

UMA BREVE ANÁLISE ACERCA DA RENÚNCIA DE DIREITOS TRABALHISTAS E AS TRANSAÇÕES EXTRAJUDICIAL E JUDICIAL

Noélia Sampaio¹

RESUMO:

A temática deste artigo visa analisar a aplicação das práticas de acordos praticados nas relações de trabalho, sejam eles de forma judicial ou extrajudicial, e como isso afeta na renúncia de direitos. Para tanto, será utilizada a legislação aplicável e as decisões dos Tribunais. Dando seguimento, far-se-á uma análise de como se apresentam e como são percebidos pela Justiça do Trabalho. Por fim, se observará como acontecem os acordos extrajudiciais e as consequências com a aplicação da legislação, principalmente, depois da reforma trabalhista. Adotou-se na pesquisa a metodologia referencial bibliográfica, utilizando-se da doutrina, artigos e obras que versam a respeito do tema.

Palavras-Chave: renúncia; direitos trabalhistas; transações

Summary

The theme of this article aims to analyze the application of the practices of agreements in labor relations, be they judicially and extrajudicially, and how it affects the waiver of rights. For that, the applicable legislation and the decisions of the Courts will be used. Following up, an analysis will be made of how they are presented and how they are perceived by the Labor Court. Finally, it will be observed how extrajudicial agreements happen and the consequences for the application of the legislation, mainly after the labor reform. The bibliographic

¹ Noélia Sampaio, advogada, professora, presidente da AATEPI (2021/2023), presidente da comissão feminista da ABRAT (2020/22). Co-autora do Livro *Direito do Trabalho em Tempos de Cólera* (2020). E-mail: noeliasampaio@hotmail.com

referential methodology was adopted in the research, using the doctrine, articles and works that deal with the theme.

Keywords: waiver; labor rights; transactions

INTRODUÇÃO

O trabalho no Brasil se iniciou com a importação de negros escravizados da África, em seguida se caracterizou com a exploração dos povos indígenas por portugueses, que vieram residir na região norte do país. No decorrer dos séculos a mão-de-obra do homem foi sendo motivo de estudo e preocupação pelos legisladores. Só em 1934 a Constituição Federal começou a tratar sobre o Direito do Trabalho, mas de forma bem restrita, com apenas alguns itens que favorecia o trabalhador, como determina (MARTINS, 2002): A liberdade sindical; O salário mínimo, a isonomia salarial; A proteção do trabalho de mulheres e de menores; O repouso semanal; Férias anuais.

Em 1943 foi criada a CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas - com o objetivo de reunir direitos e obrigações que resguardam a seara trabalhista. Já a Constituição Federal de 1967 manteve os direitos trabalhistas estabelecidos nas Constituições anteriores, mas com poucas modificações. Após esta Constituição, ainda tivemos várias outras leis ordinárias, versando sobre o trabalho, como, (MARTINS, 2002): Os empregados domésticos; O trabalhador rural; O trabalhador temporário; As férias, entre outras Leis. Anos depois (1988), veio a Constituição Federal brasileira, que preconiza em seu primeiro artigo, a observação de qualidade inerente ao ser humano, posto que deve ser protegido contra toda forma de tratamento degradante e discriminação odiosa, assegurando condições mínimas de sobrevivência, e isso foi denominado de Princípios Fundamentais da dignidade da pessoa humana. Esses princípios são uma retórica, pois percebe-se a sua necessidade introduzida nas diferentes áreas do Direito e suas respectivas legislações, incluindo a trabalhista.

É importante se ressaltar o tratamento que a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho dá ao Empregado, que pode se classificar como uma espécie do gênero do trabalhador. Há diferença qualificadora de uma espécie para outra, para que o trabalhador se encaixe na qualidade de empregado, necessita preencher os requisitos estabelecidos no art. 3º da CLT, no qual implica ser uma pessoa física, prestadora de serviço de natureza não eventual, sob

dependência jurídica e mediante salário. Em que pese ambos serem tutelados pelo princípio da Dignidade Humana, mas no que concerne a certos direitos estipulados na Constituição ou na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, apenas empregados são beneficiados com algumas condições, como se verá adiante.

O trabalhador é uma pessoa física, no entanto, pode ser qualquer prestador de serviço, não necessariamente precisando ser subordinado ou não eventual. Com essas definições iniciais, fazendo as distinções básicas para empregado e trabalhador, parte-se para dar ensejo ao que versa sobre direitos e renúncia.

Durante as explanações abaixo, irá se buscar enfatizar o princípio da dignidade da pessoa humana, voltado para o direito do trabalho, assim como os reflexos dos direitos trabalhistas na saúde e na qualidade de vida do empregado, baseado na garantia constitucional.

Deste modo, o presente trabalho faz um pequeno apanhado das questões levantadas acima, sendo primordial a análise bibliográfica para se demonstrar a importância e aplicação direta dos princípios em casos concretos sociais, verificando a aplicabilidade nos acordos judiciais e extrajudiciais pós reforma.

Direitos sociais garantidos constitucionalmente

Ao empregado é garantido na Constituição Federal Brasileira os direitos sociais, previstos em seu art. 7º, entre eles, os direitos dos trabalhadores, que com essas garantias, imputam especial relevância, pois abrangem a produção, que move a economia, além do trabalho ser um fator significativo de inclusão do homem na sociedade.

Essas garantias constitucionais e trabalhistas asseguradas ao trabalhador em uma relação de emprego, proporcionam uma relação saudável entre empregador e colaboradores, e isso é o que garante a norma constitucional.

O trabalho, é sem dúvida, dotado de um valor social e econômico, por essa razão é tratado como fundamento do Estado democrático de direito. Também mantem a dignidade da pessoa humana, fundamento prescrito no artigo 1º, IV e III, da Constituição, respectivamente. A sua disposição desta forma na Constituição Federal do Brasil tem um significado maior, permitindo

que se compreenda que não existe Estado democrático sem trabalho digno, sem respeito à pessoa humana e ao trabalhador.

Acerca do tema, Edilton Meirelles (2007,pág. 97), afirma que:

A Constituição de 1988 consagrou o princípio da proibição de retrocesso social especialmente nas relações de trabalho, ao dispor no art. 7º que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. Tal disposição implica na vedação ao legislador de suprimir, neutralizar ou diminuir os direitos já alcançados por normas constitucionais ou infraconstitucionais.

Portanto, o trabalho humano está previsto na Constituição não só como direito fundamental, mas no artigo 170, como fundamento da Ordem Econômica; no artigo 6º, como direito social; e, a mesma normativa trouxe os direitos trabalhistas elencados no seu artigo 7º. Esse mesmo direito está consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos e em diversos tratados e declarações de direito internacional. A Assembleia Geral da ONU enuncia claramente, através da Resolução n. º 34/46, de 1979 que é necessário garantir o direito ao trabalho, a fim de garantir cabalmente os direitos humanos e a plena dignidade da pessoa.

O trabalho é essencial na vida das pessoas, há evidências científicas, porém, pode resultar dele o adoecimento, acidentes, doenças mentais, exploração, perda de dignidade, danos irreparáveis etc. Da mesma forma, o trabalho digno, forma um cidadão com construção de identidade, de saúde psíquica, perfaz relações de solidariedade e participação útil na sociedade.

Ao estabelecer o trabalho como direito social e fundamental, a Constituição Federal Brasileira, conseqüentemente, respalda o direito ao emprego, com as garantias de liberdade, igualdade e inclusão na sociedade, contudo, determinando a sua proteção sob todos os aspectos e junto a todas as funções Estatais.

Acordos judiciais

Há um famoso ditado popular, conhecido assim: “melhor um mau acordo que uma boa batalha judicial”. Isso também é muito presente no fórum trabalhista. É sabido que esse ditado sempre foi usado por aqueles que, possuidores de um bom senso, preferem evitar as longas demandas judiciais,

posto que muitas vezes são demoradas, dispendiosas e desgastantes, portanto, motivos suficientes a levar os interessados em fazer um acordo e encerrar o caso. Ocorre que, na Justiça Trabalhista, na maioria das vezes o empregado já tem entrado com ação, com ou sem advogado, pois nessa justiça há o *jus postulandi*, onde nesta constam todas as verbas que ali são consideradas devidas pelo empregador e, na primeira audiência já se suscita a hipótese de se realizar um acordo. E não é incomum, dentro desse molde de acordo, o empregado abrir mão de alguns valores, sendo que em algumas hipóteses a ação trabalhista versa sobre direitos trabalhistas únicos e exclusivos da mão de obra, como aviso prévio, férias, 13º salário e FGTS, como já mencionado anteriormente. Pelo modo operacional, o empregado não precisa de advogado para apresentar uma reclamação na justiça do trabalho.

O acordo trabalhista realizado na Justiça do Trabalho implica na solução do processo, com força de coisa julgada, de modo que a concretização da vontade das partes, homologada pelo juiz, não pode vir a ser novamente objeto de pronunciamento jurisdicional. Na realização do referido acordo, quando se utiliza a “extinta a relação contratual de trabalho”, abrange todo e quaisquer crédito advindo do contrato de trabalho mantido entre as partes, e não apenas aqueles que foram objeto da reclamação em cujo processo se celebrou a transação.

A CLT – Consolidação das Leis do Trabalho torna obrigatória a proposta de conciliação em dois momentos processuais: após a abertura da audiência de instrução e julgamento (art. 846) e depois de aduzidas as razões finais pelas partes (art. 850), sendo certo que a sua omissão pode gerar a nulidade do julgamento. Lembrando que o acordo trabalhista pode ser realizado em qualquer fase do processo.

O acordo trabalhista deve conter o máximo de lisura e senso de justiça, portanto, ao Juiz é facultado não homologar, por exemplo, constatando indícios de fraude na conciliação ou acaso o acordo se manifeste de forma lesiva ao empregado. Também se o juiz verificar que houve uma possível “lide simulada”, que ocorre quando o patrão estimula seus empregados a ajuizarem ações, com o objetivo de celebrar acordos em valores inferiores àqueles que seriam objeto do acerto rescisório, poderá o juiz se omitir a homologar.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2017, pág.1736), a conciliação trabalhista pode ser definida como:

“ato judicial, mediante o qual as partes litigantes, sob interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial. Embora próxima às figuras da transação e da mediação, delas se distingue em três níveis: no plano subjetivo, em virtude da interveniência de um terceiro e diferenciado sujeito, a autoridade judicial; no plano formal, em virtude de realizar-se no corpo de um processo judicial, podendo extingui-lo parcial ou integralmente; no plano de seu conteúdo, em virtude de poder a conciliação abarcar parcelas trabalhistas não transacionáveis na esfera estritamente privada”.

Antes mesmo do CPC, o art. 764 da CLT – Consolidações das Leis do Trabalho já priorizava a conciliação:

Art. 764 – Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação. § 1º – Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

§ 2º – Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º – É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

A conciliação, sem dúvida, apresenta muitas vantagens tanto ao empregado quanto ao empregador, inclusive, financeira. Obviamente se o objeto é a resolução integral e satisfatória da demanda e de todos os interesses, sendo as partes flexíveis, mas sem prejudicar direitos, em especial esses garantidos constitucionalmente ao empregado, o acordo restará na melhor solução para ambas as partes.

Acordos extrajudiciais e a reforma trabalhista

Antes da Lei 13.467/17, não era permitido acordo extrajudicial, teria que haver pelo menos a homologação do Sindicato, sendo que a quitação do TRCT – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho perante o sindicato tinha eficácia de quitação apenas referente às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo anotação expressa, como pressupõe a Súmula 330 do TST. Se o empregador e o empregado celebrassem acordo extrajudicial, seja de verbas trabalhistas ou em decorrência de alterações contratuais, este acordo não

gozava da chancela Judicial, portanto, não tinha segurança jurídica. Porém, após a lei supracitada, que se deu com a reforma trabalhista mais significativa da história, veio com as mudanças, alterações consideráveis para a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, incluindo a ampliação da competência da Justiça do Trabalho para decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial, é o que se encontra previsto no seu artigo 652, “f”.

O novo mecanismo se apresenta como uma forma de flexibilização e facilidade, onde as partes, de forma independente poderão realizar acordo entre si e, de modo mais eficaz, sem litígio, o juiz poder homologar, inclusive, sem a presença do empregado e empregador. É o que diz o art. 855 da CLT:

855 B - O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria. Art. 855-C - O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

Art. 855-E. - A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Diferente do acordo judicial, o acordo realizado entre as partes extrajudicialmente, necessita que empregado e empregador estejam representados por advogado, devendo posteriormente ser homologado em juízo. Após homologação, este terá efeito de título executivo judicial, possibilitando que o eventual inadimplemento seja executado perante o juízo responsável pela decisão que homologou os seus termos. Igualmente, caberá recurso da sentença que rejeitar a homologação do acordo ou parte dele.

O novo procedimento de jurisdição voluntária inserido na legislação trabalhista traz segurança para as partes, desde que a vontade do ato realizado entre empregado e empregador seja respeitado e homologado em Juízo, no

entanto, a parte empregadora deve ter cuidado com a forma de sua utilização, uma vez que esse instrumento não pode ser aplicado no intuito de fraudar a quitação de verbas rescisórias e outros direitos dos trabalhadores.

Assim, o empregador ao usar este método, não pode deixar de pagar verbas trabalhistas a que está obrigado por lei, tão pouco ofertar valor irrisório, apenas com o fito de se desvencilhar de responsabilidade fiscal, tributária e/ou trabalhista, buscando no acordo extrajudicial quitação de tudo que não adimpliu e que era devido.

Essa modalidade, também conhecida como demissão consensual ou demissão de comum acordo, está disposta no artigo 484-A da CLT, de forma a possibilitar que empresa e empregado tenham maior autonomia e a flexibilidade contratual, uma característica marcante da Reforma Trabalhista.

Diversas e ainda atuais, são as decisões que versam sobre acordos trabalhistas não homologados por não obedecerem aos critérios legais, onde há simulação de pagamentos de verbas e/ou não respeitam a dignidade do trabalhador. Nesse sentido a jurisprudência:

ACORDO EXTRAJUDICIAL. NÃO HOMOLOGADO. No caso dos autos, a despeito da argumentação apresentada pela empresa recorrente, não há acordo extrajudicial sobre direitos controvertidos, de modo a prevenir litígio, mas apenas e tão somente **mera notícia de pagamento das verbas rescisórias devidas ao empregado, não se justificando a pretendida homologação**. Recurso Ordinário a que se nega provimento. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2 : 1001116-18.2019.5.02.0021 SP)²

PROCEDIMENTO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA INSTITUÍDO PELA LEI 13.467/17. ARTIGOS 855-BE SEQUINTE, DA CLT. ACORDO EXTRAJUDICIAL PARCIALMENTE HOMOLOGADO. **PREVALÊNCIA. QUITAÇÃO GERAL. IMPOSSIBILIDADE**. EFICÁCIA LIBERATÓRIA RESTRITA ÀS PARCELAS DISCRIMINADAS NA PETIÇÃO DA AVENÇA. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2 : 1001542-04.2018.5.02.0720 SP)

RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. ACORDO EXTRAJUDICIAL NÃO HOMOLOGADO. **QUITAÇÃO GERAL. NÃO CONHECIMENTO** (Tribunal Superior do Trabalho TST -

² Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia> - acessado em 20/07/2021./ <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia> - acessado em 20/07/2021

RECURSO DE REVISTA : RR 1485456-58.2004.5.01.0900 1485456-58.2004.5.01.0900).

É fundamental que o acordo extrajudicial contenha a expressa declaração de vontade do empregado, os valores devidos de forma discriminada e a causa da rescisão, uma vez que para cada tipo de rescisão / resilição há verbas diferentes para serem pagas, ou seja, um direito a ser resguardado. Informando o valor do acordo, não diferente do acordo judicial, também deve se informar valor total do acordo, quais parcelas quitam, o prazo para cumprimento, a cláusula penal e se há quitação ou não do contrato, com a assinatura do empregado e do empregador e seus respectivos patronos.

CONCLUSÃO

O Conselho Nacional de Justiça desde 2010, através da Resolução 125, trata da Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário. Ciente da importância da conciliação para a pacificação social, os Tribunais instituem Semanas Nacionais de Conciliação para estimularem a resolução dos conflitos de forma pacífica. Assim, se entende que a conciliação trabalhista também deve ser incentivada, em face de diversas razões, como: recebimento imediato ou mais célere do pagamento das verbas trabalhista pelo empregado, movimentação da economia, antecipação da prestação jurisdicional etc.

Todavia, o acordo, de forma alguma, seja judicial ou extrajudicial, pode prejudicar direitos dos empregados. O procedimento somente deverá ser realizado e considerado como válido, quando esse acordo resultar de verdadeira transação das partes, não havendo simulação ou simplesmente se realizando um ato para que o empregador se esquive de responsabilidade. Deverá haver o devido equilíbrio e lisura, como deve existir em todo e qualquer acordo ou negócio jurídico. Por essa razão, para que não haja renúncia de direitos, existe a previsão de que o Poder Judiciário analise a existência desse equilíbrio, fiscalizando a correta utilização dessa ferramenta conhecida como “acordo trabalhista”, em especial a modalidade inserida no processo do trabalho, após a reforma trabalhista.

Na legislação trabalhista é regra que o empregado não pode, antes da admissão, no curso do contrato ou após seu término, renunciar ou transacionar

os direitos trabalhistas, seja de forma expressa ou tácita. Em razão disso o artigo 9º da CLT reputa como nulo todo ato que vise desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas prenunciados na lei.

Como pode se observar, o legislador constituinte teve a intenção de colocar o trabalhador como ser primordial, valorizando sua condição social, quando cita o artigo 7º, caput. Por essa razão, acordo judiciais ou extrajudiciais que não atendem a esses comandos constitucionais, são considerados um retrocesso de direitos trabalhistas.

A reforma trabalhista ocorrida através da Lei 13.467/17, prestigia a negociação individual, devendo essa sobrepor-se sobre a coletiva, deixando a falsa premissa de que o trabalhador pode livremente negociar seus direitos trabalhistas. Nesse interim, também se faz necessário amplo conhecimento da legislação e suas alterações, posto que o empregado é considerado hipossuficiente, portanto, não conhecendo em absoluto seus direitos, pode acabar abrindo mãos de alguns deles. Por isso, no acordo trabalhista, o judiciário não pode ignorar a vulnerabilidade jurídica. Os direitos trabalhistas são considerados indisponíveis e não podem ser renunciados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSEMBLEIA GERAL DA ONU (AG). **Resolução 34/46**. AG Index: A/RES/34/46, 17 dez 1979. Acesso: <http://www.un.org/>

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Promulgada em 01 de maio de 1943. Disponível em: <[http:// www.planalto.gov.br/ /ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 06 nov. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[http:// www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 06 nov. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 125 de 29 de novembro de 2010**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado160204202007225f1862fcc81a3.pdf>. Acesso em: 07 de nov. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 15ª edição, 2002.

MEIRELES, Edilton. **Princípio do não-retrocesso social no direito do trabalho**. *Evocati* Revista. n. 13. Jan. 2007 Disponível em: http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=100. Acesso em 22/05/2010.

MEIRELES, Edilton. **Abuso do direito na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2004