

A DESCONEXÃO ENTRE A EFICÁCIA LIBERATÓRIA DO PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA E A PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

THE DISCONNECTION BETWEEN THE RELEASE EFFECTIVENESS OF THE VOLUNTARY DISMISSAL PLAN AND WORKER HEALTH PROTECTION

Rita de Cássia Ezaias¹

Jair Aparecido Cardoso²

RESUMO

O presente estudo apresenta reflexão acerca da eficácia liberatória do plano de demissão voluntária e a proteção à saúde do trabalhador. O objetivo geral é investigar se a saúde do trabalhador pode ser atingida em transação extrajudicial proveniente de planos de demissão voluntária. Para atingir o objetivo geral a pesquisa descreveu sobre a extinção do contrato de trabalho por meio de programa de demissão incentivada no setor privado e público, estudou as implicações desse programa na saúde do trabalhador, bem como analisou a eficácia liberatória da transação extrajudicial frente o direito à saúde do trabalhador. Concluiu-se que a proteção à saúde do trabalhador não pode ser atingida por essa transação extrajudicial seja com participação de sindicato ou não, visto que consiste em um direito fundamental. A partir do levantamento teórico realizado, foi utilizado o método dedutivo para aprofundar o conhecimento sobre o plano de demissão motivada e a necessidade de proteção à saúde do trabalhador perante a eficácia liberatória geral e irrestrita nessa modalidade de ruptura do contrato de trabalho.

Palavras-chave: extinção do contrato de trabalho. programa de demissão voluntária. saúde do trabalhador na demissão voluntária. transação extrajudicial.

ABSTRACT

The present study presents a reflection on the liberatory effectiveness of the voluntary dismissal plan and the protection of worker health. The general objective is to investigate whether worker health can be affected in an extrajudicial transaction arising from voluntary dismissal plans. To achieve the general objective, the research described the termination of the employment contract through an incentivized dismissal program in the private and public sector, studied the implications of this program on worker health, as well as analyzed the liberatory effectiveness of the extrajudicial transaction in relation to the law worker health. It was concluded that the protection of workers' health cannot be achieved by this extrajudicial transaction, whether with union participation or not, as it consists of a fundamental right. Based on the theoretical survey carried out, the deductive method was used to deepen knowledge about the motivated dismissal plan and the need to protect the worker's health given the general and unrestricted liberatory effectiveness of this type of breach of the employment contract.

¹ Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. E-mail: ezaiasrita@usp.br

² Professor da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, da Universidade de São Paulo - USP. E-mail:

jaircardoso@usp.br; Lattes id: <http://lattes.cnpq.br/7484155786634936>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8908-5789>

Keywords: termination of the employment contract. voluntary dismissal program. worker health in voluntary dismissal. extrajudicial transaction.

INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista inseriu na Consolidação das Leis do Trabalho o instituto da transação extrajudicial para dissolução do contrato de trabalho por meio do plano de demissão voluntária (ou incentivada). A preocupação assenta-se sobre a eficácia liberatória resultante desse pacto diante de direitos sociais trabalhistas, especialmente, o direito à saúde do trabalhador.

Nesse cenário, o plano de demissão voluntária consiste em uma transação extrajudicial realizada entre as partes para a ruptura do vínculo empregatício mediante incentivo econômico, ou por meio da oferta de bens ou serviços. Tais formas costumam ser utilizadas por empresas públicas ou privadas para a redução de despesas com pessoal, cujo objetivo é a isenção de arcar com os acertos de uma dispensa sem justa causa. Dessa maneira, as empresas promovem um pacote de benefícios para que as pessoas deixem seus empregos de forma voluntária.

Sob esse prisma, o trabalho pretende investigar se a saúde do trabalhador pode ser atingida em programa de demissão incentivada. Para atingir o objetivo geral a pesquisa descreveu sobre a extinção do contrato de trabalho por meio de programa de demissão incentivada no setor privado e público, estudou as implicações desse programa na saúde do trabalhador, bem como analisou a eficácia liberatória da transação extrajudicial frente o direito à saúde do trabalhador estabelecida para a hipótese previsão em norma coletiva.

Considerando o exposto, buscou-se compreender o procedimento de adesão a esse plano e a eficácia liberatória das transações extrajudiciais, bem como a atuação sindical como forma de quitação geral e irrevogável, a partir de análise de interpretações judiciais a respeito do assunto.

Desse modo, a proteção à saúde do trabalhador é um direito fundamental, o qual não pode ser atingido pela norma coletiva. Consequentemente, também não seria possível a renúncia na hipótese em que não houvesse a participação sindical e a previsão em instrumento coletivo.

Por fim, para que essa pesquisa viesse à tona, o método utilizado foi a revisão bibliográfica, com abordagem de conteúdos extraídos de textos normativos, livros, artigos, periódicos, todos relacionados ao tema, bem como o método dedutivo para aprofundar o conhecimento sobre o plano de demissão motivada e a necessidade de proteção à saúde do trabalhador perante a eficácia liberatória geral e irrestrita nessa modalidade de ruptura do contrato de trabalho.

2 A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E O PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

2.1 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Com relação ao tema da extinção do contrato de trabalho, para Delgado (2017) são aplicáveis à ruptura dos contratos de trabalho os princípios da continuidade da relação de emprego, das presunções favoráveis e da norma mais favorável ao trabalhador.

Nesse sentido, o autor sustenta que o direito do trabalho concebe a relevância da permanência e integração do vínculo empregatício por meio do princípio da continuidade da relação de emprego ou da conservação do contrato, assegurando melhores condições ao obreiro quanto ao gerenciamento da força laboral, visto que a extinção contratual ultrapassa o interesse das próprias partes e provoca consequências de múltiplas dimensões, como, por exemplo, econômicas, sociais, psicológicas, entre outras (DELGADO, 2017).

Porém, o contexto laboral passou por diversas alterações, tornando necessário repensar a figura do empregado, que hoje possui capacidade de decidir democraticamente, inclusive, de não almejar a continuidade de uma relação contratual. Logo, é possível a dissolução do vínculo por meio de uma manifestação de vontade livre de um agente capaz de não prosseguir com o contrato de trabalho por almejar, por exemplo, novas experiências em sua vida profissional e até mesmo melhores condições de trabalho.

Por óbvio há impactos sociais, econômicos, psicológicos, entre outros, que permeiam as relações de trabalho após o rompimento do ajuste. No entanto, isso não impede o trabalhador de fazê-lo, nem garante a possibilidade de interpretação tão restritiva que abafa o consentimento livre do empregado de decidir sobre a sua vida profissional e, conseqüentemente, de romper seu contrato de trabalho. Na verdade, esses impactos demandam políticas públicas sociais, previdenciárias e de saúde.

Já o princípio das presunções favoráveis ao trabalhador enuncia que se presume a indeterminação da relação de emprego, excetuando o contrato a termo. Logo, este princípio transfere o ônus da proteção empresarial ao empregador. Além disso, presume-se que a extinção contratual tenha ocorrido da forma mais favorável ao trabalhador. Ademais, o princípio da norma mais favorável prescreve que, em havendo normas jurídicas conflitantes, deverá prevalecer a norma que melhor atenda aos anseios sociais do Direito do Trabalho (DELGADO, 2017).

De igual maneira, o fato do contrato ser por prazo indeterminado não inviabiliza a sua extinção a partir de uma declaração livre de vontade do empregado, o qual possui condições de decidir de forma democrática e definitiva. Além disso, não evidenciado vício de consentimento, erro, dolo ou coação por parte do empregado pressupõe-se que o negócio jurídico realizado entre empregado e empregador ocorreu de forma livre.

Nesse contexto, o direito do trabalho preceitua diversas formas de rescisão contratual, como pedido de demissão, demissão sem justa causa ou por justa causa, rescisão indireta e por culpa recíproca, bem como a extinção do vínculo por mútuo acordo. Entretanto, esse estudo tratará especificamente da rescisão por meio da adesão a plano de demissão voluntária (PDV) ou incentivada (PDI), que equivale a um pedido de demissão.

2.2 PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA E A INICIATIVA PRIVADA

A demissão voluntária é uma modalidade de desligamento de um empregado caracterizada pelo oferecimento de um pacote de benefícios concedidos por parte da empresa aos funcionários que solicitarem a sua demissão de forma espontânea e livre. E nesse sentido, a espontaneidade e a liberdade de escolha são aspectos importantes para esse procedimento, pois o legitimam, demonstrando que não houve vício de consentimento. Os benefícios podem compreender valores pecuniários, bens, ou serviços, com o fito de compensar o trabalhador pela rescisão contratual. Além disso, o empregado receberá as verbas rescisórias inerentes à extinção do contrato de trabalho sem justa causa.

Segundo Brito e Aquino (2016), um programa de demissão voluntária representa uma forma de promover alterações rápidas no contexto empresarial. No Brasil, o PDV emergiu durante as principais alterações políticas-econômicas nacionais para a abertura comercial na década de 1990 e 2000, sendo amplamente empregado nas privatizações estatais. O objetivo era contribuir no processo de desligamento de um grande número de trabalhadores, a fim de reduzir o quadro funcional nas empresas, bem como as despesas para contratação e manutenção de empregados.

Segundo Delgado (2017), trata-se de um instituto que se aproxima do distrato, o qual decorre da rescisão bilateral, mas que seria inviável no âmbito laboral em razão da operação supressiva de direitos trabalhistas durante a transação e a fixação das parcelas monetárias.

Entretanto, é necessário pontuar que o mundo laboral passou por diversas alterações e o referido posicionamento pode divergir do contexto atual, tendo em vista a capacidade das partes integrantes do plano, a adesão voluntária e espontânea, as vantagens oferecidas e as verbas rescisórias

estabelecidas nos termos da lei. Ademais, o empregado já não é uma figura tão frágil e desprotegida, tendo condições de decidir a respeito da ruptura contratual e anuir a essa modalidade de rescisão, desde que o negócio jurídico não possua vícios.

Nesse viés, destaca-se que a Reforma Trabalhista possibilitou a quitação de todos os direitos decorrentes do contrato de trabalho quando o plano for disciplinado em norma coletiva, conforme art. 477-B da CLT, concedendo uma eficácia liberatória geral e irrestrita. Cassar (2017) e Leite (2020) afirmam que o plano de demissão voluntária ou incentivada (PDV ou PDI) instituído por norma interna implicaria somente liberação das parcelas e valores constantes do recibo, aplicando-se o teor da OJ 270 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho, o que abona a previsão celetista de eficácia liberatória geral e irrestrita quando houver disposição nesse sentido prevista em norma coletiva.

Embora o direito do trabalho objetive a continuidade da relação contratual, a demissão voluntária tem natureza de transação extrajudicial e autoriza a extinção ou a rescisão do contrato de trabalho, já que a previsão em acordo coletivo concede mais legitimidade e segurança jurídica ao PDVs, pois garante a quitação total do contrato de todas as parcelas decorrentes da relação contratual, desde que um acordo coletivo tenha aprovado o referido plano (BRASIL, 2021).

De igual modo, a livre e espontânea manifestação de vontade do empregado que venha aderir ao Plano de Demissão Voluntária (PDV) ou ao Plano de Demissão Incentivada (PDI), é imprescindível para a validade das adesões, visto que não pode ocorrer qualquer tipo de vício de vontade ou constrangimento para adesão ao plano. Além disso, o PDV ou PDI deve conceder compensações pecuniárias (BRASIL, 2021).

Nessa linha de intelecção, a participação do sindicato na constituição do PDV ou PDI e o respectivo registro em norma coletiva poder afastar vícios de consentimento na adesão a essa modalidade de transação extrajudicial. Assim, a presença do sindicato e até mesmo o registro em norma coletiva possibilitaria maior segurança jurídica (BRASIL, 2021).

Essa modalidade de rescisão contratual, de fato, possibilita a redução de quadro funcional e das despesas decorrentes de relações de emprego, especialmente, quando se observa os modelos de produção amparados pelo uso da tecnologia e da inteligência artificial, bem como a necessidade de adequação às questões econômicas que interferem na sustentabilidade da própria empresa. Por outro lado, a sua utilização precisa ser muito bem analisada pelo empregador, pois pode gerar a perda de mão de obra qualificada.

A adesão, ainda, está relacionada ao medo, a ameaça de demissão e a pressão para adesão ao plano em razão de metas de produtividade e competitividade nas relações interpessoais. Essas

causas foram evidenciadas, inclusive, nos casos de programas realizados por bancários, assim como perdas psicossociais (SILVA, 2002).

Nesse contexto, cumpre frisar que o programa de demissão incentivada também pode ser utilizado na esfera pública. Porém, alguns aspectos precisam ser apreciados, tendo em vista que as contratações realizadas pela Administração Pública ocorrem por meio de concurso público, estando norteadas pelo direito à estabilidade funcional, ou por meio de processo seletivo para as empresas públicas.

A natureza jurídica dessas instituições exige um procedimento de contratação mais burocrático e complexo. Embora esses empregados não possuam a estabilidade funcional, a rescisão contratual exige procedimento administrativo mais rigoroso e a observância de determinados requisitos, a fim de evitar demissões em massa. Além disso, os órgãos de controle recomendam a observância de critérios mais rigorosos para realização dos procedimentos de demissão voluntária.

2.3 ASPECTOS DO PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA NO SETOR PÚBLICO

Para os empregados públicos, esses planos devem obedecer a outros requisitos, posto que novas contratações não podem ser feitas aleatoriamente, mas somente por concurso público, em razão da natureza da empresa. Também devem ser observados os princípios administrativos e as orientações recomendadas pelo Tribunal de Contas que fiscalize a entidade.

Nesse viés, o Tribunal de Contas da União (BRASIL, 2017) recomenda a realização de estudo de viabilidade técnica, financeira e operacional para a implantação de PDV ou PDI, com o objetivo de que seja concedida segurança jurídica aos procedimentos realizados pela Administração Pública para o caso de empregados públicos. O estudo econômico-financeiro visa averiguar: o rol de todas as indenizações permitidas, acompanhadas dos custos individual e total de todas as rubricas previstas, a economia mensal obtida com a substituição de empregados que aderirem ao plano e o tempo necessário para que o custo total do plano seja compensado pela economia mensal dele decorrente.

Embora a Administração Pública esteja conectada aos princípios administrativos e ao interesse público, devendo preservar o erário público e obedecer aos limites prudenciais de gastos com pessoal, não se pode deixar de observar a razoabilidade em sua conduta administrativa.

Portanto, os procedimentos administrativos alusivos aos Plano de Demissão Voluntária (PDV) ou Plano de Demissão Incentivada (PDI) devem ser guiados pela base principiológica do direito do trabalho, assim como os de direito administrativo e constitucional, sob pena de gerar

ilegalidades ou desconformidades com o ordenamento jurídico e até mesmo nulidades das medidas adotadas.

Consequentemente, os procedimentos administrativos e operacionais realizados pela Administração Pública devem disponibilizar critérios objetivos para adesão ao referido plano, por meio de estudos técnicos devidamente comprovados em processo administrativo específico, como a definição do público-alvo, o que evita o direcionamento do procedimento para determinado grupo de empregados sem nenhuma fundamentação razoável ou justificável, pois isso macularia o procedimento e desviaria a finalidade.

Além disso, o procedimento, necessariamente, deverá definir uma vantagem econômica razoável para adesão aos empregados após estudo financeiro, cujo objetivo seria o de proporcionar uma condição vantajosa ao empregado, bem como o impacto econômico nas contas públicas quanto à economicidade que isso trará ao longo do tempo, de forma que não seja configurada como forma de demissão em massa. Outrossim, a instituição desses planos não pode revelar caráter discriminatório, nem decorrer de pressão psicológica para fins de convencimento do empregado.

Desse modo, é possível a instituição de Plano de Demissão Voluntária no setor público, consistindo numa maneira de diminuir as despesas com o quadro de pessoal sem ter que arcar com os acertos de uma dispensa sem justa causa. Entretanto, algumas orientações devem ser observadas, tendo em vista que esses trabalhadores ingressam no setor por meio de concurso público/processos seletivos e em razão do setor ser fiscalizado pelos Tribunais de Contas.

2.4 PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA E AS IMPLICAÇÕES NA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

Conforme analisado nos itens anteriores, a adesão ao plano de demissão incentivada deve ser livre e espontânea para fins de validade do instrumento, assim como deverá ser realizada por agente capaz, o objeto deve ser lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não proibida por lei. É o teor do art. 104 do Código Civil (BRASIL, 2002).

Apesar da vontade livre não ter sido inserida no supramencionado dispositivo, tal requisito refere-se capacidade do agente, bem como a licitude do objeto. Nessa seara, o negócio jurídico deverá observar esses requisitos, sob pena de nulidade de pleno direito. Ademais, o negócio poderá ser anulado se for realizado por pessoa incapaz ou acometido por vício de consentimento (TARTUCE, 2016).

Com relação ao vício de consentimento, Tartuce (2016) esclarece que o negócio jurídico pode ser realizado na forma escrita ou verbal. Para tanto, o direito civil prescreve que nas declarações

de vontade será observado a intenção das partes. Além disso, os negócios jurídicos devem ser interpretados de acordo com a boa-fé objetiva e os usos do lugar da celebração. Destaca-se que nesse contexto deve ser observado os princípios da eticidade e da socialidade (BRASIL, 2002). No que tange a boa-fé, o autor acrescenta que

os negócios jurídicos em geral, principalmente os contratos, devem ser interpretados da maneira mais favorável àquele que esteja de boa-fé. Em alguns casos, a lei acaba presumindo de forma relativa essa boa-fé objetiva, guiando a interpretação do magistrado. Podem ser citados os casos de interpretação mais favorável ao aderente (art. 423 do CC) e ao consumidor (art. 47 do CDC). (TARTUCE, 2016, p. 236)

Na hipótese de adesão a plano de demissão voluntária, deve ser analisada a real intenção das partes que formalizaram o negócio jurídico, interpretando da maneira mais favorável à parte imbuída de boa-fé na formalização do negócio jurídico. Logo, um dos pontos a ser enfrentado para declaração de nulidade do plano de demissão incentivada seria a comprovação de vício de consentimento.

Nesse sentido, é possível observar que o Tribunal Superior do Trabalho vem interpretando a validade de adesão ao PDV e inclusive a renúncia a direito trabalhista, como a estabilidade decorrente de acidente de trabalho, se não houver comprovação de vício de consentimento no momento da ruptura do contrato de trabalho (BRASIL, 2023). De igual modo, o supramencionado tribunal afastou o direito à estabilidade de empregada que aderiu à demissão voluntária e após a ruptura contratual teve conhecimento do estado gravídico. Não foi reconhecida qualquer conduta ilícita do empregador, pois ambos desconheciam a situação fática (BRASIL, 2023).

Dessa forma, se houvesse prova do vício de consentimento, erro, dolo ou coação no momento do encerramento contratual por adesão ao programa de demissão voluntária, o negócio jurídico não seria válido, podendo ser possível pedido de reintegração e estabilidade na hipótese de gravidez.

Nessa linha de raciocínio, se o empregado concordou com o plano de demissão incentivada, mas, posteriormente, ficou consciente de doença ocupacional interligada ao período em que esteve laborando para o empregador, terá que comprovar o defeito do negócio jurídico para anulá-lo por vício de consentimento. Para tanto, deverá utilizar-se da boa-fé objetiva do direito civil, assim como da interpretação da norma mais favorável.

Por todo o exposto, observa-se que a adesão a um programa de demissão incentivada pode ensejar reflexos no direito à proteção à saúde do trabalhador, visto que os julgamentos vêm adotando o preceito que para anular o negócio jurídico teria que ser comprovado vício de consentimento. Tal posicionamento desencadeia consequências sociais na vida do trabalhador, visto que a saúde é um direito fundamental humano.

3 A EFICÁCIA LIBERATÓRIA DA TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL FRENTE À SAÚDE DO TRABALHADOR

Conforme relatado no item anterior, a quitação geral e irrevogável de todos os direitos decorrentes da relação empregatícia por meio da adesão ao PDV prevista em norma coletiva pode afrontar direitos trabalhistas fundamentais. E nesse sentido, questiona-se como ficariam os direitos inerentes à saúde do trabalhador, por exemplo indenizações materiais e morais decorrentes de acidente de trabalho e doenças ocupacionais. Parece que a interpretação poderá conduzir a imenso equívoco quanto à possibilidade de quitação geral e plena de tudo que se relacione com o contrato de trabalho, ultrapassando os limites razoáveis do que os previstos no recibo de quitação para fins de ruptura do vínculo.

Nesse viés, a quitação plena de direitos no momento de adesão aos planos de demissão voluntária, quando houver a participação de sindicatos da categoria, pode desencadear a renúncia a direitos fundamentais, como a proteção à saúde do trabalhador, fato que merece uma reflexão nesse aspecto. Além disso, a transação extrajudicial tem como objeto exclusivamente as verbas ali constantes no recibo.

De fato, é extremamente importante a aproximação dos atores sociais por meio da participação sindical, a fim de possibilitar o diálogo e a pacificação dos conflitos. No entanto, determinadas matérias não podem ser objeto de livre negociação entre as partes, quer seja no âmbito individual ou no coletivo, tendo em vista a natureza indisponível de determinados direitos que não podem sofrer limitação por um plano de demissão voluntária.

O PDV refere-se somente ao rompimento do vínculo de comum acordo e mediante incentivo monetário, oferta de bens ou serviços, ensejando no pagamento das verbas rescisórias. Não há, pois, nenhuma relação com os demais direitos decorrentes do contrato de trabalho, os quais não podem ser atingidos, porque não compreendem o foco da transação. Ademais, impedir a postulação em juízo de direitos provenientes dessa relação contratual afronta o direito de acesso à justiça (art. 5º, XXXV da CF), também com assento constitucional.

No que diz respeito à tutela jurídica da saúde do trabalhador, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu dispositivos que consagram a saúde como direito fundamental (art. 6º). Além disso, a partir de uma análise sistemática do texto constitucional apresentados nos arts. 6º, 7º, incisos XXII e XXVIII, 196 a 200 e 225, a proteção concedida de forma geral também se estende aos trabalhadores, como um direito de todos e um dever de o Estado salvaguardar a saúde de seu povo, por intermédio de políticas públicas econômicas, sociais, como também por meio de sua atuação legiferante e

fiscalizatória. Tal proteção está intimamente atrelada ao respeito à vida (art. 5º, *caput*) (BRASIL, 1988).

Esses direitos fundamentais são dirigidos pelas proposições estruturantes do Estado Democrático de Direito, as quais irradiam seus efeitos por toda estrutura normativa brasileira, compreendendo a dignidade humana e os valores sociais do trabalho. De igual modo, o Estado brasileiro tem como meta a construção de uma sociedade justa, a promoção do bem de todos, a garantia do desenvolvimento nacional e, também, a redução das desigualdades sociais (BRASIL, 1988). E nesse contexto, é inadmissível o desprezo de direitos trabalhistas circundados por esses postulados que devem servir de norte na condução estatal, tampouco o fato de ignorar matérias conectadas à saúde do trabalhador.

Em que pese o conceito de saúde, consagrado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), seja criticado por muitos, tendo em vista que a felicidade plena é impossível de ser alcançada, atualmente, entende-se que saúde é o estado de bem-estar físico, mental e social, consistindo um direito fundamental de todo ser humano (BRASIL, 1948).

Esse direito, no entanto, provoca dúvidas por ter como objetivo assegurar um bem muitas vezes impossível de ser alcançado, posto que nascer e viver com saúde depende de fatores incontrolláveis pela vontade humana. Em razão disso, no direito comparado, tal direito é denominado de “direito à proteção à saúde” (OLIVEIRA, 2002).

Por sua vez, a Lei Orgânica da Saúde, que disciplina a respeito das condições para promoção, proteção e recuperação da saúde, da organização e do funcionamento dos serviços correspondentes, reforça o conceito apresentado pela OMS. Preconiza, ainda, que a saúde é um reflexo da organização social e econômica de um Estado, experimentando interferências por diversos fatores, como “a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais” (BRASIL, 1990).

Portanto, a proteção à saúde do trabalhador está associada à concessão de um meio ambiente do trabalho saudável, que possibilite qualidade de vida por meio de um melhor gerenciamento das relações interpessoais no ambiente laboral, das condições de trabalho e da própria estrutura organizacional.

Atrelado a isso, as relações internacionais são guiadas pela prevalência dos direitos humanos, já que os tratados e as convenções internacionais terão *status* de emenda constitucional quando aprovados em cada Casa do Congresso, em dois turnos, por três quintos dos votos de seus membros (BRASIL, 1988). Nesse contexto, o Supremo Tribunal Federal concedeu caráter supralegal

às normas internacionais, ainda que não tenham sido ratificadas com quórum qualificado (SILVA, 2021).

Nesse contexto, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado pela Organização das Nações Unidas em 1966, vigente no plano internacional desde 1976 e, desde 1992, no plano nacional, declara que os países devem tutelar a melhor saúde possível nos aspectos físico e mental, incentivando a adoção de mecanismos que garantam a melhoria dos aspectos de higiene no trabalho e do meio ambiente (BRASIL, 1992).

A respeito de patamares mínimos no trabalho no âmbito internacional, destaca-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT), vinculada à Organização das Nações Unidas. Trata-se de um fórum internacional com a principal agenda de assuntos ligados às relações de trabalho. Salienta-se que a disseminação das informações atinentes à saúde do trabalhador ocorre por meio das Convenções Internacionais, com natureza de tratado internacional (SILVA, 2021).

Nesse prisma, a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho zela pela saúde no ambiente de trabalho e pelas medidas de segurança no trabalho, ratificada pelo Decreto Legislativo n.º 2 de 1992, em vigor desde 18 de maio de 1993 (BRASIL, 1992, 1993):

Art. 4 — 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho.
2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

Posteriormente, essa convenção teve seu ideal reforçado pelo Decreto n.º 7.602/2011, o qual instituiu a Política Nacional de Saúde e Segurança do Trabalho (BRASIL, 2011).

Dessa forma, observa-se que a preocupação com a temática atinente à saúde do trabalhador não é casual. Para tanto, a estipulação de diretrizes para a proteção da saúde do trabalhador deve consistir na implantação de critérios mínimos de prosseguimento de atividades profissionais e econômicas (MENDES, 2020).

Sob essa perspectiva, é conveniente assinalar que o tema saúde no trabalho foi inserido na Declaração da OIT sobre princípios e Direitos Fundamentais de 1998, sendo elevado a direito fundamental em julho de 2022, mas somente entrará em vigor a partir de dezembro de 2024. Posto isso, todos os Estados membros da OIT deverão respeitar e promover o direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável, ainda que tenham ou não ratificado as Convenções relevantes sobre a temática (ORGANIZAÇÃO, 2022).

Nesse sentido, o Estado brasileiro estaria comprometido com os direitos fundamentais estabelecidos, visto que é membro da OIT, especialmente, no que tange à proteção à saúde no trabalho, por meio da redução progressiva dos riscos e do desenvolvimento sustentável.

Diante disso, resta evidente que a proteção à saúde do trabalhador está intimamente conectada aos direitos fundamentais previstos no texto constitucional, não sendo admissível renúncia a esses direitos em razão da adesão a plano de demissão voluntária mesmo que haja participação do sindicato da categoria ratificando os termos.

Por fim, insta mencionar que valores monetários devidos aos trabalhadores por supressão de qualquer direito relacionado à saúde devem ser postulados perante o órgão jurisdicional competente. Incluem-se, nesse cenário, eventuais supressões de intervalos intrajornada e interjornada, habitualidade na realização de horas extras, não enquadramento de trabalho insalubre ou perigoso de forma adequada com a supressão de respectivo adicional, acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, decorrentes de lesões ou sequelas físicas e mentais. Além dos mais, todas essas supressões, que poderiam ser manejadas como renúncia, apresentam possibilidade de indenizações por danos materiais e morais decorrentes da relação contratual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do tema proposto, cumpre frisar que o mundo do trabalho contemporâneo apresenta novos contornos, demonstrando a necessidade de mudança de paradigma com relação de dependência e vulnerabilidade do empregado e o princípio da continuidade da relação contratual, tendo em vista a sua capacidade democrática de decidir pela continuidade ou não do contrato de trabalho. Embora o desemprego ocasione consequências sociais, previdenciárias, trabalhistas e econômicas, a dinâmica da sociedade atual não admite restrições que criem obstáculos à livre manifestação de vontade do empregado de decidir sobre a sua vida profissional.

No presente caso, a inquietação surge da renúncia do direito à saúde do trabalhador quando da adesão a plano de demissão voluntária. A Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, que instituiu a Reforma Trabalhista, trouxe alterações para as relações de trabalho, sendo destacado neste estudo a divergência entre a eficácia liberatória de todos os direitos decorrentes da relação contratual de trabalho no plano de demissão voluntária e a proteção à saúde do trabalhador.

Nessa perspectiva, o objetivo era investigar se a saúde do trabalhador pode ser atingida em um programa de demissão incentivada. A hipótese conclusiva é de que essa proteção é um direito fundamental assentado na ordem constitucional e internacional, cuja finalidade é proporcionar qualidade de vida por meio da redução progressiva dos riscos ambientais e do desenvolvimento

sustentável. Tal proteção corresponde a existência de um meio ambiente do trabalho saudável, composto pelo equilíbrio das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais.

Nesse enfoque, o programa de demissão incentivada pretende finalizar a relação contratual de comum acordo e a quitação plena de direitos no momento de adesão ao plano. Entretanto, a participação de sindicatos da categoria, pode desencadear a renúncia a direitos fundamentais, inclusive, a saúde no trabalho. Logo, a transação extrajudicial tem como objeto, exclusivamente, as verbas constantes no recibo, não havendo relação com os demais direitos decorrentes do contrato de trabalho.

Além disso, mesmo sem a previsão em norma coletiva a respeito da quitação geral e irrevogável de direitos oriundos do contrato de trabalho, observou-se que a jurisprudência trabalhista vem afastando direitos trabalhistas decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional se não for demonstrado o vício de consentimento no referido ajuste contratual. Entretanto, essa pesquisa demonstrou que o direito fundamental à saúde do trabalhador não pode ser renunciado.

Dessa forma, essas decisões parecem conflitar com o núcleo essencial da proteção à saúde no trabalho, ensejando uma análise crítica do dispositivo legal, posto que o objetivo da norma deveria ser a redução das desigualdades sociais e a promoção da cidadania para proporcionar a verdadeira transformação da sociedade contemporânea.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova as Consolidações das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 jul. 2023.

BRASIL. Decreto n.º 26.042, de 17 de dezembro de 1948. Promulga os Atos firmados em Nova York a 22 de julho de 1946, por ocasião da Conferência Internacional de Saúde. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1940-1949/decreto-26042-17-dezembro-1948-455751-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 05 mar. 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 jul. 2023.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 05 jul. 2023

BRASIL, Lei n.º 8080, de 19 de setembro 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.080%2C%20DE%2019%20DE%20SETEMBRO%20DE%201990.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as

%20condi%C3%A7%C3%B5es%20para,correspondentes%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias. Acesso em: 05 abr. 2023.

BRASIL. Decreto n.º 591, de 06 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 10 mai. 2023.

BRASIL. Decreto n.º 1254, de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção n.º 155, da Organização Internacional do Trabalho sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1994/decreto-1254-29-setembro-1994-449674-norma-pe.html>. Acesso em: 10 mai. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo em Recurso Extraordinário 1121633. Data de julgamento: 02/06/2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>. Acesso em: 12 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema 1046. Validade da norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Data de julgamento: 02/06/2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046#:~:text=Tema%201046%20%2D%20Validade%20de%20norma,direito%20trabalhista%20n%C3%A3o%20asegurado%20constitucionalmente>. Acesso em: 15 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal de Contas da União (TCU). Acórdão 1260/2017. Data da sessão: 14/06/2017. Disponível em: https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/documento/acordao-completo/*/KEY:ACORDAO-COMPLETO-2265515/NUMACORDAOINT%20asc/0. Acesso em: 12 jul. 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). Recurso Ordinário. RO: 01010060420205010032. Relator: Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha. Data de Julgamento: 16/11/2021. Data de Publicação: 19/11/2021. Acesso em: 12 jul. 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). Recurso Ordinário. RO: 0100796132020501001. Relator: Jose Nascimento Araujo Neto. Data de Julgamento: 21/09/2021. Data de Publicação: 12/10/2021. Acesso em: 12 jul. 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). Recurso Ordinário. RO: 01010176620205010021. Relator: Jose Nascimento Araujo Neto. Data de Julgamento: 13/07/2021. Data de Publicação: 03/08/2021. Acesso em: 12 jul. 2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. AIRR: 690-93.2021.5.09.0009. Relatora: Morgana de Almeida Richa. Data de Julgamento: 13/02/2023. Data de Publicação: 15/02/2023. Acesso em: 07 set. 2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. RR: 114400-97.2005.5.15.0102. Relatora: Delaide Miranda Arantes. Data de Julgamento: 29/08/2018. Data de Publicação: 21/09/2018. Acesso em: 07 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial n.º 270. Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=OJ&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 05 jul. 2023.

CASSAR, VB. (Org.) CLT comparada e atualizada: com a reforma trabalhista. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 664.

DELGADO, MG. Curso de Direito do Trabalho. 16ª Edição. São Paulo: Saraiva Educação. 2020, p. 1024.

LEITE, CHB. Curso de Direito do Trabalho. 12ª Edição. São Paulo: LTr. 2017, p. 1691.

OLIVEIRA, SG. Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002. 526 p.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. 1981. Convenção n. 155 sobre Saúde e Segurança dos Trabalhadores. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. Convenção n. 155 sobre Saúde e Segurança dos Trabalhadores. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 jul. 2023.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 15 mai. 2023.

SILVA, HBM. Direito do Trabalho Aplicado: saúde do trabalho e profissões regulamentadas. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. 560 p.

TARTUCE, Flávio. Manual de Direito Civil: volume único. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: MÉTODO, 2016. 1717 p.

Submetido em 05.10.2023

Aceito em 15.10.2023

