

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO**  
**PUC-SP**

**ANDRÉ LUIZ PAES DE ALMEIDA**

**PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO (PDV) EM FACE DO  
ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

**MESTRADO EM DIREITO**

**SÃO PAULO**

**2016**

**ANDRÉ LUIZ PAES DE ALMEIDA**

**PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO (PDV) EM FACE DO  
ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

Mestrado em Direito

Dissertação apresentada à Banca Examinadora como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE EM DIREITO – área de concentração: Efetividade do Direito, pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sob a orientação do Professor Doutor Adalberto Martins

**SÃO PAULO**

**2016**

**Banca Examinadora**

---

---

---

---

---

## DEDICATÓRIA

À minha esposa Caroline Z. Garcia Paes de Almeida.

Talvez alguém possa até pensar que agradecer somente a uma pessoa seria pouco, mas quem sabe o que esta pessoa significa para mim, certamente entenderá.

Obrigado, Carol.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço sempre ao meu maior parafigma, Amador Paes de Almeida.

Ao Sólon de Almeida Cunha, por todo o suporte e carinho.

As minhas queridas amigas e Professoras assistentes Joice Bezerra, Camila Vanzela Garcia Otaviano e Rafaela Rodrigues Moares pelo grande auxílio nas pesquisas.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Programa de desligamento voluntário (PDV) ante a posição do Supremo Tribunal Federal**. 2016. 127f. Dissertação (mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2016.

## RESUMO

O presente estudo parte da análise histórica do Direito do Trabalho e do conceito de trabalho e seu impacto social ao longo do tempo, sobretudo no Brasil, transitando pelos princípios norteadores da disciplina, principalmente aqueles que guardam maior relação com o tema aqui proposto, quais sejam: princípio da proteção e princípio da continuidade. Fez-se um exame crítico sobre o cenário econômico mundial e seus reflexos no mercado econômico e nas relações de trabalho, para demonstrar que não somente o trabalhador tem sentido tais consequências, mas também o empregador, que vê-se diante de um quadro crítico marcado pela incapacidade de manter seus custos ativos, em razão da reduzida capacidade de consumo da população. Tendo delineado este cenário, passamos ao exame de algumas soluções, quais sejam: a flexibilização das normas trabalhistas e a implantação do Programa de Desligamento Voluntário sugerido por algumas empresas. Tão tormentoso é o assunto proposto que a discussão chegou ao Supremo Tribunal Federal. Analisamos, por fim, o julgado pelo Supremo, diante de tudo o que fora estudado: princípios, garantias dos trabalhadores, envolvimento do Ministério Público e Sindicato e outros precedentes na linha do PDV.

**Palavras-chave:** Flexibilização, Programa de desligamento Voluntário, Princípio da Proteção, Direito do Trabalho.



ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Programa de desligamento voluntário (PDV) ante a posição do Supremo Tribunal Federal**. 2016. 127f. Dissertação (mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2016.

## **ABSTRACT**

The present study is based on the historical analysis of Labor Law and the concept of work and its social impact throughout the time, mainly in Brazil, transiting the guiding principles of the discipline especially those that are strictly related to the theme proposed here which are: principle of protection and principle of continuity. A critical examination was made of the world economic scenario and its impacts on the economic market and labor relations to demonstrate that not only the employee has felt such consequences, but also the employer which is facing a critical situation marked by the inability to keep its costs active, due to the reduced capacity of consumption of the population. Having outlined this scenario, we proceeded to the examination of some solutions, such as: the flexibilization of labor standards and the implementation of the Voluntary Disengagement Program suggested by some companies. So excruciating is the proposed subject that the discussion reached the Federal Supreme Court. Finally, we analyzed the judgment of the Supreme Court in the face of all that had been studied: principles, workers' guarantees, involvement of the Public Prosecutor's Office and Union and other precedents in the line of the VDP.

**Keywords:** Flexibilization, Voluntary Disengagement Program, Principle of Protection, Labor Law.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
1. DADOS HISTÓRICOS.....	12
1.1. Evolução do Aspecto Social do Trabalho.....	13
1.2. O Trabalho no Brasil.....	14
1.3. O Trabalho na Constituição Federal.....	15
2. FONTES DO DIREITO.....	18
2.1. Fontes Materiais.....	19
2.2. Fontes Formais.....	20
3. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	25
3.1. Princípios do Direito do Trabalho.....	25
3.1.1 Princípios Universais de Direito do Trabalho.....	26
3.1.2. Princípios Gerais Constitucionais de Direito do Trabalho.....	27
3.1.3. Princípios Constitucionais Específicos de Direito do Trabalho.....	28
3.1.4. Princípios Gerais Aplicáveis ao Direito do Trabalho.....	30
3.2. Análise do Princípio da Proteção.....	31
3.2.1. <i>In dubio pro operario</i> .....	33
3.2.2. Aplicação da norma mais favorável.....	35
3.2.3. Princípio da condição mais benéfica.....	37
3.3. Análise do Princípio da Continuidade.....	38
4. NORMAS JURÍDICAS DE ORDEM PÚBLICA NO DIREITO DO TRABALHO ..	43
4.1. Indisponibilidade de Direitos Trabalhistas.....	44
4.2. Da Renúncia.....	48
4.3. Da Transação.....	51
5. FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS.....	55
6. DO PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO.....	67

6.1. Extinção do Contrato de Trabalho .....	67
6.2. Programa de Desligamento Voluntário – Considerações Gerais.....	70
6.3. Os recibos de quitação, o art. 477, §2º, da CLT, a Súmula 330 do TST e a OJ 270 da SDI-1 do TST .....	73
6.4. Direito Comparado.....	76
6.5. O papel do Sindicato e do Ministério Público do Trabalho .....	79
6.6. A Reflexão do Supremo Tribunal Federal.....	80
6.7. A Decisão do Supremo Tribunal Federal.....	85
CONCLUSÃO .....	90
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	94
ANEXO A.....	101
RE 590.415 – Decisão do Relator .....	101

## INTRODUÇÃO

Diante da atual conjuntura do país, nos deparamos diariamente com os desafios enfrentados pelas grandes empresas em manter seus quadros de empregados ativos e em desenvolvimento ante a crise financeira que assola todos os setores da economia mundial; bem como com os problemas encarados pelos trabalhadores que, muitas vezes, estão há muitos anos respondendo ao mesmo empregador e deparam-se com a despedida repentina.

Ao contrário do que a mídia brasileira projeta, o quadro de desemprego trazido pelo estado econômico do país não é um problema exclusivo do trabalhador. É necessário analisar também o cenário do empregador que se vê diante da incapacidade de manter todos os salários e encargos trabalhistas, mas, por outro lado, nem sempre dispõe de ativos para o pagamento das verbas rescisórias, caso a melhor decisão seja reduzir o quadro de trabalhadores.

A partir do cenário exposto, pensar em soluções para a situação atual torna-se um imenso desafio, sobretudo por estarmos diante de direitos consolidados garantidos aos trabalhadores, fundamentados em sólidos princípios constitucionais.

A flexibilização da relação empregado-empregador muitas vezes torna-se a opção mais viável para a resolução de situações de maneira a não privilegiar uma ou outra parte. Trata-se aqui de uma relativização mútua e conveniente para as partes.

Objetivamos, trazer ao presente estudo a reflexão sobre algumas questões, tais como: As transações podem ser efetivadas pelo princípio básico de autonomia da vontade das partes? O protecionismo tem limites? A coação deve ser pressuposto básico para a nulidade de atos ou, ainda que não formalmente comprovada, bastaria a eventual perda de direitos para que seja legitimada? O Programa de Desligamento Voluntário pode ser efetivado por qualquer empregado, ainda que estável?

Para desenvolver esta reflexão, o presente estudo foi dividido em 6 capítulos. No primeiro, trataremos dos dados históricos do Direito do Trabalho, delineando como essa disciplina se desenvolveu ao longo dos anos e,

principalmente, demonstrando como ocorreu a evolução do conceito de 'trabalho' na sociedade. Em seguida, apresentamos um estudo sobre as fontes do Direito de maneira ampla, contextualizando-as no ordenamento jurídico brasileiro.

No terceiro capítulo, os princípios serão analisados no âmbito do Direito do Trabalho. Aqui, identificaremos os fundamentos dos direitos e garantias dos trabalhadores e os limites impostos pela ordem jurídica, com ênfase nos princípios da proteção e da continuidade, trazendo sua origem, evolução e discutindo suas possíveis exceções.

O quarto capítulo será dedicado às normas jurídicas de ordem pública. Neste ponto, a proteção volta a ser o cerne da questão quando tratamos da indisponibilidade/irrenunciabilidade, renúncia e transação. Em seguida, no quinto capítulo exporemos a questão da flexibilização de direitos dos empregados, projetando os avanços e retrocessos possíveis.

Em seguida, o sexto e último capítulo abarca o tema efetivo da presente dissertação: o Programa de Desligamento Voluntário. Nele tratamos dos textos legais e jurisprudenciais sobre a quitação do contrato, contextualizando-os historicamente, mencionando também o papel dos Sindicatos e do Ministério Público do Trabalho nas negociações, chegando, então, ao posicionamento do Supremo Tribunal Federal e às reflexões sobre o PDV e a conjuntura econômica do País.

Em anexo, trouxemos uma decisão do Supremo Tribunal Federal, com intenção de demonstrar a evolução do pensamento do nosso Poder Judiciário discutindo diferentes pontos de vista sobre a quitação geral do contrato com a efetivação do programa proposto, e suas consequências.

Evidentemente, não temos a pretensão de esgotar a análise do tema, nem sequer julgar o cabimento do Programa de Desligamento Voluntário, até por tratar-se, como já dito, de assunto tormentoso que gera, no âmbito jurídico, inúmeras discussões e posicionamentos diversos. Nosso intuito é simplesmente contribuir para o debate e a reflexão sobre um tema que se problematiza não só perante os profissionais do Direito, mas também frente àqueles que vivem concreta e rotineiramente as relações laborais no nosso País, sobretudo no que tange a decisão do Supremo Tribunal Federal, que, ao admitir o plano de

demissão voluntária, iniciou um debate de questões pertinentes não só ao referido plano, mas relacionadas também à possibilidade dos empregados disporem de alguns de seus direitos garantidos pelo ordenamento jurídico .

## 1. DADOS HISTÓRICOS

O *trabalho* existe muito antes de sua regulamentação jurídica. Desde os primórdios até agora, o *trabalho* passou por diversas concepções e desempenhou papéis bem diferentes no dia a dia do homem.

A princípio, o trabalho não era considerado um indispensável meio de sustento do homem e de sua família, mas sim como uma punição, um castigo. Por essa visão, o trabalho era instrumento de controle, exploração e diminuição social do homem.

A propósito, podemos identificar esta raiz punitiva na própria etimologia da palavra. Trabalho vem do latim *tripalium*, que era um instrumento de tortura usado em animais.

João Regis F. Teixeira, citado por Amador Paes de Almeida destaca:

Aristóteles, qualificando como vis as atividades que demandassem esforço não intelectual, considerava natural e lógica a existência de escravos, aos quais, como sub-homens, estariam destinadas todas as tarefas indignas, imprescindíveis à sobrevivência social.<sup>1</sup>

Mesmo com a evolução da sociedade, o trabalho foi visto durante muito tempo como indignidade social<sup>2</sup>. Valorizava-se o proprietário e não o trabalhador, quem era patrão e não quem era empregado, quem fazia as regras e não quem as obedecia.

Outra referência, mas não tão antiga, é a escravidão. Pelo trabalho o homem perdia sua condição humana, passando a ser mercantilizado e avaliado por sua força laboral. Valoriza-se aqui a capacidade do homem de produzir riqueza para seu senhor, desconsiderando-se completamente suas necessidades, particularidades, anseios e objetivos.

---

<sup>1</sup> TEIXEIRA, João Regis. F. apud ALMEIDA, Amador Paes de. Curso Prático de Processo do Trabalho. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

<sup>2</sup> VIEIRA, Eliane. O trabalho: breve visão da concepção de castigo da antiguidade cristã, valor social afirmado na Encíclica Rerum Novarum no século XIX e despontar no século XXI como valor bioético. **Revista Bioethikos**, Centro Universitário São Camilo, São Paulo, 2010. Disponível em: <http://www.saocamilo-sp.br/pdf/bioethikos/78/Art13.pdf>. Acesso em: 19 set 2016.

Nota-se que o trabalho sempre esteve presente na sociedade como forma de sustento, ainda que fosse considerado de maneira diferente da atual: naquele tempo, não se produzia, mas tinha-se quem produzisse em seu nome.

### 1.1. Evolução do Aspecto Social do Trabalho

Pode-se dizer que o desenvolvimento inicial do Brasil se deve ao suor, ao sangue e ao sacrifício do negro. A riqueza, o conforto e o luxo do período colonial e no império foram resultados do trabalho servil. Foi sob a exploração do trabalho do índio e do negro pelos colonizadores que se estruturou o sistema de produção que integraria o Brasil à economia mundial.<sup>3</sup>

A realidade descrita, embora faça parte de um passado histórico, ainda persiste atualmente quando identificamos o *trabalho escravo contemporâneo*<sup>4</sup>, que é aquele em que o trabalhador não fica acorrentado, mas é mantido em situações de total submissão que comprometem fortemente sua liberdade e dignidade humana.

De acordo com o Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo, publicado pelo Ministério do Trabalho e emprego publicado em 2011, o *trabalho escravo contemporâneo* caracteriza-se por situações como: trabalho forçado, jornada exaustiva, condições degradantes de trabalho, restrição de locomoção do trabalhador em razão de dívida etc.<sup>5</sup>

Ao longo do tempo, a conotação de trabalho – anteriormente tido como punitivo e degradante – se alterou de forma substancial, passando a caracterizar um direito fundamental do indivíduo. A sociedade passou a entender o trabalho como bem absoluto, o que levou o sistema jurídico a se basear no protecionismo e

---

<sup>3</sup> PRADO JUNIOR, Caio. **Formação do Brasil contemporâneo**. 8.ed. São Paulo: Brasiliense, 1965. p.270.

<sup>4</sup> SUZUKI, Natalia; CASTELI, Thiago. Trabalho escravo é ainda uma realidade no Brasil. **Carta Capital**, São Paulo, 4 mai 2016. Disponível em: <http://www.cartaeducacao.com.br/aulas/fundamental-2/trabalho-escravo-e-ainda-uma-realidade-no-brasil/>. Acesso em: 25 mai 2016.

<sup>5</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho. **Manual de combate ao trabalho em condições análogas às de escravo**, Brasília, MTE, 2011. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A350AC88201350B7404E56553/combate%20trabalho%20escrav%20WEB.PDF>. Acesso em: 27 mai 2016.

na dignidade da pessoa, objetivando garantir o respaldo necessário – e merecido – ao trabalhador.

Essa mudança de pensamento teve início no contexto da Primeira Guerra Mundial. Nessa época os trabalhadores tiveram que lutar ao lado dos soldados, sob motivações como a de Lloyd George na Inglaterra, que afirmava que “*o Governo pode perder a guerra sem o vosso auxílio, mas sem ele não a pode ganhar*”<sup>6</sup>. Assim, se na Guerra sua força fora valorizada, na vida civil também deveria ser. Então, os governos foram obrigados a exaltar os trabalhadores, equiparando sua posição e prestígio aos soldados de guerra.

Surgia uma nova visão, que daria origem ao Direito do Trabalho.

## **1.2. O Trabalho no Brasil**

No cenário brasileiro, o primeiro projeto que podemos entender como marco do protecionismo surgiu em 1911, por Nicanor do Nascimento, sobre locação no comércio, e trazia menção expressa de que “Todos os empregados do comércio entendem-se pobres no sentido da lei”.

Esse projeto inovou, trazendo o vulto do protecionismo com cargas horárias predeterminadas, proibição dos trabalhos aos domingos e feriados, além de tratar sobre a indisponibilidade de direitos dos empregados, destacando que “Em hipótese alguma seria dispensado o repouso semanal, ainda quando o parecesse querer dispensar voluntariamente o empregado”. Este tema será detalhado adequadamente ao longo do estudo.

Vale destacar também que a criação da OIT – Organização Internacional do Trabalho pelo tratado de Versalhes – assinado em 1919, marcando o final da Primeira Guerra Mundial – trouxe o incentivo à evolução da questão trabalhista no Brasil, reforçando o fundamento de necessidade de regulação da relação empregador-empregado, em âmbito internacional.

---

<sup>6</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; GORINI, Segadas Viana E. A.; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 21.ed. São Paulo: LTR, 2003. v.2.

A efetiva legislação social do Brasil surgiu após a Revolução de 1930, sob o Governo do então Presidente Getúlio Vargas que criou o Ministério do Trabalho Indústria e Comércio<sup>7</sup> – chamado pelo governo de Ministério da Revolução – que desenvolveu intensa atividade legislativa, culminando na promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho no dia 1.º de maio de 1943, sob o comando de Marcondes Filho, com auxílio de Arnaldo Sussekind e João Segadas Viana.

### **1.3. O Trabalho na Constituição Federal**

No âmbito constitucional, os avanços foram sequenciais.

A Constituição de 1824 tratava somente da liberdade do exercício de profissões, sem mencionar especificamente os direitos individuais. A Constituição Federal de 1891 trazia ainda o caráter individualista.

Nela nenhum princípio foi estabelecido quanto à proteção do trabalho e do trabalhador, e a própria disposição do n. 24 do art. 72 – “É garantido o livre-exercício de qualquer profissão moral, intelectual ou industrial” – firmava-se na concepção da soberania da vontade individual, cabendo somente ao trabalhador a defesa de seus interesses, sendo admitida a intervenção do Estado quando os interesses individuais entrassem em choque com os coletivos.<sup>8</sup>

A Constituição de 1934 marcou a história da legislação laboral, pois instituiu a Justiça do Trabalho e o salário mínimo. Percebe-se aqui a influência direta das tendências do governo que estava voltando-se cada vez mais ao trabalhador.

A Constituição seguinte, de 1946, mesmo tendo precedido o golpe militar, trouxe um conteúdo social bem completo, embora com disposições apenas recomendativas e não imperativas. O texto trouxe de volta o direito de greve e reduziu o controle do Estado sobre os sindicatos e os trabalhadores sindicalizados, mudando o viés corporativo das Constituições anteriores.

---

<sup>7</sup> Anteriormente, os assuntos ligados aos direitos trabalhistas – se é que podemos chama-los – eram de competência do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio.

<sup>8</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; GORINI, Segadas Viana E. A.; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 21.ed. São Paulo: LTR, 2003. v.2.

Em 24 de janeiro de 1967, uma nova Constituição foi promulgada estabelecendo a “valorização do trabalho como condição da dignidade humana.” Vê-se aqui que o trabalho já possuía status bem diferente da antiguidade, sendo cada vez mais valorizado, inclusive constitucionalmente.

Outros dispositivos também representavam inovações, como o art. 7º que proibia greve em serviços essenciais, além de trazer o princípio da isonomia salarial, proibindo a diferença de salários e de critério de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil.

Por fim, nossa atual Carta Magna, promulgada no dia 5 de outubro de 1988 promoveu a chamada *democratização do Direito do Trabalho*, isto é, as normas trabalhistas passaram a ter como centro o trabalhador, impedindo a intervenção estatal e passando a considerar os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho.

Baseando-se em todo o desenvolvimento do conceito de *trabalho*, o texto constitucional de 1988 trouxe garantias no âmbito trabalhista, visando melhor qualidade laboral, além de elevar o valor social do trabalho em si, mencionado que ele é base para a dignidade humana e a ordem social.<sup>9</sup>

Conforme enumerou Amauri Mascaro Nascimento, algumas das inovações trazidas pela Carta de 1988 foram:<sup>10</sup>

- A redução da jornada semanal de 48 para 44 horas;
- A generalização do regime do fundo de garantia com a consequente supressão da estabilidade decenal;
- A criação de uma indenização prevista para os casos de dispensa arbitrária;
- A elevação do adicional de horas extras para o mínimo de 50%;

---

<sup>9</sup> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

<sup>10</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 109.

- O aumento em 1/3 da remuneração das férias;
- A ampliação da licença à gestante para 120 dias;
- A criação da licença-paternidade, de 5 dias;
- A elevação da idade mínima de admissão no emprego para 14 anos;
- A descaracterização, como forma destinada a incentivar a iniciativa patronal, da natureza salarial da participação nos lucros;
- A instituição da figura do representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados;
- A reformulação da obrigatoriedade de creches e pré-escolas;
- E a inclusão, agora em nível constitucional, de três estabilidades especiais, a do dirigente sindical, a do dirigente das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e a das empregadas gestantes.

A partir destes marcos históricos, o Brasil passou a experimentar constantes alterações na seara trabalhista que trouxeram diferentes garantias ao trabalhador, sempre considerando-o como centro da relação de trabalho numa ótica democrática, a ponto de dar início à discussão sobre a flexibilização dos seus direitos, a fim de garantir a continuidade do trabalho num sentido macro: preservando as empresas em pleno funcionamento, em época de crise econômica, para permitir que elas se reestabeleçam e voltem a contratar o mais breve possível.

## 2. FONTES DO DIREITO

É fundamental a análise das fontes, por tratar-se de um dos mais relevantes temas do Direito, como bem preceitua o Ministro Maurício Godinho Delgado:

O tema relativo às fontes do ordenamento jurídico é um dos mais nobres e fundamentais de todo o Direito. É tema nuclear da Filosofia Jurídica, na medida em que examina as causas e fundamentos remotos e emergentes do fenômeno jurídico. É tema central da Ciência do Direito, na medida em que estuda os meios pelos quais esse fenômeno exterioriza-se.<sup>11</sup>

A palavra *fonte*, metaforicamente, deve ser entendida como princípio, origem, início:

**1** Manancial de água que brota do solo; nascente. **2** Chafariz. **3** Bica por onde corre água ou outro líquido. **4** Chaga aberta com cautério; exutório. **5** Causa, origem, princípio. **6** Texto original de uma obra. **7** Qualquer substância que emite radiação. **F. de riqueza:** empreendimento ou empresa lucrativa. **F.-do-mar:** diz-se das actínias, por lançarem fora, quando hostilizadas, a água que têm no interior. **F. luminosa:** a) qualquer corpo que irradia luz; b) diz-se também de um repuxo iluminado por focos elétricos. **F. mineral:** nascente de água mineral. **F. sonora:** corpo ou instrumento produtor de som. **F. termal:** nascente que verte água quente. **Ir à fonte limpa:** dirigir-se a quem pode dar exata informação de uma coisa, ou explicar a origem de um fato.<sup>12</sup>

É das fontes do direito que nascem as normas jurídicas, daí a importância do seu estudo. Segundo Norberto Bobbio,

“fontes do direito” são aqueles fatos ou atos dos quais o ordenamento jurídico faz depender a produção de normas jurídicas. O conhecimento de um ordenamento jurídico (e também de um setor particular desse ordenamento) começa sempre pela enumeração de suas fontes.<sup>13</sup>

No âmbito do Direito do Trabalho a relevância do tema é ainda maior, pois estamos diante de um ramo do direito em que as fontes privadas, principalmente

<sup>11</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTR, 2014. p. 135.

<sup>12</sup>MICHAELIS. **Moderno Dicionário da Língua Portuguesa**. Disponível em: < <http://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=fonte> >. Acesso em: 02 Jun 2016.

<sup>13</sup> BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Brasília: Universidade de Brasília. 1995, p. 45.

nos países democráticos, têm forte presença na prática jurídica. No dizer de Pedro Paulo Teixeira Manus:

Para o Direito em geral, e particularmente ao Direito do Trabalho, interessa bastante o estudo de suas fontes. Isso porque a interpretação das variadas situações que o Direito do Trabalho experimenta está diretamente ligada à fonte da obrigação. Exemplificativamente, uma vantagem concedida ao empregado por um artigo de lei tem interpretação diferente de outro benefício de origem contratual. Com efeito, pode-se dar interpretação ampliativa a determinado benefício legal, ao procurar estabelecer a real intenção do legislador.<sup>14</sup>

O fator relatado acima é de indubitável importância e relevância no tema em comento, até pela posterior análise sobre o atual entendimento jurisprudencial referente ao Plano de Demissão Voluntária que é, em princípio, contrário ao disposto na lei (art. 477, §2º. da CLT).

## 2.1. Fontes Materiais

Atuam de forma histórica, configurando-se em fatores de onde surgem as normas, aonde são analisados fatos sociais, econômicos. Podemos entender que são os fatores que influenciam a criação da norma jurídica.

De acordo com Paulo Nader,

O Direito não é um produto arbitrário da vontade do legislador, mas uma criação que se lastreia no querer social. É a sociedade, como centro de relações de vida, como sede de acontecimentos que envolvem o homem, quem fornece ao legislador os elementos necessários à formação dos estatutos jurídicos. Como causa produtora do Direito, as fontes materiais são constituídas pelos fatos sociais, pelos problemas que emergem na sociedade e que são condicionados pelos chamados fatores do Direito, como a Moral, a Economia, a Geografia, entre outros.<sup>15</sup>

No dizer de Tércio Sampaio Ferraz Junior, as fontes materiais:

são dados, como é o caso dos elementos materiais (biológicos, psicológicos, fisiológicos) que não são prescrições, mas que contribuem para a formação do direito, dos elementos históricos

---

<sup>14</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999. p.31.

<sup>15</sup> NADER, Paulo. **Introdução ao estudo do direito**. 38.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 142.

(representados pela conduta humana no tempo, ao produzir certas habitualidades que vão, aos poucos, sedimentando-se), ou dos elementos racionais (representados pela elaboração da razão humana sobre a própria experiência da vida, formulando princípios universais para a melhor correlação entre meios e fins) e dos elementos ideais (representados pelas diferentes aspirações do ser humano, formuláveis em postulados valorativos de seus interesses).<sup>16</sup>

Cabe destacar a reconhecida discussão a respeito do conceito de fontes materiais. Enquanto renomados autores afirmam que este estudo é desnecessário, por considerarem que o conceituado por *fontes materiais* ideias e motivos de inovação sociológica e filosófica – o fugiria do estudo da esfera jurídica – outros também renomados doutrinadores defendem que todas as fontes são verdadeiramente materiais, afinal, *fonte* quer dizer *de onde provém*.

## 2.2. Fontes Formais

As fontes formais se caracterizam pelo meio em que as normas jurídicas se estabelecem. Buscando comparar os conceitos, vejamos o que afirma Paulo Nader:

*Fontes formais* são os meios de expressão do Direito, as formas pelas quais as normas jurídicas se exteriorizam, tornam-se conhecidas. Para que um processo jurídico constitua fonte formal é necessário que tenha o poder de criar o Direito. Em que consiste o ato de criação do Direito? – Criar o Direito significa introduzir no ordenamento jurídico novas normas jurídicas. Quais são os órgãos que possuem essa capacidade de criar regras de conduta social? – O elenco das fontes formais varia de acordo com os sistemas jurídicos e também em razão das diferentes fases históricas.<sup>17</sup>

Tércio Sampaio menciona as fontes formais como correspondentes “ao construído, significando a elaboração técnica do material (fontes substanciais) por meio de formas solenes que se expressam em leis, normas consuetudinárias, decretos regulamentadores etc.”<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2016. p. 182.

<sup>17</sup> NADER, Paulo. **Introdução ao estudo do direito**. 38.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 142.

<sup>18</sup> FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2016. p. 182.

Daí podemos dizer que as fontes materiais dizem respeito a origem, enquanto as formais a própria forma jurídica.

No Direito do Trabalho as fontes formais classificam-se em *autônomas* ou *heterônomas*. Essas últimas não são elaboradas pelos próprios destinatários, mas contam com a intervenção estatal. São elas: Constituição; leis; regulamentos normativos (expedidos mediante decretos do Presidente da República); tratados e convenções internacionais, bem como sentenças normativas.

Já as *autônomas*, como já se presume de seu nome, são aquelas elaboradas pelas próprias partes interessadas, em regra, empregadores e empregados ou sindicatos representativos, pelo que temos as convenções coletivas de trabalho, acordos coletivos de trabalho e costumes.

A decisão que objetivou o presente trabalho<sup>19</sup> assim destaca sobre as normas coletivas:

"IV. CONSTITUIÇÃO DE 1988: TRANSIÇÃO PARA O MODELO DEMOCRÁTICO

15. A transição do modelo corporativo-autoritário, essencialmente heterônomo, para um modelo justralhista mais democrático e autônomo tem por marco a Carta de 1988. A Constituição reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas; tornou explícita a possibilidade de utilização desses instrumentos, inclusive para a redução de direitos trabalhistas; atribuiu ao sindicato a representação da categoria; impôs a participação dos sindicatos nas negociações coletivas; e assegurou, em alguma medida, a liberdade sindical, vedando a prévia autorização do Estado para a fundação do sindicato, proibindo a intervenção do Poder Público em tal agremiação, estabelecendo a liberdade de filiação e vedando a dispensa do diretor, do representante sindical ou do candidato a tais cargos. Nota-se, assim, que a Constituição prestigiou a negociação coletiva, bem como a autocomposição dos conflitos trabalhistas, através dos sindicatos. Confira-se, a seguir, o teor das mencionadas normas constitucionais:

*'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;*

.....

*XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de*

---

19 Trata-se do RE 590.415/SC, em que o Supremo Tribunal Federal reconheceu – no caso de Programa de Desligamento Voluntário – a validade da cláusula que dá quitação ampla e irrestrita a todas as parcelas decorrentes do contrato de emprego, desde que previsto no Acordo Coletivo de Trabalho e instrumentos assinados pelo empregado.

horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

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

.....

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

.....

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

.....

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.'

16. O novo modelo justabalhista proposto pela Constituição acompanha a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), às quais o Brasil aderiu, e que preveem:

Convenção n. 98/1949:

'Art. 4º - Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.'

Convenção n. 154/1981:

'Art. 2 - Para efeito da presente Convenção, a expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou

b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou

c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.'

'Art. 5 - 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

- a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;
- b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem as alíneas a, b e c do artigo 2º da presente Convenção;
- c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;
- d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;
- e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.'

Tais fatos são claramente fontes autônomas do direito, que exemplificam perfeitamente o mencionado neste capítulo. Referidas fontes têm papel decisivo no cotidiano trabalhista, além de constituírem pressupostos para que os empregados estejam em pé de igualdade com os empregadores no Direito do Trabalho.

Em regra, quando temos um ato impessoal, abstrato, mas ainda assim criador de norma jurídica, estaremos diante de uma fonte formal do Direito do Trabalho.

Alguns autores entendem que a jurisprudência está numa zona turva, ora sendo considerada de caráter formal, ora sendo-lhe negada essa qualidade.

No nosso entendimento, a jurisprudência configura fonte, até porque se há lacunas no ordenamento e se elas são admitidas para suprir tais espaços, não há que se negar sua caracterização como fonte de direito.

Entendemos, contudo, que nosso ordenamento jurídico, no que tange a suas fontes formais, não é totalmente independente das fontes materiais, já que os fatores sociais, econômicos e políticos estão intimamente ligados a ele.

As fontes materiais, conquanto encontrem-se num estágio anterior às formais, já que contribuem para a formação do direito material, são igualmente importantes e, por vezes, podem passar por fontes formais.

A Professora Vólia Bomfim Cassar assevera:

O fenômeno da movimentação social dos trabalhadores, em busca de melhoria das condições de trabalho através de protestos, reivindicações e paralisações constitui fonte material de Direito do Trabalho. Da mesma forma, as pressões dos empregadores em

busca de seus interesses econômicos ou para flexibilização das regras rígidas trabalhistas também são consideradas fontes materiais.<sup>20</sup>

Observamos, com isso, que referidas condições exercem pressão política e econômica para a elaboração de fontes formais de direito, sendo consideradas de grande valia nas rotinas trabalhistas.

---

<sup>20</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2016. p.52.

### 3. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Princípio é o início, causa primária, base. Vólia Bomfim Cassar assim destaca:

Princípio é a postura mental que leva o intérprete a se posicionar desta ou daquela maneira. Serve de diretriz, de arcabouço, de orientação para que a interpretação seja feita de uma certa maneira e, por isso, tem função interpretativa.<sup>21</sup>

Os princípios são provenientes da moral e da ética e vêm para o Direito para nortear toda a atividade jurídica, desde a concepção das normas até a aplicação delas nas situações que vão – ou não vão – a juízo.

Conforme ensina Miguel Reale “princípios gerais de direito são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para a sua aplicação e integração, quer para a elaboração de novas normas.”<sup>22</sup>

Celso Antonio Bandeira de Melo defende que:

Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que preside a inteligência das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo.<sup>23</sup>

Passamos, então, à análise dos princípios em Direito do Trabalho.

#### 3.1. Princípios do Direito do Trabalho

---

<sup>21</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**, 9. ed. São Paulo: Método, 2016. p. 153.

<sup>22</sup> REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 1991. p. 300.

<sup>23</sup> MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 17.ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 841.

Os princípios do Direito do Trabalho são oriundos de diversas fontes.

Vale lembrar o bem mencionado por Plá Rodriguez: “a enumeração dos princípios é um dos pontos onde se depara com a maior variedade de opiniões. Exatamente porque o tema não está suficientemente sedimentado nem consolidado (...).”<sup>24</sup>

A seguir, estão os princípios que trouxemos, divididos conforme sua fonte originária.

### 3.1.1 Princípios Universais de Direito do Trabalho

#### a) Declaração universal dos direitos humanos

Proibição do trabalho escravo – art. IV;

Direito ao trabalho<sup>25</sup> – art. XXIII, *caput*;

Liberdade de trabalho – art. XXIII, 1;

Direito a condição favorável de trabalho – art. XXIII, 1;

Proteção contra o desemprego – art. XXIII, 1;

Não discriminação de salário – art. XXIII, 2;

Garantia de um salário digno, além de outros meios de proteção social ao trabalhador – art. XXIII, 3;

Direito à organização sindical e à livre associação – art. XXIII, 4.

---

<sup>24</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTR. 2000.

<sup>25</sup> Artigo XXIII da Declaração Universal dos Direitos do Homem assim se refere: 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito à igual remuneração por igual trabalho.

3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

### 3.1.2. Princípios Gerais Constitucionais de Direito do Trabalho

#### a) Art. 1º da CRFB

Respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III);

Valores sociais do trabalho (art. 1º, IV);

Livre-iniciativa (art. 1º, IV);

#### b) Art. 5º da CRFB

Inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade (...) – art. 5º, caput;

Da anterioridade legal: fazer ou deixar de fazer algo, salvo em virtude de lei – art. 5º, III;

Ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante (...) – art. 5º, III;

Livre manifestação do pensamento (...) – art. 5º, IV;

Direito a indenização por dano moral, material ou à imagem (...) – art. 5º, V;

Liberdade de consciência e de crença (...) = art. 5º, VI

Da isonomia de tratamento: ninguém será privado de direitos por motivos de crença religiosa (...) – art. 5º, VIII;

Inviolabilidade à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem (...) – art. 5º, X;

Livre exercício de qualquer trabalho ou ofício (...) – art. 5º, XIII;

Direito a informação – art. 5º, XIV;

Livre reunião pacífica, sem armas... em locais abertos (...) – art. 5º, XVI;

Direito à associação para fins lícitos (...) – art. 5º, XVII;

Criação de associações e cooperativas (...) – art. 5º, XVIII;

Associações dissolvidas apenas por decisão judicial (...) – art. 5º, XIX;

Ninguém será obrigado a associar-se ou permanecer associado (...) – art. 5º, XX;

Legitimidade das associações (...) – art. 5º, XXI;

A lei não excluirá do judiciário lesão ou ameaça de direito (...) – art. 5º. XXXV;

Respeito ao direito adquirido, ao ato jurídico perfeito e à coisa julgada (...) – art. 5º, XXXVI;

Direito de resposta, a contraditório e ampla defesa (...) – art. 5º, V e XXXV.

### **c) Art. 170 da CRFB**

Justiça social – art. 170, caput;

Valorização do trabalho humano – art. 170, caput;

Livre-iniciativa – art. 170, caput;

Dignidade da pessoa humana – art. 170, caput;

Função social da empresa – art. 170, III;

Busca do pleno emprego – art. 170, IV;

### **3.1.3. Princípios Constitucionais Específicos de Direito do Trabalho**

#### **a) Art. 7º da CRFB**

Da proteção ao trabalhador e prevalência da condição mais favorável (art. 7º, caput);

Da proteção contra a despedida arbitrária (art. 7º, I);

Garantia de salário mínimo (digno) capaz de atender às necessidades básicas e vitais do trabalhador e de sua família (art. 7º, IV);

Periodicidade de reajuste do salário mínimo (art. 7º, IV);

Da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI)

Proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, XX);

Do reconhecimento dos Convênios Coletivos (art. 7º, XXVI)

Da isonomia salarial e de tratamento (art. 7º, XXX);

Da não discriminação (art. 7º, incisos XXX, XXXI, XXXII)

Da proibição do trabalho infantil e proteção de trabalho noturno, perigoso e insalubre ao adolescente (art. 7º, XXXIII);

Da redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII);

Do seguro contra acidentes do trabalho a cargo do empregador (art. 7º, XXVIII).

#### **b) Art. 8º da CRFB**

Liberdade sindical – art. 8º, caput;

Não interferência estatal nos sindicatos – art. 8º, I;

Unicidade sindical – art. 8º, II;

Representação sindical – art. 8º, III;

Contribuição sindical compulsória – art. 8º, IV;

Livre filiação sindical – art. 8º, V;

Necessária intervenção sindical nas negociações coletivas – art. 8º, VI;

Proteção ao dirigente sindical – art. 8º, VIII;

Garantia do sistema confederativo – art. 8º, IV;

Subordinação do sindicato à vontade da assembleia – art. 8º, IV.

#### **c) Art. 9º da CRFB**

Direito de greve.

**d) Art. 11º da CRFB**

Representação dos trabalhadores na empresa.

**3.1.4. Princípios Gerais Aplicáveis ao Direito do Trabalho**

Não alegação da ignorância da lei – art. 3º LINDB;

Função social do direito – art. 5º da LINDB;

Respeito ao direito adquirido, ato jurídico perfeito e coisa julgada – art. 6º da LINDB.

Da irrenunciabilidade dos direitos de personalidade – art. 11 do CC;

Da inviolabilidade da vida privada – art. 21 do CC;

Da prevalência da intenção sobre a forma – art. 112 do CC;

Boa-fé e lealdade nos contratos – art. 113 do CC;

Livre consentimento – art. 138 e seg. Do CC;

Da não alegação da própria torpeza – art. 150 do CC e outros;

Proibição do abuso do direito e do enriquecimento sem causa – art. 187 do CC;

Da força vinculante dos contratos (pacta sunt servanda) e da sua inalterabilidade;

Da exceção do contrato não cumprido;

Da razoabilidade, ponderação, prudência e sensatez na avaliação das condutas humanas;

Da tipificação legal das penas e ilícitos;

Da proteção à incapacidade ou das minorias;

Do aproveitamento à incapacidade ou das minorias;

Do aproveitamento dos atos a favor do hipossuficiente;

Da proteção à criança e ao adolescente.

### 3.2. Análise do Princípio da Proteção

O princípio da proteção é a base do direito do trabalho. Considerando toda a evolução da dinâmica laboral ao longo dos anos, a solidificação das conquistas e do entendimento do trabalhador como parte hipossuficiente da relação de emprego deu-se pela maturação desse princípio.

Falar em princípio da proteção – ou princípio protetivo – é muito mais do que considerar somente um princípio descrito no ordenamento jurídico. Quando levamos em conta sua base sociológica, temos uma matriz balizadora do próprio ordenamento, que é levada em conta para a alteração de todas as leis, julgamento das ações e constituição ou destituição de direitos. Daí a suma importância desta regra para o presente estudo.

Pode-se notar a tendência protetiva do Direito do Trabalho desde suas primeiras leis que, embora esparsas e um tanto quanto desordenadas, até pelos inconvenientes naturais dessa fragmentação, já visavam nitidamente a proteção do trabalhador.

O primeiro diploma a trazer o princípio da proteção foi a Lei n. 62, de 1935 – Primeira Lei Geral para Industriários e Comerciantes –, que assegurou diversos direitos, como:

- a) indenização de dispensa sem justa causa (art. 1º);
- b) garantia da contagem do tempo de serviço na sucessão de empresas (art. 3º) ou na alteração da sua estrutura jurídica;
- c) privilégio dos créditos trabalhistas na falência (art. 4º, 2);
- d) enumeração das figuras de justa causa (art. 5º);
- e) efeitos da força maior nos créditos trabalhistas (art. 5º §§ 1º e 2º);
- f) transferência, para o Governo, da responsabilidade de indenizar quando der causa à cessação da atividade (art. 51, § 3º);
- g) aviso prévio (art. 6º);
- h) rescisão antecipada de contratos a prazo (art. 7º);
- i) suspensão do contrato (art. 9º);
- j) estabilidade decenal (art. 10);

- l) redução do salário (art. 11);
- m) nulidade das estipulações contratuais contrárias às normas legais (art. 14);
- n) exclusão dos aprendizes da proteção legal (art. 15);
- o) responsabilidade solidária do sindicato ou associação que der causa ao inadimplemento das obrigações contratuais, pelas respectivas indenizações (art. 16);
- p) prescrição de um ano para reclamar indenização.

Em seguida desta lei, em 14 de janeiro de 1936, foi publicada a Lei nº 185 que instituiu o salário mínimo<sup>26</sup>, mais uma garantia para o trabalhador baseada na hipossuficiência econômica e de direitos dele em relação ao seu empregador.

Em suma, o princípio da proteção é configurado pela atuação governamental com a finalidade de regulamentar o vínculo empregador-empregado, considerando este último como parte vulnerável nessa relação. O objetivo deste princípio é limitar a autonomia das partes, estabelecendo regras para todas as situações possíveis entre as figuras do contrato de trabalho.

Princípio básico no campo do Direito do Trabalho, muitos outros princípios decorrem do princípio da proteção, que guarda total relação. Dele decorre, por exemplo, o princípio da irrenunciabilidade de direitos dos empregados.

A desigualdade econômica, sempre esposada para justificar o princípio protetivo não é esquecida no voto do Relator Ministro Luís Roberto Barroso:

**“II. LIMITAÇÃO DA AUTONOMIA DA VONTADE DO EMPREGADO EM RAZÃO DA ASSIMETRIA DE PODER ENTRE OS SUJEITOS DA RELAÇÃO INDIVIDUAL DE TRABALHO**

8. O direito individual do trabalho tem na relação de trabalho, estabelecida entre o empregador e a pessoa física do empregado, o elemento básico a partir do qual constrói os institutos e regras de interpretação. Justamente porque se reconhece, no âmbito das relações individuais, a desigualdade econômica e de poder entre as partes, as normas que regem tais relações são voltadas à tutela do trabalhador. Entende-se que a situação de inferioridade do empregado compromete o livre exercício da autonomia individual da vontade e que, nesse contexto, regras de origem heterônoma – produzidas pelo Estado desempenham um papel primordial de

---

<sup>26</sup> Apesar da Lei 185/1936 e do Decreto 399/1938 instituírem o salário mínimo, a primeira tabela com seus valores foi publicada somente em 1940, pelo Decreto-Lei nº 2162. Estes valores de referência passaram a vigorar em todo o Brasil ainda em 1940. O Decreto-lei previa valores diferentes para cada Estado e o Distrito Federal. Foram publicados 14 valores diferentes para todo o Brasil, distribuídos por 22 regiões.

defesa da parte hipossuficiente. Também por isso a aplicação do direito rege-se pelo princípio da proteção, optando-se pela norma mais favorável ao trabalhador na interpretação e na solução de antinomias.”<sup>27</sup>

Maurício Godinho Delgado assim participa desse ensinamento:

“Parte importante da doutrina aponta esse princípio como o cardeal do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado”.<sup>28</sup>

Temos como referência em todo campo do Direito a necessidade de isonomia entre as partes, ou seja, a garantia de equilíbrio entre os polos da lide, evitando o risco de desigualdades ou discriminações. Todavia, a igualdade quanto aos sujeitos do contrato de trabalho é tratada com especial atenção, afinal, é muito comum que o poder econômico, diretivo e, muitas vezes, intelectual do empregador, façam com que eles tenham algum favorecimento sobre o empregado. Daí falar sobre hipossuficiência do obreiro.

Em razão dessa discrepância causada pela prática trabalhista, podemos entender que esse é o princípio que, alçado a um caráter preponderante nesse campo do Direito, já que em suas normas predominam regras protetivas, acaba por conseguir efetivar a tão esperada isonomia, já que somente dando ao empregado uma superioridade jurídica em relação ao empregador, conseguiremos compensar a superioridade econômica deste, dentre outras já mencionadas visando conseguir o máximo de equilíbrio nessa relação.

Conforme dita Plá Rodriguez, o princípio da proteção concretiza-se em três ideias, quais sejam: *in dubio pro operario*, regra da aplicação da norma mais favorável e regra da condição mais benéfica.<sup>29</sup>

### **3.2.1. *In dubio pro operario***

Este princípio, oriundo do princípio da proteção do trabalhador, consiste no dever da opção mais favorável ao trabalhador no caso de haver possibilidade de

---

<sup>27</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415**. Relator: Ministro Roberto Barroso. Santa Catarina, SC, 30 de abril de 2015.

<sup>28</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13.ed. São Paulo: LTr, 2016.

<sup>29</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTR. 2000.

várias maneiras de interpretação de uma norma. Novamente, isto ocorre pois se considera que o obreiro é o ponto mais fraco da relação, de maneira que deve ter a lei sempre ao seu lado, possibilidade suportada e reconhecida pela autonomia do Direito do Trabalho que orienta a aplicação do princípio em tela.

Nas palavras de Adalberto Martins “trata-se de princípio que aconselha o intérprete a escolher, entre duas ou mais interpretações viáveis, aquela mais favorável ao trabalhador”.<sup>30</sup>

Contudo, cabe ressaltar a diferença deste princípio para o princípio do *in dubio pro reu* existente no Direito Penal, sob pena de entendermos que se o julgador estiver em dúvida quanto a decisão a proferir baseada nas provas apresentadas no processo, por exemplo, que a faça em favor do trabalhador.

Adalberto Martins continua:

Registramos, todavia, que não se trata de princípio capaz de subverter as regras do ônus da prova no processo trabalhista. Vale dizer, na Justiça do Trabalho o princípio não se presta a beneficiar o trabalhador quando o órgão julgador estiver em dúvida em face do conjunto probatório, hipótese em que a demanda é julgada contrariamente aos interesses de quem tinha o encargo probatório e desse não se desincumbiu.<sup>31</sup>

Guilherme de Souza Nucci conceitua o princípio *in dubio pro reu*, permitindo-nos uma melhor análise e comparação:

(...) na relação processual, em caso de **conflito entre a inocência do réu – e sua liberdade – e o poder-dever do Estado de punir**, havendo dúvida razoável, deve o juiz decidir em favor do acusado. Exemplo disso está na previsão de absolvição **quando não existir prova suficiente** da imputação formulada (art. 386, VII, CPP). Por outro lado, quando dispositivos processuais penais forem interpretados, apresentando dúvida razoável quanto ao seu real alcance e sentido, deve-se optar pela versão mais favorável ao acusado, que, como já se frisou, é presumido inocente até que se demonstre o contrário.<sup>32</sup> (Grifamos)

Vemos, daí que a diferença entre o *in dubio pro reu* e o *in dubio pro operario* é que este restringe-se à dúvida quanto à interpretação da norma, procurando favorecer a parte mais sensível da relação de trabalho, que é o trabalhador. O

---

<sup>30</sup> MARTINS, Adalberto. **Manual didático de direito do trabalho**. São Paulo: Malheiros, **ANO**. p. 72

<sup>31</sup> Id., 2003. P.73

<sup>32</sup> NUCCI, Guilherme de Souza. **Manual de Processo Penal e execução penal**. 13.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p.35.

princípio *in dubio pro reu* do Direito Penal, por outro lado, baliza-se na presunção de inocência, garantindo o favor ao réu no caso de dúvida, em qualquer elemento do processo: interpretação de normas, produção e avaliação de provas, dúvida do juiz etc. Por tratar-se de princípio que se baseia na liberdade individual, o Direito Penal ampliou sua abrangência, com fundamento na presunção de inocência do acusado.

Disto concluímos que o princípio *in dubio pro operario* é restrito à interpretação das normas jurídicas, devendo ser aplicado em razão daquela que melhor atender os interesses dos empregados e, ainda, segundo Américo Plá Rodriguez, deve obedecer a duas condições fundamentais: “a) somente quando exista dúvida sobre o alcance da norma legal; e b) sempre que não esteja em desacordo com a vontade do legislador.”<sup>33</sup>

### 3.2.2. Aplicação da norma mais favorável

De acordo com Plá Rodriguez, “a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas.”<sup>34</sup>

Referido princípio deve ser analisado sob três prismas distintos: no momento da elaboração da regra; no confronto entre regras concorrentes, e; na interpretação das regras jurídicas já existentes.

Nessa linha, Maurício Godinho afirma que a aplicação da norma mais favorável deve começar a ser observada ainda antes da fase jurídica, no momento de elaboração da norma:

“O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista)”.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTR. 2000. p. 110.

<sup>34</sup> *Ibid.* p. 107.

<sup>35</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11.ed. São Paulo: LTR, 2012. p. 194.

A linha destacada por Amauri Mascaro Nascimento (assim traduz “a visão mais ampla do princípio entende que atua, desse modo, em tríplice dimensão no Direito do Trabalho: informadora, interpretativa/normativa e hierarquizante”.<sup>36</sup>

Na fase legislativa, caracteriza fonte material, agindo no processo de construção do Direito do Trabalho.

Na fase jurídica, ou seja, após a construção realizada pela fase anteriormente mencionada, objetiva prevalecer a norma mais favorável ao trabalhador na eventualidade de serem postas duas ou mais normas aplicáveis ao sujeito que o ramos laboral protege, implícita na Carta Maior quando, em seu art. 7º. Destaca “além de outros que visem à melhoria de sua condição social.”

Sergio Pinto Martins também menciona a subdivisão do tema:

A aplicação da norma mais favorável pode ser dividida de três maneiras: (a) a elaboração da norma mais favorável, em que novas leis devem dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador. Com isso se quer dizer que as novas leis devem tratar de criar regras visando à melhoria da condição social do trabalhador; (b) a hierarquia das normas jurídicas: havendo várias normas a serem aplicadas numa escala hierárquica, deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador. Assim, se o adicional de horas extras previsto em norma coletiva for superior ao previsto em lei ou na Constituição, deve-se aplicar o adicional da primeira. A exceção à regra diz respeito a normas de caráter proibitivo; (c) a interpretação da norma mais favorável: da mesma forma, havendo várias normas a observar, deve-se aplicar a regra mais benéfica ao trabalhador. O art. 620 da CLT prescreve que “as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo”. A *contrário sensu*, as normas estabelecidas em acordo coletivo, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva.<sup>37</sup>

Vólia Bomfim Cassar traz exceções ao princípio da norma mais favorável, quais sejam:

- Mesmo que a norma seja mais favorável ao empregado, se violar dispositivo expresso na lei ou for inconstitucional, não poderá ser aplicada. É o que ocorre quando uma norma coletiva concede aumento coletivo que contrarie lei de política salarial – art. 623 da CLT c/c Súmula nº 375 do TST;

---

<sup>36</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

<sup>37</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25.ed. São Paulo: Atlas, 2009. p.61

- Lei estadual que conceda benefício trabalhista é inconstitucional porque é da competência da União legislar sobre Direito do Trabalho;
- Decreto regulamentador autônomo, mesmo que crie vantagens para os empregados é inconstitucional, logo, não aplicável;
- Nula cláusula de convenção e acordo coletivo que tenha vigência superior à legal – OJ nº 322 da SDI-I do TST;
- Flexibilização por norma;
- Prevalência do acordo coletivo sobre a convenção na opinião de alguns autores, mesmo quando menos favorável.<sup>38</sup>

Em suma, a regra da *aplicação da norma mais favorável* pode, praticamente, ser dita somente '*norma mais favorável*', já que deve ser considerada desde a concepção da norma jurídica até sua aplicação em casos práticos. Mais uma prova de que os desdobramentos do princípio da proteção estão presentes fundamentando todo o Direito do Trabalho e não somente sua aplicação às lides trabalhistas.

### 3.2.3. Princípio da condição mais benéfica

Novamente cabe considerar o conceito trazido por Plá Rodriguez: “critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador.”<sup>39</sup>

Neste caso, estamos diante da aplicação da regra do direito adquirido, constitucionalmente previsto no art. 5º, XXXVI<sup>40</sup>, no sentido de que se o trabalhador já conquistou determinado direito, não poderá ocorrer uma mudança aquém daquilo que já fora estabelecido.

A legislação celetista o destaca no art. 468<sup>41</sup>, que estabelece a possibilidade, ainda que excepcional, de alteração das cláusulas contratuais, mas desde que não resultem direta ou indiretamente prejuízo ao obreiro. Tal fato igualmente decorre da Súmula 51, I do TST quando destaca:

---

<sup>38</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2016. p.181.

<sup>39</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTR, 2000. p. 107.

<sup>40</sup> Art. 5º, XXXVI. A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada

<sup>41</sup> 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 garantia. (Grifamos)

I – As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 – RA 41/1973, DJ 14.06.1973).

Nesse campo, uma norma menos favorável aos trabalhadores só terá validade para aqueles que posteriormente ingressaram na empresa e não para aqueles que já possuem um benefício maior. Para estes empregados, essas cláusulas não são aplicáveis.

No que tange ao objeto central do nosso trabalho, é indispensável ressaltar que o princípio tutelar se aprisiona, inicialmente, no direito individual, já que a participação do sindicato minimiza sobremaneira eventuais coações de empregadores, como bem ressaltado no Recurso Extraordinário que alicerça o tema central aqui discutido:

“É relevante, ainda, para a análise do presente caso, o princípio da lealdade na negociação coletiva. Segundo esse princípio os acordos devem ser negociados e cumpridos com boa-fé e transparência. Não se pode invocar o princípio tutelar, próprio do direito individual, para negar validade a certo dispositivo ou diploma objeto de negociação coletiva, uma vez que as partes são equivalentes, ao contrário do que ocorre no ramo individual. Quando os acordos resultantes de negociações coletivas são descumpridos ou anulados, as relações por eles reguladas são desestabilizadas e a confiança no mecanismo da negociação coletiva é sacrificada”.<sup>42</sup>

### 3.3. Análise do Princípio da Continuidade

O conceito de relação de trabalho, por si só, pressupõe *continuidade*. Vejamos:

Vólia Bomfim Cassar, em sua obra, afirma que conceitua-se *empregado* “toda pessoa física que preste serviço a empregador (pessoa física ou jurídica) de forma **não eventual**, com subordinação jurídica, mediante salário, sem correr os riscos do negócio.”<sup>43</sup> (Grifamos)

Maurício Godinho Delgado, afirma:

---

<sup>42</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415**. Relator: Ministro Roberto Barroso. Santa Catarina, SC, 30 de abril de 2015.

<sup>43</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2016. p. 242.

“Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador; c) **também efetuada com não eventualidade**; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade”.<sup>44</sup> (Grifamos)

De acordo com Amauri Mascaró, “empregado é a pessoa física que com personalidade e ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de **modo não eventual** para outrem, de quem recebe salário.”<sup>45</sup> (Grifamos)

Por fim, a CLT determina que:

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (Grifamos)

Fica claro que o princípio da continuidade decorre da natureza do Direito do Trabalho e permeia todas as relações, inclusive informais, de trabalho, tanto que é necessário se explicitar quando tratamos de um trabalho eventual ou temporário. Ao contrário, estamos sempre considerando um trabalho contínuo – não eventual, conforme dito na lei.

Do ponto de vista sociológico, o princípio da continuidade vem para garantir o que é de valor social para o indivíduo: o sustento pelo seu trabalho. Se considerarmos a evolução histórica do conceito de trabalho já tratado neste estudo, vemos que ao longo do tempo a atividade laboral passou a ter papel formador na concepção social da população, tornando-a digna e dona de direitos e posições graduais dentro de seus grupos sociais. Partindo daí, garantir a continuidade da relação de trabalho é garantir a manutenção da dignidade e a possibilidade de consolidação e ascensão social ao trabalhador.

Além disso, como bem afirma Godinho Delgado<sup>46</sup>, manter o vínculo de trabalho, considerando-o permanente, é de extremo interesse ao empregador – fato que deve ser considerado pelas críticas sociais, principalmente quando se analisa o tema deste estudo – pois isso garante a qualidade da mão de obra, a qualidade da produção e do serviço prestado.

---

<sup>44</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012. p. 283

<sup>45</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaró. **Iniciação ao direito do trabalho**. 17.ed. São Paulo: LTR, 1991, p. 68-69.

<sup>46</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012. p. 203-206.

Vale ressaltar também que quanto mais perdura o vínculo empregatício, mais o empregador se motiva a investir no empregado, garantindo a ele o desenvolvimento e aprimoramento de sua carreira e garantindo ao seu negócio cada vez mais qualidade, aumentando, conseqüentemente, seu faturamento.

Com base neste princípio, nossa CLT considera que o contrato de trabalho é sempre de prazo indeterminado e, caso trate de um contrato a termo – tido como estrita exceção –, a cláusula de determinação de tempo deve ser expressa.

Vejamos como o texto da Consolidação das Leis Trabalhistas trata o contrato por prazo determinado:

Art. 443 – O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

Somente o fato de a lei taxar as possibilidades do contrato por prazo determinado, já significa que este é modelo de exceção na prática da rotina trabalhista que vai, de qualquer forma, incentivar a continuidade da relação de trabalho.

Plá Rodriguez enumera algumas razões para a predileção tão latente ao contrato por tempo indeterminado:

- a) o contrato de trabalho de duração ilimitada tem naturalmente maior tendência a durar. Como não se prevê sua terminação, se não há uma causa superveniente, o contrato se prolonga naturalmente. Por não estar predeterminada sua terminação, esta se vai dilatando no tempo. Geralmente dura mais;
- b) o contrato de duração determinada prescinde da indenização por despedida se termina na circunstância prevista. Com efeito, se o contrato termina no prazo ou na data indicada ou no momento estipulado, entende-se que se extinguiu normalmente, e assim não é devido o pagamento de indenização por despedida, que se considera uma sanção para a rescisão unilateral e injustificada do contrato;

c) paradoxalmente o contrato de duração determinada obriga mais ao trabalhador que o de duração indeterminada. Costuma-se entender que o prazo contratual obriga efetivamente a ambas as partes: assim, se qualquer delas o viola, incorre em responsabilidade. Ao contrário, no contrato indeterminado, a própria indefinição do termo libera o trabalhador, que não pode ficar preso por toda vida e que tem, indubitavelmente, a liberdade de denunciá-lo a qualquer momento.<sup>47</sup>

Mas, completa com uma afirmação, com a qual concordamos:

Há, todavia, uma razão mais profunda para essa preferência. É a convicção, cada vez mais arraigada e generalizada, de que deve ser a duração real do trabalho e não a vontade das partes a determinante da extensão do contrato no tempo.<sup>48</sup>

A presunção histórica de que o vínculo empregatício é por tempo indeterminado levou à regra de que o ônus da prova da saída do empregado do trabalho, é do empregador. Entende-se que o indivíduo, que busca constantemente, por sua própria natureza, equilíbrio e estabilidade e, além disso, tem somente benefícios por manter um emprego estável e este entendimento faz pressupor que a dispensa sem justa-cause é motivo de indenização, o que protege o trabalhador da dispensa arbitrária, desde o texto constitucional:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Para consolidar o exposto, vale observar o conceito de Pinho Pedreira, que traz:

O princípio da continuidade é uma consequência, antes de tudo, de ser o de trabalho um contrato de **trato sucessivo** ou de **duração**, ou seja, em que o cumprimento da obrigação de fazer consistente na prestação de serviços dele originada se prolonga no tempo, ao inverso do que ocorre com os contratos instantâneos como a compra e venda em que a satisfação das prestações pode realizar-se em um só momento.<sup>49</sup> (Grifamos)

<sup>47</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTR, 2000. p. 250.

<sup>48</sup> PLÁ RODRIGUEZ, loc. cit.

<sup>49</sup> SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. da. **Principiologia do direito do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTR, 1999. p.

Por fim, a continuidade, como se depreende do estudado anteriormente, é vantajosa para ambas as partes – o que, novamente, deve-se considerar, quando falamos sobre o tema deste estudo. Trata-se de garantia fundamental tanto para o empregado quanto para o empregador, que terá a qualidade e o aprimoramento do trabalho cada vez mais em evidência, podendo contar com trabalhadores de longa data.

## 4. NORMAS JURÍDICAS DE ORDEM PÚBLICA NO DIREITO DO TRABALHO

As normas de ordem pública são aquelas pautadas em interesses sociais cuja tutela jurídica faz-se útil para o desenvolvimento social. A relevância destes direitos tutelados é que justifica o limite à autonomia da vontade das partes em dispor sobre eles.

O Dicionário Jurídico de J.M. Othon Sidou traz o conceito de *ordem pública* como “Conjunto de condições essenciais a uma vida social conveniente, fundamentadas na segurança das pessoas e bens, na saúde e na tranquilidade públicas.”<sup>50</sup> Temos, então, que as normas de ordem pública vêm para proteger tais condições essenciais.

No âmbito do Direito do Trabalho encontramos diversas normas com natureza de ordem pública, ou seja, normas cogentes. Isto se dá pela importância histórica da regulação da relação de trabalho e o papel que esta ocupou na vida social, refletindo diretamente no desenvolvimento de toda uma sociedade.

Basear o Direito do Trabalho em normas imperativas<sup>51</sup> confere maior segurança ao desenvolvimento da sociedade, tendo em vista que tais disposições afetam a ordem social, as relações de trabalho e tudo o que delas decorre, como a posição social do trabalhador, sua estabilidade financeira e familiar, dentre outros reflexos.

A questão controversa está na medida em que o Direito do Trabalho deve se pautar por normas dessa ordem. Trazemos a reflexão deste conceito nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento:

O tema ordem pública como conceito inconcluso e indeterminado que é encontra, no direito do trabalho, campo propício, mas é claro que nem todas as leis trabalhistas são de ordem pública absoluta – ex. leis que autorizam redução salarial por negociação coletiva –, embora algumas a sejam – ex. leis de combate à condição análoga à de escravo –, e uma ulterior evolução dessas ideias se faz

---

<sup>50</sup> SIDOU, J. M. Othon (Org.). Dicionário jurídico: Academia Brasileira de Letras Jurídicas. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 437

<sup>51</sup> No dizer de De Plácido e Silva, “Norma Imperativa. É a coativa. É a norma obrigatória, a cujo mando ninguém se pode furtar. As normas imperativas representam o *jus cogens*. E se dizem normas preceptivas, opondo-se às permissivas e facultativas. Na norma imperativa, há sempre uma ordem ou um preceito, de forma rígida.” SILVA, De Plácido. **Vocabulário jurídico**. 32.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p.964.

necessária no sentido da procura de uma exata qualificação para as leis da nossa disciplina.<sup>52</sup>

#### 4.1. Indisponibilidade de Direitos Trabalhistas

O tema ora exposto está intimamente ligado ao objeto principal do presente estudo, pois o Direito do Trabalho é um direito imperativo, e a noção de ordem pública está enraizada em seus fundamentos, ou seja, ele dispõe de normas cogentes e irrenunciáveis.

Indisponíveis são as prerrogativas das quais as partes não podem abrir mão, em razão do limite imposto à sua vontade pelas normas de ordem pública.

Como afirma Plá Rodriguez, "um dos indícios da especificidade do Direito do Trabalho frente ao direito comum é que no Direito do Trabalho a exceção se tornou regra e a renúncia aparece como lesiva ao interesse que a norma quer regular."<sup>53</sup> E continua:

A verdade parece paradoxal: **invoca-se o caráter imperativo do Direito do Trabalho precisamente para garantir a liberdade desta vontade.** Não essa liberdade formal, como o proclamou um individualismo mal-entendido, e sim a liberdade real, que consiste na "igualdade econômica entre os fatores capital e trabalho", concluindo-se daí que "o Direito do Trabalho não é, em síntese, um limite à liberdade de contratar, mas à liberdade de explorar o fator trabalho, constituindo, inversamente, a possibilidade de existir uma real liberdade de contratar".<sup>54</sup> (Grifamos)

Cabe analisar, ainda, a afirmação de Bezerra Leite:

Justifica-se [a indisponibilidade] pela considerável gama de normas de ordem pública do direito material do trabalho, o que implica a existência de um interesse social que transcende a vontade dos sujeitos do processo no seu cumprimento e influencia a própria gênese da prestação jurisdicional. Numa palavra, o processo do trabalho teria uma função finalística: a busca efetiva do cumprimento dos direitos indisponíveis dos trabalhadores.<sup>55</sup>

---

<sup>52</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 17.ed. São Paulo: LTR, 1991, p. 422.

<sup>53</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**, 3ª Edição, São Paulo, LTR, 2000. P. 151.

<sup>54</sup> *Id.* p. 152

<sup>55</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2010. P.84.

Depreende-se da análise dos textos de Plá Rodriguez e Bezerra Leite que a liberdade do trabalho, tida pela igualdade na relação empregador e empregado, se dá pela imperatividade das normas que o regulam. De fato, essa situação traz uma grande contradição: ora, se o objetivo do ordenamento é garantir a liberdade do trabalho, por que fundamentar toda a cultura do Direito Laboral em regras *indiscutíveis e inflexíveis*? Teria esta ideologia sido fundada partindo-se do princípio da completa superioridade do trabalhador e da larga oferta de trabalho – o que faria com que o empregado se submetesse a regras menos favoráveis, numa concorrência entre outros trabalhadores? Teria sido considerado somente este cenário para a determinação da linha protetiva do Direito do Trabalho?

Tais questionamentos remetem-nos ao cerne deste estudo, que é a possibilidade de flexibilização dos direitos, avaliado mais objetivamente na conclusão deste.

A questão foi observada na decisão do Supremo Tribunal Federal sobre o tema, quando menciona o incidente de uniformização de jurisprudência encaminhado ao Plenário do TST, que concluiu pela invalidade da cláusula de quitação ampla e irrestrita:

6. Em sua fundamentação, o acórdão afirmou que não havia dúvidas acerca da autenticidade da manifestação coletiva dos empregados do BESC. Todavia, segundo o entendimento ali manifestado, *“o empregado merece proteção, inclusive, contra a sua própria necessidade ou ganância, quando levado a anuir com preceitos coletivos que lhe subtraem direitos básicos”*; e a negociação realizada era de duvidosa validade, quer porque *“no Direito do Trabalho a tônica é precisamente o esvaziamento do princípio da autonomia da vontade”*, quer porque não se pode permitir que todos os direitos sejam passíveis de transação, sob pena de se retornar *“à estaca zero”*. Os demais argumentos lançados pelo TST são semelhantes àqueles suscitados no acórdão ora recorrido, invocando-se o art. 477, §2º, CLT para defender que a quitação limita-se às parcelas e valores especificados no recibo.<sup>56</sup>

É evidente que tal análise faz-se fundamental para o ramo do Direito do Trabalho, precipuamente com a intenção de evitar eventuais situações de coação por parte de empregadores que poderiam, à guisa de ilustração, deixar o

---

<sup>56</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso ordinário em ação anulatória - recurso ordinário em ação cautelar**. Relator: João Oreste Dalazen. Santa Catarina, SC, 09 de junho de 2006.

empregado “optar” por gozar suas férias ou não ser despedido; receber o 13º Salário ou não ser despedido e assim por diante.

Mario de la Cueva destaca que o Direito do Trabalho não seria

um mínimo de garantias, nem desempenharia sua função, se a observância de seus preceitos dependesse da vontade de trabalhadores e patrões, o que equivaleria a destruir seu conceito, como princípio de cuja aplicação está encarregado o Estado.<sup>57</sup>

Mais uma vez devemos destacar que o princípio em tela decorre do princípio da proteção. Como bem assevera Arnaldo Sussekind “há, assim, uma base legal cogente para o contrato de trabalho, refletindo o princípio protetor, que é um dos característicos fundamentais do Direito do Trabalho”.<sup>58</sup>

Tal afirmação se comprova na letra da CLT, que resume o que expusemos sobre a indisponibilidade dos direitos:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.<sup>59</sup>

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. (Grifamos)

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 garantia.

Mauricio Godinho Delgado defende que a indisponibilidade pode assumir extensões diversas conforme a regra a que se refere. Classifica, então, a indisponibilidade em absoluta e relativa, conforme segue:

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,

<sup>57</sup> LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. 2.ed. Cidade do México: Editorial Porrúa, 1943. v. II, p. 223.

<sup>58</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 21.ed. São Paulo: LTr, 2003. v.1. p. 198.

<sup>59</sup> O artigo 9º da CLT funciona como uma *ressalva geral* sobre o princípio da proteção no ordenamento trabalhista e a salvaguarda dos direitos do trabalhador, considerados como indisponíveis.

ilustrativamente, com o direito à assinatura da CTPS, ao salário mínimo, à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.<sup>60</sup>

Em comparação ao Direito Coletivo do Trabalho, o autor menciona que “a área de indisponibilidade absoluta, no Direito Individual, é, desse modo, mais ampla que a área de indisponibilidade absoluta própria ao Direito Coletivo.”<sup>61</sup>

A indisponibilidade relativa, segundo Maurício Godinho Delgado, relacionada ao Direito Individual do Trabalho é aquela que traduz

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, lícitamente, **desde que a alteração não produza prejuízo efetivo ao trabalhador.**<sup>62</sup> (Grifamos)

Algumas correntes doutrinárias não consideram a classificação exposta, pois partem da premissa de que qualquer ato contrário a direito trabalhista é ato nulo. Trata-se de nítida visão protecionista estrita, que não procura levar em conta os níveis de flexibilização das disposições contratuais trabalhistas, ainda que sejam de interesse do trabalhador.

Deixar de lado tal classificação faria com que os direitos trabalhistas fossem tidos como iguais, independentemente da importância histórica e material que cada um deles possui para a atividade laboral, isto é, considerar a indisponibilidade dividida em absoluta e relativa pode, inclusive, proteger ainda mais os direitos absolutos, conquistados historicamente, fundamentados na estrita necessidade do trabalhador. Além disso, em eventual ação trabalhista em face do empregador, o empregado não precisaria demonstrar o prejuízo sofrido por ter perdido direito absolutamente indisponível mas, por outro lado, em se tratando de direito relativamente indisponível, o ônus da prova de prejuízo pela violação de tal garantia seria seu encargo.

---

<sup>60</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012. p. 211.

<sup>61</sup> DELGADO, Maurício Godinho, loc.cit.

<sup>62</sup> DELGADO, Maurício Godinho, loc.cit.

É o que resume Godinho Delgado:

a unificação das duas categorias de atos suprimiria à Ciência do Direito um relevante instrumental para compreender-se o novo (e seguramente crescente) processo de democratização do Direito do Trabalho, com o maior espaço aberto à autonomatização das relações trabalhistas pela sociedade civil.<sup>63</sup>

Consolidando o entendimento de que o assunto é delicado na doutrina, Amauri Mascaro bem diz sobre o que são os direitos indisponíveis:

Limita-se a dizer que indisponíveis são os direitos que não podem ser alienados pelo trabalhador, mas não tem maior acolhida a tese de que todos os direitos trabalhistas são indisponíveis, uma vez que são habituais as situações nas quais muitos direitos trabalhistas são transacionáveis, ainda que mais limitada seja a possibilidade de renúncia, embora também essa possibilidade não seja totalmente afastada, aspecto que remete o intérprete para o estudo específico da renúncia e da transação no direito do trabalho quanto a horas extras, repouso, trabalho noturno, 40% do FGTS, normas especiais de tutela do trabalho da mulher, do menor etc.<sup>64</sup>

Sussekind ainda fundamenta reflexão indispensável para este estudo, que será pormenorizada posteriormente:

(...) vem se expandindo a tese da flexibilização de direitos trabalhistas, ainda que de ordem pública, prestigiando, sobretudo, a autonomia privada coletiva. Trata-se de uma fenda no princípio da irrenunciabilidade, visando a fortalecer a empresa e preservar os empregos.<sup>65</sup>

## 4.2. Da Renúncia

Primeiramente é importante destacar que renúncia é ato unilateral, sendo um instituto existente desde a raiz do pensamento jurídico no Direito Romano.

---

<sup>63</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012. p. 212.

<sup>64</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1433.

<sup>65</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 21.ed. São Paulo: LTr, 2003. v.1. p. 198

O instituto é conceituado pelos civilistas como: “a abdicação que o titular faz do seu direito, sem transferi-lo a quem quer que seja. É o abandono voluntário do direito. É ato unilateral, independente de suas consequências.”<sup>66</sup>

A renúncia, de modo geral, é gênero da qual remissão é espécie, no entanto não se deve tratar esses institutos como sinônimos, conforme os ensinamentos de Maria Helena Diniz:

Não há como confundir renúncia com remissão, embora a renúncia seja o gênero de que a remissão é a espécie. A renúncia pode incidir sobre determinados direitos pessoais sem caráter patrimonial, enquanto a remissão só diz respeito aos direitos creditórios. A renúncia é ato unilateral, aperfeiçoando-se sem anuência do beneficiado, ao passo que a remissão é convencional, dependendo da vontade do remitido que, como vimos, em caso de recusa poderá lançar mão da ação de consignação em pagamento.<sup>67</sup>

No mesmo sentido, Silvio de Salvo Venosa explica:

Quando a renúncia se dirige especificamente à vontade do credor em não receber o que lhe é devido, estamos perante a remissão. Algumas legislações como a alemã e a portuguesa, encaram a remissão sob o prisma contratual. Daí a celeuma criada por parte da doutrina, na dificuldade de fixar sua natureza jurídica. Embora seja a remissão uma espécie de renúncia, com ela não se confunde, pois, embora possa ser um ato unilateral, não prescinde da concordância do devedor. O credor pode desejar perdoar a dívida. A motivação desse perdão é irrelevante para o direito; no entanto o devedor pode ter interesse moral em pagar a dívida ou, melhor, interesse moral em que a dívida seja perdoada<sup>68</sup>.

Washington de Barros Monteiro define remissão como a “liberação graciosa de uma dívida, ou a renúncia efetuada pelo credor, que, espontaneamente, abre mão de seus direitos creditórios, colocando-se na impossibilidade de exigir-lhes o respectivo cumprimento”<sup>69</sup>.

---

<sup>66</sup> PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. 29.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. v. I. p. 394.

<sup>67</sup> DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: teoria geral das obrigações**. 16.ed. São Paulo: Saraiva, 2002, p.340

<sup>68</sup> VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2003. v.2. p.340

<sup>69</sup> MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de direito civil: obrigações**. São Paulo: Saraiva, 2007. v.4. p.310

Ressalta o doutrinador que, ainda que não sejam sinônimos, os termos são equivalentes no que diz respeito aos efeitos gerados. A renúncia, sendo mais ampla, pode incidir sobre direitos pessoais de natureza não patrimonial, enquanto a remissão diz respeito a direitos creditórios.

É certo que no Direito Laboral a renúncia é absolutamente restrita aos limites do ordenamento – sobretudo se levarmos em conta outros campos do Direito – em razão de os Direitos Trabalhistas serem traduzidos, como já dito, por normas de ordem públicas, imperativas e cogentes, tais disposições são irrenunciáveis – e intransacionáveis, como discutiremos mais a diante – salvo disposições legais.

A renúncia pode ocorrer em três momentos distintos:

- Renúncia de direitos futuros: é aquela arguida no momento da pactuação do contrato de emprego. É inadmissível no direito atual, salvo casos previstos em lei. O fundamento da vedação a esta renúncia é o fato de o trabalhador ainda não ter efetivos direitos e, portanto, renunciá-los representaria pactuar algo que ainda não se conquistou. Nesse momento, o titular possui apenas expectativa do direito, mais ainda não é detentor deste. Como ilustra Alice Monteiro de Barros, houve, na legislação brasileira, um exemplo deste tipo de renúncia:

O Decreto-lei 4.362, de 6-6-42, revogado no ano seguinte pela CLT, cujo artigo 1º dispunha que “ao trabalhador maior de 45 anos que tivesse sido contratado estando em vigência este decreto-lei, é lícito, **no ato de admissão**, desistir expressamente do benefício da estabilidade no emprego, sempre que não haja trabalhado nos dois anos anteriores e em caráter efetivo para o mesmo empregador”.<sup>70</sup>

- Renúncia durante o contrato: é aquela que ocorre na vigência do contrato de trabalho. Esta renúncia é permitida somente nos casos previstos em lei. Este é o caso do dirigente sindical que aceita transferência no trabalho, abrindo mão do cargo para o qual fora eleito:

Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas

---

<sup>70</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Limites da renúncia e da transação Judicial e extrajudicial. *Revista TRT* 3ª Região. Belo Horizonte. v. 27, n. 57, jul.97/dez.97. Disponível em: ([http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/2862/alice\\_monteiro\\_limites\\_da\\_renuncia.pdf?sequence=1](http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/2862/alice_monteiro_limites_da_renuncia.pdf?sequence=1)). Acesso em: 02. Ago. 2016.

funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§ 1º - O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita.

- Renúncia no encerramento do contrato de trabalho: ocorre no final do contrato de trabalho, para os direitos disponíveis. Novamente, tais renúncias devem estar previstas em lei, como é o caso da Súmula 276 do TST, que dita:

AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

Cabe mencionar também que o artigo 7º da Constituição Federal permitiu a renúncia de direitos via Convenção ou Acordo Coletivo:

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;**

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;**

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

### 4.3. Da Transação

Ao contrário da renúncia, a transação se configura como ato bilateral.

O Vocabulário Jurídico traz o seguinte conceito do instituto:

Do latim *transactio*, de *transigere* (transigir), exprimindo a ação de transigir, tem, em conceito gramatical, o sentido de pacto, convenção, ajuste, em virtude do qual as pessoas realizam um contrato ou promovem uma negociação. (...) No conceito do Direito Civil, no entanto, e como expressão usada em sentido estrito, transação é a convenção em que, **mediante concessões recíprocas, duas ou mais pessoas ajustam certas cláusulas e condições para que previnam litígio, que se possa suscitar entre elas, ou ponham fim a litígio já suscitado.** Assim, a

transação, **sempre de caráter amigável**, fundada que é em acordo ou em ajuste, tem a função precípua de evitar a contestação, ou o litígio, prevenindo-o, ou de terminar a contestação, quando já provocada, por uma transigência de lado a lado, em que se retiram ou se removem todas as dúvidas ou controvérsias acerca de certos direitos. Por essa razão, a transação é igualmente denominada de composição amigável, porque, por ela, em verdade, se recompõem, voluntariamente, os direitos dos transatores ou transigentes. E Teixeira de Freitas, assim, definia-a como o “contrato de composição entre as partes para extinguirem obrigações litigiosas ou duvidosas”. Embora um contrato, em que as partes advindas, como fundamental e essencial, fazem concessões recíprocas, atribuindo e renunciando pretensões, a transação, mesmo extrajudicial, tem repercussão ou projeções processuais, produzindo entre as partes a autoridade da coisa julgada. Possui, assim, efeito análogo ao da sentença que passou em julgado. No entanto, nem todos os direitos podem ser objeto de transação: os direitos relativos ao estado das pessoas, não sendo renunciáveis, não são suscetíveis de transigência. A transação, em princípio, somente pode versar sobre direitos de ordem patrimonial. Assim, os direitos pecuniários, consequentes ou derivados do estado pessoal, admitem-se como transacionáveis. Por outro lado, os direitos que não se mostrem atuais nem se entendam renunciáveis, não podem ser objeto da transação. Quem não pode renunciar, não pode transigir.<sup>71</sup>

Maria Helena Diniz<sup>72</sup> conceitua transação como o negócio jurídico bilateral, pelo qual as partes interessadas, fazendo-se concessões mútuas, previnem ou extinguem obrigações litigiosas ou duvidosas.

A transação apenas terá lugar quando tratar de direitos patrimoniais de caráter privado, ou seja, quando envolver direitos disponíveis e, portanto, não será possível a sua utilização quando os assuntos forem relativos ao estado e capacidade das pessoas, validade e efeitos do casamento, guarda de filhos, poder familiar, investigação de paternidade, entre outros, conforme exemplifica Maria Helena Diniz.<sup>73</sup>

Ainda no que diz respeito ao objeto da transação, será permitida quando tratar de direitos puramente patrimoniais. A doutrina defende que a transação é o meio mais eficaz para atingir a paz social.

---

<sup>71</sup> SILVA, De Plácido. **Vocabulário jurídico**. 32.ed. Rio de Janeiro: Forense,2016. p.1429.

<sup>72</sup> Diniz, Maria Helena. **Código civil anotado**. 12.ed. São Paulo: Saraiva, 2006 p. 657

<sup>73</sup> *Id.*,2006. p.657.

A transação pode ser judicial ou extrajudicial. O primeiro tipo ocorrerá quando a transação ocorrer no curso do processo, abrangendo direitos contestados em juízo, podendo ser feita por termo nos autos ou por escritura pública. A segunda forma será aquela concretizada mediante acordo entre as partes interessadas, a partir de concessões recíprocas, devendo apresentar todos os elementos próprios do negócio jurídico, inclusive no que diz respeito a capacidade das partes.

No Direito do Trabalho a transação leva em conta todos os princípios do Direito Comum, sendo igualmente um ato jurídico bilateral, sendo que diferentemente da renúncia, que deve levar em conta um direito certo e não contestável, já que ninguém pode renunciar a algo que não é reconhecido. A transação corresponde a pretensões opostas, como bem destaca Arnaldo Sussekind:

“Para a validade da renúncia, conforme procuramos demonstrar, “mister se faz que diga respeito a um direito certo e existente ou, pelo menos, futuro, porém certo, e que não seja um direito contestado, porque ninguém pode renunciar a uma coisa cuja propriedade não é reconhecida amplamente. A transação, inversamente, diz respeito, sempre, a duas prestações opostas (uma do empregado, outra do empregador) que se reduzem, por mútuo acordo, a uma só, por cessão mútua; donde se deduz a existência, quanto a tais prestações respectivas, de direitos incertos, ou direitos que se chocam, o que pressupõe litígio.”<sup>74</sup>

Washington de Barros Monteiro<sup>75</sup> traz dois requisitos para que a transação seja efetuada: reciprocidade de ônus e vantagens e existência de litígio, dúvida ou controvérsia entre as partes. Sem o primeiro requisito não será efetuada a transação, mas sim a renúncia. Aquele requisito exige concessões recíprocas em relação a benefícios e ônus, porém a lei não exige a proporcionalidade das concessões. Já o segundo requisito pressupõe a existência de uma controvérsia, já que deve existir dúvida acerca de determinada relação jurídica.

A maioria dos Códigos de Direito Civil considerava a transação como contrato. No entanto, o Código Civil de 1916 incluiu a transação no capítulo

---

<sup>74</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 21.ed. São Paulo: LTr, 2003. v.1. p. 215.

<sup>75</sup> MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de direito civil: obrigações**. São Paulo: Saraiva, 2007. v.4. p.392-393.

referente a extinção das obrigações. Carneluti<sup>76</sup>, inclusive, aponta a transação como “a solução contratual da lide”.

A interpretação da transação deve ser restritiva, pois não se transmite direitos através dela, somente se declaram ou reconhecem,<sup>77</sup> presumindo-se que a parte proceda da maneira que menos onere os seus direitos e interesses particulares. Assim, a decisão que homologa a transação não será constitutiva, mas apenas declaratória. Vale ressaltar que a transação somente poderá ser anulada em razão da configuração de coação, dolo ou erro essencial quanto à pessoa ou coisa controversa.

Os efeitos da transação atingirão apenas aqueles que nela intervieram, ainda que trate sobre direito ou coisa indisponível, conforme se depreende do art. 844, do Código Civil<sup>78</sup>; assim, não aproveita nem prejudica terceiros.

Por fim, caso seja caracterizada a evicção da coisa transacionada, não sobrevirá a obrigação anteriormente extinta. No entanto, caberá ao evicto o direito de ser indenizado pelas perdas e danos sofridos. Caso nenhuma das partes transigentes tenham direito sobre o objeto da transação, esta será declarada nula.

---

<sup>76</sup> MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de direito civil: obrigações**. São Paulo: Saraiva, 2007. v.4. p.392-394.

<sup>77</sup> **Código Civil** - Art. 843. A transação interpreta-se restritivamente, e por ela não se transmitem, apenas se declaram ou reconhecem direitos.

<sup>78</sup> Art. 844. A transação não aproveita, nem prejudica senão aos que nela intervierem, ainda que diga respeito a coisa indivisível. § 1º Se for concluída entre o credor e o devedor, desobrigará o fiador. § 2º Se entre um dos credores solidários e o devedor, extingue a obrigação deste para com os outros credores. § 3º Se entre um dos devedores solidários e seu credor, extingue a dívida em relação aos codevedores.

## 5. FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Para a análise do proposto tema, cabe mencionar o conceito de flexibilização, com o objetivo de apreender dele a contextualização da situação dos direitos trabalhistas no cenário socioeconômico atual.

De acordo com o Dicionário Michaelis, o termo *flexibilização* indica:

- 1 Ato ou efeito de flexibilizar.
- 2 Abrandamento ou eliminação de leis ou normas, em especial daquelas que se constituem em entraves às relações econômicas: Os sindicatos estão lutando por uma flexibilização das relações trabalhistas.<sup>79</sup>

Souto Maior afirma que “a flexibilização representa a adaptação das regras jurídicas a uma nova realidade, gerando um novo tipo de regulamentação.”<sup>80</sup>

Arion Sayão Romita traz o seguinte conceito:

Ao movimento de ideias que caracterizam o fenômeno típico da adaptação da rígida legislação trabalhista às novas exigências da economia da revolução tecnológica convencionou denominar flexibilização da legislação trabalhista.<sup>81</sup>

Não há como nos furtar das transformações do mercado de trabalho ante a atual conjuntura econômica do país, que atende também as transformações mundiais, em face da globalização irreversível – e positiva –, o que nos leva à reflexão sobre fenômenos como o “Dumping Social”<sup>82</sup> e outros importantes temas polêmicos na seara trabalhista, dentre eles, a flexibilização dos direitos trabalhistas, objeto de projeto de lei 5.483, proposto em 2001.

Em princípio, e não com tanta incorreção, pode-se imaginar que um projeto que propõe que as condições estabelecidas em acordos ou convenções coletivas se sobreponham às normas legais, poderia gerar enorme prejuízo à classe

<sup>79</sup> MICHAELIS. **Moderno Dicionário da Língua Portuguesa**. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=flexibiliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 08 Jul. 2016.

<sup>80</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A Fúria. **Revista LTR**. São Paulo, v. 66, n. 11, p. 1287-1309, 2002.

<sup>81</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Flexigurança**: a reforma do mercado de trabalho. São Paulo: LTr, 2008. p. 9.

<sup>82</sup> *Dumping Social* caracteriza-se pelo maior lucro das empresas baseado em práticas danosas de trabalho, que causam prejuízos aos empregados, levando a sucessivos descumprimentos dos direitos e garantias trabalhistas.

trabalhadora, ainda que dispusesse sobre o respeito às normas constitucionais, pelas razões a seguir expostas.

As normas constitucionais estabelecem parâmetros que necessitam de regulamentação, o que as torna, muitas vezes, inexecutáveis de pronto, haja vista a EC 72/2013, que dependeu da promulgação da Lei Complementar 150, em 2015, para tornar efetivos os novos direitos dos empregados domésticos. Nessa linha de raciocínio, poderíamos intuir que se a norma convencional dispuser sobre um adicional noturno de 1%, ele seria válido, independentemente da CLT prever para os empregados urbanos adicional mínimo de 20%<sup>83</sup>, já que a Constituição Federal somente obriga que a remuneração noturna seja ser maior que a diurna<sup>84</sup>. Neste caso, a disposição constitucional seria preservada, mas haveria latente desrespeito à lei ordinária.

Eventualmente, o mesmo poderia ocorrer com o fracionamento de férias, limitado pela CLT<sup>85</sup> a dois períodos, um dos quais não inferior a 10 dias. Aqui, as normas coletivas poderiam, por exemplo, fracionar as férias em 3 ou mais períodos, desrespeitando o disposto na CLT.

Nos casos expostos, seria necessária a representação sindical para deliberação, pois somente o sindicato tem legitimidade para atuar em processos negociais administrativos, representando a categoria obreira. Ainda assim surge a dúvida da força dessa representação num país de dimensões continentais, o que, novamente, poderia gerar inúmeros prejuízos aos trabalhadores, submetendo-os a condições ruins de trabalho, caracterizando um retrocesso em todas as conquistas trabalhistas.

Por outro lado, devemos considerar também o avanço do tema no âmbito internacional, já que alguns países implantaram inovações tecnológicas que geram reflexos no campo trabalhista.

Arnaldo Sussekind é preciso quanto ao tema abordado:

A liberação e a mundialização da economia incrementou a concorrência entre os países, impondo-lhes a necessidade de

---

<sup>83</sup> Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

<sup>84</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

<sup>85</sup> Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. § 1º - Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

produzir mais e melhor. Como registrou o diretor-geral da OIT, no seu relatório à conferência Internacional do Trabalho de 1995, “a extraordinária redução dos custos da microeletrônica, associada a gerações sucessivas de circuitos integrados, telecomunicadores e computadores, está repercutindo de forma poderosa em quase todos os ramos da economia: no setor primário, no secundário e no terciário.” (Informe I, Parte 1, de 1995, pag. 32)<sup>86</sup>

A partir desta análise, e levando em conta o tema central deste estudo, alguns critérios relevantes devem ser observados, com vistas a afastar ao máximo possível o motivo para desemprego, quadro indissociável das relações laborais.

Tal necessidade levou Ives Gandra Martins Filho, em seu discurso proferido ao assumir a Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, a requerer maior flexibilidade de todo o universo trabalhista:

O que atualmente dificulta esse trabalho de pacificação social pela Justiça do Trabalho? O que explica o crescimento desmesurado das demandas trabalhistas e a plethora de recursos, atolando e paralisando todos os nossos tribunais? Como tirar do papel a garantia constitucional da celeridade processual?

Parece-me que, além das causas exógenas à própria Justiça, que são os defeitos e imperfeições em nossa legislação social, a requerer aperfeiçoamento, as causas endógenas são, em meu humilde olhar, a complexidade de nosso sistema processual e recursal e o desprestígio dos meios alternativos de composição dos conflitos sociais.

9. Nesse sentido, esta Presidência trabalhará para contribuir com a racionalização judicial, a simplificação recursal e a valorização da negociação coletiva, fazendo do processo meio e não fim, prestigiando as soluções que tornem mais célere e objetivo o processo, reduzindo ao mesmo tempo as demandas judiciais<sup>87</sup>.

Entendemos que toda a estruturação econômica e política deve ser levada em conta, mas instrumentos de mediação administrativos, como as Comissões de Conciliações Prévias, trazidas pela Lei 9.958/2000 poderiam diminuir a judicialização, melhorando o fluxo de processos do Poder Judiciário Trabalhista, além de trazer maior flexibilização das leis trabalhistas, que, ao “quebrar” ao menos um pouco desse engessado Direito do Trabalho, aumentaria a efetiva justiça, já que, nem sempre o empregado é o verdadeiro hipossuficiente da relação.

---

<sup>86</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 21.ed. São Paulo: LTr, 2003. v.1. p. 200.

<sup>87</sup> Ives Gandra Martins Filho. **Discurso de posse no Tribunal Superior do Trabalho**. 25 de Fevereiro de 2016. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/discurso-posse-ives-gandra-filho.pdf>. Acesso em: 30 Jul. 2016.

Juliana Correia da Silva Lima expõe:

O fato é que não mais vivemos naquela sociedade dividida onde, de um lado tem-se o grande empresário, detentor do capital, e do outro o “Zé ninguém”, pouco esclarecido, sem formação e desprovido de renda. Nossa sociedade expressa a ascensão da classe média, onde as diferenças sociais estão cada vez mais atenuadas. Presenciamos a multiplicação das micro e pequenas empresas, cujo capital é menor, a mão-de-obra é menor, no entanto, o trabalho e as dívidas são quase que equivalentes às empresas de grande porte<sup>88</sup>.

Dessa forma, a imagem do empregador mais frequente nos dias de hoje está longe do absoluto controle e esse novo modelo de “patrão” se deu, também, pela ausência de recursos para monitoramento dos horários dos empregados, dentre outras atividades cotidianas. Tais horários, por exemplo, são administrados comumente por conversas informais entre empregador e empregado, em que o primeiro solicita ao segundo que estenda um pouco sua jornada em virtude de uma emergência, ou compromisso improrrogável; ou o segundo informa que gostaria de ficar além do seu horário para adiantar algum trabalho.

Assim como os exemplos citados, muitos outros comportamentos, a princípio inofensivos, ainda convertem-se em litígios perante a Justiça do Trabalho. Em juízo, pela flexível relação empregado-empregador não ser conhecida pelo magistrado, aplica-se a legislação protecionista, condenando o empregador pela desobediência à regra dos “intervalos intrajornada”, “intervalos interjornada”, e pagamento da “jornada extraordinária”. Podemos intuir ainda a possibilidade de o empregado exigir que tal condenação seja aplicada a todo o período do contrato de trabalho, aproveitando-se do descuido do empregador em não registrar seus horários.

Não se pretende aqui justificar qualquer tipo de abuso ou descumprimento dos dispositivos constitucionais de proteção ao trabalhador. A necessidade constante da tutela jurisdicional é fato que não pode ser relaxado. Mas vale a discussão sobre a modificação de tais regras, como há muito já ocorre nos demais ramos do direito. Trata-se da visão do jurista em face à realidade atual da

---

<sup>88</sup> Lima, Juliana Correia da Silva. **A hipossuficiência fictícia do trabalhador como instrumento para obtenção de proveito econômico**. Jus Navigandi, 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/22962/a-hipossuficiencia-ficticia-do-trabalhador-como-instrumento-para-obtencao-de-proveito-economico>. Acesso em: 20 Jul. 2016.

sociedade. Em suma, é necessário ponderar e adequar a aplicação da lei no caso concreto.

Se a Lei existe para regulamentar direitos e evitar abusos, não se deve permitir que uma das partes pretenda, pautada na lei, tirar vantagem da outra ou planejar beneficiar-se disso de alguma maneira. Constatando a ocorrência de fatos deste tipo, é de suma importância a existência de posicionamento jurisprudencial ou doutrinário a respeito, restabelecendo a seriedade da justiça.

Nosso sistema demonstrou essa capacidade de adequação ao modificar o entendimento a respeito do que foi intitulado “indústria do Dano Moral”, no âmbito civil e também no que se refere ao “princípio da insignificância” no Direito Tributário.

O caráter protecionista do Direito do Trabalho não pode ser utilizado como escusa ao julgamento mais consciente dessas ações, mesmo porque, como já advertido, a hipossuficiência do trabalhador encontra-se cada vez mais atenuada, merecendo maior rigor jurisdicional.

Cabe ressaltar que essa hipossuficiência do trabalhador caminha ao lado da “função social da empresa”, o que nos leva a questionar os inúmeros casos em que empresas e empregadores veem-se forçados a encerrar suas atividades em virtude de condenações em causas trabalhistas, prejudicando a estabilidade econômica local e tantos outros empregados.

Vale reiterar: a lei existe e deve ser obedecida, e tal obediência tem sido cada vez mais presente em nossa sociedade. O amplo acesso à informação permite que os trabalhadores tenham conhecimento – ainda que superficial – sobre direitos como 13º salário, salário mínimo, jornada de oito horas, recolhimento de INSS e FGTS, entre outros. Apesar disso, as condenações trabalhistas ainda consideram o trabalhador como *explorado* e *enganado* pelo empregador, o que, por vezes, fomenta a “indústria das verbas rescisórias” cada vez mais lucrativa.<sup>89</sup>

Como já mencionado, quando se trata o empregado exclusivamente como hipossuficiente, sem considerar a posição do empregador, contribui-se para a

---

<sup>89</sup> Lima, Juliana Correia da Silva. **A hipossuficiência fictícia do trabalhador como instrumento para obtenção de proveito econômico**. Jus Navigandi, 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/22962/a-hipossuficiencia-ficticia-do-trabalhador-como-instrumento-para-obtencao-de-proveito-economico>. Acesso em: 20 Jul. 2016.

“industrialização” da Justiça Laboral, que cada vez mais passa a ser vista como mero meio de obtenção de lucro e não de eventuais direitos. Esse fato vem ocorrendo cotidianamente, ou seja, tem-se admitido uma flexibilização dos direitos trabalhistas.

### **TST aceita acordo para pagamento parcelado de rescisão**

Empresa e trabalhadores podem prevenir ou concluir um litígio mediante concessões mútuas. Com base neste entendimento, previsto no artigo 840 do novo Código Civil, o TST inocentou a empresa gaúcha Metalúrgica Becker Ltda do pagamento de multa por ter parcelado as verbas rescisórias de um ex-funcionário. O relator do processo foi o ministro Ives Gandra Martins Filho.

A empresa havia firmado um acordo com o empregado prevendo o parcelamento do pagamento de suas verbas rescisórias. A empresa alegou situação financeira difícil à época da rescisão contratual e o acordo foi a solução encontrada para que o trabalhador recebesse a rescisão, sem que houvesse a necessidade de um litígio trabalhista.

Mesmo feito o acordo, com a chancela do sindicato dos metalúrgicos, posteriormente o empregado foi à Justiça Trabalhista reivindicar o recebimento da multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT, que estabelece o valor de multa a ser paga pelo empregador por demissão sem justa causa.

O TRT do Rio Grande do Sul entendeu que os prazos estabelecidos no artigo 477 da CLT para o pagamento dos valores de rescisão contratual prevalecem sobre os prazos acordados e que a empresa deveria pagar a multa pleiteada trabalhador. A Metalúrgica Becker recorreu da decisão no TST e ganhou. Com a decisão, foi excluído da condenação da empresa o pagamento da multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT.

**“Essa situação é perfeitamente compatível com o princípio da conciliação que norteia a solução dos conflitos trabalhistas, principalmente quando o ajuste foi celebrado com a chancela do sindicato de classe”**, afirmou o ministro Ives Gandra Martins Filho.<sup>90</sup> (Grifamos)

Mesmo com o arquivamento do PL sobre a flexibilização<sup>91</sup>, temos visto nova movimentação no poder legislativo no mesmo sentido, como foi o caso da

---

<sup>90</sup> TST aceita acordo para pagamento parcelado de rescisão. **Migalhas**. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI2735,31047-TST+aceita+acordo+para+pagamento+parcelado+de+rescisao>. Acesso em: 20 Jul. 2016.

<sup>91</sup> O Projeto de Lei 5.483 de 2001 foi arquivado em junho de 2004.

então MP 680, que instituiu o Plano de Proteção ao Emprego, convertida na Lei 13.189 de 19 de novembro de 2015.

A intenção da medida era autorizar a prevalência de condições estabelecidas em normas coletivas, em detrimento de alguns direitos contidos na CLT, com a justificativa de proteger o emprego dos trabalhadores ante a crise econômica. Valdete Souto Severo apresentou sua opinião contrária à medida em sucinto artigo sobre o tema, que vale conferir:

### **O negociado sobre o legislado**

Um dos tantos reflexos da modernidade é justamente a centralidade do indivíduo. O homem passa a buscar as verdades em si mesmo. E como perde suas referências incontestáveis, pois não está mais atrelado à vontade de Deus e da natureza, precisa ser um sujeito autorreferente. Daí toda a construção teórica moderna acerca da autonomia como capacidade para negociação. Aliás, é esse conceito de autonomia, denunciado como falacioso por autores como Marx, Nietzsche ou Freud, que confere ao homem a liberdade para exercer sua vontade sobre o outro, sobre o mundo e sobre a natureza. É também ele que permite a mágica pela qual um ser humano consegue, pretensamente preservando sua autonomia, ser ao mesmo tempo sujeito e objeto de um contrato. É o que ocorre na relação de emprego: quem trabalha é sujeito, porque contrata "livremente", mas também é objeto, porque a troca se dá justamente entre remuneração e força de trabalho (que não se desgruda do trabalhador). Essa é a autonomia moderna: liberdade para vender tempo de vida e saúde (basta pensar nas hipóteses de trabalho insalubre); liberdade para assumir as consequências do próprio fracasso.

O que tudo isso tem a ver com a expressão que ganhou espaço no discurso trabalhista da década de 1990, no mesmo período em que se pretendeu a extinção da Justiça do Trabalho, e que retorna agora com vigor e dá título a esse breve ensaio?

O "negociado sobre o legislado" representa a tentativa neoliberal de eliminar a proteção das normas fundamentais trabalhistas. Esteve em alta no governo FHC, com a proposta de alteração do art. 618 da CLT, que acabou arquivado por pressão social. Agora, retorna à cena em um "enxerto" inserido na MP 680, que institui o Plano de Proteção ao Emprego. O artigo, incorporado ao projeto que pretende converter em lei essa famigerada MP, altera a redação do 611 da CLT, para acrescentar parágrafos que autorizam a prevalência de condições estabelecidas em normas coletivas, em detrimento dos direitos mínimos contidos na CLT. Trata-se de nova e idêntica tentativa de afastar a aplicação da CLT aos trabalhadores. Agora, porém, diante de um cenário político hostil e predatório, que não tem hesitado em aprovar retrocessos sociais.

O discurso de reforço à autonomia coletiva das vontades não é novo, nem necessariamente falso. Tem servido, porém, para desviar o foco e, concretamente, suprimir qualquer possibilidade de pressão do trabalho sobre o capital. A própria denominação incorporada ao vocabulário trabalhista, de "negociação" coletiva, conduz à ideia de troca recíproca, quando em realidade as normas coletivas são fruto da organização e da pressão dos trabalhadores por condições de trabalho melhores do que as que possuem. Trata-se de um fato social incorporado pelo Estado, que o precede e supera. Capital e trabalho não negociam, travam embates para fixar limites a essa troca objetivamente desigual. E nesse embate, o trabalho está em desvantagem, razão da necessidade de organização coletiva. Sem essa organização, dificilmente há melhoria real das condições de vida dos trabalhadores. Basta olhar a história. Daí porque é indiscutível a importância de valorizar e garantir condições reais de pressão aos sindicatos. Para isso, porém, não é necessário dar às normas coletivas força maior do que detém a legislação social. Ao contrário, ter a CLT, ao lado da Constituição e das normas internacionais de proteção ao trabalho, como parâmetro mínimo civilizatório, é a condição para que os sindicatos não sofram pressão inversa e acabem por cancelar a perda de direitos. Então, se o objetivo realmente é o de valorizar a autonomia coletiva, basta reconhecer eficácia ao inciso I do artigo 7º da Constituição, que garante proteção contra a despedida. Algo, aliás, já reconhecido em Convenções como a 87 e a 98 da OIT, em relação a todos aqueles que exercem atividade sindical e que tem sido sistematicamente desrespeitado no Brasil. Se o objetivo é valorizar a autonomia coletiva, basta reconhecer (de verdade) ultratividade às normas mais benéficas, incorporando-as aos contratos de trabalho. Mas é aí que a ideologia da autonomia moderna entra em ação. A ideia de que somos livres para negociar, especialmente quando representados por um sindicato, anestesia a realidade de que em um contexto capitalista essa liberdade, quando efetivamente exercida, enfrenta severas restrições.

A sedução do discurso da autonomia coletiva das vontades não resiste, pois, a qualquer exame concreto. Recentemente, os servidores públicos federais, detentores de garantia de emprego e devidamente representados pelo sindicato, foram compelidos a dar fim ao movimento paredista, após a notícia de que teriam seus salários cortados. Em Porto Alegre, trabalhadores militantes da CARRIS, foram despedidos sob alegação de falta grave após intensa atuação sindical em defesa da categoria. Pois bem, se mesmo a garantia contra a despedida não impede a pressão do capital sobre o trabalho, será mesmo coerente crer que a autonomia coletiva possa ser exercida em uma realidade ainda mais precária, pela ausência dessa garantia, como é a da grande maioria das categorias de trabalhadores brasileiros? Será mesmo razoável entender que colocar a norma coletiva acima dos direitos mínimos previstos na CLT poderá constituir, sob qualquer perspectiva, algo benéfico aos trabalhadores?

O que se pretende então, sob o discurso de fortalecer os sindicatos

dando-lhes autonomia, é retirar dos trabalhadores os direitos mínimos que foram arduamente conquistados ao longo de mais de um século. E, com isso, retirar dos sindicatos os parâmetros de luta, submetendo-os a uma "negociação" sem limites com o capital.

É preciso perceber com clareza: nada na atuação dos entes coletivos se perde ou minimiza, em razão da proteção legal. Ao contrário, o parâmetro mínimo estabelecido na legislação trabalhista é o ponto de partida para qualquer espécie de "negociação". A proposta, portanto, é de desmanche da legislação social. Nada de novo, em um quadro de franco e agressivo retrocesso, como o que estamos enfrentando neste ano de 2015. Hoje é um dia de luto para o direito do trabalho. O projeto que pretende a instauração do "negociado sobre o legislado" foi aprovado na Comissão Especial da Câmara dos Deputados. Segue agora para o plenário. É preciso mobilização, sobretudo das entidades de classe que representam os trabalhadores brasileiros, para que o projeto seja definitivamente rejeitado. Estamos, uma vez mais, a um passo da institucionalização da barbárie.<sup>92</sup>

Alguns autores já destacam essa flexibilização do Direito Laboral, como bem ressalva Amauri Mascaro Nascimento, até mesmo em razão da permanência de empresas sadias no país.

### **O abrandamento do garantismo no Direito do Trabalho brasileiro**

Abrandar significa flexibilizar. Abrandou-se o teor protecionista da legislação brasileira.

Toma-se, aqui, a palavra *flexibilização* no sentido de toda medida, do Direito do Trabalho, destinada a reconhecer que a lei trabalhista e a sua aplicação não podem ignorar os imperativos do desenvolvimento econômico.

É importante para o País o funcionamento das empresas para produzir bens e prestar serviços à sociedade e para abrir vagas para os trabalhadores. O Direito do Trabalho é complexo. Tem como principal função a tutela do trabalhador, mas não pode ignorar as necessidades substanciais das empresas. Esse atendimento é necessário. As empresas precisam crescer e impulsionar a economia para dar maior número possível de vagas de trabalho.

A forma prática pela qual se realiza é a diminuição do conteúdo normativo protetor da lei e a negociação com o sindicato. É importante um juízo de valor sobre essa questão, mas isso não pode ser feito ao sabor dos impulsos sentimentais. Pressuposto de

---

<sup>92</sup> SEVERO, Valdete Souto. O negociado sobre o legislado. **Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA**. Out.2015. Disponível+ em: <http://www.anamatra.org.br/artigos/o-negociado-sobre-o-legislado>. Acesso em: 31 Jul. 2016.

uma conclusão serena é conhecer a sua trajetória em nosso direito em todo o seu traçado, desde a sua implantação até os nossos dias.

Quando se deu ingresso em nosso país? Foi em decorrência de um projeto e de modo concentrado num mesmo e único momento da história das nossas relações de emprego? A sua penetração em nosso meio foi difusa por leis esparsas em momentos políticos e culturais diferentes? Quais foram as suas principais causas? Em que contexto político se deu?

Como a sua trajetória se prolongou num largo tempo desde o seu início até hoje, foi no Brasil produto de mais de um governo, tanto de um governo neoliberal como de um governo social democrata. Uma das suas características foi a sua instauração gradativa em épocas diferentes durante diversos anos e não instantânea mediante um só e único ato que a tivesse concentrado para instaurar-se de uma só vez. Um aspecto positivo que resulta da sua instauração gradativa distribuída no tempo e por leis esparsas é a ausência de traumas, ou seja, a sua absorção sem conflitos sociais, embora seja penosa para muitos trabalhadores, a menos que se ressalve como lado positivo para o trabalhador a preservação do emprego.

Inicia-se com os Governos Militares época de inflação alta, em 1965 (Lei n. 4.923), com a autorização para negociações coletivas de redução dos salários em até 25% e das jornadas por até três meses diante da conjuntura econômica adversa. Na época a economia apresentava sinais de retração. É o que mostram as leis.

Direito do Trabalho e crise econômica são, como diz Palomeque, companheiros de uma mesma viagem.

A mesma lei voltou a ser utilizada na crise de 2009. No ano seguinte, no mesmo Governo, foi criado o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (Lei n. 5.107, de 1966), que substituiu a estabilidade decenal e a indenização de dispensa sem justa causa e que seria, em 1988, generalizado com regra independentemente de opções. Seguiu-se em 1967, a ampliação das negociações coletivas, até então restritas ao âmbito da categoria entre os sindicatos patronais e de trabalhadores, passando a serem permitidos, a partir de então, acordos coletivos em nível de empresa, entre o sindicato de trabalhadores, de um lado, e a empresa, de outro. As convenções e acordos coletivos que antes dependiam de homologação do Ministério do Trabalho foram dispensados de homologação do Ministério do Trabalho foram dispensados de homologação do governo. Bastou, daí por diante, o depósito, o que ampliou a autonomia coletiva dos particulares.

Continua em 1974 com o contrato de trabalho temporário sem vínculo de emprego com o tomador de serviços (Lei n. 6019). Em 1988 a Constituição Federal autorizou a redução dos salários por negociação coletiva. Em 1989 (Lei n. 7.855) foram eliminadas as proibições do trabalho da mulher em período noturno, em ambiente com insalubridade ou periculosidade, em horas extras, permanecendo apenas a tutela da gestante. Em 1993 a STST n.

331 facilitou a terceirização das atividades de apoio de uma empresa. Em 1994 deu-se a desindexação dos salários promovida pelo Plano Real (Lei n. 8.880), contribuição decisiva para a queda da inflação. Em 2000, a participação nos lucros ou resultados da empresa foi desvinculada dos salários (Lei n. 10.101). em 2001, foi autorizada a suspensão temporária do contrato de trabalho por acordos coletivos para requalificação profissional do trabalhador (Lei n. 10.101). Em 1988 deu-se a desvinculação das utilidades e dos salários (Lei n. 10.243), o contrato a tempo parcial de 25 horas semanais (MP n. 2.164 e art. 59, §3º, da CLT) e o banco de horas (MP n. 2.164 e art. 59, §2º, CLT). Em 2005 foi aprovada a lei de falências e recuperação de empresas (Lei n. 11.101), que alterou dois institutos: o privilégio dos créditos trabalhistas, que foi reduzido e a sucessão do empregador favorecendo o adquirente da massa falida.

Assim, passou a fazer parte do nosso ordenamento jurídico, apesar das manifestações contrárias. Foram três as suas causas principais: as crises econômicas, a redução de custos como meio de enfrentamento da competição empresarial e o avanço tecnológico que permite maior produção com menor número de empregados.<sup>93</sup>

Jorge Luiz Souto Maior<sup>94</sup> afirma que flexibilização é a possibilidade de adequação da norma à realidade. O momento vivenciado pelo país exige interpretações compatíveis com o momento econômico.

Doutrinadores como Vólia Bomfim Cassar, Miguel Reale e Amauri Mascaro Nascimento<sup>95</sup> afirmam que a flexibilização não pode servir de fundamento para aumentar o lucro ou o enriquecimento dos sócios, mas para a manutenção da saúde da empresa.

Vólia Bomfim Cassar<sup>96</sup> inclui uma quarta modalidade de flexibilização: necessária. “Consiste na flexibilização em caso de necessidade de manutenção da saúde da empresa”.

---

<sup>93</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. O abrandamento do garantismo no direito do trabalho brasileiro. **Boletim Fevereiro/Março 2015**. n.186. Disponível em: [http://www.mascaro.com.br/boletim/fevereiromarço\\_2015\\_edicao\\_186/o\\_abrandamento\\_do\\_garantismo\\_no\\_direito\\_do\\_trabalho\\_brasileiro.html](http://www.mascaro.com.br/boletim/fevereiromarço_2015_edicao_186/o_abrandamento_do_garantismo_no_direito_do_trabalho_brasileiro.html) Acesso em: 31 Jul. 2016.

<sup>94</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000. p. 154

<sup>95</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. A globalização e a crise do direito do trabalho: limite à flexibilização. Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário. n.16. 2007. Disponível em: <http://tpmagister.lex.com.br/lexnet/lexnet.dll/Dout/3ca?f=templates&fn=document-frame.htm&2.0>. Acesso em: 25 Jul. 2016.

<sup>96</sup> Id., 2007.

Por fim, é importante salientar que o Direito do Trabalho sempre foi flexível, mas que também sempre impôs normas mínimas, assegurando assim direitos aos trabalhadores. O adicional de horas extras, à guisa de ilustração é de, no mínimo, 50%<sup>97</sup>, o adicional noturno é de, no mínimo, 20% para os trabalhadores urbanos e domésticos<sup>98</sup> e mesmo as normas taxativas, como os adicionais de periculosidade (30%)<sup>99</sup> e insalubridade (10, 20 ou 40% dependendo do grau de intensidade do agente)<sup>100</sup>, admitem convencionamentos superiores.

---

<sup>97</sup> CLT, Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º).

<sup>98</sup> CLT, Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

LC 150/2015, Art. 14. Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. § 1º A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

<sup>99</sup> CLT, Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. § 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

<sup>100</sup> CLT, Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classificarem nos graus máximo, médio e mínimo.

## 6. DO PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO

### 6.1. Extinção do Contrato de Trabalho

Importante iniciar o presente item, fulcro de nosso estudo, asseverando que a relação de emprego está protegida constitucionalmente, haja vista o teor do artigo 7º, I, da Constituição Federal<sup>101</sup>. Para que seja extinta essa relação, deve-se obedecer a determinadas formalidades.

Os modos de extinção da relação empregatícia podem dar-se de duas formas:

- Extinção a termo, que ocorre naturalmente, quando o prazo previamente estabelecido chega ao final. Esta modalidade é entendida como extinção normal do contrato de trabalho.

- Extinção voluntária, quando a vontade de uma ou das duas partes é no sentido de resolver o contrato de trabalho. Este caso pode ocorrer por iniciativa do empregador, ou por iniciativa do empregado ou, ainda, por iniciativa de ambos. Trata-se, como afirma parte da doutrina, da extinção anormal do contrato.

Se a rescisão ocorrer por iniciativa do empregado dar-se-á por pedido de demissão ou por despedimento indireto. Nesse último ocorre a chamada justa causa do empregador. Sendo a demissão de iniciativa do empregado, contudo, há de se observar que existe diferença entre o pedido de demissão com menos ou mais de um ano de serviço. Se houver mais de um ano de serviço prestado, o empregado deverá, obrigatoriamente, ser assistido pelo sindicato ou deverá ser, o seu pedido de demissão, homologado por autoridade administrativa do Ministério do Trabalho e Emprego.

Contudo, se por iniciativa do empregador, a dispensa será, regra geral, com ou sem justa causa. Se o empregado contar com estabilidade, a dispensa poderá

---

<sup>101</sup> CF, Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

ser condicionada à instauração de inquérito judicial para a apuração de falta grave, tudo conforme consubstancia o artigo 494 do Texto Consolidado<sup>102</sup>.

Há ainda a extinção do contrato de trabalho quando ocorre a culpa recíproca, hipótese em que empregador e empregado cometem faltas que justifiquem justa causa.

Vólia Bomfim Cassar traz uma divisão dos modos de dissolução do contrato de trabalho que abarca todas as possibilidades, quais sejam:

- resilição – distrato, despedida e demissão;
- resolução – justa causa, rescisão indireta e culpa recíproca;
- rescisão – nulidade do contrato;
- força maior – impossibilidade de execução do contrato;
- morte – do empregador pessoa física ou do empregado;
- extinção da empresa, fechamento, cessação da atividade e falência;
- aposentadoria compulsória e espontânea (esta apenas nos casos em que extingue);
- *ope judicis* – por terminação judicial – art. 496 da CLT;
- suspensão disciplinar por mais de 30 dias consecutivos – art. 474 da CLT.<sup>103</sup>

A título de contextualização do tema, vamos nos ater às três principais possibilidades: resilição, resolução e rescisão.

A resilição do contrato se estabelece quando empregador e empregado, já trasladando para nosso campo do Direito, optam por extinguir o que haviam pactuado e assim o fazem por mútuo acordo, o que corresponde textualmente aos programas aqui destacados. Conforme Mauricio Godinho Delgado:

corresponderia a todas as modalidades de ruptura do contrato de trabalho por exercício lícito da vontade das partes. Neste grupo englobar-se-iam três tipos de extinção contratual: em primeiro lugar, a resilição unilateral por ato obreiro (chamada de pedido de demissão). Em segundo lugar, a resilição unilateral por ato empresarial (denominada dispensa ou despedida sem justa causa ou, ainda, dispensa desmotivada). Em terceiro lugar, a figura da resilição bilateral do contrato, isto é, o distrato.<sup>104</sup>

---

<sup>102</sup> Art. 494 - O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito e que se verifique a procedência da acusação. Parágrafo único - A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.

<sup>103</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2016. p.1006.

<sup>104</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11.ed. São Paulo: LTR, 2012. p. 1142.

Trata-se da extinção do contrato de trabalho sem justa causa nem da parte do empregado nem da parte do empregador.

A resolução, ao contrário, apresenta justa causa de uma das partes ou de ambas.<sup>105</sup>

A resolução contratual corresponderia a todas as modalidades de ruptura do contrato de trabalho por descumprimento faltoso do pacto por qualquer das partes (infrações obreiras e empresariais); englobaria também a extinção do contrato em virtude da incidência de condição resolutive. Neste grupo estariam enquadrados quatro tipos de extinção contratual. Em primeiro lugar, a resolução contratual por infração obreira, que se chama dispensa por justa causa. Em segundo lugar, a resolução contratual por infração empresarial, que se denomina dispensa ou despedida indireta. Em terceiro lugar, a resolução contratual por culpa recíproca das partes contratuais. Em quarto lugar, finalmente, a resolução contratual por implemento de condição resolutive.<sup>106</sup>

A rescisão, por fim, é conceituada por Vólia Bomfim Cassar como:

É a extinção do pacto em face da sua nulidade. Se a nulidade ocorreu em virtude do objeto ilícito do contrato nada é devido, nem os salários ou qualquer outra indenização, pois o Judiciário não pode determinar a remuneração do trabalho que explora o crime – OJ nº 199 da SDI-I do TST. Na nulidade do contrato porque o trabalho era proibido, nada é devido, salvo o saldo de salários, se

<sup>105</sup> CLT, Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar. Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. § 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Art. 484 - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

<sup>106</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11.ed. São Paulo: LTR, 2012. p. 1143.

ainda não foi pago, bem como o pagamento do FGTS – Súmula nº 363 do TST c/c art. 19-A da Lei nº 8.036/90. Se o contrato for nulo porque simulado, nada é devido, nem os salários, pois, na realidade, não houve prestação de serviços.<sup>107</sup>

Há de se ressaltar que a própria CLT utiliza expressões impróprias para definir alguns tipos de extinção do contrato de trabalho, como por exemplo quando traz a hipótese de “pedido de demissão”. “Pedido” corresponde ao ato de pedir, solicitar, e isto somente seria possível caso o empregador tivesse a prerrogativa de aceitá-lo ou não, o que não corresponde à prática, já que o referido ato é um tipo de comunicado de dispensa e não pedido como equivocadamente mencionado pelo legislador celetista. (arts. 477, §1º e 500 da CLT)<sup>108</sup>.

Além disso, destaca-se o que é dito por Godinho quanto às denominações expostas e o utilizado comumente pela CLT:

É curioso perceber, entretanto, que a CLT – e a própria cultura cotidiana trabalhista – se utiliza da expressão rescisão para tratar, indistintamente, de todas as modalidades de ruptura contratual trabalhista (por exemplo, rescisão por justa causa, rescisão indireta, verbas rescisórias, etc.).<sup>109</sup>

## 6.2. Programa de Desligamento Voluntário – Considerações Gerais

Com esse breve panorama descritivo pode-se observar que o Programa de Desligamento Voluntário<sup>110</sup> não se enquadra nem no pedido de demissão, nem em culpa recíproca, nem em dispensa por parte do empregador. Isso porque não se assemelha nem ao desligamento motivado pelo empregador, nem pelo empregado.

---

<sup>107</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2016. p.1008.

<sup>108</sup> 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. § 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Art. 500 - O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.

<sup>109</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11.ed. São Paulo: LTR, 2012. p.1143.

<sup>110</sup> No que tange ao nosso tema, cumpre salientar que algumas denominações são usadas, tais como: i) programa de desligamento voluntário; ii) plano de demissão voluntária; plano de dispensa incentivada.

Nos dizeres de Mckenna, “enxugar a estrutura tornou-se um estilo de vida nas indústrias do mundo inteiro e nós não saberemos os benefícios ou danos que causou até que se passe uma década ou mais”<sup>111</sup>. Nesse passo, o Plano de Desligamento voluntário viria “enxugar a estrutura”, conseqüentemente reduzindo o pessoal e melhorando a flexibilidade.

O que seria, então, o Programa de Desligamento Voluntário?

Segundo Paes Leme e Mazzilli<sup>112</sup> os Programas de Desligamento Voluntários (PDV) podem ser definidos como uma forma de desligamento concebido com fim de incentivar um número expressivo e específico de pessoas, em troca de um conjunto de incentivos financeiros e não-financeiros, a se demitirem das organizações.

O PDV consiste em instrumento do qual se valem as empresas – privadas e estatais – para redução expressiva de seu quadro pessoal, com fulcro a otimizar custos com pessoal da maneira menos prejudicial aos trabalhadores possível.

De fato, o Programa de Desligamento Voluntário vem demonstrando ao longo do tempo que é instrumento de relevante interesse e repercussão geral e atinge muitas esferas sociais, jurídicas, individuais e coletivas. Se utilizado da maneira adequada, apresenta um grande avanço, permitindo que o Judiciário diminua suas demandas, o empregado receba valores em tempo menor do que receberia após uma demanda judicial, e a empresa mantém seu funcionamento ativo no mercado, com um número menor de empregados.

No Programa, os empregados optam voluntariamente pela saída da empresa sem que sejam surpreendidos com a dispensa pelo empregador. Esta seria uma das grandes vantagens do programa – a possibilidade de previsão e programação do trabalhador.

O objetivo do PDV é conceder vantagem pecuniária ao empregado que se desligar por meio do programa, de maneira voluntária, mediante recibo. Com a adesão dos empregados, a empresa tem seu quadro de pessoal reduzido, o que

---

<sup>111</sup> MCKENNA, Regis.Folha Management. A Revolução da informação fortalece os consumidores. São Paulo: **Folha de São Paulo**, 21 ago. 1995, p.1-4..

<sup>112</sup> PAES LEME, P. R. S; MAZZILLI, C. Análise do programa de demissões voluntárias do Banco do Brasil. In: **ENCONTRO ANUAL DA ANPAD**, 25, Campinas, 2001. Anais.

reduz sua folha de pagamentos. O empregado, por sua vez, recebe os valores cabíveis e uma indenização pela adesão ao programa.

Há de se observar que o TRT 3ª Região assim decidiu:

“PLANO DE INCENTIVO À DEMISSÃO – ADESÃO – TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL VÁLIDA. Declaração de vontade válida e expressa sem vícios, externada conscientemente por pessoa física capaz, é instrumento jurídico válido para criar, modificar ou extinguir obrigações. Deixar de considerá-la em sua eficácia desestabiliza a ordem jurídica e retira do Direito a segurança e seriedade que deve imprimir às relações sociais. O trabalhador maior e capaz é cidadão como outro qualquer que tem responsabilidade pela vontade que emite nos negócios jurídicos de que participa, só podendo o Direito invalidá-la quando se desnatura por vício, temor reverencial ou excessiva subordinação econômica. No caso da reclamada, trata-se de trabalhadores esclarecidos que participam de plano voluntário de demissão, cuja aderência provém de **livre opção, seguida de obrigatórias ponderações e reflexões que a natureza do ato exige**. A **proteção** que o Processo do Trabalho defere ao **trabalhador não pode chegar ao ponto de assemelhar-se à tutela ou curatela**, em que a vontade do representado se faz pelo representante. Se assim se agir, nunca haverá maturidade do trabalhador nem respeito e seriedade às suas declarações, pois ficará submetido a um processo de alienação permanente que não lhe permitirá jamais transformar-se num cidadão consciente e plenamente capaz.<sup>113</sup>

O julgado acima demonstra claramente a visão que o Judiciário deve ter no sentido de afastar o preconceito de que o empregador figura como “ofensor” e que sua “vítima” é o empregado, totalmente desprotegido e carecendo de proteção como se fosse um ente inferior sem vontade própria, sem consciência ou qualquer entendimento.

O TST firmou entendimento de que o Programa de Desligamento Voluntário constitui modalidade de transação extrajudicial<sup>114</sup> e muito se discutiu sobre o alcance e limites do recibo de quitação.

---

<sup>113</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 239401/01**. Relator: Desembargador Antonio Alvares da Silva. Minas Gerais, 12 de maio de 2001.

<sup>114</sup> TST – OJ 270 – SDI 1. 270. PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS (inserida em 27.09.2002) 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.

Diante da problemática há de se observar, ainda, que haverá alcance diferente para o recibo de quitação pois em se tratando de negociação coletiva, resguardadas a proporcionalidade e razoabilidade, a quitação é liberatória geral e em se tratando de relações individuais tem se firmado o entendimento de quitação com efeitos limitados.

### **6.3. Os recibos de quitação, o art. 477, §2º, da CLT, a Súmula 330 do TST e a OJ 270 da SDI-1 do TST**

Cuidado especial sempre foi tomado pelo legislador celetista e pelo Tribunal Superior do Trabalho quanto à quitação do contrato de emprego, precipuamente em razão de muitas fraudes cometidas pelos empregadores, como ocorrido nos idos de 1960, quando os empregadores passaram a ter o hábito de exigir dos empregados, ao final da prestação de serviços, a assinatura do comunicado de dispensa sem data e com quitação plena do contrato havido entre as partes, o que é considerado atualmente pelo Código Penal como crime contra a organização do trabalho:

Frustração de direito assegurado por lei trabalhista

Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Na mesma pena incorre quem:

I - obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida;

II - impede alguém de se desligar de serviços de qualquer natureza, mediante coação ou por meio da retenção de seus documentos pessoais ou contratuais.

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental.

Com isso, o então Deputado Aarão Steinbruch, redigiu a Lei 4.066/62, condicionando a validade do recibo de dispensa do empregado que contava com mais de um ano de empresa, ao amparo sindical, com o claro intuito de minimizar as ocorrências aqui já destacadas. Posteriormente, a Lei 5.472/68 ainda

resguardou outros interesses dos empregados ao assegurar-lhes que a quitação só teria validade em relação às parcelas especificadas no termo rescisório, cujo princípio é mantido até hoje pelo art. 477, §1º da CLT<sup>115</sup>, ampliando a assistência não só aos sindicatos, como também ao Ministério do Trabalho.

Inicialmente o TST entendia que a transação extrajudicial importava o fim do contrato de trabalho e quitava apenas e exclusivamente as parcelas e valores que constassem expressamente no recibo. A rigor aplicava-se a OJ 270 da SBDI-I, *in verbis*:

OJ 270 SBDI-I. PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS (inserida em 27.09.2002)

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.

Nessa seara aplicava-se o consubstanciado no § 2º do artigo 477 da CLT, que exige que seja especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado onde somente seria válida a quitação se houvesse detalhada discriminação de valores. Veja o teor do referido dispositivo legal:

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.

§ 2º - O 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.

Havia, inclusive, o entendimento firmado nos itens I e II da Súmula 330 do TST dispondo sobre a validade da quitação. O que se nota pela leitura do *caput* da

---

<sup>115</sup> 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. § 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Súmula é que a eficácia liberatória estaria relacionada exclusivamente àquelas expressamente dispostas no recibo, com exceção se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. No item I o TST firmou entendimento de que a quitação não abrangia parcelas que não estivessem consignadas no recibo nem seus reflexos, mesmo que estes constassem no recibo. No item II assevera o TST que, com relação a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida concernente ao período expressamente consignado no recibo de quitação. Note o inteiro teor sumulado:

Súmula nº 330 do TST. QUITAÇÃO. VALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. 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 quitação.

Contudo, em razão de muita controvérsia e diversos entendimentos conflitantes, a questão mostrou-se muito complexa e ferrenhamente discutível, como se vê nos julgados citados a seguir: **favoráveis à quitação ampla**: DJMT, 13/04/2005, Processo n. TRT-23-RO-01579.2003.004.23.00-9, rel. des. Osmair Couto; DJMG, 12/05/2001, Processo n. TRT-3-RO-2394/01, rel. des. min. Antônio Alvares da Silva; DOJT 7ª Região, 05/12/2003, Processo n. TRT-7-0146900-29.2000.5.07.0002, rel. des. Judicael Sudário de Pinho. **Desfavoráveis**: DeJT, 29/08/2014, Processo n. TRT-2-RO-00010942120105020464, rel. des. Álvaro Alves Nôga; DeJT, 04/05/2011, Processo n. TRT-16-01860-2005-002-16-00-9, rel. des. José Evandro de Souza; DeJT, 30/10/2012, Processo n. TRT-4-RO-0069500-05.2009.5.04.0002, rel. des. Raul Zoratto Sanvicente. **Favoráveis à quitação ampla**: DOe, 02/07/2014, Processo n. TRT-12-RO-01897-2008-004-12-85-7, rel. des. Maria De Lourdes Leiria; DOe, 22/07/2014, Processo n. TRT-12-0005785-55.2010.5.12.0026, rel. des. Teresa Regina Cotosky; DJ/SC, 11/03/2004, Processo

n. TRT-12-01827-2002-041-12-00-0, rel. des. Geraldo José Balbinot. **Desfavoráveis:** DOe, 06/04/2012, Processo n. TRT-12-08094-2003-036-12-86-6, rel. des. Águeda Maria L. Pereira; DOe, 05/12/2013, Processo n. TRT-12-0001333-84.2010.5.12.0031, rel. des. Maria Aparecida Caitano; DOe, 27/03/2014, Processo n. TRT-12-0000241-06.2011.5.12.0009, rel. des. Águeda Maria L. Pereira.

Tamanha polêmica levou a discussão ao Supremo Tribunal Federal buscando sanar a seguinte questão: a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de demissão incentivada, pode ensejar **quitação ampla e irrestrita** de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, **caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano?** Ou, em outros termos: O acórdão do TST que recusa validade à transação com tal amplitude enseja violação ao ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI, CF) ou ao direito dos trabalhadores ao reconhecimento dos acordos coletivos (art. 7º, XXVI, CF)? Tais questionamentos foram levantados no RE 590.415, que trataremos em item apropriado.

Frisa-se, mais uma vez que ainda que não haja acordo coletivo, entende-se plenamente cabível a aplicação do entendimento do Supremo Tribunal Federal para as adesões em relações individuais e não somente para as que reconheçam acordos coletivos.

Antes, contudo, mister conhecer os apontamentos sobre o referido instituto no Direito Comparado e verificar qual o papel do Sindicato e do Ministério Público do Trabalho com relação ao PDV.

#### **6.4. Direito Comparado**

O Programa de Desligamento Voluntário teve seu nascimento esculpido nos frutos da globalização. Em razão do crescimento e aceleração da economia, da tecnologia aliada ao neoliberalismo as relações empregatícias sofreram impactos. Crises econômicas que antes da globalização atingiam apenas as pequenas empresas, hoje afetam catastroficamente grandes empresas e multinacionais

gerando reflexos em todos os âmbitos atingindo frontalmente empregadores e empregados.

Ao invés de as empresas simplesmente fecharem suas portas, criou-se o mecanismo de adesão voluntária mediante compensação indenizatória àqueles que participassem dos Programas de Desligamento Voluntário.

Após as privatizações e reestruturações tanto o setor público como o privado passaram a adotar medidas para desligamento coletivo por meio dos Planos de Demissão Voluntária.

Os planos de demissão incentivada (PDIs) surgiram na década de oitenta, como um recurso pelo qual as empresas procuraram sobreviver aos efeitos da globalização, optando pela redução de custos com quadro de pessoal vendo-o como alternativa emergencial para tornarem-se mais competitivas. A categoria dos bancários foi uma das mais afetadas por tais medidas. Em 1986, era formada por 978.000 trabalhadores. Em 2003, contava com apenas 398.098 empregados, como leciona COSTA<sup>116</sup>

É importante destacar os mecanismos de negociação coletiva retratados na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981.

#### **Convenção n. 98/1949**

“Art. 4º — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.”

#### **Convenção n. 154/1981**

“Art. 2 — Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte,

---

<sup>116</sup> COSTA, Zilma Aparecida da Silva Ribeiro. **Programas de desligamento voluntário e seus impactos no mercado de trabalho**. São Paulo: LTR, 2004. p. 119.

um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

“Art. 5 – 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;

b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem as alíneas a, b e c do artigo 2º da presente Convenção;

c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;

d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;

e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

**Recomendação n. 163/1981**, que suplementa a Convenção n. 154/1981, dispõe que empregadores e associações de empregados devem ser estimulados a buscar eles próprios as soluções para os conflitos coletivos trabalhistas.

“8. Se necessárias, devem ser tomadas medidas condizentes com as condições nacionais para que os procedimentos para a solução de conflitos trabalhistas ajudem as partes a encontrar elas próprias a solução da disputa, quer o conflito tenha surgido durante a negociação de acordos, quer tenha surgido com relação à interpretação e à aplicação de acordos ou esteja coberto pela Recomendação sobre o Exame de Queixas, de 1967”

### **6.5. O papel do Sindicato e do Ministério Público do Trabalho**

O desligamento do empregado que conta com mais de um ano de trabalho é ato que demanda a assistência pelo Sindicato ou pelo Ministério do Trabalho e Emprego para a homologação das verbas rescisórias. Como o Programa de Desligamento Voluntário é ato de desligamento, há também de se observar a descrita regra.

É possível asseverar, portanto, que o Sindicato participa das negociações prévias ao PDV, e o faz não por sua vontade, mas representando a vontade da categoria que representa.

Para melhor ilustrar a participação dos Sindicatos, cabe trazer um trecho da decisão do Supremo Tribunal Federal que, citando um dos precedentes para os votos, descreveu a intervenção da entidade na negociação do PDV:

3. Especificamente sobre a vontade manifestada pela categoria em favor da celebração do acordo coletivo, o acórdão confirma que as negociações desenvolveram-se ao longo de vários meses, com ampla participação dos empregados; que as entidades sindicais foram pressionadas pelos trabalhadores a convocar assembleias para deliberar sobre a proposta de PDI; e que, quando convocadas as assembleias, compareceram 97,14% dos associados dos sindicatos réus – que correspondiam a 77,85% do quadro funcional do BESC lotado nas respectivas bases – tendo-se decidido por 97,69% dos presentes pela aprovação do acordo coletivo nas condições propostas pelo Banco.

4. Em momento algum, afirma-se, as assembleias que deliberaram sobre o PDI foram impugnadas. Além disso, os empregados tinham a opção de aderir ou não ao plano e podiam, a qualquer tempo e até a assinatura do termo de rescisão, desistir da adesão já manifestada. Por essas razões, o TST entendeu que não havia “a

menor condição de se cogitar” que o PDI ou o acordo que o aprovou atingisse a liberdade individual ou coletiva dos trabalhadores.<sup>117</sup>

Percebe-se nesta descrição, que durante a negociação dos termos do Programa de Desligamento Voluntário os empregados tiveram – por meio do Sindicato – voz para questionamento e sugestões ao acordo. Este é o papel do Sindicato no procedimento do PDV.

No caso do Ministério Público do Trabalho, este poderá atuar também repressivamente por meio de ação anulatória, por exemplo. Há de se destacar um caso interessante que pode ser consultado no processo nº 0010012-46.2013.5.15.0076, em que o Ministério Público do Trabalho ingressou com ação logrando êxito em receber da Justiça a declaração da nulidade de demissões e determinou o fim das dispensas até que fosse realizada a negociação prévia com a entidade sindical.

O Ministério Público do Trabalho também pode mediar acordos entre o Sindicato da categoria e a empresa. Foi isso o que aconteceu entre a TAM e o Sindicato Nacional dos Aeronautas (SNA). O acordo foi aprovado em assembleia da categoria e teve a mediação do Ministério Público do Trabalho (MPT), representado por um procurador que instaurou inquérito civil investigatório após a TAM anunciar a dispensa em massa.

## **6.6. A Reflexão do Supremo Tribunal Federal**

Em razão das tantas disputas, o assunto chegou até o Supremo Tribunal Federal por meio do Recurso Extraordinário 590.415. Nos termos do julgamento, proferido em 30 de abril de 2015, o Supremo Tribunal Federal firmou entendimento sobre o assunto, que desperta as mais diversas opiniões entre doutrinadores e julgadores.

---

<sup>117</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415**. Relator: Ministro Roberto Barroso. Santa Catarina, SC, 30 de abril de 2015.

Com relação ao Programa de Desligamento Voluntário, no âmbito das relações individuais, o Supremo Tribunal Federal reconhece que o empregado pode não ter a necessária ciência sobre os valores que lhe cabem no momento da rescisão de seu contrato, para avaliar se as contas apresentadas estão devidamente corretas. Isso porque se considera que a condição de subordinação, a desinformação ou até mesmo a necessidade podem levar o empregado a agir em prejuízo próprio.

9. Essa lógica protetiva está presente na Constituição, que consagrou um grande número de dispositivos à garantia de direitos trabalhistas no âmbito das relações individuais. Essa mesma lógica encontra-se presente no art. 477, §2º, da CLT e na Súmula 330 do TST, quando se determina que a quitação tem eficácia liberatória exclusivamente quanto às parcelas consignadas no recibo, independentemente de ter sido concedida em termos mais amplos.

10. Não se espera que o empregado, no momento da rescisão de seu contrato, tenha condições de avaliar se as parcelas e valores indicados no termo de rescisão correspondem efetivamente a todas as verbas a que faria jus. Considera-se que a condição de subordinação, a desinformação ou a necessidade podem levá-lo a agir em prejuízo próprio. Por isso, a quitação, **no âmbito das relações individuais**, produz efeitos limitados. **Entretanto, tal assimetria entre empregador e empregados não se coloca – ao menos não com a mesma força – nas relações coletivas.** (Grifamos)<sup>118</sup>

Em que pese o entendimento do Supremo Tribunal Federal, há de se observar que o empregado estará assistido quando da adesão ao PDV, em âmbito individual e, somando-se a isso, temos o fato de que o Programa de Desligamento Voluntário é ato complexo que demanda procedimentos burocráticos e não se explica, data máxima vênica, a restrição feita pelo Supremo Tribunal Federal.

Vale ressaltar que o Supremo considera que no âmbito das relações coletivas tal protecionismo não tem o mesmo fundamento. Isto ocorre porque neste tipo de relação o empregado está devidamente assistido pelo seu Sindicato – como ficou demonstrado em tópico próprio –, que tem a oportunidade de examinar todas as disposições do acordo e contas apresentadas.

---

<sup>118</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415**. Relator: Ministro Roberto Barroso. Santa Catarina, SC, 30 de abril de 2015.

Ademais, tem-se incentivado o cumprimento voluntário das convenções e acordos coletivos com o objetivo de valorizar a função política e social desse tipo de negociação. No dizer do Supremo Tribunal Federal,

26. A negociação coletiva é uma forma de superação de conflito que desempenha função política e social de grande relevância. De fato, ao incentivar o diálogo, ela tem uma atuação terapêutica sobre o conflito entre capital e trabalho e possibilita que as próprias categorias econômicas e profissionais disponham sobre as regras às quais se submeterão, garantindo aos empregados um sentimento de valor e de participação. É importante como experiência de autogoverno, como processo de autocompreensão e como exercício da habilidade e do poder de influenciar a vida no trabalho e fora do trabalho. É, portanto, um mecanismo de consolidação da democracia e de consecução autônoma da paz social.<sup>119</sup>

O cunho social das negociações coletivas não poderia deixar de ser exaltado. Levar em conta a opinião do trabalhador, e ele notar que tem sua voz considerada, certamente proporciona reflexo positivo para a relação trabalhista como um todo. Além disso, é necessário mencionar o apoio conferido pela legislação à negociação coletiva, demonstrado pelo texto constitucional, como se verifica abaixo, com destaques:

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;**

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;**

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

**XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”**

Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

---

<sup>119</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415**. Relator: Ministro Roberto Barroso. Santa Catarina, SC, 30 de abril de 2015.

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

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

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Fica claro que as convenções e acordos coletivos de trabalho têm prestígio perante a base da legislação trabalhista brasileira e, tendo em vista que essa legislação é eivada pelo protecionismo, entende-se que as prerrogativas de zelo das entidades de classe e órgãos de proteção sobre o interesse do empregado foram levadas em consideração – e devem, também, ser consideradas na negociação do PDV.

Ainda quanto à inicial resistência sobre o Programa de Desligamento Voluntário, em sua decisão, o Supremo Tribunal Federal menciona a razão histórica para tanto:

### III. MODELOS JUSTRABALHISTAS: O PADRÃO CORPORATIVO-AUTORITÁRIO QUE PREDOMINOU ANTERIORMENTE À CONSTITUIÇÃO DE 1988

11. O segundo elemento relevante para uma adequada compreensão da limitação da autonomia da vontade no âmbito do Direito de Trabalho encontra-se no modelo de normatização justralhista que inspirou a legislação infraconstitucional brasileira. De acordo com a doutrina, um modelo de normatização pode se caracterizar pelo predomínio de normas de origem autônoma, baseadas no exercício da autonomia privada das categorias de empregadores e de trabalhadores, ou pelo predomínio de normas de origem heterônoma ou estatal.

12. Nos modelos de normatização autônoma, os conflitos entre capital e trabalho são, como regra, resolvidos no âmbito da

sociedade civil, através de mecanismos de negociação coletiva entre sindicatos, associações profissionais e trabalhadores. Pode haver legislação estatal tutelando os direitos mais essenciais ou dispendo sobre procedimentos a serem observados no âmbito das negociações coletivas, mas as normas que regulam as relações de trabalho são produzidas pelos particulares, com considerável liberdade, através de instrumentos similares aos acordos e convenções coletivas. Esse é o modelo típico das democracias consolidadas, defendido pela Organização Internacional do Trabalho.

13. Há, por outro lado, um modelo de normatização marcadamente heterônoma, que segue um padrão corporativo-autoritário, que **rejeita a autocomposição e a produção de normas privadas, através da submissão do conflito trabalhista ao rigoroso controle do Estado, direta ou indiretamente, no último caso, por meio de uma legislação minuciosa, que procura se antecipar e/ou eventualmente sufocar o embate entre empregadores e trabalhadores.** Nesse caso, a disciplina das relações de trabalho provém fundamentalmente do Estado. Os exemplos clássicos de tal padrão são as experiências da Itália fascista e da Alemanha nazista, no século XX, **com influência em outros países, entre os quais, reconhecidamente, o Brasil.**

14. A institucionalização do Direito do Trabalho, no Brasil, teve por marco inicial o ano de 1930 e ocorreu até o final do governo de Getúlio Vargas, em 1945. Desenvolveu-se, portanto, durante um longo período político autoritário, marcado inclusive pela perseguição estatal às lideranças operárias, e manteve seus efeitos, mesmo durante os breves períodos democráticos, sem grandes inovações, até a Constituição de 1988. Criou-se, em tal período, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e o Departamento Nacional do Trabalho, e concebeu-se: i) a legislação profissional, minuciosa e protetiva, que foi reunida, em 1943, na Consolidação das Leis do Trabalho; ii) o sindicato único, reconhecido e controlado pelo Estado, que, por consequência, não respondia perante os trabalhadores que supostamente representava; iii) o imposto sindical, devido por todos que pertencessem à categoria profissional, independentemente de serem sócios; iv) a Justiça do Trabalho, prevista pela Constituição de 1937 e regulamentada em 1939.<sup>120</sup>

Identifica-se, diante dessa exposição, que a autocomposição, ou a solução de conflitos sem a intervenção estatal, não era familiar e amigável para o Direito do Trabalho no Brasil, em razão de suas bases históricas e, por isso, não havia o estímulo a tais atos até muito pouco tempo. O Programa de Desligamento Voluntário, por sua vez, teria encontrado também – e em razão do exposto – tal resistência cultural. Claramente essa visão vem sendo modificada, dada a

---

<sup>120</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415**. Relator: Ministro Roberto Barroso. Santa Catarina, SC, 30 de abril de 2015.

modernização – também influenciada, como já dito, pelo sistema estrangeiro – da legislação e aplicação da lei trabalhista.

Essa mudança de pensamento foi marcada pela Constituição Federal de 1988, que, conforme exposto acima, reconheceu o valor da autocomposição de conflitos na seara trabalhista por meio das convenções e acordos coletivos.

19. A Constituição de 1988 restabeleceu o Estado Democrático de Direito, afirmou como seus fundamentos a cidadania, a dignidade humana, o pluralismo político e reconheceu uma série de direitos sociais que se prestam a assegurar condições materiais para a participação do cidadão no debate público. Especificamente no que respeita ao direito coletivo do trabalho, como já mencionado, prestigiou a autonomia coletiva da vontade como mecanismo pelo qual o trabalhador contribuirá para a formulação das normas que regerão a sua própria vida, inclusive no trabalho (art. 7º, XXVI, CF).<sup>121</sup>

### **6.7. A Decisão do Supremo Tribunal Federal**

No caso examinado pelo Supremo Tribunal Federal, o Programa de Desligamento Voluntário trazia a previsão de que a adesão ensejaria a rescisão do contrato de trabalho, com quitação total de toda e qualquer parcela do contrato que estivesse pendente.

Ressalta-se mais uma vez que o Programa passou por negociação coletiva tempestiva, com a participação do Sindicato que representava os trabalhadores e falava por eles. O Sindicato, por sua vez, tinha o papel de consultar em assembleia os trabalhadores, unificando sua voz para as negociações realizadas. Esta atividade caracterizou, sem dúvida, o exercício da autonomia da vontade coletiva da categoria em questão.

Tem-se, ainda, a informação de que a categoria teria pressionado o Sindicato a aprovar os termos do Programa de Desligamento Voluntário, justamente por considerá-lo de acordo com as expectativas dos trabalhadores, fato

---

<sup>121</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415**. Relator: Ministro Roberto Barroso. Santa Catarina, SC, 30 de abril de 2015.

que afasta o argumento de desconhecimento dos termos por parte dos empregados e reitera o exercício da autonomia da vontade coletiva.

Nota-se, também, que ajustados os termos do Programa de Desligamento Voluntário, caberia a cada empregado, individualmente, decidir sobre aderir ou não ao programa, ou seja, concordar ou não com os termos discutidos, negociados e ali expostos, e mais:

38. Por outro lado, ao aderir ao PDI, a reclamante não abriu mão de parcelas indisponíveis, que constituíssem “patamar civilizatório mínimo” do trabalhador. Não se sujeitou a condições aviltantes de trabalho (ao contrário, encerrou a relação de trabalho). Não atentou contra a saúde ou a segurança no trabalho. Não abriu mão de ter a sua CNTP assinada. Apenas transacionou eventuais direitos de caráter patrimonial ainda pendentes, que justamente por serem “eventuais” eram incertos, configurando res dubia, e optou por receber, em seu lugar, de forma certa e imediata, a importância correspondente a 78 (setenta e oito) vezes o valor da maior remuneração que percebeu no Banco. Teve garantida, ainda, a manutenção do plano de saúde pelo prazo de 1 (um) ano, a contar do seu desligamento. Não há que se falar, portanto, em renúncia a direito indisponível.<sup>122</sup>

Por fim, fundamentou o Supremo Tribunal Federal:

41. Não há que se falar, portanto, em interpretação restritiva do ajuste, sendo de se ressaltar, ainda, que a reclamante contou com a assistência da Delegacia Regional do Trabalho de Santa Catarina no ato de rescisão, tendo declarado que esta lhe prestou todos os esclarecimentos acerca das consequências da renúncia à estabilidade e da quitação outorgada. Assim, a autonomia individual da vontade foi exercida nos estreitíssimos limites permitidos pelo ordenamento trabalhista e tal como autorizada pela categoria, no exercício de sua autonomia coletiva.

42. Nesses termos, não há qualquer argumento que justifique o não reconhecimento da quitação plena outorgada pela reclamante ou que enseje a invalidade do acordo coletivo que a autorizou. Ao fazê-lo, a decisão recorrida incorreu em violação ao art. 7º, XXVI, da Constituição, uma vez que negou reconhecimento ao acordo coletivo com base em fundamentos ilegítimos, sendo de se destacar que o respeito a tais acordos preserva o interesse da classe trabalhadora de dispor desse instrumento essencial à adequação das normas trabalhistas aos momentos de crise e à minimização dos danos ensejados por dispensas em massa.<sup>123</sup>

---

<sup>122</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415**. Relator: Ministro Roberto Barroso. Santa Catarina, SC, 30 de abril de 2015.

<sup>123</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415**. Relator: Ministro Roberto Barroso. Santa Catarina, SC, 30 de abril de 2015.

O Supremo Tribunal Federal, com base no exposto, deu provimento ao recurso extraordinário, afirmando a validade do termo de quitação plena assinado pela reclamante quando da adesão ao Programa de Desligamento Voluntário, com base no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, fixando como tese, em sede de repercussão geral, que:

A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.<sup>124</sup>

Na linha do proposto no presente estudo, destacamos alguns pontos relevantes:

a) Existem exceções para a irrenunciabilidade de direitos dos empregados? Será que o empregado poderia renunciar a direitos básicos e fundamentais? E se sim, essa renúncia seria plenamente válida?

Certamente há de se pautar a resposta na razoabilidade e proporcionalidade. Caso seja verificada fraude, coação, lesão, ou outro defeito do negócio jurídico o acordo não é considerado válido. O mesmo se dá à renúncia de direitos, como o da estabilidade, por exemplo. Tudo terá de ser avaliado pontualmente, no caso concreto.

b) As transações podem ser efetivadas pelo princípio básico da autonomia de vontade das partes? O protecionismo tem limites?

Parece ser ousadia responder que o princípio norteador do Programa de Desligamento Voluntário é o da autonomia da vontade, mas o é, afinal no âmbito coletivo, as regras são determinadas pelas duas partes e, no âmbito individual, ninguém será obrigado a aderir ao plano. Por outro lado, fica claro que tal princípio deve ser aplicado com ressalvas, por suposto.

---

<sup>124</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415**. Relator: Ministro Roberto Barroso. Santa Catarina, SC, 30 de abril de 2015.

Também não se deve olvidar que deve haver, a fim de que se evite abusos, certo protecionismo com relação à adesão e o termo de quitação. No entanto, para esse protecionismo deve ser levado em conta todo o procedimento prévio do Programa de Desligamento Voluntário.

Conforme afirmou Robortella, “O Direito do Trabalho precisa ampliar seus horizontes, ocupando-se de proteger o trabalhador e, ao mesmo tempo, estimular o investimento produtivo.”<sup>125</sup>

Tanto o protecionismo como a autonomia devem caminhar juntos, em harmonia.

c) A coação deve ser pressuposto básico para a nulidade de atos ou, ainda que ela não se comprove, basta eventual perda de direitos para que seja ela legitimada?

É importante saber que a coação, para viciar a declaração da vontade, há de ser tal que incuta ao paciente fundado temor de dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família, ou aos seus bens. Dessa forma há de ser comprovada para que seja legitimada a fim de que não seja apenas instrumento de manobra de ataque-defesa no Judiciário para desqualificar o pagamento efetuado pelo empregador ao empregado. O que muito se vê no Judiciário é novo pedido de verbas alegando que a adesão ao PDV não foi por ato voluntário e sim por coação o que, por vezes, não tem intimidade com a verdade.

Portanto, não bastaria a eventual perda de direitos para que fosse legitimada.

d) Por fim, questiona-se: Programa de Desligamento Voluntário pode ser efetivado por qualquer empregado, ainda que estável?

Pela análise de diversos julgados e pelo histórico do PDV no Brasil é possível afirmar que qualquer empregado poderá aderir ao Programa desde que cumpra com os requisitos previamente determinados pois a estabilidade não poderia ser empecilho para que ele efetivasse sua adesão. Isso, ao revés de protegê-lo, seria

---

<sup>125</sup> ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. Idéias para a Reforma da Legislação do Trabalho. **Revista do Advogado**, Ano XXV, nº 82. São Paulo: AASP - Associação dos Advogados de São Paulo, 2005. p. 94. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11114](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11114). Acesso em: 30 Set. 2016.

o mesmo que ferir seu direito à igualdade. Analisemos: se um empregado não estável pode optar pelo Programa livremente, sob qual justificativa e fundamento poder-se-ia tolher o direito do estável? Há de se observar que em 1995 quando ocorreu o PDV do Banco do Brasil, aqueles eram estáveis e optaram pela adesão por considerarem ser maior benefício do que a própria estabilidade.

## CONCLUSÃO

Verificamos, neste estudo, um histórico do Direito do Trabalho no Brasil, para comprovar que suas raízes são fundadas no protecionismo e na consideração de hipossuficiência do trabalhador.

Pudemos perceber que essa consideração de hipossuficiência deu-se em razão de como o trabalho figurou no desenvolvimento social dos povos, ao longo do tempo. A princípio, era uma espécie de castigo, e assim se comportou por muitos anos. A estabilidade deste conceito mau desenvolvido – à época – fez firmar a ideia de que o trabalhador era o menos privilegiado, o inculto, o castigado.

Passado o tempo, uma nova corrente sociológica passou a supervalorizar o trabalhador, afirmando e consolidando no pensamento social que o trabalho dignificava o homem; que trabalhando o homem contribuía de maneira sólida para o desenvolvimento de um país; que o trabalhador seria tão honrado que merecia proteção especial da lei.

Concordamos com a afirmação de que o trabalho muda e dignifica a vida do homem, afinal, vivemos num século avançado em relação àquela época e, até aqui, vimos o indiscutível crescimento mundial pautado no trabalho digno humano. Por outro lado, não podemos deixar de mencionar que a necessidade de mudança dessa visão – do trabalho-castigo para o trabalho-digno – fez com que o protecionismo – talvez eivado por um tipo de ‘culpa social’ – imperasse sobremaneira por todas as relações de trabalho, sejam elas formais ou informais.

Esse protecionismo foi base absoluta para o Direito do Trabalho até os tempos mais recentes e, justamente por conta disso, temos atualmente tanta discussão, por exemplo, sobre a aplicação do Programa de Desligamento Voluntário, objeto deste estudo.

Não é a primeira vez que o país enfrenta uma crise financeira, mas talvez seja a primeira vez que tanto questionamento tem sido feito sobre a hipossuficiência do empregador. É claro que os precedentes auxiliam na montagem dos processos e convicções no sentido de considerá-lo também como sofredor de prejuízos numa situação de trabalho, mas nos dias de hoje, essa visão tem sido muito mais latente.

Acreditamos se tratar de uma evolução do Direito do Trabalho, que está caminhando para uma linha de mais igualdade, guardadas as devidas proporções das partes.

Não temos pretensão de igualar grandes empresários com pequenos trabalhadores. De forma alguma suas condições sociais e financeiras se equivaleriam, para que fossem considerados iguais num processo trabalhista. Porém acreditamos na igualdade das partes no processo, guardadas as proporções de suas diferenças. Trazer o absolutismo da hipossuficiência do empregado para o processo, certamente seria taxar uma parte da sentença, o que nem sempre é justo – e justiça é o objetivo aqui.

Diante da crise econômica que assola o país, importante se considerar que muitos empregadores estão passando por situações econômicas difíceis, tendo reduzida a quase a zero sua capacidade de manutenção do quadro normal de empregados. Um Programa de Desligamento Voluntário seria, neste caso, a mais rápida e justa solução para o problema apresentado: o empregado se voluntariaria à demissão, recebendo as condições estipuladas no plano como benefícios financeiros e não-financeiros, e o empregador manteria sua empresa funcionando, com um custo reduzido.

Essa solução é sadia, inclusive, para a economia do país, se considerarmos que a crise é passageira e as empresas que hoje propõem o Programa de Desligamento Voluntário, amanhã estarão mais consolidadas no cenário econômico, contratando novamente.

Acreditamos que o PDV é uma solução para a economia, nos dias de hoje. Solução essa que beneficia – na medida do possível – o empregador e o empregado. E trazemos o termo ‘na medida do possível’ para as duas partes, porque entendemos que neste programa há ganhos e perdas dos dois lados: o empregado ganharia não sendo pego de surpresa e recebendo alguns benefícios para a adesão ao plano mas, por outro lado, perderia seu emprego; e o empregador ganharia na redução de custos de seu quadro pessoal e manteria a empresa em pleno funcionamento mas, por outro lado, reduziria seu quadro e a sua capacidade de produção.

Novamente, consideramos aqui o ganho e a perda proporcional das duas partes, e por isso entendemos que o Programa de Desligamento Voluntário seria uma opção razoável para a época em que vivemos.

Outro ponto que analisamos foi o posicionamento do empregado ante o empregador.

Vivemos hoje num mundo em que o acesso à informação é irrestrito. O perfil do empregado mudou: muitos são qualificados, as famílias possuem internet e comunicação vasta com diversas outras pessoas, existem vários pontos de assistência jurídica gratuita, inclusive oferecidas pelo governo, em que o empregado pode tirar dúvida sobre qualquer aspecto do seu contrato de trabalho, além dos sindicatos que participam das decisões coletivas das empresas, representando e defendendo o empregado.

Esse cenário faz com que possamos refletir a posição do empregado em relação ao seu emprego: ele não é mais o inculto e hipossuficiente de antigamente. Não raro se vê o empregado que conhece as leis do trabalho melhor do que os próprios departamentos de recursos humanos da empresa. Então, podemos concluir que, pelo menos na grande maioria das vezes, o empregado, ao aderir ao PDV, tem ciência de suas condições e seus termos e, caso não o tenha, o representante do sindicato que o assistirá obrigatoriamente, estaria ali para sanar quaisquer dúvidas que possam surgir ante a adesão ao plano.

Isso muda a figura do empregado como reclamante num processo trabalhista, em que reivindique algum direito após ter aderido ao Programa de Desligamento Voluntário. Aqui, a presunção de hipossuficiência do empregado é questionável.

Citando o RE 590.415, objeto de análise deste trabalho, para qualquer análise sobre o Programa de Desligamento Voluntário, é fundamental que se considere o seguinte:

os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar sua função protetiva e de não desestimular seu uso.

No caso concreto analisado pelo RE 590.415, questionou-se a validade do termo de quitação – seria ele legítimo para quitar qualquer parcela objeto do contrato de emprego, ou seu efeito estaria restrito aos valores nele descritos, ainda que o contrário estivesse disposto no acordo que aprovou o Programa de Desligamento Voluntário?

Tendo analisado a capacidade do empregador de transacionar, o procedimento do Programa de Desligamento Voluntário, a participação do Sindicato e as informações de que o empregado dispõe durante toda a negociação do PDV, até sua voluntária adesão, concordamos com o Supremo Tribunal Federal que garantiu a validade do termo de quitação sobre todas as parcelas descritas no acordo coletivo que aprovou o plano.

Este reforço aos termos da transação garante a segurança jurídica para ambas as partes – empregador e empregado – pautada no acordo firmado voluntariamente entre elas, com a finalidade de reduzir os efeitos negativos da dispensa.

O Programa de Desligamento Voluntário é fruto de um acordo e, como todo acordo, tem condições das duas partes. É um acordo entre o empregado e o empregador. Um trato de perdas e ganhos mútuos, que precisa ser incentivado, visando à saúde econômica do mercado de trabalho atual.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. Limites da renúncia e da transação Judicial e extrajudicial. **Revista TRT 3ª Região**. Belo Horizonte. v. 27, n. 57, jul.97/dez.97. Disponível em: ([http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/2862/alice\\_monteiro\\_limites\\_da\\_renuncia.pdf?sequence=1](http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/2862/alice_monteiro_limites_da_renuncia.pdf?sequence=1)). Acesso em: 02. Ago. 2016.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Brasília: Universidade de Brasília. 1995.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Manual de combate ao trabalho em condições análogas às de escravo**, Brasília, MTE, 2011. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A350AC88201350B7404E56553/combate%20trabalho%20escravo%20WEB.PDF>. Acesso em: 27 mai 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590.415**. Relator: Ministro Roberto Barroso. Santa Catarina, SC, 30 de abril de 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 239401/01**. Relator: Desembargador Antonio Alvares da Silva. Minas Gerais, 12 de maio de 2001.

CASSAR, Vólia Bomfim. A globalização e a crise do direito do trabalho: limite à flexibilização. *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*. n.16. 2007. Disponível em: <http://tpmagister.lex.com.br/lexnet/lexnet.dll/Dout/3ca?f=templates&fn=document-frame.htm&2.0>. Acesso em: 25 Jul. 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2016.

COSTA, Zilma Aparecida da Silva Ribeiro. **Programas de desligamento voluntário e seus impactos no mercado de trabalho**. São Paulo: LTR, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012.

Diniz, Maria Helena. **Código civil anotado**. 12.ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: teoria geral das obrigações**. 16.ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

LA CUEVA, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**. 2.ed. Cidade do México: Editorial Porrúa, 1943. v. 2.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2010.

LIMA, Juliana Correia da Silva. **A hipossuficiência fictícia do trabalhador como instrumento para obtenção de proveito econômico**. Jus Navigandi, 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/22962/a-hipossuficiencia-ficticia-do-trabalhador-como-instrumento-para-obtencao-de-proveito-economico>. Acesso em: 20 Jul. 2016.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. **Discurso de posse no Tribunal Superior do Trabalho**. 25 de Fevereiro de 2016. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/discurso-posse-ives-gandra-filho.pdf>. Acesso em: 30 Jul. 2016.

MARTINS, Adalberto. **Manual didático de direito do trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MCKENNA, Regis.Folha Management. A Revolução da informação fortalece os consumidores. São Paulo: **Folha de São Paulo**, 21 ago. 1995.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 17.ed. São Paulo : Malheiros, 2004.

MICHAELIS. **Moderno Dicionário da Língua Portuguesa**. Disponível em: < <http://michaelis.uol.com.br> >. Acesso em: 02 Jun 2016.

MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de direito civil: obrigações**. São Paulo: Saraiva, 2007. v.4.

NADER, Paulo. **Introdução ao estudo do direito**. 38.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 17.ed. São Paulo: LTR, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. O abrandamento do garantismo no direito do trabalho brasileiro. **Boletim Fevereiro/Março 2015**. n.186. Disponível em: [http://www.mascaro.com.br/boletim/fevereiromarco\\_2015\\_edicao\\_186/o\\_abrandamento\\_do\\_garantismo\\_no\\_direito\\_do\\_trabalho\\_brasileiro.html](http://www.mascaro.com.br/boletim/fevereiromarco_2015_edicao_186/o_abrandamento_do_garantismo_no_direito_do_trabalho_brasileiro.html) Acesso em: 31 Jul. 2016.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Manual de Processo Penal e execução penal**. 13.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

PAES LEME, P. R. S; MAZZILLI, C. Análise do programa de demissões voluntárias do Banco do Brasil. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 25., 2001, Campinas. **Anais**. Campinas: ANPAD, 2001.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. 29.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. v. 1.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**, 3ª Edição, São Paulo, LTR, 2000.

PRADO JUNIOR, Caio. **Formação do Brasil contemporâneo**. 8.ed. São Paulo: Brasiliense, 1965.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Idéias para a Reforma da Legislação do Trabalho. **Revista do Advogado**, Ano XXV, nº 82. São Paulo: AASP - Associação dos Advogados de São Paulo, 2005. p. 94. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11114](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11114).

Acesso em: 30 Set. 2016.

ROMITA, Arion Sayão. **Flexigurança: a reforma do mercado de trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

SEVERO, Valdete Souto. O negociado sobre o legislado. **Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA**. Out.2015. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/artigos/o-negociado-sobre-o-legislado>. Acesso em: 31 Jul. 2016.

SIDOU, J. M. Othon (Org.). **Dicionário jurídico**: Academia Brasileira de Letras Jurídicas. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

SILVA, De Plácido. **Vocabulário jurídico**. 32.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. da. **Principiologia do direito do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTR, 1999.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz . A Fúria. **Revista LTR**. São Paulo, v. 66, n. 11, p. 1287-1309, 2002.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 21.ed. São Paulo: LTr, 2003. v.1.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; GORINI, Segadas Viana E. A.; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 21.ed. São Paulo: LTR, 2003. v.2.

SUZUKI, Natalia; CASTELI, Thiago. Trabalho escravo é ainda uma realidade no Brasil. **Carta Capital, São Paulo**, 4 mai 2016. Disponível em: <http://www.cartaeducacao.com.br/aulas/fundamental-2/trabalho-escravo-e-ainda-uma-realidade-no-brasil/>. Acesso em: 25 mai 2016.

TEIXEIRA, João Regis. F. apud ALMEIDA, Amador Paes de. Curso Prático de Processo do Trabalho. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

TST aceita acordo para pagamento parcelado de rescisão. **Migalhas**. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI2735,31047-TST+aceita+acordo+para+pagamento+parcelado+de+rescisao>. Acesso em: 20 Jul. 2016.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil**: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2003. v.2.

VIEIRA, Eliane. O trabalho: breve visão da concepção de castigo da antiguidade cristã, valor social afirmado na Encíclica Rerum Novarum no século XIX e despontar no século XXI como valor bioético. **Revista Bioethikos**, Centro Universitário São Camilo, São Paulo, 2010. Disponível em: <http://www.saocamilosp.br/pdf/bioethikos/78/Art13.pdf>. Acesso em: 19 set 2016.

## ANEXO A

### RE 590.415 – Decisão do Relator

#### RE 590.415

#### (PLANO DE DEMISSÃO INCENTIVADA – PDI)

*Ementa:* DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DEMISSÃO INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS.

1. Plano de demissão incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como de quitação de toda e qualquer parcela decorrente da relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano.

2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente.

3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.

5. Os planos de demissão incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam da mera dispensa por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso.

7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de demissão incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente

do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”.

## RELATÓRIO

1. Trata-se de recurso extraordinário pelo qual o Banco do Brasil S/A, sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A (BESC) se insurgiu contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que desconsiderou a quitação ampla, de toda e qualquer parcela oriunda do contrato de trabalho, outorgada pela recorrida em favor do recorrente, assentando que tal quitação se limita às parcelas e valores especificados no recibo. O recorrente afirma que a rescisão do contrato de trabalho decorreu da adesão da recorrida ao Plano de Demissão Incentivada de 2001 (PDI/2001) e que as cláusulas do pertinente termo de rescisão foram aprovadas mediante acordo coletivo, de forma que a decisão viola o ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI, CF) e o direito ao reconhecimento dos acordos coletivos (art. 7º, XXVI, CF), tal como previstos pela Constituição de 1988.

2. Na origem, a reclamante reconheceu que aderiu ao PDI/2001 e que, em virtude disso, assinou termo de rescisão pelo qual transacionou os valores eventualmente pendentes oriundos de seu contrato de trabalho em troca da percepção de indenização imediata, outorgando quitação ampla e irrestrita de toda e qualquer importância a que poderia fazer jus. Defende, contudo, que, a despeito do teor explícito do termo de rescisão, tal quitação só produz efeitos quanto às parcelas e valores efetivamente constantes do recibo assinado, com base no art. 477, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como na Súmula 330 do TST e na Orientação Jurisprudencial (OJ) n. 270 da Seção de Dissídios Individuais (SDI) do TST, que estabelecem:

CLT:

“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.

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do

respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

§ 2º - O 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**” (grifou-se).

Súmula 330, TST:

“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 quitação” (grifou-se).

OJ 270, SBDI/TST:

“PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS (inserida em 27.09.2002). **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**” (grifou-se).

3. Em contestação, o BESC esclareceu que, em dezembro de 2001, o Banco editou regulamento para a criação do PDI/2001, do qual constou previsão expressa de que a adesão ao plano estaria condicionada à renúncia pelo empregado à estabilidade no emprego (prevista no regulamento de pessoal do Banco) e à outorga de quitação ampla e irrestrita de toda e qualquer verba oriunda do contrato de trabalho e eventualmente pendente. O regulamento esclarecia, contudo, que aqueles que optassem por não aderir ao PDI teriam mantida a garantia de estabilidade no emprego. Portanto, a adesão ao PDI teria constituído uma decisão voluntária do empregado.

4. Ainda de acordo com o BESC, o acordo coletivo, que continha previsão semelhante, no sentido da plena e irrestrita quitação dos valores oriundos do contrato de trabalho, foi aprovado pelas assembleias gerais de todos os sindicatos de bancários de Santa Catarina e pelos sindicatos de categorias diferenciadas, como os sindicatos dos economistas, dos engenheiros, dos advogados e dos contabilistas. A previsão constou, ainda, da minuta de formulário pela qual os empregados manifestaram sua adesão ao PDI.

5. Além disso, a mobilização dos próprios empregados do Banco para o oferecimento do PDI, sua intensa participação nas negociações, bem como a pressão que exerceram sobre seus sindicatos para aprovarem o plano constituiriam fato público e notório, tendo-se realizado diversas manifestações às portas do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região com tal propósito. Assim, no entendimento do BESC, não seria possível questionar a plena consciência dos empregados sobre os termos do acordo coletivo ou sobre suas consequências.

6. Por fim, esclareceu o BESC que o termo de rescisão de contrato de trabalho celebrado pela reclamante, que também continha cláusula de quitação plena, foi assinado pela própria, sem qualquer ressalva, **tendo ela recebido, em tal ato, o valor líquido de R\$ 133.636,24, correspondente, portanto, a 78 (setenta e oito) vezes o valor de sua maior remuneração mensal (equivalente a R\$ 1.707,42).**

7. O termo de rescisão foi, ainda, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho de Santa Catarina (DRT/SC), dele constando carimbo da DRT/SC com os seguintes dizeres: “O presente Recibo de Quitação foi assistido de conformidade com o §1º do Art. 477 da CLT e a Instrução Normativa MTPS/SNT nº 02/92”. Portanto, a **Delegacia do Trabalho prestou assistência à reclamante no ato de rescisão do contrato de trabalho e de assinatura do recibo de quitação, informando-lhe os pertinentes efeitos.**

8. A decisão de primeiro grau julgou improcedente o pedido, reconhecendo a validade da quitação plena passada pela reclamante, sob o fundamento de que: i) os instrumentos assinados pela reclamante, desde o momento da manifestação de interesse em aderir ao PDI até a celebração da rescisão contratual, previam expressamente que a rescisão ensejaria a quitação plena de toda e qualquer verba

trabalhista; ii) o PDI baseou-se em acordo coletivo concebido após ampla discussão, com a participação dos trabalhadores e do sindicato profissional, tendo havido pressão dos próprios funcionários do BESC pela formalização do plano, mesmo contra a orientação da entidade de classe; iii) o montante pago à reclamante superou, e muito, o valor correspondente às verbas rescisórias: a autora recebeu o total bruto de R\$ 134.811,72, sendo que R\$ 129.329,01 a título indenizatório e o restante pelas verbas rescisórias de praxe; iv) é viável a quitação plena na hipótese, quer porque a reclamante – assim como os demais empregados do Banco – tinha plena ciência das consequências da quitação plena, quer porque a adesão ao PDI corresponderia a verdadeiro pedido de demissão por parte da reclamante.

Em segundo grau, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT) negou provimento ao recurso da reclamante, por razões semelhantes àquelas invocadas na sentença.

9. Entretanto, o TST deu provimento ao recurso de revista da reclamante, argumentando que: i) a quitação somente libera o empregador das parcelas estritamente lançadas no termo de rescisão, a teor do art. 477, §2º, CLT; ii) todos os termos de rescisão de contratos de trabalho com o BESC mencionavam as mesmas parcelas como quitadas, nos mesmos percentuais indenizatórios, o que demonstraria que não foram precisadas as verbas rescisórias efetivamente devidas a cada trabalhador e seus valores, tendo-se elaborado mero documento pro forma, com a inclusão de todas as possíveis parcelas trabalhistas e percentuais hipotéticos; iii) a transação pressupõe concessões recíprocas a respeito de res dubia, elemento que inexistia no caso; iv) a transação interpreta-se restritivamente; v) os direitos trabalhistas são indisponíveis e, portanto, irrenunciáveis; vi) deve-se tratar “com naturais reservas” a transação extrajudicial no plano do Direito do Trabalho, “máxime se firmada na vigência do contrato de emprego”.

10. Após a oposição de embargos declaratórios para fins de prequestionamento, o Banco interpôs recurso extraordinário, alegando violação ao ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI, CF) e ao reconhecimento conferido pela Constituição às convenções e acordos coletivos (art. 7º, XXVI, CF). O recurso extraordinário foi admitido e teve a sua repercussão geral reconhecida, consoante

ementa nos seguintes termos: “Direito do trabalho. Plano de Demissão Voluntária. Adesão. Efeitos. Matéria infraconstitucional. Existência de repercussão geral”.

11. A Procuradoria Geral da República proferiu parecer pelo não provimento do recurso extraordinário, com base em argumentos semelhantes àqueles em que se funda o acórdão recorrido.

12. A questão que se coloca, portanto, pode ser assim formulada: a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de demissão incentivada, pode ensejar quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano? Ou, em outros termos: O acórdão do TST que recusa validade à transação com tal amplitude enseja violação ao ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI, CF) ou ao direito dos trabalhadores ao reconhecimento dos acordos coletivos (art. 7º, XXVI, CF)?

É o relatório.

## VOTO

### I. A JURISPRUDÊNCIA

1. A matéria objeto deste recurso extraordinário tem provocado considerável controvérsia na Justiça do Trabalho. No âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, encontram-se decisões, em sentidos antagônicos, sobre a validade da quitação ampla do contrato de trabalho, em consequência de adesão a plano de demissão voluntária.<sup>1</sup> O mesmo ocorre no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, especificamente no que respeita aos termos de rescisão e aos recibos de quitação outorgados em favor do BESC com base no PDI/2001.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Favoráveis à quitação ampla: DJMT, 13/04/2005, Processo n. TRT-23-RO-01579.2003.004.23.00-9, rel. des. Osmair Couto; DJMG, 12/05/2001, Processo n. TRT-3-RO-2394/01, rel. des. min. Antônio Alvares da Silva; DOJT 7ª Região, 05/12/2003, Processo n. TRT-7-0146900-29.2000.5.07.0002, rel. des. Judicael Sudário de Pinho. Desfavoráveis: DeJT, 29/08/2014, Processo n. TRT-2-RO-00010942120105020464, rel. des. Álvaro Alves Nôga; DeJT, 04/05/2011, Processo n. TRT-16-01860-2005-002-16-00-9, rel. des. José Evandro de Souza; DeJT, 30/10/2012, Processo n. TRT-4-RO-0069500-05.2009.5.04.0002, rel. des. Raul Zoratto Sanvicente

<sup>2</sup> Favoráveis à quitação ampla: DOe, 02/07/2014, Processo n. TRT-12-RO-01897-2008-004-12-85-7, rel. des. Maria De Lourdes Leiria; DOe, 22/07/2014, Processo n. TRT-12-0005785-55.2010.5.12.0026, rel. des. Teresa Regina Cotosky; DJ/SC, 11/03/2004, Processo n. TRT-12-01827-2002-041-12-00-0, rel. des. Geraldo José

2. No TST, inicialmente, julgados conflitantes sobre o assunto foram produzidos pelas turmas.<sup>3</sup> Então, em 2003, a matéria foi levada à apreciação da Seção de Dissídios Coletivos do TST (SDC), por meio de recurso ordinário interposto pelo BESC no âmbito de ação anulatória e de ação cautelar propostas pelo Ministério Público do Trabalho contra o Banco, bem como contra cinco Sindicatos de Empregados em Estabelecimentos Bancários (os Sindicatos de Mafra, Laguna, Porto União, Canoinhas e Joinville).<sup>4</sup> **Na ocasião, a Seção de Dissídios Coletivos do TST concluiu pela validade da quitação ampla do recibo passado em favor do BESC**, em acórdão cuja ementa se transcreve parcialmente a seguir:

**“[...] A Diretoria Executiva das entidades Sindicais, por força de lei, subordina-se às decisões de suas Assembleias Gerais, ordinárias ou extraordinárias, pelo que no acordo coletivo de trabalho se materializa a formalização de uma determinação das referidas assembleias, operadas pela Diretoria. [...] O Programa de Dispensa Incentivada, aprovado em Assembleia 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 Assembleia 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” (grifou-se).**

3. Especificamente sobre a vontade manifestada pela categoria em favor da celebração do acordo coletivo, o acórdão confirma que **as negociações desenvolveram-se ao longo de vários meses, com ampla participação dos empregados; que as entidades sindicais foram pressionadas pelos**

---

Balbinot. Desfavoráveis: DOe, 06/04/2012, Processo n. TRT-12-08094-2003-036-12-86-6, rel. des. Águeda Maria L. Pereira; DOe, 05/12/2013, Processo n. TRT-12-0001333-84.2010.5.12.0031, rel. des. Maria Aparecida Caitano; DOe, 27/03/2014, Processo n. TRT-12-0000241-06.2011.5.12.0009, rel. des. Águeda Maria L. Pereira.  
<sup>3</sup> Favoráveis à quitação ampla: DJ, 09/11/2001, Processo n. TST-RR-515.987/98.2, rel. min. Milton de Moura França; DJ, 28/09/2001, Processo n. TST-RR-475.180-89.1998.5.12.5555, rel. min. Carlos Alberto Reis de Paula; DJ, 17/08/2001, Processo n. TST-RR-679586-20.2000.5.15.5555, rel. min. Ives Gandra Martins Filho. Desfavoráveis: DeJT, 24/02/2012, Processo n. TST-RR-222400-80.2003.5.02.0020, rel. min. Guilherme Augusto Caputo Bastos; DeJT, 09/09/2011, Processo n. TST-EDRR-180500-21.2004.5.02.0461, rel. min. Horácio Raymundo de Senna Pires; DeJT, 12/08/2011, Processo n. TST-RR-115400-8.2001.5.02.0008, rel. min. Fernando Eizo Ono.

<sup>4</sup> DJe, 14/11/2003, Processo n. TST-ROAA-471/2002-000-12-00.2, rel. min. Carlos Alberto Reis de Paula.

**trabalhadores a convocar assembleias para deliberar sobre a proposta de PDI**; e que, quando convocadas as assembleias, compareceram 97,14% dos associados dos sindicatos réus – que correspondiam a 77,85% do quadro funcional do BESC lotado nas respectivas bases – tendo-se decidido por 97,69% dos presentes pela aprovação do acordo coletivo nas condições propostas pelo Banco.

4. Em momento algum, afirma-se, as assembleias que deliberaram sobre o PDI foram impugnadas. Além disso, os empregados tinham a opção de aderir ou não ao plano e podiam, a qualquer tempo e até a assinatura do termo de rescisão, desistir da adesão já manifestada. Por essas razões, o TST entendeu que não havia “a menor condição de se cogitar” que o PDI ou o acordo que o aprovou atingisse a liberdade individual ou coletiva dos trabalhadores.

5. Entretanto, em 2006, a matéria foi novamente levada a julgamento pela SDC, no âmbito de recurso ordinário interposto pelo BESC contra acórdão do TRT da 12ª Região que julgara procedente ação anulatória e ação cautelar propostas pelo Ministério Público do Trabalho em face do Banco e do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Videira. Dessa vez, a questão foi submetida a incidente de uniformização de jurisprudência e encaminhada ao Plenário do TST, tendo-se concluído pela **invalidade** da cláusula que estabelecia a quitação ampla de todas as eventuais parcelas oriundas do contrato de trabalho.<sup>5</sup>

6. Em sua fundamentação, o acórdão afirmou que **não havia dúvidas acerca da autenticidade da manifestação coletiva dos empregados do BESC**. Todavia, segundo o entendimento ali manifestado, “o empregado merece proteção, inclusive, contra a sua própria necessidade ou ganância, quando levado a anuir com preceitos coletivos que lhe subtraem direitos básicos”; e a negociação realizada era de duvidosa validade, quer porque “no Direito do Trabalho a tônica é precisamente o esvaziamento do princípio da autonomia da vontade”, quer porque não se pode permitir que todos os direitos sejam passíveis de transação, sob pena de se retornar “à estaca zero”. Os demais argumentos lançados pelo TST são semelhantes àqueles suscitados no acórdão ora recorrido, invocando-se o art. 477,

---

<sup>5</sup> DJe, 16/03/2007, Processo n. TST-ROAA-1115/2002-000-12-00.6, rel. min. José Luciano de Castilho Pereira, SDC.

§2º, CLT para defender que a quitação limita-se às parcelas e valores especificados no recibo.

7. O enfrentamento da matéria impõe, portanto, a definição do alcance da autonomia da vontade no âmbito do Direito do Trabalho. Razões de ordens distintas são responsáveis por sua limitação, a saber: i) a condição de inferioridade em que se encontram os trabalhadores perante seu empregador; e ii) o modelo de normatização justralhista adotado pelo ordenamento positivo brasileiro.

## II. LIMITAÇÃO DA AUTONOMIA DA VONTADE DO EMPREGADO EM RAZÃO DA ASSIMETRIA DE PODER ENTRE OS SUJEITOS DA RELAÇÃO INDIVIDUAL DE TRABALHO

8. O direito individual do trabalho tem na relação de trabalho, estabelecida entre o empregador e a pessoa física do empregado, o elemento básico a partir do qual constrói os institutos e regras de interpretação. Justamente porque se reconhece, no âmbito das relações individuais, a desigualdade econômica e de poder entre as partes, as normas que regem tais relações são voltadas à tutela do trabalhador. Entende-se que a situação de inferioridade do empregado compromete o livre exercício da autonomia individual da vontade e que, nesse contexto, regras de origem heterônoma – produzidas pelo Estado – desempenham um papel primordial de defesa da parte hipossuficiente. Também por isso a aplicação do direito rege-se pelo princípio da proteção, optando-se pela norma mais favorável ao trabalhador na interpretação e na solução de antinomias.

9. Essa lógica protetiva está presente na Constituição, que consagrou um grande número de dispositivos à garantia de direitos trabalhistas no âmbito das relações individuais. Essa mesma lógica encontra-se presente no art. 477, §2º, da CLT e na Súmula 330 do TST, quando se determina que a quitação tem eficácia liberatória exclusivamente quanto às parcelas consignadas no recibo, independentemente de ter sido concedida em termos mais amplos.

10. Não se espera que o empregado, no momento da rescisão de seu contrato, tenha condições de avaliar se as parcelas e valores indicados no termo

de rescisão correspondem efetivamente a todas as verbas a que faria jus. Considera-se que a condição de subordinação, a desinformação ou a necessidade podem levá-lo a agir em prejuízo próprio. Por isso, a quitação, no âmbito das relações individuais, produz efeitos limitados. Entretanto, tal assimetria entre empregador e empregados não se coloca – ao menos não com a mesma força – nas relações coletivas.

### III. MODELOS JUSTRABALHISTAS: O PADRÃO CORPORATIVO-AUTORITÁRIO QUE PREDOMINOU ANTERIORMENTE À CONSTITUIÇÃO DE 1988<sup>6</sup>

11. O segundo elemento relevante para uma adequada compreensão da limitação da autonomia da vontade no âmbito do Direito de Trabalho encontra-se no modelo de normatização justralhista que inspirou a legislação infraconstitucional brasileira. De acordo com a doutrina, um modelo de normatização pode se caracterizar pelo predomínio de normas de origem autônoma, baseadas no exercício da autonomia privada das categorias de empregadores e de trabalhadores, ou pelo predomínio de normas de origem heterônoma ou estatal.

12. Nos modelos de normatização autônoma, os conflitos entre capital e trabalho são, como regra, resolvidos no âmbito da sociedade civil, através de mecanismos de negociação coletiva entre sindicatos, associações profissionais e trabalhadores. Pode haver legislação estatal tutelando os direitos mais essenciais ou dispondo sobre procedimentos a serem observados no âmbito das negociações coletivas, mas as normas que regulam as relações de trabalho são produzidas pelos particulares, com considerável liberdade, através de instrumentos similares aos acordos e convenções coletivas. Esse é o modelo típico das democracias consolidadas, defendido pela Organização Internacional do Trabalho.

---

<sup>6</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed., São Paulo: LTR, 2011, p. 100-125; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. 7. ed, São Paulo: LTR, 2012, p. 70 e ss; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Ordenamento jurídico-trabalhista. São Paulo: LTR, 2013, p. 128-129, 175-176; MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 724-767.

13. Há, por outro lado, um modelo de normatização marcadamente heterônoma, que segue um **padrão corporativo-autoritário**, que rejeita a autocomposição e a produção de normas privadas, através da submissão do conflito trabalhista ao rigoroso controle do Estado, direta ou indiretamente, no último caso, por meio de uma legislação minuciosa, que procura se antecipar e/ou eventualmente sufocar o embate entre empregadores e trabalhadores. Nesse caso, a disciplina das relações de trabalho provém fundamentalmente do Estado. Os exemplos clássicos de tal padrão são as experiências da Itália fascista e da Alemanha nazista, no século XX, com influência em outros países, **entre os quais, reconhecidamente, o Brasil.**<sup>7</sup>

14. A institucionalização do Direito do Trabalho, no Brasil, teve por marco inicial o ano de 1930 e ocorreu até o final do governo de Getúlio Vargas, em 1945. **Desenvolveu-se, portanto, durante um longo período político autoritário, marcado inclusive pela perseguição estatal às lideranças operárias**, e manteve seus efeitos, mesmo durante os breves períodos democráticos, sem grandes inovações, até a Constituição de 1988. Criou-se, em tal período, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e o Departamento Nacional do Trabalho, e concebeu-se: i) a legislação profissional, minuciosa e protetiva, que foi reunida, em 1943, na Consolidação das Leis do Trabalho; ii) o sindicato único, reconhecido e controlado pelo Estado, que, por consequência, não respondia perante os trabalhadores que supostamente representava; iii) o imposto sindical, devido por todos que pertencessem à categoria profissional, independentemente de serem sócios<sup>8</sup> ; iv) a Justiça do Trabalho, prevista pela Constituição de 1937 e regulamentada em 1939.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> De acordo com Maurício Godinho Delgado: “O exemplo clássico plenamente configurado do modelo de normatização subordinada consiste naquele constituído pelas experiências fascistas que caracterizaram particularmente a Itália e a Alemanha, na primeira metade do século XX, tendo influência em inúmeros contextos nacionais (Portugal, Espanha e, inclusive, o Brasil). Tais experiências forjaram um sistema básico de elaboração e reprodução de normas justralhistas, cujo núcleo fundamental situava-se no parêntese do Estado. O conflito privado – pressuposto da negociação e foco da criação justralhista – era negado ou rejeitado pelo Estado, que não admitia seus desdobramentos autônomos, nem lhe construía formas institucionais de processamento” (Curso de Direito do Trabalho. Op. cit., p. 102-103). No mesmo sentido: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. Op. cit., p. 70 a 86; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Ordenamento jurídico-trabalhista. São Paulo: LTR, 2013, p. 128-129.

<sup>8</sup> Embora originalmente denominado imposto sindical, tratava-se de contribuição, pois a receita tinha uma destinação específica: o custeio do sindicato (MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. Op. cit., p. 762-764).

<sup>9</sup> Decreto-lei 1.237/1939.

#### IV. CONSTITUIÇÃO DE 1988: TRANSIÇÃO PARA O MODELO DEMOCRÁTICO

15. A transição do modelo corporativo-autoritário, essencialmente heterônomo, para um modelo justralhista mais democrático e autônomo tem por marco a Carta de 1988. A Constituição reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas; tornou explícita a possibilidade de utilização desses instrumentos, inclusive para a redução de direitos trabalhistas; atribuiu ao sindicato a representação da categoria; impôs a participação dos sindicatos nas negociações coletivas; e assegurou, em alguma medida, a liberdade sindical, vedando a prévia autorização do Estado para a fundação do sindicato, proibindo a intervenção do Poder Público em tal agremiação, estabelecendo a liberdade de filiação e vedando a dispensa do diretor, do representante sindical ou do candidato a tais cargos. Nota-se, assim, que a Constituição prestigiou a negociação coletiva, bem como a autocomposição dos conflitos trabalhistas, através dos sindicatos. Confira-se, a seguir, o teor das mencionadas normas constitucionais:

“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;**

.....

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;**

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

.....

XXVI - **reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho**” (grifou-se);

“Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

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

.....  
 V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei” (grifou-se).

16. O novo modelo justralhista proposto pela Constituição acompanha a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949<sup>10</sup> e na Convenção n. 154/1981<sup>11</sup> da Organização Internacional do Trabalho (OIT), às quais o Brasil aderiu, e que preveem:

Convenção n. 98/1949:

“Art. 4º — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para **fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária** entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.” (Grifou-se)

Convenção n. 154/1981:

“Art. 2 — Para efeito da presente Convenção, a expressão **‘negociação coletiva’** compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou

<sup>10</sup> Aprovada pelo Decreto-legislativo n. 49/1952, ratificada em 18/11/1952, promulgada pelo Decreto n. 33.196/1953.

<sup>11</sup> Aprovada pelo Decreto-legislativo n. 22/1992, ratificada em 10/07/1992, promulgada pelo Decreto n. 1.256/1994.

b) **regular as relações entre empregadores e trabalhadores;** ou

c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.” (Grifou-se)

“Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no **estímulo à negociação coletiva.**

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;

b) **a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem as alíneas a, b e c do artigo 2º da presente Convenção;**

c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;

d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;

e) **os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.”** (Grifou-se)

17. Na mesma linha, a Recomendação n. 163/1981, que suplementa a Convenção n. 154/1981, dispõe que empregadores e associações de empregados devem ser estimulados a buscar eles próprios as soluções para os conflitos coletivos trabalhistas.

“8. Se necessárias, **devem ser tomadas medidas condizentes com as condições nacionais para que os procedimentos para a solução de conflitos trabalhistas ajudem as partes a encontrar elas próprias a solução da disputa**, quer o conflito tenha surgido durante a negociação de acordos, quer tenha surgido com relação à interpretação e à aplicação de acordos ou esteja coberto pela Recomendação sobre o Exame de Queixas, de 1967” (grifou-se).

18. Assim, se a rigorosa limitação da autonomia da vontade é a tônica no direito individual do trabalho e na legislação infraconstitucional anterior à Constituição de 1988, o mesmo não ocorre no que respeita ao direito coletivo do trabalho ou às normas constitucionais atualmente em vigor.

19. A Constituição de 1988 restabeleceu o Estado Democrático de Direito, afirmou como seus fundamentos a cidadania, a dignidade humana, o pluralismo político e reconheceu uma série de direitos sociais que se prestam a assegurar condições materiais para a participação do cidadão no debate público. Especificamente no que respeita ao direito coletivo do trabalho, como já mencionado, prestigiou a autonomia coletiva da vontade como mecanismo pelo qual o trabalhador contribuirá para a formulação das normas que regerão a sua própria vida, inclusive no trabalho (art. 7º, XXVI, CF). Se este não é o espírito das normas infraconstitucionais que regem a matéria, cabe ao intérprete rever o conteúdo destas últimas à luz da Constituição.

#### V. A AUTONOMIA COLETIVA DA VONTADE E OS PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO<sup>12</sup>

20. Diferentemente do que ocorre com o direito individual do trabalho, o **direito coletivo do trabalho**, que emerge com nova força após a Constituição de 1988, tem nas relações grupais a sua categoria básica. O empregador, ente coletivo provido de poder econômico, contrapõe-se à **categoria dos empregados**, ente também coletivo, representado pelo respectivo sindicato e munido de considerável poder de barganha, assegurado, exemplificativamente, pelas prerrogativas de atuação sindical, pelo direito de mobilização, pelo poder social de pressão e de greve. **No âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.**

21. Ao contrário, o direito coletivo do trabalho, em virtude de suas particularidades, é regido por princípios próprios<sup>13</sup>, entre os quais se destaca o **princípio da equivalência dos contratantes coletivos**, que impõe o tratamento

---

<sup>12</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Op. cit., p. 125-135 e p. 1222-1257; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. Op. cit., p. 399 e ss.; SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Instituições de Direito do Trabalho. v. 2. 22. ed. São Paulo: LTR, 2005, p. 1195 e ss.

<sup>13</sup> Utilizam-se os termos princípio ou princípios, neste tópico, seguindo a nomenclatura corrente no direito do trabalho, ainda quando não enquadrável em uma caracterização mais restritiva e dogmática do conceito.

semelhante a ambos os sujeitos coletivos – empregador e categoria de empregados. Sobre esse princípio já se observou:

“O segundo aspecto essencial a fundamentar o presente princípio [da equivalência dos contratantes coletivos] é a circunstância de contarem os dois seres contrapostos (até mesmo o ser coletivo obreiro) com instrumentos eficazes de atuação e pressão (e, portanto, negociação).

**Os instrumentos colocados à disposição do sujeito coletivo dos trabalhadores (garantias de emprego, prerrogativas de atuação sindical, possibilidade de mobilização e pressão sobre a sociedade civil e Estado, greve, etc.) reduziriam, no plano juscoletivo, a disparidade lancinante que separa o trabalhador, como indivíduo, do empresário. Isso possibilitaria ao Direito Coletivo conferir tratamento jurídico mais equilibrado às partes nele envolvidas. Nessa linha, perderia sentido no Direito Coletivo do Trabalho a acentuada diretriz protecionista e intervencionista que tanto caracteriza o Direito Individual do Trabalho”.**<sup>14</sup>

22. Em sentido semelhante, quanto à possibilidade de redução de direitos por meio de negociação coletiva e, ainda, quanto à inaplicabilidade do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas ao direito coletivo do trabalho, já se afirmou:

“O fundamento da validade da redução é o mesmo princípio que autoriza a estipulação mais vantajosa, a autonomia coletiva dos particulares, que não é via de uma mão só, [mas] de duas, funcionando tanto para promover os trabalhadores, mas, também, em especial na economia moderna, para administrar crises da empresa e da economia, o que justifica a redução dos salários dos empregados de uma empresa, pela negociação coletiva.

Põe-se em debate, neste ponto, o **princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. É construção destinada a atuar na esfera do direito individual, mas não no direito coletivo do trabalho, daí a sua inaplicabilidade às relações coletivas, regidas que são pelo princípio da liberdade sindical e da autonomia coletiva dos particulares, e não pelas regras da estrita aplicação aos contratos individuais de trabalho, inteiramente diferentes, portanto, os dois âmbitos da realidade jurídica, a do interesse individual e a do interesse coletivo.**”<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Op. cit., p. 1250-1251.

<sup>15</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. Op. cit., p. 444.

23. A doutrina ressalva, todavia, que, no direito brasileiro, a perfeita simetria entre os entes coletivos ainda não foi plenamente garantida. Isso se deve à subsistência de instrumentos limitadores da liberdade sindical na Constituição de 1988, que possibilitariam que os sindicatos atuassem em desconformidade com o interesse de seus associados. Por essa razão, não se poderia reconhecer a autonomia coletiva da categoria dos empregados, manifestada pelos sindicatos, em sua plenitude. Esse argumento será objeto de exame mais adiante.

24. É relevante, ainda, para a análise do presente caso, o **princípio da lealdade na negociação coletiva**. Segundo esse princípio os acordos devem ser negociados e cumpridos com boa-fé e transparência. Não se pode invocar o princípio tutelar, próprio do direito individual, para negar validade a certo dispositivo ou diploma objeto de negociação coletiva, uma vez que as partes são equivalentes, ao contrário do que ocorre no ramo individual. Quando os acordos resultantes de negociações coletivas são descumpridos ou anulados, as relações por eles reguladas são desestabilizadas e a confiança no mecanismo da negociação coletiva é sacrificada.

25. Por fim, de acordo com o **princípio da adequação setorial negociada**, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um “patamar civilizatório mínimo”, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc.<sup>16</sup> Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso,

---

<sup>16</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Op. cit., p. 1226-1227. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. Op. cit., p. 401 e ss; MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. Op. cit., p. 812.

constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas.<sup>17</sup>

## VI. A RELAÇÃO ENTRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DEMOCRACIA: A MAIORIDADE CÍVICA DO TRABALHADOR<sup>18</sup>

26. A negociação coletiva é uma forma de superação de conflito que desempenha função política e social de grande relevância. De fato, ao incentivar o diálogo, ela tem uma atuação terapêutica sobre o conflito entre capital e trabalho e possibilita que as próprias categorias econômicas e profissionais disponham sobre as regras às quais se submeterão, garantindo aos empregados um sentimento de valor e de participação. É importante como experiência de autogoverno, como processo de autocompreensão e como exercício da habilidade e do poder de influenciar a vida no trabalho e fora do trabalho. É, portanto, um mecanismo de consolidação da democracia e de consecução autônoma da paz social.

27. O reverso também parece ser procedente. A concepção paternalista que recusa à categoria dos trabalhadores a possibilidade de tomar as suas próprias decisões, de aprender com seus próprios erros, contribui para a permanente atrofia de suas capacidades cívicas e, por consequência, para a exclusão de parcela considerável da população do debate público.<sup>19</sup> Em consonância com essa visão,

---

<sup>17</sup> É importante ressaltar, contudo, que os limites da autonomia coletiva constituem questão das mais difíceis, ensejando entendimentos díspares. No âmbito da doutrina trabalhista, consideráveis vozes defendem que só é possível reduzir direitos mediante negociação coletiva no caso de autorização normativa explícita (como ocorre em alguns incisos do artigo 7º da Constituição) ou desde que não tenham sido deferidos por lei, a qual deve prevalecer sobre eventual acordo coletivo conflitante. Trata-se, contudo, de concepção que reduz o âmbito da negociação coletiva a um campo limitadíssimo.

<sup>18</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Op. cit., p. 1222-1257. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Ordenamento jurídico-trabalhista. Op. cit., p. 175-176 e 225-235; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. Op. cit., p. 433 e ss.; SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Instituições de Direito do Trabalho. v. 2. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000, p. 1152 e ss.; MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. Op. cit., p. 806-829; COSTA, Zilma Aparecida da Silva Ribeiro. Programas de desligamento voluntário e seus impactos no mercado de trabalho. São Paulo: LTR, 2004; GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto; GUIDO, Horácio. ILO principles concerning collective bargaining. International Labour Review, v. 139, n. 1, 2000, p. 43 e ss.; Liberdade Sindical na Prática: lições a retirar. Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho. 97ª Sessão, 2008. Relatório do Director-Geral. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/285>. Acesso em 20 fev. 2015.

<sup>19</sup> Como adverte Maurício Godinho Delgado: “não há Democracia sem que o segmento mais numeroso da população gaste uma sólida e experimentada noção de autotutela e concomitantemente, uma experimentada e sólida noção de responsabilidade própria” – “No primeiro caso, para se defender dos tiranos antipopulares; no segundo caso, para não se sentir atraído pelas propostas tirânicas populistas” (Curso de Direito do Trabalho).

destaque-se decisão proferida pelo TRT da 3ª Região, cuja ementa se transcreve a seguir:

**“PLANO DE INCENTIVO À DEMISSÃO - ADESÃO - TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL VÁLIDA. Declaração de vontade válida e expressa sem vícios, externada conscientemente por pessoa física capaz, é instrumento jurídico válido para criar, modificar ou extinguir obrigações. Deixar de considerá-la em sua eficácia desestabiliza a ordem jurídica e retira do Direito a segurança e seriedade que deve imprimir às relações sociais. O trabalhador maior e capaz é cidadão como outro qualquer que tem responsabilidade pela vontade que emite nos negócios jurídicos de que participa, só podendo o Direito invalidá-la quando se desnatura por vício, temor reverencial ou excessiva subordinação econômica. No caso da reclamada, trata-se de trabalhadores esclarecidos que participam de plano voluntário de demissão, cuja aderência provém de livre opção, seguida de obrigatórias ponderações e reflexões que a natureza do ato exige. A proteção que o Processo do Trabalho defere ao trabalhador não pode chegar ao ponto de assemelhar-se à tutela ou curatela, em que a vontade do representado se faz pelo representante. Se assim se agir, nunca haverá maturidade do trabalhador nem respeito e seriedade às suas declarações, pois ficará submetido a um processo de alienação permanente que não lhe permitirá jamais transformar-se num cidadão consciente e plenamente capaz”** (grifou-se).<sup>20</sup>

28. Nessa linha, não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho. Tal ingerência viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos, além de recusar aos empregados a possibilidade de participarem da formulação de normas que regulam as suas próprias vidas. Trata-se de postura que, de certa forma, compromete o direito de serem tratados como cidadãos livres e iguais.

29. Além disso, o voluntário cumprimento dos acordos coletivos e, sobretudo, a atuação das partes com lealdade e transparência em sua interpretação e execução são fundamentais para a preservação de um ambiente de confiança essencial ao diálogo e à negociação. O reiterado descumprimento dos acordos

---

Op. cit., p. 117).

<sup>20</sup> DJMG, 12/05/2001, TRT-3-RO-2394/01, rel. des. Antônio Alvares da Silva.

provoca seu descrédito como instrumento de solução de conflitos coletivos e faz com que a perspectiva do descumprimento seja incluída na avaliação dos custos e dos benefícios de se optar por essa forma de solução de conflito, podendo conduzir à sua não utilização ou à sua oneração, em prejuízo dos próprios trabalhadores.

## VII. A RELEVÂNCIA DOS PDIS COMO MECANISMO DE MITIGAÇÃO DOS DANOS GERADOS PELAS DEMISSÕES EM MASSA

30. Os planos de demissão incentivada (PDIs) surgiram na década de oitenta, como recurso pelo qual as empresas procuraram sobreviver aos efeitos da globalização, optando pela redução de custos com pessoal como alternativa emergencial para tornarem-se mais competitivas. A categoria dos bancários foi uma das mais afetadas por tais medidas. Em 1986, era formada por 978.000 trabalhadores. Em 2003, contava com apenas 398.098 empregados.<sup>21</sup>

31. Diante da inevitabilidade da dispensa de um grande número de trabalhadores, os PDIs possibilitam, ao menos, reduzir a repercussão social das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam da mera dispensa por decisão do empregador. As demissões coletivas, ao contrário, geram greves, comoção, desemprego e oneração do seguro social.

32. Assim, os PDIs, quando aprovados por meio de acordos e convenções coletivos, como ocorrido no caso em exame, desempenham a relevante função de minimizar riscos e danos trabalhistas. Como já observado, o descumprimento dos PDIs por parte dos empregados, que, após perceberem proveitosa indenização, ingressam na Justiça do Trabalho para pleitear parcelas já quitadas, prejudica a seriedade de tais ajustes e pode fazer com que os empresários quantifiquem tal risco, optando por não mais adotar planos de demissão incentivada, ou, ainda, optando por reduzir os benefícios ofertados por meio desse instrumento, mais uma vez, em prejuízo dos próprios trabalhadores.

---

<sup>21</sup> COSTA, Zilma Aparecida da Silva Ribeiro. Programas de desligamento voluntário e seus impactos no mercado de trabalho. São Paulo: LTR, 2004, p. 119.

## VIII. O CASO CONCRETO

33. No caso em exame, a previsão de que a adesão ao PDI ensejaria a rescisão do contrato de trabalho com a quitação plena de toda e qualquer parcela do contrato de trabalho eventualmente pendente de pagamento constou do regulamento que aprovou o PDI no Banco, do formulário pelo qual a reclamante manifestou sua adesão ao PDI, do termo de rescisão e do instrumento de quitação assinado pela reclamante. Nessa linha, o Regulamento do PDI/2001 dispunha:

“A adesão individual do empregado ao PDI/2001, com conseqüente recebimento dos valores pagos a título de rescisão contratual e indenização **implicará plena, geral e irrestrita quitação de todas as verbas decorrentes do extinto contrato de trabalho**, não havendo sobre ele nada mais a reclamar pleitear a qualquer título.

2.5.1. A quitação integral de todas as verbas do contrato de trabalho, a que se refere o disposto no item anterior, tem o condão de conferir **eficácia liberatória geral** (grifou-se).”

34. A quitação, em tais condições, foi objeto de acordo coletivo, cujos termos, em razão da resistência do sindicato a parte de suas cláusulas, foram aprovados, primeiramente, pelos próprios trabalhadores, por meio de assembleia dos trabalhadores convocada para esse fim. Posteriormente, o sindicato, cedendo às pressões da categoria, convocou assembleia sindical pela qual convalidou a decisão tomada pela assembleia dos trabalhadores. De fato, constou do Acordo Coletivo o seguinte:

“CLÁUSULA PRIMEIRA: O BANCO, através do presente acordo, implementa o Programa de Dispensa Incentivada – PDI/2001, **aprovado pelos empregados em regular assembleia convocada para esse fim e realizada no dia 15 de abril de 2002**, na sede do Clube Doze de Agosto, sito à Avenida Hercílio Luz, s/n., na cidade de Florianópolis (SC), **a qual é neste ato convalidada pela ASSEMBLÉIA DO SINDICATO, consignando esta, de forma expressa, a sua concordância com o referido programa por ser a vontade da grande maioria da classe representada.** [...].

Parágrafo Único: Tendo em vista decisão da Assembleia Geral, as homologações das rescisões que decorrerem da adesão ao PDI/2001, deverão ser promovidas perante a Delegacia Regional do Trabalho, oportunidade em que a autoridade competente

daquele Órgão informará aos empregados, no momento da assinatura do Termo de Rescisão, todas as consequências de sua adesão ao PDI/2001, em especial a renúncia à estabilidade e a **transação de eventuais pendências do contrato de trabalho em troca de indenização.**

.....

10) **No momento em que for pago o valor da indenização descrita e das verbas rescisórias, estará concretizada a transação, bem como a quitação das verbas ora recebidas, dando-me por satisfeito integralmente, para que sobre elas nada mais seja devido**, cabendo a mim a opção de receber as importâncias relativas à indenização e as verbas rescisórias através de cheque administrativo ou crédito em conta corrente junto ao BESC” (grifou-se).

35. Houve, portanto, no presente caso, inequívoco exercício da autonomia da vontade coletiva da categoria dos bancários. Tal categoria, mediante instrumento autônomo, dispôs sobre as regras que pautariam o plano de demissão voluntária do BESC, permitindo que aqueles que aderissem ao PDI outorgassem quitação plena de toda e qualquer verba oriunda do contrato de trabalho, sem a observância de qualquer outra condição. Em tais circunstâncias, sequer é possível questionar a legitimidade representativa do sindicato, tampouco a consciência da categoria dos empregados sobre as implicações da referida cláusula, uma vez que a própria categoria pressionou os sindicatos a aprová-la.

36. Por outro lado, o exercício da autonomia da vontade coletiva não se sujeita aos mesmos limites incidentes sobre o exercício da autonomia da vontade individual, como já demonstrado. Em razão da reduzida assimetria de poderes entre o empregador e a categoria como ente coletivo, não há que se falar na aplicação, ao caso, do art. 477, §2º, CLT, voltado para a tutela da relação individual do trabalho e expressamente afastado com base no legítimo exercício da autonomia coletiva.

37. Coube à autonomia individual da vontade apenas a decisão sobre aderir ou não ao PDI e, portanto, sobre outorgar ou não a quitação, nos termos das normas já aprovadas pela categoria. A reclamante poderia ter optado por permanecer no BESC, protegida pela garantia da estabilidade no emprego de que gozava, mas escolheu desligar-se dele. Veja-se que, sobre o ponto, o Regulamento do PDI/2001 previa:

“1.7. A renúncia à estabilidade no emprego é condição imprescindível para a dispensa do empregado e recebimento da correspondente indenização legal, bem como das demais vantagens oferecidas pelo presente programa. No entanto, **mesmo que o empregado tenha manifestado interesse e até ratificado sua adesão ao PDI/2001, mas não ocorra a ruptura do contrato de trabalho, por qualquer motivo, a referida renúncia não produzirá efeitos e o empregado continuará com a estabilidade do emprego**, da qual era titular antes da adesão ao PDI/2001” (grifou-se).

38. Por outro lado, ao aderir ao PDI, a reclamante não abriu mão de parcelas indisponíveis, que constituíssem “patamar civilizatório mínimo” do trabalhador. Não se sujeitou a condições aviltantes de trabalho (ao contrário, encerrou a relação de trabalho). Não atentou contra a saúde ou a segurança no trabalho. Não abriu mão de ter a sua CNTP assinada. Apenas transacionou eventuais direitos de caráter patrimonial ainda pendentes, que justamente por serem “eventuais” eram incertos, configurando res dubia, e optou por receber, em seu lugar, de forma certa e imediata, a importância correspondente a 78 (setenta e oito) vezes o valor da maior remuneração que percebeu no Banco. Teve garantida, ainda, a manutenção do plano de saúde pelo prazo de 1 (um) ano, a contar do seu desligamento. Não há que se falar, portanto, em renúncia a direito indisponível.

39. A previsão sobre a amplitude da quitação que seria outorgada pela reclamante constou do formulário de ratificação da sua adesão ao PDI:

“1) Pela assinatura do presente instrumento, declaro que participei regularmente da primeira fase de adesão ao PDI/2001 do BESC, mediante manifestação formal de interesse, e que, neste ato, respaldado por Acordo Coletivo de Trabalho e mediante testemunho de outro empregado, especialmente designado pela Assembléia Geral da categoria para esse fim, **ratifico minha adesão ao Programa de Dispensa Incentivada – PDI/2001.**

.....  
 5) **Estou ciente das consequências da adesão ao PDI/2001 em relação a extinção e quitação do meu contrato de trabalho com o BESC.**

.....  
 9) Por fim, declaro expressamente, na presença de competente testemunha, que **concordo em transacionar o objeto de todo meu contrato de trabalho com o BESC**, nos moldes definidos pelos artigos 1.025 a 1.036 do Código Civil Brasileiro, mediante o

recebimento dos seguintes valores, representados a seguir por uma porcentagem do valor pago à título de P2: [...]” (grifou-se).

40. Por fim, a intenção de transacionar e de conferir quitação com tal abrangência estava expressa no recibo de quitação que assinou, nos seguintes termos:

“Pelo presente termo de rescisão reitero minha expressa renúncia a qualquer estabilidade ou garantia no emprego da qual seja titular, respaldado no Acordo Coletivo de Trabalho que autorizou a presente renúncia, bem como **declaro que concordo em transacionar o objeto de todo meu contrato de trabalho com o BESC**, nos moldes definidos pelos artigos 1.025 a 1.036 do Código Civil Brasileiro, **implicando a plena, geral e irrestrita quitação de todas as verbas decorrentes do extinto contrato de trabalho, não havendo sobre ele nada mais a reclamar nem pleitear a qualquer título**” (grifou-se).

41. Não há que se falar, portanto, em interpretação restritiva do ajuste, sendo de se ressaltar, ainda, que a reclamante contou com a assistência da Delegacia Regional do Trabalho de Santa Catarina no ato de rescisão, tendo declarado que esta lhe prestou todos os esclarecimentos acerca das consequências da renúncia à estabilidade e da quitação outorgada. Assim, a autonomia individual da vontade foi exercida nos estreitíssimos limites permitidos pelo ordenamento trabalhista e tal como autorizada pela categoria, no exercício de sua autonomia coletiva.

42. Nesses termos, não há qualquer argumento que justifique o não reconhecimento da quitação plena outorgada pela reclamante ou que enseje a invalidade do acordo coletivo que a autorizou. Ao fazê-lo, a decisão recorrida incorreu em violação ao art. 7º, XXVI, da Constituição, uma vez que negou reconhecimento ao acordo coletivo com base em fundamentos ilegítimos, sendo de se destacar que o respeito a tais acordos preserva o interesse da classe trabalhadora de dispor desse instrumento essencial à adequação das normas trabalhistas aos momentos de crise e à minimização dos danos ensejados por dispensas em massa.

## IX. ESCLARECIMENTO FINAL: OS LIMITES CONSTITUCIONAIS DA LIBERDADE SINDICAL

43. Um último esclarecimento deve ser feito sobre a liberdade sindical e, conseqüentemente, sobre o exercício legítimo da autonomia coletiva pelas categorias dos trabalhadores. Muito embora a Constituição de 1988 tenha iniciado a transição para um regime de maior valorização da liberdade sindical, entende-se que, contraditoriamente, ela manteve alguns relevantes institutos do antigo sistema corporativista do país, institutos que comprometeriam, em medida relevante, a plena liberdade sindical.

44. Nessa linha, a Carta de 1988 manteve o sistema de unicidade sindical obrigatória dentro de uma mesma base territorial, determinou que a representatividade do sindicato se daria de acordo com a categoria profissional e estabeleceu o financiamento compulsório e genérico do sindicato, através da cobrança da contribuição sindical de todo e qualquer membro da categoria profissional, ainda que não seja associado.<sup>22</sup> Impediu, portanto, a formação espontânea dos sindicatos. Com base territorial, representatividade e recursos garantidos, os sindicatos ficam menos jungidos à vontade de seus associados e, sem a possibilidade de concorrência com outros sindicatos, não são motivados a melhorar seu desempenho ou a se bater por maiores ganhos para a categoria.

45. Em virtude desses aspectos, entende-se que a liberdade sindical não foi plenamente garantida pela Constituição de 1988, circunstância que, inclusive, inviabilizou a ratificação da Convenção n. 87/1948 da OIT pelo Brasil.<sup>23</sup> E afirma-se que o não reconhecimento da plena liberdade sindical impacta negativamente sobre a representatividade do sindicato, podendo comprometer a ideia de equivalência entre os entes coletivos e justificar a incidência do princípio da

---

<sup>22</sup> “Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; [...] IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”.

<sup>23</sup> A Convenção n. 87/1946 da OIT não impõe a pluralidade sindical, até porque se acredita que a unidade sindical é melhor para o sistema. Entretanto, à luz da Convenção, tal unidade deve ser conquistada espontaneamente. Não deve ser produto de imposição legal.

proteção sobre o direito coletivo do trabalho nos mesmos termos das relações individuais trabalhistas.

46. É importante notar, contudo, que, no caso em exame, a participação direta dos trabalhadores no processo de negociação do PDI e do acordo coletivo que o aprovou demonstra a efetiva mobilização de toda a categoria em torno do assunto. Lembre-se de que, diante das resistências do sindicato em convocar assembleia para deliberar sobre o assunto, os trabalhadores convocaram assembleia própria, pela qual decidiram aprová-lo. Na sequência, pressionaram o sindicato, foram às ruas, manifestaram-se às portas do TRT, até que a assembleia sindical fosse convocada. Uma vez convocada, compareceram a ela e convalidaram a aprovação já deliberada pelos trabalhadores.

47. Não há como afirmar, portanto, que a aprovação do acordo coletivo, nos seus exatos termos, não era a verdadeira vontade da categoria. Ao contrário, tal aprovação se deu a despeito da resistência do próprio sindicato. Assim, mesmo que o regramento acerca da liberdade sindical demande aperfeiçoamento em tese, não me parece que esse fato comprometa a validade do acordo coletivo que aprovou o PDI no presente caso.

48. Não socorre a causa dos trabalhadores a afirmação, constante do acórdão do TST que uniformizou o entendimento sobre a matéria, de que “o empregado merece proteção, inclusive, contra a sua própria necessidade ou ganância”<sup>24</sup>

Não se pode tratar como absolutamente incapaz e inimputável para a vida civil toda uma categoria profissional, em detrimento do explícito reconhecimento constitucional de sua autonomia coletiva (art. 7º, XXVI, CF). As normas paternalistas, que podem ter seu valor no âmbito do direito individual, são as mesmas que atrofiam a capacidade participativa do trabalhador no âmbito coletivo e que amesquinham a sua contribuição para a solução dos problemas que o afligem. É através do respeito aos acordos negociados coletivamente que os trabalhadores poderão compreender e aperfeiçoar a sua capacidade de

---

<sup>24</sup> DJe, 16/03/2007, Processo n. TST-ROAA-1115/2002-000-12-00.6, rel. min. José Luciano de Castilho Pereira, SDC.

mobilização e de conquista, inclusive de forma a defender a plena liberdade sindical. Para isso é preciso, antes de tudo, respeitar a sua voz.

## CONCLUSÃO

Por todo o exposto, dou provimento ao recurso extraordinário para assentar a validade do termo de quitação plena assinado pela reclamante, à luz do art. 7º, XXVI, CF, e declarar a improcedência do pedido inicial. Fixo como tese, em sede de repercussão geral, que: **“A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de demissão incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”**.

É como voto.