

## Coação para assinar rescisão contratual invalida acordo com empresa

Se o trabalhador é coagido a assinar a rescisão de seu contrato e a ajuizar ação trabalhista para dar legalidade ao ajuste, o acordo é inválido. O entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região foi mantido pela Seção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho. Em ação rescisória movida contra a Unimed Porto Alegre – Sociedade Cooperativa de Trabalho Médico, o empregado questionou a validade do acordo homologado por sentença judicial. Ele conseguiu o reconhecimento da invalidade da transação.

Depois de ser colocado em disponibilidade por diversas vezes, e sob ameaças de demissão sem qualquer pagamento, o trabalhador conta que não resistiu à coação. E, por isso, aceitou formalizar o acordo. O advogado que o representou em juízo foi indicado e remunerado pela empresa. Pelo acordo, ele abria mão da estabilidade adquirida por ter trabalhado para a Unimed por mais de nove anos. A garantia fazia parte de regulamento interno da empresa, em vigor quando ele foi admitido, e concedia estabilidade àqueles que completassem oito anos de serviço, admitindo-se a despedida somente se cometida falta grave e após sindicância administrativa interna.

A Unimed Porto Alegre alegou que não há nada de ilegal em as partes fazerem ajustes prévios para pôr fim a um litígio futuro. Afirmou, inclusive, que “não houve qualquer simulação ou coação, mas apenas um acordo firmado perante o juízo, com as partes devidamente presentes e acompanhadas de seus advogados”.

O TRT gaúcho verificou que a 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre homologou aparente transação ocorrida entre as partes. Entretanto, o acordo não foi resultado da livre escolha do empregado e sim da decorrente da coação da empresa, segundo o TRT-RS. Para a segunda instância, não é válida a transação que envolve renúncia de direitos líquidos e certos, como é o caso, em relação à estabilidade no emprego garantida por norma editada pela empresa. Ressaltou, ainda, que, para ser considerada válida, é necessário que a renúncia seja razoável. Porém, afirma o TRT-RS, o autor não recebeu nenhum direito significativo a ponto de compensar a perda da fonte de seu sustento e de sua família. Diante disso, julgou procedente a ação rescisória e considerou o acordo inválido, rescindindo a decisão homologatória. A Unimed, então, recorreu ao TST.

O relator do caso, ministro Renato de Lacerda Paiva, verificou que uma das formas de coação utilizada pela empresa era o afastamento de supervisores estáveis do serviço e, em alguns casos, remanejamento para cargos de menor exigência intelectual. No caso específico do autor, ele chegou a ser afastado por aproximadamente quatro meses, conforme comprovam diversos documentos e depoimentos. Além disso, sendo a estabilidade no emprego “já inelutavelmente incorporada ao patrimônio do trabalhador, não poderia ser ela objeto de transação, pois, por definição, a transação deve sempre envolver a abdicação de duas prestações incertas”, concluiu o relator.

Segundo o relator, houve “gravidade suficiente a caracterizar a hipótese de invalidade de transação, com vistas a fraudar a legislação garantidora dos direitos do trabalhador, em razão do nítido desvirtuamento do processo trabalhista”. A SDI-2 decidiu negar provimento ao Recurso Ordinário em Ação Rescisória, proposto pela Unimed. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST*

[ROAR – 68300-76.2003.5.04.0000](#)

**Date Created**

20/04/2010