

O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL: PLANOS DE DEMISSÃO INCENTIVADA E AUTONOMIA DA VONTADE, UM ESTUDO DE CASO

Luís Roberto Barroso¹

Patrícia Perrone Campos Mello²

Introdução. I. O caso concreto: RE 590.415. II. A jurisprudência. III. Direito individual do trabalho e limitação da autonomia da vontade. IV. Modelos justralhistas: o padrão corporativo-autoritário que predominou anteriormente à Constituição de 1988. V. Constituição de 1988: transição para o modelo democrático. VI. A autonomia coletiva da vontade e os princípios aplicáveis ao direito coletivo do trabalho. VII. A relação entre negociação coletiva e democracia: a maioria cívica do trabalhador. VIII. A relevância dos PDIs como mecanismo de mitigação dos danos gerados pelas demissões em massa. IX. Esclarecimento relevante: os limites constitucionais da liberdade sindical. Conclusão

INTRODUÇÃO



presente artigo trata do alcance da autonomia coletiva dos trabalhadores e da força que lhe foi conferida pelo Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento do

¹ Mestre pela Universidade de Yale, Doutor e Livre-Docente pela UERJ, Pós-Doutor pela Universidade de Harvard. Professor titular da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ. Professor do Programa de Mestrado e Doutorado da UniCEUB. Ministro do Supremo Tribunal Federal.

² Mestre e doutora em direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ. Professora do Programa de Mestrado e Doutorado da UniCEUB. Assessora de Ministro do Supremo Tribunal Federal. Procuradora do Estado do Rio de Janeiro.

RE 590.415, *leading case* sobre a matéria³. No recurso extraordinário em questão, o Tribunal foi chamado a se manifestar sobre a validade de cláusula de quitação ampla, geral e irrestrita, aprovada pela categoria dos trabalhadores, por meio de acordo coletivo que estabeleceu o plano de demissão incentivada do Banco do Estado de Santa Catarina - BESC. A decisão recorrida afastara a validade da quitação com tal extensão, assentando que ela deveria se limitar às parcelas e valores especificados no recibo, por determinação expressa da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O recorrente, a seu turno, afirmava que o acordo deveria prevalecer sobre a referida norma e que a decisão violava o ato jurídico perfeito e o direito ao reconhecimento dos acordos coletivos, tal como previstos pela Constituição de 1988.

O caso, tal como posto, levava ao Supremo Tribunal Federal uma questão de fundamental relevância para o país: a possibilidade de uma dada categoria dos trabalhadores estabelecer, por meio de acordo ou convenção coletiva, regime jurídico diverso daquele previsto pela Consolidação das Leis do Trabalho acerca da extinção do contrato de trabalho. A decisão do caso possuía inequívoca importância. Em primeiro lugar, tratava dos limites do que pode ser pactuado por meio de instrumentos coletivos. Em segundo lugar, firmava, em um contexto de crise econômica, um precedente que teria considerável impacto sobre a credibilidade de futuros planos de demissão incentivada e, portanto, sobre a sua aptidão para minimizar efeitos adversos produzidos por despedidas em massa.

A análise aqui desenvolvida tratará da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no RE 590.415 e da releitura produzida pela Corte acerca do alcance de tais instrumentos, à luz da Constituição de 1988 e da sua principiologia. Com esse objetivo, serão analisados, dentre outros temas: (i) a justificativa para a limitação da autonomia da vontade no direito individual do trabalho e sua relação com o modelo justicialista que

³ STF, Pleno, RE 590.415, rel. Min. Luís Roberto Barroso, *DJe*, 29.05.2015.

prevaleceu no país anteriormente à Constituição de 1988, (ii) a transição operada pela Constituição para um novo modelo jus-trabalhista e (iii) o alcance diferenciado da autonomia da vontade no direito coletivo do trabalho, sob a vigência do nova Constituição.

I. O CASO CONCRETO: RE 590.415

O RE 590.415 foi interposto pelo Banco do Estado de Santa Catarina S/A (BESC)⁴ contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que desconsiderou a quitação ampla, de toda e qualquer parcela oriunda do contrato de trabalho, outorgada por uma empregada do BESC em favor do Banco. O recorrente afirmou, em seu recurso, que a rescisão do contrato de trabalho decorrera da adesão da recorrida ao Plano de Demissão Incentivada de 2001 (PDI/2001) e que as cláusulas do pertinente termo de rescisão foram aprovadas pela categoria dos trabalhadores do BESC, mediante acordo coletivo. Por essa razão, o recorrente entendia que a desconsideração da quitação plena negava validade ao acordo coletivo, em contrariedade ao art. 7º, XXVI, da Constituição de 1988.

A reclamante não negava sua adesão voluntária ao plano de demissão incentivada. Reconhecia ter transacionado os valores pendentes, oriundos de seu contrato de trabalho, em troca da percepção de indenização imediata. Confirmava ter outorgado quitação ampla e irrestrita de toda e qualquer importância a que poderia fazer jus. Defendia, contudo, a despeito do teor explícito do termo de rescisão, que tal quitação só produzia efeitos quanto às parcelas e valores efetivamente constantes do recibo assinado. Sustentava seu entendimento com base no art. 477, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como na Súmula 330 do TST e na Orientação Jurisprudencial (OJ) n. 270 da

⁴ O Banco do Estado de Santa Catarina – BESC foi sucedido pelo Banco do Brasil S/A, que o incorporou.

Seção de Dissídios Individuais (SDI) do TST, que estabelecem:
CLT:

“Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, *deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas*” (grifou-se).

Súmula 330, TST:

“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” (grifou-se).

OJ 270, SBDI/TST:

“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” (grifou-se).

Em contestação, o BESC esclareceu que, em dezembro

de 2001, o Banco editou regulamento para a criação do PDI/2001. Tal regulamento continha previsão expressa de que a adesão ao plano estaria condicionada à renúncia pelo empregado à estabilidade no emprego (prevista no regulamento de pessoal do Banco) e à outorga de quitação ampla e irrestrita de toda e qualquer verba oriunda do contrato de trabalho e eventualmente pendente. O regulamento estabelecia, contudo, que aqueles que optassem por não aderir ao PDI teriam mantida a garantia de estabilidade no emprego. Portanto, a adesão ao PDI constituía efetivamente livre escolha do empregado.

Ainda de acordo com o BESC, o acordo coletivo, que continha previsão semelhante, no sentido da plena e irrestrita quitação dos valores oriundos do contrato de trabalho, foi aprovado pelas assembleias gerais de todos os sindicatos de bancários de Santa Catarina e pelos sindicatos de categorias diferenciadas, como os sindicatos dos economistas, dos engenheiros, dos advogados e dos contabilistas. A mesma previsão teria constado, ainda, da minuta de formulário pela qual os empregados manifestaram sua adesão ao plano.

Segundo o BESC, o próprio oferecimento do plano de demissão incentivada decorreu da mobilização dos empregados. Tais empregados teriam participado intensamente das negociações do plano e exercido considerável pressão sobre seus sindicatos para aprová-lo, tendo realizado diversas manifestações às portas do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região com tal propósito. Assim, no entendimento do BESC, não seria possível questionar a plena consciência dos empregados sobre os termos do acordo coletivo ou sobre suas consequências.

O BESC esclarecia, ainda, em suas razões, que o termo de rescisão de contrato de trabalho celebrado pela recorrida, que também continha cláusula de quitação plena, foi assinado sem qualquer ressalva e que, por meio dele, *a recorrida recebeu quantia equivalente a 78 (setenta e oito) vezes o valor de sua maior remuneração mensal*. O termo de rescisão foi, ainda,

homologado pela Delegacia Regional do Trabalho de Santa Catarina (DRT/SC), dele constando a informação de que, no ato da assinatura, foi dada ciência à trabalhadora dos efeitos do ato de rescisão.

As decisões de primeiro e segundo grau foram favoráveis à plena validade do acordo. Entretanto, em sede de recurso de revista, o TST invalidou a quitação outorgada pela recorrida, argumentando que: (i) a quitação somente libera o empregador das parcelas estritamente lançadas no termo de rescisão, em razão do que dispõe o art. 477, §2º, CLT; (ii) todos os termos de rescisão de contratos de trabalho com o BESC mencionavam as mesmas parcelas como quitadas, nos mesmos percentuais indenizatórios, o que demonstraria que não foram precisadas as verbas rescisórias efetivamente devidas a cada trabalhador e seus valores, tendo-se elaborado mero documento *pro forma*, com a inclusão de todas as possíveis parcelas trabalhistas e percentuais hipotéticos; (iii) a transação pressupõe concessões recíprocas a respeito de *res dubia*, elemento que inexistia no caso; (iv) a transação deve ser interpretada restritivamente; (v) os direitos trabalhistas são indisponíveis e, portanto, irrenunciáveis; (vi) deve-se tratar “com reserva” a transação extrajudicial no plano do direito do trabalho, em especial de firmada no curso da relação de emprego.

O recurso extraordinário interposto pelo Banco foi admitido e teve a sua repercussão geral reconhecida. O apelo submetia as seguintes questões à apreciação do Supremo: (i) A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de demissão incentivada, pode ensejar 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? (ii) O acórdão do TST que recusa validade à transação com tal amplitude enseja violação ao ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI, CF) ou ao direito dos trabalhadores ao

reconhecimento dos acordos coletivos (art. 7º, XXVI, CF)?

II. A JURISPRUDÊNCIA

A matéria objeto do recurso era altamente controvertida na própria Justiça do Trabalho. No âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, encontravam-se decisões em sentidos antagônicos sobre a validade da quitação ampla do contrato de trabalho, em consequência de adesão a plano de demissão voluntária⁵. O mesmo ocorria no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, especificamente no que respeita aos termos de rescisão e aos recibos de quitação outorgados em favor do BESC com base no PDI/2001⁶.

No TST, inicialmente, julgados conflitantes sobre o assunto foram produzidos pelas turmas⁷. Então, em 2003, a

⁵ Favoráveis à quitação ampla: *DJMT*, 13/04/2005, Processo n. TRT-23-RO-01579.2003.004.23.00-9, rel. des. Osmair Couto; *DJMG*, 12/05/2001, Processo n. TRT-3-RO-2394/01, rel. des. min. Antônio Alvares da Silva; *DOJT* 7ª Região, 05/12/2003, Processo n. TRT-7-0146900-29.2000.5.07.0002, rel. des. Juícael Sudário de Pinho. Desfavoráveis: *DeJT*, 29/08/2014, Processo n. TRT-2-RO-00010942120105020464, rel. des. Álvaro Alves Nôga; *DeJT*, 04/05/2011, Processo n. TRT-16-01860-2005-002-16-00-9, rel. des. José Evandro de Souza; *DeJT*, 30/10/2012, Processo n. TRT-4-RO-0069500-05.2009.5.04.0002, rel. des. Raul Zoratto Sanvicente.

⁶ Favoráveis à quitação ampla: *DOe*, 02/07/2014, Processo n. TRT-12-RO-01897-2008-004-12-85-7, rel. des. Maria De Lourdes Leiria; *DOe*, 22/07/2014, Processo n. TRT-12-0005785-55.2010.5.12.0026, rel. des. Teresa Regina Cotosky; *DJ/SC*, 11/03/2004, Processo n. TRT-12-01827-2002-041-12-00-0, rel. des. Geraldo José Balbinot. Desfavoráveis: *DOe*, 06/04/2012, Processo n. TRT-12-08094-2003-036-12-86-6, rel. des. Águeda Maria L. Pereira; *DOe*, 05/12/2013, Processo n. TRT-12-0001333-84.2010.5.12.0031, rel. des. Maria Aparecida Caitano; *DOe*, 27/03/2014, Processo n. TRT-12-0000241-06.2011.5.12.0009, rel. des. Águeda Maria L. Pereira.

⁷ Favoráveis à quitação ampla: *DJ*, 09/11/2001, Processo n. TST-RR-515.987/98.2, rel. min. Milton de Moura França; *DJ*, 28/09/2001, Processo n. TST-RR-475.180-89.1998.5.12.5555, rel. min. Carlos Alberto Reis de Paula; *DJ*, 17/08/2001, Processo n. TST-RR-679586-20.2000.5.15.5555, rel. min. Ives Gandra Martins Filho. Desfavoráveis: *DeJT*, 24/02/2012, Processo n. TST-RR-222400-80.2003.5.02.0020, rel. min. Guilherme Augusto Caputo Bastos; *DeJT*, 09/09/2011, Processo n. TST-ED-RR-180500-21.2004.5.02.0461, rel. min. Horácio Raymundo de Senna Pires; *DeJT*, 12/08/2011, Processo n. TST-RR-115400-28.2001.5.02.0008, rel. min. Fernando Eizo

matéria foi levada à apreciação da Seção de Dissídios Coletivos do TST (SDC), por meio de recurso ordinário interposto pelo BESC no âmbito de ação anulatória e de ação cautelar propostas pelo Ministério Público do Trabalho contra o Banco, bem como contra cinco Sindicatos de Empregados em Estabelecimentos Bancários (os Sindicatos de Mafra, Laguna, Porto União, Canoinhas e Joinville)⁸. Na ocasião, a Seção de Dissídios Coletivos do TST concluiu pela validade da quitação ampla do recibo passado em favor do BESC⁹.

Especificamente sobre a vontade manifestada pela categoria em favor da celebração do acordo coletivo, o acórdão afirmava que as negociações desenvolveram-se ao longo de vários meses, com ampla participação dos empregados; que as entidades sindicais foram pressionadas pelos trabalhadores a convocar assembleias para deliberar sobre a proposta de PDI; e que, quando convocadas as assembleias, compareceram 97,14% dos associados dos sindicatos réus – que correspondiam a 77,85% do quadro funcional do BESC lotado nas respectivas bases – tendo-se decidido por 97,69% dos presentes pela aprovação do acordo coletivo nas condições propostas pelo Banco.

Ono.

⁸ *DJe*, 14/11/2003, Processo n. TST-ROAA-471/2002-000-12-00.2, rel. min. Carlos Alberto Reis de Paula.

⁹ Confira-se trecho da ementa do acórdão: ““[...] *A Diretoria Executiva das entidades Sindicais, por força de lei, subordina-se às decisões de suas Assembleias Gerais, ordinárias ou extraordinárias, pelo que no acordo coletivo de trabalho se materializa a formalização de uma determinação das referidas assembleias, operadas pela Diretoria. [...] O Programa de Dispensa Incentivada, aprovado em Assembleia Geral dos empregados, afigura-se instrumento de expressão máxima da liberdade individual, na exata medida em que o empregado, a qualquer tempo, pode desistir da adesão feita, sem que sofra qualquer prejuízo para o seu contrato de trabalho. O acordo coletivo de trabalho decorreu de decisão da própria categoria profissional, manifestada em regular Assembleia Geral com registro junto à Delegacia Regional do Trabalho de Florianópolis. Não há a menor condição de se cogitar que o Programa de Dispensa Incentivada ou o Acordo Coletivo de Trabalho atinja a liberdade individual ou coletiva dos trabalhadores, e as cláusulas impugnadas pelo Autor assentam-se no instituto da transação de direitos, previsto no art. 1.025 do Código Civil. Recurso Ordinário a que se dá provimento” (grifou-se).*

Em momento algum, segundo o acórdão, as assembleias que deliberaram sobre o PDI foram impugnadas. Além disso, os empregados tinham a opção de aderir ou não ao plano e podiam, a qualquer tempo e até a assinatura do termo de rescisão, desistir da adesão já manifestada. Por essas razões, o TST entendeu que não havia “a menor condição de se cogitar” que o PDI ou o acordo que o aprovou atingisse a liberdade individual ou coletiva dos trabalhadores.

Entretanto, em 2006, a matéria foi novamente levada a julgamento pela SDC, no âmbito de recurso ordinário interposto pelo BESC contra acórdão do TRT da 12ª Região que julgara procedente ação anulatória e ação cautelar propostas pelo Ministério Público do Trabalho em face do Banco e do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Videira. Dessa vez, a questão foi submetida a incidente de uniformização de jurisprudência e encaminhada ao Plenário do TST, tendo-se concluído pela *invalidade* da cláusula que estabelecia a quitação ampla de todas as eventuais parcelas oriundas do contrato de trabalho¹⁰.

Em sua fundamentação, o acórdão afirmou que não havia dúvidas acerca da autenticidade da manifestação coletiva dos empregados do BESC. Todavia, segundo o entendimento ali manifestado, “*o empregado merece proteção, inclusive, contra a sua própria necessidade ou ganância, quando levado a anuir com preceitos coletivos que lhe subtraem direitos básicos*”; e a negociação realizada era de duvidosa validade, quer porque “*no Direito do Trabalho a tônica é precisamente o esvaziamento do princípio da autonomia da vontade*”, quer porque não se pode permitir que todos os direitos sejam passíveis de transação, sob pena de se retornar “*à estaca zero*”. Os demais argumentos lançados pelo TST são semelhantes àqueles suscitados no acórdão ora recorrido, invocando-se o art. 477, §2º, CLT para defender

¹⁰ *DJe*, 16/03/2007, Processo n. TST-ROAA-1115/2002-000-12-00.6, rel. min. José Luciano de Castilho Pereira, SDC.

que a quitação se limita às parcelas e valores especificados no recibo.

O exame do recurso impunha, portanto, a definição do alcance da autonomia da vontade no âmbito do Direito do Trabalho. Razões de ordens distintas são responsáveis por sua limitação, a saber: (i) a condição de inferioridade em que se encontram os trabalhadores perante seu empregador; e (ii) o modelo de normatização justrabalhista adotado pelo ordenamento positivo brasileiro.

III. DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO E LIMITAÇÃO DA AUTONOMIA DA VONTADE

O direito individual do trabalho tem na relação de trabalho, estabelecida entre o empregador e a pessoa física do empregado, o elemento básico a partir do qual constrói os institutos e regras de interpretação. Justamente porque se reconhece, no âmbito das relações individuais, a desigualdade econômica e de poder entre as partes, as normas que regem tais relações são voltadas à tutela do trabalhador. Entende-se que a situação de inferioridade do empregado compromete o livre exercício da autonomia individual da vontade e que, nesse contexto, regras de origem heterônoma – produzidas pelo Estado – desempenham um papel primordial de defesa da parte hipossuficiente. Também por isso a aplicação do direito rege-se pelo princípio da proteção, optando-se pela norma mais favorável ao trabalhador na interpretação e na solução de antinomias.

Essa lógica protetiva está presente na Constituição, que consagrou um grande número de dispositivos à garantia de direitos trabalhistas no âmbito das relações individuais. Essa mesma lógica encontra-se presente no art. 477, §2º, da CLT e na Súmula 330 do TST, quando se determina que a quitação tem eficácia liberatória exclusivamente quanto às parcelas consignadas no recibo, independentemente de ter sido concedida em

termos mais amplos.

Não se espera que o empregado, no momento da rescisão de seu contrato, tenha condições de avaliar se as parcelas e valores indicados no termo de rescisão correspondem efetivamente a todas as verbas a que faria jus. Considera-se que a condição de subordinação, a desinformação ou a necessidade podem levá-lo a agir em prejuízo próprio. Por isso, a quitação, no âmbito das relações individuais, produz efeitos limitados. Entretanto, tal assimetria entre empregador e empregados não se coloca – ao menos não com a mesma força – nas relações coletivas.

IV. MODELOS JUSTRABALHISTAS: O PADRÃO CORPORATIVO-AUTORITÁRIO QUE PREDOMINOU ANTERIORMENTE À CONSTITUIÇÃO DE 1988¹¹

O segundo elemento relevante para uma adequada compreensão da limitação da autonomia da vontade no âmbito do Direito de Trabalho encontra-se no modelo de normatização justtrabalhista que inspirou a legislação infraconstitucional brasileira. De acordo com a doutrina, um modelo de normatização pode se caracterizar pelo predomínio de normas de origem autônoma, baseadas no exercício da autonomia privada das categorias de empregadores e de trabalhadores, ou pelo predomínio de normas de origem heterônoma ou estatal.

Nos modelos de normatização *autônoma*, os conflitos entre capital e trabalho são, como regra, resolvidos no âmbito da sociedade civil, através de mecanismos de negociação coletiva

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed., São Paulo: LTR, 2011, p. 100-125; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 7. ed, São Paulo: LTR, 2012, p. 70 e ss; *Ordenamento jurídico-trabalhista*. São Paulo: LTR, 2013, p. 128-129, 175-176; MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 724-767; VIANNA, Luiz Werneck. *Liberalismo e sindicato no Brasil*. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978; REIS, Daniela Muradas. Crise do Estado Social e Negociação Coletiva. In: PIMENTA, José Roberto Freire [et al] (Org.). *Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004. p. 184-209.

entre sindicatos, associações profissionais e trabalhadores. Pode haver legislação estatal tutelando os direitos mais essenciais ou dispondo sobre procedimentos a serem observados no âmbito das negociações coletivas, mas as normas que regulam as relações de trabalho são produzidas pelos particulares, com considerável liberdade, através de instrumentos similares aos acordos e convenções coletivas. Esse é o modelo típico das democracias consolidadas, defendido pela Organização Internacional do Trabalho.

Há, por outro lado, um modelo de normatização marcadamente *heterônoma*, que segue um *padrão corporativo-autoritário*, que rejeita a autocomposição e a produção de normas privadas, através da submissão do conflito trabalhista ao rigoroso controle do Estado. O controle do conflito, por parte do Estado, pode ocorrer de forma direta ou indireta, no último caso, por meio de uma legislação minuciosa, que procura se antecipar e/ou eventualmente sufocar o embate entre empregadores e trabalhadores. Nesse caso, a disciplina das relações de trabalho provém fundamentalmente do Estado. Os exemplos clássicos de tal padrão são as experiências da Itália fascista e da Alemanha nazista, no século XX, com influência em outros países, entre os quais, reconhecidamente, o Brasil¹².

De fato, a institucionalização do Direito do Trabalho, no Brasil, teve por marco inicial o ano de 1930 e transcorreu até o

¹² De acordo com Maurício Godinho Delgado: “O exemplo clássico plenamente configurado do modelo de normatização subordinada consiste naquele constituído pelas experiências fascistas que caracterizaram particularmente a Itália e a Alemanha, na primeira metade do século XX, tendo influência em inúmeros contextos nacionais (Portugal, Espanha e, inclusive, o Brasil). Tais experiências forjaram um sistema básico de elaboração e reprodução de normas justralhistas, cujo núcleo fundamental situava-se no parêntese do Estado. O conflito privado – pressuposto da negociação e foco da criação justralhista – era negado ou rejeitado pelo Estado, que não admitia seus desdobramentos autônomos, nem lhe construía formas institucionais de processamento” (*Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 102-103). No mesmo sentido: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. Op. cit., p. 70 a 86; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Ordenamento jurídico-trabalhista*. São Paulo: LTR, 2013, p. 128-129.

final do governo de Getúlio Vargas, em 1945. Desenvolveu-se, portanto, durante um longo período político autoritário, marcado inclusive pela perseguição estatal às lideranças operárias, e manteve seus efeitos, mesmo durante os breves períodos democráticos, sem grandes inovações, até a Constituição de 1988. Criou-se, em tal período, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e o Departamento Nacional do Trabalho, e concebeu-se: (i) a legislação profissional, minuciosa e protetiva, que foi reunida, em 1943, na Consolidação das Leis do Trabalho; (ii) o sindicato único, reconhecido e controlado pelo Estado, que, por consequência, não respondia perante os trabalhadores que supostamente representava; (iii) o imposto sindical, devido por todos que pertencessem à categoria profissional, independentemente de serem sócios¹³; (iv) a Justiça do Trabalho, prevista pela Constituição de 1937 e regulamentada em 1939¹⁴.

V. CONSTITUIÇÃO DE 1988: TRANSIÇÃO PARA O MODELO DEMOCRÁTICO

A transição do modelo corporativo-autoritário, essencialmente heterônomo, para um modelo justralhista mais democrático e autônomo tem por marco a Carta de 1988. A Constituição reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas; tornou explícita a possibilidade de utilização desses instrumentos, inclusive para a redução de direitos trabalhistas; atribuiu ao sindicato a representação da categoria; impôs a participação dos sindicatos nas negociações coletivas; e assegurou, em alguma medida, a liberdade sindical, vedando a prévia autorização do Estado para a fundação do sindicato, proibindo a intervenção do Poder Público em tal agremiação, estabelecendo

¹³ Embora originalmente denominado imposto sindical, tratava-se de contribuição, pois a receita tinha uma destinação específica: o custeio do sindicato (MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 762-764).

¹⁴ Decreto-lei 1.237/1939.

a liberdade de filiação e vedando a dispensa do diretor, do representante sindical ou do candidato a tais cargos. Nota-se, assim, que a Constituição prestigiou a negociação coletiva, bem como a autocomposição dos conflitos trabalhistas, através dos sindicatos. Confira-se, a seguir, o teor das mencionadas normas constitucionais:

“Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...];
VI - irredutibilidade do salário, *salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo*;

.....
XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, *mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho*;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, *salvo negociação coletiva*;

.....
XXVI - *reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho*” (grifou-se);

“Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

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

.....
V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - *é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho*;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final

do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei” (grifou-se).

O novo modelo justralhista proposto pela Constituição acompanha a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva¹⁵, retratada na Convenção n. 98/1949¹⁶ e na Convenção n. 154/1981¹⁷ da Organização Internacional do Trabalho (OIT), às quais o Brasil aderiu, e que preveem:

Convenção n. 98/1949:

“Art. 4º — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para *fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária* entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.” (Grifou-se)

Convenção n. 154/1981:

“Art. 2 — Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘*negociação coletiva*’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, *uma ou várias organizações de trabalhadores*, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) *regular as relações entre empregadores e trabalhadores*; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.” (Grifou-se)

“Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no *estímulo à negociação coletiva*.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

- a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os

¹⁵ REIS, Daniela Muradas. Crise do Estado Social e Negociação Coletiva. In: PI-MENTA, José Roberto Freire [et al] (Org.). *Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004. p. 184-209.

¹⁶ Aprovada pelo Decreto-legislativo n. 49/1952, ratificada em 18/11/1952, promulgada pelo Decreto n. 33.196/1953.

¹⁷ Aprovada pelo Decreto-legislativo n. 22/1992, ratificada em 10/07/1992, promulgada pelo Decreto n. 1.256/1994.

- empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;
- b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem as alíneas a, b e c do artigo 2º da presente Convenção;
- c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;
- d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;
- e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.” (Grifou-se)

Na mesma linha, a Recomendação n. 163/1981, que suplementa a Convenção n. 154/1981, dispõe que empregadores e associações de empregados devem ser estimulados a buscar eles próprios as soluções para os conflitos coletivos trabalhistas.

“8. Se necessárias, devem ser tomadas medidas condizentes com as condições nacionais para que os procedimentos para a solução de conflitos trabalhistas ajudem as partes a encontrar elas próprias a solução da disputa, quer o conflito tenha surgido durante a negociação de acordos, quer tenha surgido com relação à interpretação e à aplicação de acordos ou esteja coberto pela Recomendação sobre o Exame de Queixas, de 1967” (grifou-se).

Assim, se a rigorosa limitação da autonomia da vontade é a tônica no direito individual do trabalho e na legislação infraconstitucional anterior à Constituição de 1988, o mesmo não ocorre no que respeita ao direito coletivo do trabalho ou às normas constitucionais atualmente em vigor.

A Constituição de 1988 restabeleceu o Estado Democrático de Direito, afirmou como seus fundamentos a cidadania, a dignidade humana, o pluralismo político e reconheceu uma série de direitos sociais que se prestam a assegurar condições materiais para a participação do cidadão no debate público. Especificamente no que respeita ao direito coletivo do trabalho, como já mencionado, prestigiou a *autonomia coletiva da vontade como mecanismo pelo qual o trabalhador contribuirá para a*

formulação das normas que regerão a sua própria vida, inclusive no trabalho (art. 7º, XXVI, CF). Se este não é o espírito das normas infraconstitucionais que regem a matéria, cabe ao intérprete reformular o conteúdo destas últimas à luz da Constituição.

VI. A AUTONOMIA COLETIVA DA VONTADE E OS PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO¹⁸

Diferentemente do que ocorre com o direito individual do trabalho, o *direito coletivo do trabalho*, que emerge com nova força após a Constituição de 1988, tem nas relações grupais a sua categoria básica. O empregador, ente coletivo provido de poder econômico, contrapõe-se à *categoria dos empregados*, ente também coletivo, representado pelo respectivo sindicato e munido de considerável poder de barganha, assegurado, exemplificativamente, pelas prerrogativas de atuação sindical, pelo direito de mobilização, pelo poder social de pressão e de greve. *No âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.*

Ao contrário, o direito coletivo do trabalho, em virtude de suas particularidades, é regido por princípios próprios¹⁹, entre os quais se destaca o *princípio da equivalência dos contratantes coletivos*, que impõe o tratamento semelhante a ambos os

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 125-135 e p. 1222-1257; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. Op. cit., p. 399 e ss.; SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. v. 2. 22. ed. São Paulo: LTR, 2005, p. 1195 e ss.

¹⁹ Utilizam-se os termos *princípio* ou *princípios*, neste tópico, seguindo a nomenclatura corrente no direito do trabalho, ainda quando não enquadrável em uma caracterização mais restritiva e dogmática do conceito. V., sobre o tema, BARROSO, Luís Roberto. *Curso de Direito Constitucional Contemporâneo*. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 196-217.

sujeitos coletivos – empregador e categoria de empregados. Sobre esse princípio já se observou:

“O segundo aspecto essencial a fundamentar o presente princípio [da equivalência dos contratantes coletivos] é a circunstância de contarem os dois seres contrapostos (até mesmo o ser coletivo obreiro) com instrumentos eficazes de atuação e pressão (e, portanto, negociação).

*Os instrumentos colocados à disposição do sujeito coletivo dos trabalhadores (garantias de emprego, prerrogativas de atuação sindical, possibilidade de mobilização e pressão sobre a sociedade civil e Estado, greve, etc.) reduziriam, no plano juscoletivo, a disparidade lancinante que separa o trabalhador, como indivíduo, do empresário. Isso possibilitaria ao Direito Coletivo conferir tratamento jurídico mais equilibrado às partes nele envolvidas. Nessa linha, perderia sentido no Direito Coletivo do Trabalho a acentuada diretriz protecionista e intervencionista que tanto caracteriza o Direito Individual do Trabalho”.*²⁰

Em sentido semelhante, quanto à possibilidade de redução de direitos por meio de negociação coletiva e, ainda, quanto à inaplicabilidade do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas ao direito coletivo do trabalho, já se afirmou:

“O fundamento da validade da redução é o mesmo princípio que autoriza a estipulação mais vantajosa, a autonomia coletiva dos particulares, que não é via de uma mão só, [mas] de duas, funcionando tanto para promover os trabalhadores, mas, também, em especial na economia moderna, para administrar crises da empresa e da economia, o que justifica a redução dos salários dos empregados de uma empresa, pela negociação coletiva.

Põe-se em debate, neste ponto, o *princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. É construção destinada a atuar na esfera do direito individual, mas não no direito coletivo do trabalho, daí a sua inaplicabilidade às relações coletivas, regidas que são pelo princípio da liberdade sindical e da autonomia coletiva dos particulares, e não pelas regras da estrita aplicação aos contratos individuais de trabalho, inteiramente*

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 1250-1251.

diferentes, portanto, os dois âmbitos da realidade jurídica, a do interesse individual e a do interesse coletivo.²¹

A doutrina ressalva, todavia, que, no direito brasileiro, a perfeita simetria entre os entes coletivos ainda não foi plenamente garantida. Isso se deve à subsistência de instrumentos limitadores da liberdade sindical na Constituição de 1988, que possibilitariam que os sindicatos atuassem em desconformidade com o interesse de seus associados. Por essa razão, não se poderia reconhecer a autonomia coletiva da categoria dos empregados, manifestada pelos sindicatos, em sua plenitude. Esse argumento será objeto de exame mais adiante.

É relevante, ainda, para a presente análise, o *princípio da lealdade na negociação coletiva*. Segundo esse princípio, os acordos devem ser negociados e cumpridos com boa-fé e transparência. Não se pode invocar o princípio tutelar, próprio do direito individual, para negar validade a certo dispositivo ou diploma objeto de negociação coletiva, uma vez que as partes são equivalentes, ao contrário do que ocorre no ramo individual. Quando os acordos resultantes de negociações coletivas são descumpridos ou anulados, as relações por eles reguladas são desestabilizadas e a confiança no mecanismo da negociação coletiva é sacrificada.

Por fim, de acordo com o *princípio da adequação setorial negociada*, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação *in pejus* os direitos que correspondam a um patamar civilizatório mínimo²², como a anotação da CTPS,

²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. Op. cit., p. 444.

²² É importante ressaltar, contudo, que os limites da autonomia coletiva constituem questão das mais difíceis, ensejando entendimentos díspares. No âmbito da doutrina trabalhista, consideráveis vozes defendem que só é possível reduzir direitos mediante

o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos anti-discriminatórios, a liberdade de trabalho etc.²³ Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas²⁴.

VII. A RELAÇÃO ENTRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DEMOCRACIA: A MAIORIDADE CÍVICA DO TRABALHADOR²⁵

negociação coletiva no caso de autorização normativa expressa (como ocorre em alguns incisos do artigo 7º da Constituição) ou desde que não tenham sido deferidos por lei, a qual deve prevalecer sobre eventual acordo coletivo conflitante. Trata-se, contudo, de concepção que reduz o âmbito da negociação coletiva a um campo limitadíssimo.

²³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 1226-1227. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. Op. cit., p. 401 e ss; MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 812.

²⁴ A Lei 13.467/2017, Lei da Reforma Trabalhista, procurou oferecer balizas para os direitos que poderão ser objeto de negociação coletiva e explicitou outros que devem ser excluídos de tal negociação. V. CLT, arts. 611-A e 611-B, com redação conferida pela mencionada norma.

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 1222-1257. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Ordenamento jurídico-trabalhista*. Op. cit., p. 175-176 e 225-235; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. Op. cit., p. 433 e ss.; SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. v. 2. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000, p. 1152 e ss; MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 806-829; COSTA, Zilma Aparecida da Silva Ribeiro. *Programas de desligamento voluntário e seus impactos no mercado de trabalho*. São Paulo: LTR, 2004; GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto; GUIDO, Horácio. ILO principles concerning collective bargaining. *International Labour Review*, v. 139, n. 1, 2000, p. 43 e ss.; *Liberdade Sindical na Prática: lições a retirar*. Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho. 97ª Sessão, 2008. Relatório do Director-Geral. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/285>. Acesso em 20 fev. 2015.

A negociação coletiva é uma forma de superação de conflito que desempenha função política e social de grande relevância. De fato, ao incentivar o diálogo, ela tem uma atuação terapêutica sobre o conflito entre capital e trabalho e possibilita que as próprias categorias econômicas e profissionais disponham sobre as regras às quais se submeterão, garantindo aos empregados um sentimento de valor e de participação. É importante como experiência de autogoverno, como processo de autocompreensão e como exercício da habilidade e do poder de influenciar a vida no trabalho e fora do trabalho. É, portanto, um mecanismo de consolidação da democracia e de consecução autônoma da paz social²⁶.

O reverso também parece ser procedente. A concepção paternalista que recusa à categoria dos trabalhadores a possibilidade de tomar as suas próprias decisões, de aprender com seus próprios erros, contribui para a permanente atrofia de suas capacidades cívicas e, por consequência, para a exclusão de parcela considerável da população do debate público²⁷. Em consonância com essa visão, destaque-se decisão proferida pelo TRT da 3ª Região, cuja ementa se transcreve a seguir:

“PLANO DE INCENTIVO À DEMISSÃO - ADESÃO - TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL VÁLIDA. Declaração de vontade válida e expressa sem vícios, externada conscientemente por pessoa física capaz, é instrumento jurídico válido para criar, modificar ou extinguir obrigações. Deixar de

²⁶ Para a problematização do encontro entre política, trabalho e democracia, v. SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo. Democracia e trabalho: os caminhos de uma complexa relação na história e na cidadania. In: SOUZA NETO, Cláudio Pereira de; SARMENTO, Daniel. *Direito sociais: fundamentos, judicialização e direitos sociais em espécie*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. p. 975-997.

²⁷ Como adverte Maurício Godinho Delgado: “não há Democracia sem que o segmento mais numeroso da população geste uma sólida e experimentada noção de autotutela e concomitantemente, uma experimentada e sólida noção de responsabilidade própria” – “No primeiro caso, para se defender dos tiranos antipopulares; no segundo caso, para não se sentir atraído pelas propostas tirânicas populistas” (*Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 117).

considerá-la em sua eficácia desestabiliza a ordem jurídica e retira do Direito a segurança e seriedade que deve imprimir às relações sociais. *O trabalhador maior e capaz é cidadão como outro qualquer que tem responsabilidade pela vontade que emite nos negócios jurídicos de que participa*, só podendo o Direito invalidá-la quando se desnatura por vício, temor reverencial ou excessiva subordinação econômica. No caso da reclamada, trata-se de trabalhadores esclarecidos que participam de plano voluntário de demissão, cuja aderência provém de livre opção, seguida de obrigatórias ponderações e reflexões que a natureza do ato exige. *A proteção que o Processo do Trabalho defere ao trabalhador não pode chegar ao ponto de assemlhar-se à tutela ou curatela, em que a vontade do representado se faz pelo representante. Se assim se agir, nunca haverá maturidade do trabalhador nem respeito e seriedade às suas declarações, pois ficará submetido a um processo de alienação permanente que não lhe permitirá jamais transformar-se num cidadão consciente e plenamente capaz*” (grifou-se)²⁸.

Nessa linha, não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho. Tal ingerência viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos, além de recusar aos empregados a possibilidade de participarem da formulação de normas que regulam as suas próprias vidas. Trata-se de postura que, de certa forma, compromete o direito de serem tratados como cidadãos livres e iguais.

É descabida, ademais, a pretensão de manter em favor dos empregados os diversos benefícios assentados em um acordo coletivo, mas suprimir justamente a cláusula que lhes impõe determinado ônus. Quando as partes chegam aos termos de um acordo, levam em consideração o conjunto de direitos e obrigações que se atribuem reciprocamente, de forma que o acordo é válido na sua integralidade e, portanto, gera todos os custos e benefícios dele decorrentes, ou é inválido e, nesse caso, não

²⁸ DJMG, 12/05/2001, TRT-3-RO-2394/01, rel. des. Antônio Alvares da Silva.

gerará vantagens ou desvantagens para quaisquer das partes. Não se pode conceber que, com o propósito de viabilizar um acordo, um empregador ajuste pagar importância vultosa em favor do empregado, em troca de ampla e irrestrita quitação de toda e qualquer parcela que pudesse decorrer da relação de trabalho, para, na sequência, se considerar inválida a quitação, mas se assegurar ao trabalhador, ainda assim, a vantagem remuneratória. Não é possível destacar de uma norma o que interessa e optar por descumprir o resto. Deve-se observar, no ponto, a teoria do conglobamento²⁹. Como bem observado pelo Ministro Teori Zavascki em seu voto:

“A cláusula aqui questionada compõe um acordo coletivo que foi homologado, e, portanto, somente poderia deixar de ser aplicada se fosse rescindida. E, considerando a natureza eminentemente sinalagmática do acordo coletivo, a anulação de uma cláusula tão sensível como essa demandaria certamente a ineficácia do acordo em sua integralidade, inclusive em relação às cláusulas que beneficiam o empregado. Aparentemente, o que se pretende é anular uma cláusula, que poderia ser contrária ao interesse do empregado, mas manter as demais. Não vejo como, num acordo que tem natureza sinalagmática, fazer isso sem rescindir o acordo como um todo.”

Além disso, o voluntário cumprimento dos acordos coletivos e, sobretudo, a atuação das partes com lealdade e transparência em sua interpretação e execução são fundamentais para a preservação de um ambiente de confiança essencial ao diálogo e à negociação. O reiterado descumprimento dos acordos provoca seu descrédito como instrumento de solução de conflitos coletivos e faz com que a perspectiva do descumprimento seja

²⁹ A teoria do conglobamento prevê, justamente, que os benefícios obtidos por uma categoria profissional devem ser considerados à luz do conjunto da norma que os concedeu, não se podendo extrair dela apenas as previsões favoráveis e descartar as desfavoráveis. Nesse sentido: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTR, 2017. p. 214-216; CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011; MELO, Carlos Cavalcante. A teoria do conglobamento e a interpretação das cláusulas negociais coletivas frente aos princípios do direito do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região*, v. 32, n. 32. P. 107-130, jan./dez. 2009.

incluída na avaliação dos custos e dos benefícios de se optar por essa forma de solução de conflito, podendo conduzir à sua não utilização ou à sua oneração, em prejuízo dos próprios trabalhadores.

VIII. A RELEVÂNCIA DOS PDIs COMO MECANISMO DE MITIGAÇÃO DOS DANOS GERADOS PELAS DEMISSÕES EM MASSA

Os planos de demissão incentivada surgiram na década de oitenta, como recurso pelo qual as empresas procuraram sobreviver aos efeitos da globalização, optando pela redução de custos com pessoal como alternativa emergencial para tornarem-se mais competitivas. A categoria dos bancários foi uma das mais afetadas por tais medidas. Em 1986, era formada por 978.000 trabalhadores. Em 2003, contava com apenas 398.098 empregados³⁰.

Diante da inevitabilidade da dispensa de um grande número de trabalhadores, os PDIs possibilitam, ao menos, reduzir a repercussão social das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam da mera dispensa por decisão do empregador. As demissões coletivas, ao contrário, geram greves, comoção, desemprego e oneração do seguro social.

Assim, os PDIs, quando aprovados por meio de acordos e convenções coletivos, como ocorrido no caso em exame, desempenham a relevante função de minimizar riscos e danos trabalhistas. Como já observado, o descumprimento dos PDIs por parte dos empregados, que, após perceberem proveitosa indenização, ingressam na Justiça do Trabalho para pleitear parcelas já quitadas, prejudica a seriedade de tais ajustes e pode fazer com

³⁰ COSTA, Zilma Aparecida da Silva Ribeiro. *Programas de desligamento voluntário e seus impactos no mercado de trabalho*. São Paulo: LTR, 2004, p. 119.

que os empresários quantifiquem tal risco, optando por não mais adotar planos de demissão incentivada, ou, ainda, optando por reduzir os benefícios ofertados por meio desse instrumento, mais uma vez, em prejuízo dos próprios trabalhadores.

Sensível a esses argumentos, a Lei 13.467/2017, Lei da Reforma Trabalhista, editada dois anos depois da decisão do RE 590.415, passou inclusive a prever expressamente que os planos de demissão incentivada, aprovados por convenção ou acordo coletivo, ensejariam quitação pela, salvo disposição em contrário estipulada pelas partes³¹.

IX. ESCLARECIMENTO RELEVANTE: OS LIMITES CONSTITUCIONAIS DA LIBERDADE SINDICAL

Algumas palavras devem ser ditas, contudo, no que respeita à liberdade sindical e, conseqüentemente, ao exercício legítimo da autonomia coletiva pelas categorias dos trabalhadores. Muito embora a Constituição de 1988 tenha iniciado a transição para um regime de maior valorização da liberdade sindical, contraditoriamente, ela manteve alguns relevantes institutos do antigo sistema corporativista do país, institutos que comprometem, em medida relevante, a plena liberdade sindical³².

Nessa linha, a Carta de 1988 manteve o sistema de unicidade sindical obrigatória dentro de uma mesma base territorial, determinou que a representatividade do sindicato se dará de

³¹ CLT, art. 477-B, com redação dada pela Lei 13.467/2017.

³² LOGUERCIO, José Eymard. Aspectos da liberdade sindical: balanço crítico pós-Constituição de 1988. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana Oliveira de (Org.). *Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 443-479; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Arranjos Institucionais e Estrutura Sindical: o que há de novo no sistema jurídico sindical brasileiro? In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Brito Pereira (Org.). *Trabalho, constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014. p. 258-286; CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 1299-1304. MARTINS, Sérgio Pinto. Contribuição sindical e a reforma trabalhista. *Repertório de Jurisprudência IOB*, v. II, n. 15, p. 479, ago. 2017.

acordo com a categoria profissional e estabeleceu o financiamento compulsório e genérico do sindicato, através da cobrança da contribuição sindical de todo e qualquer membro da categoria profissional, ainda que não seja associado³³. Apenas recentemente, com a Lei 13.467/2017, o financiamento compulsório foi suprimido³⁴. De todo modo, tais normas impediram, e algumas ainda impedem, a formação espontânea dos sindicatos. Com base territorial, representatividade e recursos garantidos, os sindicatos ficavam menos jungidos à vontade de seus associados e, sem a possibilidade de concorrência com outros sindicatos, não são motivados a melhorar seu desempenho ou a se bater por maiores ganhos para a categoria.

Em virtude desses aspectos, entende-se que a liberdade sindical não foi plenamente garantida pela Constituição de 1988, circunstância que, inclusive, inviabilizou a ratificação da Convenção n. 87/1948 da OIT pelo Brasil³⁵. E afirma-se que o não reconhecimento da plena liberdade sindical impacta negativamente sobre a representatividade do sindicato, podendo comprometer a ideia de equivalência entre os entes coletivos e justificar a incidência do princípio da proteção sobre o direito coletivo do

³³ “Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; [...] IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”.

³⁴ A reforma trabalhista, promovida por norma infraconstitucional, não se desincumbiu de tratar das mudanças necessárias à implantação de um regime de liberdade sindical plena. Estabeleceu, contudo, que a contribuição sindical passa a depender de prévia e expressa autorização dos participantes das categorias econômicas e profissionais. V. CLT, arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587, 602, conforme redação dada pela Lei 13.467/2017.

³⁵ A Convenção n. 87/1946 da OIT não impõe a pluralidade sindical, até porque se acredita que a unidade sindical é melhor para o sistema. Entretanto, à luz da Convenção, tal unidade deve ser conquistada espontaneamente. Não deve ser produto de imposição legal.

trabalho, nos mesmos termos das relações individuais trabalhistas.

É importante notar, contudo, que, no caso apreciado no RE 590.415, a participação direta dos trabalhadores no processo de negociação do PDI e do acordo coletivo que o aprovou demonstrava a efetiva mobilização de toda a categoria em torno do assunto. Diante da resistência do sindicato em convocar assembleia para deliberar sobre o acordo, os trabalhadores convocaram assembleia própria, pela qual decidiram aprová-lo. Na sequência, pressionaram o sindicato, foram às ruas, manifestaram-se às portas do TRT, até que a assembleia sindical fosse convocada. Uma vez convocada, compareceram a ela e convalidaram a aprovação já deliberada pelos trabalhadores.

Não havia como afirmar, portanto, que a aprovação do acordo coletivo, nos seus exatos termos, não era a verdadeira vontade da categoria. Ao contrário, tal aprovação se deu a despeito da resistência do próprio sindicato. Assim, mesmo que o regramento acerca da liberdade sindical demande aperfeiçoamento em tese, esse fato não comprometia a validade do acordo coletivo que aprovou o PDI no caso.

Não favorecia a causa dos trabalhadores a afirmação, constante do acórdão do TST que uniformizou o entendimento sobre a matéria, de que “*o empregado merece proteção, inclusive, contra a sua própria necessidade ou ganância*”³⁶. Não se pode tratar como absolutamente incapaz e inimputável para a vida civil toda uma categoria profissional, em detrimento do explícito reconhecimento constitucional de sua autonomia coletiva (art. 7º, XXVI, CF). As normas paternalistas, que podem ter seu valor no âmbito do direito individual, são as mesmas que atrofiam a capacidade participativa do trabalhador no âmbito coletivo e que amesquinham a sua contribuição para a solução dos problemas que o afligem. É através do respeito aos acordos

³⁶ *DJe*, 16/03/2007, Processo n. TST-ROAA-1115/2002-000-12-00.6, rel. min. José Luciano de Castilho Pereira, SDC.

negociados coletivamente que os trabalhadores poderão compreender e aperfeiçoar a sua capacidade de mobilização e de conquista, inclusive de forma a defender a plena liberdade sindical. Para isso é preciso, antes de tudo, respeitar a sua voz.

CONCLUSÃO

A decisão proferida no RE 590.415 constituiu, portanto, um *leading case* sobre o alcance da autonomia da vontade no direito coletivo do trabalho tal como compreendida pelo Supremo Tribunal Federal. Por meio dessa decisão, o Tribunal reconheceu a importância das negociações coletivas para a pacificação de conflitos e para a produção de normas que disponham sobre as relações trabalhistas, sem, contudo, desconsiderar que tais negociações sujeitam-se a alguns limites. As principais conclusões do acórdão podem ser sintetizadas nas proposições objetivas que se seguem.

1. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho.
2. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida e lhes assegura, portanto, uma experiência de autogoverno que tem valor para o desenvolvimento da cidadania e da democracia.
3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Vigora, nesse espaço, o princípio da equivalência entre os contratantes coletivos, por se reconhecer a existência de uma relativa simetria de poder entre o empregador e a categoria de empregados, representada pelo

sindicato, ente coletivo. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

4. A autonomia coletiva da categoria de empregados não é ilimitada. Não pode dispor de direitos indisponíveis e, portanto, deve observar o que se denominou “patamar civilizatório mínimo” em matéria de direitos trabalhistas. Deve ser, ademais, a expressão da efetiva vontade da categoria, expressa por meio de sindicatos verdadeiramente representativos.
5. À luz de tais considerações, é válido o plano de dispensa incentivada, aprovado com base em acordo coletivo, com ampla participação dos empregados, legitimamente representados por meio de sindicato, que preveja: (i) a adesão voluntária dos trabalhadores, (ii) a percepção de vantagem considerável e, em contrapartida, (iii) a quitação plena de toda e qualquer parcela eventualmente devida em decorrência da relação de emprego, mesmo quando não especificadas todas as parcelas, na forma do art. 477, §2º, CLT, devendo prevalecer a norma autônoma sobre a heterônoma.

É importante assinalar, contudo, que a decisão proferida no RE 590.415 não deixa de considerar que os limites constitucionais à liberdade sindical que ainda se encontram vigentes podem comprometer a representatividade dos sindicatos, a autenticidade da vontade manifestada por esses entes e, portanto, limitar o alcance das negociações coletivas. O direito coletivo do trabalho tem um encontro marcado com uma reforma constitucional que implemente um regime de plena liberdade sindical. Trata-se de um tema fundamental que precisa entrar para a agenda do país.



BIBLIOGRAFIA

- BARROSO, Luís Roberto. *Curso de Direito Constitucional Contemporâneo*. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 196-217.
- CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 5. Ed. Niterói: Impetus, 2011.
- COSTA, Zilma Aparecida da Silva Ribeiro. *Programas de desligamento voluntário e seus impactos no mercado de trabalho*. São Paulo: LTR, 2004.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTR, 2014.
- _____. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed., São Paulo: LTR, 2011.
- _____. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed., São Paulo: LTR, 2017.
- GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto; GUIDO, Horácio. ILO principles concerning collective bargaining. *International Labour Review*, v. 139, n. 1, p. 33-55, 2000.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Liberdade Sindical na Prática: lições a retirar*. Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho. 97ª Sessão, 2008. Relatório do Director-Geral. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/285>. Acesso em: 27 fev. 2017.
- LOGUERCIO, José Eymard. Aspectos da liberdade sindical: balanço crítico pós-Constituição de 1988. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana Oliveira de (Org.). *Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 443-479.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 724-767.

- _____. Contribuição sindical e a reforma trabalhista. *Repertório de Jurisprudência IOB*, v. II, n. 15, p. 479, ago. 2017.
- MELO, Carlos Cavalcante. A teoria do conglobamento e a interpretação das cláusulas negociais coletivas frente aos princípios do direito do trabalho. *Revista do Tribunal regional do Trabalho da 7ª Região*, v. 32, n. 32. p. 107-130, jan./dez. 2009.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Ordenamento jurídico-trabalhista*. São Paulo: LTR, 2013.
- _____. *Compêndio de Direito Sindical*. 7. ed, São Paulo: LTR, 2012.
- REIS, Daniela Muradas. Crise do Estado Social e Negociação Coletiva. In: PIMENTA, José Roberto Freire [et al] (Org.). *Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004. p. 184-209. [ok]
- SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Arranjos Institucionais e Estrutura Sindical: o que há de novo no sistema jurídico sindical brasileiro? In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto Pereira (Org.). *Trabalho, constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014. p. 258-286.
- _____. Democracia e trabalho: os caminhos de uma complexa relação na história e na cidadania. In: SOUZA NETO, Cláudio Pereira de; SARMENTO, Daniel. *Direito sociais: fundamentos, judicialização e direitos sociais em espécie*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. p. 975-997.
- SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. v. 2. 22. ed. São Paulo: LTR, 2005.
- VIANNA, Luiz Werneck. *Liberalismo e sindicato no Brasil*. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.