



STF reconhece cláusula de renúncia em plano de dispensa incentivada

Em Planos de Dispensa Incentivada (PDIs), é válida a cláusula que dá quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas decorrentes do contrato de emprego, desde que este item conste no Acordo Coletivo de Trabalho e dos demais instrumentos assinados pelo empregado. Assim decidiu, de forma unânime, na quinta-feira (30/4), o Plenário do Supremo Tribunal Federal. A decisão foi tomada no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 590.415, que teve repercussão geral reconhecida pelo STF.

Com a decisão deste caso, serão resolvidos 2.396 processos sobre o mesmo tema, que estavam sobrestados, aguardando o posicionamento do Supremo.

Na instância de origem, a Justiça do Trabalho de 1º grau em Santa Catarina julgou improcedente o pleito de uma ex-empregada do Banco do Estado de Santa Catarina (Besc) que, depois de ter aderido ao PDI, ajuizou reclamação requerendo verbas trabalhistas e questionando a validade desta cláusula. O juízo de primeiro grau concluiu pela improcedência do pleito, considerando válida a cláusula de renúncia constante do plano, aprovado em convenção coletiva, que previa a quitação ampla de todas as parcelas decorrentes da relação de emprego.

A decisão foi confirmada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. O Tribunal Superior do Trabalho, contudo, deu provimento a Recurso de Revista interposto pela trabalhadora. O acórdão do TST afirmou que o artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê que a quitação somente libera o empregador das parcelas especificadas no recibo de quitação. E que os direitos trabalhistas são indisponíveis e, portanto, irrenunciáveis.

O Banco do Brasil (sucessor do Besc) interpôs Recurso Extraordinário no STF contra esta decisão. O representante da instituição frisou, durante a sustentação oral no Plenário, que o acórdão do TST violou ato jurídico perfeito e ainda o artigo 7º (inciso 26) da Constituição Federal, que prevê reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. De acordo com o advogado, o desprovimento do recurso acabaria por levar ao desaparecimento deste importante meio de “desjudicialização”, por gerar insegurança jurídica, e ao desinteresse na sua utilização, pois deixaria de atingir seus objetivos.

Pesos iguais

O relator do caso, ministro Luís Roberto Barroso, explicou que no direito individual do trabalho, o trabalhador fica à mercê de proteção estatal até contra sua própria necessidade ou ganância. Essa proteção, de acordo com Barroso, tem sentido, uma vez que empregado e empregador têm peso econômico e político diversos. Mas essa assimetria não se coloca com a mesma força nas negociações coletivas de trabalho, em que os pesos e forças tendem a se igualar.

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

Por isso, em matéria de negociação coletiva, os norteadores são outros, advertiu o relator. Ou seja,



atenua-se a proteção ao trabalhador para dar espaço a outros princípios. Nesse ponto, o ministro Barroso salientou a importância dos Planos de Dispensa Incentivada, uma alternativa social relevante para atenuar o impacto de demissões em massa, pois permite ao empregado condições de rescisão mais benéficas do que teria no caso de uma simples dispensa.

O ministro explicou que o modelo da Constituição Federal aponta para a valorização das negociações e acordos coletivos, seguindo a tendência mundial pela autocomposição, enfatizada, inclusive, em convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

No caso concreto, a previsão de que a adesão ensejaria rescisão e quitação ampla constou do regulamento que aprovou o PDI, do acordo coletivo de trabalho aprovado em assembleia com participação dos sindicatos e do formulário que cada empregado preencheu para aderir ao Plano, além de constar no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT).

Paridade de armas

Na votação, o ministro Luiz Fux apontou que a transação extrajudicial, depois de homologada judicialmente, "tem força de coisa julgada, que consta como título executivo judicial". Segundo ele, sendo voluntária, depois de aderir, a parte firma acordo com força de coisa julgada, o que não poderia ser discutido, salvo se buscasse previamente a anulação do PDI.

Também o ministro Gilmar Mendes concordou com o relator no sentido de que, no âmbito do direito coletivo do trabalho, a Constituição valoriza, de forma enfática, as convenções e acordos coletivos.

Para o ministro Ricardo Lewandowski, presidente da corte, não se trata, no caso, de um contrato individual de trabalho, no qual o trabalhador precisa ser protegido, uma vez que a empresa possui força para compeli-lo a agir até contra sua própria vontade. Nessa situação em que se confrontam sindicato e empresa, existe paridade de armas. Sindicato e empresa estão em igualdade de condições.

O presidente lembrou, ainda, que é preciso fomentar formas alternativas de prevenção de conflitos no Brasil, país onde tramitam cerca de 95 milhões de processos, segundo dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). *Com informações da Assessoria de Imprensa do STF*

Leia a íntegra do [relatório](#) e do [voto](#) do ministro Barroso.

Date Created

01/05/2015