

**INSTITUTO BRASILIENSE DE DIREITO PÚBLICO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU* EM
DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO**

SANUSE MARTINS DE QUEIROZ

**OS LIMITES DA VALIDADE DA RENÚNCIA E DA TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL
DE DIREITOS TRABALHISTAS EM PROGRAMAS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA**

Brasília – DF

2014

SANUSE MARTINS DE QUEIROZ

**OS LIMITES DA VALIDADE DA RENÚNCIA E DA TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL
DE DIREITOS TRABALHISTAS EM PROGRAMAS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção de título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, no curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* do Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP.

Brasília – DF

2014

SANUSE MARTINS DE QUEIROZ

**OS LIMITES DA VALIDADE DA RENÚNCIA E DA TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL
DE DIREITOS TRABALHISTAS EM PROGRAMAS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção de título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, no curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* do Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP.

Brasília, 28 de fevereiro de 2014.

Aprovada pelos membros da banca examinadora em __/__/____, com
menção____(_____).

Banca Examinadora:

Presidente: Prof.

Integrante: Prof.

Integrante: Prof.

RESUMO

O presente trabalho visa analisar as divergências que surgem sobre as implantações dos Planos de Demissão Incentivada, os quais têm sido adotados pelas grandes empresas como alternativa para redução do quadro funcional. Os empregados são atraídos pelas vantajosas ofertas pecuniárias, entretanto, para evitar uma possível demanda judicial, os empregadores adotam, nos termos de adesão aos Programas de Demissão, cláusulas de quitação geral e irrestrita para rescisão contratual. Tal medida confronta a Orientação Jurisprudencial nº 270 e o Enunciado nº 330 do Tribunal Superior do Trabalho, os quais determinam que a transação extrajudicial implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo. São verificados os institutos da renúncia de direitos e transação extrajudicial na esfera civil em detrimento das normas e princípios adotados no Direito do Trabalho, bem como o entendimento dos Tribunais Superiores, para possível definição do tema. Como caso concreto, é analisada a situação do Programa de Demissão Incentivada, implantado pelo Banco do Estado de Santa Catarina, em que ainda é aguardada a manifestação do Supremo Tribunal Federal sobre a aplicabilidade da OJ. nº 270, tendo em vista as peculiaridades que foram adotadas no referido programa.

Palavras-chave: Plano de Demissão Incentivada. Programa de Demissão Voluntária. Renúncia. Transação.

ABSTRACT

The present article pursuit to analyze the divergences that appears from the implantation of Resignation Incentive Plan that have been adopted by big companies as an alternative for layoff. Employees are attracted for advantages pecuniary offers, by the way, to avoid a possible lawsuit, the employers started to adopt, in the terms of resignation plan, the unreserved general quittance clause. This measure confronts the jurisprudential orientation number 270 and the enunciation number 330 from the Superior Labour Court of law, that determines that the extrajudicial transaction implicates on the exclusive quittance of the parcels and values presents in the receipt. Are verified the institute of resignation of rights and the extrajudicial transaction at the civil sphere in detriment of rules and principles adopted at labour law, just as the understanding of the Superiors Courts, for possible definition of the theme. As the concret case, the situation of Volunteer Encourage Program, Implanted for the Santa Catarina bank state, that still waiting the manifestation from the Supreme Federal Law Court, about the applicability from jurisprudential orientation number 270, because the peculiarities that have been adopted in the aforesaid program.

Keywords: Resignation Incentive Plan, Volunteer Encourage Program. Renunciation. Transaction.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 PROGRAMAS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA: ASPECTOS CONCEITUAIS E LEGAIS	8
2.1 Histórico, Conceito e Característica	8
2.2 Questões Jurídicas Relevantes.....	13
2.2.1 Cláusula de Eficácia Liberatória.....	16
3 INSTITUTOS DA TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL E DA RENÚNCIA DE DIREITOS	21
3.1 Conceitos e características	21
3.2 Distinção com os institutos da composição e conciliação	25
3.3 Dos princípios que se relacionam com a transação e a renúncia	26
3.3.1 Princípio da Proteção.....	26
3.3.2 Princípio do in dubio pro operario	28
3.3.3 Princípio da norma mais favorável.....	28
3.3.4 Princípio da condição mais benéfica.....	29
3.3.5 Princípio da imperatividade das normas trabalhistas.....	30
3.3.6 Princípio da inalterabilidade contratual lesiva	31
3.3.7 Princípio da irrenunciabilidade de direitos	32
4 LIMITES DA RENÚNCIA E DA TRANSAÇÃO NOS PROGRAMAS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA	36
4.1. Análise jurisprudencial	43
5 CONCLUSÕES	52
6 REFERÊNCIAS.....	54

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho surgiu para estabelecer equilíbrio de forças entre empregadores e empregados, fixando garantias mínimas para uma vida digna aos obreiros.

Trata-se, portanto, da intervenção estatal nas relações de trabalho com o fim de assegurar, a quem trabalha, os direitos mínimos ligados às necessidades vitais e à dignidade humana, equilibrando o conflito existente entre o trabalho e o capital.

Por conseguinte, estabeleceram-se os direitos dos trabalhadores, tendo como o mínimo de salário e repouso e o máximo de jornada e segurança, sendo garantida a manutenção do contrato de trabalho e a sua execução.

O Direito do Trabalho é protecionista, sendo esta a razão de sua criação. Os mais fracos necessitam da tutela do Estado para que não prevaleçam os interesses de apenas uma das partes envolvidas no labor.

Em razão das mudanças na economia, na política e na sociedade, as empresas passaram a buscar, de modo geral, a reestruturação, a modernização e a redução de custos. Tais transformações são decorrentes de avanços tecnológicos, globalização da economia, incorporações, privatizações, acirramento da concorrência, fusões, entre outros.

Diante dessa situação, muitas empresas têm proposto a redução dos quadros funcionais. Nesse contexto surge o Programa de Demissão Voluntária (PDV) como alternativa para enxugamentos de quadros de funcionários, diante da exigência de amoldar o grupo funcional a um novo perfil requerido pelas empresas.

Por conseguinte, o eixo da discussão a ser apossado no decorrer deste estudo é a situação dos princípios basilares do direito do trabalho na implantação dos Programas de Demissão Voluntária.

De um lado estão o poder potestativo do empregador e a influência das transições na economia sobre as gestões empresariais. De outro, como ápices da

Constituição Federal, os direitos envolvidos nas relações empregatícias com o fim de proteger o trabalhador, polo hipossuficiente nos contratos de trabalho.

Portanto, questiona-se até que ponto são válidas a renúncia e a transação extrajudicial de direitos trabalhistas, pelos empregados, quando da adesão a Programas de Demissão Voluntária, sobretudo com o recebimento de expressivas indenizações e demais benefícios ofertados para que o empregador obtenha quitação plena, geral e irrestrita das verbas trabalhistas e demais consectários devidos aos obreiros.

Este trabalho se fundamenta na divergência quanto à quitação ampla e irrestrita concedida pelo empregador, fundada diretamente em norma de acordo coletivo, compatível com o ato jurídico perfeito e com o preceito constitucional aos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Investiga-se as negociações coletivas e a possibilidade da renúncia e transação pelos sindicatos, buscando compreender a autonomia privada coletiva em detrimento da proteção do direito do trabalhador. Verifica-se, a partir de casos concretos, a jurisprudência quanto ao tema, como forma de solução dos conflitos envolvidos.

A principal técnica a ser utilizada na pesquisa sobre os Planos de Demissão Voluntária é a dogmática, com base em artigos especializados, doutrina, legislação e jurisprudência, visando analisar os diversos entendimentos presentes na literatura jurídica sobre o tema.

Busca-se, ainda, a exposição de entendimentos jurisprudências, afirmando a contradição presente na doutrina e buscando solucionar o conflito existente e a pesquisa, na legislação, a respeito do tema em comento.

No primeiro capítulo serão trabalhados os conceitos, o histórico, as características e as questões jurídicas relevantes quanto aos Programas de Demissão Voluntária, dando ênfase à questão da eficácia liberatória nos termos de adesão aos PDVs.

A Renúncia e a Transação Extrajudicial, vinculados ao Direito do Trabalho, serão objeto de estudo do segundo capítulo, bem como os principais princípios trabalhistas que se relacionam com esses institutos.

Verifica-se, também, posicionamento da doutrina e jurisprudência sobre a legitimidade dos Sindicatos nas negociações coletivas que envolvem direitos individuais dos trabalhadores.

Para desenvolver e solucionar a problemática a que se propõe, finaliza-se a pesquisa, no terceiro capítulo, com o caso concreto do Plano de Demissão Incentivada – PDI/2001, adotado pelo Banco do Estado de Santa Catarina, o qual contou com ampla participação sindical e foi motivo de controvérsias em todas as instâncias judiciais, aguardando, atualmente, posicionamento do Supremo Tribunal Federal.

Em virtude da inexistência de lei sobre as demissões coletivas, o Supremo Tribunal Federal se posicionará a respeito da eficácia liberatória nos termos de adesão das rescisões contratuais, em razão do Recurso Extraordinário nº 590.415-6/210 que questiona a validade da aplicação da OJ nº 270 da SBDI-1, no PDI/2001 do BESC.

Conclui-se pela sugestão de que o posicionamento do Pretório Excelso seja no sentido de estender segurança jurídica às negociações coletivas, para que empregados e empregadores continuem pactuando sobre direitos trabalhistas. Recomenda-se, ainda, a adoção pelo Poder Legislativo de projeto de lei regulamentador das demissões oriundas de programas de demissão, para respeito às normas de garantia de livre acesso ao Poder Judiciário e aos princípios protecionistas do direito do trabalho, buscando favorecer empregados e empregadores.

2 PROGRAMAS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA: ASPECTOS CONCEITUAIS E LEGAIS

As transições que ocorrem na economia, na política e na sociedade direcionam as empresas a transformações e mudanças aceleradas que abrangem uma estrutura complexa de conflitos interligados.

A instabilidade de ambientes e mercados é influenciada por avanços tecnológicos, globalização da economia, incorporações, privatizações, acirramento da concorrência, fusões, entre outros. Dessa forma, os empresários passam a buscar, de modo geral, a reestruturação, a modernização e a redução de custos.

Em vista de diversas crises no contexto empresarial, muitos empregadores têm proposto a redução dos quadros funcionais. Assim, surge o Programa de Demissão Voluntária (PDV) como estratégia para cortes estruturais nos quadros de funcionários, ante à exigência de amoldar o grupo funcional ao novo perfil requerido pelas empresas.

Neste capítulo será abordado de forma geral sobre Programa de Demissão Voluntária, dando ênfase aos conceitos e características trazidos pela doutrina e às principais questões jurídicas relevantes já analisadas pela jurisprudência.

2.1 Histórico, Conceito e Característica

Especialmente entre a segunda metade da década de 1990 e a primeira metade da década de 2000, o Brasil passou pela experiência da instituição de Programa de Demissão Voluntária (PDV)¹.

Os PDVs, para Maria Cecília Fernandes Álvares, surgiram, no Brasil, por volta de 1986 para as categorias profissionais que iniciavam processo de automação

¹ MAIA JUNIOR, Gustavo Adolfo. Direito do Trabalho na visão das bancas examinadoras. Brasília: Vestcon, 2009, p. 472.

(metalúrgicos e bancários), delineando-se como forma nova de ruptura contratual trabalhista².

Segundo Miguel Caldas, as empresas começaram a enxugar seus quadros de pessoal de forma sistemática a partir da década de 90. O autor destaca que, entre 1991 e 1994, aproximadamente 35 (trinta e cinco) grandes empresas realizaram demissões em massa e muitas dessas organizações eram modelos em práticas administrativas³.

Conforme destaca Alan Saldanha Luck, o Programa de Demissão Voluntária se consubstancia como mecanismo de incentivo financeiro dado pelo empregador a seus empregados, como objetivo de incentivar pedidos de rescisão contratual pelos obreiros. Nesse sentido, conceitua o autor:

Os PDVs são, portanto, instrumento de enxugamento de pessoal, que decorrem da falta de interesse do empregador na manutenção de determinada mão de obra, que visam desencadear pedidos de demissão mediante pagamento de uma indenização baseada no tempo de serviço do trabalhador, valor dizer, em troca do pedido de dispensa voluntária do obreiro, este é compensado monetariamente segundo o período de labor já prestado ao empregador⁴.

Por seu turno, o ilustre professor Amauri Mascaro Nascimento traz a seguinte definição sobre o PDV:

Programa de dispensa voluntária é uma forma de extinção do contrato que nasceu como decorrência da prática de empresas que, tendo como finalidade reduzir o quadro do pessoal, quer por motivos de ordem econômica, quer tendo em vista razões de reorganização, oferecem uma oportunidade para aqueles que quiserem ser dispensados do emprego possibilitando-lhes direitos mais amplos do que os previstos em lei, mediante o pagamento, além dos valores devidos por lei, de uma indenização.

Portanto, a sua justificação é encontrada nas exigências do processo produtivo, em situações nas quais forem inafastáveis providências para regularização do número de empregados, ou porque esse número ultrapassa as dimensões de que a empresa necessita, ou porque a nova tecnologia supre a necessidade de um quadro de

² LEITE, Maria Cecília Fernandes Álvares. "Plano de demissão ou desligamento voluntário: natureza individual ou coletiva?". Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 10, 2000, p. 126.

³ CALDAS, Miguel. Demissão: causas, efeitos e alternativas para empresa e indivíduo. São Paulo: Atlas, 2000, p. 53-55.

⁴ LUCK, Alan Saldanha. Programa de demissão voluntária para empregados de empresas públicas em liquidação. Revista do Direito Trabalhista, v. 16, n. 10, out. 2010, p. 20.

peçoal numeroso, ou porque novas metas de orçamentos gerenciais são fixadas pela empresa⁵.

O PDV, concernente o entendimento esposado por Maria Álvares, é uma iniciativa patronal – a qual o próprio Estado vem aderindo – para promover o enxugamento dos seus quadros, buscando, consoante a diretriz econômica, hoje prevalecente, o máximo de produção, com o mínimo de despesas.

Bem por isso, sobrelevam-se as razões de mercado sobre as próprias condições de trabalho, impondo novas formas à regência da relação capital-trabalho⁶.

Os incentivos às demissões, para Valentin Carrion, ocorrem nas grandes empresas que, por adotarem atuações de relações públicas com a sociedade ou com seus empregados, preferem esse instrumento ao de demitir indiscriminadamente. Os procedimentos e as cláusulas são diversificados e podem ser interpretados como a manifestação dos novos tempos do direito do trabalho, desde que não se evidencie a coação patronal⁷.

Pode-se caracterizar o Programa de Demissão Voluntária, portanto, pela necessidade dos empregadores, públicos ou privados, em despedir uma série de obreiros num mesmo lapso temporal e oferecer benefícios, vantagens pecuniárias ou demais incentivos, além daqueles fixados em lei, para estimular seus empregados a se candidatarem à demissão.

Em geral, têm esses planos diretriz certa, sendo dirigidos a setores do empreendimento, cujas funções já são preenchidas pelas máquinas e, em razão dessa substituição já representam mão-de-obra dispensável e sem retorno.

Exemplificamente, são destinados aos ferramenteiros, nas montadoras de automóveis, e atendentes e caixas, no setor bancário. Compreendem, ainda, os

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 979.

⁶ LEITE, 2000, p. 128.

⁷ CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo, Saraiva, 2003, p. 356.

empregados cujos setores de prestação de serviços serão terceirizados, ou, no serviço público, pertencem a empresas que serão privatizadas⁸.

Ademais, Nascimento enfatiza que a rescisão laboral, no PDV, trata-se de acerto de vontades, uma vez que, ainda que seja proposta pelo empregador, só será concluída mediante concordância expressa do obreiro:

Na demissão voluntária opera-se em acerto de vontades entre as duas partes do contrato de trabalho, a concordância em torno da efetivação da ruptura do vínculo de emprego oficialmente formalizada como ato de iniciativa unilateral do empregador, mas que dependeu, na verdade, de uma prévia aquiescência do empregado despedido, motivado que foi pelas vantagens oferecidas pelo empregador a que faz jus quando não se opuser à dispensa.

[...]

Em princípio, a demissão voluntária, que se mostra como uma forma de demissão unilateral de iniciativa do empregador, na sua efetivação não o é, na medida em que é evidente a existência de um elemento condicionante que é a aceitação da dispensa pelo trabalhador, sem a qual essa figura não se enquadrará nos parâmetros jurídicos que a configuram. Nesse ponto há que se convir que a demissão voluntária tem características de vontade de dois agentes constituídos em partes reciprocamente opostas, existe, portanto, concurso de vontades, paralelas⁹.

Nesse diapasão, a figura do PDV aponta a existência de um acordo de vontades para pôr fim à relação empregatícia. Logo, não se trata de dispensa imotivada ou rescisão unilateral do contrato de trabalho, pois não é o empregador que decide prescindir dos serviços de determinados empregados. Há, dessa forma, a rescisão bilateral do contrato de trabalho.

Verifica-se que a legislação e doutrina pátrias não trazem qualquer disciplina, preventiva ou reparadora, relacionadas aos Programas de Demissão Voluntária.

Igualmente, a legislação brasileira não trata de despedida coletiva, nem estabelece o seu conceito.

⁸ LEITE, 2000, p. 128.

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Apreciações Gerais Sobre a Dispensa do Empregado. *Jornal Síntese*, nº 30. 1999, p. 15.

Assim, não há proibição quanto essa forma de dispensa ou determinação quanto a medidas a serem adotadas pelo empregador, pela ausência de forma definida em lei.

Os PDVs, portanto, possuem tempo delimitado de vigência, podem ser sucessivos e não guardam fidelidade e quaisquer regras pertinentes às suas elaborações anteriores. Podem ser modificados ao longo das suas diversas edições, visto que não os quadram quaisquer disposições legais estratificadas¹⁰.

Em suma, o PDV configura uma nova realidade que não se adequa, com perfeição, aos esquemas legais preexistentes. Uma vez que os direitos dos trabalhadores não sejam reduzidos, não há o que se falar em ilegalidade quando de sua adoção.

Para que possam ser eficientes, os Programas de Demissão Voluntária pressupõem amplo planejamento, pois não são um fim em si mesmo, mas instrumento para o reordenamento administrativo.

É necessário, então, definir os incentivos, seu público alvo, e, preferencialmente, providenciar políticas assistenciais provisórias aos que ocorrerem ao plano, como treinamento e assessoria para obtenção de novas fontes de renda após o desligamento¹¹.

Com efeito, os Planos de Demissão Voluntária são, muitas vezes, benéficos aos funcionários em virtude das vantagens ofertadas, aumentando os direitos ou pagamento que a lei prevê para as dispensas sem justa causa.

O benefício adiantado ao empregado é determinada quantia – calculada por metodologia diversa, mas, em geral, baseada no tempo de serviço e na remuneração – em adição às demais verbas rescisórias devidas regularmente¹². A indenização paga é um incentivo cedido pelo empregador, que não possui qualquer obrigação em concedê-la.

¹⁰ LEITE, 2000, p. 128.

¹¹ AMARAL, Gustavo. Incidência do Imposto de Renda nos Programas de Demissão Voluntária. Revista de Direito Administrativo, n. 207, 1997.

¹² MAIA JUNIOR, 2009, p. 472.

Os custos da dispensa voluntária são mais elevados, por ser parte integrante da motivação que induzirá os empregados a aceitar a dispensa. A implantação do programa se faz por um prazo determinado, anunciado pela empresa, por escrito, com vantagens e condições que instituir de modo unilateral. Pode, também, resultar de negociação com as representações dos trabalhadores na empresa ou de acordo coletivo¹³.

2.2 Questões Jurídicas Relevantes

Amauri Mascaro aduz as questões jurídicas que o Programa de Demissão Voluntária oferece, já analisadas pela jurisprudência de diversos tribunais, quais sejam:

a) a sua validade, já admitida pela jurisprudência (TST, RO-AR 43.586/98, SDC, rel. Min Moacyr Roberto Tesch Auersvald); b) a possibilidade da reclamação, pelo empregado, de outros títulos não quitados (TRT/SP, 7ª T., RO 2.970.330.959, rel. Gualdo Amaury Formica); c) o direito do empregado de impugnar judicialmente quando a empresa descumprir as obrigações a que se propôs com o oferecimento do plano (TRT/12ª Reg., 766.396, rel. Humberto D. Rufino); d) a natureza indenizatória do pagamento acrescido em razão da dispensa (TST, RR 238.021/95, 4ª T., rel. Min. Milton de Moura França); e) a não incidência do imposto de renda sobre a indenização (TST, SDI-I, OJ n. 207); f) e os efeitos de quitação exclusivamente sobre as parcelas e os valores constantes do recibo, não alcançando outras não especificadas em título quantitativo pago (TST, SDI-I, OJ n. 270)¹⁴.

A respeito da validade do Programa de Demissão Voluntária, Nascimento destaca o entendimento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho que admite a validade da implantação do PDV, elucidando, para tanto, os diversos julgados que pacificaram o tema:

O Tribunal Superior do Trabalho reconhece, pela sua jurisprudência, a licitude do ato do empregador que apresenta um plano de adesão dos empregados interessados em, mediante determinadas

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 979

¹⁴ Ibid., p. 980.

vantagens, ao mesmo, de forma livre e espontânea, manifestarem a sua adesão caso em que será válida a ruptura do contrato individual de trabalho através dessa forma consensual, discutindo-se, apenas a extensão da quitação que para a jurisprudência predominante restringe-se às verbas expressamente constantes do plano não alcançando outras no mesmo ou no recibo de quitação não incluídas (TST, 3ªT, RR 710794, Rel.Min. Carlos Alberto Reis de Paula, DJ 5.04.2002; TST, 4ªT., RR Rel.Min. Antonio José de Barros Levenhagen, DJ 4.10.2002; TST-E-ED-RR-446.514/98-8, Sub-I, julgado em 30.10.2000, DJ 24/11/2000; TST – ROAR N. 43586/98, SDC, Rel. Min. Moacyr Roberto Tesch Anervald)¹⁵.

Sobre a possibilidade da reclamação, pelo empregado, de outros títulos não quitados, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região já manifestou que o fato de o empregado aderir ao Programa de Demissão Voluntária não constitui óbice ao direito de postular em juízo eventuais direitos:

EMENTA: TRANSAÇÃO AO PLANO DE DEMISSÃO. POSSIBILIDADE DE PROPOSITURA DE RECLAMATÓRIA. O fato de haver o empregado aderido ao plano de demissão da empresa não o impede de propor ação reclusatória para haver outras verbas decorrentes do contrato de trabalho. A transação, nesse caso, quita apenas títulos recebidos, não tendo, como a sentença judicial, o condão de produzir efeitos de coisa julgada quanto ao restante do pacto laboral¹⁶.

Ainda, o empregado poderá impugnar judicialmente quando a empresa descumprir as obrigações a que se propôs com o oferecimento do plano:

DEMISSÃO INCENTIVADA. IMPUGNAÇÃO. Quando a cessação do contrato de trabalho ocorre por mútuo acordo - como na denominada demissão incentivada - são os próprios interessados que estabelecem a forma e as consequências do rompimento do vínculo; por essa razão, a impugnação ao ato fica restrita à alegação de descumprimento dos termos do acordo ou à demonstração de prejuízo em virtude da percepção de valor menor do que lhe seria devido segundo a lei¹⁷.

¹⁵ NASCIMENTO. Amauri Mascaro. Observações sobre os Direitos Morais do Trabalhador e Suas Formas de Configuração e Violação. Rev. Trib. Reg. Trab. 9ª R., Curitiba, a. 28, n.51, p. 321-337, jul/dez. 2003, p. 74.

¹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário 02970330959. Relator: Juiz Gualdo Formica, 7ª Turma, Publicação no DJ/SP de 18.09.98.

¹⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário 7663/1996. Relator: Juiz Humberto D'Ávila Rufino. Publicado no DJ/SC em 20-05-1998.

Durante algum tempo discutiu-se acerca da natureza salarial ou indenizatória da verba paga a título de incentivo ao desligamento voluntário.

Assim, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu a natureza indenizatória da quantia paga ao empregador, pelas empresas, em razão da dispensa. Dessa forma, incabível o desconto de Imposto de Renda sobre a indenização paga. Veja-se:

IMPOSTO DE RENDA - NÃO-INCIDÊNCIA - ABONO PECUNIÁRIO-PLANO DE INCENTIVO AO DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO. A verba denominada 'abono pecuniário', paga aos empregados em decorrência da adesão ao plano do incentivo ao desligamento voluntário, possui natureza indenizatória, não se sujeitando à incidência do imposto de renda, conforme o disposto no artigo 6º, inciso V, da Lei nº 7.713/88. A própria Fazenda Nacional, pela sua Procuradoria Geral, emitiu parecer autorizando a dispensa de apresentação de recurso ou requerimento de desistência dos já interpostos contra decisão que tenha proclamado a não incidência do Imposto de Renda sobre referido valor indenizatório, com expressa aprovação do Ministro de Estado da Fazenda (Parecer PGFN/CRJ 1.278/98) não incidência do imposto de renda sobre a indenização¹⁸.

PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. INDENIZAÇÃO. IMPOSTO DE RENDA. NÃO INCIDÊNCIA. A indenização paga em virtude de adesão a programa de incentivo à demissão voluntária não está sujeita à incidência do imposto de renda¹⁹.

Nesse diapasão, o Superior Tribunal de Justiça consolidou a sua jurisprudência dominante no Enunciado nº 215 da Súmula daquele Tribunal, dispondo expressamente que “a indenização recebida pela adesão à programa de incentivo à demissão voluntária não está sujeita à incidência do imposto de renda”²⁰.

De modo geral, como condição para se implantar o PDV, fica estipulada a quitação ampla e total do contrato de trabalho que se extingue em troca da vantagem pecuniária ofertada a título de indenização. O intuito, nesse caso, é a vedação, por parte do empregado, de submeter tais direitos à apreciação do Poder Judiciário.

¹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 238021-53.1995.5.03.5555. Relator Milton de Moura França. 4ª Turma. Publicado no DJ em 27/11/1998.

¹⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial 200. Publicação no Diário de Justiça em 20.04.2005.

²⁰ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Primeira Seção. Súmula 251. Publicação no Diário de Justiça em 04.12.1998.

O que se verifica, no entanto, é o aumento das demandas judiciais em virtude da discussão sobre a validade das cláusulas com eficácia liberatória geral nos termos ou normas de adesão ao PDV.

2.2.1 Cláusula de Eficácia Liberatória

Com a extinção do contrato de trabalho, surge a obrigação do empregador de saldar todos os direitos trabalhistas do empregado em vista do fim da relação trabalhista.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê certas formalidades para a quitação dos créditos trabalhistas.

Nos termos do parágrafo 2º do artigo 477 da CLT, o instrumento de rescisão ou recibo de quitação deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida apenas a quitação relativamente às mesmas parcelas, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato²¹.

Por seu turno, devido aos incentivos pagos em troca da adesão dos empregados aos planos de demissão, os empregadores impõem, nos termos de adesão ou norma interna que criou o PDV, cláusulas de quitação ampla, geral e irrestrita do contrato de trabalho.

Veja-se, portanto, que, como condição para aceitação da adesão ao PDV, o empregador determina o empregado dê plena, rasa e geral quitação à totalidade das verbas decorrentes do pacto laboral para mais nada pleitear a este título, em juízo ou fora dele.

No entanto, a eficácia liberatória da quitação decorrente do recebimento da indenização paga quando da adesão ao PDV é tema apto a gerar dissídios incontáveis.

²¹ BRASIL. Decreto Lei nº 5.452 (Consolidação das Leis do Trabalho), de 1º de maio de 1943. Artigo 477, §2º.

Nessa seara, a eficácia liberatória seria a abstenção de responsabilidade do empregador (liberação) sobre as parcelas quitadas, quais sejam aquelas discriminadas no termo rescisório, como efeito decorrente da homologação (eficácia)²².

As questões jurídicas exsurgem quando os empregadores pretendem obter total quitação do contrato de trabalho aos moldes da transação extrajudicial de direitos.

Nota-se, ainda, que no judiciário já propagou o número de demandas envolvendo análise de transações celebradas quando de adesões aos programas de demissão voluntária.

A Súmula n. 330 do TST, revendo a Súmula n. 41²³, deu nova interpretação ao aludido artigo 477, parágrafo 2º, dispondo o seguinte:

QUITAÇÃO. VALIDADE.

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação²⁴.

Com o intuito de pacificar a jurisprudência sobre os efeitos jurídicos decorrentes da adesão ao PDV, a Seção Especializada em Dissídios Individuais - 1 (SDI-1) do TST formulou a Orientação Jurisprudencial nº. 270, firmando posição no sentido de que a quitação outorgada pelo trabalhador, em adesão a programas de demissão voluntária, alcança apenas as parcelas e os valores expressamente transacionados ou pagos, constantes do recibo:

²² LUCK, 2010, p. 21.

²³ A quitação, nas hipóteses dos §§ 1º e 2º do art. 477 da CLT concerne exclusivamente aos valores discriminados no documento respectivo.

²⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 330. Publicação no Diário de Justiça em 21.11.2003.

PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA.
TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO
EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS.

A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo²⁵.

A controvérsia é iniciada na incompatibilidade existente sobre a segunda parte da Orientação Jurisprudencial, que equipara as rescisões por Programa de Demissão Voluntária às demissões sem justa causa, cuja quitação vem sendo limitada pelo referido Enunciado nº 330 do TST.

Veja-se que o primeiro inciso do entendimento sumulado, quanto à expressão “eficácia liberatória”, dispõe que não só as parcelas não discriminadas como também os seus reflexos poderão ser pleiteados judicialmente, mesmo que estes recaiam sobre parcelas indicadas no termo rescisório homologado.

Por sua vez, o inciso segundo determina que não se concebe a quitação sobre todas as parcelas indiscriminadamente, nem, tampouco, exclui as parcelas que se referem à fluência do contrato de trabalho.

A quitação das parcelas é adstrita, por fim, àquelas descritas no recibo, mas, no que tange às decorrentes da vigência do contrato de trabalho, o seu alcance é limitado ao período mencionado expressamente do documento²⁶.

Dessa forma, as questões envolvendo as cláusulas genéricas de quitação relacionadas aos PDVs têm motivado muita controvérsia, não só na doutrina, como também na jurisprudência, havendo várias decisões, ora admitindo a transação, ora afastando-a, para conferir direitos aos trabalhadores, sob o argumento que estaria envolvendo renúncia de direitos, o que é vedado pela ordem jurídica trabalhista.

Em vista disso, as questões mais enfrentadas pela doutrina e jurisprudência são quanto à eficácia liberatória do PDV, validade da transação extrajudicial envolvendo direitos individuais trabalhistas e quitação do contrato de trabalho que se extingue.

²⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Individuais - 1. Orientação Jurisprudencial 270.

²⁶ LUCK, 2010, p. 20-21.

A matéria, portanto, precisa ser analisada sob várias aspectos para que se possa estabelecer os limites da validade da renúncia e da transação extrajudicial dos direitos trabalhistas nos Programas de Demissão Voluntária.

3 INSTITUTOS DA TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL E DA RENÚNCIA DE DIREITOS

Deve-se delinear uma noção acerca da renúncia e na transação, tanto na abordagem civilista, quanto na abordagem trabalhista, para compreender o limite desses institutos que podem restringir os direitos dos trabalhadores.

3.1 Conceitos e características

A transação, no Direito Civil, compreende o negócio jurídico pelo qual os interessados previnem ou terminam um litígio, mediante concessões mútuas, conceito este extraído da própria previsão legal do artigo 840²⁷ do Código Civil.

Nesse sentido, havendo controvérsias sobre determinadas relações jurídicas, podem as partes envolvidas, decidir pôr termo ao conflito, promovendo concessões mútuas.

Em vista do conceito exposto, extraem-se os requisitos constitutivos da transação, quais sejam: o acordo de vontades, a existência de uma relação jurídica controvertida, a intenção de extinguir as dúvidas para prevenir ou terminar o litígio e as concessões recíprocas.

Veja-se, no mais, a definição de cada elemento supra trazida por Gagliano e Pamplona Filho:

a) acordo entre as partes: a transação é um negócio jurídico bilateral, em que a convergência de vontades é essencial para impor sua força obrigatória. Assim sendo, imprescindível o atendimento aos requisitos legais de validade, notadamente a capacidade das partes e a legitimação, bem como a outorga de poderes especiais, quando realizada por mandatário;

b) existência de relações jurídicas controvertidas: haver dúvida razoável sobre a relação jurídica que envolve as partes é fundamental para se falar em transação. Por isso mesmo, é “nula a transação a respeito do litígio decidido por sentença passada em julgado, se dela não tinha ciência algum dos transatores, ou quando, por título ulteriormente descoberto, se verificar que nenhum deles tinha direito sobre o objeto da transação;

c) “animus” de extinguir as dúvidas, prevenindo ou terminando o

²⁷ Artigo 840: É lícito aos interessados previnirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas.

litigio: por meio da transação, cada uma das partes abre mão de uma parcela de seus direitos, justamente para evitar ou extinguir o conflito. Essa é a idéia regente do instituto;

d) *concessões recíprocas*: como a relação jurídica é controversa, não se sabendo, de forma absoluta, de quem é a razão, as partes, para evitar maiores discussões, cedem mutuamente. Se tal não ocorrer, inexistirá transação, mas, sim, renúncia, desistência ou doação²⁸.

Destaca-se que somente podem ser objeto de transação os direitos patrimoniais de caráter privado²⁹.

Patrimoniais são os direitos suscetíveis de serem avaliados em dinheiro, ou seja, aqueles em que é possível se atribuir valoração econômica.

Indisponíveis são os direitos que são controlados pelo Estado com maior ou menor intensidade, por protegerem interesses públicos, vez que não derivam da autonomia da vontade da parte e sim de imposição legal feita através de normas cogentes, impostas pelo Estado para tutelar algum interesse social.

Por outro lado, disponíveis são os direitos cujos interesses são particulares, suscetíveis de circulabilidade³⁰.

Por conseguinte, a transação poderá ser judicial ou extrajudicial. Mediante acordo, as partes poderão evitar a instauração de um litígio ou terminar eventual demanda já em andamento.

Na primeira hipótese, a transação será extrajudicial, tendo em vista não haver qualquer litígio instaurado. Caso o entendimento ocorra somente após o ingresso em juízo, a transação será classificada como judicial.

No curso do contrato de trabalho, a transação encontra óbice nos art. 9º e 468 da CLT, consagrando este último a ineficácia da alteração do contrato, se prejudicial ao trabalhador, exceto nas hipóteses do art. 7º, VI, XIII e XIV, da Carta Magna.

²⁸ GAGLIANO, Pablo Stolze. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo Curso de Direito Civil, volume II: Obrigações. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 202-203.

²⁹ BRASIL. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil. Artigo 841.

³⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. Niterói: Impetus, 2012, p. 223.

A transação também encontra limite no interesse da categoria, no interesse público e no art. 444 da CLT, que preceitua:

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos (atualmente convenções coletivas) que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

A renúncia, por seu turno, é ato unilateral da parte, através do qual ela se despoja de um direito de que é titular, sem correspondente concessão pela parte beneficiada pela renúncia³¹.

Trata-se, portanto, de declaração unilateral de vontade que atinge direito certo e atual, cujo efeito é a extinção deste direito³².

Destaca-se que a renúncia possui a característica da unilateralidade, mediante a qual o titular tem a faculdade de dispor de determinado direito ou coisa, voluntariamente, sem qualquer contraprestação da pessoa beneficiada.

Na transação, por outro lado, existe uma pretensão oposta entre as partes, sendo seu fim as concessões mútuas pelas quais se acertam direitos e obrigações.

Os principais elementos da renúncia são: manifestação de vontade consciente, dirigida à produção de um resultado prático previsto pelo ordenamento jurídico; ato unilateral, no Direito do Trabalho, podendo ser bilateral, no Direito Civil, conforme a natureza do que direito a que se renuncie; pressupõe certeza do direito³³.

Assim, a renúncia é um ato pessoal, de caráter voluntário, praticado de maneira individual, uma vez que somente o titular do direito poderá renunciar a um determinado direito. Em geral, são renunciáveis os direitos que versam sobre interesses privados.

Segundo Carlos Zangrando, num negócio jurídico comum, a renúncia pode ser verificada em três momentos distintos:

³¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010, p. 200.

³² CASSAR, 2012, p. 222.

³³ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. LTR, 2013, p. 154.

renúncia antecipada ou renúncia prévia – corresponderia à renúncia no ato da celebração do negócio jurídico, e não “antes” de celebrado, pois que, neste caso, nem sequer adquirido encontra-se o direito; logo, não comportaria renúncia. Normalmente, essa renúncia é considerada nula de pleno direito, salvo se a própria lei ou ato normativo que estabelece o direito prever, expressamente, a possibilidade de renúncia;

renúncia na vigência do contrato – em relação aos direitos oriundos diretamente do ajuste contratual, ou seja, definidos pelas partes e não regulados pela lei ou instrumento normativo, é admissível a renúncia;

renúncia no término do contrato – neste momento, é de se admitir a aplicação da capacidade renunciativa, pois se trataria de direitos já adquiridos. No entanto, essa renúncia sempre estaria condicionada à liberdade de opção da parte, e à própria renunciabilidade do direito³⁴.

No mais, a renúncia poderá traduzir manifestação da vontade do titular do direito de forma expressa ou tácita.

A primeira se exterioriza por meio de declaração de vontade, em que o titular do direito dele se despoja, enquanto a segunda se extrai de comportamentos do empregado que evidenciem a intenção de despojar-se de certos direitos³⁵.

Nesse sentido, são consideradas também como renúncias tácitas a decadência e a prescrição.

Veja-se que, na decadência e na prescrição, por meio de um ato pessoal, unilateral e voluntário, o obreiro ou o empregador podem desistir de determinado direito a qual são titulares.

Ademais, o Direito do Trabalho não impede a supressão de direitos trabalhistas em face do exercício, pelo devedor trabalhista, de prerrogativa legal, como a arguição de prescrição, ou em face do não exercício, pelo credor trabalhista, de prerrogativa legal ou convencional, como no caso da decadência. Prescrição e decadência geram, pois, supressão de direitos laborais.

³⁴ ZANGRANDO, Carlos. Princípios jurídicos do direito do trabalhador. São Paulo: LTr, 2011, p. 371.

³⁵ BARROS, 2013, p. 156.

3.2 Distinção com os institutos da composição e conciliação

Imperioso destacar que a renúncia e a transação possuem características específicas, as quais divergem dos institutos da composição e da conciliação.

A composição é ato bilateral ou plurilateral pelo qual se acertam direitos e obrigações entre as partes, através do reconhecimento da respectiva titularidade de tais direitos e obrigações pelas partes. Por conseguinte, na composição reconhece-se a titularidade de um direito, assumindo-se a respectiva obrigação, enquanto na transação produzem-se concessões recíprocas sobre situações fático-jurídicas duvidosas, com o objetivo de conferir-se solução à divergência³⁶.

Destaca-se que na composição as partes acordam reconhecendo seus próprios direitos e obrigações, enquanto na transação, apesar de também ser bilateral, não ocorre o reconhecimento de qualquer titularidade de direitos ou obrigações pelas partes. Isso porque, mediante concessões recíprocas, as partes transacionam acerca das questões duvidosas, de natureza jurídica ou fática.

A conciliação, por sua vez, trata-se de ato judicial, através do qual as partes litigantes, sob interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial. A conciliação, embora próxima às figuras à renúncia e à transação, 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 dela se realizar no corpo de um processo judicial, podendo extingui-lo parcial ou integralmente; no plano de seu conteúdo, em virtude da conciliação poder abarcar parcelas trabalhistas não transacionáveis na esfera estritamente privada³⁷.

Enquanto a transação ocorre por iniciativa das partes, não podendo cuidar de direitos indisponíveis, a conciliação engloba, inclusive, os direitos indisponíveis na esfera privada. Observa-se que a conciliação não implica necessariamente transação, pois poderá ocorrer de o empregador pagar tudo o que é devido ao empregado, mas, em geral, ela se subsume à transação.

³⁶ DELGADO, 2010, p. 200.

³⁷ *Ibidem*.

Ademais, para uma entender o campo de aplicação da renúncia e transação no direito do trabalho, deve-se estudar os princípios trabalhistas relacionados com os institutos em questão. Dessa forma, esse tema será objeto de estudo no capítulo seguinte.

3.3 Dos princípios que se relacionam com a transação e a renúncia

No âmbito do direito do trabalho, os princípios exercem papel fundamental, visto que concedem aos dispositivos legais uma interpretação muitas vezes diversa daquela que seria natural pela sua simples leitura.

Uma vez conhecida a noção de transação e de renúncia, é importante o estudo dos princípios que se relacionam com o tema com o fim de ser possível estabelecer os limites de validade da transação e da renúncia na seara trabalhista.

3.3.1 Princípio da Proteção

O princípio da proteção justifica a razão da existência do Direito do Trabalho. Trata-se de um princípio específico de tutela que norteia todo o sistema trabalhista e inspirou todos os demais princípios trabalhista.

Tem como base a proteção da figura do empregado, que é parte mais fraca do conflito existente entre o capital e o trabalho.

Observa-se que o empregado, como parte hipossuficiente, está em condição inferior diante do empregador, portanto, precisa de uma proteção maior, com o fim evitar violação aos seus direitos e a sua dignidade.

Conseqüentemente, o princípio da proteção busca atenuar o desequilíbrio material entre empregadores e obreiros. Nesse sentido é a lição trazida por Maurício Delgado:³⁸

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva dessa ramo ao

³⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTR, 2009, p. 183-184.

construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.

Parte importante da doutrina aponta este princípio como o cardeal do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado. Esta, a propósito, a compreensão do grande jurista uruguaio Américo Plá Rodriguez, que considera manifestar-se o princípio protetivo em três dimensões distintas: o princípio *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.

Na verdade, a noção de tutela obreira e de retificação jurídica da reconhecida desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos da relação de emprego (ideia inerente ao princípio protetor) não se desdobra apenas nas três citadas dimensões. Ela abrange, essencialmente, quase todos (senão todos) os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho. Como excluir essa noção do princípio da imperatividade das normas trabalhistas? Ou do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas? Ou do princípio da inalterabilidade contratual lesiva? Ou da proposição relativa à continuidade da relação de emprego? Ou a noção genérica de despersonalização da figura do empregador (e suas inúmeras consequências protetivas ao obreiro)? Ou do princípio da irretroação das nulidades? E assim sucessivamente. Todos esses outros princípios especiais também criam, no âmbito de sua abrangência, uma proteção especial aos interesses contratuais obreiros, buscando retificar, juridicamente, uma diferença prática de poder e de influência econômica e social apreendida entre os sujeitos da relação empregatícia.

Nos termos da abordagem supra, veja-se que Américo Plá Rodriguez desdobra o princípio da proteção em três outros princípios: princípio *do in dubio pro operário*, princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica.

Caberá, a seguir, a análise desses princípios para melhor entendimento do fundamento da existência do princípio da proteção em vista da busca à efetiva igualdade das partes na relação de trabalho.

3.3.2 Princípio do *in dubio pro operario*

O princípio do *in dubio pro operario* é princípio de interpretação do direito do trabalho, significando que, diante de um texto jurídico que possa oferecer dúvidas a respeito do seu verdadeiro sentido e alcance, o intérprete deverá pender, entre as hipóteses interpretativas cabíveis, para a mais benéfica ao trabalhador³⁹.

Dessa forma, perante um dispositivo legal de sentido dúbio, a interpretação a ser dada será a que for mais benéfica ao trabalhador. O referido princípio, portanto, possui também como finalidade a proteção da parte mais frágil na relação jurídica, ou seja, o empregado.

3.3.3 Princípio da norma mais favorável

Preleciona o princípio da norma mais favorável que, na existência de duas ou mais normas, deve-se aplicar a que for mais benéfica ao trabalhador, porém sem comprometer a harmonia da norma.

Logo, não é possível a mistura de normas, devendo ser aplicado o todo e não partes fracionadas de diversas normas.

Veja-se, por consequência, que o Direito do Trabalho não adota o sistema clássico da hierarquia das normas, aplicável ao direito comum, mas sim um modelo de hierarquia dinâmica das normas, consistente na aplicação prioritária de uma norma fundamental, que sempre será a mais favorável ao trabalhador, salvo disposições estatais proibitivas ou de ordem pública. Nesse sentido, deverá prevalecer sempre a interpretação mais favorável ao trabalhador.

Como corolário desse princípio, a Constituição permite que normas e condições de trabalho mais vantajosas para os trabalhadores venham a ser criadas pelas normas inferiores do escalonamento jurídico. A Carta Magna garante um mínimo de proteção aos trabalhadores e melhores condições de trabalho podem ser estabelecidas por normas de inferior hierarquia. Em regra, as condições mais

³⁹ NASCIMENTO, 2013, p. 469.

benéficas ao trabalhador serão sempre preservadas, ainda que a norma jurídica posterior estabeleça condições menos favoráveis⁴⁰.

Dessa forma, a norma mais favorável é considerada como princípio de elaboração da norma jurídica quando atua para influir nos critérios do avanço das leis especialmente nas ocasiões de reforma da legislação. No mais, reveste-se de princípio de aplicação do direito do trabalho quando proporciona a adoção de meios técnicos destinados a resolver o problema da hierarquia de uma norma no confronto com outras normas que podem atuar na solução dos casos concretos. É, finalmente, princípio de interpretação quando permite a solução de dúvidas sobre o sentido de determinada norma jurídica⁴¹.

O princípio da norma mais favorável encontra respaldo legal, com maior aplicação prática. Nota-se que o caput do artigo 7º⁴² da Constituição Federal estabelece um rol de direitos fundamentais que podem ser expandidos para melhorar a condição social dos trabalhadores urbanos e rurais. Nesse diapasão, também são os artigos 444⁴³ e 620⁴⁴ da Consolidação das Leis do Trabalho.

3.3.4 Princípio da condição mais benéfica

O princípio da condição mais benéfica tem a função de solucionar o problema da aplicação da norma no tempo para resguardar as vantagens que o trabalhador tem nos casos de transformações prejudiciais que poderiam afetá-lo, sendo, portanto, a aplicação, no direito do trabalho, do princípio adquirido do direito comum⁴⁵.

As cláusulas contratuais mais benéficas devem prevalecer. Não se trata de conflito de normas e sim, que as condições de trabalho conquistadas em uma

⁴⁰ BARRETO, Gláucia. Curso de Direito do Trabalho. Niterói: Impetus, 2008, p. 24.

⁴¹ NASCIMENTO, 2013, p. 483.

⁴² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

⁴³ Art. 444: As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

⁴⁴ Art. 620: As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

⁴⁵ NASCIMENTO, 2013, p. 469-470.

determinada relação de emprego não poderão ser substituídas por outras menos vantajosas⁴⁶. Esse princípio foi incorporado pela legislação – art. 468 da CLT e pela jurisprudência do TST nas súmulas 51, I e 288, conforme observa-se:

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia⁴⁷.

Súmula 51, I: As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento⁴⁸.

Súmula 288: A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data da admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito⁴⁹.

3.3.5 Princípio da imperatividade das normas trabalhistas

O princípio da imperatividade das normas trabalhistas informa que prevalece no segmento juslaborativo o domínio de regras jurídicas obrigatórias, em detrimento de regras apenas dispositivas.

As regras justralhistas são, desse modo, essencialmente imperativas, não podendo, de maneira geral, ter sua regência contratual afastada pela simples manifestação de vontade das partes. Para esse princípio, portanto, prevalece a restrição à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais. Essa restrição é tida como instrumento assecuratório eficaz de garantias fundamentais ao trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerente ao contrato de emprego⁵⁰.

⁴⁶ BARRETO, 2008, p. 24.

⁴⁷ BRASIL. Decreto Lei nº 5.452 (Consolidação das Leis do Trabalho), de 1º de maio de 1943.

⁴⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 51. Publicação no Diário de Justiça em 25.04.2005.

⁴⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 288. Publicação no Diário de Justiça em 17.12.2013.

⁵⁰ DELGADO, 2009, p. 186.

3.3.6 Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva recepciona a máxima civilista da *pacta sunt servanda*, ao determinar que os contratos devem ser cumpridos conforme o ajuste efetivado entre as partes e nos limites da lei.

O direito do trabalho, no entanto, não contingencia as alterações contratuais favoráveis ao empregado, sendo estas naturalmente permitidas. Nesse sentido, estabelece o artigo 468 da CLT:

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia⁵¹.

Ocorre que os contratos não poderão ser alterados em prejuízo do trabalhador mesmo sendo a atividade da empresa afetada. Os riscos do negócio são do empregador, não havendo redução de suas responsabilidades em razão de dificuldades havidas no empreendimento. Diante disso, a aplicação da cláusula *rebus sic stantibus* (fato novo, nova norma) não costuma ter aplicação na relações de trabalho⁵².

Portanto, o princípio em questão impede que ocorra qualquer tipo de mudança no contrato de trabalho que possa resultar em prejuízo ou lesão aos trabalhadores.

Ressalta-se que a noção de inalterabilidade torna-se sumariamente rigorosa caso contraposta a alterações desfavoráveis ao trabalhador, que tendem a ser vedadas pela normatividade justralhista. Veja-se, a propósito, não ser absoluta a vedação às alterações lesivas do contrato de trabalho. Há um certo leque de modificações lesivas autorizadas implícita ou explicitamente por lei ou franqueadas pela ordem jurídica à própria norma coletiva negociada⁵³. Tem-se como exemplo,

⁵¹ BRASIL. Decreto Lei nº 5.452 (Consolidação das Leis do Trabalho), de 1º de maio de 1943.

⁵² BARRETO, 2008, p. 25.

⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTR, 2009, p. 189.

nesse sentido o inciso VI⁵⁴, do artigo 7º da Carta Magna e o parágrafo único⁵⁵ do artigo 468 da CLT.

3.3.7 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

O princípio da irrenunciabilidade de direitos é estritamente ligado ao conceito de inferioridade do trabalhador.

Dadas a condição de hipossuficiência e a situação de subordinação a que se submete o trabalhador, o respeito à dignidade do trabalhador e a especial valorização do trabalho configuram-se como vetor essencial para a legitimidade de poderes inerentes ao contrato do trabalho concentrados no empregador, como o poder diretivo e o poder disciplinar.

O art. 9º da CLT determina que “são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas”.

As normas trabalhistas, nessa seara, são em sua maioria de ordem pública, não admitindo a renúncia.

A indisponibilidade de direitos trabalhistas pelo empregado constitui-se em regra geral no Direito Individual do Trabalho do país, estrando subjacente a pelo menos três relevantes dispositivos celetistas: artigos 9º, 444 e 468 da CLT.

Com efeito, isso significa que o trabalhador, quer por ato individual (renúncia), quer por ato bilateral negociado com o empregador (transação), não pode dispor de seus direitos laborais, sendo nulo o ato dirigido a esse despojamento. Essa conduta normativa geral realiza, no plano concreto da relação

⁵⁴ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

⁵⁵ Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

de emprego, a um só tempo, tanto o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas, como o princípio da imperatividade da legislação do trabalho⁵⁶.

Salienta-se que o princípio da irrenunciabilidade aduz a impossibilidade do obreiro de afastar os seus proteções e direitos assegurados pelo ordenamento jurídico vigente.

Salutar esclarecer que os direitos dos empregados são direitos fundamentais mínimos e, por se tratarem de cláusulas pétreas, possuem como característica a intangibilidade.

A fixação, em sede constitucional, dos direitos trabalhistas, de valores éticos e de princípios protetores e democráticos, todos com força normativa, limitou ainda mais a liberalidade contratual e os poderes patronais. A constitucionalização do Direito do Trabalho tornou mais intenso o caráter de indisponibilidade dos direitos trabalhistas em face da irradiação da eficácia horizontal dos direitos fundamentais ali preconizados. Daí a ideia de que os direitos trabalhistas são fundamentais e, como tal, se impõem aos cidadãos em suas relações interpessoais e interprivadas, constituindo-se em limite à autonomia da vontade de negociar⁵⁷.

A indisponibilidade inerente aos direitos oriundos da ordem justralhista não tem, contudo, a mesma exata rigidez e extensão. Pode-se, tecnicamente, distinguir entre direitos imantados por indisponibilidade absoluta ao lado de direitos imantados por uma indisponibilidade relativa. Nesse sentido, leciona Mauricio Godinho Delgado:

Absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que ocorre, como já apontado, ilustrativamente, com o direito à assinatura de CTPS, ao salário mínimo, à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Também será absoluta a indisponibilidade, sob a ótica do Direito Individual do Trabalho, quando o enfocado estiver protegido por norma de interesse abstrato da respectiva categoria. Esse último critério indica que a noção de indisponibilidade absoluta atinge, no contexto das relações bilaterais empregatícias, parcelas que

⁵⁶ DELGADO, 2009, p. 201.

⁵⁷ CASSAR, 2012, p. 223.

poderiam, no contexto do Direito Coletivo do Trabalho, ser objeto de transação coletiva e, portanto, de modificação real. Noutras palavras: a área de indisponibilidade absoluta, no Direito Individual, é, desse modo, mais ampla que a área de indisponibilidade absoluta própria ao Direito Coletivo.

Relativa será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado traduzir interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que se passa, ilustrativamente, com a modalidade de salário paga ao empregado ao longo da relação de emprego (salário fixo *versus* salário variável, por exemplo): essa modalidade salarial pode se alterar, licitamente, desde que a alteração não produza prejuízo efetivo ao trabalhador. As parcelas de indisponibilidade relativa podem ser objeto de transação (não de renúncia, obviamente), desde que a transação não resulte em efeito prejuízo ao empregado (art. 468, CLT). O ônus da prova do prejuízo entretanto, caberá a que, alegue sua ocorrência, isto é, ao trabalhador, já que não há prova sobre fato negativo⁵⁸.

Por conseguinte, a disponibilidade de direitos sofre limitações, no tocante à renúncia e à transação, uma vez que não demonstraria coerência se o ordenamento jurídico assegurasse ao empregado garantias mínimas e depois deixasse esses direitos subordinados à sua vontade ou à vontade do empregador. No mais, o limite à autonomia da vontade torna o Direito do Trabalho mais social e mais humano. Cumpre, portanto, verificar em que situações a renúncia é possível no Direito do Trabalho⁵⁹.

Esse princípio, no entanto, não é absoluto. Nada impede, por exemplo, que em certos casos o empregado venha a renunciar ou transigir determinados direitos de indisponibilidade relativa, como acontece perante a Justiça do Trabalho.

A doutrina majoritária adota o princípio da irrenunciabilidade, no sentido de não estender o instituto da renúncia no direito do trabalho. Cabe destacar, em contrapartida, que há exceções aos citados preceitos protetivos, conforme constantes no artigo 7º, inciso VI da Constituição, que fixa a irredutibilidade salarial e, ao mesmo tempo, permite a redução do salário por meio de convenção ou acordo coletivo.

⁵⁸ DELGADO, 2009, p. 201.

⁵⁹ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. LTR, 2013, p. 160.

Nesse diapasão, alguns autores entendem que a irrenunciabilidade poderá ser afastada por meio de negociação coletiva, mediante restrição proporcional, buscando a conquista de outro benefício.

Os direitos de indisponibilidade absoluta, que são aqueles cujo interesse público predomina, não podem ser renunciados ou transigidos. Em verdade, o que se veda é a renúncia aos direitos conseguidos na empresa durante a vigência do contrato de trabalho, a fim de se evitar atos fraudulentos do empregador destinados a reduzir vantagens do trabalhador.

Dessa forma, tal princípio impossibilita a prática de atitudes abusivas que não possuam correlação com o mínimo de racionalidade, conforme os padrões e valores que a própria sociedade e o ordenamento jurídico estabelecem.

Dada a importância da compreensão dos princípios acerca dos princípios estudados, compreende-se que sua interpretação e aplicação são indispensáveis no estudo da transação e da renúncia, para que se possa auferir a respectiva extensão desses institutos e sua validade à luz do ordenamento jurídico, conforme será demonstrado no próximo capítulo.

4 LIMITES DA RENÚNCIA E DA TRANSAÇÃO NOS PROGRAMAS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

A CLT dispõe de um título específico para regulamentar o Contrato Individual de Trabalho. Nos termos do artigo 442, o contrato será o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Por disposição do artigo 443, os contratos trabalhistas são firmados por prazo indeterminado, salvo as previsões de prazo determinado, enunciadas no referido dispositivo.

Com a extinção do contrato de trabalho, surge a obrigação do empregador de saldar todos os direitos trabalhistas do empregado, perante o fim da relação trabalhista.

Barros questiona se implica em renúncia de direitos o fato de constar dos recibos de rescisão dos Programas de Demissão Voluntária a quitação plena das verbas trabalhistas para nada mais reclamar o empregado⁶⁰. Para a autora, tal quitação não tem eficácia jurídica, uma vez que o artigo 477⁶¹ da CLT condiciona a validade dos recibos à discriminação de parcelas e respectivos valores.

Sérgio Pinto Martins, por sua vez, entende que inexistente transação em relação às verbas que estão sendo pagas no termo de rescisão do contrato de trabalho por adesão a plano de desligamento, pois inexistente *res dúbia*⁶². Para ele, inexistente coisa julgada em relação ao termo de adesão, pois não foi homologado em juízo.

Delgado compartilha o mesmo entendimento, concluindo não ser vantajoso ao empregador lançar os Planos de Demissão Voluntária, não considerando as verbas rescisórias transacionáveis:

[...]em harmonia aos princípios basilares do Direito do Trabalho, não pode o empregado fazer transação supressiva de parcelas juslaborativas, muito menos podendo efetivar renúncia no contexto

⁶⁰ BARROS, Alice Monteiro de. Limites da renúncia e da transação judicial e extrajudicial. São Paulo: Revista LTr, v. 61, n. 10, out. 1997, p. 94

⁶¹ Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

⁶² MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 89.

da extinção do pacto empregatício. Por essa razão, no acordo informal para rompimento do contrato de trabalho, todas as verbas rescisórias próprias à dispensa sem justa causa mantêm-se, em princípio, devidas ao trabalhador, cumprindo-se a rescisão bilateral como se fosse, na realidade, mera despedida injusta. Essa inarredável circunstância jurídica torna o distrato, evidentemente, desinteressante para o empregador, sob a ótica econômica⁶³.

O Direito do Trabalho utiliza-se, subsidiariamente, do Direito Civil, principalmente da parte de obrigações e contratos previstos no Código Civil.

Para Sérgio Pinto Martins, o parágrafo único do art. 8º da CLT⁶⁴ determina que o direito comum será a fonte subsidiária⁶⁵. Entretanto, para sua aplicação, é preciso que não haja incompatibilidade com o Direito do Trabalho e omissão da norma trabalhista.

O Plano de Demissão Voluntária, segundo Minharro, não é um pedido de demissão, e como tal não pode ser tratado. O acerto final com o empregado não é juridicamente uma transação compreendendo todas as parcelas. Pode ser que determinada parcela seja objeto de transação⁶⁶. Para a autora, se por um lapso uma parcela foi omitida no acerto final ou não houver acordo sobre sua existência ou sobre o montante, nada impede que se pleiteie em juízo.

Na percepção da Juíza Maria Cecília Leite, sendo do empregador a iniciativa de busca da ruptura do contrato, patenteia-se ser dele o interesse preponderante, na obtenção do resultado⁶⁷. O ato rescisório constitui-se em ato de vontade, ao qual adere o empregado, aceitando, de forma passiva, as regras e condições previamente estipuladas.

A natureza do PDV representa a aceitação de desligamento, mas não se

⁶³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 1122.

⁶⁴ Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

⁶⁵ MARTINS, Sérgio, 2010, p. 89.

⁶⁶ MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. Plano de demissão voluntária. São Paulo: Revista LTr, Legislação do Trabalho: Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência, v. 67, n. 11, nov. 2003, p. 1132.

⁶⁷ LEITE, 2000, p. 130.

equipara à demissão voluntária ou à transação. Portanto, o montante recebido tem caráter indenizatório, compensando a perda do emprego e visando à minimização do custo social da extinção de postos de trabalho, que não tem o condão de fazer coisa julgada material⁶⁸.

A partir dessa concepção, entende-se que nada impede o ajuizamento de ações postulando outras verbas trabalhistas.

Corroborando o mesmo entendimento, destaca-se o posicionamento de Delgado:

Em tais casos, regra geral, com sua adesão ao plano de desligamento, o trabalhador recebe as parcelas inerentes à dispensa injusta, acrescidas de um montante pecuniário significativo, de natureza indenizatória, reparando o prejuízo com a perda do emprego.

Há, desse modo, um ato voluntário real de adesão do empregado ao plano de ruptura contratual incentivada, que lança um matiz de distrato á presente figura jurídica. É bem verdade que esse caráter bilateral dos PDVs e congêneres não pode tornar válida cláusula de supressão de direitos trabalhistas que não tenham qualquer relação com o término do contrato (horas extras, por exemplo, ao longo do pacto empregatício). Mas, sem dúvida, compromete, de modo significativo, futuros pleitos obreiros que sejam antiéticos à sua anterior voluntária adesão ao fim do contrato: ilustrativamente, é o que se passaria com pretensões dirigidas à reintegração ou nulidade da dispensa (a não ser que se comprove verdadeira coação, é claro)⁶⁹.

Com posicionamento contrário, quanto à transação e renúncia de direitos, Melchíades Martins delibera que:

A transação em programa de demissão incentivada, ou mesmo em decorrência de aposentadoria, celebrada entre as partes – empregador e empregado –, só poderá ser considerada ineficaz se ficar comprovada a existência de vícios de vontade e prejuízo manifesto do obreiro, prova esta, firme e contundente, já que o princípio da proteção ao trabalhador não pode se sobrepor aos princípios da boa-fé e da racionalidade que devem imperar nas relações trabalhistas, mesmo porque os conceitos de renúncia e transação não se confundem e transação é admitida como forma de prevenir litígios no universo das relações trabalhistas⁷⁰.

⁶⁸ Ibid, p. 130.

⁶⁹ DELGADO, 2003, p. 1123.

⁷⁰ MARTINS, Melchíades Rodrigues. Programa de demissão voluntária ou incentivada: transação - validade. São Paulo: Revista LTr : Legislação do Trabalho, v.64, n.10, 2000 p.1249.

O autor ressalta, ainda, que não se figura como correto o procedimento do trabalhador em aderir a um programa de demissão voluntária, de forma livre, espontânea, e, depois do ato jurídico perfeito que culminou com o recebimento dos benefícios estabelecidos, vir a juízo postular eventuais direitos, incertos, dependentes de provas, sem apresentar qualquer vício quanto ao ato da transação extrajudicial. Nesse sentido, cabe destacar mais um posicionamento do mestre Melchíades Martins:

Aliás, nas reclamações, os reclamantes não têm demonstrado, ainda que por amostragem, que os pretensos direitos com as verbas rescisórias superariam o valor recebido em função da transação, o que seria imprescindível até para a apreciação pelo Julgador de qualquer vício de vontade. Na verdade, o reclamante quer receber os benefícios dos direitos questionáveis mais aquele proveniente da transação, como se a manifestação de sua vontade nada valesse. (2000, p. 1244).

Importante o entendimento trazido alhures, ainda que seja contrário à doutrina majoritária, uma vez que pondera ser necessário observar os princípios da boa-fé objetiva e da racionalidade para evitar litígios no âmbito judiciário.

Considera-se, nessa linha de raciocínio, portanto, a emissão de vontade do trabalhador, não tendo o que se falar em cerceamento de defesa ou vedação de acesso ao poder judiciário. Tem-se, somente, a não discriminação de parcelas que já foram pagas no momento da indenização, as quais constam, de qualquer forma, incluídas no valor recebido pelo empregado. Uma ação judicial, nesse caso, pleitearia a repetição de parcelas que já foram pagas e não discriminadas.

Verifica-se, então, que as questões relativas aos Programas de Demissão Voluntária são motivos de controvérsia na doutrina, tendo posicionamentos completamente divergentes quanto à aplicação da renúncia e da transação extrajudicial, uma vez que não há qualquer legislação a esse respeito. Não existe entendimento pacificado, entre os doutrinadores, sobre a validade das cláusulas de eficácia liberatória geral para rescisão do contrato de trabalho.

Destaca-se a enumeração, proposta por Lima, sobre as diversas correntes

doutrinárias neste tema:

Sem pretender esgotar a matéria e segundo distinção identificada por Otávio Brito Lopes, estas seriam as correntes doutrinárias que se prestam a elucidar os limites da negociação coletiva: 1) corrente ampliativa, sustenta a possibilidade de negociação ampla e irrestrita, sob o argumento de que, se é possível negociar os mais importantes aspectos da relação de emprego, quais sejam, os salários e a jornada de trabalho, não existe óbice para que a negociação envolva outros aspectos, já que de menor importância; 2) corrente restrita, sustenta a possibilidade de negociação restrita aos direitos trabalhistas assegurados por lei, não alcançando aqueles de estatura constitucional; 3) corrente limitada à disponibilidade de direitos, sustenta que os limites da negociação coletiva encontram-se no caráter patrimonial dos direitos trabalhistas, e 4) corrente restritiva, sustenta que figuram como objeto da negociação apenas os aspectos do vínculo de emprego apontados expressamente pela Federal, os já mencionados salário e jornada de trabalho⁷¹.

Não resta dúvida que, no Direito do Trabalho, essas questões devem ser vistas com muita cautela. Deve-se destacar, inicialmente, a condição de inferioridade do trabalhador.

As normas do direito trabalhista são, na maioria, de ordem pública, imperativas, cogentes, limitando o Estado deliberadamente a autonomia da vontade em face da necessidade de proteger o economicamente fraco⁷².

O princípio da igualdade, de natureza constitucional, é manifestado pelo princípio da tutela ao empregado, em busca da equiparação jurídica ante a desigualdade real presumida em relação de emprego.

Nas relações coletivas, os sujeitos são os grupos de trabalhadores, sendo os interesses relativos à coletividade envolvida.

O art. 8º, III⁷³, da Carta Magna fixa que cabe ao sindicato a defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria.

A Convenção Coletiva de Trabalho é definida pelo artigo 611 da CLT como “o

⁷¹ LIMA, Marla Beatriz Miguel de Souza. Ação anulatória de cláusula: uma visão sobre o instituto e o impacto sobre os dissídios individuais de trabalho. Porto Alegre: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 76, n. 2, abr-jun. 2010, p. 165.

⁷² BARROS, 1997, p. 1999.

⁷³ III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.”.

Não existe no nosso ordenamento pátrio nenhuma regra que regulamente a dispensa coletiva. Por conseguinte, muitas vezes, é a negociação sindical que acaba por estabelecer os requisitos desse tipo de desligamento, quando não é o próprio empregador que determina critérios particulares e impõe aos trabalhadores⁷⁴.

Nesse sentido, é necessário verificar a viabilidade de renúncia e transação extrajudicial de direitos trabalhistas pelos sindicatos.

A Carta Magna, nos incisos VI⁷⁵, XIII⁷⁶ e XIV⁷⁷ do art. 7º autoriza a renúncia mediante acordo e convenção coletiva.

O art. 611, § 1º da CLT⁷⁸ enuncia que o acordo coletivo de trabalho é um pacto celebrado entre o sindicato de uma determinada categoria profissional de uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica em que se fixam as condições de trabalho a serem aplicadas no âmbito das empresas acordantes às relações individuais de trabalho.

A legitimidade da convenção coletiva depende da observância dos requisitos formais e essenciais exigidos pela lei, como a capacidade do sindicato de celebrá-la. Todas as cláusulas devem incidir sobre fatos, pessoas ou relações jurídicas, de maneira a tornar efetiva sua interpretação, portanto, deve ser feita de acordo com a vontade dos convenientes na época em que a celebraram⁷⁹.

Quanto à participação sindical na implantação de Programa de Demissão

⁷⁴ MINHARRO, 2003, P. 1134

⁷⁵ VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

⁷⁶ XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

⁷⁷ XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

⁷⁸ Art. 611, § 1º - É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

⁷⁹ MARTINS, Sérgio, 2010, p. 90.

Voluntária, Garcia repele a ideia de que seja lícito ao sindicato transacionar direitos individuais:

Segundo o ordenamento jurídico, esta presença sindical, por si só, não retira dos direitos trabalhistas as suas características de irrenunciabilidade e de indisponibilidade.

[...]

Na transação extrajudicial, com ou sem participação sindical, os direitos discutidos são tipicamente individuais, do próprio trabalhador, decorrentes de seu contrato de trabalho em específico. Portanto, não se pode argumentar com a existência de ampla quitação, por decorrer de ato de “homologado” pelo sindicato profissional. Apesar de suas elevadas funções, dentre elas a de representar os trabalhadores, ao sindicato, cuja natureza é de associação de direito privado, não foi atribuído o poder de tornar válida e eficaz transação extrajudicial de direitos trabalhistas.[...] Por consequência, toda a discussão envolvendo a flexibilização mesmo in pejus) de direitos trabalhistas, sempre decorrente de negociação coletiva, não tem qualquer pertinência quanto ao tema ora analisado, em nada servindo para validar a transação extrajudicial⁸⁰.

Ao discorrer sobre o direito coletivo do trabalho, Jorge Pinheiro Castelo afirmou não ser lícito ao sindicato renunciar a direitos difusos de proteção ao trabalho, primeiramente, porque a entidade sindical não é titular de tais direitos, por serem de máxima imperatividade, cuja observância interessa tanto ao Estado quanto à sociedade⁸¹.

Complementando o referido entendimento, José Luciano de Castilho Pereira, à época ministro do Tribunal Superior do Trabalho, pronunciou:

O poder de disposição do sindicato em relação aos direitos individuais dos representados, de conformidade com a Constituição Federal, concerne estritamente a salário e jornada. Se lhe fosse dado ir adiante, não teria sido encetada, recentemente, uma fracassada tentativa de mudança da CLT exatamente para emprestar prevalência ao negociado entre sindicatos e patrões, em confronto com a lei, o que, na prática, apenas abriria caminho para a redução de importantes direitos trabalhistas, tal como se dá no caso sob exame. Não é lícito, portanto, ao sindicato negociar a quitação ampla e irrestrita de prestações genéricas do contrato de trabalho dos seus

⁸⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2 ed. São Paulo: Método, 2008, p. 586-587.

⁸¹ CASTELO, Jorge Pinheiro. A Renúncia e a Transação no Direito Individual e Coletivo do Trabalho, no Velho Direito Civil e no Moderno Direito Civil, e a Solução Mandarin. São Paulo: Revista LTr, v.63, n.10, out. 1999, p.1315-1323,

representados⁸².

A presença da entidade sindical quando da assinatura do plano de demissão voluntária não é suficiente para descaracterizar a natureza de renúncia de direitos da cláusula que estipula a plena, geral e irrevogável quitação ao contrato de trabalho⁸³.

A autonomia coletiva da vontade, conforme entendimento majoritário, representada pelo sindicato, não pode superar as normas de ordem pública, que impedem a renúncia aos direitos básicos do trabalhador.

Sob qualquer análise do tema, afirma-se não ter a entidade sindical poderes para dispor livremente do direito do empregado.

4.1. Análise jurisprudencial

Com o intuito de pacificar a jurisprudência sobre os efeitos jurídicos decorrentes da adesão do trabalhador a planos de demissão voluntária, a Seção Especializada em Dissídios Individuais - 1 (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho editou a Orientação Jurisprudencial nº. 270, firmando posição no sentido de que a quitação outorgada pelo trabalhador, em adesão a programas de demissão voluntária, alcança apenas as parcelas e os valores expressamente transacionados ou pagos, constantes do recibo:

OJ-SDI1-270 PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS. Inserida em 27.09.02. A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo⁸⁴.

A Orientação Jurisprudencial nº 270 encontra amparo no Enunciado 330 do TST, o qual dispõe:

⁸² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Ação Anulatória nº TST-ROAA-1114/2002-000-12-00.1. Relator Ministro João Oreste Dalazen. Publicado em 09 jun. 2006.

⁸³ MINHARRO, 2003, p. 1134.

⁸⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Individuais - 1. Orientação Jurisprudencial 270.

TST Enunciado nº 330 - Res. 22/1993, DJ 21.12.1993 - Explicitação - RA nº 4/1994, DJ 18-02-1994 - Nova Redação - Res. 108/2001, DJ 18.04.2001 - Mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Quitação Passada pelo Empregado, com Assistência de Entidade Sindical de Sua Categoria, ao Empregador - Eficácia

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo

II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação⁸⁵.

Passando para análise de um caso concreto, tem-se o Programa de Demissão Incentivada (PDI/2001) adotado pelo Banco do Estado de Santa Catarina (BESC).

Os empregados do BESC firmaram acordo coletivo prevendo a quitação irrestrita de todas as parcelas consequentes do pacto laboral, por meio de pagamento de indenizações.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) da 12ª Região ajuizou diversas ações anulatórias, buscando declarar a nulidade das cláusulas que dispunham sobre a eficácia liberatória do termo de rescisão contratual, alegando a ausência da participação do sindicato da categoria envolvida durante as negociações e rejeitando a transação extrajudicial, entendendo haver renúncia de direitos.

A Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho, por algum período, adotou dois entendimentos cabalmente opostos.

Aquele juízo entendeu ser nula a quitação plena do contrato de trabalho, rejeitando a transação extrajudicial por haver renúncia de direitos e que os benefícios pagos referiam-se, tão somente, a indenização especial face à perda do emprego, não traduzindo eventuais direitos trabalhistas não satisfeitos.

⁸⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 330. Publicação no Diário de Justiça em 21.11.2003.

O segundo entendimento acatava a transação extrajudicial, mediante manifestação individual e assistida, e o reconhecimento da negociação coletiva, julgando improcedente o pedido do MTP.

A Seção de Dissídios Coletivos acabou por pacificar sua jurisprudência, acatando a validade das cláusulas de eficácia liberatória geral do acordo coletivo, afirmando a quitação plena dos direitos trabalhistas.

De acordo com o entendimento adotado, o acordo foi fruto de negociações coletivas e as indenizações pagas tiveram valores consideráveis, como se verifica na seguinte ementa:

MINISTÉRIO PÚBLICO – PRELIMINAR DE CARÊNCIA DE DIREITO DE AÇÃO. A legitimidade e o interesse de agir por parte do Ministério Público encontram-se consubstanciados, de forma inquestionável, nos arts. 127 da Constituição Federal; 83 da Lei Complementar nº 75/93 e 7º, § 5º, da Lei nº 7701/88. Estes dispositivos legais dispõem sobre a competência do Ministério Público, na medida em que se fizer necessário, objetivando a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que atuar como fiscal da lei. Preliminar rejeitada.

VALIDADE – CLÁUSULAS DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – PROGRAMA DE DISPENSA INCENTIVADA. O Plano de Demissão Incentivada – PDI implantado pelo Recorrente tem por objetivo viabilizar sua privatização, reduzir o seu quadro de empregados, equilibrar as suas contas e sanear o Banco e a FUSESC para despertar o interesse de seus sucessores, com amplas possibilidades de uma justa retribuição. As medidas tomadas pelo Banco visaram garantir o emprego de poucos, com salários dignos, ao propiciar que a empresa sucedida promovesse a dispensa de grande parte dos empregados pertencentes ao seu quadro funcional. A Diretoria Executiva das entidades Sindicais, por força de lei, subordina-se às decisões de suas Assembléias-Gerais, ordinárias ou extraordinárias, pelo que no acordo coletivo de trabalho se materializa a formalização de uma determinação das referidas assembléias, operadas pela Diretoria. Por decisão e ordem das Assembléias Gerais Extraordinárias de cada um dos Sindicatos, pela celebração do acordo coletivo objeto da presente ação, cujo conteúdo obrigacional, diversamente do conteúdo e dos efeitos resultantes das Assembléias convocadas para o fim de deliberar e aprovar propostas em sede de convenção coletiva de trabalho, cria ou extingue direitos, obrigações, condições de trabalho e salários de todo o universo da respectiva categoria profissional, independentemente da vontade individual de qualquer integrante da categoria, não cria nem extingue direitos e obrigações de qualquer empregado ou de qualquer associado, salvo para aqueles que, conhecendo os efeitos de sua adesão ao PDI, a ele resolve aderir. O Programa de Dispensa Incentivada, aprovada em Assembléia Geral

dos empregados, afigura-se instrumento de expressão máxima da liberdade individual, na exata medida em que o empregado, a qualquer tempo, pode desistir da adesão feita, sem que sofra qualquer prejuízo para o seu contrato de trabalho. O acordo coletivo de trabalho decorreu de decisão da própria categoria profissional, manifestada em regular Assembléia Geral com registro junto à Delegacia Regional do Trabalho de Florianópolis. Não há a menor condição de se cogitar que o Programa de Dispensa Incentivada ou o Acordo Coletivo de Trabalho atinja a liberdade individual ou coletiva dos trabalhadores, e as cláusulas impugnadas pelo Autor assentam-se no instituto da transação de direitos, previsto no art. 1.025 do Código Civil. Recurso Ordinário a que se dá provimento. (ED-ROAA-74900-28.2002.5.12.0000, Relator Ministro: Carlos Alberto Reis de Paula, Data de Julgamento: 17/11/2005, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 09/06/2006).

O PDI/2001 do BESC passou a ter a validade questionada, também, nos dissídios individuais, perante as Turmas e a Subseção de Dissídios Individuais I (SBDI-1) do TST.

Houve divergência, inicialmente, sobre a possibilidade de estender a aplicabilidade da OJ nº 270 ao PDI/2001 do BESC, em vista das peculiaridades da transação ocorrida entre o banco e seus empregados.

A SBDI-1 decidiu pela aplicação da OJ nº 270, em julgamento em Recurso de Embargos, reconhecendo o direito do trabalhador, que aderiu ao PDI/2001, de buscar as parcelas não discriminadas no recibo de quitação.

No caso em tela, não foi aceita a possibilidade da quitação genérica dos direitos, sob pena de ofensa à ordem jurídica:

RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. PUBLICAÇÃO DO ACÓRDÃO EMBARGADO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI 11.496/2007. NULIDADE DO JULGADO. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Apresentadas as razões que levaram à conclusão da Turma no sentido de que não comportava conhecimento o recurso de revista, quanto aos efeitos da adesão do empregado a programa de desligamento voluntário, não há falar em negativa de prestação jurisdicional e, conseqüentemente, em ofensa aos arts. 832 da CLT e 93, IX, da Constituição da República.

ADESÃO DO EMPREGADO A PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. EFEITOS. Não se vislumbra violação do art. 896 da CLT, em face do não conhecimento da revista, em que indicada ofensa ao ato jurídico perfeito e à coisa julgada (art. 5º, XXXVI, da CF), além de afronta aos arts. 1025 e 1030 do Código Civil de 1916,

quanto aos efeitos da adesão do empregado a plano de demissão voluntária, na medida em que em nenhum momento foi negada pela Turma a validade da transação havida, mas tão-somente balizada a sua eficácia, nos termos do art. 477, § 2º, da CLT, de modo a abranger as parcelas e valores constantes do respectivo recibo. A quitação, qualquer que seja a forma de dissolução do contrato, será válida apenas em relação às parcelas ali consignadas. O que não se admite, consoante entendimento cristalizado na Orientação Jurisprudencial 270/SDI-I (“a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo”), e com a qual está em estrita consonância a decisão embargada, é a interpretação extensiva do negócio jurídico que põe fim ao contrato de trabalho, independentemente da sua forma, a pretender abarcar a quitação geral e irrestrita de todo o contrato de trabalho.

VÍNCULO DE EMPREGO. TRATADO INTERNACIONAL DE ITAIPU. O Tratado de Itaipu, não obstante autorize a celebração de contratos de prestação de serviços, nada alude às hipóteses em que resulte caracterizada a intermediação ilícita de mão-de-obra, nem proíbe, em casos tais, que se reconheça a existência de vínculo de emprego diretamente com a tomadora dos serviços, uma vez preenchidos os requisitos legais. Constatada, pela Corte Regional, à luz dos elementos probatórios, a subordinação direta do reclamante à Itaipu Binacional, inafastável a incidência da Súmula 126/TST quanto à tese aduzida na revista, no sentido de que não estaria caracterizada a subordinação jurídica. Violação do art. 896 da CLT não configurada. Recurso de embargos não-conhecido. (PROCESSO: E-ED-RR NÚMERO: 80444. ANO: 2001 - PUBLICAÇÃO: DEJT - 18/09/2009 Relatora Ministra: ROSA MARIA WEBER CANDIOTA DA ROSA.).

A divergência foi então submetida ao Pleno do Tribunal, no Incidente de Uniformização de Jurisprudência, instaurado em discussão suscitada pela Seção de Dissídios Coletivos (SDC), em análise de Ação Anulatória.

Na ação em questão (nº TST-ROAA-1115/2002-000-12-00.6), o BESC questionou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, favorável ao Sindicato dos Bancários de Videira e ao Ministério Público do Trabalho Catarinense, que buscavam a anulação de cláusulas que tratavam da quitação geral do acordo coletivo, firmado para promoção do programa de demissão voluntária.

O Ministro Relator, à época, José Luciano de Castilho Pereira, proferiu o seguinte voto:

Penso, todavia, que em se tratando de transação extrajudicial para prevenir litígio, impõe-se encarar com naturais reservas a validade da avença no plano do Direito do Trabalho.

Em primeiro lugar, porque se se permitir que todos os direitos trabalhistas sejam passíveis de negociação individual com o empregador, certamente voltaríamos à estaca zero do Direito do Trabalho: nenhum empregado deixaria de 'transigir' em maior ou menor medida e, assim, desapareceriam as razões econômicas, sociais e ideológicas que ditaram o surgimento do Direito do Trabalho como ramo da Ciência Jurídica de cunho eminentemente protecionista do trabalhador hipossuficiente.

[...]

Em terceiro lugar, porque a idéia de transação extrajudicial envolvendo quitação total e indiscriminada de parcelas do contrato de emprego esbarra na norma do art. 477, § 2º, da CLT, segundo a qual a validade do 'instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas'.

[...]

Com efeito, a quantia que o empregador paga ao empregado em virtude de este aderir a plano de desligamento voluntário constitui uma indenização especial destinada a fazer face à perda do emprego.

Na hipótese dos autos, portanto, a acenada vantagem pecuniária não traduz, pela sua natureza, resgate de dívida trabalhista controvertida, vale dizer, não é contrapartida em relação a eventuais direitos trabalhistas insatisfeitos.

Entendo que, juridicamente, não há sequer transação quando o empregado sacrifica quaisquer possíveis direitos exclusivamente por conta da indenização do PDV. Há aí, sim, renúncia, incompatível com o Direito do Trabalho⁸⁶.

Verifica-se pelo exposto, diante da indisponibilidade de direitos trabalhistas pelo empregado, que a adesão firmada ao programa de demissão voluntária que prevê, genericamente, quitação ampla, geral e irrestrita do contrato de trabalho, não impede que sejam buscadas judicialmente as parcelas decorrentes da extinção da relação trabalhista. O posicionamento firmado, até o momento, é de que não há renúncia de direitos, nem é gerado efeito de coisa julgada.

Compete, pois, ao Congresso Nacional legislar sobre a matéria, estabelecendo os critérios a serem adotados quando da adoção de programa de demissão voluntária.

Portanto, deve o Poder Legislativo adotar projeto de lei regulamentador das

⁸⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Ação Anulatória nº TST-ROAA-1115/2002-000-12-00.6. Relator Ministro José Luciano de Castilho. Publicado em 16 mar. 2007.

demissões oriundas de programas de demissão, para respeito às normas de garantia de livre acesso ao Poder Judiciário e aos princípios protecionistas do direito do trabalho, buscando favorecer empregados e empregadores.

Por sua vez, o BESC tem questionado a aplicação da OJ nº 270 da SBDI-1, no PDI/2001, através do Recurso Extraordinário nº 590.415-6/210.

O Banco alega que seu Plano de Demissão Incentivada foi respaldado por acordo coletivo de trabalho, com ampla participação sindical e participação, também, da Delegacia Regional do Trabalho. Sustenta, ainda, que a transação ocorrida não trouxe prejuízo aos obreiros e que houve indenização equivalente e decorreu do interesse dos próprios empregados.

O Supremo Tribunal Federal reconheceu a repercussão geral do tema, diante da questão constitucional envolvida, evidenciando a relevância social, jurídica e econômica da questão, em vista da potencialidade de incidência que a decisão da Corte revestirá, atingindo toda a coletividade de trabalhadores que aderiram aos referidos planos.

Para o ilustre Ministro Gilmar Mendes, à época relator da ação, é necessário saber se a negativa de eficácia à quitação concedida pelo reclamante ao aderir Plano de Demissão Voluntária, que esteve fundada diretamente em norma de acordo coletivo, é compatível com o ato jurídico perfeito e com o preceito constitucional que empresta reconhecimento jurídico aos acordos e convenções coletivas de trabalho⁸⁷.

O regulamento do PDI/2001 em questão, aprovado em acordo coletivo de trabalho, enumerou os procedimentos e regras para adesão ao programa de dispensa incentivada, cuja uma das cláusulas dispõe, de maneira genérica, acerca dos efeitos da rescisão do contrato de trabalho.

O cerne da controvérsia tratada no RE nº 590.415-6/210 diz respeito aos efeitos da transação extrajudicial que implica rescisão do contrato de trabalho, decorrente de adesão a programa de demissão incentivada dos empregados do

⁸⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 590415, p. 809-821.

Banco do Estado de Santa Catarina, entendendo por aplicável a OJ nº 270.

O Ministério Público Federal, através do Parecer nº 3682, de 12/04/2010, opinou pelo desprovemento do Recurso Extraordinário, entendendo que as cláusulas de quitação geral das verbas que surgem com a rescisão contratual contrariam as normas protetivas do Direito do Trabalho. Segundo o Subprocurador-Geral da República, Rodrigo Janot Monteiro de Barros, a aquiescência do empregado aos termos do regulamento do PDI/01 em relação aos efeitos plenos da quitação do contrato de trabalho não lhe subtrai o direito fundamental de acesso ao Poder Judiciário, quando apontada lesão ou ameaça de direito⁸⁸.

Quanto ao caso em questão, importante trazer o posicionamento de Marla Beatriz Miguel de Souza Lima:

Julgo de extrema relevância o debate porquanto necessariamente os princípios envolvidos são distintos. Enquanto no dissídio individual envereda-se pela observância estrita dos direitos sociais do trabalhador, no direito coletivo, conquanto deles não se afaste, busca-se aquilatar a importância da negociação coletiva, do fortalecimento do sindicato e da procura de um interesse verdadeiramente da categoria. Nesse sentido, os sacrifícios enfrentados por parte dos membros de uma categoria por vezes podem significar um incremento de conquistas se analisados em conjunto, de modo que, ao final, representem um ganho e não uma perda. Vislumbra-se espaço para a preservação da própria existência humana, enaltecendo institutos jurídicos como a função social do contrato e o papel da solidariedade nos negócios jurídicos.

[...]

Considerado o aspecto de que, em princípio, as decisões proferidas pela Seção de Dissídios Coletivos voltam-se precipuamente para a análise de princípios de direito coletivo do trabalho, sem abandonar os princípios do direito individual do trabalho, pode-se pensar em uma fórmula de que as decisões tenham alguma observância no julgamento de reclamações trabalhistas que envolvam discussão sobre a mesma cláusula⁸⁹.

O RE nº 590.415- 6/210 encontra-se concluso ao relator desde 04/10/2013. Cabe frisar a importância do julgamento, uma vez que o assunto diz respeito à segurança jurídica sobre a manifestação de vontade das partes.

Uma vez analisada a questão, a eficácia vinculante da decisão definirá os limites para utilização dos Planos de Demissão Voluntária como instrumentos de

⁸⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 590415, p. 830-840.

⁸⁹ LIMA, 2010, p. 173-174.

pactuação de direitos. A decisão do Colegiado Maior terá aplicabilidade para toda a coletividade de trabalhadores que aderiram aos referidos planos.

Portanto, é necessário que sejam verificados os princípios individuais do Direito do Trabalho, sem inviabilizar as negociações coletivas, quando do julgamento da ação.

O Pretório Excelso deverá observar as cláusulas que eventualmente entrem em desacordo com os direitos dos trabalhadores, de maneira que não firam a segurança jurídica que envolva as negociações entre sindicatos, empregados e empregadores.

CONCLUSÕES

O ordenamento jurídico brasileiro não possui qualquer determinação legal a respeito das demissões coletivas ou implantação de Programas de Demissão Incentivada. Dependendo da situação, a demissão coletiva figura como salvação para continuidade de uma empresa.

As empresas têm adotado os Programas de Demissão Voluntária por figurarem como uma alternativa menos traumática para enxugamento do quadro funcional.

Tais programas tornam-se benéficos aos trabalhadores que terão a oportunidade de se candidatarem ao corte mediante indenizações especiais além daquelas estipuladas por lei.

A questão social da dispensa é indiscutível, entretanto, deve ser controlada para que não haja abusos por parte do empregador. Verifica-se, pelo exposto, a necessidade de adequar a legislação brasileira, como forma de regulamentar a dispensa coletiva.

É necessário que sejam discutidas normas para implantação dos Programas de Demissão Voluntária pelas empresas, para estabelecer critérios para a dispensa do trabalhador.

As questões mais divergentes encontradas pela doutrina e jurisprudência quanto aos Programas de Demissão Voluntária são quanto à eficácia liberatória dos termos de rescisão do contrato de trabalho.

A negociação coletiva é um mecanismo de solução de conflitos que melhor traz equilíbrio nas relações de trabalho. Deve-se, sentido, respeitar a autonomia privada coletiva, em detrimento dos princípios protetores do Direito do Trabalho. A adequação desses princípios com concessões recíprocas podem beneficiar a empregados e empregadores.

Veja-se mais plausível o entendimento da doutrina de que a transação extrajudicial levada de forma regular deve ser respeitada em sua integralidade para

benefício dos próprios obreiros.

Isso porque a cláusula de eficácia liberatória não tem o condão de evitar que sejam pagos os valores referentes à rescisão contratual, pelo contrário, tais valores estão inclusos nas vantagens pecuniárias ofertadas a título de indenização.

Verifica-se que o empregado não sofreu qualquer prejuízo ao receber os valores da indenização, ainda que não conste no recibo as parcelas discriminadas. O ingresso de ação para recebimento dos valores não constantes do recibo de quitação refere-se tão somente à repetição dos valores inclusos nas indenizações pagas e não enumeradas.

As vantagens nos Planos de Demissão Voluntária são recíprocas. Considerar que os valores da rescisão de um PDV devam ser discriminados nos recibos de quitação, sem analisar o valor da indenização já paga e anular as cláusulas de quitação, é não considerar válido o acordo firmado entre empregados e empregadores e trazer insegurança as negociações coletivas.

Não se trata, portanto, de negar o direito de ação, mas evitar que seja sobrecarregado o Poder Judiciário para resolução de demandas trabalhistas.

Em virtude da inexistência de lei sobre as demissões coletivas, o Supremo Tribunal Federal se posicionará a respeito da eficácia liberatória nos termos de adesão das rescisões contratuais.

É necessário que o posicionamento do Pretório Excelso seja no sentido de estender segurança jurídica às negociações coletivas, para que empregados e empregadores continuem pactuando sobre direitos trabalhistas.

Merece recomendar, ainda, a adoção pelo Poder Legislativo de projeto de lei regulamentador das demissões oriundas de programas de demissão, para respeito às normas de garantia de livre acesso ao Poder Judiciário e aos princípios protecionistas do direito do trabalho, buscando favorecer empregados e empregadores.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Gustavo. Incidência do Imposto de Renda nos Programas de Demissão Voluntária. Revista de Direito Administrativo, n. 207, 1997.

BARRETO, Gláucia. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Niterói: Impetus, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. LTR, 2013.

_____. Limites da renúncia e da transação judicial e extrajudicial. São Paulo: Revista LTr, v. 61, n. 10, out. 1997, p. 94

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452 (Consolidação das Leis do Trabalho), de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil. Artigo 841.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Primeira Seção. Súmula 251. Publicação no Diário de Justiça em 04.12.1998.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário 02970330959. Relator: Juiz Gualdo Formica, 7ª Turma, Publicação no DJ/SP de 18.09.98.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário 7663/1996. Relator: Juiz Humberto D'Ávila Rufino. Publicado no DJ/SC em 20.05.1998.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 238021-53.1995.5.03.5555. Relator Milton de Moura França. 4ª Turma. Publicado no DJ em 27/11/1998.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Ação Anulatória nº TST-ROAA-1114/2002-000-12-00.1. Relator Ministro João Oreste Dalazen. Publicado em 09 jun. 2006.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Ação Anulatória nº TST-ROAA-1115/2002-000-12-00.6. Relator Ministro José Luciano de Castilho. Publicado em 16.03.2007.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial 200. Publicação no Diário de Justiça em 20.04.2005.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 51. Publicação no Diário de Justiça em 25.04.2005.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 288. Publicação no Diário de Justiça em 17.12.2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 330. Publicação no Diário de Justiça em 21.11.2003.

CALDAS, Miguel. **Demissão: causas, efeitos e alternativas para empresa e indivíduo**. São Paulo: Atlas, 2000.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 28. ed. São Paulo, Saraiva, 2003.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 6. ed. Niterói: Impetus, 2012.

CASTELO, Jorge Pinheiro. A Renúncia e a Transação no Direito Individual e Coletivo do Trabalho, no Velho Direito Civil e no Moderno Direito Civil, e a Solução Mandarin. São Paulo: Revista LTr, v.63, n.10, out. 1999, p.1315-1323,

DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

_____ **Curso de direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTR, 2009.

_____ **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2003.

GAGLIANO, Pablo Stolze. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil – Volume II - Obrigações**. São Paulo: Saraiva, 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Método, 2008.

MAIA JUNIOR, Gustavo Adolfo. **Direito do Trabalho na visão das bancas examinadoras**. Brasília: Vestcon, 2009.

LEITE, Maria Cecília Fernandes Álvares. Plano de demissão ou desligamento voluntário: natureza individual ou coletiva?. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 10, 2000, p. 126.

LIMA, Marla Beatriz Miguel de Souza. Ação anulatória de cláusula: uma visão sobre o instituto e o impacto sobre os dissídios individuais de trabalho. Porto Alegre: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 76, n. 2, abr-jun. 2010, p. 165.

LUCK, Alan Saldanha. Programa de demissão voluntária para empregados de empresas públicas em liquidação. Revista do Direito Trabalhista, v. 16, n. 10, out. 2010, p. 20.

MARTINS, Melchíades Rodrigues. Programa de demissão voluntária ou incentivada: transação - validade. São Paulo: Revista LTr : Legislação do Trabalho, v.64, n.10, 2000, p.1249.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. Plano de demissão voluntária. São Paulo: Revista LTr, Legislação do Trabalho: Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência, v. 67, n. 11 , nov. 2003, p. 1132.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____ Apreciações Gerais Sobre a Dispensa do Empregado. *Jornal Síntese*, nº 30. 1999, p. 15.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. Observações sobre os Direitos Morais do Trabalhador e Suas Formas de Configuração e Violação. *Rev. Trib. Reg. Trab.* 9ª R., Curitiba, a. 28, n.51, p. 321-337, jul/dez. 2003, p. 74.

ZANGRANDO, Carlos. **Princípios jurídicos do direito do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2011, p. 371.