

Trabalhador não pode renunciar direitos em quitação extrajudicial

É nulo o acordo trabalhista em que o empregado concede ampla e total quitação do contrato de trabalho, já que lhe é vedado, antes da admissão, no curso da relação contratual ou após a extinção do vínculo, renunciar ou transacionar direitos decorrentes desse contrato. Por isso, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) manteve sentença que, em análise preliminar, rejeitou a extinção de um processo trabalhista em razão de acordo extrajudicial.

No acordo celebrado entre as partes, na presença de testemunhas e com a assistência do sindicato da categoria, o autor recebeu R\$ 44,5 mil a título de danos morais e materiais, em troca da ampla quitação do contrato de trabalho. A relação contratual vigorou de abril de 1976 a janeiro de 2014.

O ex-empregado, no entanto, não ficou satisfeito e ajuizou reclamatória trabalhista com inúmeros pedidos, calculando o valor da causa em R\$ 200 mil. Na petição, disse que foi compelido a celebrar acordo, por meio do qual a indenização de 40% sobre o Fundo de Garantia seria paga em cinco parcelas, a título de danos materiais e morais. Considerou que tal prática visou apenas dificultar o ingresso no Judiciário para pleitear indenizações em face de lesões decorrentes de acidente de trabalho.

No primeiro grau, o empregador sustentou que a transação extrajudicial assinada entre as partes daria direito à quitação total ou à incidência do contido no inciso III do artigo 269 do antigo Código de Processo Civil, correspondente à alínea “b” do inciso III do artigo 487 do novo CPC. Ou seja, por esses dispositivos, o processo seria extinto, com julgamento de mérito, se as partes transigissem; ou seria reconhecida a resolução de mérito quando o juiz homologasse a transação.

Sentença procedente

A juíza substituta Fernanda Probst Marca, da 6ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul, observou que a ação discute a abrangência de acordo extrajudicial levado a efeito entre as partes. Nesse caso, não é possível aplicar um dispositivo legal de resolução de mérito de demandas para uma situação em que sequer havia demanda proposta.

“*Concessa venia*, trata-se de situações jurídicas manifestamente distintas. Na verdade, o acordo extrajudicial — em sede trabalhista — dá ensejo apenas à quitação parcial, limitada às verbas e valores especificamente discriminados no instrumento de transação, mormente e porquanto não se admite a renúncia prévia de direitos”, complementou na sentença.

Conforme a juíza, não se poderia falar em quitação total que venha a impedir a análise das pretensões jurídicas deduzidas pela parte reclamante na ação trabalhista. “Quando muito, poderá haver compensação ou dedução dos valores pagos, desde que atendidos os requisitos necessários, o que será objeto de exame em momento oportuno.”

O relator do recurso ordinário interposto pelo empregador no TRT-4, juiz convocado Luís Carlos Pinto Gastal, escreveu no acórdão que seria incabível a extinção do processo. É que, nos termos do artigo 487, inciso III, alínea “b”, do novo CPC, só há resolução do mérito quando o juiz homologa a transação — o que não foi o caso dos autos.

Como regra geral, ponderou o magistrado, é vedado ao empregado renunciar ou transacionar direitos decorrentes do contrato de trabalho. Tal impedimento resulta da natureza das normas trabalhistas, que são de ordem pública, cogentes e imperativas. Assim, irrenunciáveis e não passíveis de transação pelo empregado, como indicam os artigos 9º, 444 e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Para ele, é importante distinguir os direitos disponíveis dos indisponíveis. Os primeiros abarcariam os direitos cujos interesses são particulares, e os indisponíveis, aqueles tutelados pelo Estado, por protegerem interesses públicos. Afinal, para o Direito do Trabalho, afirmou, “a disponibilidade de direitos sofre limitações, quer no tocante à renúncia, quer no tocante à transação, visto que não seria coerente o ordenamento jurídico assegurar ao empregado garantias mínimas e depois deixar esses direitos subordinados à sua vontade ou à vontade do empregador”.

Clique [aqui](#) para ler a sentença.

Clique [aqui](#) para ler o acórdão.

Date Created

30/05/2017