

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

RAFAEL DEORCE LIMA DE OLIVEIRA

**A CLÁUSULA DE QUITAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA DOS
DIREITOS TRABALHISTAS NOS PROGRAMAS DE
DEMISSÃO VOLUNTÁRIA À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA DO
TST E STF E DA REFORMA TRABALHISTA**

VITÓRIA
2018

RAFAEL DEORCE LIMA DE OLIVEIRA

**A CLÁUSULA DE QUITAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA DOS
DIREITOS TRABALHISTAS NOS PROGRAMAS DE
DEMISSÃO VOLUNTÁRIA À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA DO
TST E STF E DA REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Direito da Faculdade de Direito de Vitória
– FDV, como requisito para aprovação na
disciplina de elaboração do TCC, sob a orientação
do Prof. Dr. Carlos Henrique Bezerra Leite.

VITÓRIA

2018

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
1 CLÁUSULA DE QUITAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA DOS DIREITOS TRABALHISTAS E PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA	7
1.1 O PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (PIDV): CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA	7
1.2 A CLÁUSULA DE QUITAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO PIDV.....	9
1.2.1 Teoria Civilista.....	10
1.2.2 Teoria Justrabalhista.....	12
2 A CLÁUSULA DE QUITAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA DOS DIREITOS TRABALHISTAS À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA	16
2.1 O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E A CLÁUSULA DE QUITAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA DOS DIREITOS TRABALHISTAS.....	16
2.2 RECURSO EXTRAORDINÁRIO N° 590415 E O ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.....	18
3 A CLÁUSULA DE QUITAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA DOS DIREITOS TRABALHISTAS APÓS A REFORMA TRABALHISTA	22
3.1 COMPATIBILIZAÇÃO E APLICAÇÃO DOS ENTENDIMENTOS DOUTRINÁRIOS E JURISPRUDÊNCIAIS.....	24
3.2 A PARTICIPAÇÃO E A AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA DOS REPRESENTANDOS POR ENTEDIDADE SINDICAL NA CONSTRUÇÃO DOS PDVS.....	26
3.2.1 Formas de atuação da justiça do trabalho e do ministério público quanto à cláusula de quitação ampla e irrestrita dos direitos trabalhistas...	27
CONCLUSÃO	30
REFERÊNCIAS	33

RESUMO

O Programa de Desligamento Voluntário (PDV) são utilizados para reduzir folha de pagamento, renovar os funcionários ou até mesmo readequar a suas estruturas internas, ocorre que nessa forma de distrato o empregador insere uma cláusula de quitação ampla e irrestrita dos direitos trabalhistas, com a pretensão de dar a quitação de qualquer verba trabalhista que o empregado possa pleitear no judiciário que não esteja descrita no Programa que ele aderiu. Ocorre que essa lógica importa na renúncia de direitos pelo empregado que adere ao programa, e diante de princípios fundamentais como o Princípio da Irrenunciabilidade, a referida cláusula não é válida no direito do trabalho, porém, tal observação possui diferentes pontos de vista no âmbito doutrinário trabalhista. Tal discussão ensejou em jurisprudências com entendimentos diferentes no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal. Além disso, a Reforma Trabalhista inseriu novo disposto tratando especificamente da quitação ampla e irrestrita de direitos trabalhistas no seu art. 477-B. Dessa forma, o objetivo deste trabalho é determinar qual a validade da cláusula de quitação ampla e irrestrita dos direitos trabalhistas nos Programas de Demissão Voluntária à luz da jurisprudência e doutrina trabalhista, e como compatibilizar esses conceitos com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017).

Palavras-chave: Programa de Desligamento Voluntário. Cláusula de quitação ampla e irrestrita dos direitos trabalhistas. Princípio da Irrenunciabilidade. Reforma Trabalhista. Renúncia. Transação. Autonomia da vontade coletiva.

INTRODUÇÃO

Recentemente foi noticiado pelos meios jurídicos que o Supremo Tribunal Federal (STF) alterou entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em que se fixou o entendimento de que é válida a cláusula que dá quitação de todos os direitos do trabalhador que possam não ter sido quitados durante o curso do contrato de trabalho quando ele aderir ao programa e constar tal cláusula, permitindo que a aderência ao programa quite todas as parcelas devidas ao empregado mesmo que não estejam previstos no programa.

O entendimento foi proferido em Acórdão nos autos do Recurso Extraordinário (RE) 590415, que teve sua publicação em 29.05.2015. Até então o entendimento jurisprudencial sobre a cláusula de quitação ampla e irrestrita das parcelas trabalhistas se limitava as parcelas que estivessem expressamente previstas nos PIDVs, em decorrência da existência do Princípio da Irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas existente em nosso ordenamento, que veda a renúncia de direitos previstos em Lei pelo empregado.

O empregado poderia, portanto, se valer da tutela jurisdicional para discutir outras parcelas trabalhistas que possivelmente fossem devidas pelo seu empregador que não constassem no Programa. Esse é o entendimento da Orientação Jurisprudencial nº 270 do TST, da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI I)¹, que era acatado pelos juízes trabalhistas até 2015.

Os Programas de Incentivo à Demissão Voluntária são utilizados tanto pela iniciativa privada quanto pelo setor público² com o objetivo de reduzir folha de pagamento, renovar os funcionários ou até mesmo readequar a suas estruturas internas. Desse modo, muitos empregados que aderem aos PIDVs poderão ajuizar ações

¹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 270**. Programa de Incentivo à Demissão Voluntária. Transação Extrajudicial. Parcelas Oriundas Do Extinto Contrato de Trabalho. Efeitos. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_261.htm#TEMA270>. Acesso em: 19 nov. 2017.

² VALENTE, Gabriela. **PDV de servidor federal**: governo abre inscrições para o programa. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/pdv-de-servidor-federal-governo-abre-inscricoes-paraprograma-21816063>>. Acesso em: 01 nov. 2017.

trabalhistas para discutir outros direitos que não foram estavam previstos no PIDV. Logo, esses empregados estão a mercê dos entendimentos do TST e do STF caso seus programas contenham cláusula de quitação ampla e irrestrita das parcelas trabalhistas. Além disso, com a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, foi inserido o art. 477-B³ na CLT, que pode trazer mais uma nova forma de interpretar a validade e a forma de aplicação da cláusula.

A aplicação sem uma discriminação ulterior do entendimento do STF pode acabar por violar direitos trabalhistas dos empregados que buscam a tutela jurisdicional, pois pode haver diferenças determinantes entre o caso que foi discutido no STF e os demais casos que chegam ao Poder Judiciário, que já estavam contemplados pelos enunciados do TST. Busca-se, então, a partir da análise doutrinária e jurisprudencial, assegurar, diante dos conteúdos apresentados, princípios fundamentais que visam proteger a ordem trabalhista brasileira.

Este trabalho tem em um primeiro momento o objetivo de conceituar o que seria o Programa de Incentivo à Demissão Voluntária, que são propostos pelos empregadores para que o empregado se demita, e como é exposta a cláusula de quitação geral dos direitos trabalhistas nesses programas. Ademais, visa expor os entendimentos doutrinários acerca da referida cláusula, abordando conceitos do direito civil e do direito do trabalho. Além disso, pretende expor os entendimentos do TST e do STF sobre o tema, antes da Reforma Trabalhista, e analisar se há uma diferença entre os mesmos.

Em um segundo momento será analisado como compatibilizar a doutrina e a jurisprudência antes da Reforma Trabalhista, após a promulgação da mesma.

A pesquisa será qualitativa, a partir de dados coletados por pesquisa bibliográfica, por busca na doutrina (em obras, artigos e teses em meio físico e digital), dos conceitos que serão abordados, do tema exposto e das críticas (negativas e positivas) que serão apresentadas. Além de ser realizada a coleta de dados por

³ 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.

pesquisa de jurisprudência de 2002 a 2017, para demonstrar exemplos de casos concretos que ilustrem as críticas colocadas.

Na sua realização será utilizado o método dialético hegeliano que se fundamenta nos seguintes termos:

[...] o discurso dialético passou a ser visto como marcado pela apresentação de uma proposição dialética, conhecida como tese, uma contraposição a essa tese, ou seja, uma proposição contrária a ela, chamada de antítese, e uma síntese, que seria o resultado do embate entre tese e antítese, conservando, portanto, elementos das duas, sem, contudo, espelhar qualquer uma em separado.

A síntese seria, na verdade, uma nova tese. Uma tese que surgiria do embate entre os contrários e conservaria aquilo que havia de útil em suas duas teses anteriores. Ela espelharia uma verdade mais apropriada do que a tese e a antítese, por ser fruto da transformação do conhecimento, em um mundo que estaria em movimento e em constante mutação⁴.

Em um primeiro momento, se desenvolverá a bibliografia para abordar o tema desejado, com a contextualização do problema de pesquisa, a partir de exemplos e críticas doutrinárias, no qual se formulará a afirmação geral acerca do assunto, a tese. A seguir, far-se-á uma reflexão crítica sobre o material apresentado, com a formulação de antíteses em que se tentará negar a afirmação geral formulada. E, por fim, a conclusão do estudo, com a reformulação das teses apresentadas para responder o problema de pesquisa e determinar suas aplicações práticas, a síntese.

Por fim, a proposta do trabalho é determinar qual a validade da cláusula de quitação ampla e irrestrita dos direitos trabalhistas nos Programas de Demissão Voluntária à luz da jurisprudência e doutrina trabalhista, e como compatibilizar esses conceitos com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017).

⁴ VIEIRA, José Guilherme Silva. **Metodologia de pesquisa científica na prática**. Curitiba: Editora Fael, 2010, p. 34. Disponível em: <http://www.aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php?file=%2F230320%2Fmod_resource%2Fcontent%2F1%2FLIVRO-Metodologia%20de%20Pesquisa%20Cient%3%ADfca%20na%20pr%C3%A1tica.pdf>. Acesso em: 04 dezembro 2017.

1 CLÁUSULA DE QUITAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA DOS DIREITOS TRABALHISTAS E PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

1.1 O PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (PIDV): CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA

Na doutrina trabalhista o programa de incentivo à demissão voluntária pode receber várias nomenclaturas, como Programa de Demissão Voluntária, Programa de Demissão Incentivada, Programa de Desligamento Voluntário ou Programa de Incentivo ao Desligamento Voluntário, porém, não há diferenças entre as mesmas.

Maurício Godinho Delgado utiliza a nomenclatura Programa de Desligamento Voluntário (PDV) e explica que essa figura é muito próxima ao distrato, ou seja, à rescisão bilateral do contrato de trabalho⁵. Todavia, Delgado não concorda com a classificação do distrato como modalidade extintiva do contrato de trabalho, pelo fato de ser vedado ao trabalhador transacionar supressivamente direitos previstos em lei ou efetivar renúncia no contexto da extinção do contrato, ou seja, não haveria como realizar a rescisão bilateral do contrato de trabalho. Assim, a solução jurídica adotada pela prática trabalhista é a realização dos Programas de Incentivo à Demissão Voluntária.

Pela inviabilidade do distrato, esses programas devem ser na realidade classificados como dispensa por ato do empregado, uma vez que são planos de incentivos proposto pelo empregador para que o empregado se demita, e com sua adesão ao plano, o trabalhador “[...]recebe as parcelas inerentes à dispensa sem justa causa mais um montante pecuniário significativo de natureza indenizatória, reparando o prejuízo com a perda do emprego”⁶.

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1229.

⁶ *Ibidem*.

Tais programas “[...] vêm sendo utilizados como uma forma menos traumática para o desligamento necessário de funcionários, movido pela reestruturação produtiva, privatização ou até mesmo em virtude de eventuais crises financeiras”⁷.

É oriundo de uma transação extrajudicial⁸, com a necessária participação do sindicato da categoria (art. 477, §1º da CLT⁹), que pode ser desde o início da confecção do PIDV, no qual haverá a discussão de todas as cláusulas presentes no programa por meio de assembleia geral do sindicato sendo aprovadas ou não pela mesma, ou somente no ato da homologação do empregado que aderir ao programa já imposto unilateralmente pelo seu empregador.

Delgado ainda ressalva que, mesmo com o caráter de bilateralidade existente nos PIDVs, a renúncia de direitos pelo empregado não é válida:

Há, desse modo, um ator voluntário real de adesão do empregado ao plano de ruptura contratual incentivada, que lança um matiz de distrato à presente figura jurídica. É bem verdade que esse caráter bilateral dos PDVs e congêneres não pode tornar válida cláusula de supressão de direitos trabalhistas que não tenham qualquer relação com o término do contrato (horas extras, por exemplo, ao longo do pacto empregatício). Mas, sem dúvida, compromete, de modo significativo, futuros pleitos obreiros que sejam antitéticos à sua anterior voluntária adesão ao fim do contrato: ilustrativamente, é o que se passaria com pretensões dirigidas à reintegração ou nulidade da dispensa (a não ser que se comprove verdadeira coação, é claro)¹⁰

Portanto, para o autor, as renúncias de direitos pelo empregado na extinção do contrato quando aderir ao programa não devem ser consideradas válidas. Por outro lado, a voluntariedade do obreiro repercutirá somente em eventual questionamento de sua vontade em aderir ao programa, se houve coação ou não para a mesma.

⁷ CAMPBELL, Kathia Carvalho Cunha. **Plano de demissão voluntária**. 2010. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI111369,11049-Plano+de+demissao+voluntaria>>. Acesso em: 01 nov. 2017.

⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Disponível em <<https://app.saraivadigital.com.br/>>. Acesso em: 01 nov. 2017.

⁹ 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

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 1229.

Para doutrina trabalhista até então os programas de incentivos à demissão voluntária autorizam apenas a quitação referente às parcelas e valores constantes do recibo correspondente ao programa¹¹. Apesar disso, muitos Programas de Incentivo à Demissão Voluntária colocam cláusula de quitação ampla e irrestrita dos direitos trabalhistas, pretendendo vedar o direito do obreiro de pleitear por parcelas devidas pelo empregador e não quitadas no PIDV.

1.2 DA CLÁUSULA DE QUITAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Conforme exposto, o empregador ao estipular a cláusula de quitação ampla e irrestrita dos direitos trabalhistas pretende a quitação de quaisquer direitos que o empregado possa pleitear no judiciário que não esteja descrita no Programa que ele aderiu, assim, ao aderir ao programa o empregado estará renunciando seus direitos trabalhistas. Abaixo um exemplo de como é exposta a cláusula em PIDV:

CLÁUSULA ZERO – QUITAÇÃO

0.0 A adesão individual do empregado ao PIDV, com o consequente 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 nem pleitear a qualquer título.

0.0 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.

Com a existência dessa, em eventual litígio trabalhista levado ao judiciário, o empregador pode impugnar o pleito do empregado reclamante ao argumento de que ele por livre e espontânea vontade consentiu com a quitação de todas os direitos trabalhistas não quitados ao longo do contrato de trabalho.

Por exemplo, um empregado que aderiu ao programa ao ajuizar ação trabalhista para pleitear horas extraordinárias ou outras irregularidades não expostas no plano de incentivo, seu ex-empregador poderá argumentar de que o obreiro já quitou tais

¹¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Disponível em <<https://app.saraivadigital.com.br/>>. Acesso em: 01 nov. 2017.

direitos ao aderir ao programa e ao receber à indenização conferida pelo programa, mesmo não havendo nenhuma disposição específica da quitação das horas extraordinárias ou pagamento da referida verba anteriormente.

Essa hipótese demonstra uma situação de renúncia de direito pelo obreiro, pois quitou direitos previstos em lei ao aderir ao plano de incentivo, algo que viola o Princípio da Irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

1.2.1 Teoria Civilista

Diante dos parâmetros iniciais narrados, há quem entenda que a referida cláusula de quitação ampla e irrestrita dos direitos trabalhistas não seja uma renúncia de direito, pois trata-se de transação perfeita, que só deve ser inválida na hipótese de vício de consentimento:

Não se afigura como correto o procedimento do trabalhador em aderir ao Programa, de forma livre, espontânea, e, depois do ato jurídico, perfeito e acabado que culminou com o recebimento dos benefícios estabelecidos pelo Programa vir a juízo postular eventuais direitos, incertos, dependentes de prova, e que foram objeto de transação e, ainda mais, sem apresentar qualquer vício quanto ao ato da transação.¹²

Martins argumenta que “não se pode considerar inválida a transação sem qualquer demonstração manifesta de vício de vontade por parte do obreiro”¹³. Portanto, para esse autor, somente na hipótese de vício na manifestação de vontade do obreiro que as renúncias de direito devem ser inválidas:

Inexistindo prova a respeito e tendo o obreiro, livre de pressões, aderido ao programa de incentivo à demissão voluntária, submeteu-se a todas as normas a ele inerentes, principalmente quando à rescisão contratual é homologada, sem qualquer ressalva específica dos direitos que o empregado entende excluídos da transação.¹⁴

¹² MARTINS, Melchíades Rodrigues. Programa de Demissão Voluntária ou Incentivada - Transação - Validade. **Legislação do Trabalho - LTr: Publicação mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência**, São Paulo, v. 64, n. 10, p.1244-1248, 10 out. 2000, p. 1244.

¹³ Ibidem, p.1245.

¹⁴ Ibidem, p. 1247.

O referido autor fundamenta seu argumento diante do princípio da boa-fé, de que o obreiro ao aderir ao programa conhece seu direito e está assistido pelo sindicato no ato da homologação da extinção do contrato de trabalho. Ademais, afirma que sendo o obreiro agente capaz, havendo objeto de transação lícito e forma prescrita em lei, o mesmo pode renunciar aos seus direitos ao aderir ao Programa:

[...] pode-se concluir que a transação em programa de demissão incentivada, ou mesmo em decorrência de aposentadoria, celebrada entre as partes – empregador e empregado –, só poderá ser considerada ineficaz se ficar comprovada a existência de vícios de vontade e prejuízo manifesto do obreiro, prova esta, firme e contundente, já que o princípio da proteção ao trabalhador não pode se sobrepor aos princípios da boa-fé e da racionalidade que devem imperar nas relações trabalhistas, mesmo porque os conceitos de renúncia e transação não se confundem e a transação é admitida como forma de prevenir litígios no universo das relações trabalhistas.¹⁵

O argumento da validade da cláusula, portanto, está inserido no contexto de que o trabalhador ao aderir ao Programa tem conhecimento de seus termos, e da mesma forma que adquiriu direitos às vantagens inerentes à adesão, assumiu os ônus dessa escolha, não lhe sendo permitido exigir de seu ex-empregador em ação trabalhista outros direitos não quitados pelo programa, com a extirpação apenas da cláusula que lhe é desfavorável.

Aduz o autor de que se trata de uma hipótese de transação e não de renúncia de direitos, todavia, não observou em sua tese as diferenças existentes entre os institutos da transação e renúncia diante de direitos trabalhistas previstos em lei, que são indisponíveis, e os direitos particulares, disponíveis, segundo entendimento majoritário na doutrina e jurisprudência atual, que será discorrido no tópico seguinte.

Para esse autor, a cláusula de quitação ampla e irrestrita é válida, com base nas disposições do Código Civil em relação à transação de direitos, em que considera a plena autonomia da vontade entre as partes, a que criou o PIDV e a que adere ao mesmo sabendo que renunciará o seu direito de pleitear verbas trabalhistas não dispostas no mesmo.

¹⁵ MARTINS, Melchíades Rodrigues. Programa de Demissão Voluntária ou Incentivada - Transação - Validade. **Legislação do Trabalho - LTr: Publicação mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência**, São Paulo, v. 64, n. 10, p.1244-1248, 10 out. 2000, p. 1248.

1.2.2 Teoria Justrabalhista

Primeiramente, é necessário conhecer ou retomar o que são princípios e quais são suas aplicações no Direito do Trabalho.

Princípios são proposições gerais inferidas da cultura e do ordenamento jurídico que conformam a criação, revelação, interpretação e aplicação do Direito¹⁶. Tendem a possuir grau de generalidade abstração e impessoalidade maiores do que as regras jurídicas. É norma jurídica em sentido amplo, e como norma jurídica possui aplicação direta no Direito, sendo uma das composições do Direito do Trabalho.

O Direito do Trabalho tem como princípio fundante, o Princípio da Proteção, no qual em uma relação jurídica estabelecida entre dois sujeitos – empregado e empregador –, um é detentor dos meios de produção e o outro tem a força de trabalho, havendo uma desigualdade fática entre eles. É em busca da igualdade material que o Direito do Trabalho se orientará por esse amparo preferencial ao trabalhador:

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.

Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes

[...]

Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive, mais abusivas e iníquas.¹⁷

Diante dessa realidade de desigualdade entre os sujeitos na relação de trabalho, o Princípio da Proteção significa que o Estado deve criar normas jurídicas para que tentar igualar as partes, uma vez que no plano fático eles são desiguais.

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 145.

¹⁷ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 35.

Nesse sentido, o Princípio da Irrenunciabilidade possui relação direta com o Princípio da Proteção, uma vez que está ligado à ideia da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Esse princípio tem a ver com a característica intervencionista e protecionista do Direito do Trabalho. Seu objetivo é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que o empregado se despojasse dos seus direitos, desconsiderando a pretensão da proteção estatal ao trabalhador.

Delgado prefere chamar esse princípio de Princípio da Indisponibilidade e diz que o princípio traduz a “[...]inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato”¹⁸. Possui direta ligação com o princípio da proteção, pois tenta igualizar, no plano jurídico, a “assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego”¹⁹.

A indisponibilidade é gênero, da qual são espécies a renúncia (ato unilateral) e a transação (ato bilateral). “Isso significa que o trabalhador, quer por ato individual (renúncia), quer por ato bilateral negociado com o empregador (transação), não pode dispor de seus direitos laborais, sendo nulo o ato dirigido a esse despojamento”²⁰.

No sistema constitucional atual, os princípios constitucionais possuem força normativa, ou seja, possuem aplicabilidade imediata e força vinculante igual às normas jurídicas positivadas:

O avanço do pós-positivismo foi reconhecer a força normativa dos princípios, dando-lhes um conceito também diverso daquele tradicional, de princípios gerais de direito, de origem jusracionalista, na medida em que no modelo positivista estes eram utilizados apenas para colmatar as lacunas, ainda assim depois da tentativa de se utilizar da analogia e dos costumes. Seu campo de aplicação era restritíssimo; agora, no novo modelo, tem força vinculante igual à das regras positivadas, e abrangência incomensuravelmente maior.²¹

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 204.

¹⁹ *Ibidem*, p. 205.

²⁰ *Ibidem*, p. 219.

²¹ MOLINA, André Araújo; GUERRA FILHO, Willis Santiago. **Renúncia e transação no direito do trabalho**: Uma nova visão constitucional à luz da teoria dos princípios. Disponível em:

Portanto, o Princípio da Indisponibilidade e da Proteção possuem força vinculante, norteando todo o direito trabalhista brasileiro, não sendo apenas meramente simbólicos.

Retomando o eludido no tópico anterior, a renúncia e transação aproximam-se, mas não se confundem. Apenas a transação tem regulamentação autônoma no Código Civil, mas boa parte das normas aplicáveis à transação estende-se, por lógica, ao instituto da renúncia. Em ambas, há pressupostos de validade: exigem-se a capacidade para renunciar ou transigir, a livre manifestação do agente (expurgada de quaisquer vícios de consentimento), o motivo lícito com objeto lícito, possível e determinado ou determinável, e, se for o caso, a forma prescrita em lei.

No tocante à renúncia, o operador jurídico em geral até mesmo pode dispensar o exame de seus requisitos, uma vez que o Direito do Trabalho tende a repelir qualquer possibilidade de renúncia a direitos laborais por parte do empregado. Desse modo, independente da presença (ou não) dos requisitos jurídico-formais, o ato da renúncia, em si, é sumariamente repellido pela normatividade justrabalhista imperativa (arts. 9º e 444 da CLT) e pelo princípio da indisponibilidade.²²

Pelo exposto, o ato da renúncia não é aceito pela normatividade justrabalhista, diante do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, mas, para o instituto da transação, somente será passível de transação, a parcela trabalhista juridicamente não imantada por indisponibilidade absoluta, ou seja, aquelas parcelas não previstas em lei.

O artigo 841 do Código Civil deixa isso claro quanto à transação: “só quanto a direitos patrimoniais de caráter privado se permite a transação”. Na transação, portanto, há direitos disponíveis, cujos interesses são meramente particulares.

Diante da doutrina sobre do referido princípio, pode se concluir que, no Direito do Trabalho, em regra, só é possível transacionar direitos particulares, como aqueles que advém de fontes autônomas como, por exemplo, Convenções ou Acordos

<http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?artigo_id=6083&n_link=revista_artigos_leitura>. Acesso em: 21 maio 2018.

²² *Ibidem*, p. 221

Coletivos de Trabalho e Regulamentos Internos de empresa. Não há transação de direitos advindos de fontes heterônimas, ou seja, previstos em lei, não ocorrendo também a renúncia dos mesmos, pois a renúncia é decorrência lógica da transação.

A cláusula de quitação geral, ampla e irrestrita das parcelas trabalhistas, nesse sentido, não poderiam abarcar os direitos advindos de fontes heterônomas, que “emanam do Estado, e normalmente são impostas, ou aquelas em que o Estado participa ou interfere”²³, como àqueles previstos em lei. Caso isso ocorra, o Princípio da Irrenunciabilidade ou Indisponibilidade dos direitos trabalhista estaria sendo violado. Pelo que, como o empregado não pode consentir em renunciar direitos indisponíveis, tal consentimento estaria viciado.

Considerando que a referida doutrina entende que não é válida a transação de direitos decorrentes de lei, caso haja renúncia de direitos decorrentes de lei no PIDV que o obreiro aderir, por exemplo, com a previsão de uma cláusula de quitação ampla e irrestrita de direitos trabalhistas, conseqüentemente, a referida disposição será inválida, e o ato de aceitação à renúncia de seus direitos estaria viciado, pois é vedado pelo Princípio da Irrenunciabilidade ou Indisponibilidade dos direitos trabalhistas, não tendo o obreiro autonomia da vontade sobre direitos de fontes heterônomas.

Pelo que, mesmo tendo aderido a um PIDV nos termos elencados, o obreiro pode ajuizar reclamação trabalhista requerendo verbas não quitadas durante a relação de trabalho que decorrem de lei ou que não estejam devidamente quitadas no PIDV.

²³ CASSAR, VÓLIA BOMFIM. **Direito do Trabalho**: De acordo com a Reforma Trabalhista e a MP 808/2017. 15. ed. SÃO PAULO: MÉTODO, 2018. p. 53.

2 A CLÁUSULA DE QUITAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA DOS DIREITOS TRABALHISTAS À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA

2.1 O Tribunal Superior do Trabalho e a cláusula de quitação ampla e irrestrita dos direitos trabalhistas

Ao argumento de que a cláusula de quitação ampla e irrestrita dos direitos trabalhistas é um abuso de direito e nula de pleno direito, pois se evidencia claro e inequívoco vício na manifestação de vontade, com violação ao Princípio da Irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, diversas demandas chegaram ao Tribunal Superior do Trabalho para verificar a validade da referida cláusula.

Desde 2002, o Tribunal Superior do Trabalho sustentava o entendimento de que a adesão do empregado aos planos de demissão voluntária implicava quitação, tão somente, das parcelas e valores constantes do recibo (valores pagos pela empresa), esse é o entendimento da Orientação Jurisprudencial nº 270 do TST, da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI I)²⁴.

O argumento central do entendimento era de que o Direito do Trabalho não cogita da quitação em caráter irrevogável em relação aos direitos do empregado, irrenunciáveis ou de disponibilidade relativa, consoante impõe o art. 9º da CLT, porquanto se admitir tal hipótese importaria obstar ou impedir a aplicação das normas imperativas de proteção ao trabalhador.

Neste particularismo reside, portanto, a nota singular do Direito do Trabalho em face do Direito Civil. A cláusula contratual imposta pelo empregador que ofende essa singularidade não opera efeitos jurídicos na esfera trabalhista, porque a transgressão de norma cogente importa não apenas na incidência da sanção respectiva, mas na nulidade ipso jure, que se faz substituir automaticamente pela norma heterônoma de natureza imperativa, visando à tutela da parte economicamente mais debilitada, num contexto obrigacional de desequilíbrio de forças.

²⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 270**. Programa de Incentivo à Demissão Voluntária. Transação Extrajudicial. Parcelas Oriundas Do Extinto Contrato de Trabalho. Efeitos. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_261.htm#TEMA270>. Acesso em: 19 nov. 2017.

[...]

Admitir-se a transação extrajudicial com efeitos amplos sem obediência às normas específicas do Direito do Trabalho que tratam do tema é tornar inócua a letra da lei e o particularismo que envolve e norteia a disciplina, pena de tornar o contrato de trabalho modalidade de contrato civil, a dispensar, inclusive, a necessidade de uma intervenção da Justiça Especial para dirimir os litígios que lhe são pertinentes. Além disso, desde que admitida a incidência dos artigos 1.025 e 1.030 do Código Civil, não se há de perder de vista o estado de sujeição em que se encontra o empregado perante o empregador, mesmo nesta atual quadra social, antes, durante e após a extinção do contrato de trabalho, sobretudo em um contexto em que a escassez do emprego impõe um rigoroso enfraquecimento da capacidade negocial não só dos empregados mas dos próprios sindicatos, e de que a boa-fé nos ajustes de vontade é elemento acessório do contrato, quando inserido na temática do direito do trabalho. Quanto ao último, a eficácia é limitada ou mitigada em face dos requisitos indispensáveis para a sua celebração (art. 477, §§ 1º e 2º, da CLT), além da imprescindibilidade da assistência como condição de validade do ato.²⁵

Observa-se, assim, que a jurisprudência estava de acordo com a doutrina justralhista em proteger o trabalhador diante do Princípio da Irrenunciabilidade no Direito do Trabalho. Assim, transação nos Programas de Incentivo à Demissão Voluntária só implica na quitação exclusiva das parcelas e valores constantes no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho do empregado e no recibo de recebimento desses valores.

Eventual disposição de quitação ampla de direitos que não tiver sua contraprestação paga pelo empregador e prevista no recibo de extinção contratual era considerada nula de pleno direito. O trabalhador poderia, portanto, pleitear esses direitos que não foram quitados, no judiciário.

A previsão do art. 477, § 2º, da CLT²⁶, estava sendo aplicada em sua essência ao dispor que:

Art.477 [...]

§ 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.

²⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. 478931/1998. 5ª Turma. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. DJ 11.10.2002 - Decisão Unânime. Brasília, 2002.

²⁶ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 19 nov. 2017.

Firmou-se ainda o entendimento de que a natureza jurídica do valor pago a título de incentivo à demissão voluntária é indenizatória, como forma de compensar a perda do emprego.

2.2 Recurso Extraordinário nº 590.415 e o entendimento do Supremo Tribunal Federal

O Acórdão proferido nos autos do Recurso Extraordinário 590415 possui a seguinte ementa:

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”**. [grifo do autor]

(STF, Pleno, RE 590.415/SC, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, DATA DE PUBLICAÇÃO DJE 29/05/2015 - ATA Nº 78/2015. DJE nº 101, divulgado em 28/05/2015) (BRASIL, 2015).

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 insurge contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que desconsiderou a quitação ampla de toda e qualquer parcela oriunda do contrato de trabalho, no qual se assentou que tal quitação se limita às parcelas e valores especificados no recibo, ou seja, nas parcelas efetivamente pagas pela empresa.

O recorrente (Banco do Brasil S/A) afirmou 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 da instância inferior violaria o ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI, CRFB/88) e o direito ao reconhecimento dos acordos coletivos (art. 7º, XXVI, CRFB/88), tal como previstos pela Constituição de 1988.

O Supremo Tribunal Federal entendeu que, caso esteja previsto em Convenção ou Acordo Coletivo do Trabalho a condição de quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas trabalhistas do contrato de emprego quando o empregado aderir a um Programa de Incentivo à Demissão Voluntária, essa cláusula será válida, quitando qualquer parcela que possa ser devida ao empregado e que não esteja expressamente prevista no Programa.

Observa-se que há uma distinção entre esse entendimento do STF e os entendimentos do TST discorridos no tópico anterior, uma vez que para o STF, se a cláusula está presente em um negócio coletivo ela será válida, enquanto para o TST, em nenhuma hipótese a cláusula será válida à luz da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

O fundamento do entendimento fixado pelo STF está na 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, CRFB/88). Estando previsto tal condição em acordo coletivo, não há o que se falar em vício no consentimento do empregado, uma vez que a condição foi devidamente aprovada por seu representante sindical.

Nesse sentido, o Ministro Barroso assentou que:

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.²⁷

Para o mesmo, portanto, não se aplica o Princípio da Irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho. Entretanto, reconhece que tal Princípio seria aplicável caso fosse fato disposto em direito individual.

Esse é um dos pontos centrais para explicar que a tese geral fixada pelo STF não deve se aplicar a todos os casos judiciais em que houver a alegação da invalidade da cláusula de quitação ampla e irrestrita dos direitos trabalhistas. Os operadores do direito deveriam analisar, se forem aplicar o entendimento do STF, se a cláusula está prevista em negócio coletivo de trabalho ou não.

Esta tese do STF nova forma de analisar a validade da cláusula de quitação, que abre uma exceção à OJ 240 ao fazer a diferenciação das situações em que a cláusula está prevista em negócio coletivo ou não, prevalecendo a autonomia coletiva da vontade em detrimento da irrenunciabilidade de direitos no âmbito do trabalho.

Todavia, segundo Delgado a decisão do STF não pode ser interpretada como uma “autorização genérica para a flexibilização, desregulamentação ou descaracterização de direitos individuais e sociais fundamentais trabalhistas”²⁸, ou seja, àqueles que são frutos de norma imperativa heterônoma estatal. Assim, para o autor, a quitação

²⁷ BARROSO, Luís Roberto, STF, Pleno, Acórdão RE 590.415/SC, p. 16, 2015 *apud* NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. Op. cit., p. 444.

²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. atual e ampl. – São Paulo: LTr, 2018, p. 1675.

deve se referir apenas as parcelas trabalhistas juridicamente não imantada por indisponibilidade absoluta, ou seja, aquelas parcelas não previstas em lei, conforme doutrina justrabalhista atual.

Extrai-se também da obra de Delgado, que há na decisão do STF critérios que devem ser analisados para que a cláusula de quitação ampla e irrestrita de direitos trabalhistas seja considerada válida no contexto do direito do trabalho brasileiro, são eles:

- A validade ampla rescisória do PDV/PDI deve ser explicitamente celebrada por instrumento coletivo negociado sindical, com todos os requisitos e cautelas desse instrumento jurídico peculiar, devendo se tratar de sindicato realmente representativo de seus associados.
- Deve haver “efetiva menção à cláusula de estruturação e operação do PDV, com clara explicitação a respeito da quitação geral e irrestrita das parcelas abrangentes do contrato de trabalho”²⁹.
- Deve existir “clara e expressa inserção dessa amplitude da quitação nos demais instrumentos escritos rescisórios firmados com o empregado”³⁰.
- O PDV deve tratar “de reais e significativas vantagens para o trabalhador aderente ao Plano”³¹.

Somente após tal análise poderá ser considerada válida a cláusula de quitação ampla e irrestrita de direitos trabalhistas previstas em PDV criados por negócio coletivo.

²⁹ *Ibidem*, p. 1676.

³⁰ *Ibidem*.

³¹ *Ibidem*.

3 A CLÁUSULA DE QUITAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA DOS DIREITOS TRABALHISTAS APÓS A REFORMA TRABALHISTA: COMPATIBILIZAÇÃO E APLICAÇÃO DOS ENTENDIMENTOS DOUTRINÁRIOS E JURISPRUDÊNCIAIS

Com a Lei 13.467 de 13.7.2017 (Reforma Trabalhista) foi inserido o artigo 477-B³² na CLT, no qual dispõe que, caso previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, o Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada “enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia”. Nesse sentido, Delgado³³ afirma que:

[...]A interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica do novo dispositivo celetista evidencia que os mesmos requisitos brandidos na decisão do STF no RE n. 590.415 devem ser considerados na leitura do novo artigo. Ou seja: se o PDI ou PDV não ostentarem os requisitos enfatizados na decisão do STF e, de certo modo, acatados pelo novo art. 477-B da CLT, não teria poderes amplos de quitação (na linha da OJ 270 da SDI-1 DO TST). Contudo, se o PDV ou PDI ostentarem, sim, tais requisitos, terá esses poderes amplos de quitação.

Observa-se que o legislador positivou o entendimento do STF proferido no RE n. 590.415 no art. 477-B, conforme elucidado pelo autor acima. Portanto, a nova regra trata apenas do plano de demissão voluntária ou incentivada previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, “que não se confunde com aquele instituído unilateralmente pelo empregador e disciplinado pela OJ 270 da SBDI-1/TST”³⁴.

Endossa-se que o entendimento do STF faz uma análise sobre parâmetros em larga escala, com base na autonomia da vontade coletiva que permeia o direito coletivo brasileiro, diferentemente de parâmetros de relações individuais no âmbito

³² 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.

³³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. atual e ampl. – São Paulo: LTr, 2018, p. 1399.

³⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 621.

trabalhista, no qual uma parte é subordinada à outra. É o que afirma Silva³⁵ sobre a inclusão do novo artigo:

A redação do art. 477-B está em sintonia com a decisão tomada, em abril de 2015, pelo Plenário do STF (processo 590415): o PDV, de fato, quita tudo. O fundamento central do voto condutor do julgamento constitucional diz respeito ao equilíbrio de armas existente entre a entidade sindical, de um lado, e o empregador ou outra entidade sindical, de outro lado. Assim sendo, embora o Supremo tenha reiterado que o direito do trabalho é marcado profundamente pela assimetria entre as partes, ressaltou-se que essa máxima não se aplica ao universo sindical. Via de consequência, se a empresa institui um programa de demissão voluntária internamente, sem maior visibilidade e discussão, pode-se argumentar que o empregado aderiu por temor de revide ou sem explicação sobre seus efeitos. No entanto, se a empresa parte para um PDV de larga escala, com chancela sindical, estampando-o em acordo coletivo, não faria sentido, diz o STF, que se adotassem os mesmos parâmetros de análise das relações individuais subordinadas.

E o autor esclarece ainda que, o objetivo do legislador é positivar um instrumento que:

[...] oferece vantagens rescisórias superiores àquelas previstas pela legislação, enquanto que o sindicato e os trabalhadores comprometem-se a não discutir mais os valores e as parcelas, pagos ou não pagos, decorrentes do contrato de trabalho como um todo.

É uma transação de direitos, no qual as vantagens devem ser superiores àquelas previstas na Lei, ou seja, o trabalhador não pode ter prejuízos com a adesão ao PDV. Portanto, caberia ao trabalhador avaliar se sua adesão ao Programa lhe seja mais vantajoso e caso não seja, poderá não aderir ao Programa ou até mesmo discutir sua validade, como será discutido mais à frente.

O art. 477-B, além disso, visa aclarar e fomentar o entendimento do STF, o que para as empresas passa a ser muito vantajoso em negociar bases melhores da rescisão, inclusive com prorrogação de benefícios assistenciais, como o plano de saúde e a cesta-básica, o qual possibilitará maior adesão ao Programa e extinção de contratos na forma desejada pela empresa.

³⁵ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**: Análise da Lei 13.467/2017 - Artigo por artigo. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 63.

3.1 COMPATIBILIZAÇÃO E APLICAÇÃO DOS ENTENDIMENTOS DOUTRINÁRIOS E JURISPRUDÊNCIAIS

Como destacado no segundo tópico deste trabalho, há aplicação da teoria justrabalhista em relação à cláusula de quitação ampla e irrestrita dos direitos trabalhistas nos PDVs, que foi acompanhada pelo TST na OJ 270 da SBDI-1, em razão de que, o ato da renúncia não é aceito pela normatividade justrabalhista, diante do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Porém, esse entendimento pode ter mudado com a inclusão do art. 477-B pela Reforma Trabalhista.

Em relação ao novo artigo, Cassar afirma que o legislador estaria tratando o trabalhador com uma autonomia relativa à uma relação civilista, ao contrário do que dispõe os princípios trabalhistas quanto à hipossuficiência do trabalhador em relação aos seus patrões:

A intenção do novo dispositivo legal foi a obtenção pelo patrão da quitação com eficácia geral liberatória pela adesão pelo empregado ao PDV (Programa de Demissão Voluntária), desde que previsto em norma coletiva. A mudança, na verdade, também propõe hipótese de renúncia de direitos trabalhistas, ignorando que muitos direitos trabalhistas estão previstos na Constituição, e, por isso, de indisponibilidade absoluta por ajuste entre as partes. A alteração também importa em enriquecimento sem causa e retrocesso social, pois se quita o que não se pagou.

Mais uma vez, o legislador quis prestigiar a negociação coletiva e dar à autonomia da vontade do trabalhador a força que teria nas relações civis. "Se o empregado aderiu ao programa de demissão voluntária o fez porque quis": esse será o fundamento de alguns.³⁶

Para a autora a Reforma Trabalhista neste ponto “retrata verdadeiro retrocesso de direitos trabalhistas, [...] permitindo que o negociado prevaleça sobre o legislado, pois parte da falsa premissa de que o trabalhador quer livremente abrir mão de seus direitos”.

Considerando que a teoria civilista entende pela validade na transação e renúncia de direitos entre o empregador e empregados, conforme narrado no tópico 2, para a

³⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **A Reforma Trabalhista e a autonomia da vontade do empregado.**

Disponível em:

<http://www.editoramagister.com/doutrina_27640581_A_REFORMA_TRABALHISTA_E_A_AUTONOMA_DA_VONTADE_DO_EMPREGADO.aspx>. Acesso em: 21 mai. 2018.

referida a autora, o legislador aplicou entendimento de direito civil ao direito do trabalho.

Ocorre que, a intenção do legislador não foi validar a renúncia e transação de direitos trabalhistas, pois o referido artigo se fundamenta na tese geral do STF proferido no RE n. 590.415, no qual prevaleceu a autonomia da vontade coletiva em detrimento da autonomia individual do trabalhador.

O STF trouxe apenas uma diferenciação entre dois campos do direito do trabalho, o individual e o coletivo, para prevalecer a autonomia da vontade coletiva na criação do PDV para aferimento de sua validade. Se há autonomia coletiva, a cláusula será válida, não havendo que se falar em renúncia dentro do campo da autonomia da vontade coletiva, somente em transação, tal qual admitido pela teoria justralhista.

Todavia, se não há essa autonomia, a cláusula será inválida, e então poderá ser aplicado o entendimento da OJ 240 do TST, com base na normatividade justralhista.

Considerando que o novo artigo traz a tese geral do STF, com fundamento no direito coletivo do trabalho, conclui-se que há aplicação da teoria justralhista, com a prevalência da proteção do trabalhador na relação de emprego, e não em uma relação de igualdade tal qual aduz a teoria civilista, pois a cláusula de quitação ampla e irrestrita dos direitos trabalhistas só será válida com previsão em negócio coletivo e com vantagens reais para o trabalhador, no que puder se verificar a real autonomia da vontade coletiva na criação do programa.

Caberá aos operadores do direito realizar essa diferenciação, no qual deverá analisar cada caso em concreto, a fim de observar se os Programas de Demissão Voluntária estão realmente consubstanciados na autonomia coletiva da vontade.

3.2 A PARTICIPAÇÃO E A AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA DOS REPRESENTADOS POR ENTIDADE SINDICAL NA CONSTRUÇÃO DOS PDVS

Com base na problemática levantada, após a introdução do art. 477-B na CLT com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), é preciso avaliar no caso em concreto se há uma real participação dos representados por uma entidade sindical na construção dos Programas de Demissão Voluntária ou Incentivada.

Ao contrário do que ocorreu no julgamento do RE n. 590.415, em que o PDV do Banco do Brasil foi “amplamente debatido pelos empregados da entidade bancária patronal, com ampla e reiterada participação efetiva dos trabalhadores do Banco”³⁷, pode haver situações em que o PDV seja homologado com disposições que pioram a situação laboral de seus representados, sem a efetiva participação dos trabalhadores na sua confecção e sem vantagens reais para os mesmos, devido atuação frágil e precária do seu sindicato de classe.

A ameaça de demissão em massa, a falta de gestão e de força dos sindicatos, são situações em que podem haver “a adesão a um contrato previamente elaborado pelas categorias patronais, de forma unilateral e impositiva à parte que se encontra numa posição mais fraca no mercado”³⁸. Essa é uma situação em que não atende ao entendimento do STF que foi positivado no art. 477-B da CLT, que deve ser analisada pelos operadores de direito.

Um dos fatores que podem ser observados é a presença efetiva dos associados do sindicato nas assembleias sindicais para a formação do negócio coletivo que institua o PDV com quitação ampla de direitos trabalhistas, tanto pela quantidade de presentes na assembleia quanto por sua manifestação na mesa.

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. atual e ampl. – São Paulo: LTr, 2018, p. 1676.

³⁸ BARROS, Alexandre Reis Pereira de. **Os limites à negociação coletiva e a denominada “flexibilização” dos direitos trabalhistas**. *Meritum*: revista de Direito da Universidade FUMEC, Belo Horizonte, v. 02, n. 1, p.211-250, jan. 2007. Disponível em: <<http://www.fumec.br/revistas/meritum/article/view/764>>. Acesso em: 21 maio 2018.

Ressalta-se que “nas assembleias para votar acordos coletivos, que são ajustes entre o sindicato e uma ou mais de uma empresa, os votantes serão os interessados (CLT, art. 612, *in fine*)”³⁹, assim, os empregados da empresa com a qual será pactuado o acordo, mesmo não associados ao sindicato devem também participar das assembleias sindicais que visem instituir um novo PDV, pois eles são diretamente interessados.

Desta forma, caberá aos operadores do direito analisar se houve a efetiva participação dos representados pelo sindicato na criação do negócio jurídico que preveja um PDV com cláusula de quitação ampla e irrestrita dos direitos trabalhistas, bem como se o programa prevê vantagens e benefícios reais para os trabalhadores, e se a cláusula se refere somente à direitos não previstos em lei, conforme o entendimento justralhista atual.

3.2.1 Formas de atuação da justiça do trabalho e do ministério público quanto à cláusula de quitação ampla e irrestrita dos direitos trabalhistas

A Justiça Trabalhista, por si só, enfrentará dificuldades para analisar o mérito de cláusulas de quitação ampla e irrestrita dos direitos trabalhistas à pedido das partes com a introdução do §3º do art. 8º da CLT⁴⁰ pela Reforma Trabalhista, que dispõe sobre o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva:

[...] Se o instrumento coletivo estiver de acordo com a lei, não haverá razão para a intervenção da Justiça do Trabalho, por outro lado, se estiver em desacordo, o Poder Judiciário não poderá deixar de apreciar lesão ou ameaça a direito.⁴¹

³⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

⁴⁰ Art. 8. [...]

§3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

⁴¹ TRINDADE, Pedro Mahin Araujo. **Reforma trabalhista, princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva e acesso à justiça**. 2017. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI262623,81042->

Somente na hipótese de lesão ou ameaça a direito que a Justiça do Trabalho estaria permitida a analisar o mérito da referida cláusula. Assim, caso critérios como a previsão do PDV em negócio coletivo e com vantagens reais para o trabalhador não sejam observados no negócio jurídico celebrado, pode ser apontado prejuízo aos trabalhadores com lesão de seus direitos, e a Justiça Trabalhista poderá apreciar a validade do negócio jurídico celebrado.

Destaca-se também a possibilidade de atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) frente à um acordo ou convenção coletiva de trabalho que cause prejuízo aos trabalhadores, de acordo com o art. 83, IV do Estatuto do Ministério Público Federal (LC 75/93)⁴². Deste modo, poderá o MPT ajuizar ação trabalhista visando a declaração de nulidade de uma cláusula de quitação ampla e irrestrita de direitos trabalhistas prevista em um PDV que não esteja de acordo com os critérios justralhistas discorridos nos tópicos anteriores.

Vale lembrar que o Ministério Público do Trabalho possui legitimação para defesa de interesses coletivos, conforme disciplina LEITE⁴³:

O art. 83, III, da LC n. 75/93 realmente alude à legitimação do Ministério Público do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos.

[...]

É de clareza solar, pois, a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para ação civil pública que tenha por objeto a proteção de quaisquer interesses difusos ou coletivos, desde que oriundos das relações trabalhistas e se enquadrem na moldura da competência da Justiça do Trabalho (art. 114).

Conclui-se que o MPT poderá analisar a nulidade de PDV que venha a prejudicar os trabalhadores quitando ampla e irrestritamente direitos trabalhista sem reais vantagens em troca ou quando houver baixa participação dos interessados criação

Reforma+trabalhista+principio+da+intervencao+minima+na+autonomia+da>. Acesso em: 21 maio 2018.

⁴² Art. 83. [...]

IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores;

⁴³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho**: doutrina, jurisprudência e prática. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

do Programa, caracterizando ato unilateral do empregador, que ensejará a aplicação da OJ 240 do TST.

CONCLUSÃO

O Programa de Desligamento Voluntário (PDV) é uma figura muito próxima ao distrato, ou seja, à rescisão bilateral do contrato de trabalho. Ao estipular a cláusula de quitação ampla e irrestrita dos direitos trabalhistas, o empregador pretende a quitação de qualquer verba trabalhista que o empregado possa pleitear no judiciário que não esteja descrita no Programa que ele aderiu, assim, ao aderir ao programa o empregado estará renunciando seus direitos trabalhistas.

Há quem entenda que a referida cláusula de quitação ampla e irrestrita dos direitos trabalhistas não seja uma renúncia de direito, pois se trata de transação perfeita, que só deve ser inválida na hipótese de vício de consentimento, entendimento intitulado de teoria civilista neste trabalho. Portanto, se houver boa-fé, e sendo o obreiro agente capaz, e com objeto de transação lícito e forma prescrita em lei, o mesmo pode renunciar aos seus direitos ao aderir ao Programa.

Por outro lado, o ato da renúncia não é aceito pela normatividade justrabalhista, diante do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, mas, para o instituto da transação, somente será passível de transação, a parcela trabalhista juridicamente não imantada por indisponibilidade absoluta, ou seja, aquelas parcelas não previstas em lei.

Assim, mesmo tendo aderido a um PDV nos termos elencados, o obreiro pode ajuizar reclamação trabalhista requerendo verbas não quitadas durante a relação de trabalho que decorrem de lei ou que não estejam devidamente quitadas no PDV, entendimento intitulado de teoria justrabalhista.

Superado os entendimentos doutrinários, ao analisar a jurisprudência acerca da cláusula de quitação ampla e irrestrita antes da Reforma Trabalhista, observa-se que há uma distinção entre o entendimento do STF no RE n. 590.415 e os entendimentos do TST, fixados na OJ 240 da SBDI-1 do TST, uma vez que para o STF, se a cláusula está presente em convenção coletiva ou acordo coletivo de

trabalho, ela será válida, enquanto para o TST, em nenhuma hipótese a cláusula será válida à luz da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

Ressalta-se que na decisão vinculante do STF, para analisar a validade da cláusula de quitação ampla e irrestrita de direitos trabalhistas, deve se observar: se há celebração da validade ampla em instrumento coletivo negociado sindical, com sindicato representativo de seus associados; clara explicitação a respeito da quitação geral e irrestrita das parcelas abrangentes do contrato de trabalho; e o PDV deve tratar de reais e significativas vantagens para o trabalhador aderente ao Plano.

Dois anos após a referida decisão do STF, a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) inseriu o artigo 477-B na CLT, que dispõe que caso previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, o Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada “enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia”. Portanto, a nova regra trata apenas do plano de demissão voluntária ou incentivada previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, que não se confunde com aquele instituído unilateralmente pelo empregador e disciplinado pela OJ 270 da SBDI-1/TST.

Nesse sentido, o novo artigo aplica da teoria justralhista, também existente no direito coletivo do trabalho, com a prevalência da proteção do trabalhador na relação de emprego, e não em uma relação de igualdade, tal qual aduz a teoria civilista. Desse modo, a cláusula de quitação ampla e irrestrita dos direitos trabalhistas só será válida quando prevista em negócio coletivo, com vantagens reais e significativas para o trabalhador, no que puder se verificar uma real autonomia da vontade coletiva na instituição do PDV que contemplar a mesma, e quando se verificar somente disposição acerca de direitos não previstos em lei.

A partir da nova regra, alguns questionamentos devem ser feitos, como nas situações em que o PDV seja homologado com disposições que pioram a situação laboral dos trabalhadores, sem a participação real dos representados pela entidade de classe, e sem reais e significativas vantagens para os mesmos, devido atuação frágil, precária ou inexistente do sindicato.

Nesses casos caberá aos operadores do direito analisar se houve a efetiva participação dos representados pelo sindicato na criação do negócio jurídico que preveja um PDV com cláusula de quitação ampla e irrestrita dos direitos trabalhistas. Caso tais critérios não sejam observados no negócio jurídico celebrado, pode ser apontado prejuízo aos trabalhadores, o que poderá ser levado à Justiça Trabalhista, bem como com a atuação do Ministério Público do Trabalho para requerer a declaração de nulidade de cláusula de quitação ampla e irrestrita de direitos trabalhistas que não esteja de acordo com os critérios justralhistas discorridos neste trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alexandre Reis Pereira de. Os limites à negociação coletiva e a denominada “flexibilização” dos direitos trabalhistas. **Meritum**: revista de Direito da Universidade FUMEC, Belo Horizonte, v. 02, n. 1, p.211-250, jan. 2007. Disponível em: <<http://www.fumec.br/revistas/meritum/article/view/764>>. Acesso em: 21 mai. 2018.

BRASIL. **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 19 nov. 2017

_____. **Decreto Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 19 nov. 2017.

_____. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF, Senado, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 19 nov. 2017.

_____. **Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993**. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília, DF, Senado, 1993.

_____. Supremo Tribunal Federal. Pleno. **RE 590.415/SC**. Rel. Min. Luís Roberto Barroso. Data de publicação DJE 29/05/2015. DJE nº 101, divulgado em 28/05/2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista. 478931/1998**. 5ª Turma. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. DJ 11.10.2002 - Decisão Unânime. Brasília, 2002.

_____. _____. **Orientação Jurisprudencial nº 270**. Programa de Incentivo à Demissão Voluntária. Transação Extrajudicial. Parcelas Oriundas Do Extinto Contrato de Trabalho. Efeitos. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_261.htm#TEMA270>. Acesso em: 19 nov. 2017.

CAMPBELL, Kathia Carvalho Cunha. **Plano de demissão voluntária**. 2010. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI111369,11049-Plano+de+demissao+voluntaria>>. Acesso em: 01 nov. 2017.

CASSAR, VÓLIA BOMFIM. **Direito do Trabalho**: De acordo com a Reforma Trabalhista e a MP 808/2017. 15. ed. SÃO PAULO: MÉTODO, 2018.

_____. **A Reforma Trabalhista e a autonomia da vontade do empregado**. Disponível em: <http://www.editoramagister.com/doutrina_27640581_A_REFORMA_TRABALHISTA_E_A_AUTONOMIA_DA_VONTADE_DO_EMPREGADO.aspx>. Acesso em: 21 mai. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. atual e ampl. – São Paulo: LTr, 2018.

MARTINS, Melchíades Rodrigues. Programa de Demissão Voluntária ou Incentivada - Transação - Validade. **Legislação do Trabalho - LTr**: Publicação mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência, São Paulo, v. 64, n. 10, p.1244-1248, 10 out. 2000.

Métodos de abordagem e de procedimento. VideoLivraria. Disponível em: <<http://www2.videolivrraria.com.br/pdfs/14017.pdf>>. Acesso em: 04 dez. 2017.

MOLINA, André Araújo; GUERRA FILHO, Willis Santiago. **Renúncia e transação no direito do trabalho**: Uma nova visão constitucional à luz da teoria dos princípios. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?artigo_id=6083&n_link=revista_artigos_leitura>. Acesso em: 21 mai. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Disponível em <<https://app.saraivadigital.com.br/>>. Acessado em: 01 nov. 2017.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
_____. **Ministério Público do Trabalho**: doutrina, jurisprudência e prática. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**: Análise da Lei 13.467/2017 - Artigo por Artigo. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

VALENTE, Gabriela. **PDV de servidor federal**: governo abre inscrições para o programa. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/pdv-de-servidor-federal-governo-abre-inscricoes-paraprograma-21816063>>. Acesso em: 01 nov. 2017.

VIEIRA, José Guilherme Silva. **Metodologia de pesquisa científica na prática**. Curitiba: Editora Fael, 2010, p. 34. Disponível em: <http://www.aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php?file=%2F230320%2Fmod_resource%2Fcontent%2F1%2FLIVRO-Metodologia%20de%20Pesquisa%20Cient%3%ADfica%20na%20pr%C3%A1tica.pdf>. Acesso em: 04 dezembro 2017.