

**DIREITOS TRABALHISTAS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL: O
ENQUADRAMENTO DO PROGRAMA DE DESLIGAMENTO
VOLUNTÁRIO COMO VERBA RESCISÓRIA NA PERSPECTIVA DO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

**LABOR RIGHTS IN THE FEDERAL CONSTITUTION: THE
FRAMEWORK OF THE VOLUNTEER DISCHARGE PROGRAM AS A
RESULT IN THE PERSPECTIVE OF THE SUPERIOR COURT OF
LABOR**

RESUMO

Este estudo trata sobre o Plano de Desligamento Voluntário à luz da perspectiva do Tribunal Superior do Trabalho. Analisa um caso em que um funcionário de um banco aderiu a um Plano de Aposentadoria Incentivada (PAI), recebendo a indenização correspondente que resolvia o contrato de trabalho. Apesar de o funcionário ter auferido o valor referente à rescisão contratual, ingressou com uma ação na Justiça do Trabalho requerendo o pagamento das verbas rescisórias como 40% sobre o FGTS e aviso prévio. O TRT da 6ª Região acolheu o pedido do funcionário, condenando o banco ao pagamento das referidas verbas. O banco ingressou com um recurso de revista ao TST, no qual o Ministro Relator decidiu de forma contrária ao TRT. O estudo analisa esta decisão, verificando a argumentação jurídica utilizada, estudando o entendimento da doutrina e da jurisprudência a respeito da quitação ampla e irrestrita do contrato de trabalho após a adesão do empregado a Programas de Desligamento Voluntário. Verifica a constitucionalidade do tema e o entendimento firmado na Suprema Corte. Examina a relevância do assunto e quais os impactos do tema com as mudanças legislativas trazidas pela Reforma Trabalhista e a tendência de aumento da validade dos acordos, examinando a negociação coletiva e a resolução dos conflitos entre empregador e empregado, analisando as divergências da doutrina sobre o assunto. O método de abordagem é o indutivo e as técnicas de pesquisa utilizadas serão a bibliográfica e a pesquisa jurisprudencial. O artigo está vinculado à linha de pesquisa Direitos Humanos, Cidadania e Inclusão Social.

Palavras-chave: Direitos Trabalhistas; Plano de Desligamento Voluntário; Tribunal Superior do Trabalho

ABSTRACT

This study deals with the Voluntary Disengagement Plan in light of the perspective of the Superior Labor Court. It analyzes a case in which an employee of a bank adhered to an Incentive Retirement Plan (PAI), receiving the corresponding indemnity that resolved the employment contract. Although the employee received the amount related to the termination of contract, he filed an action in the Labor Court requesting the payment of severance pay as 40% on the FGTS and prior notice. The TRT of the 6th Region accepted the official's request, ordering the bank to pay these amounts. The bank entered with a review appeal to the TST, in which the Minister Rapporteur decided against the TRT. The study analyzes this decision, verifying the legal arguments used, studying the understanding of the doctrine and the jurisprudence regarding the broad and unrestricted discharge of the employment contract after the employee's adhesion to Voluntary Termination Programs. It verifies the constitutionality of the subject and the understanding established in the Supreme Court. It examines the relevance of the issue and the impact of the issue on the legislative changes brought about by the Labor Reform and the tendency to increase the validity of the agreements, examining the collective bargaining and the resolution of conflicts between employer and employee, analyzing the divergences of the doctrine on the subject matter. The method of approach is the inductive one and the research techniques used will be the bibliographical and the jurisprudential research. The article is linked to the line of research Human Rights, Citizenship and Social Inclusion.

Keywords: Labor Rights; Voluntary Displacement Plan; Superior Labor Court

INTRODUÇÃO

Dentre as verbas rescisórias contidas na Constituição da República, (art. 7º, inc. I), a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa visa proteger a relação de emprego, prevendo indenização compensatória. No entanto, o Plano de Desligamento Voluntário (PDV) é uma ferramenta utilizada pelo governo ou empresa privada para enxugar o seu quadro de funcionários.

Assim, esse mecanismo, utilizado como corte de gastos para o empregador, dificilmente será benéfico para o trabalhador, pois a indenização nem sempre será vantajosa, diferentemente da multa rescisória contida na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Poderia a norma constitucional criada, visando a proteção do empregado, ser um dos principais entraves para a geração de novos empregos no país? Esse

questionamento é pertinente, visto que quanto maior o tempo de serviço e o salário do empregado, maior será a multa rescisória que o empregador deve pagar.

Este estudo analisa a decisão do Tribunal Superior do Trabalho que reconhece a concessão de verbas rescisórias no Programa de Desligamento Voluntário, mas o equipara ao pedido de demissão voluntária.

A pesquisa busca verificar a argumentação jurídica da decisão do Recurso de Revista TST-ARR-1419-04.2015.5.06.0401, da sexta turma do Tribunal Superior do Trabalho, assim como sua fundamentação legal, em que os Ministros da sexta turma concordaram com o Ministro relator Aloysio Corrêa da Veiga.

O estudo ainda analisa a constitucionalidade da decisão proferida, investigando os critérios utilizados para definir sua classificação e os possíveis impactos sociais que a decisão pode gerar para as partes envolvidas nas relações de trabalho.

A presente pesquisa tem como objetivo analisar a objetividade das verbas rescisórias contidas na Constituição Federal, traçando um paralelo a partir do julgado do Tribunal Superior do Trabalho sobre o Plano de Desligamento Voluntário, realizando uma análise sobre as consequências da decisão. Decisões recentes no ano de 2017 ressaltam a relevância jurídica do tema, que está retornando à tona no Brasil.

O tema é academicamente relevante para o país, onde a atual crise econômica desencadeou debates sobre a necessidade de diminuição de despesas do Estado, que encerrou o ano de 2017 com um déficit gigantesco nas contas públicas.

Como é um assunto não muito abordado pela doutrina, merece ser objeto de um estudo mais aprofundado pela presente pesquisa.

O tema também é de grande importância no campo social, pois abrange diretamente a vida das famílias dos trabalhadores brasileiros, que são diretamente impactados pelas rescisões e lutam diariamente contra o desemprego, que é um grande problema que assola o país.

O método de abordagem utilizado será o indutivo, que consiste em uma busca pela generalização, isto é, parte-se de algo particular para uma questão mais ampla, geral.

As técnicas de pesquisa utilizadas serão a bibliográfica, que consistirá na análise de livros a respeito do tema, artigos científicos e legislação em geral. Também será utilizada a pesquisa jurisprudencial, que consistirá na análise de casos julgados por tribunais relacionados ao Direito do Trabalho.

MATERIAIS E MÉTODOS

Segundo Lenza, os trabalhadores possuem o direito constitucional de proteção do emprego assegurado. Entre direitos sociais individuais dos trabalhadores está o da relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória (2017, p. 1259).

Para Martinez há duas formas de encerramento de um contrato de trabalho, a normal e excepcional:

O contrato de emprego pode cessar por duas vias: a normal, quando ele é extinto em decorrência do fato de ter atingido seu termo final ou de ter alcançado seus propósitos, e a excepcional, quando é dissolvido em virtude de causas ou fatores que o fazem terminar prematuramente. Essas causas e fatores que geram a dissolução por uma via excepcional são assim classificadas como rescisão, resolução e rescisão (2012, p. 767).

Também, segundo Martinez, a forma de proteção do emprego mais tradicional é a indenização de 40% (quarenta por cento) sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Segundo o autor, esta norma foi criada visando proteger o empregado pelos prejuízos que podem causar sua demissão sem justa causa (2012, p. 895).

Sobre a função do FGTS, Cairo Jr. explica que o fundo tem várias finalidades, uma delas proporcionar auxílio financeiro ao trabalhador durante o período em que permanecer desempregado. Outra finalidade é também servir como uma forma de inibir o empregador de despedir o empregado sem que este tenha praticado algum ato faltoso, pois, nesse caso, o empregador terá que arcar com o pagamento de um acréscimo de 40% sobre o total dos depósitos efetuados na conta vinculada do trabalhador (2017, p. 913-914).

Para Mendes, a norma que institui o fundo de garantia por tempo de serviço é um método que visa garantir uma justa compensação ao trabalhador em caso de dispensa ou extinção do contrato de trabalho (2017, p. 683).

Em se tratando de demissões em massa, Caldas afirma que na rotina organizacional fazer cortes de pessoal é uma realidade. Entretanto é um assunto complicado, que poucos são os que discutem este tema. Em geral, costuma-se utilizar muitos termos e definições acerca da redução de quadro de pessoal (2000, p. 9).

Para Caldas, quando algumas empresas passam por dificuldades financeiras, oferecem processos voluntários de aposentadoria precoce ou incentivo à demissão voluntária. No geral, esse tipo de programa visa oferecer "pacotes" de desligamento que incluem indenizações ou outras compensações como complemento de pensão, no caso de aposentadoria precoce, para aqueles funcionários que aderirem ao desligamento voluntariamente (2000, p. 118).

O Recurso de Revista interposto ao Tribunal Superior do Trabalho, no processo TST-ARR-1419-04.2015.5.06.0401, por um banco para classificar a adesão de um empregado ao Plano de Aposentadoria Incentivada (PAI), semelhante ao Plano de Desligamento Voluntário (PDV), como pedido de demissão, não gerando desta forma o direito ao recebimento da multa referente a 40% do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, é o objeto de estudo desta pesquisa.

A decisão proferida em acórdão pelos ministros da corte não acolheu o pedido do empregado, qual seja, de equiparar a adesão ao plano de aposentadoria a um caso de dispensa sem justa causa por parte da empresa, negando desta forma o direito a multa rescisória ao empregado. Em contrapartida o plano de aposentadoria oferecia uma vantagem econômica expressiva ao trabalhador, como forma de incentivo a adesão. Desta forma, desobrigando o contratante quanto a quitação de obrigação de pagamento da multa rescisória e do pagamento de indenização de aviso prévio ao reclamante.

Conforme relatoria do ministro Aloysio Corrêa da Veiga no processo TST-ARR-1419-04.2015.5.06.0401, destaca o julgamento do acórdão do Tribunal Regional do Trabalho – 6ª Região – Pernambuco, que afirma que o contrato foi resilido em 16/07/2015, por aderir ao Plano de Aposentadoria incentivada (PAI), considerando um pedido de demissão, mas não pagando aviso prévio e a multa de 40% do FGTS:

Ocorre que o empregador, considerando que a adesão foi, em verdade, um pedido de demissão, quitou o incentivo prometido no referido plano, mas

deixou de pagar o aviso prévio e a multa de 40% do FGTS. Em que pese posicionamento em sentido contrário, passei a vislumbrar que a adesão a plano de desligamento voluntário e assemelhado, como o ora em discussão (PAI), instituído pelo empregador, por ter interesse em renovar seu quadro de pessoal, se convalida, formalmente, em dispensa por ato do empregador, restando incólume o direito de o empregado receber todas as verbas rescisórias a que teria direito, em face da injusta demissão (2015, p.19).

Nesse diapasão, o plano estabelece que

O funcionário que, aceitando as regras do presente regulamento, tiver deferida sua adesão ao Plano, além das indenizações em pecúnia aqui previstas, receberá as verbas rescisórias legais estabelecidas para rescisões a pedido, com dispensa do cumprimento do aviso prévio, ou aquelas estabelecidas nos normativos do Banco para os desligamentos por aposentadoria, conforme o caso (2015, p. 19).

Entretanto, para o Ministro Relator é válida a tese de defesa do banco, que afirma que a adesão do reclamante ao Plano de Aposentadoria Incentivada não se enquadrava como uma dispensa imotivada, mas um ato jurídico perfeito, visto que a adesão ao plano ocorreu de forma espontânea da parte contrária, sem qualquer tipo de coação por parte do empregador a obrigar o reclamante a aderir.

No mesmo voto, assevera quanto ao mérito que, não havendo nos autos indícios que a adesão ocorreu com vício de consentimento e sendo incontroverso que o reclamante aderiu voluntariamente ao plano, o acordo extrajudicial entre as partes é um negócio jurídico válido, equiparando-se ao pedido de demissão por parte do empregado.

Nestes termos, o Ministro Relator Aloysio Corrêa da Veiga deu provimento ao Recurso de Revista, considerando válida a adesão do reclamante

Nesses termos, dou provimento ao recurso de revista, para, considerando válida a adesão do reclamante ao "Plano de Aposentadoria Incentivada – PAI" do banco reclamado, excluir da condenação o pagamento da multa de 40% do FGTS e do aviso-prévio, assim como das demais verbas inerentes à rescisão sem justa causa, restabelecendo a r. sentença, no particular. ISTO POSTO, ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, (I) negar provimento ao agravo de instrumento do reclamante; e (II) conhecer do recurso de revista do reclamado quanto ao tema "Plano de Aposentadoria Incentivada - PAI", por divergência jurisprudencial, e, no mérito, dar-lhe provimento, para, considerando válida a adesão do reclamante ao "Plano de Aposentadoria Incentivada – PAI" do banco reclamado, excluir da condenação o pagamento da multa de 40% do FGTS e do aviso-prévio, assim como das demais verbas inerentes à rescisão sem justa causa, restabelecendo a r. sentença, no particular (2015, p. 28-29).

É possível verificar que a decisão do Ministro Relator corrigiu o acórdão anterior que condenava o banco a pagar além das verbas referidas no Plano de Aposentadoria Incentivada, o aviso prévio e multa de 40% do FGTS. Entende-se que a adesão do empregado a um plano de aposentadoria não configura demissão sem justa causa ou injustificada por parte do empregador, portanto é indevida a condenação proferida no primeiro acórdão.

Conforme Lenza, o princípio da interpretação conforme a Constituição afirma que havendo normas plurissignificativas ou polissêmicas, deve-se preferir a exegese que seja mais próxima da Constituição e não seja contrária ao texto constitucional, mesmo que essa interpretação seja realizada pela doutrina ou pela jurisprudência do Poder Judiciário (2017, p. 165).

A decisão proferida em acórdão pelos Ministros no processo TST-ARR-1419-04.2015.5.06.0401 é constitucional, pois leva em consideração que a multa rescisória é uma proteção à dispensa imotivada do trabalhador, considerando que este aderiu a um plano de aposentadoria de forma voluntária e sem vícios de consentimento. Também equipara-se a um pedido de demissão voluntário por parte do empregado, visto que este obteve a garantia constitucional de proteção do emprego. Com base nos fatos é possível afirmar que o reclamante consolidou sua carreira profissional desempenhando suas atividades durante o tempo necessário de contribuição e possibilitando chegar a aposentadoria com dignidade, divergindo dessa forma, do entendimento do Tribunal Regional do Trabalho – 6ª Região – Pernambuco, que considerou que apesar da adesão do empregado ao plano de aposentadoria, merecia as verbas indenizatórias devidas ao empregado que é demitido sem justa causa.

A divergência acerca do tema acontece porque a norma prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 477, §2º, dispõe que:

§ 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.

Seguindo o mesmo entendimento da CLT exposto acima, a Súmula nº 330 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) expressa a validade da quitação:

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.

Com base no exposto, pode-se entender que a quitação referida no Plano de Desligamento refere-se apenas às parcelas discriminadas na rescisão, não abrangendo as parcelas não consignadas.

Para Nascimento, a negociação coletiva é a expressão do princípio da autonomia coletiva dos particulares e da liberdade sindical, sendo também uma das principais funções do sindicato. A negociação coletiva possibilitou a reivindicação de melhores condições de trabalho aos empregados, visto que o trabalhador, sozinho, nem sempre tem condições de negociar com o empregador. Dessa forma, a negociação coletiva afirmou-se como meio de solução de conflitos coletivos nas relações de trabalho (2003, p. 299-301).

Como ensina Silva, as decisões do TST são irrecorríveis, como é o caso da decisão em tela, pois não afronta as exceções, que são as que denegam mandado de segurança, habeas corpus e habeas data, assim como as que contrariam ou declaram a inconstitucionalidade de tratado ou lei federal, casos em que poderão haver recurso ordinário e recurso extraordinário para o Supremo Tribunal Federal (2010, p. 583).

Delgado ressalta a decisão do Supremo Tribunal Federal, no RE n. 590.415-SC, em que foi relator o Ministro Luís Roberto Barroso, tratando do tema n. 152 (de repercussão geral da Corte Máxima), em que a necessidade de o instrumento do PDV/PDI, coletivamente negociado, fazer menção expressa à quitação ampla e irrestrita. Também esclareceu que é necessário que os documentos de adesão ao Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada subscritos expressamente pelo trabalhador desligado da empresa igualmente façam menção expressa a esse tipo de quitação ampla e irrestrita. O Tribunal Pleno do STF, em sessão ocorrida em

30.04.2015, a partir do voto do Ministro Relator Luís Roberto Barroso, prolatou a seguinte decisão:

por unanimidade e nos termos do voto do Relator, conheceu do recurso extraordinário e a ele deu provimento, fixando-se a tese de 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 (2017, p. 184).

Lenza reconhece que o STF estabeleceu que a situação de desigualdade presente nas relações individuais de trabalho deve ser encarada de forma mitigada no âmbito do direito coletivo do trabalho. Assim, discordando da norma contida na no art. 477, § 2º, CLT, e acolhendo a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, que é o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, previstos no art. 7.º, XXVI, CF, portanto direitos garantidos pela constituição. A Corte entendeu que a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão do empregado ter aderido de forma voluntária ao plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego caso tenha constado essa condição expressa no acordo coletivo que aprovou o plano e os demais instrumentos celebrados em acordo com o empregado (2017, p. 1264).

Em relação ao julgamento do caso, Mendes também destaca a discussão a respeito da dimensão constitucional da autonomia coletiva e a análise da validade e os efeitos de cláusula de quitação ampla prevista em Plano de Demissão Voluntária (PDV), ressaltando que o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema, com base no art. 477, § 2º, da CLT, limitava-se às parcelas e aos valores especificados no recibo. No entanto, o STF decidiu por unanimidade que a adesão do empregado resulta na:

Quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo ou do plano que o aprovou, bem como dos demais instrumentos celebrados pelo empregado. O relator do processo, Ministro Luiz Roberto Barroso, destacou que no âmbito coletivo não se verifica a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais e, por isso, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual (2017, p. 684).

Lenza destaca a crítica de Marcos Scalercio, juiz do Trabalho do TRT da 2ª Região, que traz o entendimento de parte da doutrina que diverge do entendimento a respeito do tema, observando que a decisão da Suprema Corte contraria a OJ n. 270 da SDI-1 do TST:

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 (2017, p. 1264).

Levando em consideração que os direitos trabalhistas são indisponíveis e irrenunciáveis, Lenza também defende que a admissão da quitação plena, conforme decidido pelo STF, é uma ofensa ao direito fundamental de livre acesso ao Poder Judiciário, pois afasta a possibilidade de o empregado ingressar com ação na Justiça Especializada (2017, p. 1264).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para Cassar, a empresa desempenha um papel fundamental na sociedade, pois proporciona a produção e o desenvolvimento econômico. Destarte, sendo tal desenvolvimento a principal fonte geradora de empregos, cria-se uma dependência entre a população e o Estado, que arrecada impostos e receitas a partir da produção empresarial e da relação de trabalho decorrente da criação de produtos e serviços. O princípio da continuidade da empresa, ou função social da empresa, é regido pela prioridade da sobrevivência da empresa, fazendo com que seus interesses prevaleçam a médio e longo prazo. Sua manutenção atende aos interesses coletivos por ser fonte criadora de empregos, tributos e produção de bens ou serviços, servindo desta forma como um meio de desenvolvimento do Estado e da melhoria da qualidade de vida dos cidadãos (2017, p. 193).

Segundo Cassar, a partir da década de 1980 a flexibilização das regras trabalhistas ressurgiu como alternativa à crise econômica mundial, a concorrência entre os países aumentou com a globalização do mercado, impondo-lhes a necessidade de se qualificar e reduzir custos. O paradigma buscado então foi um modelo de Direito do Trabalho um pouco mais flexível em suas regras e aberto a

mudanças sem deixar de atender o fim social que se destina. Pode ser necessária a flexibilização para manter uma empresa em funcionamento, mas não como um meio de aumento injustificado dos lucros da empresa (2017, p. 200).

Fazendo uma análise sobre os impactos sociais, Nascimento afirma que o equilíbrio do sistema político pode ser prejudicado quando os conflitos sociais tomam proporções maiores e passam a influenciar a sociedade, podendo trazer instabilidade política. Esta situação não é do interesse de uma sociedade democrática, pois acarreta em uma permanente luta entre as classes sociais. Neste contexto, a negociação coletiva é um instrumento utilizado para buscar a estabilidade nas relações entre os trabalhadores e as empresas, tornando-se mais que um simples acordo entre as partes e passando a interessar a sociedade política (2003, p. 341).

Nascimento também faz um paralelo entre os acordos coletivos de países da Europa com relação aos acordos coletivos no Direito do Trabalho brasileiro:

O problema do choque entre o negociado e o legislado não tem o mesmo impacto na Itália e Espanha, porque a legislação trabalhista nesses países ocupa um espaço bem menor, com o que a esfera natural dos convênios coletivos é maior. Entre nós, dá-se o contrário. O espaço da lei, no Brasil, é amplo, o que gera atritos inevitáveis com os convênios coletivos (2003, p. 344-345).

Cassar esclarece que quando os grupos sociais entram em negociação coletiva demonstram desenvolvimento e maturidade na composição de litígios porque reduzem a participação do Estado nos conflitos entre as partes. A negociação coletiva é a base de formação do Direito do Trabalho como atividade típica de toda estrutura deste ramo do direito (2017, p. 1255).

Delgado explica o novo entendimento à luz da Reforma Trabalhista:

A Lei n. 13.467/2017 inseriu novo preceito na Consolidação das Leis do Trabalho (art. 477-B), tratando dos Planos de Demissão Voluntária ou Incentivada (conhecidos como PDVs ou PDIs) e os efeitos de sua quitação relativamente aos direitos resultantes do vínculo empregatício.

Eis o texto legal do novo preceito publicado:

"Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes." (2017, p. 183).

Delgado afirma que a quitação plena e irrevogável dos direitos da relação de trabalho não terá validade caso haja disposição em contrário estipulada entre as partes em razão da ressalva contida no texto do art. 477-B da CLT. Também não será válida a quitação plena e irrevogável, ampla e irrestrita dos direitos decorrentes da relação de trabalho, caso não se trate de PDV/PDI que contenha a expressa informação que o plano traz a quitação geral e irrestrita, ou que o plano que não seja aprovado por acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho (2017, p. 187).

Cassar menciona que a intenção do novo dispositivo legal foi garantir a quitação com eficácia geral e liberatória da adesão pelo empregado ao PDV, desde que previsto pela norma coletiva. A mudança traz uma hipótese de renúncia de direitos trabalhistas, ignorando que estes direitos estão previstos na Constituição Federal, sendo de indisponibilidade absoluta por acordo entre as partes, mesmo que coletivo. A alteração implica em enriquecimento sem causa e retrocesso social, por não ser possível quitar o que não foi pago. O legislador quis prestigiar a negociação coletiva e dar a mesma força a autonomia da vontade do trabalhador que teria nas relações civis, pois se o empregado aderiu ao programa, foi de forma voluntária (2017, p. 216).

Com base no exposto, deve-se ressaltar que a negociação deve levar em conta o princípio da boa-fé ou da lealdade entre os negociantes. Segundo Cassar, a boa-fé é um requisito fundamental nas negociações para uma maior colaboração e transparência nas negociações, principalmente após a Lei 13.467/17, que ampliou os poderes da negociação ao autorizar inúmeras hipóteses de flexibilização das relações de trabalho, sendo necessário uma análise sobre as proposições da parte contrária, ressaltando a situação real da empresa e as necessidades dos trabalhadores (2017, p. 1235).

CONCLUSÕES

Com base no presente estudo, foi possível analisar que é muito comum empresas utilizarem os Programas de Desligamento Voluntário para diminuir seus gastos, podendo-se afirmar que a prática não é inconstitucional e nem proibida pela legislação.

Visto que a legislação traz a proteção ao emprego como um direito constitucional assegurado ao trabalhador, é utilizada a multa rescisória como um entrave à despedida arbitrária ou sem justa causa. É necessário garantir a proteção da relação de emprego do trabalhador, para este poder ter uma situação financeira estável, garantindo o sustento de suas necessidades econômicas. Para que este direito seja garantido, deve o Estado mediar as relações trabalhistas, garantindo a proteção ao ente mais fragilizado da relação, que é o trabalhador.

Entretanto, o caso específico estudado, demonstra a divergência da jurisprudência a respeito do tema, em que o TRT decidiu por acatar o pedido do reclamante, com direito a pagamento da multa rescisória de 40% sobre o FGTS, e o TST decidiu por negar o pedido, contrariando suas súmulas e orientações jurisprudenciais por entender que a adesão ao plano representou a quitação geral do contrato de trabalho.

A visão protecionista em relação à defesa da relação individual de trabalho tem sido superada pela jurisprudência atual, como pode-se analisar no julgamento do Recurso Extraordinário RE n. 590.415, em que os Ministros do Supremo Tribunal Federal firmam entendimento sobre a quitação total do Plano de Desligamento Voluntário em relação ao contrato de trabalho.

A decisão reafirma que os conflitos devem ser solucionados por meio de negociação entre as partes, ressaltando a autonomia da vontade coletiva e trazendo a autocomposição como forma principal para a superação dos conflitos, sustentando que o trabalhador não deve ter suas decisões subestimadas, nem ser tratado como absolutamente incapaz, impedido de exercer sua vontade. As negociações devem trazer flexibilização das normas de trabalho e garantir que os acordos extrajudiciais realizados entre as partes tenham validade.

Esta é uma tendência que vem sendo adotada pelo judiciário brasileiro, como é possível analisar a mudança trazida pela reforma trabalhista, que alterou o dispositivo da CLT sobre a quitação dos Planos de Desligamento Voluntário.

Estas normas mais brandas em relação aos direitos trabalhistas estão sendo amplamente discutidas entre os doutrinadores, havendo muita controvérsia acerca do tema. Alguns doutrinadores afirmam que esta flexibilização fere os direitos trabalhistas garantidos pela constituição, que são irrenunciáveis e indisponíveis.

Todavia, a situação econômica do país não permite ter uma visão muito otimista a respeito dos direitos assegurados aos trabalhadores, pois a crise econômica afeta diretamente as relações de trabalho. Com o desemprego sempre fazendo parte da rotina, uma forma de tentar mitigar seus efeitos é fazer o uso destas ferramentas, utilizando a negociação entre as partes, a flexibilização da legislação e acordos extrajudiciais para evitar conflitos na justiça que acabam gerando altos custos ao Estado, às empresas e trazendo ao trabalhador mais dificuldade de encontrar uma oportunidade no mercado de trabalho.

É possível concluir que as ferramentas como o Plano de Desligamento Voluntário podem ser muito favoráveis se utilizadas de forma correta, podendo trazer segurança e uma boa indenização ao trabalhador que optar por aderir de livre e espontânea vontade a essa forma de dispensa. Também buscam trazer segurança jurídica às empresas que necessitem lançar estes programas para reduzir seus custos operacionais, gerando a certeza que a indenização paga ao trabalhador encerra sua relação contratual e não deixa dúvida de que a empresa seja condenada futuramente a pagar outra indenização ao trabalhador.

Este é o panorama que deve ser analisado, verificando até que ponto é necessário proteger o empregado, limitando inclusive suas decisões, em detrimento das empresas, que são o meio de desenvolvimento e avanço da sociedade, mas que, apesar disto, encontram cada vez mais dificuldades para subsistir e dessa forma gerar empregos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto Lei nº 5.452, publicada em 1º de maio de 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm > Acesso em: 09 jun. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 21 mar. 2018.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Recurso Extraordinário 590.415/SC, Relator Ministro Luís Roberto Barroso. 30.04.2015. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8590961>> Acesso em: 10 mai. 2018.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho – 6ª Turma**. Processo ARR-1419-04.2015.5.06.0401. Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. 30/06/2017. Disponível

em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2017&numProclnt=103304&dtaPublicacaoStr=30/06/2017%2007:00:00&nia=6950393>> Acesso em: 18 mar. 2018.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº330.** Quitação. Validade (Mantida) - Res. 121/2003, Dj 19, 20 E 21.11.2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-330> Acesso em: 09 jun. 2018.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Individuais (subseção I). Orientação Jurisprudencial 270.** Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_261.htm#TEMA270> Acesso em: 10 jun. 2018.

CAIRO JR, José. **Curso de Direito do Trabalho.** 13. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodvm, 2017.

CALDAS, Miguel. **Demissão, Plural e Singular: Um estudo sobre enxugamentos de pessoal no nível organizacional e sobre perda de emprego no nível individual.** 1998. 374 f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas), Pós Graduação da EAESP / FGV, São Paulo, 1998.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves, **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado.** 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2003.

SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição.** 6. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2009.