

OS TRABALHADORES DE IDADE PRÓXIMA À APOSENTADORIA E OS PLANOS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

*Germano Campos Silva**

Resumo

São abordadas neste artigo as questões previdenciárias e trabalhistas que envolvem os trabalhadores de idade próxima à aposentadoria e os planos de demissão voluntária que, de acordo com a sua origem e natureza jurídica, podem provocar efeitos no campo previdenciário. O processo de reconversão industrial exige que o trabalhador se adapte às novas exigências do mercado, tornando-o mais competitivo, o que poderá implicar em dispensa de trabalhadores.

Palavras-chave: Aposentadoria – Trabalhadores. Programas de demissão voluntária. Planos de demissão voluntária – Efeitos.

INTRODUÇÃO

Para o seguro social, é na idade avançada que reside o maior interesse, porque através dela é permitido o acesso do trabalhador à cobertura do risco velhice. A idade avançada também interfere no campo da política de emprego, uma vez que o Estado pode reduzi-la a fim de possibilitar a retirada precoce do trabalhador do mercado de trabalho, deixando os postos de trabalho para aqueles que estão procurando o primeiro emprego.

O chamado processo de reconversão industrial, que é um mecanismo de renovação e reestruturação de vários setores da economia, faz com que os trabalhadores necessitem se adaptar às novas exigências de

* Professor Titular de Direito Previdenciário e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Católica de Goiás. *E-mail:* camposilva@cultura.com.br

mercado, tornando-se mais competitivos, o que, conseqüentemente, implicará a dispensa de muitos trabalhadores, inclusive aqueles com idade avançada, portanto, próximos à jubilação. As privatizações, que se inserem no mesmo processo de renovação do sistema produtivo capitalista, provocam a extinção de vários postos de trabalho.

Nesse contexto, os planos de demissão voluntária podem provocar efeitos que vão se refletir no campo previdenciário e trabalhista, causando riscos aos trabalhadores, principalmente para aqueles em idade próxima à aposentadoria, mas que ainda não atendem a todos os requisitos exigidos pelo ordenamento jurídico previdenciário.

A IMPORTÂNCIA DA IDADE PARA O ORDENAMENTO JURÍDICO

O fator idade constitui-se num valor muito importante para o ordenamento jurídico. Para o Direito Civil, por exemplo, a idade é um requisito de validade do ato jurídico, pois, segundo prevê o art. 82 do Código Civil, "a validade do ato jurídico requer agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei". No artigo ora destacado, percebe-se que o termo "agente capaz" faz referência à idade da pessoa que intervém no ato jurídico, ou seja, se essa pessoa realmente tem a maioridade civil para intervir no negócio.

Analisando por esse prisma, verifica-se que a idade atribui ao sujeito direitos e obrigações no mundo das relações civis, comerciais, trabalhistas, previdenciárias e penais.

No âmbito do direito social, ou seja, do Direito Trabalhista e Previdenciário, podemos afirmar que, para o primeiro, a idade mínima de ingresso no mercado de trabalho é a que se reveste de grande importância. No caso do ordenamento jurídico brasileiro, essa idade mínima é de dezesseis anos, com redução para quatorze anos no caso de menor aprendiz, segundo prevê o art. 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal, com a nova redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/98. Quanto ao segundo, a preocupação se centraliza na idade máxima, porque é através dela que se define o momento em que o trabalhador sai da vida ativa para a inatividade. Sob o ponto de vista atuarial, esse trabalhador deixará de contribuir para o Regime Geral de Previ-

dência Social e receberá o benefício de prestação continuada, de caráter vitalício: a aposentadoria por idade.

Além dos aspectos acima referidos, a idade máxima também exerce um papel importante quanto à denominada política ativa de emprego, ou seja, num momento de recessão econômica, a idade máxima pode ser reduzida para permitir que os postos de trabalho deixados sejam cobertos por aqueles que estão desempregados e por aqueles que estão ingressando no mercado de trabalho.

Por outro lado, se o quadro não é recessivo, é possível elevar a idade máxima de aposentadoria ou estabelecer incentivos a fim de que, uma vez estendida a retirada do trabalhador a uma idade superior à estabelecida para a jubilação, ofereça-se ao segurado um *plus* no valor da base de cálculo do benefício. Nesse sentido, cabe registrar que o Poder Executivo, depois de uma tentativa frustrada de impor o limite de idade para a aposentadoria aos trabalhadores do setor privado (Regime Geral de Previdência Social) por meio da Emenda Constitucional nº 20/1998, acabou criando, com a aprovação da Lei 9.876/99, o denominado fator previdenciário. Este altera substancialmente a fórmula de cálculo do benefício previdenciário, permitindo, inclusive, um acréscimo no valor inicial do benefício, caso o segurado decida continuar trabalhando após atender os requisitos para se aposentar, seja por tempo de contribuição ou idade.

Como bem destacou o editorial da *Revista de Previdência Social* (2000, p. 18):

O fator previdenciário instaura o conflito intergerencial, retendo a geração que já deveria deixar o mercado de trabalho nos seus postos e, por conseguinte, impedindo que a nova geração de trabalhadores tenha acesso àqueles lugares.¹

Sob o ponto de vista do direito comparado, em vários países a aposentadoria por idade máxima de retiro ocorre aos 65 anos. O Brasil não ficou fora dessa média, pois também fixou a aposentadoria por idade em 65 anos para os homens e 55 para as mulheres. No meio rural, a aposentadoria foi fixada em 60 anos para os homens e 55 para as mulheres, reduzindo em cinco anos o tempo para o trabalhador rural. Além da idade, o segurado, segundo estabelece o artigo 48, parágrafo primeiro, da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, terá de cumprir o período de carência de 180 contribuições, caso tenha se filiado ao Regime Geral de

Previdência Social a partir de 24 julho de 1991. Se ingressou antes dessa data, obedecerá à escala de transição prevista no artigo 142 do referido diploma legal.

Apesar das tentativas do Poder Executivo de banir do nosso ordenamento jurídico previdenciário a aposentadoria por tempo de serviço – hoje, tempo de contribuição – como regra permanente no âmbito do Regime Geral de Previdência Social, faculta-se ao segurado ou segurada a aposentadoria aos 35 ou 30 anos, respectivamente, sem a exigência da idade, desde que comprove as contribuições efetivamente recolhidas à Previdência Social.²

DO PROCESSO DE RECONVERSÃO INDUSTRIAL

Entre os fatores que envolvem a idade no campo da Previdência Social, é importante destacar o coletivo de trabalhadores próximos à aposentadoria, os quais vêm sendo objeto de preocupação por serem alvo do denominado processo de “reconversão industrial”.

A reconversão industrial é um processo de renovação e reestruturação de determinados setores da economia que precisam se adaptar às novas exigências de mercado para tornarem-se competitivos. Essa linha de atuação implica redução drástica do quadro de empregados, e geralmente os trabalhadores próximos à idade de aposentadoria se constituem o alvo preferido.³ Também podemos incluir as privatizações como um processo perverso de extinção de vários postos de trabalho, que geralmente atinge os trabalhadores com idade próxima à aposentadoria por idade.

DOS PLANOS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

Para facilitar essa renovação, ou mesmo a extinção de vários postos de trabalho, as empresas vêm se utilizando do denominado Programa de Demissão Voluntária. Sobre os ditos programas, já afirmava o ex-jurista Valentin Carrión (1998, p. 87):

[...] os incentivos às demissões ocorrem nas grandes empresas que, por adotarem atuações de relações públicas com a sociedade ou com seus empregados, preferem este instrumento ao de demitir indiscriminadamente. Os procedimentos e cláusulas são os mais variados e devem ser interpreta-

dos como a manifestação dos novos tempos do direito do trabalho, sem que o falso protecionismo atinja a livre contratação entre as partes, e obviamente desde que não se evidencie a coação patronal.

Obviamente esses programas só poderiam ser entendidos no âmbito da negociação coletiva, através dos instrumentos normativos, ou seja, a convenção coletiva ou acordo coletivo. Contudo, essa não é a prática da maioria das empresas, que criam o referido Programa de Demissão Voluntária sem uma atuação do sindicato representante da categoria profissional. Isso ocorre porque não há nenhuma exigência legal nesse sentido, podendo a empresa estabelecer o programa de forma isolada.

Sobre a origem dos programas de demissão voluntária, afirma Jorge Stamatopoulos que “os programas de Desligamento Voluntário surgiram, num primeiro momento, como forma de minimizar os efeitos das dispensas em massa ocorridas principalmente na região do ABC, na segunda metade dos anos 80”. Informa ainda o referido autor que o termo “voluntariado” surge como uma limitação às dispensas coletivas. Através de negociação coletiva,

o Sindicato dos Metalúrgicos praticamente impôs aos empresários a condição de que estes, quando houvesse necessidade de demitir em “massa”, privilegiassem os empregados que desejassem se desligar, em primeiro lugar. Daí a palavra “voluntariado” começou a ser utilizada com certa frequência. (STAMATOPOULOS, 2001, p. 98)

Em geral, esses programas acabam atingindo os trabalhadores próximos à aposentadoria por idade ou por tempo de contribuição. Apesar do prêmio ou indenização que o trabalhador recebe ao aderir a um Plano de Demissão Voluntária, essa decisão implicará a perda do emprego, pondo fim ao contrato de trabalho, pois os referidos planos se instrumentalizam pela via da dispensa sem justa causa.

No âmbito do sistema protetivo da Previdência Social, o segurado-empregado que adere a um Plano de Demissão Voluntária e que esteja próximo à aposentadoria por idade, sem, contudo, atender a todos os requisitos exigidos para retirar-se, ficará numa situação jurídica bastante delicada. Em primeiro lugar, caso ele não atenda aos requisitos necessários para se aposentar, terá de manter o vínculo com o Seguro

Social, seja como contribuinte individual (autônomo, empresário ou facultativo), seja na condição de segurado empregado. Em segundo lugar, poderá ocorrer redução da sua capacidade contributiva, caso não consiga manter o mesmo valor de contribuição para a Previdência Social, o que irá refletir na base de cálculo do seu benefício, principalmente se levarmos em conta as inovações ocorridas com o advento da Lei 9.876, de 26/11/99, modificando a base de cálculo do segurado contribuinte individual. Pode, ainda, ocorrer a perda da qualidade de segurado caso o trabalhador não consiga ingressar novamente no mercado de trabalho, deixando, assim, de recolher para o Seguro Social (artigo 15, parágrafo 4º, da Lei 8.213, de 24/07/91).

Outro dado importante diz respeito à cobertura do seguro-desemprego. O Ministério do Trabalho e Emprego, através da Resolução Codefat nº 252, de 04/10/2000, no artigo 6º, considera que a extinção do contrato de trabalho, via Plano de Demissão Voluntária, não é caso de perda involuntária do emprego, não gerando direito à cobertura do seguro-desemprego.

Portanto, estamos diante de um coletivo que acaba sendo o alvo preferido dos Planos de Demissão Voluntária, causando sérias complicações jurídicas no âmbito trabalhista e previdenciário, conforme anteriormente destacado. Não se pode negar que tanto o setor privado como o próprio Estado tentam passar para a sociedade uma visão fantasiosa dos Planos de Demissão Voluntária, deixando de alertar os trabalhadores quanto às implicações jurídicas que se podem acarretar para aquele que aderir a um Programa de Demissão Voluntária. Na verdade, o referido plano só será atrativo para o empregado se ele já tiver completado os requisitos para requerer sua aposentadoria por idade ou tempo de contribuição. Nesse caso, ele receberá o incentivo (prêmio) da adesão ao Plano e poderá programar sua vida futura, sem a necessidade de se preocupar com a manutenção do seu vínculo previdenciário.

NATUREZA JURÍDICA DOS PLANOS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

Em vista da utilização freqüente dos Planos de Demissão Voluntária, achamos oportuno aludir à sua natureza jurídica, destacando os desdobramentos jurídicos que provocam, com conseqüências diretas nas

áreas do Direito do Trabalho e Previdenciário. Na verdade, o empregado que adere a um Plano de Demissão Voluntária está pondo fim a uma relação jurídica. Neste caso, está diante de uma transação, prevista no artigo 1.025 do Código Civil.⁴ Esse também é o entendimento de Stamatopoulos (2001, p. 118) ao asseverar que

sob a ótica da teoria contratual, a adesão ao PDV pode ser compreendida como modalidade de contrato, em que uma parte aceita seu desligamento do trabalho, mediante percepção de uma verba adicional, que também tem o objetivo de quitar eventuais débitos remanescentes do contrato que se extingue.

Cabe destacar que não é pacífico esse entendimento, pois há quem entenda que os Planos de Demissão Voluntária não têm natureza jurídica de transação. É o que afirma César Augusto Calovi Fagundes em artigo publicado na *Revista da Amatra II*, intitulado “Os programas de dispensa incentivada e a transação”. O referido articulista, em suas conclusões, assevera que os Planos de Demissão Voluntária são

uma espécie peculiar de despedimento, ainda sem previsão legal, caracterizada, especialmente, pela adesão do trabalhador interessado e pelo pagamento, pelo empregador, de compensação pecuniária especial; além das verbas legalmente previstas. (FAGUNDES, 2001, p. 49)

É importante registrar que muitos trabalhadores que aderiram ao Plano de Demissão Voluntária acabaram ingressando com ações trabalhistas, tentando anular o ato que pôs fim à sua relação jurídica, alegando o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. No entanto, várias decisões do TST têm considerado válidas as extinções feitas pela via dos Planos de Demissão Voluntária. Para ilustrar essa afirmação, transcrevemos o seguinte aresto do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho:

Transação - Plano de demissão voluntária- Efeitos - A transação, na sua bilateralidade, pressupõe concessões recíprocas e extingue obrigações certas e questionáveis. O ato, por sua forma quitatória, não permite questionamentos a respeito de obrigações anteriores à sua celebração. Recurso de Revista a que se dá provimento. (TST-RR 446514/98 - Ac. 5ª T, julgado em 13.10.99), Rel. Darcy Carlos Mahle, Juiz convocado).⁵

Também pode-se afirmar que geralmente os Planos de Demissão Voluntária são estabelecidos nas empresas de grande porte, que têm grande número de empregados. Em geral, as empresas estatais e aquelas que foram privatizadas adotaram e vêm implementando esse tipo de plano. Até no âmbito da administração pública federal verifica-se a adoção dos PDVs (Lei 9.468, 10/07/97). Não deixa de ser uma fórmula interessante para o Estado renovar o seu quadro de funcionários e também reduzir os seus gastos com pessoal, principalmente se levarmos em conta que a relação jurídica que envolve o servidor e a administração pública é muito mais rígida do que no setor privado.

CONCLUSÃO

Não podemos esquecer que os Planos de Demissão Voluntária se inserem também no processo produtivo capitalista, que utiliza esse instrumento jurídico para reduzir os custos das empresas e efetuar a renovação do seu quadro de pessoal. Sob o ponto de vista do Direito comparado, mais especificamente o ordenamento jurídico espanhol, é muito comum neste país se estabelecerem, por meio das convenções e acordos coletivos, incentivos à retirada do trabalhador de idade mais avançada (SILVA, 1999).

No Brasil, essa prática não é muito comum, pois os Planos de Demissão Voluntária muitas vezes são estabelecidos pela empresa sem a participação do sindicato da categoria. Contudo, uma vez implementados, não deixam de influenciar e de receber adesões dos trabalhadores próximos à aposentadoria, por idade ou tempo de contribuição.

Também é importante assinalar que as empresas podem reduzir o seu quadro de empregados sem a utilização do Plano de Demissão Voluntária. Esse instrumento "suaviza" o impacto da demissão em massa, além de possibilitar a renovação do quadro com trabalhadores mais jovens, substituindo, assim, os trabalhadores de idade próxima à aposentadoria. Abarca também pessoas que ainda estão em plena atividade laborativa, mas que, em vista da remuneração elevada, acabam sendo alvo do PDV, uma vez que o plano permite às empresas reduzirem custos contratando outro para o mesmo posto de trabalho com um salário bem inferior. Por último, cabe destacar que a adesão a um Plano de Demissão Voluntária tem de ser bem avaliada pelo empregado, princi-

palmente por aqueles que estão próximos à idade de aposentadoria e ainda não completaram todos os requisitos para requerer a sua jubilação (idade e carência, ou tempo de contribuição). Daí conclui-se que é de fundamental importância a participação do sindicato da categoria com uma assessoria adequada a esses trabalhadores considerados alvos dos denominados Planos de Demissão Voluntária.

NOTAS

- 1 Nesse sentido, vide comentários de Pinto (1998, p. 313-322).
- 2 É importante lembrar que a Emenda Constitucional nº 20/1998, publicada em 16/12/98, criou uma regra de transição para o acesso à aposentadoria por tempo de contribuição se o segurado não houver completado todos os requisitos para aposentar-se, por essa modalidade, na data acima indicada. Neste caso, terá de cumprir o pedágio de 20% ou 40% no tempo de serviço que ainda lhe falta para completar 35 anos se for homem ou 30 anos se mulher, mais a exigência da idade de 53 ou 48 anos, isto é, no caso de segurado ou segurada.
- 3 Para Pérez (1988, p. 142), os processos de reconversão acabam resultando em uma fórmula de retirada da força de trabalho madura da vida ativa para a inatividade. O referido autor também afirma que essa linha de atuação reflete uma necessidade estrutural das relações capitalistas de produção, acelerada atualmente pela imperiosa reorganização do aparato produtivo empresarial.
- 4 Cabe assinalar que o legislador, no novo Código Civil (Lei 10.406, 10/01/2001) enquadrou, dentre as várias espécies de contrato, o instituto da "transação" como mais uma modalidade contratual, conforme se depreende da leitura do artigo 840 do referido diploma legal.
- 5 Neste sentido, vide artigo de Martins (2000). Também há decisões que limitam a transação praticada no PDV, ou seja, entendem que a transação se restringe apenas às parcelas recebidas e discriminadas a título de indenização, não importando a quitação total de prestações outras do contrato de emprego, estranhas

ao instrumento de rescisão contratual. Neste sentido, vide decisão do TST, no processo nº 644989, Embargos em Recurso de Revista, Turma D1, publicada no *DJU* do dia 28/06/2002.

ABSTRACT

To argue problematic the decurrent one of the calls "Plan of Voluntary Resignation" (PDVs), come back toward the objective to remove of the work market the next workers to the retirement, preliminary study of some aspects becomes: a) factor "age"; b) the called "process of industrial reconversion"; e c) the phenomenon of the privatizations. In relation to the PDV, it is distinguished its historical origin, legal nature and the effect that can prowork in the field of social security and working, alerting how much to the risks that they can cause the worker, mainly those that are with age next to the retirement.

KEY WORDS: Retirement. Plans of voluntary resignation (PDV). Industrial reconversion – age.

REFERÊNCIAS

- CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 1998.
- FAGUNDES, César Augusto Cavoli. Os programas de dispensa incentivada e a transação. São Paulo: *Revista da Amata II*, n. 5, setembro de 2001.
- MARTINS, Melchíades Rodrigues. Programa de Demissão Voluntária ou Incentivada - transação- validade. *Revista de Previdência Social*, São Paulo, v. 64, n. 10, out. 2000.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito da seguridade social*. São Paulo: Atlas, 1998.
- PÉREZ, José Luis Monereo. *Las reconversiones industriales en el derecho del trabajo*. Granada: Ed. Universidad de Granada, 1988.
- PINTO, Sérgio Martins. *Direito da seguridade social*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

RAMOS, Gisela Gondim. Os programas de demissão voluntária e a legislação do trabalho. São Paulo, 2000. Disponível em: <www.jusnavegandi.com.br>.

SILVA, Germano Campos. *La jubilación parcial: una modalidad atípica de jubilación anticipada*. 1999. Tese (Doutorado em Direito) – Universidad Complutense de Madri, Madri, 1999.

STAMATOPOULOS, Jorge. *A evolução dos contratos de trabalho e os planos de desligamento voluntário*. São Paulo: LTr, 2001.