

17 01 de Setembro de 2026 • Leitura de 4 min • Por Dr. Renato de Giz

Acordo Extrajudicial Trabalhista: A Forma Mais Segura de Encerrar um Vínculo sem Risco de Processo

Encerrar um contrato de trabalho é um dos momentos mais delicados da gestão empresarial. Mesmo realizando a rescisão correta, o empregador convive com o fantasma de uma futura reclamatória trabalhista. Descubra como a Reforma Trabalhista criou uma ferramenta definitiva para garantir segurança jurídica real.

O Cenário da Insegurança no Desligamento Rescisório

Para o empresário ou gestor de RH, a quitação padrão do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) nem sempre significa tranquilidade total. É frequente que, meses ou anos após o desligamento, a empresa seja surpreendida por uma notificação judicial cobrando verbas controvertidas.

Entre os pleitos mais comuns em ações trabalhistas pós-desligamento, destacam-se:

- **Horas extras não quitadas:** Disputas sobre cartões de ponto, horas de sobreaviso e intervalos intrajornada;
- **Integrações salariais:** Questionamentos sobre a natureza remuneratória de comissões, prêmios ou valores quitados pontualmente;
- **Adicionais de risco:** Cobranças retroativas de periculosidade, insalubridade ou pagamento de férias em dobro.

A Solução Legal: O que é o Acordo Extrajudicial Trabalhista?

Com a introdução dos artigos 855-B a 855-E na CLT pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), passou a ser permitido às partes — empregador e empregado — pacificarem consensualmente qualquer pendência do contrato e submeterem esse acordo à **homologação direta da Justiça do Trabalho**, sem a necessidade de um processo contencioso formal.

O Conceito do "Selo Judicial"

Trata-se de dar eficácia de sentença judicial ao acerto efetuado entre as partes. Uma vez homologado pelo juiz do trabalho, o termo ganha força de **título executivo judicial**, conferindo a chamada *coisa julgada* sobre as parcelas expressamente listadas.

Os 4 Grandes Benefícios Estratégicos para o Empregador

1. Coisa Julgada e Blindagem Jurídica Real

Diferente da quitação dada perante o sindicato ou no TRCT comum (que tem alcance limitado), o acordo extrajudicial homologado extingue a possibilidade de o ex-empregado ajuizar nova ação cobrando as parcelas pactuadas.

2. Encerramento Definitivo de Controvérsias

É a oportunidade de negociar e pacificar de uma só vez valores do acerto rescisório e passivos ocultos ou discutíveis gerados ao longo da vigência do contrato.

3. Rito Rápido e Desburocratizado

A petição conjunta é apresentada diretamente ao juiz. Se preenchidos os requisitos formais, o juiz analisa a documentação e profere a sentença homologatória de forma célere, evitando anos de tramitação e despesas processuais altíssimas.

4. Previsibilidade Financeira

A empresa sabe exatamente quanto e quando irá pagar, eliminando a incerteza de condenações judiciais imprevisíveis com correção monetária e juros de mora acumulados.

Requisitos e Cuidados Fundamentais na Elaboração

Embora seja um procedimento simplificado, a Justiça do Trabalho não atua como mero órgão homologador ou cartório. Para que o acordo seja aceito pelo Magistrado, é indispensável cumprir rigorosamente as exigências legais:

- **Advogados Distintos:** A lei exige obrigatoriamente que o empregador e o empregado sejam representados por advogados diferentes e independentes;
- **Discriminação Detalhada das Verbas:** A quitação abrange unicamente o que está explicitamente especificado na petição. A redação deve ser precisa e cirúrgica;

- **Razoabilidade e Ausência de Fraude:** O acordo deve versar sobre direitos pendentes reais e razoáveis. O juiz recusará a homologação caso identifique indícios de simulação ou renúncia ilícita de direitos fundamentais.

Conclusão: Gestão Preventiva de Passivos Trabalhistas

O acordo extrajudicial trabalhista representa um avanço significativo para as empresas que buscam conformidade e tranquilidade na gestão de pessoal. Um instrumento bem redigido por assessoria jurídica especializada transforma um encerramento delicado em uma transição segura e sem riscos futuros.

Dr. Renato de Giz

OAB/SP Nº 182628 | ESPECIALISTA EM DIREITO TRABALHISTA EMPRESARIAL

Atua na prevenção de contenciosos trabalhistas e na estruturação de acordos de segurança jurídica para empresas e gestores de RH.

 **Agende uma Avaliação do seu Caso pelo WhatsApp**