

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC - SP

FABIANE APARECIDA CAVALCANTE CARNEIRO

PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

SÃO PAULO

2019

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC - SP

FABIANE APARECIDA CAVALCANTE CARNEIRO

PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho sob a orientação da Professora Dra. Joselita Nepomuceno Borba.

SÃO PAULO

2019

Banca Examinadora:

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço aos meus pais, Célia e Francisco, por terem me apoiado nesses 2 anos e meio de pós graduação.

Além disso, agradeço as minhas colegas de classe que me auxiliaram ao longo do curso, com diversas trocas de experiências.

E também ao meu namorado que sempre

PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

FABIANE APARECIDA CAVALCANTE CARNEIRO

RESUMO

O presente trabalho versa sobre o plano de demissão voluntária, hipótese de rescisão contratual, tema polêmico e pouco dissertado doutrinariamente. No entanto, antes de discorrer sobre o tema principal, foi necessário explanar brevemente sobre o contrato de trabalho individual, indicando os requisitos para sua validade, bem como sua natureza jurídica, características e elementos. Além do contrato de trabalho, fora essencial tratar detalhadamente sobre a rescisão contratual, a qual pode ocorrer por iniciativa do empregado, ao pedir demissão ou rescisão indireta ou por iniciativa do empregador, mediante dispensa com justa causa ou sem justa causa. Ao tratar sobre dispensa não pode deixar de falar sobre estabilidade e garantia de emprego, casos em que o empregador não pode demitir o funcionário, salvo se pagar indenização. Ademais, fora abordado também sobre a cessação do contrato de trabalho em razão do desaparecimento de uma das partes, bem como sobre a extinção do contrato de trabalho mediante acordo entre as partes, hipótese advinda da reforma trabalhista e dispensa coletiva. Já quanto ao plano de demissão voluntária, o qual se trata do tema principal, fora dissertado sobre a formalização, a importância de um acordo coletivo válido; a adesão ao plano de demissão voluntária; cláusula de quitação geral, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho e o entendimento do Supremo Tribunal Federal; possibilidade de ressalva, para assegurar os direitos; a previsão do plano de demissão voluntária na reforma trabalhista; e os benefícios para o empregador e para o empregado.

Palavras-chaves: Contrato de Trabalho, Demissão; Empregado; Empregador; Plano de demissão voluntária; Rescisão contratual

ABSTRACT

The present work is about the plan of voluntary resignation, hypothesis of contractual termination, controversial subject and little doctrinally dissertation. However, before discussing the main topic, it was necessary to briefly explain the individual work contract, indicating the requirements for its validity, as well as its legal nature, characteristics and elements. In addition to the employment contract, it was essential to deal in detail with the contractual termination, which may occur at the initiative of the employee, when resigning or terminating indirectly or at the initiative of the employer, upon dismissal with just cause or without just cause. When dealing with dismissal can not fail to talk about stability and guarantee of employment, cases in which the employer can not dismiss the employee, unless you pay compensation. In addition, it had also been addressed on the termination of the employment contract due to the disappearance of one of the parties, as well as on the termination of the employment contract by agreement between the parties, a hypothesis arising from labor reform and collective dispensation. Regarding the plan of voluntary dismissal, which is the main theme, it had been discussed about formalization, the importance of a valid collective agreement; adherence to the voluntary redundancy plan; general discharge clause, the understanding of the Superior Labor Court and the understanding of the Federal Supreme Court; possibility of reservation, to ensure the rights; the forecast of the plan of voluntary resignation in the labor reform; and the benefits to the employer and the employee.

Keywords: Labor Contract, Resignation; Employee; Employer; Plan of voluntary resignation; Termination

Sumário

1. Introdução.....	1
2. Aspectos gerais	2
2.1 Contrato individual de trabalho	2
2.1.1 Conceito.....	2
2.1.2 Natureza jurídica do contrato de trabalho	3
2.1.3 Características do contrato de trabalho	4
2.1.4 Elementos essenciais à validade do contrato individual de trabalho	5
3. Término do Contrato de Trabalho.....	6
3.1 Causas terminativas do contrato de trabalho	7
3.2 Noções preliminares	7
4. Pedido de demissão	9
5. Dispensa do empregado.....	10
5.1 Dispensa arbitrária - Poder potestativo de dispensa	10
5.1.1 Garantia e estabilidade de emprego	14
6. Dispensa sem justa causa:.....	22
7. Dispensa com justa causa.....	24
8. Rescisão indireta do contrato de trabalho (dispensa indireta)	29
9. Culpa recíproca	34
10. Cessação do contrato por desaparecimento de uma das partes.....	34
11. Extinção por acordo entre as partes.....	35
12. Dispensa Coletiva.....	37
13. Plano de demissão incentivada	40
13.2 Formalização dos planos de demissão voluntária	41
13.3 Acordo Coletivo.....	41
13.4 Adesão ao PDV	43
13.5 Quita�o Geral	45
13.6 Previsão de quita�o geral no acordo coletivo.....	50
13.6.1 Ressalva.....	52
13.7 Reforma trabalhista e a abrangência ao PDV.....	53
13.8 E quais são os benefícios do Plano de Demissão Voluntária?	54
14. Conclusão.....	56
15. Referências Bibliográficas	58

1. Introdução

O presente trabalho visa o estudo do plano de demissão voluntária, tratando sobre seu propósito, requisitos de validade, previsão legal, advinda da Lei. 13.467/2017, a cláusula de quitação geral e a polêmica sobre o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal.

No entanto, antes de abordar o tema principal, deve-se fazer uma breve exposição sobre o contrato de trabalho individual, as espécies de rescisão contratual e as garantias/estabilidades de emprego.

Após a análise do contrato de trabalho e seu término, é possível dissertar sobre o plano de demissão voluntária, caracteres do instituto, sua previsão legal advinda em razão da Reforma Trabalhista, pela Lei nº 13.467/2017, formalidades, requisitos de validades e a importância de sua adesão sem vício de consentimento.

Além disso, importante de faz a análise do posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho a respeito do tema e seu entendimento consolidado na orientação jurisprudencial nº 270 da SBDI-2, a qual nega quitação geral ao termo de adesão assinado pelo empregado, ao aderir a plano de desligamento incentivado e o julgamento proferido pelo Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário de nº 590.415, o qual teve efeito vinculante e é a favor da quitação geral do contrato de trabalho.

A partir de todos os itens abordados ao longo da pesquisa, pode-se verificar quais os benefícios para as partes, com a implantação/adesão ao plano de demissão voluntária.

2. Aspectos gerais

2.1 Contrato individual de trabalho

2.1.1 Conceito

“No Brasil, tendo em conta o disposto nos arts. 2º¹ e 3º² da CLT, o contrato individual de trabalho pode ser definido como negócio jurídico em virtude do qual um trabalhador obriga-se a prestar pessoalmente serviços não-eventuais a uma pessoa física ou jurídica, subordinado ao seu poder de comando, dele recebendo os salários ajustados.”³

Renato Saraiva⁴ o contrato individual de trabalho é o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual o empregado, pessoa física, compromete-se, mediante pagamento de uma contraprestação salarial, a prestar serviços não eventual e subordinado em proveito do empregador, pessoa física ou jurídica.

Em que pese o contrato individual de trabalho ser definido pelo artigo 442⁵ da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, o doutrinador Sergio Pinto Martins⁶, ao discorrer sobre a controvérsia existente na doutrina em relação à conceituação exposta, elucida que o termo que deveria ser empregado é contrato de emprego e não contrato de trabalho, uma vez que será estabelecido um pacto entre empregador e empregado de trabalho subordinado e não qualquer tipo de trabalho.

¹ Art. 2º (caput)- Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

² Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

³ SUSSEKIND, 2002 apud, SARAIVA, 2010, p. 56;

⁴ SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho para concursos públicos. 11 ed. São Paulo: Método. 2010, p. 136;

⁵ Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, 34 ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 200.

A relação jurídica se estabelece entre os sujeitos de direito, e não entre o sujeito e o objeto, pois ela só existe entre pessoas.⁷

Alice Monteiro de Barros⁸ conceitua o contrato de trabalho da seguinte forma:

“é acordo expresso, (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, **pessoalmente**, em favor do segundo um serviço de natureza **não eventual**, mediante **salário e subordinação jurídica**. Sua nota típica é a **subordinação jurídica**. É ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhe são afins e, evidentemente, o trabalho subordinado do autônomo.

2.1.2 Natureza jurídica do contrato de trabalho

Há várias teorias que procuram explicar a natureza jurídica do contrato de trabalho. Elas subdividem-se em teoria contratualista e anticontratualista.

A teoria contratualista equipara o contrato de trabalho com um contrato de compra e venda, ora a uma locação, ora a uma sociedade, ora a um mandato.

- equiparam a um contrato de compra e venda, que versa sobre o argumento de que o empregado vende sua força de trabalho em troca de um salário.

- equiparam a um contrato de locação que versa sobre o ponto de vista de que o empregado aluga o seu trabalho, assumindo a condição de locador; o empregador o utiliza na condição de locatário e a coisa locada é a força do trabalho.

- equiparam a um contrato de sociedade argumenta que tanto o empregado quanto o empregador colocam em comum, trabalho e capital, tendo em vista dividir o benefício que daí se origina.

⁷ SILVA, Pereira Caio Mario da. Instituições de Direito Civil, v. 1. Rio de Janeiro: Forense, 19. Ed. 1998, p.28;

⁸ DE BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 5ª edição. São Paulo: Ed. LTR, 2009, p.137;

No entanto, embora tenha essa corrente contratualista, nenhum dos casos se equiparam ao contrato de trabalho.

Já a teoria anticontratualista, defende que a existência do vínculo trabalhista não exige pactuação ou manifestação da vontade nesse sentido, bastando a ocorrência (objetiva) da prestação de serviço, o que já é suficiente para incidir regras jurídicas pertinentes, evidenciando uma relação de natureza estatutária.

2.1.3 Características do contrato de trabalho

O contrato de trabalho enquadra-se no campo do direito privado, eis que repousa no princípio da autonomia da vontade, por meio da qual as partes obrigam-se reciprocamente, daí também o seu caráter sinalagmático. A cada obrigação de fazer, de prestar o serviço corresponde uma obrigação de dar (pagar o salário) equivalente. O caráter sinalagmático tem em vista o contrato no todo e não prestação por prestação.

A prestação é de trato sucessivo, não se esgota com a realização de um ato singular. Ela pressupõe a execução de prestações na organização empresarial, apesar de intermitência da relação jurídica e da condescendência dos critérios diretivos do empregador, no tocante a determinados empregados.

O contrato de trabalho é intuiti personae em relação ao empregado, o que significa que ele não poderá se fazer substituir por outrem na prestação de serviços, salvo esporadicamente e com aquiescência do empregador.

A onerosidade também é um dos caracteres do contrato de trabalho. O empregado aceita trabalhar em favor de outrem, na medida em que for compensado com um salário.

A ausência de onerosidade descaracteriza o contrato de emprego quando o trabalhador voluntariamente dela se despoja, trabalha gratuitamente, do contrário, o que existe é mora salarial do empregador.

Já no tocante a subordinação, pode-se dizer que é a observância a diretivas constantes e analíticas sobre o modo e o tempo em que devera ser executada a prestação de serviços.

2.1.4 Elementos essenciais à validade do contrato individual de trabalho

Nos dizeres de Oliveira⁹ “elementos essenciais são aqueles que dizem respeito à validade do ato jurídico, ou seja, a sua aptidão para implementar todos os efeitos jurídicos previstos.” Ainda, nas palavras da autora, “não sendo respeitados os elementos essenciais previstos, o direito os pune através da invalidade do ato, que pode ser absoluta ou relativa”.

Seguindo esse pensamento hermenêutico jurídico, o artigo 9º¹⁰ da CLT preleciona que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” Desse modo, na esfera trabalhista ao ser praticado qualquer ato com o objetivo de fraudar as normas consolidadas na legislação mencionada aplica-se, na maioria das vezes, a nulidade absoluta.

Neste contexto, o artigo 104 do Código Civil prescreve os elementos essenciais para a validade do ato jurídico, *in litteris*:

“Art. 104- A validade do negócio jurídico requer:

I- Agente capaz;

II- Objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III- Forma prescrita ou não defesa em lei”.

⁹ OLIVEIRA, Cinthia Machado de. Direito do Trabalho. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011 p. 82;

¹⁰ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Na seara laboral, uma vez que o contrato de trabalho rege-se pela informalidade, a norma trabalhista não estabelece, em regra, a esse contrato forma especial. Oliveira V.¹¹ acentua que o “o contrato de trabalho não é solene, mas consensual. Não exige, via de regra, forma especial, aperfeiçoando-se tão-somente com o ajuste de vontade dos partícipes da relação do trabalho”.

Entretanto, segundo preceitua Sergio Pinto Martins¹², como qualquer negócio jurídico, o contrato de trabalho, também, deve respeitar as condições determinadas no artigo supra o qual determina para sua validade a presença de agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei.

3. Término do Contrato de Trabalho

A terminologia é discutível na doutrina, eis que dissolução é gênero, enquanto resolução, rescisão e rescisão são espécies.

Ocorre resolução quando há inexecução faltosa por parte de um dos contratantes; o contrato está subordinado a uma condição resolutiva; e a execução se torna impossível por motivo de força maior.

Já a rescisão, pode ser bilateral ou unilateral. A bilateral á o distrato: as partes em comum acordo, deliberam desfazer o contrato. A unilateral pressupõe um contrato por tempo indeterminado. Nenhum dos contratantes tendo assumido a obrigação de faze-lo durar por um período certo, qualquer deles, a qualquer tempo, pode faze-lo findas.

E por fim, a rescisão compreende as situações de nulidade do contrato individual de trabalho.

¹¹ OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. O dano pessoal no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2002, p. 84

¹² MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, 34 ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p.156.

A CLT utiliza os termos “rescisão” e “extinção do contrato”.

3.1 Causas terminativas do contrato de trabalho

As causas para o término podem estar relacionadas com: a vontade das partes, seja unilateral, seja bilateral (pedido de demissão, dispensa imotivada e acordo mútuo); o não cumprimento das obrigações contratuais (dispensa motivada, rescisão do contrato de trabalho, culpa recíproca); causas supervenientes (morte do empregado, morte do empregador pessoa natural, força maior e etc)

3.2 Noções preliminares

É de se destacar, de pronto, que, de acordo com o parágrafo 2º do art. 477 da CLT:

“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.”

Interpretado o preceptivo em causa, o TST editou a Súmula 330, in verbis:

Quitação. Validade. A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos ao 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.

Ocorre que a reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, que alterou o art. 477 da CLT, provocando profundas mudanças a respeito dos direitos dos trabalhadores na extinção do contrato de trabalho.

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na carteira de trabalho e previdência social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§1ª (revogado)

§2ª (revogado)

§3ª (revogado)

§4ª O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I – em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes ou

II – em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

(...)

§ 6 A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão de quitação deverá ser efetuada até dez dias contados a partir do término do contrato.

a) (revogada)

b) (revogada)

§7ª (revogada)

(...)

§10ª A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.

Nos casos em que o obreiro tivesse mais de um ano de serviço prestado para o mesmo empregador, o pedido de demissão ou o termo de rescisão contratual somente seria válido se contasse com a assistência do sindicato da sua correspondente categoria profissional sindical ou perante autoridade do ministério do trabalho e emprego. Era o que dispunha o § 1º do art. 477 da CLT, revogado expressamente pela Lei 13.467/2017.

No entanto, o caput do art. 477 da CLT, o qual sofreu algumas alterações com a reforma trabalhista passou a dispor que, independentemente da modalidade de duração do contrato de trabalho, a Reclamada poderá tomar todas as ações quanto a rescisão contratual, sem a interveniência do sindicato:

“na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e forma estabelecidos neste artigo.”

Ou seja, não há mais necessidade de assistência sindical ou homologação da rescisão como condição de validade do ato de dispensa ou pedido

de demissão do empregado com mais de um ano de serviço, mas tão somente, a simples comunicação da dispensa pelo empregador “aos órgãos competentes”.

4. Pedido de demissão

O pedido de demissão nada mais é do que o empregado comunicar ao empregador que não deseja prosseguir com a relação de emprego. Como se trata de um ato unilateral, a sua validade independe da concordância do empregador.

Com o pedido de demissão, o empregado deverá cumprir integralmente o aviso prévio. Caso deixe de cumprir o aviso, o empregador terá o direito de descontar o salário correspondente ao período (art. 487¹³, §2ª da CLT).

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa do cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo (Súmula 276 do TST¹⁴).

Com o pedido, o empregado perde o direito a indenização de 40% sobre o saldo do FGTS e as parcelas do seguro-desemprego, tendo direito apenas ao saldo do salário, décimo terceiro salário, férias vencidas e proporcionais, acrescidas de um terço constitucional.

13 Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

§ 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

14 Sum. 276 - Aviso prévio. Renúncia pelo empregado (Res. 9/1988, DJ 01.03.1988)

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

O empregado que pede demissão antes de completar 12 meses de serviço, tem direito a férias proporcionais (Súmulas 261¹⁵ e 171¹⁶, TST).

5. Dispensa do empregado

A dispensa é o ato pelo qual o empregador põe fim ao vínculo empregatício. Se trata de um ato unilateral, por poder potestativo do empregador. Vários são os tipos de dispensa, são eles:

5.1 Dispensa arbitrária - Poder potestativo de dispensa

A dispensa arbitrária é vedada pela Constituição Federal do Brasil, que busca a proteção do trabalhador, eis que este está em desvantagem frente ao empregador, pois enquanto um possui o capital, o outro possui apenas a força de seu trabalho para dispor. Buscando equilibrar esta relação, o Estado criou alguns mecanismos para garantir que o mais fraco na relação não fique totalmente a mercê da simples vontade do mais forte, no caso o empregador.

Em seu artigo 7º a Constituição traz os Direitos dos Trabalhadores, com um rol de direitos, tal intenção se mostra parecida com o dispositivo mencionado da Constituição de 1937. No entanto, na atual Constituição, foi delegado ao legislador infraconstitucional que crie uma medida para proteger o trabalhador frente a despedida arbitrária.

¹⁵ Sum. 261 - Férias proporcionais. Pedido de demissão. Contrato vigente há menos de um ano (Res. 9/1986, DJ 30.10.1986 - Rep. com correção DJ 06.11.1986. Nova redação - Res. nº 121/2003, DJ 19.11.2003) O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

¹⁶ Sum. 71 - Férias Proporcionais. Contrato de Trabalho. Extinção (RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982. Nova Redação - Res. nº 121/2003, DJ 19.11.2003. Republicada no DJ de 27.04.2004 e de 05.05.2004 em razão de erro material na referência legislativa)

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT). Ex-prejulgado nº 51.

“ Art. 7.º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;” (Grifos nossos)

Assim entente o ilustríssimo Doutor Alexandre de Moraes¹⁷, ao escrever que o conceito de despedida arbitrária “funda-se na motivação disciplinar, técnica, econômica ou financeira”, assim é arbitrária a dispensa que não apresentar pelo menos um destes motivos.

Sérgio Pinto Martins¹⁸ entende por motivo técnico o que diz respeito a “organização da atividade da empresa”, motivo financeiro são as complicações “decorrentes das receitas e despesas da empresa”, motivo econômico, seria o que se relaciona com questões da administração pública que influenciaria no “custo da produção das atividades da empresa” e motivo disciplinar seria “pertinente a dispensa por justa causa” .

A arbitrariedade consiste em um abuso de poder por parte do empregador, onde, sem nenhum motivo justificante, a demissão do funcionário ocorre pela simples vontade do empregador em cessar o contrato.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência das Nações Unidas que visa promover as condições essenciais de trabalho à todas as pessoas, o tema “despedida arbitrária” já foi tratado por esta Organização no ano de 1982 na Convenção de Genebra na Suíça, onde através da 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho aprovaram a Convenção nº 158 que tinha como tema o “Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador”, esta convenção aconteceu no ano de 1982, foi ratificada pelo Brasil em 1995 e entrou em vigor no dia 10 de abril de 1996.

17 MORAES, Alexandre de. Direito constitucional. 30ª ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 104.

18 MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, 34 ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 214.

A Convenção Coletiva de 158 assegurou as seguintes regras:

SEÇÃO

A

Justificação do Término

Artigo

4º

Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Artigo 5º

Entre os motivos que não constituirão causa justificada para o término da relação de trabalho constam os seguintes:

- a) a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento de empregador, durante as horas de trabalho;
- b) ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade;
- c) apresentar uma queixa ou participar de um procedimento estabelecido contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer perante as autoridades administrativas competentes;
- d) a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional ou a origem social;
- e) a ausência do trabalho durante a licença-maternidade.

Artigo 6º

1. A ausência temporal do trabalho por motivo de doença ou lesão não deverá constituir causa justificada de término da relação de trabalho.

2. A definição do que constitui uma ausência temporal do trabalho, a medida na qual será exigido um certificado médico e as possíveis limitações à aplicação do parágrafo 1 do presente artigo serão determinadas em conformidade com os métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente Convenção.

Artigo 7º

Não deverá ser terminada a relação de trabalho de um trabalhador por motivos relacionados com seu comportamento ou seu desempenho antes de se dar ao mesmo a possibilidade de se defender das acusações feitas contra ele, a menos que não seja possível pedir ao empregador, razoavelmente, que lhe conceda essa possibilidade.

Artigo 8º

1. O trabalhador que considerar injustificado o término de sua relação de trabalho terá o direito de recorrer contra o mesmo perante um organismo neutro, como, por exemplo, um tribunal, um tribunal do trabalho, uma junta de arbitragem ou um árbitro.

2. Se uma autoridade competente tiver autorizado o término, a aplicação do parágrafo 1º do presente artigo poderá variar em conformidade com a legislação e a prática nacionais.

3. Poder-se-á considerar que o trabalhador renunciou a seu direito de recorrer contra

o término de sua relação de trabalho se não tiver exercido tal direito dentro de um prazo razoável após o término.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu Art. 165¹⁹ traz justificativas semelhantes as que estão presentes no dispositivo da Convenção, a capacidade ou comportamento deste seria equivalente motivo disciplinar ou técnico daquele; motivos econômicos ou financeiros da Consolidação das Leis do Trabalho, são motivos que afetariam o funcionamento da empresa, ressalvados na Convenção.

Não se trata de uma espécie de estabilidade do trabalhador, a questão proposta pela Convenção 158, propõem uma garantia de continuidade no emprego, enquanto o trabalhador estiver desempenhando suas funções corretamente, enquanto a empresa estiver atingindo o objetivo “lucro”, enquanto que não haja um motivo justificante que autorize o fim da relação, o empregador não poderia finalizá-la pelo simples desejo, trata-se sim de uma limitação do poder potestativo do empregador, com intuito de proteger o hipossuficiente da relação, protegendo assim o trabalhador contra a despedida arbitrária e evidenciando o caráter fundamental do direito ao trabalho previsto em nossa Constituição.

Este importante avanço rumo a proteção do trabalhador teve pouco tempo de vigência no Brasil, no mesmo ano que entrou em vigor, o Presidente da República, através do Decreto 2.100 de 20 de dezembro de 1996, tornou pública a denúncia da Convenção 158 feita pelo País à Organização Internacional do Trabalho, anunciando que a mesma deixaria de vigorar a partir de 20 de novembro de 1997.

No Brasil, o órgão encarregado de julgar a dispensa, é a Justiça do Trabalho e não está autorizada por lei a dispensa arbitrária, salvo nos casos de portadores de estabilidade no emprego.

¹⁹ Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CLIPAs não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

5.1.1 Garantia e estabilidade de emprego

A estabilidade é oriunda do princípio trabalhista da continuidade da relação de emprego e do princípio da proteção, respaldando-se ainda no princípio da causalidade da dispensa, impossibilitando a dispensa arbitrária ou abusiva, devendo propiciar ao empregado a segurança adequada para o desempenho de seu papel profissional.

A doutrina é divergente na definição dos institutos estabilidade e garantia. Amauri, Mascaro Nascimento²⁰ considera a estabilidade e a garantia institutos diferentes. A garantia no emprego abrange não só a restrição do direito potestativo de dispensa como também a instituição de mecanismos destinados à manutenção do emprego.

“Estabilidade” é a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador.

Já a “Garantia de Emprego” é a vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador. Tais garantias têm sido chamadas de estabilidades temporárias ou estabilidades provisórias, expressões contraditórias, mas que vêm se consagrando.

As hipóteses de estabilidade são as seguintes: estabilidade celetista, estabilidade do artigo 19 do ADCT, estabilidade do artigo 41 da CF e estabilidade advinda de ato empresarial.

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p.286.

- Estabilidade Celetista: a estabilidade por tempo de serviço era prevista no artigo 492 da CLT, no seguinte sentido: “O empregado que contar com mais de 10 anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas”. Ressalte-se que referida estabilidade, também conhecida como decenal, não tem como ser adquirida depois da entrada em vigor da Constituição Federal de 1988. A partir da nova ordem constitucional, a indenização por tempo de serviço foi substituída, de forma completa, pelo sistema do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

- Estabilidade do artigo 19 do ADCT – referido artigo garantiu estabilidade aos servidores públicos civis, em exercício na data da promulgação da Constituição, há pelo menos cinco anos continuados, que não tenham sido admitidos por meio de concurso público.

- Estabilidade do artigo 41 da CF – referido artigo determina que serão estáveis, após três anos de efetivo exercício, os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

- Estabilidade advinda de ato empresarial – o Direito do Trabalho admite a figura da estabilidade concedida pela estrita vontade unilateral do empregador, ou ajustada por acordo bilateral entre as partes

Já, as hipóteses de garantia de emprego são as seguintes: dirigente sindical; representante da CIPA; empregada gestante; empregado acidentado; representante da comissão de empregados; empregado membro da Comissão de Conciliação Prévia; membro do Conselho Curador do FGTS; membro do Conselho Nacional de Previdência Social;

- Dirigente Sindical

O art 8º, VIII, da Constituição Federal de 1988, in verbis:

e 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.

Houve, portanto, uma recepção qualificada do art. 543, §3º da CLT, in verbis:

Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

Logo, para ocorrer a dispensa de um dirigente sindical deve ocorrer primeiramente a apuração de falta grave do dirigente sindical, que deverá ser executado por meio da ação de inquérito judicial, caso contrário o ato da dispensa será considerado nulo de pleno direito.

Na mesma linha, o TST editou a Súmula 379:

DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 114 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT.

Nos termos do §4º do art. 543 da CLT, considera-se "cargo de direção ou representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei.

O §5º do art. 543 da CLT exige a comunicação ao empregador do registro da candidatura como requisito para o dirigente sindical ser destinatário da garantia provisória no emprego.

O TST editou a Súmula 369:

DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Além disso, o TST editou a OJ 266, firmando o entendimento de que o art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais.

- Dirigente de sociedade cooperativa de empregados

Dispõe o art. 55 da Lei 5.764/71, in verbis:

Os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos membros criadas gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo art. 543 da CLT.

Assim, o dirigente de cooperativa de empregados só poderá ser dispensado se praticar falta grave devidamente apurada em inquérito judicial. (CLT, art. 494 e 853)

- Empregado membro do Conselho Nacional de Previdência Social - CNPS

Segundo o disposto no art. 3º, §7º, da Lei 8.213/91:

"Aos membros do CNPS, enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, é assegurada estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo judicial.

Vale dizer, que o §7º do art. 3º da Lei 8.213/91 assegura aos representantes dos trabalhadores, titulares e suplentes, no CNPS os mesmos direitos dos dirigentes sindicais no que concerne a garantia provisória no emprego.

- Empregado membro do Conselho Curador do FGTS

Com base no art. 3º, §9º, da Lei 8.036/90:

"Aos membros do Conselho Curador, enquanto representantes dos trabalhadores, efetivos e suplentes, é assegurada estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivos de falta grave, regularmente comprovada através de processo sindical. (erro de grafia, pois se trata de processo judicial)"

É assegurado aos titulares e suplentes do Conselho Curador do FGTS os mesmos direitos dos dirigentes sindicais no que concerne a garantia provisória no emprego. Logo, somente poderão ser dispensados mediante inquérito judicial para a apuração de falta grave.

- Representante dos empregados nas comissões de conciliação prévia

De acordo com o art. 625-B, §1º, da CLT:

" é vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei."

Nos termos do §1º do art. 625-B da CLT, os empregados que atuarem nas Comissões de conciliação Prévia, como titulares ou suplentes, terão os mesmos direitos dos dirigentes sindicais no que concerne à garantia provisória no emprego (CF, art. 8º, VIII). Assim, a dispensa de tais empregados está condicionada ao ajuizamento, pelo empregador, do inquérito judicial para a apuração de falta grave (CLT, art. 494 e 853)

- Empregado de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA

O empregado eleito membro de CIPA, ainda que suplente, só poderá ser dispensado validamente se o empregador motivar a dispensa, ou seja, a sua dispensa será válida se o empregador provar a existência de motivo disciplinar (CLT, art. 482) ou outro motivo de ordem econômica, técnica ou financeira.

O artigo 165 da CLT dispõe da seguinte forma:

“Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.”

Houve a constitucionalização da garantia provisória no emprego do titular de representação dos empregados na CIPA, uma vez que o art. 10, II, “a”, do ADCT dispõe que até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da CF, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa “do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.”

Além disso, cumpre mencionar que por analogia, à garantia conferida ao dirigente sindical, já que ambos atuam em defesa de interesse de uma categoria profissional, ou parte dela, os suplentes eleitos são destinatários da garantia provisória no emprego.

Esse é o entendimento adotado pela Súmula 676 do STF:

“A garantia da estabilidade provisória prevista no art. 10, II, “a”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, também se aplica ao suplente do cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA)”.

O TST adotou a seguinte linha, mediante a Súmula 339:

“O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, “a”, do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.

II – a estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável.”

O cipeiro eleito e dispensado arbitrariamente ou sem justa causa não ajuizar a ação postulando a sua reintegração dentro de um prazo razoável ou depois de extinto o prazo da garantia provisória no emprego, não fará jus à indenização do período respectivo, salvo se provar a existência de motivo relevante para a sua inércia.

- Empregada gestante

A garantia da mulher gestante está prevista no art. 391 da CLT:

“Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.”

Houve recepção dessa norma pelo art. 10, II, “b”, do ADCT, porquanto o art. 10, II, “a”, do ADCT dispõe que até promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I da CF, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa “da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”

De acordo com o item II da Súmula 244 do TST, a garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia se restringe aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

Súmula 244 do TST:

“A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.”

O art. 391-A e seu parágrafo único da CLT ampliam garantia provisória do emprego:

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante

à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.
Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.

A atual jurisprudência do TST, assegura à empregada gestante o direito de postular indenização correspondente ao período de garantia provisória no emprego da gestante mesmo quando a ação ajuizada depois de exaurido tal período, conforme OJ 399 da SBDI-I:

OJ-SDI1-399. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. AÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA APÓS O TÉRMINO DO PERÍODO DE GARANTIA NO EMPREGO. ABUSO DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE AÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010)
O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estável.

- Empregado acidentado

De acordo com a previsão da Lei 8.213/91, art. 118:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

A garantia no emprego decorrente de acidente de trabalho, instituída pelo art. 118 da Lei 8.213/91, não colide com a garantia no emprego a que se refere o art. 7º, I, da *Lex Legum*.

No entanto, basta ler o caput do dispositivo constitucional para constatar que a Constituição não exclui a aplicação de outros direitos que visem à melhoria da condição social do trabalhador.

O TST editou a Súmula 378, cujo item II estabelece que:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado.

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

- Representante da comissão de empregados

O §3º do art. 510-D da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017, dispõe o seguinte:

Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

O referido dispositivo assegura ao membro eleito da Comissão de Representantes dos Empregados nas empresas com mais de duzentos empregados uma garantia provisória ao emprego de um ano, desde o registro de sua candidatura até um ano após o fim do mandato, salvo se o empregador comprovar, em caso de reclamação do trabalhador perante a Justiça do Trabalho, que a dispensa não foi arbitrária.

Aplica-se por analogia, ao empregado membro da Comissão de Representantes na Empresa o disposto no parágrafo único do art. 165 da CLT.

6. Dispensa sem justa causa:

A) empregado optante pelo FGTS

O empregador que extinguir o contrato de trabalho deverá conceder ao ex-empregado o aviso prévio ou indenizar o valor correspondente (ao aviso).

Além disso, deverá arcar ainda com o saldo de salários (se existir), 13º proporcional (Lei 4.090/62), férias vencidas ou proporcionais (CLT, art. 146 e 147), além dos valores relativos aos depósitos do FGTS do mês da rescisão e do mês imediatamente anterior (caso este ainda não tenha sido recolhido ao banco depositário), bem como o equivalente a 40% do total dos depósitos do FGTS realizado durante a vigência do contrato (sem desconto dos saques efetuados no período).

Caso a dispensa seja realizada no período de 30 dias, que antecede a data do reajuste salarial do empregado (data-base), este terá direito ainda a uma indenização adicional, no valor de um salário mensal (reajustado), com reflexos nas parcelas resilitórias, nos termos da Súmula 314 do TST:

Indenização adicional. Verbas rescisórias. Salário corrigido. Se ocorrer a rescisão contratual no período de 30 dias que antecede a data-base, observada a Súmula 182 do TST, o pagamento das verbas rescisórias com salário já corrigido não afasta o direito de indenização adicional prevista nas Leis 6.708 de 30.10.1979 e 7.238, de 28.10.1984.

B) Empregado estável

Se o empregado for detentor do direito a estabilidade no emprego, a extinção do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, só pode ser efetivada através de inquérito judicial para a apuração da falta grave (CLT, art. 494).

No caso de extinção da empresa ou fechamento do estabelecimento, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável é assegurada uma indenização correspondente a uma remuneração mensal por ano de serviço prestado, a ser paga em dobro, nos termos dos art. 497 e 498, ambos da CLT.

7. Dispensa com justa causa

Dá-se a justa causa quando o empregado pratica qualquer das faltas previstas no art. 482 da CLT, in verbis:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

- A justa causa

A estrutura da justa causa, salienta Amauri Mascaro Nascimento²¹:

“ importa na presença de alguns elementos que a corporificam e que são subjetivos e objetivos. O elemento subjetivo é a culpa do empregado entendida no sentido amplo, já que não será admissível responsabilizá-lo com os ônus que suporta se não agiu com imprevisão ou dolo. Os requisitos objetivos são: gravidade do comportamento do empregado, porque não há justa causa se a ação ou omissão não representem nada; o imediatismo da rescisão, sem o que pode desaparecer a justa causa comprometida pelo perdão tácito, com a falta de atualidade da dispensa em relação ao conhecimento do fato pelo empregador; a causalidade que é o nexo de causa e efeito entre a justa causa e a dispensa, observada com maior rigor nos sistemas jurídicos em que o empregador é obrigado a fornecer por escrito ao empregado o motivo da dispensa sem

²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p.297

possibilidade de alegar outro juízo; e a singularidade, para significar que é verdade a dupla punição pela mesma justa causa non bis in idem devendo a justa causa funcionar como ato motivador de uma penalidade, a advertência, ou a suspensão ou a dispensa. Não se confunde este ultimo aspecto com outro. Há justa causa decorrente de ato instantâneo e de ato habitual.”

Evaristo de Moraes Filho “justa causa é a rescisão unilateral do contrato de trabalho, sem ônus para nenhuma das partes, como todo ato faltoso ou culposamente grave, que faça desaparecer a confiança e a boa-fé que devem entre elas existir, tornando assim impossível o prosseguimento da relação” ²²

Caracterizada a justa causa, o empregado terá direito apenas ao saldo do salário e férias vencidas. Quanto as férias proporcionais, ainda que tenha sido dispensado por justa causa, o empregado fará jus as ferias proporcionais, em razão da Convenção 132 da OIT, *in casu*, por conter norma mais favorável à pessoa humana, prevalece sobre o § único do art. 146 da CLT (vide Título II, capítulo XXII, item 5.1)

O empregado dispensado por justa causa não tem direito a indenização (se estável), aviso prévio e 13º salário, bem como não poderá levantar imediatamente o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (se optante).

a) Improbidade

Improbidade é o ato desonesto praticado pelo empregado contra o patrimônio do empregador, ou de terceiro, relacionado com o trabalho.

Para a sua caracterização, a Justiça do Trabalho exige prova cabal, irrefutável, na medida em que implica comprometimento da honra e boa fama do empregado.

²² Moraes Filho, Evaristo de Apud. Lamarca, Antonio, Curso normativo de direito do trabalho, 2.ed, p 157

b) Incontinência de conduta

Incontinência de conduta é o comportamento irregular do empregado, incompatível com a moral sexual.

c) Mau procedimento

A diferença entre incontinência de conduta e mau procedimento é que a primeira está relacionada a moral sexual, já a segunda, é com relação a qualquer ato que fira a ética, no sentido lato do termo, ou seja, sentido amplo.

d) Negociação habitual

Negociação habitual é a prática reiterada de atos de comercio praticados pelo empregado em concorrência com a atividade econômica desenvolvida pelo empregador, salvo se houver autorização deste.

e) Condenação criminal sem sursis

O cumprimento de sentença criminal condenatória em regime de reclusão impede o cumprimento da principal obrigação do empregado: prestar serviço.

O fato que ensejou a condenação não precisa ser correlacionado com o contrato de trabalho.

f) Desídia

Desídia se trata da negligência do empregado no desempenho de suas funções. Só se configura pela repetição de atos comissivos e omissivos que importem em desleixo ou displicência.

A jurisprudência exige a aplicação de sanções anteriores (advertência e suspensão). A dispensa por justa causa só poderá ocorrer se constatada a aplicação de tais punições. No entanto, algumas vezes um único ato do empregado pode caracterizar a desídia, em razão da gravidade e se causou prejuízos diretos a outras pessoas.

g) Embriaguez

A embriaguez é o consumo exacerbado de álcool ou de tóxicos. A lei prevê duas formas: embriaguez habitual fora do serviço e na vida privada do empregado, mas desde que repercuta os efeitos da situação de ebriedade no ambiente de trabalho; e a embriaguez no serviço, que se consuma em um só ato, mediante a simples apresentação do trabalhador no local de trabalho em estado de embriaguez ou desde que se ponha tal estado durante o labor.

h) Violação de segredo

Trata-se da divulgação das patentes de invenção ou de uso ou conhecimento exclusivo da empresa sem autorização deste.

i) Insubordinação

É o descumprimento de ordens legais, pessoais e diretas, feitas pelo empregador.

j) Abandono de emprego

Dois pressupostos, cumulativos, são imprescindíveis para a sua caracterização: primeiro, o decurso de um prazo, fixado pela jurisprudência em 30 dias (salvo comprovação de que o empregado tenha conseguido um novo emprego), sem que o empregado compareça ao serviço; segundo, o *animus abandonandi*, ou seja, a intenção manifesta do empregado de por fim a relação de emprego.

k) Ato lesivo a honra e a boa fama

O ato lesivo a honra e a boa fama pode ter como vítima um colega de trabalho ou qualquer pessoa, mesmo que não vinculada com a empresa (exemplo: cliente), ou, ainda, o empregador ou superiores hierárquicos.

No que tange ao ato praticado contra qualquer pessoa é preciso que seja dentro do ambiente de trabalho. Já quanto ao ato lesivo a honra e a boa fama do empregador ou superiores hierárquicos, a justa causa pode ocorrer mesmo fora do ambiente de trabalho.

Em qualquer caso, não haverá justa causa se o empregado praticou o ato em legítima defesa, própria, como o revide imediato a uma agressão a sua honra, ou de outrem, no caso de revide a agressão a pessoa de sua família.

l) Ofensa física

Trata-se de agressão contra a pessoa do empregador, superior hierárquico, colegas de trabalho ou terceiros, no local de trabalho ou em estreita relação com o serviço, salvo em caso de legítima defesa.

A tentativa de agressão também é admitida como falta.

m) Prática constante de jogos de azar

São considerados jogos de azar apenas aqueles assim descritos pela legislação penal. É imprescindível a habitualidade no comportamento do empregado.

n) Atos atentatórios a segurança nacional

Tal falta é incompatível com o regime democrático instalado a partir da CF de 1988.

o) Perda de habilitação

A Lei 13.467/2017 acrescentou a alínea “m” ao art. 482 da CLT, prevendo a possibilidade de dispensa do empregado por justa causa na hipótese de perda da habilidade ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Tal hipótese, é decorrente da cassação da habilitação profissional do empregado, desde que caracterizada sua conduta dolosa, como por exemplo de um motorista que teve sua carteira de habilitação cassada por conduta dolosa, mas essa regra também pode ser aplicada para outros profissionais.

8. Rescisão indireta do contrato de trabalho (dispensa indireta)

A rescisão indireta (conhecida também como dispensa indireta) é o término do contrato de trabalho, por iniciativa do empregado, em razão de uma justa causa praticada pelo empregador.

Nesse caso, se o empregado se desincumbir do seu ônus de comprovar a justa causa perpetrada pelo empregador, ele terá os mesmos direitos como se a extinção do contrato tivesse ocorrido por iniciativa do empregador e sem justa causa, inclusive fazendo jus ao aviso prévio.

A natureza jurídica da rescisão indireta é híbrida, eis que se trata de uma mescla de demissão e de despedida.

O artigo 483 da CLT prevê as causas que ensejam a rescisão indireta:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras “d” e “g”, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Nas hipóteses de não cumprimento das obrigações contratuais pelo empregador e redução do trabalho, é facultado ao empregado, quando pleitear a rescisão indireta do contrato e o pagamento das verbas devidas, permanecer no serviço até o final do processo.

Caso o empregado continue trabalhando após a propositura da ação, a decisão judicial que der procedência a dispensa indireta poderá considerar a rescisão contratual na data do trânsito em julgado e não na data em que fora ajuizada a ação.

Desde que comprovado o motivo que ensejou da rescisão indireta, o empregado deverá receber o saldo do salário, aviso prévio, decimo terceiro salário, férias vencidas e proporcionais, acrescidas de um terço, liberação do fundo de garantia, multa de 40% e entrega da guia de seguro desemprego.

No entanto, se a ação for julgada improcedente, o empregado não fará jus a nenhum direito quanto as verbas rescisórias, devendo receber apenas o saldo do salário e as férias vencidas.

8.2 Elementos de caracterização da rescisão indireta:

a) forem exigidos serviços superiores as suas forcas, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato

Ocorre quando for violado os dispositivos dos artigos 198, 390 ou 405, § 5º, da CLT, exigindo a remoção de objetos com peso superior a 60 quilogramas, se empregado, 20 quilogramas (trabalho continuo) ou 25 quilogramas (trabalho ocasional), se empregada ou aprendiz.

Contudo, o termo “forças” não pode ser analisado de forma restritiva, eis que tal expressão engloba as acepções de força muscular, aptidão para a tarefa, capacidade profissional.

Já quanto ao serviço defeso em lei, trata-se de atividades proibidas pela lei penal ou oferecem risco a vida do trabalhador ou do próximo.

O trabalho contrário aos bons costumes é o trabalho ofensivo a moral publica.

Serviços alheios ao contrato representam a execução de tarefas exigidas pelo empregador e que são contrarias aos serviços pelo qual o empregado fora contratado.

- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo

Trata-se de repreensões ou medidas punitivas desfundamentadas, configurando uma perseguição ou intolerância ao empregado.

Deve ser respeitado o princípio da proporcionalidade entre a natureza da falta e a penalidade aplicada ao trabalhador.

- c) correr perigo manifesto de mal considerável

Tem como intuito impedir que o empregador submeta o empregado a condições de risco iminente

- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato

Segundo entendimento doutrinário dominante, não é qualquer obrigação contratual inadimplida que enseja a rescisão indireta, deve ficar caracterizada a falta grave do empregador, este é o requisito.

- e) praticar o empregador os seus prepostos, contra ele ou pessoas de suas famílias, ato lesivo da honra e boa fama

Prática pelo empregador ou preposto, contra o empregado ou pessoas de sua família, de ato lesivo contra a honra e boa fama, envolve as hipóteses de injúria, calúnia e difamação. A ocorrência de legítima defesa exclui a justa causa do empregador.

Na ocorrência de tal hipótese, o empregado poderá requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, bem como requerer indenização por danos morais, sem prejuízo das verbas rescisórias pertinentes como se fosse dispensa sem justa causa.

f) O empregador ou seus prepostos o ofenderem fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem

É ônus do empregado comprovar que sofreu a ofensa física em si ou de algum membro de sua família e é do empregador o ônus de comprovar legítima defesa, própria ou de outrem.

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários

Tal hipótese trata-se da caracterização da alteração do contrato in pejus para o empregado que realizar trabalho por peça ou tarefa e tem a diminuição do trabalho, afetando sensivelmente a importância dos salários.

h) Desempenho de obrigação legal

O §1º do artigo 483 da CLT prevê que o empregado pode suspender a prestação do serviço ou rescindir o contrato quando tiver que desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

O ônus é do empregado, de provar a incompatibilidade do desempenho da atividade legal com a continuidade da relação empregatícia.

No entanto, quando se trata de uma obrigação legal de iniciativa do empregado, este terá a opção de pedir a suspensão do contrato de trabalho ou a rescisão indireta deste.

i) morte do empregador

Caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho. Tal regra só se aplica se o empregador for pessoa física ou constituído em empresa unipessoal.

9. Culpa recíproca

A culpa recíproca ocorre quando empregado (art. 482, CLT) e empregador (art. 483, CLT), concomitantemente incorrem em justa causa e dessa situação resulta o término do contrato de trabalho.

Em caso de culpa recíproca, a indenização será devida pela metade (art. 484 da CLT). A multa indenizatória passará a ser de 20% e o empregado poderá levar os depósitos fundiários, mas não terá direito ao seguro desemprego.

Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484, CLT), o TST entendia que o empregado não tinha direito ao aviso prévio, as férias proporcionais e a gratificação natalina do ano respectivo (sum. 14). Esse entendimento foi revisto pela Res. 121/03, com a nova delação da Súmula 14: “Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% do valor do aviso-prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais”

10. Cessação do contrato por desaparecimento de uma das partes

a) extinção da empresa

Se a empresa for individual (morte do empresário-empregador), o empregado tem a faculdade de rescindir o contrato (CLT, art. 483, §2º), eximindo-se da obrigação de indenizar ou dar aviso prévio aos sucessores do empregador.

Se o empregador não se constituir em empresa individual (qualquer que seja a sociedade empresaria) e a extinção não for resultante de força maior (CLT, art 501 a 504), o empregado terá direito ao saldo de salários, férias vencidas e/ou proporcionais, 13º salário proporcional, aviso prévio, FGTS (+ 40%) e indenização integral (se estável)

Havendo força maior, o empregado terá os mesmos direitos acima, salvo com relação a indenização ou FGTS, os quais serão reduzidos a metade, nos termos do inciso II artigo 502 da CLT.

b) morte do empregado

Como o contrato de trabalho é *intuitu personae* com relação ao empregado, então sua morte ocasiona na extinção automática do pacto de labor.

Nesses casos, os herdeiros tem direito ao saldo de salário, férias vencidas e/ou proporcionais, 13º salário proporcional e levantamento do FGTS.

Neste caso não são devidos: aviso prévio e indenização de 40% referente ao FGTS.

Já, se a morte do empregado se deu em decorrência de um acidente de trabalho, os herdeiros poderão pleitear indenização por danos morais e dependendo do caso até mesmo danos materiais, sendo a Justiça do Trabalho competente para processar e julgar a presente ação.

11. Extinção por acordo entre as partes

Neste caso, o empregado e empregador podem celebrar acordo para por fim a relação de emprego, tal modalidade de extinção contratual é chamada de distrato.

O acordo deve obedecer as previsões do artigo 477 da CLT.

Renato Saraiva faz a seguinte observação:

“tendo em vista os princípios protetivos vinculados ao direito do trabalho, que objetivam proteger o obreiro, parte hipossuficiente na relação jurídica de emprego, mesmo que operacionalizado o distrato, ao trabalhador deverão ser assegurados todos os direitos, como se a ruptura fosse imotivadamente deliberada pelo empregador.”

Não há previsão legal para o levantamento do FGTS (Lei 8.036/90, art. 20).

No entanto, o doutrinador José Ribamar da Costa salienta que: “Na realidade, porém, as partes sempre arranjam uma forma para movimentar os depósitos, como é de sobejo conhecimento de todos”.

Ocorre que, por força da Lei 9.491 de 09.09.1997, os valores correspondentes a indenização de 40% dos depósitos realizações na conta vinculada, bem como o percentual de 8% dos valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão, deixaram de ser entregues diretamente ao empregado no ato rescisório, passando a ser depositado na conta vinculada do empregado.

Vale frisar que no caso de distrato não pode ser negociado os direitos irrenunciáveis do trabalhador, como: salários, férias e 13º salário.

Todas as considerações jurisprudenciais e doutrinaria devem ser examinadas a luz do artigo 484 – A inserido pela Lei 13.467/2017, in verbis:

“Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

Ao analisar o artigo acima transcrito, resta evidente que as alíneas “a” e “b” são de duvidosa constitucionalidade, eis que contrariam o disposto no caput do art. 7º e os incisos III e IV do art. 1º da CF, pois tais alíneas preveem a redução de valores de dois direitos fundamentais dos trabalhadores.

O Enunciado 59 aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (Brasília 2017) adota a tese de que a “extinção do contrato de trabalho por mutuo consentimento prevista no artigo 484 – A da CLT se encontra submetida ao escrutínio quanto a validade formal e substancial do termo de rescisão, a luz dos artigos 138 a 188 do Código Civil c/c o artigo 8º, §1º da CLT e do artigo 9º da CLT.

12. Dispensa Coletiva

A dispensa coletiva é uma modalidade de término de contrato de trabalho, por ato unilateral do empregador, em que se tem a dispensa simultânea de vários trabalhadores (em determinado lapso temporal), sem que se tenha a substituição dos empregados dispensados.

Podem existir varias causas, mas o objetivo é a redução definitiva do quadro de empregados da empresa.

Para Jorge Cavalcanti Boucinhas²³, a dispensa coletiva se trata de:

²³ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Exigência de Negociação Coletiva antes de Dispensa Coletivas. Revista Juris Síntese, nº85, set/out.2010

“qualquer que seja a sua razão, não pode ser encarada como uma soma de despedidas individuais, nem na comissão, nem nos efeitos. Tampouco representa o mesmo que uma dispensa plúrima, outra modalidade de resilição simultânea de vários contratos de trabalho. A sua caracterização, portanto, não pode se basear em critério exclusivamente quantitativo.”

O objetivo do empregador ao adotar tal prática não é abrir vagas ou reduzir, provisoriamente o numero de empregados. Seu desígnio é, ao contrario, diminuir definitivamente o quadro de pessoas. A causa da dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas apenas visando a necessidade da empresa.

De acordo com a sua motivação, podemos classificar a dispensa coletiva como decorrência:

a) força maior – é o caso da extinção da empresa ou de um dos seus estabelecimentos;

b) aspecto tecnológico – a inclusão de novas tecnologias a atividade econômica, a qual gera a redução da mão de obra adotada na produção;

c) elemento econômico – problemas financeiros que levam a diminuição da produção e a consequente necessidade da dispensa de empregados;

d) organização de trabalho – a empresa, por adotar novos mecanismos de rotinas de trabalho, produção e utilização da força de trabalho, tem a necessidade de redução de postos de trabalho.

Não há na ordem jurídica nacional nenhum regulamento específico que regule a dispensa coletiva.

A dispensa coletiva, sem a realização de negociação coletiva prévia, fere uma série de valores e princípios:

a) boa-fé contratual objetiva, visto que a sua adoção revela falta de lealdade e transparência quanto aos reais motivos da dispensa coletiva;

b) a função social do contrato, na medida em que os seres coletivos, no trato das relações coletivas devem adotar o primado da solidariedade (art. 3º, I, CF);

c) justiça social (art. 170, caput, CF);

d) dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF)

Contrariando a jurisprudência do TST (RO – 6155-89.2014.5.15.0000, SDC, Rel. Min. Maria de Assis Calsing), a qual entende que a dispensa imotivada coletiva (ou em massa) de trabalhadores caracteriza abuso de direito e precisa de autorização prévia do sindicato da categoria profissional correspondente ou previsão em instrumento coletivo, a Lei 13.467/2017 inseriu na CLT o art. 477 – A, o que dispõe da seguinte forma:

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

No entanto, o Enunciado 57 aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho sustenta que o art. 477 – A da CLT é inconstitucional, pois viola os artigos 1º, III, IV, 6º, 7º, I, XXVI, 8º, III, IV, 170, caput, III e VIII, 193 da Constituição Federal, como também o artigo 4ª da Convenção de 98, o artigo 5º da Convenção 154 e o art. 13 da Convenção de 158, todas da OIT. Além de violar ainda a vedação ao retrocesso social. As questões relativas a dispensa coletiva deverão observar:

a) o direito de informação, transparência e participação da entidade sindical;

b) o dever geral de boa-fé objetiva;

c) o dever de busca de meios alternativos as demissões em massa.

13. Plano de demissão incentivada

Garantido pela legislação brasileira, é um instrumento utilizado tanto por empresas estatais como privadas. Assim, aderindo ao Plano de Demissão Voluntária, ou PDV, o empregado deve receber, além das verbas rescisórias devidas em caso de dispensa sem justa causa, valores extras de modo a tornar mais atraente para o empregado a ruptura contratual.

Os planos de demissão incentivada, assim, são adotados com o escopo precípua de promover uma reciclagem nos quadros de pessoal das empresas, reduzir o quadro de trabalhadores em razão de crise econômico-financeira ou para absorção de tecnologias. Em contrapartida, são ofertadas aos trabalhadores desligados vantajosas condições financeiras e atrativos pecuniários em caso de adesão. A exigência da negociação prévia com o sindicato profissional e/ou a implantação de formas alternativas ou compensativas da dispensa coletiva (como férias coletivas, suspensão do contrato para participação de cursos de qualificação profissional³ e planos de demissão voluntária ou incentivada) podem ser meios eficazes contra o desemprego em massa. Essa solução prestigia, portanto, o primado do trabalho. A negociação coletiva coloca os sindicatos profissionais como partícipes do problema econômico, tecnológico, sistêmico ou análogo por que passa a empresa e que ameaça a continuidade dos empregos. Soluções encontradas dessa negociação que atendam ambas as partes trarão menor impacto na vida de cada trabalhador. Favorecem, assim, um melhor bem-estar individual e, conseqüentemente, social. Mesmos planos de demissão voluntária, que, normalmente, preveem uma indenização pecuniária para estimular pedidos de demissão do empregado, permitem um grau de maior satisfação dos atingidos pelo corte nos empregos. A compensação financeira oferecida é, em muitos casos, utilizada para abertura de negócio próprio ou para satisfação pessoal do aderente.²⁴

A reforma trabalhista, por meio da Lei 13.467/2017, inseriu na CLT o artigo 477-B:

Art. 477 – B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

24 CHEHAB, Gustavo Carvalho. **A dispensa coletiva e a ordem social**. Revista de Informação Legislativa. Brasília, Ano 52, número 205, jan/mar, 281-296, 2015, p. 293.

13.2 Formalização dos planos de demissão voluntária

O Plano de Demissão Voluntária na sua estrutura formal, é composto basicamente pelos seguintes elementos:

- acordo coletivo válido
- previsão expressa no acordo coletivo sobre o plano de demissão incentivada e sua consequente quitação geral;
- apresentação da justificação do plano;
- deve envolver partes ligadas por relação jurídica de emprego;
- os direitos envolvidos devem ser patrimoniais e transacionáveis;
- liberdade de adesão;
- condições de igualdade sem discriminação de trabalhadores;
- bilateralidade, demonstrando reciprocidade de concessões;
- descrição das vantagens concedidas, explicitando as verbas de incentivo como isenção de imposto de renda e contribuição previdenciária.

13.3 Acordo Coletivo

O acordo coletivo está previsto no §1º do art. 611, segundo o qual:

Art. 611. É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condição de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho. (CLT)

Mauricio Godinho Delgado define acordo coletivo como:

O pacto de caráter normativo pelo qual um sindicato representativo de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas empresas, às relações individuais de trabalho. (2011, p. 152)

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) estabelece as condições que regem as relações trabalhistas entre os sindicatos e uma ou mais empresas. Para isso, há regras que precisam ser cumpridas, o que exige a atenção dos empregadores.

A formalização junto ao Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) é uma delas.

Diferentemente da Convenção Coletiva de Trabalho, assinada entre sindicatos patronal (empresários/empresas) e profissional (trabalhadores), o Acordo é um instrumento normativo celebrado apenas entre o sindicato da categoria e uma ou mais empresas, mas as condições por ele instituídas se aplicam apenas às companhias que assinaram o documento e a seus respectivos empregados.

A legislação impõe a realização de uma assembleia geral com os trabalhadores da empresa que pretende firmar o acordo.

Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos.

Parágrafo único - O quórum de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados.

Outro quesito é a ampla divulgação da convocação dos funcionários que serão afetados pela negociação. Ela deve ser feita pelo sindicato profissional, sendo que a forma do anúncio seguirá o que estiver previsto em seu estatuto. Alguns, por exemplo, determinam a publicação da chamada em jornais.

O número mínimo de participantes também é decidido conforme o regulamento da entidade sindical.

Cumpridas todas essas etapas, é obrigatório o registro do ACT por meio do sistema mediador do MTPS. O cadastramento, além de possibilitar o acesso ao conteúdo por parte de qualquer interessado, valida o Acordo, considerando a verificação da legitimidade do sindicato que o celebrou e do cumprimento dos requisitos.

Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho nos demais casos.

É imprescindível que as empresas se certifiquem do registro, uma vez que, se o instrumento normativo da companhia não estiver no sistema, a aplicação do documento pode ser questionada judicialmente e acarretar ônus ao empregador, além de sérias implicações nos contratos individuais de trabalho.

13.4 Adesão ao PDV

A declaração de vontade do empregado, nos termos de adesão ao plano de demissão voluntária deve ser manifestamente expressa, para não acarretar litígios futuros, acerca da legalidade ou não de tal transação.

Há de se consignar no termo de adesão a livre e espontânea vontade do empregado em aderir ao plano, pois no ato da adesão há uma transação, com negociação de direitos decorrentes da relação de trabalho, que geram vantagens e concessões recíprocas, o que pressupõe-se que tal transação foi feita com base na livre manifestação de vontade das partes, principalmente se nele não contiver qualquer ressalva fundamentada, tratando-se, portanto, de ato jurídico perfeito, não dando ensejo a um futuro pleito das verbas decorrentes daquele vínculo trabalhista no recibo discriminadas.

Deve-se, ainda, destacar que, se não há concessão mútua, pode-se estar diante de uma renúncia e não de uma transação.

Se for constatado que a adesão ao plano de demissão voluntária se deu em razão de coação da Reclamada, tal adesão será nula e o empregado deverá ser reintegrado aos quadros da empresa, conforme posicionamento dos Tribunais:

RECURSO ORDINÁRIO. 1. ADESÃO AO PLANO DE DESMISSÃO VOLUNTÁRIA. EMPREGADO ESTÁVEL. DOENÇA OCUPACIONAL. COAÇÃO. INVALIDADE. A adesão a plano de demissão voluntária - PDV, equivale à renúncia tácita ao direito de estabilidade provisória. Entretanto, quando analisamos a livre manifestação do autor em aderir ao PDV, nos deparamos com a prova de vício de vontade, o que possibilita a esta Justiça Laboral anular a adesão do empregado ao PDV, por vício de consentimento e deferir-lhe o pedido sucessivo de indenização do período estabilitário correspondente. (TRT-1 - RO: 00002921320115010077 RJ, Relator: Mario Sergio Medeiros Pinheiro, Data de Julgamento: 08/06/2015, Primeira Turma, Data de Publicação: 15/06/2015)

COAÇÃO - ADESÃO A PDV MEDIANTE VÍCIO DE CONSENTIMENTO - NULIDADE DA DESPEDIDA. REINTEGRAÇÃO Demonstrado nos autos o vício de consentimento no ato de adesão a PDV, caracterizado pela coação psicológica, impõe-se sua anulação. Contudo, os efeitos financeiros da reintegração ao emprego devem observar a data de ajuizamento da reclamação, visto que o vício de consentimento não torna nulo o ato, mas apenas anulável, surtindo seus efeitos enquanto não anulado, cf. art. 171, II, do Código Civil. (TRT-22 - RO: 1410200300222001 PI 01410-2003-002-22-00-1, Relator: FAUSTO LUSTOSA NETO, Data de Julgamento: 12/09/2005, TRIBUNAL PLENO, Data de Publicação: DJT/PI, Página 9, 6/10/2005)

Como o Direito do Trabalho envolve direitos irrenunciáveis, a transação deve ser vista com muito rigor.

De qualquer forma, inexistindo vício de vontade ou óbice à adesão do empregado ao plano de desligamento voluntário, tais como estabilidade provisória ou instrumento normativo prevendo o contrário, é legal a transação entabulada entre as partes.

Este procedimento, ainda que amplamente discutível tanto ética como moralmente, é condizente com os princípios do Direito do Trabalho, haja vista

o poder de direção que é conferido ao empregador, podendo, este dispensar livremente o empregado do trabalho.

13.5 Quitação Geral

TST

Em 27 de setembro de 2002, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Orientação Jurisprudencial 270 por meio de sua Seção Especializada de Dissídios Individuais, nos seguintes termos:

“270. PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS (inserida em 27.09.2002)
A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica *quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.*”

Esta tendência jurisprudencial adotada pela mais alta Corte Trabalhista foi fruto de 16 julgados que entenderam, diante do particularismo inerente ao direito do trabalho, seria inviável aceitar-se a transação extrajudicial com efeitos amplos a tal ponto de obstaculizar eventual ação judicial pelo empregado, pois, antes de tudo o empregado seria a parte mais frágil na relação capital e trabalho, inclusive o próprio sindicato profissional que teria sua capacidade negocial reduzida ante a escassez de empregos.

A título ilustrativo transcreve-se trechos de dois acórdãos que contribuíram para a criação da mencionada orientação jurisprudencial:

“PLANO DE DEMISSÃO INCENTIVADA - TRANSAÇÃO - VALIDADE - VIOLAÇÃO DO ART. 896 DA CLT.
A transação extrajudicial, através da rescisão do contrato de emprego em virtude de o empregado aderir a Plano de Demissão Voluntária, implica quitação exclusivamente das parcelas recebidas e discriminadas a título de indenização, não importando em quitação total de prestações outras do contrato de emprego, estranhas ao instrumento

de rescisão contratual.”
(Brasília, 27 de agosto de 2001. Carlos Alberto Reis de Paula Relator. Acórdão, SBDI-1, Processo E-RR nº 496494, ano 1998, Publicação DJ 06/09/2001).

AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ADESÃO A PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. QUITAÇÃO GERAL DO CONTRATO DE TRABALHO. INOCORRÊNCIA. INCIDÊNCIA DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 270 DA SBDI-1 DO C. TST. Incontroverso nos autos que o PDV a que aderiu o Reclamante não foi objeto de ajuste mediante acordo coletivo de trabalho, tendo o E. Regional de origem consignado que "em se tratando de transação extrajudicial, realizada no âmbito juslaboral, com a suposta finalidade de prevenir litígio, a questão deve ser analisada com naturais reservas, sobretudo quando firmada durante a vigência do contrato de trabalho e sem a participação do Sindicato representativo da categoria profissional do autor, como na hipótese". O entendimento firmado pelo E. STF no que tange à adesão do empregado a PDV foi no sentido de que a condição de quitação ampla, geral e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de trabalho deve constar não apenas dos instrumentos celebrados entre empregado e empregador, mas também, expressamente, em acordo coletivo de trabalho autorizando a empresa a instituir tal programa de desligamento voluntário, o que não ocorreu no caso "sub judice". Desse modo, a Corte Constitucional entende que, para se poder considerar o contrato de emprego amplamente quitado em todos os seus haveres, é imprescindível que tal se dê mediante negociação coletiva com o ente sindical representativo da categoria profissional dos empregados, e que tal condição conste de forma expressa e indubitável nos termos do acordado coletivamente. "In casu", o PDV implantado o foi através de regulamento interno da Ré, e não por norma coletiva, tendo sido ressaltado no v. acórdão que "o TRCT carreado aos autos (...) não consigna o pagamento de nenhuma parcela ora vindicada, tendo o reclamante nele registrado suas ressalvas, inclusive, quanto à ausência de participação do Sindicato assistente na adesão ao PDV, o que torna o caso em tela ímpar, que o distingue da situação analisada recentemente pelo Excelso STF, no RE 590.415", aplicando-se, à hipótese, as diretrizes havidas na Orientação Jurisprudencial nº 270 da SBDI-1 do C. TST. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento. (TST - Ag-AIRR: 103461420165180231, Data de Julgamento: 23/10/2018, Data de Publicação: DEJT 26/10/2018)

AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ADESÃO A PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. QUITAÇÃO GERAL DO CONTRATO DE TRABALHO. INOCORRÊNCIA. INCIDÊNCIA DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 270 DA SBDI-1 DO C. TST. Incontroverso nos autos que o PDV a que aderiu o Reclamante não foi objeto de ajuste mediante acordo coletivo de trabalho, tendo o E. Regional de origem consignado que "em se tratando de transação extrajudicial, realizada no âmbito juslaboral, com a suposta finalidade de prevenir litígio, a questão deve ser analisada com naturais reservas, sobretudo quando firmada durante a vigência do contrato de trabalho e sem a participação do Sindicato representativo da categoria profissional do autor, como na hipótese". O entendimento firmado pelo E. STF no que tange à adesão do empregado a PDV foi no sentido de que a condição de quitação ampla, geral e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de trabalho deve constar não apenas dos instrumentos celebrados entre empregado e empregador, mas também, expressamente, em acordo coletivo de trabalho autorizando a empresa a instituir tal programa de desligamento voluntário, o que não ocorreu no caso "sub judice". Desse modo, a Corte Constitucional entende que, para se poder considerar o contrato de emprego amplamente quitado em todos os seus haveres, é imprescindível que tal se dê mediante negociação coletiva com o ente sindical representativo da categoria profissional dos

empregados, e que tal condição conste de forma expressa e indubitável nos termos do acordado coletivamente. "In casu", o PDV implantado o foi através de regulamento interno da Ré, e não por norma coletiva, tendo sido ressaltado no v. acórdão que "o TRCT carreado aos autos (...) não consigna o pagamento de nenhuma parcela ora vindicada, tendo o reclamante nele registrado suas ressalvas, inclusive, quanto à ausência de participação do Sindicato assistente na adesão ao PDV, o que torna o caso em tela ímpar, que o distingue da situação analisada recentemente pelo Excelso STF, no RE 590.415", aplicando-se, à hipótese, as diretrizes havidas na Orientação Jurisprudencial nº 270 da SBDI-1 do C. TST. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento. (TST - Ag-AIRR: 103461420165180231, Data de Julgamento: 23/10/2018, Data de Publicação: DEJT 26/10/2018)

Como se extrai dos fundamentos de referidos acórdãos, o entendimento do TST tinha como lastro a premissa de que o empregado não teria liberdade para decidir o melhor para si e que o próprio sindicato se veria coagido diante da crise de empregos. Enfim, o foro adequado para transacionar direitos seria diante de um juiz.

Embora muitos juristas achem que o posicionamento do TST é protecionista, tal entendimento não deve prosperar, haja vista que não se trata de protecionismo e sim de constitucionalidade, eis que os direitos trabalhistas são fundamentais e indisponíveis, ou seja, irrenunciáveis. Sendo assim, resta evidente que a quitação dada no contrato se restringe apenas ao que fora quitado no termo de rescisão, e o que não fora considerado na rescisão significa que ainda está pendente de transação.

Portanto, as rescisões contratuais decorrentes da adesão de empregados a programas de demissão voluntária somente importavam em quitação quanto às parcelas e valores discriminados no recibo, o que sujeitava a empresa a responder judicialmente por eventual ação trabalhista proposta pelo ex-empregado, não obstante os benefícios extralegais concedidos.

- Supremo Tribunal Federal

O STF ao julgar em 30.4.2015 o recurso extraordinário (RE)

590.415/SC, por unanimidade, conheceu e deu-lhe provimento, fixando em repercussão geral a seguinte tese:

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

Na decisão proferida no **Recurso Extraordinário nº 590.415**, restou claramente consignado que o plano de incentivo ao desligamento tão somente enseja quitação geral ao contrato de trabalho quando demonstrada a **inequívoca intenção dos empregados neste sentido**, devendo a cláusula de quitação geral constar expressamente no acordo coletivo e em todos os documentos relativos ao PDV, bem como ter sido instituída após ampla manifestação de vontade dos interessados, por meio de assembleias para discutir e votar a questão. Privilegiou-se, assim, o direito fundamental à informação.

O entendimento do Supremo Tribunal Federal em seu posicionamento entende que não há mais a figura do empregado como hipossuficiente, eis que ele tem o apoio do sindicato para participar da negociação coletiva.

“48. Não socorre 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”. 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 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.”

Eis os parâmetros estabelecidos pela decisão do STF, para reconhecer válida a transação:

- o PDV ao qual se entendeu válida a quitação geral foi aprovado por acordo coletivo, que contou com ampla e intensa participação dos empregados, os quais compareceram a diversas assembleias para negociação de seus termos e inclusive pressionaram seus sindicatos a celebrá-los, sendo certo a previsão de quitação geral constou claramente de toda a documentação pertinente, tudo com assistência integral do sindicato em todos os atos praticados na rescisão;
- Além disso, a homologação das rescisões contratuais contou com assistência da Delegacia do Trabalho, que reiterou os efeitos da quitação;
- Assim, por evidente o respeito à vontade dos empregados, entendeu o STF que a transação no referido caso foi válida, devendo-se proteger da quitação tão somente o “patamar civilizatório mínimo”, composto pelas parcelas de indisponibilidade absoluta do empregado, dentre as quais, as questões relacionadas às normas de saúde e segurança do trabalho, às quais em hipótese alguma podem ser objeto de transação nestes termos.

Observe-se, ainda, que as decisões proferidas pelo C. STF apreciam a Constituição Federal, e nunca a legislação ordinária. Assim, considerando-se que o julgamento do Recurso Extraordinário nº 590.415 foi integralmente pautado pela ordem constitucional vigente à época da decisão, tem-se que **o entendimento já consagrado pela referida Corte deve nortear a interpretação do artigo 477-B da CLT** (norma infraconstitucional). Por tal motivo, ainda que referido artigo de lei ordinária não aponte expressamente a necessidade de que a cláusula de quitação geral, com inequívoca ciência dos empregados, conste do acordo coletivo, outra não pode ser a conclusão, eis que é esta a interpretação atribuída pelo STF em decisão com repercussão geral.

Tal entendimento do STF tem efeito vinculante:

RECURSO DE EMBARGOS SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 11.496/2007 - BANCO DO BRASIL S.A. (SUCESSOR DO BANCO DO ESTADO DE SANTA CATARINA S.A. - BESC) - PLANO DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO - PDI -

TRANSAÇÃO - QUITAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA DO CONTRATO DE TRABALHO - DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NO RE 590.415 - JUÍZO DE RETRATAÇÃO - ART. 1.040, II, DO CPC. 1. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que a transação extrajudicial que importa na rescisão do contrato de trabalho, ainda que autorizada por norma coletiva e efetuada mediante a adesão do empregado a programa de demissão incentivada, não acarreta a sua quitação plena (Orientação Jurisprudencial nº 270 desta Subseção). 2. Contudo, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 590.415, com repercussão geral reconhecida, fixou, por unanimidade, a tese de que a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado. 3. Ressalvado o entendimento pessoal deste relator, impõe-se adotar o posicionamento externado pelo Supremo Tribunal Federal na referida decisão, dotada de efeito vinculante, e que trata da mesma situação fático-jurídica ora examinada. 4. Juízo de retratação exercido, nos termos do art. 1.040, II, do CPC/2015 para prover os embargos. Recurso de embargos provido. (TST - E-ED-RR: 7006856620045120001, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 28/02/2019, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 15/03/2019)

13.6 Previsão de quitação geral no acordo coletivo

Para aplicação da quitação geral nos casos de rescisão contratual advinda de adesão ao plano de demissão voluntária a necessidade de que a cláusula de quitação conste expressamente dos instrumentos de negociação coletiva e do termo individual que o trabalhador irá assinar, impondo-se, ainda, a ampla divulgação das condições em que fixadas a transação. Quer-se, com isso, viabilizar a investigação da higidez da manifestação da vontade do empregado, individualmente, ao aderir ao plano. A publicidade e transparência são espectros do princípio da boa-fé objetiva.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. ADESÃO DO EMPREGADO A PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (PDV). QUITAÇÃO GERAL. VALIDADE. Demonstrada possível contrariedade à Súmula 330 do TST. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se dá provimento, para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA. ADESÃO DO EMPREGADO A PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (PDV). QUITAÇÃO GERAL. VALIDADE. Nos termos da decisão do STF (RE nº 590.415), a adesão do empregado ao PDV apenas implicará eficácia liberatória geral do contrato de trabalho quando forem preenchidos dois requisitos cumulativos, quais sejam, (a) que "essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano", (b) bem como nos "demais instrumentos celebrados com o empregado". No caso dos autos, o PDV não foi instituído por meio de acordo coletivo de trabalho, mas sim unilateralmente

pela reclamada, circunstância que por si só afasta a eficácia liberatória geral do contrato de trabalho. Os instrumentos individuais assinados pelo empregado, ainda que contenham previsão de quitação total, não dispensam a existência de acordo coletivo nos moldes estabelecidos. A assistência do sindicato no momento da rescisão contratual não se confunde com negociação coletiva, logo, não tem o condão de enquadrar o caso no entendimento do Supremo Tribunal Federal. A Súmula 330 do TST não autoriza quitação total e indiscriminada em decorrência de assistência sindical no momento de assinatura do TRCT. Ausentes os requisitos cumulativos para o reconhecimento da quitação total por meio de Programa de Desligamento Voluntário, aplica-se o entendimento da OJ 270 da SBDI-1 para afastar a quitação total pretendida pelo empregador. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 8602720155100016, Data de Julgamento: 10/10/2018, Data de Publicação: DEJT 19/10/2018)

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ADESÃO A PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA (PDI). EFEITOS. De acordo com a Orientação Jurisprudencial nº 270 da SDI-1 desta Corte Superior, a adesão do empregado a Plano de Dispensa Incentivada (PDI) não impossibilita o posterior ajuizamento de ação para reivindicar direitos oriundos do contrato de trabalho. Apenas nos casos em que o plano houver sido instituído por norma coletiva, com previsão expressa de quitação total, admite-se tal efeito, na linha da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, firmada no julgamento Recurso Extraordinário nº 590.415, com repercussão geral reconhecida, no qual se decidiu que **"A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado"**. No caso, o Tribunal Regional decidiu que a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado ao plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 270 da SBDI-1 do TST. Ressalto, ainda, o expressamente consignado que "o TRCT (doc. 18-v) indica que o mesmo sindicato lançou ressalva no recibo de quitação assegurando o direito do obreiro de reivindicar em juízo os títulos que não foram pagos no curso do contrato e as diferenças das parcelas acertadas na rescisão". Incidem, no caso, o disposto no artigo 896, § 4º, da CLT e o teor da Súmula nº 333 do TST. Agravo conhecido e não provido. COMPENSAÇÃO DE VALORES. IMPOSSIBILIDADE. O efeito de compensar é devido quando há reciprocidade entre a natureza do crédito e do débito. No caso, a indenização decorrente do PDV se destina a incentivar o empregado a extinguir o vínculo empregatício, não se relaciona à quitação de verbas trabalhistas. O acórdão regional está em consonância com a Orientação Jurisprudencial nº 356 da SBDI-1 desta Corte. Incide, no caso, o teor da Súmula nº 333 do TST. Agravo conhecido e não provido. (TST - Ag-AIRR: 2371007720095020464, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 08/08/2018, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/08/2018)

VOLKSWAGEN. ADESÃO A PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO (PDV). TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS. AUSÊNCIA DE REGISTRO ACERCA DA EXISTÊNCIA DE CLÁUSULA COLETIVA PREVENDO EXPRESSAMENTE A QUITAÇÃO GERAL. APLICAÇÃO DA OJ

270/SDI-I/TST. 1. Ao adotar o entendimento de que a adesão do reclamante a Programa de Desligamento Voluntário não implicou quitação geral do contrato extinto de trabalho, a Corte Regional decidiu em conformidade com a OJ 270/SDI-I/TST, segundo a qual "a transação extrajudicial que importa na rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado ao plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo". 2. Ressalte-se que não consta do acórdão regional que o acordo coletivo que disciplinou o PDV tenha previsto expressamente a quitação geral das parcelas trabalhistas daqueles empregados que a ele aderissem. Além disso, o TRT, ao exame do Termo de Adesão ao PDV e dos documentos relativos à homologação da rescisão contratual, registra que "o TRCT que acompanha o acordo para adesão ao PDV (fl. 348), ressalva que a validade do ato homologatório é restrito às verbas ali consignadas". Dessarte, não se aplica, ao caso, o entendimento do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que "a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado" (RE nº 590.415). 3. Óbices do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333/TST. Recurso de revista não conhecido, no particular. ADESÃO A PDV. COMPENSAÇÃO DE VALORES. IMPOSSIBILIDADE. Ao rejeitar a pretensão patronal de devolução ou compensação do valor recebido pelo reclamante em virtude da adesão ao PDV, o Tribunal de origem decidiu em conformidade com a OJ nº 356/SDI-I/TST ("Os créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo não são suscetíveis de compensação com a indenização paga em decorrência de adesão do trabalhador a Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PDV)."), a atrair a aplicação do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333/TST. Recurso de revista não conhecido, no tema. (TST - RR: 2045007420075020463, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 27/09/2017, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/09/2017)

13.6.1 Ressalva

Uma vez aderindo ao PDV com todos os requisitos já vistos, pode o empregado, na rescisão contratual, apresentar ressalva? Duas posições:

– Sim, uma vez que a decisão do E. STF se refere a todos os documentos assinados pelo empregado. Logo, se houve ao menos um no qual o empregado não concede quitação geral ao contrato, tal quitação não pode ser reconhecida;

Desta forma, a parte final do artigo 477-B da CLT, a qual estabelece que "disposição em contrário" afasta a quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia.

PREJUDICIAL DE MÉRITO. PLANO DE INCENTIVO AO DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO. A adesão do reclamante ao PDV não implica em quitação geral do contrato extinto de trabalho. No caso em análise, não há como se aplicar a decisão

proferida pelo STF no RE nº 590415/SC, já que o TRCT possui ressalva. Portanto, não há se falar em quitação geral do extinto contrato de trabalho. Precedentes do TST. (TRT-7 - RO: 00015739520155070012, Relator: FRANCISCO JOSÉ GOMES DA SILVA, Data de Julgamento: 28/08/2017, Data de Publicação: 30/08/2017)

– Não, uma vez que a adesão ao PDV é que implica na quitação geral. O TRCT reflete apenas o pagamento (cumprimento) da avença. O pagamento não implica, portanto, em novação.

Como o texto do artigo 477-B da CLT, se trata de uma previsão recente, advinda da Lei 13.467/2017, não existe até o presente momento um parecer dos Tribunais sobre o tema.

13.7 Reforma trabalhista e a abrangência ao PDV

A partir de 11 de novembro de 2017, a CLT passou a regulamentar o programa de demissão voluntária (PDV), mecanismo há muito adotado pelas empresas em momentos de crise gerados por retração de mercado, perda de clientes, baixa produção, readequação do quadro funcional etc., com a finalidade de estimular o desligamento de empregados mediante a concessão de vários benefícios econômicos e sociais, além daqueles previstos na lei e nos instrumentos normativos.

De forma objetiva o legislador determina que a instituição de PDV, quer para dispensa individual, quer para desligamento coletivo, quando celebrado mediante acordo coletivo de trabalho, acarretando automaticamente a plena e irrevogável quitação dos direitos decorrentes da relação de emprego, ou seja, impede que o ex-empregado venha posteriormente reclamar qualquer outro direito na Justiça do Trabalho, ressalvada alguma exceção estipulada pelas partes.

A reforma trabalhista positivou o entendimento do STF, o qual determinou que a adesão ao plano de incentivo ao desligamento enseja na quitação geral do contrato de trabalho.

No entanto, cumpre ressaltar que conforme abordado anteriormente, o Min. Barroso ao tomar tal posicionamento, argumentou sua decisão com base na importância da participação do sindicato nas negociações coletivas e que os empregados não podem ser considerados como incapazes e hipossuficientes.

Contudo, vale frisar que a reforma trabalhista enfraqueceu a força sindical, a partir do momento em que previu expressamente a faculdade das contribuições.

Diante de tal situação, a aplicação do artigo 477-B ainda permanece passível de discussão.

13.8 E quais são os benefícios do Plano de Demissão Voluntária?

Para os trabalhadores:

- Vantagens extras inseridas nos Planos e que não seriam devidas em caso de pedido de demissão ou mesmo de dispensa sem justa causa;
- Saldo de salário;
- 13º salário;
- Férias proporcionais;
- Aviso prévio;
- FGTS e PIS/Pasep;
- Pode ocorrer ainda o acréscimo ao contrato do Plano de Demissão Voluntária alguns adicionais de benefícios legais, como o pagamento de um salário mínimo adicional por cada ano de trabalho na empresa;
- Assistência médica para o empregado e dependentes no prazo de seis meses a um ano após o desligamento;
- Além de complementação do plano de previdência privada.

Vale na verdade o que as partes acordarem na formulação do plano. O PDV somente se torna bastante interessante se o empregado já tiver uma disposição prévia de sair e, com o incentivo extra, pode receber um valor maior e tentar nova ocupação.

Ou ainda partir para a aposentadoria, se for o caso, eliminando os riscos de uma possível dispensa imotivada adiante sem os incentivos do Plano de Demissão Voluntária.

Para as empresas:

Há vantagens para os dois lados: trabalhadores e empresas. Do ponto de vista das empresas, as vantagens do Plano de Demissão Voluntária são:

- Economia em folhas de pagamento;
- Quadro de funcionários mais enxuto em momentos de crise financeira;
- Redução das reclamações trabalhistas;
- Diminuição de pagamentos de indenizações na Justiça.

14. Conclusão

Diante do estudo exposto resta evidente que o plano de demissão voluntária foi previsto na Lei 13. 467/2017 com o intuito de dar mais força ao negociado do que ao legislado, dando assim mais poder aos empregadores.

O do Tribunal Superior do Trabalho, tinha como regra, repelir qualquer espécie de negociação que importasse a celebração da sombria “cláusula de quitação geral” ou “eficácia liberatória geral”. No entanto, o Supremo Tribunal Federal, atuou de forma oposta, eis que no julgamento do Recurso Extraordinário nº 590.415, considerou que o empregado não se tratava mais de um hipossuficiente, podendo então quitar o seu contrato de trabalho, a partir do momento em que adere ao plano de demissão voluntária, e recebe em contrapartida um valor de indenização/benefício, não importando se tal valor pago corresponde a todos os valores que restaram em aberto com relação ao contrato rescindido.

Tal julgamento do Supremo Tribunal teve efeito vinculante, mas apenas com relação aos casos em que o acordo coletivo for válido e que haja expressa previsão sobre o plano de demissão, bem como a cláusula de quitação.

No entanto, cumpre ressaltar que a validade do acordo coletivo, carece de análise, eis que o descumprimento de um de seus requisitos, o torna nulo, ou seja, não será reconhecida a validade do plano de demissão voluntária.

Ademais, vale frisar que a cláusula de quitação geral do contrato de trabalho, pode ser afastada caso haja ressalva expressa no Termo de Rescisão Contratual, conforme previsão do artigo 477-B da CLT. Contudo, tal entendimento não está pacificado pela jurisprudência.

Entretanto, deve-se fazer uma reflexão sobre a quitação geral, haja vista que o plano de demissão pode ser de fato, benéfico para aqueles empregados que já tinham o intuito sair da empresa e não queriam pedir demissão, mas não pode ser aplicada de forma plena, eis que infelizmente muitos empregadores continuam atuando de forma abusiva, deixando de pagar algumas verbas das quais o empregado tem direito, e muitas vezes a indenização e os benefícios dados, não são suficientes para arcar com todos os valores inadimplentes.

Sendo assim, entende-se que assim como tudo no direito, a cláusula de quitação geral deve ser analisada caso a caso.

Diante de todo exposto, pode-se concluir que, a reforma trabalhista trouxe um avanço, ao passar a prever o plano de demissão voluntária, no entanto, deve-se aguardar um entendimento jurisprudencial a respeito da validade da quitação geral quanto aos casos em que houverem ressalva, pois de fato, o plano de demissão pode ser bom em alguns casos, no entanto não pode ser tratado como regra.

15. Referências Bibliográficas

1. SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho para concursos públicos. 11 ed. São Paulo: Método. 2010;
2. MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, ed. 34. São Paulo: Atlas, 2018;
3. SILVA, Pereira Caio Mario da. Instituições de Direito Civil, v, 1. Rio de Janeiro: Forense, 19. Ed. 1998;
4. DE BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 5ª edição. São Paulo: Ed. LTR, 2009;
5. OLIVEIRA, Cinthia Machado de. Direito do Trabalho. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011;
6. OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. O dano pessoal no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2002;
7. MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 25. ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009;
8. MORAES, Alexandre de. Direito constitucional. 30ª ed. São Paulo: Atlas, 2014;
9. SUSSEKIND, 2002 apud, SARAIVA, 2010;
10. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011;

11. Moraes Filho, Evaristo de Apud. Lamarca, Antonio, Curso normativo de direito do trabalho, 2.ed;
12. BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Exigência de Negociação Coletiva antes de Dispensa Coletivas. Revista Juris Síntese, nº85, set/out. 2010;
13. CHEHAB, Gustavo Carvalho. A dispensa coletiva e a ordem social. Revista de Informação Legislativa. Brasília, Ano 52, número 205, jan/mar, 281-296, 2015;
14. Leite, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
15. JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 8 ed., 2015;
16. www.jusbrasil.com.br
17. www.tst.jus.br
18. www.stf.jus.br
19. www.migalhas.com.br