

A FORMALIZAÇÃO DO ROMPIMENTO COM O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E COM A INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS: O PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA NA REFORMA TRABALHISTA

Carolina Estéffany Ferreira Guimarães*

Márcia Leonora Santos Regis Orlandini**

RESUMO

No presente artigo, utilizando-se do método indutivo, analisa-se a inserção do artigo 477-B na Consolidação das Leis do Trabalho pela reforma trabalhista, e como a positivação do Plano de Demissão Voluntária pode representar uma ameaça aos princípios e regras norteadores do Direito do Trabalho, em especial o Princípio da Proteção e da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas. Para tanto, busca-se contextualizar o novo artigo 477-B, no âmbito das alterações trazidas pela Lei 13.467/17, e a tendência de desregulamentação e flexibilização do Direito de Trabalho. Assim, a positivação do Plano de Demissão Voluntária apresenta-se como manifestação categórica do rompimento com a proteção conferida ao empregado e, conforme se demonstrará, com a dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Plano de Demissão Voluntária. Reforma Trabalhista. Direito do Trabalho. Princípio da proteção. Indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho, utilizando-se do método indutivo, objetiva analisar os efeitos e consequências causados na esfera trabalhista pela inserção do art. 477-B à Consolidação das Leis do Trabalho¹ como forma de positivação do denominado “Plano de Demissão Voluntária” - PDV, instituto estabelecido como um acordo de adesão para a rescisão contratual realizado entre empregado e empregador que enseja quitação plena e irrevogável aos direitos advindos da relação empregatícia.

¹* Graduanda da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia

^{**} Professora da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º 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 abr. 2021.

O novo dispositivo oferece eficácia liberatória geral ao contrato de trabalho e foi introduzido pela Lei 13.467/2017², comumente intitulada de “reforma trabalhista”. Assim, para análise do art. 477-B da CLT e suas consequências no universo das relações de trabalho, necessário se faz contextualizar seus principais aspectos e os fatores históricos e sociais que desencadearam nas significativas alterações no Direito do Trabalho.

Busca-se, assim, verificar a compatibilidade do art. 477-B frente aos consagrados princípios que permeiam o Direito do Trabalho, em especial o da Indisponibilidade dos direitos trabalhistas, diante do cenário atual pós-reforma de mitigação de garantias outrora conferidas ao trabalhador hipossuficiente na relação empregatícia, bem como o Princípio da Proteção, inspirador de todas as regras do Direito do Trabalho, dentre elas a indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Pretende-se explorar também, as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 no que concerne à atuação sindical do âmbito das relações de emprego, haja vista que a eficácia liberatória do PDV é conferida através de previsão expressa em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, o que preconiza o papel destas entidades na defesa dos interesses trabalhistas e proteção do empregado no contexto da relação de emprego.

Assim, com o propósito de realizar uma análise crítica da eficácia liberatória do Plano de Demissão Voluntária, pretende-se contrapor o novo instituto ao Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, verificando sua (in)compatibilidade e suas consequências no âmbito do Direito do Trabalho, as alterações trazidas pela Lei 13.467/2017 e o que elas representam na esfera de proteção do empregado hipossuficiente, face ao cenário de mitigação dos direitos trabalhistas.

2. REFORMA TRABALHISTA E A INSERÇÃO DO ART. 477-B À CLT

A denominada reforma trabalhista foi aprovada aos 13/07/2017, com a Lei 13.467/17, entrando em vigor no dia 11/11/2017, resultado de um processo legislativo que foi rondado por

² BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 19 abr. 2021.

polêmicas e protestos contrários às alterações legislativas promovidas pela nova lei. Porém, mesmo diante da controvérsia que pairava sobre o tema, a reforma trabalhista foi aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo presidente Michel Temer.

A promessa de promover uma urgente reforma trabalhista, em um rápido processo legislativo, fundou-se na ideia de modernizar o Direito do Trabalho, com a alegação de que a Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, era supostamente obsoleta. Nesse contexto, o advento da Lei 13.467/17, que alterou mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, teve por fundamento a valorização da autonomia individual para negociar e a prevalência da negociação coletiva sobre a própria lei.

Assim, o conteúdo trazido pela reforma trabalhista significou uma verdadeira mitigação dos direitos dos trabalhadores em prol de interesses patronais, o que se revela em diversos de seus dispositivos que a seguir serão analisados, mas principalmente no tópico que é o tema central desse artigo, o art. 477-B, da CLT.

Conforme preceitua Mauricio Godinho Delgado, a Lei 13.467/17 teve caráter de desregulamentação e flexibilização trabalhista; demonstrado, de forma evidente através das diversas mitigações aos direitos dos trabalhadores, que, nas palavras do autor, revelam uma “clara dimensão do acanhamento e restrições impostos ao Direito do Trabalho”.³

A ênfase conferida ao art. 477-B, da CLT, se dá pela gravidade que esse representa na esfera de proteção do empregado, em especial quanto a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, isso porque a adesão ao PDV passa a permitir a transação dos direitos advindos da relação de trabalho, o que até então era vedado no ordenamento jurídico. Vejamos o conteúdo do art. 477-B, da CLT:

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.⁴

O novo dispositivo legal regulamenta um modo de rescisão contratual através de acordo realizado entre empregado e empregador, na qual é paga ao empregado uma indenização compensatória, como forma de incentivo ao desligamento, e em contrapartida são quitados

³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 77.

⁴ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º 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 abr. 2021.

todos os direitos advindos da relação de trabalho, o que impede o operário reclamar quaisquer direitos, ainda que não pagos adequadamente durante o contrato de trabalho.

Novamente, defendeu-se a pertinência da regulamentação do Plano de Demissão Voluntária com argumentos de maior liberdade de negociação e boa-fé presumida na celebração desse tipo de acordo, além de ênfase na necessidade de previsão da quitação geral em negociação coletiva, o que, em tese, conferiria validade ao art. 477-B frente aos valores constitucionais.

Porém, esse dispositivo demonstra, assim como diversas outras inovações trazidas pela reforma trabalhista, um interesse claro de enfraquecimento da classe trabalhadora, suprimindo direitos que visavam a compensação da desigualdade existente entre empregado e empregador e, nesse caso em específico, permitindo que o operário disponha de direitos que, em muitos casos, sequer sabia da existência.

A flexibilização das normas trabalhistas, que historicamente têm papel importante na compensação da desigualdade existente entre os dois polos da relação empregatícia, acarreta imensurável retrocesso na busca pela dignidade do trabalho e proteção da figura do trabalhador, rompendo com princípios já consagrados no Direito do Trabalho, em especial o Princípio da Proteção e a Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, frontalmente feridos pelo novo art. 477-B, da CLT, e sobre os quais serão tecidas ponderações.

3. PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é permeado por diversos princípios gerais e específicos que estabelecem os valores sob os quais deve ser pautada toda a atividade jurídica, bem como as diretrizes para a concretização dos valores elencados como fundamento desse ramo do Direito. Da mesma forma ocorre com todos os demais campos jurídicos, sendo regidos pelos princípios gerais de Direito somados aos princípios específicos de cada disciplina, que se complementam em equilíbrio formando o conjunto de preceitos fundamentais que sustenta o ordenamento jurídico.

Os princípios gerais do Direito são aqueles aplicáveis a todos os ramos jurídicos, cuja função é a proteção do Estado Democrático de Direito definido em três ideais fundamentais: “a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, social e econômica, com a sua dignidade; a

presença de uma sociedade política efetivamente democrática e inclusiva; a presença também de uma sociedade civil igualmente democrática e inclusiva.”⁵

Todavia, não se propõe no presente trabalho o aprofundamento acerca dos princípios gerais do Direito, mas sim a análise crítica de alguns dos preceitos específicos aplicáveis ao campo do Direito do Trabalho, frente ao cenário de mitigação de tais princípios, principalmente após o advento da Lei. 13.467/17, denominada reforma trabalhista. Tratam-se do Princípio da Proteção e da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, cujos valores vêm sendo relativizados e a eficácia contestada em razão das problemáticas alterações promovidas na CLT. Nessa toada, introduz-se a investigação dos princípios em destaque.

3.1 Princípio da Proteção

Para o estudo do princípio protetivo do Direito do Trabalho, primeiramente analisar-se-á o contexto no qual esse instituto se faz necessário, diante da situação de sujeição do trabalhador na relação empregatícia em razão de sua hipossuficiência face ao empregador.

3.1.1 A situação de hipossuficiência do empregado na relação trabalhista

No contexto das relações trabalhistas, em regra, o trabalhador é a parte mais frágil da relação, é o sujeito que tem sua mão de obra explorada recebendo como contraprestação o pagamento de salários pelo empregador, o que geralmente constitui a fonte de renda e subsistência do empregado.

Nesse sentido, o trabalhador ocupa a posição de sujeito hipossuficiente na relação empregatícia, eis que é o empregador quem detém o poder econômico e goza de posição privilegiada no contrato de trabalho. Assim, não raras as vezes, o empregador utiliza-se dessa vantagem financeira para submeter o obreiro a condições degradantes de trabalho, que são

⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 227.

prontamente acatadas em razão do receio de ter rescindido o contrato de trabalho e, conseqüentemente, cessada a fonte de subsistência do trabalhador.

É nesse cenário que surge o Princípio da Proteção no Direito do Trabalho, diante da necessidade de amenizar a desigualdade existente entre o empregado e o empregador no plano jurídico e, conseqüentemente, garantir o mínimo de dignidade ao obreiro no plano fático da relação empregatícia.

O Princípio da Proteção é basilar no Direito do Trabalho, pois traduz sua própria função como ramo do Direito, nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite:

O princípio da proteção processual, portanto, deriva da própria razão de ser do processo do trabalho, o qual foi concebido para efetivar os direitos materiais reconhecidos pelo Direito do Trabalho, sendo esse ramo da árvore jurídica criado exatamente para compensar ou reduzir a desigualdade real existente entre empregado e empregador, naturais litigantes do processo laboral.⁶

Assim, o princípio protetor inspira toda a estrutura do Direito do Trabalho, pois representa a tentativa de atenuar a disparidade existente entre empregado e empregador, protegendo o trabalhador de situações de injustiça e reduzindo sua posição de vulnerabilidade.

3.1.2 O princípio da proteção aplicado no direito do trabalho

Na prática, a atuação do Princípio da Proteção se dá através da criação de uma desigualdade normativa, conferindo ao obreiro vantagens no plano jurídico como forma de compensação à desigualdade existente no plano fático.

Mauro Schiavi conceitua o Princípio da Proteção como o princípio da igualdade substancial nas partes do processo trabalhista, pois esse representa um remédio para o desequilíbrio existente entre as partes litigantes, sustentado no art. 5º, caput e inciso XXXV, da Constituição Federal⁷, no qual o julgador deve tratar igualmente os iguais e desigualmente os

⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 108.

⁷ BRASIL. Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 abr. 2021.

desiguais.⁸ Nesse sentido, desdobra-se em três principais vertentes o Princípio da Proteção: o *in dubio pro operario*, a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica.

De acordo com o *in dubio pro operario*, em se havendo possibilidades distintas de interpretação de uma única norma aplicável ao caso concreto, deverá ser adotada aquela que trazer mais vantagens ao trabalhador. Distingue-se da aplicação da norma mais favorável na medida que essa pressupõe a existência de mais de uma norma aplicável ao caso concreto, devendo ser utilizada a mais favorável ao obreiro, enquanto que, no *in dubio pro operario*, existem distintas possibilidades interpretativas de uma única norma, devendo, da mesma forma, ser adotada a mais vantajosa ao empregado.

Por sua vez, a condição mais benéfica dispõe acerca do próprio contrato de trabalho, pois assegura que as condições estabelecidas na relação empregatícia não podem ser modificadas em prejuízo do obreiro, restando garantidas as vantagens já adquiridas, que não podem ser retiradas ou reduzidas.

Não obstante os três principais desdobramentos do Princípio da Proteção, observa-se que sua abrangência não se resume a essas vertentes, sendo estendida a todo o universo do Direito do Trabalho, de modo a nortear a atuação dos poderes Legislativo e Judiciário, tanto na elaboração das normas trabalhistas quanto na solução dos litígios envolvendo empregado e empregador, sempre conferindo a esse último proteção especial como forma de suprir sua posição de vulnerabilidade.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado: “Desse modo, o princípio tutelar não se desdobraria em apenas três outros, mas seria inspirador amplo de todo o complexo de regras, princípios e institutos que compõem esse ramo jurídico especializado”.⁹ É nesse cenário de proteção ao empregado como preceito norteador de todas as regras atinentes ao Direito do Trabalho que se questiona a compatibilidade das alterações trazidas pela Lei 13.467/17, que serão adiante analisadas, no sentido de mitigação de direitos outrora garantidos ao obreiro, e que inegavelmente constituem enfraquecimento do princípio basilar do Direito do Trabalho, a proteção conferida ao empregado

Diante de tal conjuntura, e representando um dos mais preocupantes desdobramentos da reforma trabalhista, verifica-se a inserção do art. 477-B à CLT, como o preceito que fere

⁸ SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho. 12. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 126.

⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 234.

frontalmente a maior proteção conferida ao empregado hipossuficiente no âmbito relação empregatícia, que é a indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

3.2 Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas é a expressão máxima da proteção conferida ao empregado na relação empregatícia. Tem o condão de impedir que o obreiro possa dispor dos direitos decorrentes do contrato de trabalho, tudo com o propósito de proteção do trabalhador hipossuficiente na relação de emprego.

Isso decorre da situação do obreiro de sujeição ao empregador, esse que detém o poder econômico e de direção (art. 2º, da CLT), o que gera no empregado um constante receio de ter rescindido o contrato de trabalho e adentrar na situação de desemprego, atualmente latente no país. Assim, o empregado pode ser submetido a abdicar de direitos que não disporia por livre arbítrio, mas o faz para evitar o rompimento do contrato de trabalho.

Ademais, a grande maioria das normas trabalhistas é de ordem pública, o que justifica a irrenunciabilidade dos direitos advindos das relações do trabalho, que têm natureza cogente, cujo dever de fiscalização é assegurado pelo art. 21, XXIV, da CF/88, prevendo a competência da União para a inspeção do trabalho, além do art. 626 da CLT, que dispõe

Art. 626 - Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.¹⁰

O princípio da indisponibilidade é também nomeado princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, denominação essa rechaçada por Mauricio Godinho Delgado. Segundo o autor, renúncia significa ato unilateral, o que não engloba todas as vertentes abarcadas pela indisponibilidade dos direitos trabalhistas, ficando vedada também a transação que importe em prejuízo ao autor, sendo que a transação constitui ato bilateral.¹¹

¹⁰ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º 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 abr. 2021.

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 237.

Portanto, os direitos trabalhistas, tidos como essenciais na preservação da dignidade da pessoa humana prevista no art. 1º, III, da CF/88, são indisponíveis, ficando vedada a renúncia e a transação, de modo que o trabalhador não pode livremente dispor de tais direitos.

Não obstante, é visível a flexibilização desse princípio substancial do Direito do Trabalho principalmente após o advento da Lei 13.467/17, que formalizou a possibilidade de transação com quitação plena e irrevogável dos direitos trabalhistas no chamado Plano de Demissão Voluntária. Esse instituto permite que o trabalhador disponha de todos os direitos advindos do contrato de trabalho, por meio de acordo realizado com o empregador, no qual fica estipulada uma certa contraprestação financeira compensatória.

É evidente a afronta do novo dispositivo inserido pela reforma trabalhista aos consagrados princípios do Direito do Trabalho, o Protetivo e a Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, tendo em vista a posição de sujeição do obreiro na relação empregatícia, e as peculiaridades do art. 477-B da CLT que serão adiante analisadas.

A Lei 13.467/17 trouxe diversas alterações à CLT de discutível teor, sendo o art. 477-B da CLT uma das maiores expressões da mitigação do protecionismo conferido ao empregado, pois contraria preceitos basilares do Direito do Trabalho, revelando um caráter de preterimento do empregado em prol de interesses patronais.

Nesse diapasão, observa-se um enfraquecimento dos valores outrora norteadores da legislação trabalhista com o advento da Lei 13.467/17, fazendo-se necessária a contextualização da chamada reforma trabalhista em seus principais aspectos e implicações, para que seja possível verificar o contexto no qual se formaliza o Plano de Demissão Voluntária.

4 ASPECTOS GERAIS DAS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI 13.467/17

A reforma trabalhista consistiu em significativas alterações legislativas promovidas na CLT. Muito se questiona acerca da compatibilidade destas novas regras com as diretrizes constitucionais de dignidade da pessoa humana, parâmetro central da ordem jurídica, bem como o conceito de igualdade material.

É notória a inclinação da nova legislação para a representação de interesses patronais, através da flexibilização e mitigação de inúmeras garantias outrora conferidas ao trabalhador,

e promovendo o rompimento com os valores constitucionais de proteção ao empregado e de promoção da igualdade material no campo do Direito do Trabalho.

De acordo com os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, a reforma trabalhista provocou a derrocada de décadas de avanço no sentido da promoção da igualdade material, retrocedendo aos parâmetros originalmente impostos nas relações trabalhistas, de sujeição do empregado em face do predomínio exacerbado do poder econômico nesse modelo de relação de poder.

A Lei n. 13.467/2017 busca romper com essa lógica civilizatória, democrática e inclusiva do Direito do Trabalho, por meio da desregulamentação ou flexibilização de suas regras imperativas incidentes sobre o contrato trabalhista. Essa é a marca e o sentido rigorosamente dominantes desse diploma legal no campo laborativo do Direito.¹²

Efetuada as devidas considerações acerca dos aspectos gerais das alterações legislativas promovidas pela reforma trabalhista, que inquestionavelmente constituem ameaça à proteção conferida ao empregado na relação empregatícia, analisar-se-á, na sequência, algumas das mais preocupantes mitigações de direitos do trabalhador e o que elas representam no contexto dos princípios constitucionais e trabalhistas que permeiam o Direito do Trabalho.

4.1 Principais Mudanças na Consolidação das Leis Do Trabalho

Inicia-se nesse tópico uma breve análise de algumas das principais alterações promovidas pela reforma trabalhista na CLT, que demonstram as inclinações patronais da Lei 13.467/17, e contextualizam o cenário no qual foi inserido o art. 477-B, da CLT, denominado Plano de Demissão Voluntária.

4.1.1 Intervalo intrajornada

¹² DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 41.

Antes do advento da Lei 13.467/17, o intervalo intrajornada previsto no art. 71, da CLT, deveria respeitar o período mínimo de concessão de uma hora, sendo que a não concessão ou concessão parcial do intervalo para repouso e alimentação acarretaria o seu pagamento integral, com natureza salarial, e acrescido do adicional de 50% conferido às horas extras.

Cumprido salientar que o intervalo intrajornada é o período destinado ao descanso e alimentação do obreiro, possuindo finalidade de preservação da saúde física e mental do trabalhador, e enquadrando-se na hipótese do art. 7^a, XXII, da CF/88, por se tratar de norma de saúde, higiene e segurança.

No entanto, a Lei 13.467/17 modificou a regra anteriormente estabelecida para o intervalo intrajornada, alterando a redação do § 4^o, do art. 71, da CLT, que passou a dispor:

§ 4^o A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.¹³

Nesse cenário, a concessão parcial do intervalo intrajornada deixa de acarretar o pagamento do período completo previsto no art. 71, da CLT, sendo devido, após a reforma trabalhista, o pagamento apenas do período suprimido, e excluídos os reflexos nas demais verbas contratuais antes previstos no texto legislativo, pois o pagamento do tempo suprimido do intervalo intrajornada passa a ter caráter indenizatório.

No art. 611-B, caput e parágrafo único, da CLT, o intervalo intrajornada deixa de ser considerado norma de saúde, higiene e segurança do trabalho. E ainda, pela inserção do art. 611-A, III, da CLT, é possível a redução do intervalo intrajornada para 30 minutos através de acordo ou convenção coletiva de trabalho, que passam a prevalecer, inclusive, sobre a lei. Assim lecionam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

A regência normativa dos intervalos intrajornadas estabelecida pela Lei n. 13.467/2017 é, sem dúvida, bastante extremada, parecendo focar, essencialmente, um único aspecto do assunto: o custo trabalhista para o empregador relativamente ao desrespeito ao :intervalo intrajornada legalmente estipulado.¹⁴

¹³ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º 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 abr. 2021.

¹⁴ DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 134.

Pelo exposto, a alteração das normas relativas ao intervalo intrajornada demonstra de forma inequívoca o predomínio de interesses patronais em detrimento dos interesses do trabalhador, pois traduzem uma supressão de direitos outrora conferidos ao empregado que, em suma, irão beneficiar o empregador, possibilitando a redução do tempo de intervalo intrajornada, e reduzindo o encargo financeiro da empresa que viola o diploma legal, tudo em detrimento da saúde e bem-estar do obreiro.

4.1.2 Trabalho intermitente

A Lei 13.467/17 criou também o instituto do trabalho intermitente, alterando o art. 443, da CLT, que passou a prever esse modelo de relação empregatícia, regulamentado no novo § 3º do mesmo dispositivo.

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

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.¹⁵

Não obstante determinados argumentos defendidos no sentido de que o novo diploma legal promoveria o aumento das contratações formais, gerando maior flexibilização para o empregado, inclusive com a possibilidade de celebração de vários contratos de trabalho e uma pluralidade de funções, verifica-se que, na prática, o verdadeiro beneficiado com esse modelo de trabalho é o empregador.

Isso porque o trabalho intermitente permite que o empregador mantenha o funcionário a sua disposição, para que seja convocado ao labor quando houver a necessidade do contratante, que somente será obrigado a pagar os salários nos períodos em que convocar ao serviço.

¹⁵ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º 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 abr. 2021.

Assim, o trabalho intermitente representa uma séria precarização do mercado de trabalho, pois significa, em suma, um contrato de trabalho sem o pagamento dos salários, que somente serão devidos caso o trabalhador seja convocado ao serviço. Na prática, o obreiro fica sujeito à vontade do empregador, aguardando a convocação ao serviço e sem a percepção de salários até que ela ocorra, o que descaracteriza a própria concepção de empregado prevista no art. 3º, da CLT.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.¹⁶

Dessa maneira, o contrato de trabalho intermitente é uma grave fragilização da relação de emprego, gerando benefícios somente ao empregador, em detrimento do empregado que, sem outras alternativas, assente com tais condições por necessidades financeiras, conformando-se com um trabalho que não lhe garante as devidas condições de subsistência, pela não assiduidade dos salários.

4.1.3 Terceirização

A terceirização trabalhista, até o advento da Lei 13.467/17, não possuía um diploma legal específico, sendo que as regras próprias atinentes a esse instituto foram inseridas através da Reforma Trabalhista, que trouxe a regulamentação normativa do tema. Essa nova normatização foi um dos elementos mais problemáticos do novo diploma legal, pois feriu frontalmente parâmetros constitucionais já consolidados sobre o tema.

A terceirização, conforme ensina Mauricio Godinho Delgado, gera a desvalorização do trabalho e o esvaziamento da identidade do empregado, minimizando o caráter retributivo do trabalho prestado em razão do afastamento do tomador de serviços com o trabalhador. Esse instituto elimina a bilateralidade do vínculo entre empregado e empregador, gerando uma relação trilateral, que causa a desorganização da categoria profissional, enfraquecendo, inclusive, o sindicalismo. Nas palavras do autor:

A fórmula também — especialmente se exacerbada — afronta a matriz humanística e social da Constituição de 1988, em particular os seus princípios constitucionais do

¹⁶ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º 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 abr. 2021.

trabalho e os objetivos fundamentais que elencou para a República Federativa do Brasil, sem contar sua concepção de sociedade civil democrática e inclusiva.¹⁷

Por essas razões, a CF/88, através de seu conjunto de princípios protetivos à pessoa humana e aos direitos sociais, traça limites ao instituto da terceirização, que não pode ser utilizada desenfreadamente justamente por contrariar os valores que regem a ordem jurídica.

No entanto, a Lei 13.467/17 rompe com tais preceitos, regulamentando a terceirização e alterando a regra que anteriormente vigorava sobre o diploma, no sentido de que a atividade principal não poderia ser objeto de terceirização. Após o advento da reforma trabalhista, não há mais óbice ao tipo de atividade passível de terceirização, conforme se verifica do art. 4º-A, da Lei 6.019/74:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.¹⁸

Ainda sobre o tema, o novo art. 4º-C, da Lei 6.019/74, inserido pela reforma trabalhista, representa o total distanciamento das novas regras atinentes à terceirização com os preceitos constitucionais democráticos de não discriminação e igualdade, pois autoriza ao empregador a adoção de prática discriminatória no pagamento dos salários e demais direitos, que podem ser distintos aos funcionários da contratada e da contratante. Confira-se:

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.¹⁹

¹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 541.

¹⁸ BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16019.htm>. Acesso em: 19 abr. 2021.

¹⁹ BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16019.htm>. Acesso em: 19 abr. 2021.

É gritante o caráter antidemocrático e inconstitucional das novas regras de terceirização trabalhista inseridos pela Lei 13.467/17, que representam o total desinteresse do novo diploma legal na promoção dos valores sociais elencados na CF/88, e principalmente na proteção do empregado na relação trabalhista, esse que sofre com a precarização do contrato de trabalho e o sucateamento de direitos básicos a sua dignidade.

4.1.4 Negociado sobre o legislado

A Lei 13.467/17 ampliou desmedidamente os poderes conferidos à negociação coletiva no âmbito das relações de trabalho. Com a inserção do art. 611-A à CLT, as convenções e acordos coletivos de trabalho passaram a prevalecer, inclusive, sobre a Lei.²⁰

A inserção do art. 611-A na CLT sintetiza categoricamente a nítida flexibilização de direitos trabalhistas e a exacerbação dos poderes da negociação coletiva, que passa a prevalecer, inclusive, sobre a Lei. Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

²⁰ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º 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 abr. 2021.

Esse padrão normativo inviabiliza a materialização do potencial civilizatório da negociação coletiva de atuar como veículo de aperfeiçoamento das condições de vida e de trabalho das pessoas humanas trabalhadoras e como mecanismo para a elevação das condições de pactuação da força de trabalho no sistema econômico capitalista.²¹

O novo dispositivo permite a flexibilização de direitos trabalhistas de natureza cogente, elencando uma série de matérias que podem ser pactuadas através de acordo ou convenção coletiva de trabalho que, mesmo gerando prejuízos ao trabalhador, terão prevalência frente ao texto legal.

Dessa forma, verifica-se uma acentuada mitigação das garantias constitucionais ligadas à dignidade da pessoa humana, além de afronta direta ao Princípio da Legalidade previsto no art. 5º, II, da CF/88, eis que o art. 611-A, da CLT dispõe que os acordos e convenções coletivas de trabalho prevalecerão à Lei, conferindo-lhes caráter de norma supra legal, em escancarada violação à garantia Constitucional no sentido de que ninguém será obrigado a fazer qualquer coisa senão em virtude de Lei.

Não obstante, é evidente o atentado ao princípio da norma mais favorável e, conseqüentemente, ao princípio protetivo, uma vez que, de acordo com o novo dispositivo legal, as negociações coletivas prevalecerão sobre a lei, ainda que prejudiciais ao trabalhador.

É nesse cenário que se observa a importância do fortalecimento dos sindicatos para a defesa dos interesses dos trabalhadores diante da nova conjuntura normativa, eis que são os legitimados para negociar acerca dos direitos trabalhistas, e os responsáveis pela proteção dos interesses das categorias profissionais.

No entanto, apesar da nova dimensão de importância conferida aos sindicatos pela exacerbação de seus poderes, esse setor foi um dos mais prejudicados com a Lei 13.467/17, pois outra de suas profundas alterações no campo do Direito do Trabalho foi o fim da contribuição sindical obrigatória.

4.1.5 Fim da contribuição sindical compulsória e o novo papel dos sindicatos pós-reforma

²¹ DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 255.

Dentre as profundas alterações trazidas pela reforma trabalhista no Direito do Trabalho, tanto no âmbito individual, quanto no coletivo, encontra-se o enfraquecimento dos sindicatos de classe, principalmente pelo fim da compulsoriedade na contribuição sindical, que agora passa a depender da anuência dos empregados e empregadores para que haja a cobrança.

Os sindicatos profissionais, consoante o que dispõe os arts. 511 e 512, da CLT, são órgãos responsáveis pela defesa dos interesses trabalhistas e econômicos das respectivas categorias profissionais a que pertençam. São instrumentos de desenvolvimento da democracia através da representação de classes, na promoção dos interesses individuais e coletivos.

A Lei 13.496/17 alterou os arts. 545; 578; 579; 582; 583; 587 e 602, da CLT, que previam a obrigatoriedade na contribuição sindical desde a Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, alterando a redação dos referidos artigos, que agora passam a prever a facultatividade da contribuição sindical.

Como resultado dessa alteração na forma da contribuição sindical, constata-se o sucateamento dos sindicatos profissionais, que no primeiro ano após a reforma trabalhista perderam 90% da arrecadação do imposto sindical, com uma queda de R\$ 3,64 bilhões em 2017 para R\$ 500 milhões em 2018.²²

Em sentido contrário, os poderes conferidos aos sindicatos pela Lei 13.467/17, aliados à flexibilização de normas trabalhistas, possibilitaram uma drástica depreciação do valor do trabalho, com a supressão de sérias prerrogativas outrora garantidas ao trabalhador, mas que passaram a ser objeto de negociação coletiva e passíveis de cessação.

A desmedida exacerbação dos poderes conferidos às negociações coletivas, que passaram a prevalecer sobre a própria Lei, delegou aos sindicatos responsabilidade ímpar na proteção dos direitos trabalhistas face ao cenário de sucateamento dessas garantias, conferindo a aos mencionados institutos verdadeiro papel de proteção do empregado face ao empregador.

Todavia, e representando mais um dos artificios utilizados pela reforma trabalhista no objetivo evidente de enfraquecimento da classe trabalhadora, observa-se o sucateamento dos sindicatos, em total antagonismo com a importância que esses institutos passaram a assumir com o novo diploma legal.

²² SILVA, Neide. Sindicatos perdem 90% da contribuição sindical no 1º ano após reforma. UOL, 2019. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/03/05/sindicatos-perdem-90-da-contribuicao-sindical-no-1-ano-da-reforma-trabalhista.htm>. Acesso em: 19 abr. 2021.

É manifesto o interesse que sustenta o desmantelamento dos sindicatos de classe, justamente no momento em que sua atuação faz-se mais necessária. A Lei 13.467/17 não deixa dúvidas quanto a sua inclinação para os interesses empresariais e de empregadores. Assim leciona Mauricio Godinho Delgado:

Os objetivos da reforma, conforme se percebe, foram distintos. Em sua grande maioria, tais objetivos foram direcionados à diminuição do valor trabalho na economia e na sociedade brasileiras, com a elevação dos ganhos econômicos pelo sistema capitalista do País ao longo de seu manejo contratual da força de trabalho. Para tanto, foram perfilados diversos caminhos, porém convergentes: elevação do poder unilateral do empregador no interior do contrato de adesão empregatício; enfraquecimento da imperatividade das regras jurídicas trabalhistas; exacerbação dos poderes da negociação coletiva trabalhista, mas na direção da flexibilização de regras, garantias e direitos fixados em lei; enfraquecimento do sindicalismo de trabalhadores no País.²³

É nesse contexto de extremada importância do sindicalismo como defensor da classe operária, em contraponto com o enfraquecimento dos sindicatos de classe, que surge um dos pontos mais problemáticos da reforma trabalhista, a positivação do Plano de Demissão Voluntária.

A atuação dos sindicatos frente ao novo diploma legal é evidenciada pelo próprio art. 477-B da CLT, que dispõe a necessidade de previsão do PDV em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Ou seja, as negociações coletivas a partir da reforma trabalhista podem ser instrumento de outorga para o novo modelo de rescisão contratual que enseja quitação plena e irrevogável a todos os direitos advindos da relação de trabalho.

5 PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

O Plano de Demissão Voluntária, doravante denominado PDV, é um instituto de rescisão contratual positivado pela reforma trabalhista, disciplinado pelo novo art. 477-B, da CLT, a seguir exposto:

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1691.

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.²⁴

Pela simples leitura do diploma legal, extrai-se que o PDV é um modelo de rescisão contratual aplicável às dispensas individuais, plúrimas ou coletivas, e que, em regra, enseja quitação plena e irrevogável de todos os direitos advindos da relação de trabalho, sendo que, o único requisito para sua instituição é a previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O novo art. 477-B, da CLT, representou a positivação de um acordo que já era praticado antes da reforma trabalhista para a dispensa do empregado, na qual é estipulada certa quantia a ser paga ao operário com caráter de indenização, para que fosse rescindido o contrato de trabalho e quitadas as verbas trabalhistas.

Todavia, foi somente com o novo diploma legal que a eficácia liberatória geral do PDV foi positivada, convalidando o entendimento já firmado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE N. 590.415. O art. 477-B da CLT encerrou a controvérsia jurisprudencial que rondava o tema, consagrando a eficácia liberatória do Plano de Demissão Voluntária e rompendo com o entendimento anterior do TST.

5.1 O Entendimento do TST Consagrado na Súmula nº 330 e OJ nº 270 da SBDI 1

A Súmula nº 330 do Tribunal Superior do Trabalho, editada originariamente em 1993, foi uma revisão da Súmula nº 41 do mesmo Tribunal, e dispõe acerca da quitação das verbas trabalhistas e a eficácia liberatória quanto às parcelas consignadas no recibo.

A redação da referida Súmula sofreu duas alterações, a primeira em 2001 e, posteriormente, em 2003, sendo que ambas as alterações tiveram o intuito de esclarecer eventuais dúvidas acerca da eficácia liberatória do termo de quitação do contrato de trabalho, firmando o entendimento do Tribunal no sentido de que a eficácia liberatória abrange apenas as verbas expressamente consignadas no recibo de quitação.

²⁴ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º 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 abr. 2021.

A Súmula original, editada em 1993 como revisão da Súmula nº 41, também do Colendo TST, continha a seguinte redação:

Redação original (revisão da Súmula nº 41) - Res. 22/1993, DJ 21, 28.12.1993 e 04.01.1994

Nº 330 Quitação. Validade. Revisão da Súmula nº 41
A quitação passada pelo empregado, com assistência de Entidade Sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo.

Em 2003 houve modificação na redação do dispositivo, acrescentando que, quanto à eficácia liberatória, essa abrange apenas as parcelas consignadas no recibo, salvo ressalva expressa em sentido contrário, com a devida identificação para tanto. Confira-se:

Súmula alterada - Res. 108/2001, DJ 18, 19 e 20.04.2001

Súmula mantida e republicada com explicitação - RA nº 4/1994, DJ 18, 28.02.1994 e 02.03.1994

Nº 330 Quitação. Validade. Revisão da Súmula nº 41
A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do artigo 477, da Consolidação das Leis do Trabalho, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

Por fim, no ano de 2003 houve a última alteração na redação da Súmula nº 330, do TST, na qual ficou estipulado expressamente que a eficácia liberatória da quitação passada ao empregado não abrange as parcelas que não constem do recibo de quitação, cessando todas as discussões que até então pairavam o tema, e consolidando o entendimento do TST nesse sentido. Vejamos:

Súmula nº 330 do TST

QUITAÇÃO. VALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

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

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

II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.²⁵

É evidente a preocupação do TST em firmar entendimento definitivo no sentido de que a quitação dada ao empregado não teria eficácia liberatória geral, consignando de forma clara e expressa que a quitação não abrange as parcelas não discriminadas no recibo.

Nesse mesmo sentido a OJ N° 270 DA SDI I, inserida em 2002, que também trata dos efeitos da quitação do contrato de trabalho, porém especificamente para os casos de adesão do empregado ao PDV, firmando o mesmo entendimento já consagrado na Súmula n° 330, do TST, de que a transação extrajudicial para os casos de adesão ao PDV oferece quitação somente às parcelas e valores expressamente consignados no recibo. Vejamos:

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

A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.²⁶

Dessa forma, o entendimento consolidado do TST era no sentido de que a quitação das verbas trabalhistas passada ao empregado no momento da rescisão contratual, seja por adesão ao PDV ou pelas demais modalidades de ruptura do contrato de trabalho, teria eficácia liberatória somente para as parcelas e valores constantes no recibo.

Esse entendimento perdurou até o julgamento do RE N. 590.415, pelo Supremo Tribunal Federal, trazendo modificação quanto à eficácia liberatória da transação por adesão ao PDV, que passa a oferecer quitação plena e irrevogável dos direitos trabalhistas.

²⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n° 330. Disponível em < https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-330>. Acesso em: 19 abr. 2021.

²⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. OJ SDI 1 n° 270. Disponível em < <https://www.tst.jus.br/documents/10157/63002/LivroInternet+%281%29.pdf/f24990a5-a0b3-f2b3-131a-504c08dace3f?t=1591316052743>>. Acesso em: 19 abr. 2021.

5.2 A Alteração Trazida no Julgamento do RE n. 590.415 pelo STF

Em 30/04/2015 o Supremo Tribunal Federal julgou o RE 590.415, referente à Tese de Repercussão Geral nº 152, em que se discutia a validade da quitação irrestrita dos direitos trabalhistas mediante a adesão a Plano de Demissão Voluntária.

O julgamento do recurso extraordinário que teve repercussão geral rompeu drasticamente com o entendimento já consolidado pelo TST, no sentido de que a eficácia liberatória abrangeria apenas as parcelas consignadas no recibo de quitação, não exonerando o empregador das demais parcelas não indicadas no documento. Assim dispôs a jurisprudência sumulada pelo STF, na Tese de Repercussão Geral nº 152:

A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.²⁷

Conforme se depreende do conteúdo da Tese, foi reconhecida a eficácia liberatória geral à transação extrajudicial para rescisão do contrato de trabalho mediante adesão do trabalhador a Plano de Demissão Voluntária. A redação do dispositivo é específica ao dispor da quitação ampla e irrestrita de todas as verbas trabalhistas, impedindo ao obreiro pleitear quaisquer direitos advindos da relação empregatícia, pois estariam todos saldados.

O fundamento utilizado no julgamento do RE 590.415, que reconheceu a eficácia liberatória geral do PDV, foi no sentido de que a quitação ampla e irrestrita das verbas trabalhistas, pela adesão ao Plano, deve constar expressamente dos instrumentos coletivos, necessitando, para tanto, de aprovação dos sindicatos. Assim, a situação de hipossuficiência do trabalhador que ensejaria sua proteção, inclusive com a vedação da renúncia de seus direitos, seria suprimida.

A incidência da proteção às relações individuais de trabalho é diversa da sua incidência nas negociações coletivas, entendeu o ministro. Na negociação coletiva, ressaltou, o poder econômico do empregador é contrabalançado pelo poder dos

²⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tese de Repercussão Geral nº 152. Disponível em <<http://stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2629027&numeroProcesso=590415&classeProcesso=RE&numeroTema=152>>. Acesso em: 19 abr. 2021.

sindicatos que representam os empregados. Essas entidades têm poder social, político e de barganha.²⁸

Como requisitos para a validade da eficácia liberatória geral do PDV, além da declaração de vontade livre e desembaraçada, como pressuposto jurídico de validade na celebração de qualquer acordo, dispôs o Supremo que essa condição deveria constar expressamente no acordo coletivo que outorgou esse modo de rescisão contratual, além de constar também em todos os demais instrumentos coletivos celebrados com o trabalhador. Nesse sentido as decisões da SDI-1, do TST, conforme julgado a seguir:

EMENTA: RECURSO DE EMBARGOS NÃO REGIDO PELA LEI 11.496/2007. RETORNO DOS AUTOS. ART. 543-B, §3º, DO CPC/1973. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PLANO DE DEMISSÃO INCENTIVADA. QUITAÇÃO GERAL E IRRESTRITA DO CONTRATO DE TRABALHO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL COM REPERCUSSÃO GERAL. Os autos retornam para novo julgamento do recurso de embargos interposto pela empresa reclamada, por determinação do Ministro Vice-Presidente deste Tribunal, para que se cumpra, se for o caso, o disposto no art. 543-B, §3º, do CPC/1973. Discutem-se os efeitos da quitação do contrato de trabalho decorrente de adesão ao programa de demissão voluntária previsto em acordo coletivo de trabalho. O não conhecimento do recurso de revista da empresa reclamada com fundamento no art. 896, §4º, da CLT, decorreu da aplicação do entendimento firmado na Orientação Jurisprudencial 270 desta Subseção, sem manifestação inclusive sobre o aspecto de o plano de demissão voluntária estar previsto em norma coletiva. Não consta do acórdão turmário o elemento norteador da tese firmada no julgamento da repercussão geral pelo Supremo Tribunal Federal, referente à existência da condição de quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas do contrato de emprego, no acordo coletivo que aprova plano de demissão voluntária. Assim, estando o acórdão recorrido em consonância com a citada orientação jurisprudencial, entende-se não ser o caso de exercer juízo de retratação na forma do disposto no art. 543-B, §3º, do CPC/1973. Recurso de embargos não conhecido²⁹

No tocante ao requisito de previsão da quitação plena e irrestrita conferida ao PDV nos demais instrumentos coletivos, importante salientar a possibilidade da existência de pluralidade

²⁸ CONJUR. STF reconhece cláusula de renúncia em plano de dispensa incentivada. Conjur, 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-mai-01/stf-reconhece-clausula-renuncia-plano-dispensa-incentivada-sindical-no-1-ano-da-reforma-trabalhista.htm>. Acesso em: 19 abr. 2021.

²⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. E-RR - 96100-67.2001.5.02.0465. Relator: Augusto César Leite de Carvalho. Publicação DEJT: 29 jul. 2016.

de instrumentos coletivos aplicáveis à categoria em determinado período de vigência, sendo eles acordos ou convenções coletivas de trabalho, bem como demais negociações coletivas existentes. Nesses casos, o parâmetro a ser seguido é o da norma mais favorável ao trabalhador, devendo ser utilizado no caso concreto o instrumento coletivo que for mais benéfico aos interesses do operário.

Nesse contexto, pode-se concluir que a jurisprudência consolidada pelo STF, na Tese de Repercussão Geral nº 152, representou o rompimento com o entendimento até então firmado pelo TST, fixando a tese da eficácia liberatória geral conferida ao Plano de Demissão Voluntária, o que futuramente, no ano de 2017, possibilitou a positivação da quitação geral conferida ao PDV, através da inserção do art. 477-B à CLT, pelo advento da Reforma Trabalhista.

5.3 A Oficialização do PDV como Meio de Quitação Total do Contrato de Trabalho Através da Inclusão do Art. 477-B à CLT

Na esteira das mais de cem alterações promovidas pela Lei 13.467/17, surge a regulamentação em artigo de lei do Plano de Demissão Voluntária, seguindo os mesmos parâmetros já estipulados pelo STF na Tese de Repercussão Geral nº 152, nos seguintes termos:

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.³⁰

A introdução do art. 477-B à CLT representou a positivação de um meio de rescisão contratual que enseja a quitação plena e irrevogável de todas as verbas trabalhistas, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Conforme preceitua Mauricio Godinho Delgado, “há, desse modo, um ato voluntário real de adesão do empregado ao plano de ruptura contratual incentivada, que lança um matiz de distrato à presente figura jurídica”.³¹

A condição de previsão da eficácia liberatória geral do PDV nas negociações coletivas propicia um argumento de que a desigualdade socioeconômica existente entre empregado e

³⁰ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º 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 abr. 2021.

³¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1406.

empregador seria suprimida, pois aquele estaria representado pelo sindicato de classe, com paridade de forças nas negociações com as empresas empregadoras.

Porém, considerando o enfraquecimento dos sindicatos, também em face das alterações promovidas pela reforma trabalhista, mostra-se, no mínimo, incoerente supor que esse órgão de representação dos empregados tenha as mesmas condições de negociação que as grandes empresas, como as montadoras de automóveis, que atualmente utilizam em larga escala desse modo de rescisão contratual.

Somado a isso, é visível na sociedade o afastamento dos trabalhadores com os sindicatos de classe, sendo comum o pensamento de que a reforma trabalhista foi positiva ao decretar o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical.

Os poderes conferidos aos sindicatos para negociar a possibilidade de transação das verbas trabalhistas revelam uma necessidade latente de aproximação da classe trabalhadora aos órgãos representativos, inclusive no quesito informação, haja vista a posição de vulnerabilidade em que se encontra o trabalhador nas tratativas com a empresa contratante. Muitas vezes esse operário sequer tem a consciência do que de fato significa aderir a um PDV.

As alterações promovidas pela reforma trabalhista demonstram uma clara intenção de manter o trabalhador desamparado. Sob o pretexto da liberdade e autonomia contratuais, o operário é colocado em posição de igualdade para negociar com grandes empresas. É inaceitável permitir que um operário de uma fábrica, por exemplo, detenha suficiente conhecimento para dispor livremente de seus direitos. Na maioria esmagadora das vezes, o funcionário que adere ao PDV não tem a clareza de quais direitos lhe eram devidos e estão sendo quitados. Não é por acaso o elevado número de ações tramitando na Justiça do Trabalho em que se pleiteia a anulação do PDV e o pagamento das verbas trabalhistas.

São problemáticas as questões que envolvem a adesão a Plano de Demissão Voluntária por livre disposição de vontade do obreiro, tendo em vista a evidente tentativa empresarial de ludibriar o empregado para que aceite a transação pautado exclusivamente na indenização financeira compensatória, mas, em muitas das vezes, desconhecendo dos direitos que, de fato, lhe seriam devidos. A situação intensifica-se quando observada a possibilidade de uma violação ainda mais grave de direitos que ocorre de forma comum nesse novo modo de rescisão contratual, a coação psicológica.

Diante da situação de sujeição do empregado ao empregador em todo o contexto da relação de trabalho, em razão do poder econômico e disciplinar exercido, por óbvio, no momento da rescisão contratual, esse trabalhador encontra-se em posição ainda mais desprivilegiada, pois findada sua única utilidade ao empregador, a exploração da mão de obra, restando ao empregador apenas a obrigação de quitação do contrato de trabalho.

Nesse sentido, não são raros os casos em que há a intimidação e constrangimento do empregado, ocorrendo, inclusive, ameaças por parte do poder diretivo da empresa, para que seja coagido a aderir a Plano de Demissão Voluntária. São inúmeros os casos em trâmite na justiça do trabalho em que se busca o reconhecimento do vício de consentimento quando da adesão ao PDV, como ocorreu no seguinte julgamento:

COAÇÃO – ADESÃO A PDV MEDIANTE VÍCIO DE CONSENTIMENTO – NULIDADE DA DESPEDIDA. REINTEGRAÇÃO Demonstrado nos autos o vício de consentimento no ato de adesão a PDV, caracterizado pela coação psicológica, impõe-se sua anulação. Contudo, os efeitos financeiros da reintegração ao emprego devem observar a data de ajuizamento da reclamação, visto que o vício de consentimento não torna nulo o ato, mas apenas anulável, surtindo seus efeitos enquanto não anulado, cf. art. 171, II, do Código Civil.³²

De fato, quando há vício de consentimento na adesão ao PDV, a dispensa deve ser declarada nula, porém, importante destacar a necessidade de instauração de um processo judicial para a declaração de tal nulidade, para que, somente então, seja julgado procedente o pedido formulado, e ocorra a reintegração do trabalhador.

Assim, questiona-se a quantidade de casos passíveis de anulação que sequer chegaram à via judicial, bem como a quantidade de outros casos que, mesmo com a instauração de processo trabalhista, foram julgados improcedentes. É evidente o favorecimento, pelo novo art. 477-B, da violação de direitos do trabalhador, pois é conferida ao empregado uma liberdade e autonomia desproporcionais para transacionar seus direitos, em total descaso com a vulnerabilidade que esse ocupa na relação de trabalho.

A positivação do PDV como instrumento de rescisão contratual que enseja quitação plena e irrevogável dos direitos advindos da relação de trabalho, por todo o exposto, é um aspecto questionável da reforma trabalhista, pois retira do trabalhador a proteção que é a base

³² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. Tribunal Pleno. RO 141000-43.2003.5.22.0002. Relator: Fausto Lustosa Neto. Publicação DEJT: 12 set. 2015.

do próprio Direito do Trabalho, rompendo com princípios constitucionais e permitindo a violação de direitos de natureza cogente.

5.4 O Plano de Demissão Voluntária e a Mitigação do Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas

O Plano de Demissão Voluntária, conforme já exposto, é um acordo realizado entre empregado e empregador que oferece eficácia liberatória geral de todas as verbas trabalhistas, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, bem como nos demais instrumentos celebrados pelo empregado, nos termos do art. 477-B, da CLT, que segue os parâmetros já fixados pelo STF na Tese de Repercussão Geral nº 152. O empregado que adere ao PDV transaciona as verbas advindas do contrato de trabalho, recebendo um incentivo financeiro compensatório, em forma de indenização, para que ocorra a rescisão contratual, e sejam quitadas todas as verbas que lhe seriam devidas.

O cálculo da indenização compensatória varia para cada empresa que institui esse modelo de rescisão contratual, porém, para cada uma delas, existe uma regra fixa para o cálculo do PDV que abrange todos os seus empregados. Geralmente, essa indenização corresponde ao valor de um salário nominal por ano trabalhado, acrescido de gratificações e demais remunerações incluídas por liberalidade do empregador.

Dessa forma, a indenização compensatória independe das condições personalíssimas de cada empregado. O cálculo do PDV tem regras gerais, que se aplicam a todos os trabalhadores, desobrigando-se da verificação de regularidade no pagamento das verbas trabalhistas, mas oferecendo eficácia liberatória geral ao contrato de trabalho.

É evidente o problema que revela esse modelo de rescisão contratual. A eficácia liberatória geral abrange todas as verbas trabalhistas, inclusive aquelas que o empregado não recebia adequadamente, ou sequer tinha conhecimento de lhe serem devidas.

Suponhamos que um empregado adere ao PDV por entender que a indenização lhe seria favorável, e tem rescindido o contrato de trabalho. Após realizar a transação extrajudicial, esse empregado descobre que fazia jus à adicional de periculosidade que jamais foi pago, bem como horas extras e intervalo intrajornada, sendo que, o resultado econômico do pagamento adequado dessas verbas seria mais benéfico do que a indenização compensatória do PDV. Esse

empregado jamais poderá ingressar com um processo judicial pleiteando o recebimento das verbas trabalhistas, pois deu quitação a direitos que sequer conhecia, e acabou sendo prejudicado.

A adesão ao PDV representa verdadeira disposição de direitos trabalhistas, o que é vedado no ordenamento jurídico, justamente em razão da proteção que deve ser conferida ao empregado como sujeito hipossuficiente e vulnerável na relação empregatícia, inclusive no quesito informação, para que se evite a ocorrência de casos como o exemplo hipotético tratado.

Porém, a Reforma Trabalhista rompeu com tais parâmetros de proteção ao empregado, permitindo esse modo de rescisão contratual que deixa o operário em situação de total desamparo, podendo sofrer graves prejuízos econômicos ao dispor de direitos que sequer tinha conhecimento de possuir.

A eficácia liberatória geral conferida ao PDV fere o Princípio da Proteção e a Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas em todas as suas nuances, pois além de significar a transação de direitos indisponíveis, a adesão ao PDV pode ainda representar a quitação de direitos jamais pagos ao trabalhador.

Esse modo de rescisão contratual constitui, inclusive, uma espécie de pagamento vedada pelo TST e pela CLT, o salário comlessivo, conforme consolidado no Enunciado nº 91, do TST. Vejamos:

Súmula nº 91 do TST

SALÁRIO COMPLESSIVO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.³³

A vedação do salário comlessivo, realizada também pelo art. 477, § 2º, da CLT, é materialização evidente da proteção conferida ao trabalhador, em razão da sua vulnerabilidade de informações, para que tenha conhecimento de quais direitos estão sendo pagos e seja protegido de eventuais fraudes. Porém, foi totalmente ignorada pela reforma trabalhista.

Assim, é inegável o impasse gerado pelo novo art. 477-B, da CLT. A positivação do Plano de Demissão Voluntária representou a oficialização do rompimento com o Princípio da

³³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 91. Disponível em <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-91>. Acesso em 19 abr. 2021.

Proteção, em suas mais distintas manifestações no Direito do Trabalho, e principalmente com a Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, eis que a transação extrajudicial através de adesão ao PDV é justamente a disposição dos direitos advindos da relação de trabalho, cuja indisponibilidade foi relativizada.

6 CONCLUSÃO

Por todo o exposto, é manifesta a despreocupação da reforma trabalhista com a realização dos valores fundadores do Direito do Trabalho, em destaque o Princípio da Proteção e a Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas. Esse fato é evidenciado pelas diversas alterações promovidas na CLT, aqui destacadas aquelas referentes ao intervalo intrajornada, trabalho intermitente, terceirização, negociado sobre o legislado, contribuição sindical compulsória e, principalmente, o Plano de Demissão Voluntária.

A Lei 13.467/17 exprime uma manifesta tendência de sucateamento do Direito do Trabalho, que privilegia a figura do empregador em detrimento do operário, acarretando na supressão de direitos e mitigação de princípios basilares dessa área jurídica, tudo em nome de uma promessa de modernização das normas trabalhistas, pautada na autonomia das partes e prevalência da negociação coletiva.

Nesse contexto, a positivação do PDV é uma clara expressão do caráter patronal da reforma trabalhista. Nesse dispositivo é escancarada a exacerbação dos poderes da negociação coletiva, aliada à autonomia do trabalhador para celebrar a transação extrajudicial, o que, conforme abordado no presente artigo, representa uma séria mitigação do Princípio da Proteção e a Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas.

Isso porque, em síntese, a vulnerabilidade do empregado na relação trabalhista é escancarada quando colocado em posição de igualdade para negociar a quitação de seus direitos face ao empregador. Esse operário fica totalmente desamparado, ludibriado pela expectativa de uma compensação financeira e, em muitos casos, sem qualquer conhecimento acerca das implicações da adesão à PDV, ou quais direitos está dando quitação.

E ainda, com o dismantelamento dos sindicatos de classe, a condição exigida para a eficácia liberatória geral do PDV, perde sua teórica eficácia. A previsão em instrumentos

coletivos que suprimiria a desigualdade existente entre as partes acordantes, com o enfraquecimento dos sindicatos, também perde robustez.

Dessa forma, o empregado fica totalmente desprotegido, em condições desleais de negociação, e com liberdade para oferecer quitação plena e irrevogável a todos os direitos advindos da relação de trabalho, que seriam, repita-se, direitos indisponíveis.

A inserção do art. 477-B, da CLT, representa uma ameaça para a própria evolução do Direito do Trabalho, pois fere frontalmente princípios que são fundamentos de todas as normas trabalhistas. O distanciamento das normas trabalhistas com a regra maior de proteção ao empregado traduz preocupante retrocesso no Direito do Trabalho, bem como afronta direta ao princípio fundador de todo o ordenamento jurídico, a dignidade da pessoa humana.

THE FORMALIZATION OF THE BREACH WITH THE PRINCIPLE OF PROTECTION AND THE UNAVAILABILITY OF LABOR RIGHTS: THE VOLUNTARY DISMISSAL PLAN IN LABOR REFORM

ABSTRACT

In the present article, using the inductive method, the insertion of article 477-B in the Consolidation of Labor Laws by Labor Reform is analyzed, and how the positivization of the Voluntary Dismissal Plan may represent a threat to the guiding principles and rules of the Labor Law, in particular the Principle of Protection and Unavailability of Labor Rights. To this end, we seek to contextualize the new article 477-B, within the scope of the changes brought by Law 13.467 / 17, and the tendency for deregulation and flexibility in the Labor Law. Thus, the positivization of the Voluntary Dismissal Plan is presented as a categorical manifestation of the breach with the protection afforded to the employee and, as will be demonstrated, with the dignity of the human person.

Keywords: Voluntary Dismissal Plan. Labor Reform. Labor Law. Principle of protection. Unavailability of labor rights.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º 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 abr. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 19 abr. 2021.

BRASIL. Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 abr. 2021.

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

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho. 12. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 19 abr. 2021.

SILVA, Neide. Sindicatos perdem 90% da contribuição sindical no 1º ano após reforma. UOL, 2019. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/03/05/sindicatos-perdem-90-da-contribuicao-sindical-no-1-ano-da-reforma-trabalhista.htm>. Acesso em: 19 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 330. Disponível em <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-330>. Acesso em: 19 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. OJ SDI 1 nº 270. Disponível em <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/63002/LivroInternet+%281%29.pdf/f24990a5-a0b3-f2b3-131a-504c08dace3f?t=1591316052743>>. Acesso em: 19 abr. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tese de Repercussão Geral nº 152. Disponível em <<http://stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2629027&numeroProcesso=590415&classeProcesso=RE&numeroTema=152>>. Acesso em: 19 abr. 2021.

CONJUR. STF reconhece cláusula de renúncia em plano de dispensa incentivada. Conjur, 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-mai-01/stf-reconhece-clausula-renuncia-plano-dispensa-incentivada-sindical-no-1-ano-da-reforma-trabalhista.htm>>. Acesso em: 19 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. E-RR - 96100-67.2001.5.02.0465. Relator: Augusto César Leite de Carvalho. Publicação DEJT: 29 jul. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. Tribunal Pleno. RO 141000-43.2003.5.22.0002. Relator: Fausto Lustosa Neto. Publicação DEJT: 12 set. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 91. Disponível em <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-91>. Acesso em: 19 abr. 2021.