

Evento: XXV Jornada de Pesquisa

ODS: 8 - Trabalho decente e crescimento econômico

A ATUAÇÃO SINDICAL NA QUITAÇÃO ANUAL DE VERBAS TRABALHISTAS E NO PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA/ INCENTIVADA¹

UNION ACTIVITIES IN THE ANNUAL DISCHARGE OF LABOR FUNDS AND IN THE VOLUNTARY / INCENTIVATED DISMISSION PROGRAM

Luiz Gustavo Lippi Sarmento², Francisco Dion Cleberson Alexandre³

¹ Pesquisa onde analisamos a atuação sindical nos programas que dão quitação a verbas trabalhistas.

² SARMENTO

³ ALEXANDRE

A ATUAÇÃO SINDICAL NA QUITAÇÃO ANUAL DE VERBAS TRABALHISTAS E NO PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA/INCENTIVADA

Luiz Gustavo Lippi Sarmento[1]

Francisco Dion Cleberson Alexandre[2]

RESUMO

A Lei 13.467/17, nominada de reforma trabalhista trouxe uma série de discussões na área do direito laboral. Entre suas principais temáticas é a questão sindical e seu notável aumento negocial na representação dos trabalhadores de sua classe. No entanto, seu maior poder negocial, vem acompanhado de um grande problema, qual seja: o enfraquecimento sindical. Com a diminuição no número de sócios e conseqüente redução nas contribuições sindicais, o que levou os sindicatos a terem sua capacidade impositiva reduzida. Portanto, há uma grande dificuldade em negociação de quitação anual de verbas trabalhistas, bem como no Programa de Demissão Voluntária – PDV. Os acordos citados foram introduzidos pela Reforma Trabalhista e exigem a participação dos sindicatos.

Palavras chave: Sindicalismo. Quitação anual de verbas trabalhistas. PDV/PDI. História sindical.

ABSTRACT

Law 13,467 / 17, called labor reform, brought a series of discussions in the area of labor law. Among its main themes is the trade union issue and its notable increase in negotiation in the representation of workers in its class. However, its greater bargaining power comes with a major problem, namely: the weakening of the union. With the decrease in the number of members and the consequent reduction in union contributions, the unions had their tax capacity reduced. Therefore, there is a great difficulty in negotiating the annual discharge of labor costs, as well as in the Voluntary Dismissal Program - PDV. The aforementioned agreements were introduced by the Labor Reform and require the participation of unions.

Keywords: Unionism. Annual discharge of labor costs. PDS/PDI. Union history.



Evento: XXV Jornada de Pesquisa

ODS: 8 - Trabalho decente e crescimento econômico

1. INTRODUÇÃO

A classe operária notadamente foi oprimida durante todo o curso da história. Sempre tiveram de vender sua mão de obra a valores esdrúxulos. É no século XVIII, posteriormente ao advento da Revolução Industrial e acompanhados das ideias dos iluministas, que os trabalhadores começam a se revoltar com as condições trabalho. Os trabalhadores começam a ver que havendo sua união se tornam uma classe mais forte e com maior poder negocial perante seus patrões.

Surge, pois, o sindicato^[3]. Órgão responsável pela defesa dos interesses dos trabalhadores de sua classe. Inicialmente, lá mesmo na Inglaterra, os sindicatos passam a lutar pela redução na jornada de trabalho, que chegava a ser de 14 a 16 horas por dia. No Brasil, os sindicatos são responsáveis pela conquista de inúmeros direitos sociais e laborais, como por exemplo: 13º salário; férias; Jornada de Trabalho de 8 horas diárias, limitas a 44 horas semanais; seguro desemprego, entre outros.

É fato notório que os sindicatos são os principais representantes da classe operária. Entretanto, com o advento da Lei 13.467/17, chamada de Reforma Trabalhista, houve um grande aviltamento em sua estruturação e força de embate. A supracitada Lei reformou e acrescentou aproximadamente cem itens na Consolidação das Leis do Trabalho. Em alguns aspectos pode-se ver um grande retrocesso, visto há notória supressão de direitos aos obreiros.

Dois pontos da reforma são estudados no presente trabalho, são eles: quitação das anual de verbas trabalhista e Programa de Demissão Voluntária/Incentivada. O que se observa nesses institutos é que a obrigatoriedade da participação sindical, visto que quem faz a homologação do acordo de quitação de verbas trabalhistas é o sindicato e, o PDV deve ser realizado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Portanto, é notório que após a Reforma Trabalhista os sindicatos passam a ter uma maior participação negocial com empresas, na defesa dos direitos dos trabalhadores. No entanto, é fato que tiveram seu poder para negociar enfraquecido. Assim, deverá haver um grande esforço e desdobramento dos sindicatos em negociações, a fim de defender os interesses de seus colegas trabalhadores.

No presente estudo será abordado a história do sindicalismo no Brasil e no mundo. Ainda, será observada a estruturação sindical brasileira; o impacto da reforma trabalhista nos sindicatos e a participação sindical nos dois institutos anteriormente citados. Frisa-se que os sindicatos são de suma importância na negociação dos trabalhadores e, com toda certeza, sem sua força aguerrida na luta por



Evento: XXV Jornada de Pesquisa

ODS: 8 - Trabalho decente e crescimento econômico

melhores condições laborais, todos os trabalhadores padeceriam de situações bastante complicadas no exercício de suas atividades.

2. BREVES APONTAMENTOS HISTÓRICOS DO SINDICALISMO

Carlos Henrique Bezerra Leite conceitua sindicato como “espécie do gênero associação, cuja missão precípua é a defesa dos interesses profissionais e econômicos dos que a integram.” Para Renato Saraiva e Rafael Tonassi Souto, “Sindicato é a associação de pessoas físicas ou jurídicas que exercem atividade profissional ou econômica, para a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

Com efeito, pode-se conceituar sindicato como uma organização de pessoas eleitas por seus contribuintes que buscam defender os interesses de sua classe, seja ela a classe operária ou a classe empregadora.

O surgimento das entidades sindicais nos traz a ideia da importância do instituto sindical nas relações de trabalho. As primeiras aparições sindicais remontam ao ano de 1720. Em seu Curso de Direito do Trabalho, Delgado^[4] cita Russomano, o qual aponta que: “no ano remoto de 1720, os mestres-alfaiates se dirigiram ao Parlamento Britânico, através de uma associação que reunia mais de sete mil trabalhadores, pleiteando a obtenção de maior salário e a redução de uma hora na jornada diária de trabalho”. No entanto, as organizações sindicais ganham evidente força com o advento da revolução industrial inglesa, que remete ao ano de 1760.

A revolução industrial da Inglaterra é um grande precursor no avanço do trabalho mecanizado, trazendo as empresas um grande avanço com a máquina a vapor. Em que pese esse avanço, o trabalho nas fábricas inglesas era precário. Os obreiros eram submetidos a condições desumanas de trabalho, tendo de laborar em fábricas geralmente quentes, úmidas, sujas e escuras, com jornadas de trabalho que chegavam a atingir de 14 a 16 horas por dia, com pequenas pausas para refeições de baixa qualidade. Com o passar do tempo, os trabalhadores, revoltados, passaram a se organizar e questionar a situação da época.

O sindicalismo teve muita dificuldade na aceitação jurídica à época de seu surgimento. Segundo Delgado (2019, p. 1622), “Na Inglaterra (Grã-Bretanha), o combination Act, de 1799, interdito as associações sindicais de trabalhadores livres. Em seguida, o Seditious Meetings Act, de 1817, recrudescer o combate ao sindicalismo, enquadrando-o entre os crimes de sedição ou conspiração”.

Evento: XXV Jornada de Pesquisa

ODS: 8 - Trabalho decente e crescimento econômico

Conforme pode-se observar a exploração da mão-de-obra está ligada ao advento do capitalismo. No Brasil, os ideais capitalistas surgem por volta do século XIX. Segundo Jorge E. Silva, nesse século, “o Brasil viu nascer as primeiras indústrias metalúrgicas e manufatureiras, como a fábrica de ferro de Sorocaba (1801), a fábrica de armas de Minas (1811), a indústria Mauá, em Niterói (1845). Segundo Simonsen, em 1850 havia já cerca de 50 indústrias, entre fábricas de tecidos, alimentação, metalurgia e produtos químicos.”

Com efeito, ao avançar do século, surgem as primeiras ligas operárias e, segundo Leite (2019, p. 1184), “sob forte influência dos trabalhadores estrangeiros que para cá migraram, surgiram no Brasil, no final do séc. XIX e início do séc. XX, os primeiros passos do sindicalismo nacional”.

Silva (p.12) assevera que:

Essa importância crescente do operariado e dos assalariados urbanos no contexto brasileiro traduziu-se numa ofensiva de greves pelas 8 horas de trabalho, e na realização do 1º Congresso Operário Brasileiro de 15 a 20 de abril de 1906 no Rio de Janeiro.

Nesse Congresso foram debatidas questões trabalhistas e também questões relativas à organização sindical, como por exemplo, a proibição da vinculação de sindicatos a partidos políticos.

Em 1903, o Decreto nº 979 facultou a criação de sindicatos rurais e, posteriormente, em 1907 o Decreto Legislativo estendeu a referida faculdade ao meio urbano. A partir de 1930 o modelo sindical começa a sofrer grande influência do fascismo italiano, com interferência estatal em sua gestão. Em momento posterior a Revolução de 1930, exigiu-se o reconhecimento dos sindicatos pelo Ministério do Trabalho. Ademias, segundo Leite (2019, p. 1185) “A Carta de 1937 consagrou o sindicato único, cuja criação, organização e funcionamento eram regulados pelo Decreto 1.402, de 05.07.1939.

Permitiu-se a intervenção estatal na vida sindical. A investidura sindical passou a ser conferida à associação mais representativa, a critério do Ministério do Trabalho. A greve era considerada infração penal. Esse sistema, de índole fascista, foi posteriormente adotado pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A constituição de 1988 trouxe grandes inovações ao sistema sindical. O Estado deixa de

Evento: XXV Jornada de Pesquisa

ODS: 8 - Trabalho decente e crescimento econômico

interferir em sua organização e funcionamento, dando lugar a autonomia das entidades sindicais. Deixa-se de haver a pluralidade sindical e passa-se a unicidade do mesmo. Ainda, a Carta Política dedica o artigo 8º especialmente ao funcionamento e organização sindical.

3. ESTRUTURA SINDICAL BRASILEIRA

A Constituição Federal de 1988 trouxe consigo grandes mudanças na estrutura sindical. Para Horn (p.38):

“No que se refere especificamente à organização sindical, essas mudanças representaram uma ruptura, ainda que parcial, com o modelo do corporativismo estatal inaugurado nos anos 1930. Assim, a CF 1988 suprimiu as disposições que autorizavam a interferência direta do poder executivo na organização e gestão das associações sindicais, dentre as quais se incluíam a exigência de reconhecimento estatal para funcionamento e a possibilidade de destituir diretores sindicais.”

O sindicato é pessoa jurídica de direito privado e tem como função precípua a defesa dos interesses dos trabalhadores de sua categoria. Com efeito, assim dispõem o artigo 8º, III, da Constituição Federal:

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

Ademias, a estrutura sindical é formada por uma espécie de “base” onde está o sindicato; em nível superior estão as federações; depois as confederações e no topo as centrais sindicais. Com o advento da Carta Política de 1988, o Brasil passou adotar o princípio da unicidade sindical, ou seja, não pode haver mais de um sindicato por categoria profissional em cada cidade ou região. As federações englobam os sindicatos do Estado. As confederações possuem abrangência a nível nacional. As centrais sindicais não estão dentro da “pirâmide” estrutural dos sindicatos.

4. O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NOS SINDICATOS

A lei 13.467/17, nominada de reforma trabalhista, trouxe uma série de discussões acerca de seu



Evento: XXV Jornada de Pesquisa

ODS: 8 - Trabalho decente e crescimento econômico

conteúdo. Em primeiro momento discutiu-se acerca de sua rápida tramitação e pouca discussão nas casas legislativas. Os teóricos do direito muito questionaram algumas de suas partes que mostraram um evidente retrocesso, como por exemplo: a possibilidade de empresas fazerem demissão em massa sem anuência do sindicato.

Ainda, a reforma trabalhista tornou facultativa a contribuição sindical, anteriormente obrigatória. Agora, como expõem Martins (p.328), com a mudança, “a contribuição sindical passa a ser uma exigência facultativa, voluntária. Trabalhador ou empregador poderão optar em recolher ou não a contribuição sindical. Juridicamente poderia ser chamada de doação o ato do empregado em contribuir para o sindicato, pois não tem mais obrigação legal de fazê-lo”. Ademais, a contribuição sindical não mais tem característica de tributo. Para haver a contribuição sindical, têm-se a necessidade de autorização expressa, tanto de empregados como empregadores.

Outrossim, alguns sindicatos se usam das disposições constitucionais para convocar assembleias para discutir a vontade dos trabalhadores em contribuir para o sindicato, substituindo a vontade expressa de cada funcionário. No ver de Calcini (2018, p. 332): “Todavia, ainda que muitas entidades sindicais estejam convocando assembleias com o único objetivo de substituir a vontade de cada funcionário – autorizando, coletivamente, o desconto da contribuição sindical em nome de seus representados -, certo é que dito procedimento não detém nenhuma legitimidade e/ou embasamento legal, estando eivado de plena e absoluta nulidade”. Indo além, assevera que isso ocorre porque:

“[...] em nenhum momento, a legislação consolidada passou a estabelecer que as assembleias dos sindicatos pudessem substituir a vontade individual e expressa de cada trabalhador. Ao contrário, a lei é clara ao falar em “prévia e expressa autorização dos empregados”, o que não compreende, naturalmente, a deliberação das entidades sindicais, às quais a nova lei não conferiu legitimidade para tal procedimento”

Assim, o que se têm é que, com a reforma trabalhista, a contribuição sindical para ter validade necessita de anuência expressa de cada trabalhador, livre de qualquer vício do consentimento.

Com a diminuição das contribuições, o enfraquecimento da estrutura sindical é notório. Em análise anterior, (ALEXANDRE, 2018, p. 87), assim esclareceu:

Evento: XXV Jornada de Pesquisa

ODS: 8 - Trabalho decente e crescimento econômico

Com a vigência deste texto legal, os sindicatos passam a sofrer perdas financeiras severas, promovendo seu encolhimento, vez que a sua estrutura, outrora mantida por fontes de receita seguras através do imposto sindical, atualmente são afetadas pela imprevisibilidade e precariedade de condições de atuação, mesmo porque, instituindo a necessidade de autorização para o desconto, patrocina-se um distanciamento de interesses diretos entre sindicato e seus membros, vez que os contrapõe quanto à posse do valor da contribuição, renunciando-se, assim, a morte das instituições sindicais (GUNTHER, 2018).

Com o avanço das ideias liberais radicais em nosso país, a estrutura sindical entra em constante declínio, visto que em razão de manifestações esvaídas de conhecimentos por certos “líderes”, seus seguidores reproduzem, esquecendo de analisar a situação fática e olhando apenas para o lado que seguem. Infelizmente algo que passou a ser constante na política do Brasil, não apenas na seara trabalhista, mas em toda e qualquer área de debate. Alexandre (2018, p. 88), ainda se manifestando acerca do enfraquecimento dos sindicatos leciona que:

Com o enfraquecimento dos sindicatos pela eliminação do custeio compulsório (DELGADO; DELGADO, 2017) a desintegração da classe trabalhadora ocorrerá de maneira mais célere e serena (pelo viés capitalista) sendo possível realizar a predição de que, assim, será efetivada com maior facilidade a retirada de direitos da classe operária por que ocorrerá com menor grau de intrusão organizada pelos movimentos paredistas que, como se vê, estão sendo dissuadidos legalmente, como ocorrera na Inglaterra e EUA no advento da ascensão neoliberal (ANTUNES, 2009).

Esse enfraquecimento sindical traz severas consequências, pois com o advento da Lei 13467/17, passaram-se a haver situações em que há, mais do que antes da reforma trabalhista, situações negociais em que se necessita de um sindicato verdadeiramente forte e ativo. Pode-se citar a disposição do artigo 507-B da CLT, que dispõem: *“É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.”* Ademais, outro dispositivo que necessita de uma participação forte do sindicato é o chamado PDV/PDI, disposto no artigo 477-B da consolidação, que dispõem: *“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.”*

Evento: XXV Jornada de Pesquisa

ODS: 8 - Trabalho decente e crescimento econômico

5. PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS NAS QUITAÇÕES ANUAIS DE VERBAS TRABALHISTAS

Com a entrada em vigor da Lei 13.467/17, os sindicatos passam a ter um maior poder negocial, pois há novos dispositivos permissivos e também se observa a prevalência do negociado sobre o legislado, porém, reduz a força sindical, retirando seus recursos. Júnior (2017, p.9) “ (...) a reforma ataca os sindicatos e a sua representatividade dos trabalhadores, claramente aumentando o alcance dos poderes negociais do sindicato, ao mesmo tempo em que, paradoxalmente, reduz seus recursos indispensáveis à sobrevivência e ainda permite a negociação direta e individual entre empregado e empregador, de modo similar ao que pode ser negociado pelo próprio sindicato.”

Como anteriormente exposto, a Reforma Trabalhista trouxe o artigo 507-B a CLT, o qual dispõe que é facultado a empregado e empregador firmar termo de quitação anual de verbas trabalhistas, sendo o sindicato quem a homologa. Exemplificando o termo, Pasquini, Da Cruz e Carvalho (2019, p.3), dizem que o artigo 507-B da CLT trata-se de “termo firmado entre empregador e empregado, considerando período de janeiro a dezembro do ano indicado, contendo um rol de verbas trabalhistas, dentre elas: salário, férias, 1/3 de férias, 13º salário, FGTS mensal, FGTS do 13º salário, horas extras se houver, uma vez registradas com a anuência de ambas as partes, declaram que foram devidamente recolhidas e depois de homologado o termo perante o sindicato da categoria, demonstrando a livre anuência das partes e a boa fé da relação contratual, tem como motivação afastar futuras ações judiciais.”

Cisneiros (2017, p. 163), “Na quitação anual no sindicato, o termo de quitação abrangerá exclusivamente as verbas nele especificadas (parte final do parágrafo único do art. 507-B da CLT), inexistindo a necessidade de ressalvas expressas para garantir a possibilidade de a pretensão ser processada na Justiça do Trabalho.”

Ademais, o termo anual de quitação das verbas trabalhistas é uma faculdade conferida a empregador e empregado, no entanto, conforme Leite (2019, p. 965), “a vulnerabilidade, a hipossuficiência econômica e, sobretudo, a subordinação jurídica do empregado tende a fazer com que este simplesmente adira à vontade unilateral do empregador e “aceite” a inserção no contrato de trabalho dessa nova modalidade de quitação anual perante o sindicato da categoria profissional correspondente.”

A bem da verdade é que o legislador buscou diminuir o número de demandas jurídicas intentadas na Justiça Laboral, dando maior valoração a esfera privada. Nesse sentido Stürmer (p.58)

Evento: XXV Jornada de Pesquisa

ODS: 8 - Trabalho decente e crescimento econômico

manifesta que “a ideia de quitação anual, somada às alterações da lei no âmbito processual, destina-se basicamente ao objetivo de reduzir o estratosférico número de demandas judiciais perante a Justiça do Trabalho. Em contratos de trabalho mais longos, com a quitação anual com eficácia liberatória das parcelas ali especificadas, com o tempo as demandas “aventureiras” deixarão de serem ajuizadas. Também nas ações ajuizadas, os pedidos restringir-se-ão àqueles direitos e parcelas que o empregado efetivamente entenda inadimplidos”.

A referida quitação não necessita de homologação judicial, visto que o sindicato passa a ser órgão que faz a citada homologação. Indubitavelmente, surge uma questão pouco trabalhada na doutrina: o sindicato poderia se recusar a homologar o termo anual de quitação, caso entenda que poderia gerar danos ao empregado? A meu ver pode! Visto que ao sindicato interessa a defesa dos direitos de seus constituintes. Compelir o sindicato a homologar o termo, seria coagi-lo, levando a possível nulidade do pacto.

Ademias, o referido artigo é passível de embargo de constitucionalidade. Isso porque, o direito de ação, previsto no inciso XXXV do artigo 5º da Constituição Federal, estabelece que a lei não exclua da apreciação judicial ameaça ou lesão a direito. Em possível reclamatória trabalhista que vise a nulidade do pacto, caberá a Justiça Trabalhista a análise de se houve desvirtuamento, impedimento ou fraude as disposições protecionistas do trabalho, como restou decidido na Segunda Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, mais precisamente o enunciado número 2.

Portanto, ao Judiciário cabe respeitar a vontade privada, salvo quando eivada de notável vício. Há ainda, porém, que se observar a legislação civilista que, no artigo 113 estabelece que: “*Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.*” Interpretando esse artigo, Gonçalves leciona da seguinte forma:

“Deve o intérprete presumir que os contratantes procedem com lealdade e que tanto a proposta como a aceitação foram formuladas dentro do que podiam e deviam eles entender razoável, segundo a regra da boa-fé. Esta, portanto, se presume; a má-fé, ao contrário, deve ser provada. Como pauta de interpretação, a boa-fé exerce valioso papel para a exata compreensão das cláusulas do contrato e das normas legais incidentes⁵⁶. Também devem ser considerados os usos e costumes de cada localidade.”

Assim, resta claro que a má-fé de uma das partes, quase sempre a do empregador, visto que é o hiper suficiente na relação, dependerá de prova.

Evento: XXV Jornada de Pesquisa

ODS: 8 - Trabalho decente e crescimento econômico

Note-se, porém, que com o advento da Lei 13.467/17, os sindicatos tiveram seu poder negocial enfraquecido, o que leva a um aviltamento em seu poderio para realizar negociações na quitação anual das verbas trabalhistas. Na quitação a que se refere o artigo 507-B da CLT, o sindicato apenas tem poder homologatório, sem poder dispor acerca do que considera de direito do trabalhador. Com efeito, com a nova redação da Consolidação, empregado e empregador podem negociar diretamente, sem participação do sindicato, o que leva novamente ao aviltamento da estrutura sindical.

A quitação anual das verbas trabalhistas poderia ser deveras efetiva caso pudesse haver uma participação mais forte dos sindicatos. Caso houvesse uma quitação que correspondesse a interesses satisfatórios de ambas as partes, seria extremamente efetiva, pois pode-se crer que o empregado poderia até receber mais e em momento mais célere do que em uma demanda trabalhista, visto que lá teria de arcar como honorários de seu advogado, que geralmente ficam entre 20 e 30% do valor que recebeu e, ainda, esperar alguns anos até receber seu crédito. Sem contar, que com uma quitação leal as partes, as demandas judiciais diminuiriam, tornando os demais processos mais céleres.

6. PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS NO PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA/INCENTIVADA

O Programa de Demissão Voluntária/incentivada, foi introduzido, também, pela Reforma Trabalhista, notadamente, no artigo 477-B, o qual possui a seguinte dicção: *“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.”*

Oliveira (2018, p. 8), citando DELGADO, explica a natureza jurídica do PDV/PDI:

“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 trabalho. 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

Evento: XXV Jornada de Pesquisa

ODS: 8 - Trabalho decente e crescimento econômico

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”.”

Muito embora o dispositivo tenha sido introduzido na legislação pátria pela Lei 13.467/17, sua utilização em nosso território nos remonta a década de 80. Antecedendo a edição da lei supracitada, a jurisprudência dos Tribunais divergia bastante. O TST possuía entendimento de que a quitação das verbas seriam somente as constantes no recibo. No entanto, no ano de 2015 o Supremo Tribunal Federal, ao analisar o Recurso Extraordinário nº 590.415/SC, fixou o Tema 152 com repercussão geral onde pacificou a controvérsia, estabelecendo que o Plano de Demissão Voluntária/Incentivada enseja plena e irrestrita quitação de todas as parcelas objeto do contrato de emprego caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano.

Os PDVs/PDIs “possuem o papel fundamental de reduzir danos sociais decorrentes da impossibilidade de manutenção do emprego e das dispensas em massa. Por meio desta ferramenta, é concedido ao trabalhador uma espécie de pacote rescisório, como forma de compensar a perda do emprego, com a outorga de benefícios superiores aqueles oriundos de uma dispensa sem justa causa”. (JÚNIOR, 2019, p.102)

Notadamente, o sindicato ganha uma grande importância na negociação do PDV, visto que o mesmo deve ser realizado por meio de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Porém, como já explicitado anteriormente nesse trabalho, com a entrada em vigor da Lei 13.467/17, os sindicatos tiveram sua força de embate enfraquecidas.

O Ministro Luis Roberto Barroso pontuou no julgamento da temática (TEMA 152. STF) asseverou que os princípios norteadores do direito individual do trabalho não são os mesmo que norteiam o direito coletivo do trabalho:

“Ao contrário, o direito coletivo do trabalho, em virtude de suas particularidades, é regido por princípios próprios¹³, entre os quais se destaca o **princípio da equivalência dos contratantes coletivos**, que impõe o tratamento semelhante a ambos os sujeitos coletivos – empregador e categoria de empregados.

Assim, pode-se levar a efeito, que além da estruturação sindical, os funcionários

Evento: XXV Jornada de Pesquisa

ODS: 8 - Trabalho decente e crescimento econômico

coletivamente, possuem uma força negocial que chega muito próxima ao poderio empresarial. A autonomia coletiva, portanto, prevalece. Leva-se a crer que os funcionários de uma empresa unindo-se entre si e junto ao sindicato da categoria, como a classe trabalhadora reivindicou no curso da história, poderão arguir melhores cláusulas e manifestar sua vontade.

Muito embora sabe-se que não seja o ideal, é o que restou decidido pelo Pretório Excelso. A classe trabalhadora muito sofreu no curso da história e, em muitos aspectos parece que volta a sofrer, na seara laboral posterior a Lei 13.467/17, chamada de “Reforma Trabalhista”

CONCLUSÃO

Não resta dúvidas que os sindicatos e classe operária passam a sofrer mais do que nunca com o advento da Reforma Trabalhista. A política neoliberal que se instala e ganha grande repercussão no meio social, muito enfraquece os trabalhadores, que estão tendo seus direitos aviltados sem sequer saber.

Os referidos planos podem ser extremamente benéficos aos obreiros, desde que realizados mediante a boa-fé e com a participação do sindicato. Quitar verbas trabalhistas ou receber incentivos, podem ser de grande relevância para perspectiva do direito atual, onde busca-se a solução consensual dos conflitos e tenta evitar o máximo o ajuizamento de demanda, ponto esse destacado pelo Eminentíssimo Ministro Ricardo Lewandowski, a época Presidente do Supremo Tribunal Federal.

Com efeito, havendo respeito a posição sindical e podendo esse exercer seu papel de negociação, poderão haver acordos verdadeiramente bons aos trabalhadores. Não se pode olvidar que alguns intentem reclusórias trabalhistas, porém caberá a Justiça Laboral observar o razoável, a concessão simultânea. Anularam os referidos pactos por meros detalhes poderia banalizar o instituto e colocar em cheque algo que poderia ser de grande utilidade tanto aos trabalhadores quanto as empresas.

Há que se ponderar ainda que, principalmente o PDV é utilizado por empresas que estão prestes a fechar ou que estão em meio a grandes crises e por via de consequência disso não terão créditos suficientes para quitar verbas que venham a decorrer de reclusórias trabalhistas. Assim, utilizam-se do PDV/PDI para incentivar seu funcionário a não acionar a Justiça, em troca de uma quantia um pouco maior da aquela que teria direito caso pedisse demissão. Em regra, os

Evento: XXV Jornada de Pesquisa

ODS: 8 - Trabalho decente e crescimento econômico

trabalhadores aceitam bem o referido acordo. Ademais, em pequenas cidades, poderá o PDV/PDI ser benéfico para reduzir os impactos sociais que possam ser causadas por uma grande empresa, muitas vezes a única da cidade.

BIBLIOGRAFIA

ALEXANDRE, Francisco Dion Cleberson. Trabalho, neoliberalismo e marginalização social: a necessidade de um direito comunitário do trabalho. 2018.

CALCINI, Ricardo de Souza. A contribuição sindical e o seu recolhimento facultativo. Repertório de Jurisprudência – 1ª quinzena de maio – nº 09 – 2018 – trabalhista e previdenciário, volume II.

CISNEIROS, Gustavo. Reforma Trabalhista interpretada e comentada. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

DE OLIVEIRA, Rafael Deorce Lima. 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.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro, volume 1: parte geral / Carlos

Roberto Gonçalves. — 10. ed. — São Paulo : Saraiva, 2012.

HORN, Carlos Henrique. A atomização da estrutura sindical brasileira após a Constituição de 1988. P.38

JÚNIOR, Aldemir Rezende Dantas. Fim da contribuição sindical obrigatória – consequências para as entidades sindicais e categorias representadas. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, p. 271-287, nov. 2017

JUNIOR, Eugênio Hainzenreder. OS PLANOS DE DISPENSA INCENTIVADA NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO. III COLÓQUIO HISPANO-BRASILEIRO. II JORNADA HISPANO-BRASILEIRA. I COLOQUIO ÍTALO-HISPANO-BRASILEIRO. 2019

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. 2019, P.1183. Curso de direito do trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 11ª ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. Alguns aspectos sindicais da reforma trabalhista. Rev. TST, São Paulo, vol. 83, no 4, out/dez 2017.

Evento: XXV Jornada de Pesquisa

ODS: 8 - Trabalho decente e crescimento econômico

PASQUINI, Mariane de Oliveira Araújo; Da Cruz, Milena Nunes; Carvalho, Okcana Yuri Rodrigues. TERMO DE QUITAÇÃO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS UM CONTRAPONTO AO PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS. XI EPCC. Encontro Internacional de Produção Científica. 29 e 30 de outubro de 2019.

SILVA, Jorge E. O NASCIMENTO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL E AS PRIMEIRAS LUTAS OPERÁRIAS (1890-1935). P.6.

SARAIVA, Renato e Souto, Rafael Tonassi. 2018, p. 324. DIREITO DO TRABALHO concursos públicos. 20ª edição. – ed. jusPODVIM.

[1] Acadêmico do Curso de direito da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. <luizsarmento23@hotmail.com>

[2] Mestre em Direitos Humanos pela UNIJUÍ - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Castelo Branco - RJ - (2010). Graduado em Direito pela UNIJUÍ - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (2008). Professor nos Cursos de Direito em cursos de graduação e pós-graduação no Centro Universitário UCEFF; Professor no curso de Direito da Unijuí. Servidor do TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. E-mail: fdion@trt4.jus.br.

[3] Entendido no sentido plural.

[4] DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 2019, p. 1620

Parecer CEUA: 3.621.173