese, também, a Justiça do Trabalho intervirá para homologar a mencionada transação.

Ainda, no campo legislativo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, os empregados que, atualmente, não optaram pelo F.G.T.S., poderão fazê-lo, retroativamente, *ex tunc*, isto é, desde a vigência da Lei respectiva — 1º de janeiro de 1967 — ou, desde a data de sua admissão no emprego, se posterior a 1º de janeiro de 1967, desde que haja concordância por parte do empregador, conforme o artigo 1º da Lei nº 5.958, de 10 de dezembro de 1973, que dispõe sobre a retroatividade da opção.

Mas, aludida opção, com efeito retro-operante, terá que ser homologada, também, pela Justiça do Trabalho para sua eficácia jurídica, segundo o lavrado no artigo 2º do Decreto nº 73.423, de 07 de janeiro de 1974, que regulamentou a Lei nº 5.958, de 10 de dezembro de 1973.