

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE DIREITO “PROF. JACY DE ASSIS”

FLÁVIA SOUZA PACHECO MARQUEZ

A EFICÁCIA LIBERATÓRIA DO PDV DIANTE DA TESE DE REPERCUSSÃO GERAL Nº 152
DO STF

Uberlândia
2018

FLÁVIA SOUZA PACHECO MARQUEZ

**A EFICÁCIA LIBERATÓRIA DO PDV DIANTE DA TESE DE REPERCUSSÃO GERAL
Nº 152 DO STF**

Monografia apresentada na Faculdade de Direito da
Universidade Federal de Uberlândia, Campus Santa
Mônica, como requisito básico para conclusão do
Curso de Direito.

Orientador: Prof. MSc. Jean Carlos Barcelos Martins

Uberlândia

2018

RESUMO

Este trabalho versa sobre a questão dos Planos de Demissão Voluntária (PDV) como forma de extinção da relação de emprego que efetivamente resultaria em real quitação geral do contrato de trabalho, tendo como principal expoente de análise a Tese de Repercussão Geral nº 152 do STF, originada pelo julgamento do RE 590.415 de 2015, os fundamentos utilizados para embasar esse entendimento e suas implicações os empregados que optam por essa forma de rescisão contratual. A participação sindical supostamente equilibra a relação inicial de hipossuficiência do empregado perante o empregador, o que legitimaria a quitação e transação do extinto contrato de trabalho mediante a previsão dessa quitação em acordo coletivo e dos instrumentos rescisórios quando da elaboração do PDV. Todavia, a aplicação dessa premissa ao caso concreto tem apresentado interpretações extensivas e sem observância específica aos requisitos da norma, o que leva a uma verdadeira negligência aos direitos trabalhistas.

Palavras-chave: PDV. Rescisão Contratual. Quitação. Transação. Tese de Repercussão Geral nº 152.

ABSTRACT

This article deals with the issue of the Voluntary Resignation Plans (VRP) as a way of extinction of the employment relationship which would result in actual discharge of the employment contract, having as main exponent of analysis the STF General Repercussion Thesis n° 152, originate by the judgment of the RE 590.415, the grounds used to support that decision and its implications to the employers that choose this way of contractual termination. The Union participation supposedly balances the employee's initial relationship of hyposufficiency with the employer, which would legitimize the discharge and transaction of the terminated employment contract by predicting that discharge in a collective agreement and the termination instruments at the time of the elaboration of the VRP. However, the application of this premise to the specific case has provided extensive interpretations and with no specific compliance to the requirements of the regulation, which leads to a true negligence to labor rights.

Keywords: VRP. Contractual termination. Discharge. Transaction. General Repercussion Thesis n° 152.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	5
2. A RELAÇÃO DE EMPREGO	7
2.1 Sujeitos e requisitos da relação de emprego	8
2.2 O contrato de trabalho.....	11
2.3. Os princípios regentes dos contratos de trabalho e relações de emprego	14
3. A EXTINÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	19
3.1 As formas de extinção do contrato de trabalho.....	21
3.1.1. <i>A demissão sem justa causa</i>	22
3.1.2. <i>O pedido de demissão</i>	25
3.1.3. <i>A demissão por justa causa</i>	26
3.1.4 <i>A rescisão indireta do contrato de trabalho</i>	28
3.1.5. <i>O distrato</i>	29
3.1.6. <i>A rescisão por culpa recíproca</i>	30
3.1.7. <i>A rescisão por acordo entre empregado e empregado</i>	30
3.2. A transação	32
3.2.1. <i>Características e efeitos da transação</i>	33
4. OS EFEITOS DA ADESÃO A PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA CONFORME TESE DE REPERCUSSÃO GERAL Nº 152 DO STF	36
4.1. O entendimento jurisprudencial do TST – Súmula nº 330 e OJ nº 270.....	36
4.2. Os efeitos da transação extrajudicial no âmbito trabalhista antes do RE 590.415	38
4.3. A transação extrajudicial à luz do RE 590.415.....	41
4.3.1. <i>Os requisitos para a caracterização de quitação do contrato de trabalho</i>	41
4.3.2. <i>A aplicação e os efeitos práticos e jurídicos da quitação do contrato de trabalho por adesão a Plano de Demissão Voluntária</i>	44
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo tratar da quitação do contrato de trabalho através da modalidade de rescisão por Planos de Demissão Voluntária diante da decisão RE 590.415 do STF que originou a Tese de Repercussão Geral nº 152. Referida decisão tem reflexos profundos e significativos nas relações de emprego e muda completamente o entendimento adotado pelos demais Tribunais até então, no sentido de que, ainda que a demissão se operasse mediante a adesão ao chamado Plano de Demissão Voluntária (PDV), a quitação ali pretendida abrangia somente as verbas expressamente discriminadas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), conforme inteligência do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Súmula nº 330 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e OJ nº 270 da SDI 1 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O presente trabalho é composto por três capítulos que versam sobre, respectivamente: a relação de emprego, os sujeitos dessa relação, o contrato de trabalho como instrumento inicial, sua constituição, manutenção e princípios que a regem; a extinção da relação de emprego e as diversas formas pelas quais ela ocorre; e, por fim, os Planos de Demissão Voluntária e seus efeitos práticos nas relações de emprego e na própria Justiça do Trabalho.

O primeiro capítulo discorre sobre a constituição da relação empregatícia, sua natureza, seus requisitos, os sujeitos que a compõem, o contrato de trabalho que lhe dá início, suas características, quais são os princípios que regem e se aplicam a essas relações, como o princípio da proteção ao trabalhador, princípio da norma mais favorável, princípio da irrenunciabilidade de direitos, da continuidade da relação de emprego, da intangibilidade salarial, da primazia da realidade e do *in dubio pro operário*.

O segundo capítulo versa sobre as formas extinção do contrato de trabalho, dentre elas a demissão sem justa causa, sendo essa a mais comum, o pedido de demissão, a justa causa, rescisão indireta, a rescisão por culpa recíproca, a rescisão por acordo e o distrato. Além disso, e principalmente, este capítulo trata dos Planos de Demissão Voluntária como forma de extinção da relação de emprego e a aplicação da transação extrajudicial na esfera trabalhista.

Importante destacar que no primeiro e segundo capítulos desse trabalho serão apresentados apenas os conceitos e terminologias necessárias ao entendimento do tema principal aqui abordado, qual seja, os efeitos de determinada modalidade da rescisão do contrato de trabalho diante da recente mudança de entendimento dos tribunais superiores acerca do assunto.

Por fim, o terceiro capítulo aborda diretamente os efeitos da adesão ao Plano de Demissão Voluntária como forma de quitação do contrato de trabalho à luz do entendimento adotado pelo STF na Tese de Repercussão Geral nº 152, originada do julgamento do RE 590.415 de 2015, e diante da jurisprudência consolidada do TST.

Analisa-se as condições jurídicas e fáticas que permeiam o tema, desde o entendimento do TST quando da publicação do julgamento do STF até a própria legitimidade (de um ponto de vista voltado para a realidade social dos empregados e não legalista) dos Sindicatos de classe para negociar as garantias e direitos abrangidos pela quitação pretendida nos PDVs.

No mesmo capítulo ainda são destrinchados todos os requisitos estabelecidos pelo julgamento do STF para que a quitação supostamente dada pelo empregado seja válida e eficaz, devendo: o PDV ter previsão em norma coletiva, haver cláusula expressa disposta acerca da quitação dada na norma coletiva que originou o PDV, fazer constar esta quitação também nos demais instrumentos firmados como empregado no ato de rescisão e, talvez o requisito principal, a adesão deve ser resultado da livre manifestação de vontade do empregado, ou seja, deve ser voluntária.

Portanto, serão apresentadas as minúcias que permeiam o entendimento do STF sobre os PDVs a fim de que, finalmente, constate-se que a aplicação da Tese de Repercussão Geral nº 152 deve ser feita de forma restritiva, sob pena de negligenciar direitos trabalhistas indisponíveis.

2. A RELAÇÃO DE EMPREGO

As relações jurídicas de direito privado, em sua grande maioria, são compostas por sujeitos em lados opostos, um objeto central e um negócio jurídico que vincule as partes. Diante destes elementos são constituídos todos os princípios, normas e institutos que caracterizam e regulam o universo jurídico que surge com essa relação.

Saindo do caráter geral dessa afirmação, percebe-se que, a partir dessa relação jurídica, podem-se identificar, e até surgirem, ramos jurídicos específicos, como Direito Penal, Civil (e mesmo dentro desse ramo é possível verificar maiores especificidades, como o direito das coisas, das obrigações, etc), Direito do Trabalho, etc., sendo que cada relação também será regida pelos princípios e regras desses ramos.

Para o Direito do Trabalho, tudo começa com a própria relação de trabalho, que, ressalta-se, não se confunde com a relação de emprego. Aquela é gênero, esse é espécie. Essas relações se diferem na medida em que a relação de emprego possui requisitos próprios a serem preenchidos para que seja caracterizada, enquanto que as relações de trabalho englobam todas as formas laborais previstas no direito pátrio, inclusive a de emprego.

Estabelecida essa diferença, é interessante destacar as palavras de Delgado (2017, p. 310) acerca do tema, discorrendo que

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes. Não obstante esse caráter de mera espécie do gênero a que se filia, a relação de emprego tem a particularidade de também se constituir, do ponto de vista econômico-social, na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo. Essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a que se estruturasse em torno da relação de emprego um dos segmentos mais significativos do universo jurídico atual – o Direito do Trabalho.

A relação de emprego, então, configura-se quando preenchidos os seguintes requisitos: a pessoalidade na prestação de serviços, a subordinação jurídica, a não eventualidade e a onerosidade. Deixando de preencher qualquer uma dessas situações, não se está diante de uma relação de emprego, mas de alguma outra relação de trabalho e, portanto, não é regida pela CLT, conforme bem leciona Alice Monteiro de Barros (2016, p. 174) quando afirma que “Esses pressupostos devem coexistir. Na falta de um deles, a relação de trabalho não será regida pela disciplina em estudo”, qual seja, o Direito do Trabalho.

Esses requisitos estão dispostos nos artigos 2º e 3º da CLT, que definem quem são os sujeitos dessa relação, conforme a seguir transcritos e serão mais bem explorados nos tópicos seguintes:

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

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Nesse sentido,

tendo em conta o disposto nos arts. 2º e 3º da CLT, o contrato individual de trabalho pode ser definido como o negócio jurídico em virtude do qual o 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. (SÜSSEKIND, 2010, p. 325)

Esse contrato de trabalho pode ser verbal ou escrito em termos de forma, conforme previsão do artigo 443 da CLT, podendo inclusive ser expresso ou tácito, na medida em que o simples preenchimento dos requisitos anteriormente elencados já configura a relação de emprego. Além disso, em se tratando de um contrato *lato senso*, exige-se o preenchimento dos requisitos básicos de qualquer relação contratual: capacidade das partes, licitude do objeto e consentimento, conforme leciona Alice Monteiro de Barros, e, para alguns contratos de trabalho específicos, exige-se também forma prescrita em lei (2016, p. 162).

2.1 Sujeitos e requisitos da relação de emprego

A Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), logo no início do Código, tratou de definir quem seriam os sujeitos da relação de emprego, quais sejam o empregador e o empregado. Em seu artigo 2º, conforme acima transcrito e a seguir reforçado, estabelece que, para ser empregador, deve ser “empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”. O artigo 3º, por sua vez, estabelece que empregado é aquela “pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”.

Tal classificação se faz necessária para que se possam estabelecer os limites iniciais de uma relação de emprego e, uma vez delimitados, estabelecer quem seriam os sujeitos da relação de emprego.

Em primeiro lugar, cumpre ressaltar que a relação de emprego só resta caracterizada se existir relação entre pessoa física e empregador, sendo este o primeiro requisito elencado no artigo 3º da CLT. Trata-se de um contrato personalíssimo por parte do empregado, pois, além de não se admitir que o empregado seja pessoa jurídica, a prestação de serviços deve ser executada pessoalmente, vetada a substituição por outra pessoa.

Com relação a esse requisito, apenas a título de informação, infelizmente é muito comum no Brasil a utilização de contratações mascaradas de pessoas jurídicas visando driblar a legislação trabalhista. Denominada “pejotização” pela doutrina e jurisprudência, trata-se da contratação de serviços pessoais, exercidos por pessoa física, de modo subordinado, não eventual e oneroso (requisitos que serão abaixo analisados) realizada através de pessoa jurídica constituída especialmente para esse fim, na tentativa de desvirtuar possível relação de emprego e burlar direitos trabalhistas.

Tem-se, como já falado, que a prestação de serviços deve ser pessoal. Isso significa que ele não pode se fazer substituir, salvo em situações excepcionais (faltas justificadas, férias, etc.), desempenhando ele mesmo as atividades designadas a si, conforme determinado pelo empregador. Nesse sentido,

É exatamente o fato de a atividade humana ser inseparável da pessoa do empregado que provoca a intervenção do Estado na edição de normas imperativas destinadas a proteger sua liberdade e personalidade. Resulta daí que o empregado é sempre pessoa física. (BARROS, 2016, p. 174)

A prestação de serviços deve também ser juridicamente subordinada, condição que reflete característica tanto do empregado quanto do empregador. Isso porque essa subordinação emana do poder diretivo do empregador, que corresponde ao verdadeiro poder de mando e autoridade existente por parte do empregador ou de seus representantes (gestores, coordenadores, gerentes, etc.) gerando verdadeiro dever de obediência do empregado. Porém há limites para esse poder. Nas palavras de Süsskind, (2010, p. 238/239)

A subordinação jurídica de que tratamos não representa “simplesmente um estado de fato, mas um estado jurídico oriundo da típica contratualidade da relação de emprego”. Ela não transforma o trabalhador em servo, numa relação senhorial em que se sujeite à ilimitada vontade do empregador (*status subjectiones*). Na feliz sítese do emérito PEREZ BOTIJA, essa “dependência significa que uma pessoa está submetida à vontade da outra, porém, não através de submissão psicológica, de uma vinculação social, de uma obediência pessoal cega, ao capricho subjetivo de quem manda, senão por meio de uma submissão funcional, em virtude da qual se unificam ou coordenam atividades diversas”.

Diante disso, entende-se por poder diretivo do empregador o conjunto de prerrogativas asseguradas pelo ordenamento jurídico, no já citado artigo 2º da CLT, concentradas na figura do empregador para dispor e coordenar as atividades dos seus empregados, dentro do contexto da relação de emprego. O empregador exerce esse poder diretivo decorrente de um ajuste de vontade que se traduz no contrato de trabalho. Logo, em resumo, de um lado tem-se o dever de comandar e estabelecer as diretrizes da prestação de serviços por parte do empregador, e do outro lado tem-se a obrigação de observar e cumprir tais diretrizes por parte do empregado dentro dos limites impostos pela lei e jurisprudência.

O próximo requisito para a caracterização de uma relação de emprego é a habitualidade na prestação de serviços. Em verdade, tal requisito é mais bem colocado como não eventualidade, pois enseja classificação mais categórica do instituto. Isso porque não é necessário que a prestação de serviços ocorra diariamente ou semanalmente, bastando que ocorra de forma programada e previsível, não esporádica. Desse modo, Delgado (2017, p. 320) cita Amauri Mascaro

Eventual é o trabalho que, embora exercitado continuamente e em caráter profissional, o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhados em relação a qualquer um deles.

Delgado ainda condensa as principais teorias acerca da eventualidade na prestação de serviços para concluir que a natureza eventual do trabalho seria aquela que apresenta descontinuidade no exercício das funções como resultado de uma não permanência em uma empresa com ânimo definitivo; a não fixação jurídica a uma única unidade de trabalho, prestando serviços para diversos tomadores; curto período de tempo no trabalho prestado; natureza do trabalho normalmente condicionada a um evento certo e ocasional e, por fim, dissociação dos fins comuns do empreendimento envolvido (2017, p. 320).

Tem-se ainda necessidade da onerosidade para caracterização da relação empregatícia. Essa onerosidade se traduz no pagamento de salários e demais vantagens previstas pelo ordenamento jurídico e cabíveis em cada relação de emprego específica.

Em se tratando de um contrato sinalagmático, o empregado submete a sua força de trabalho em troca do pagamento do salário correspondente, ou seja, ele aceita trabalhar para determinado empregador e recebe como compensação valor monetário acertado pelas partes. Nesse sentido é importante ressaltar que esse salário

não se descaracteriza se a obrigação de dar (pagar salário) assumida pelo empregador em relação a determinados empregados verificar-se por meio de

fornecimento *in natura*, como alimentação ao rurícola, de cachê ao artista ou, no tocante ao atleta, por exemplo, a título de luvas ou bichos, pois esta são formas especiais de retribuição dos empregados sujeitos de uma relação especial de trabalho. (BARROS, 2016, P. 159).

Esse requisito é diferenciador das relações de emprego com o trabalho voluntário, por exemplo, o que mostra, uma vez mais que, ausente o preenchimento de qualquer desses requisitos, não está caracterizada uma relação de emprego.

Por fim, é interessante destacar um efeito decorrente da relação de emprego: a alteridade. Isso significa que somente uma das partes pode ser responsável pelos riscos ocorridos e que, em regra, é ônus do empregador. Essa característica se relaciona ao risco do negócio assumido pelo empregador ao iniciar o seu empreendimento. O empregador se responsabiliza por todos os riscos da atividade econômica, conforme exatos termos do artigo 2º da CLT, que decorrem do estabelecimento, do contrato de trabalho, da sua execução e da própria empresa.

Isso significa, por exemplo, que o empregador não pode descontar do salário dos seus empregados custos oriundos de danos para os quais eles não tenham concorrido dolosamente para esse prejuízo. Nas palavras de Delgado (2017, p. 463)

A regra da assunção dos riscos pelo empregador leva a que não se autorize distribuição de prejuízos ou perdas aos empregados, ainda que verificados reais prejuízos e perdas no âmbito do empreendimento dirigido pelo respectivo empregador. A mesma regra conduz à vedação de descontos nos salários do empregado, excetuadas estritas hipóteses legais e normativas (Art. 462, CLT), o que confere, assim, certa intangibilidade à contraprestação recebida pelo trabalhador (art. 7º, VI, CF/88; art. 468, CLT). Esta última hipótese normativa abrange, inclusive, empregadores que não tenham atividade econômica envolvida com o contrato empregatício pactuado.

2.2 O contrato de trabalho

Assim como a CLT trata especificamente das definições acerca dos sujeitos da relação de emprego, ela também define o instrumento pelo qual essa relação é estabelecida: o contrato de trabalho. O artigo 442 da Consolidação traz que o contrato de trabalho “é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Todavia, o conceito trazido pela legislação é duramente criticado pela doutrina trabalhista, pois traz a ideia de que o contrato de trabalho corresponderia à relação de emprego em si, enquanto que os autores e teóricos entendem que o contrato de trabalho meramente criaria a relação de emprego (BARROS, 2016, p. 157).

Diante disso, Barros (2016, p. 157), conceitua o contrato de trabalho como

o 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.

Nascimento (2011, p.545/546) por sua vez, consigna que o termo “Contrato de trabalho” seria aplicado como gênero e ressalta que a definição desse contrato de trabalho depende do referencial quanto à natureza do vínculo, podendo adotar postura objetivista ou contratualista. Não se questiona, todavia, a sua natureza como gênero, não se confundindo com o contrato de emprego, modalidade mais importante do contrato de trabalho.

Como dito anteriormente, o contrato de trabalho é um contrato sinalagmático, ou seja é bilateral, uma convenção que gera obrigações recíprocas para as partes que o assinam. De um lado, o empregado vende a sua força de produção. De outro lado, o empregador assume o pagamento de um salário (e seus consectários legais) como contraprestação pelo trabalho realizado por seu empregado. Trata-se de interesses contrapostos de forma mais intensa do que em outros contratos, o que pode ser ainda mais acentuado dependendo da categoria profissional em que é realizado, traduzindo, por vezes, verdadeira projeção de conflitos sociais.

Os contratos de trabalho podem ser classificados, de acordo com a legislação expressa no texto do artigo 443 da CLT quanto à sua forma de celebração, podendo ser escritos ou verbais; quanto ao consentimento podendo ser expressos ou tácitos; quanto à habitualidade do trabalho, admitida pelo dispositivo legal em questão a prestação de trabalho intermitente e, ainda, quanto a sua duração, por tempo determinado ou por tempo indeterminado sendo esse último o tipo dominante na sociedade brasileira, principalmente diante do princípio da continuidade da relação de emprego, que será analisado mais adiante. É o que se verifica da transcrição do referido artigo:

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Embora o Direito do Trabalho tenha predominância de normas imperativas, de natureza cogente, as relações de emprego são englobadas pelo campo do direito privado. Isso significa que, apesar de haver situações em que o empregado não pode dispor de certos direitos, o contrato ainda privilegia a autonomia da vontade, previsão expressa no artigo 444

da CLT, abaixo transcrito, através da qual as partes podem (e normalmente é o que acontece) se obrigar de forma recíproca, o que evidencia sua natureza sinalagmática:

Art. 444 – As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Ou seja, da análise do artigo acima transcrito, entende-se que o limite para as estipulações no âmbito da relação de emprego só encontra óbice naquilo que a lei expressamente proíbe (e nisso acabam sendo incluídos também os posicionamentos dos Tribunais Superiores e ajustes de normas coletivas).

Conforme tratado no tópico anterior, o contrato de trabalho também possui caráter *intuitu personae*, o que se traduz no requisito da pessoalidade analisado anteriormente, o qual estabelece a impossibilidade do empregado se fazer substituir na sua função, salvo exceções previstas em lei e autorização do empregador (como, por exemplo, o período de gozo de férias, previstas no art. 139 e seguintes da CLT).

Quanto à forma de celebração, as nomeações são autoexplicativas. Os contratos verbais são aqueles que não são levados a termo, não possuem instrumento escrito que os estabeleça. Tal situação é sensível e depende, mais do que qualquer outra situação, da boa-fé das partes, para que nenhuma delas seja lesada. Os contratos escritos, por sua vez, apesar de, em regra, não possuírem forma prescrita em lei, costumam seguir uma forma parecida em geral e consignam por escrito as vontades das partes em um documento assinado pelo empregador e empregado, gerando maior segurança jurídica aos dois lados da relação.

Por fim, quanto à duração, têm-se os contratos por tempo determinado e por tempo indeterminado. Essa primeira situação, também chamada de contratos a termo, encontra sua definição no artigo 443, § 1º da CLT, no qual é estabelecido que esses contratos são aqueles “cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada”.

Ou seja, esse tipo de contrato está diretamente ligado a sua data de fim, sendo esta determinada desde o início da pactuação trabalhista. Essa modalidade não pode ser livremente pactuada, devendo respeitar as hipóteses previstas no artigo 443, §2º, e artigo 445, ambos da CLT (este último que determina a observância também do artigo 451 do mesmo diploma legal) e constitui exceção à regra do sistema trabalhista. Essas hipóteses são: serviço de cuja

natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, atividades empresariais de caráter transitório e, a mais comum, contrato de experiência.

Cumprido o prazo, havendo prorrogação do termo inicialmente definido por mais de uma vez, esse contrato de trabalho passa automaticamente a ser por tempo indeterminado, conforme previsão do artigo 451 da CLT. Essa prorrogação pode ser tácita ou expressa, culminando no efeito retro citado nas duas situações, como por exemplo, no caso do funcionário que permanece trabalhando após o término do período de experiência, sem objeção do empregador.

O contrato de trabalho por tempo indeterminado, por sua vez, é aquele que não estabelece a sua data final logo no início. A relação de emprego começa sem data para terminar, perdurando enquanto seja essa a vontade das partes contratantes. Nas palavras de Delgado (2017, p. 608)

O caráter de regra geral que é deferido pela ordem jurídica ao contrato por tempo indeterminado confere-lhe *status* privilegiado: o status de presunção jurídica de sua existência em qualquer contexto de contratação empregatícia (Súmula 212 do TST). (...) Em primeiro lugar, a *indeterminação* da duração contratual é meio de se conferir concretude ao essencial princípio justabalhista da *continuidade da relação de emprego*. A prefixação de um termo final ao contrato conspiraria contra a efetivação, na prática cotidiana do mercado, desse princípio específico do Direito do Trabalho (a relação empregatícia já teria sua morte pré-anunciada). (...) Em segundo lugar, a indeterminação da duração contratual também melhor realizaria, na prática, o princípio da *norma mais favorável*. Isso porque é característica inerente aos contratos sem termo prefixado a existência de maior potencialidade no tocante à aquisição de direitos trabalhistas pelo empregado ao longo do tempo (o empregador tende a *investir* mais no empregado, e este, a alcançar maior número de direitos no transcurso dos anos).

Por fim, firmado o contrato de trabalho que dá início à relação de emprego, este será anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), onde constarão as datas de admissão e demissão, o cargo ou função exercida, valor do salário e modalidade de remuneração, bem como quaisquer outros dados relativos à execução desse contrato.

2.3. Os princípios regentes dos contratos de trabalho e relações de emprego

No decorrer da história, em especial da história do Direito do Trabalho que é marcada por grande desigualdade social e econômica, uma série de princípios foram criados para nortear e estruturar o Estado de Direito. Esses princípios traduzem verdadeiros valores do ordenamento jurídico e social, cumprindo funções fundamentadoras, interpretativas e

supletivas, dentro desse ordenamento, assumindo papel de verdadeiras normas de observância imperativa.

Como em qualquer ramo do Direito, aqui também são aplicáveis princípios gerais como a boa-fé contratual, o dever de lealdade, a *pacta sunt servanda*, que no Direito do Trabalho se traduz como a vedação à alteração contratual lesiva ao trabalhador, a razoabilidade, assim como aqueles mais óbvios e de natureza constitucional, como a dignidade da pessoa humana.

No âmbito constitucional, podemos destacar também princípios que são estritamente de aplicação no âmbito jus trabalhista, por exemplo, a não interferência do Estado na organização sindical (artigo 8º, I); o direito de greve (artigo 9º); o reconhecimento das convenções e acordo coletivos (artigo 7º, XXVI); a isonomia salarial, a irredutibilidade salarial (artigo 7º, VI), entre outros. (BARROS, 2016, p. 119).

No entanto, quando se fala em Direito do Trabalho, a principal característica a ser destacada é a relação desigual existente entre empregador e empregado. Em um lado da relação tem-se aquele detentor dos meios de produção, do capital a ser aplicado, que age como ser coletivo, cujas ações produzem significativo impacto na sociedade. Em contrapartida, no outro lado da relação trabalhista encontra-se um sujeito com aptidão individual, que, sozinho, geralmente não é capaz de impactar o seu meio social a ponto de afetar o seu empregador. (DELGADO, 2017, p. 211).

Diante dessa desigualdade, surge o princípio basilar que rege as relações trabalhistas: o princípio da proteção ao trabalhador.

O princípio protetor do trabalhador resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formaram a base do contrato de trabalho – uma linha divisória entre a vontade do Estado, manifestada pelos poderes competentes, e a dos contratantes. (SÜSSEKIND, 2010, p. 117).

O principal expoente defensor desta principiologia é Américo Plá Rodriguez, jurista uruguaio que se refere ao princípio de proteção como a “própria razão de ser do Direito do Trabalho” (RODRIGUEZ, 2000, p.35) A teoria desenvolvida por ele é de tal importância que os principais doutrinadores no ramo trabalhista utilizam a obra de Plá Rodriguez como referência bibliográfica dos seus próprios livros.

Das diversas constatações traçadas na sua obra, destaca-se aqui

Aceito o princípio como tal, cumpre estabelecer uma série de precisões sobre seu alcance. A primeira é que não constitui método especial de interpretação, mas um princípio geral que inspira todas as normas de Direito do Trabalho e que deve ser levado em conta na sua aplicação. Cada fonte deverá ser interpretada de acordo com a sua natureza e característica; mas esse princípio preside a atuação em cada uma das fontes. *Pergolesi* particularmente insiste em esclarecer que não se trata de um permissivo outorgado ao juiz ou ao intérprete, para que atuem livremente, como se lhes pareça. Esse poder discricionário do juiz poderia ter sido justificado na etapa inicial em que o Direito do Trabalho estava cheio de lacunas, ou na etapa corporativa, em que ao juiz cabia resolver os conflitos de interesses; mas de modo nenhum cabe na etapa atual do Direito do Trabalho e, muito menos, no marco da fase jurisprudencial que se limita a resolver os conflitos jurídicos. (RODRIGUEZ, 2000, 42)

Logo, é evidente que, como princípio basilar do ordenamento jurídico trabalhista, não se trata de permitir ou não a sua aplicação, mas garantir a sua aplicação compulsória e efetiva, sob pena de se destruir o próprio direito laboral. Assim, mesmo com a tentativa óbvia da Reforma Trabalhista em transformar o Direito do Trabalho em uma cartilha cada vez mais patronal (intenção clara, por exemplo, na inserção dos artigos que tentaram tabelar os valores referentes aos danos morais sofridos no ambiente de trabalho, o que beira ao absurdo), não se pode ignorar a aplicação destes princípios tanto no processo legislativo, quanto na aplicação jurídica das leis criadas.

Não observar o princípio de proteção ao trabalhador é equivalente a desconsiderar diretamente o caráter vulnerável do empregado que é ressaltado desde a Constituição, também reproduzido na legislação esparsa e na própria CLT.

Esse princípio estrutura o Direito do Trabalho através de um conjunto de regras, princípios (desdobramentos desse) e presunções que configuram verdadeira proteção à parte fragilizada da relação de trabalho, denominada hipossuficiente: o trabalhador empregado. Isso se dá como uma tentativa de atenuar as disparidades existentes nas capacidades econômicas, sociais e políticas entre as duas classes dessa relação.

O direito individual do trabalho tem na relação de trabalho, estabelecida entre o empregador e a pessoa física do empregado, o elemento básico a partir do qual se constrói os institutos e regras de interpretação. Justamente porque se reconhece, no âmbito das relações individuais, a desigualdade econômica e de poder entre as partes, as normas que regem tais relações são voltadas à tutela do trabalhador. Entende-se que a situação de inferioridade do empregado compromete o livre exercício da autonomia individual da vontade e que, nesse contexto, regras de origem heterônoma – produzidas pelo Estado – desempenham um papel primordial de defesa da parte hipossuficiente. Também por isso a aplicação do direito rege-se pelo princípio da proteção, optando-se pela norma mais favorável ao trabalhador na interpretação e na solução de antinomias. Essa lógica protetiva está presente na Constituição, que consagrou um grande número de dispositivos à garantia de direitos trabalhistas no âmbito das relações individuais. Essa mesma lógica encontra-se presente no art. 477, §2º, da CLT e na Súmula 330 do TST, quando se determina que quitação tem eficácia liberatória exclusivamente quanto às parcelas consignadas no

recibo, independentemente de ter sido concedida em termos mais amplos. (TRG 152, p. 16).

Parte da doutrina entende que esse princípio se desdobraria em outros três: o princípio *in dubio pro operário*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.

Todavia, em uma visão menos restritiva, esse princípio acaba por afetar todos os segmentos do Direito Trabalhista, inclusive nas questões processuais, pois seus desdobramentos criam diversas presunções em que o trabalhador é favorecido. Desse modo, esse primeiro princípio não se desdobraria somente nos três segmentos acima citados, mas seria a fonte de quase todos os outros princípios específicos de Direito do Trabalho, tamanha é sua importância.

Em seguida, pode-se destacar o princípio da norma mais benéfica, acima citado. De acordo com ele, o julgador deve aplicar a norma mais favorável ao empregado dentro de um conjunto de regras que sejam aplicáveis à determinada situação concreta, sem prejuízo do caráter lógico-sistemático da ordem jurídica ou em desrespeito à hierarquia das normas.

Esse princípio atua, principalmente, no âmbito hierarquizante e interpretativo. Isso significa que, além de escolher a norma mais favorável ao caso concreto, o julgador também deve observar a interpretação mais benéfica dada à determinada norma em questão.

Outro desdobramento da proteção do trabalhador é a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, ou da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Para esse trabalho, adotaremos a primeira denominação, pois é mais abrangente e denota a impossibilidade de renúncia e também da própria disposição de direitos, como no caso de uma transação extrajudicial, por exemplo. Tal fato se dá pelo teor do presente trabalho, que tem como cerne a discussão acerca da validade ou não da transação extrajudicial para quitação do contrato de trabalho.

Enumera-se também o princípio da condição mais benéfica, que pode ser extraído do artigo 5º, XXXVI, da CF, e se trata da aplicação da cláusula contratual mais vantajosa ao empregado, podendo caracteriza verdadeiro direito adquirido. Cabe ressaltar que esse princípio não trata de dirimir o conflito de normas (convenções, acordos ou da própria legislação), mas sim de disposições contratuais pactuadas dentro da relação empregatícia. É direcionado a preservar situações pessoais mais vantajosas que se incorporaram ao patrimônio do trabalhador, em decorrência do próprio contrato, expressa ou tacitamente, sob pena de violação ao artigo 468 da CLT, que consagra outro princípio (da inalterabilidade contratual lesiva ao empregado). (BARROS, 2016, p. 123)

Em sequência, outro princípio importante é o da primazia da realidade. Por este princípio, tem-se que a ficção jurídica é desprezada. Vale a realidade fática vivenciada pelo obreiro na sua rotina laboral, em detrimento a documentos e nomenclaturas atribuídas às situações em questão. É aplicável em qualquer fase da relação empregatícia.

Esse princípio possui importante aplicabilidade nas postulações em juízo, pois há muitas relações de emprego mascaradas e deturpadas, que não observam as disposições legais e tentam fraudar a legislação trabalhista, que, se fossem consideradas apenas provas documentais, o empregado teria vários direitos negligenciados e nenhum meio de reverter essa situação.

Por fim, o último princípio aqui destacado é o da continuidade da relação de emprego (uma vez que já foram destacados os princípios que influem diretamente no assunto principal aqui tratado, sem prejuízo de todos os outros princípios preciosos ao Direito do Trabalho como um todo). Nas palavras de Maranhão (1957, p. 287)

O contrato de trabalho, como sabemos, é um contrato sucessivo. Daí resulta que, como acontece com os demais contratos dessa natureza, êle se realiza, de regra, no que se refere à sua duração, sem determinação de prazo. Portanto, o contrato de trabalho caracteriza-se, em princípio, pelo sentido de continuidade: vive enquanto não se verifica uma circunstância a que a lei atribui o efeito de fazer cessar a relação que dele se origina. (...) Dessa continuidade específica dos contratos sucessivos deriva a consequência de que a indeterminação do prazo se presume. À parte interessada cabe fazer a prova – contra essa presunção – de que determinado contrato foi celebrado a termo.

É interessante para o Direito do Trabalho que o vínculo empregatício perdure no tempo, uma vez que o alongamento dessa relação permite a esse ramo jurídico o cumprimento do seu motivo precípua de existência: assegurar melhores condições de negociação e gerenciamento da força de trabalho em escala social. Além disso, importante ressaltar que o desemprego emana reflexos negativos na sociedade como um todo, motivo pelo qual o princípio em questão ganha mais relevância nesse cenário, uma vez que vai de encontro justamente à essa situação.

Percebe-se, portanto, que todos estes princípios têm a índole de compensar as desigualdades inerentes à qualquer relação empregatícia (à parte da atuação sindical), a fim de tornar a execução dessa relação uma situação que seja cumprida de forma a atingir certa paridade de negociação entre as partes.

3. A EXTINÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Conforme visto no tópico anterior, o contrato de trabalho é o meio pelo qual o empregado estabelece com o empregador uma relação de subordinação e contraprestações. Como negócio jurídico que é, tem seu início, sua fase de cumprimento (parcial ou integralmente) e, por fim, sua extinção. E, tal qual é o início do contrato de trabalho, o momento do seu fim também é relevante para o Direito do Trabalho.

Também em consonância com o que já foi discutido neste trabalho, nas relações trabalhistas impera o princípio da continuidade da relação trabalhista, que inicialmente exigia a existência de um motivo jurídico relevante para que a dispensa fosse concretizada. Diante da análise deste princípio, extrai-se que a ruptura contratual trabalhista transcende a relação inter partes ali estabelecida, gerando reflexos em todas as camadas da sociedade.

Tendo isto em vista, há de se destacar que, também por causa da presunção de continuidade da relação empregatícia, já existiram e ainda existem institutos na legislação celetista que inibem as dispensas sem motivação, como era o caso da estabilidade adquirida por funcionários com mais de dez anos de casa (norma hoje revogada), e como é o caso da multa fundiária atualmente, por exemplo. Importante ressaltar que essas táticas de desencorajamento à dispensa imotivada foram expressivamente atenuadas ao longo dos anos, consequentemente atenuando o próprio princípio da continuidade da relação de emprego.

Muito embora a constituição federal preveja, no seu artigo 7º, I, a proteção “contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;”, certo é que referida lei complementar ainda não foi promulgada e, portanto, não há definição legal do que seria essa despedida arbitrária ou sem justa causa.

Não obstante, atualmente o ato de dispensa pode ser legitimado simplesmente pela vontade do empregador, como é o caso da dispensa imotivada, ou demissão sem justa causa (que não corresponde ao termo utilizado no inciso I do artigo 7º da CF), sendo dispensada a motivação jurídica antes exigida. Tem-se, portanto, que a motivação agora pode ser interna, subjetiva ao empregador exercendo o seu poder diretivo.

Em verdade, o princípio contemplado no art. 7º, I, da Constituição é o da “relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa”, mas o fato de esse mesmo dispositivo esclarecer que a matéria será regida por lei complementar, a qual preverá indenização compensatória, dentre outros direitos, terminou por relativizar a adoção, no Brasil, do *princípio da justificação*, que, se aplicado plenamente, exigiria do empregador a indicação do motivo inerente à

empresa ou à conduta do empregado que estaria permitindo o ato de dispensa. O art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias estatui o valor da indenização devido enquanto não surgir a ansiada lei complementar. A única indenização a que se obriga o empregador, que promove a rescisão arbitrária ou sem justa causa do contrato, é, assim, equivalente a 40% (quarenta por cento) do FGTS do empregado, vale dizer, um valor que pode ser normalmente suportado pelas finanças da empresa e não condiz, afinal, com o valor do bem jurídico que estaria a proteger. (CARVALHO, 2016, p.966)

Além da continuidade da relação empregatícia, também influem diretamente nos efeitos da ruptura contratual o princípio da norma mais benéfica assim como as presunções mais favoráveis ao trabalhador. A interpretação de ambos permite concluir que o momento de extinção do contrato de trabalho deve ser tratado de forma a transferir o ônus de prova da ruptura contratual e da sua modalidade para o empregador, criando situação menos onerosa ao empregado, bem como também garante a aplicação daquela norma que traga mais benefícios ao obreiro demitido, caso haja conflito ou confusão na interpretação de normas supostamente aplicáveis.

Como se vê, o princípio atua em tríplice dimensão. Na fase pré-jurídica (antes de elaborada a regra, portanto), como critério de política legislativa, influenciando no processo de construção do Direito do Trabalho; na fase propriamente jurídica (após construída a regra justralhista), atua quer como critério de hierarquia de regras jurídicas, quer como diretriz para interpretação de tais regras, acentuando, sempre, a necessidade de cumprimento dos fins essenciais do ramo jurídico trabalhista. (DELGADO, 2017, p. 1256)

Mesmo diante de todos os incentivos à manutenção do contrato de trabalho, este eventualmente chega ao fim, seja por decurso do tempo estipulado, seja por vontade de uma das partes ou mesmo por um acordo entre ambas, gerando a extinção da relação de emprego e vários efeitos práticos e econômicos a depender da modalidade pelo qual ela se deu. Independentemente da modalidade pela qual a extinção se opera, a legislação trabalhista prevê no art. 447, *caput*,

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 estabelecida neste artigo.

Nos seus seis parágrafos vigentes (já que o 1º, 3º, 7º e 9º parágrafos foram revogados pela Lei nº 13.467, de 2017), o artigo 477 regulamenta os procedimentos formais e econômicos a serem seguidos quanto ao fornecimento das guias competentes e forma de pagamento das verbas devidas.

a existência das seguintes verbas rescisórias: aviso prévio, no artigo saldo de salário, 13º salário integral ou proporcional, férias integrais, proporcionais ou mesmo vencidas, todas acrescidas do terço constitucional

3.1 As formas de extinção do contrato de trabalho

É evidente a generalização no âmbito trabalhista dos termos rescisão e demissão para se referir à extinção da relação de emprego, ignorando os significados técnicos, e mesmo jurídicos, destes institutos.

Todavia, não há consenso na doutrina trabalhista acerca das terminologias corretas para as formas de extinção do contrato de trabalho, pelo que o presente trabalho utilizará a classificação constante da obra de Cassar (2016, p. 1038), pois traduz uma divisão coerente e afetas às ideias ora discutidas.

Com base na classificação apontada por Délio Maranhão fornecemos outra divisão:

- Resilição – distrato, despedida e demissão
- Resolução – justa causa, rescisão indireta e culpa recíproca;
- Rescisão – nulidade do contrato.
- Força maior – impossibilidade de execução do contrato;
- Morte – do empregador pessoa física ou do empregado;
- Extinção da empresa, fechamento, cessação da atividade e falência;
- Aposentadoria compulsória e espontânea (esta apenas nos casos em que extingue);
- *Ope judicis* - por terminação judicial – art. 496 da CLT;
- Suspensão disciplinar por mais de 30 dias consecutivos – art. 474 da CLT.

Além desses, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) inseriu também na legislação celetista a possibilidade de extinção do contrato de trabalho por mútuo acordo, conforme artigo 484-A da CLT.

A resilição diz respeito ao desfazimento do contrato de trabalho por vontade das partes, ambas ou mesmo apenas uma delas. No âmbito do contrato de emprego, tem-se a resilição bilateral, também chamada de distrato, em menor ocorrência, enquanto que a resilição unilateral é ocorre com maior frequência e pode ocorrer através de um pedido de demissão (por vontade do empregado) ou através da demissão ou dispensa sem justa causa. (LEITE, 2013, p. 963).

A resolução requer um acontecimento específico para que ocorra, como o cometimento de falta grave por parte do empregado ou do empregador, com previsão nos artigos 482, 482 e 484 da CLT. Aqui, as partes não resolvem o contrato de trabalho, mas são

submetidos à ação do fato resolutivo e dele se utilizam, para declarar a sua vontade de terminar ao contrato de trabalho. (LEITE, 2013, p. 991).

A rescisão, ao contrário do termo amplamente utilizado para se referir a qualquer forma de terminação da relação empregatícia, diz respeito apenas aos casos em que há alguma nulidade nos contratos de trabalho.

As classificações de força maior e por morte são autoexplicativas, do mesmo modo os casos de extinção da empresa, fechamento ou cessão da atividade e falência da empresa., além dos casos de aposentadoria (compulsória e espontânea).

As hipóteses de fim da relação de emprego por terminação judicial encontram-se previstas no artigo 496 da CLT e ocorrem sempre por meio de processo transitado em julgado e, por fim, extinção decorrente de suspensão disciplinar por mais de 30 dias consecutivos, que encontra respaldo legal no artigo 474 da CLT.

Qualquer que seja a modalidade de extinção do contrato de trabalho, esta deve observar certos procedimentos, como a correta anotação na CTPS, comunicação dos órgãos competentes e o pagamento das verbas rescisórias devidas. Importante ressaltar que a Reforma Trabalhista revogou o §1º do artigo 477 da CLT, que estabelecia a obrigatoriedade da assistência sindical no momento da homologação da rescisão (termo usado no seu sentido banal) da relação de emprego.

A CLT, por sua vez, trata das formas de extinção do contrato de trabalho e seus efeitos no seu “TÍTULO IV – DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO”, a partir do “CAPÍTULO V – DA RESCISÃO”, nos artigos 477 e seguintes (além do artigo 474 já citado), conforme será analisado a seguir.

3.1.1. A demissão sem justa causa

A modalidade mais comum de término do contrato de trabalho é, sem dúvidas, a demissão sem justa causa. Também chamada de dispensa imotivada, trata-se de extinção da relação de emprego por iniciativa do empregador quando esse não tem mais interesse na manutenção desse empregado no seu quadro funcional. A ideia de ser imotivada se dá por decorrer simplesmente do poder diretivo do empregador, sem a necessidade de apresentar justificativa legal para o rompimento contratual. A doutrina conceitua que a dispensa sem justa causa

É a declaração unilateral constitutiva (negativa) e receptícia de vontade, feita pelo empregador ao empregado, no sentido de romper o contrato sem justa causa. Receptícia, porque tem o destinatário certo: o empregado que se pretende demitir. Constitutiva, porque tem a finalidade de desconstituir o contrato. Declaração unilateral de vontade, porque o empregador expressa sua vontade através deste ato. (CASSAR, 2016, p.1055)

Trata-se de um direito potestativo do empregador e, sendo resultado somente da sua vontade, esse tipo de rescisão contratual pode ocorrer a qualquer tempo e é a que engloba a maior quantidade de verbas rescisórias e direitos devidos. Aqui é possível observar, uma vez mais, a clara atuação dos princípios acima elencados que visam inibir a cessação da prestação de serviços, pois optando por demitir o funcionário sem justa causa, o empregador assume a forma mais onerosa extinção da relação de emprego.

Nesse tipo de extinção contratual, o empregado tem direito à receber: aviso prévio proporcional (Capítulo VI, Título IV, da CLT, em conjunto com a Lei nº 12.506/2011); décimo terceiro salário proporcional; férias proporcionais acrescidas do terço constitucional; liberação dos valores de FGTS, acrescidos da multa fundiária de 40%. Imperioso ressaltar que o aviso prévio, em sua totalidade, integra o contrato de trabalho para todos os efeitos, conforme artigo 487, §1º da CLT e entendimento do próprio TST nas Orientações Jurisprudenciais nº 82 e 83 da SDI 1 do TST.

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:

...

§ 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

82. AVISO PRÉVIO. BAIXA NA CTPS (inserida em 28.04.1997) - A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado.

83. AVISO PRÉVIO. INDENIZADO. PRESCRIÇÃO (inserida em 28.04.1997) - A prescrição começa a fluir no final da data do término do aviso prévio. Art. 487, § 1º, da CLT.

O aviso prévio não é somente um valor a ser pago pelo empregado ao empregado. Antes de ser pecúnia, é uma comunicação que deve ser feita pela parte que deseja terminar o contrato de trabalho, informando a outra parte sobre o fim da relação de emprego. Esse instituto objetiva evitar que uma das partes seja surpreendida com o término do vínculo trabalhista, fornecendo ao empregado um período para que possa conseguir outro emprego

(ou indenização que lhe assegure sua subsistência enquanto procura outra fonte de renda, no caso do aviso prévio indenizado) ou, no caso de ser o empregador que recebe o aviso prévio, de dar-lhe tempo para que procure um substituto para a função que acaba de ficar vaga.

O período de aviso prévio é regulado conforme disposições da lei nº 12.506/2011 e pode ser pago na razão de 30 dias aos funcionários que contemplem até um ano de serviços prestados para a mesma empresa, sendo que esse valor inicial é acrescido de três dias a cada ano trabalhado até chegar ao limite de 60 dias, que somados aos outros 30 já adquiridos no primeiro ano de trabalho correspondem ao limite de 90 dias de aviso prévio. Se o aviso prévio for trabalhado, o empregado tem direito a redução de duas horas diárias na sua jornada de trabalho, sem prejuízo do salário integral, ou, se preferir, pode optar por faltar ao serviço por sete dias corridos. Essas medidas visam proporcionar tempo para que o funcionário procure outro emprego.

Além disso, no caso da demissão sem justa causa, o aviso prévio também constitui direito irrenunciável por parte do empregado, ficando o empregador obrigado a cumprir o pagamento dos valores devidos mesmo diante de pedido de dispensa do cumprimento do período, nos termos da súmula nº 276 do TST.

Súmula nº 276 do TST. AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - 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.

Juntamente com a anotação na Carteira de Trabalho, o empregador também deve fornecer ao ex-empregado o Termo de Rescisão do Contrato de trabalho, que discrimina todos os valores recebidos a título de verbas rescisórias ou contratuais até então inadimplidas, bem como as guias para saque do FGTS e Seguro-Desemprego, caso o demitido faça jus a esse benefício.

Cumprido ressaltar que a dispensa por justa causa encontra óbice em certas garantias legais conferidas ao empregado: as estabilidades definitivas ou provisórias, legais ou normativas. Sempre que o empregado gozar de algum tipo de estabilidade, como a oriunda pela ocupação de cargo de dirigente sindical ou aquela decorrente de previsão em convenção coletiva, o empregador não pode dispensá-lo sem justa-cause, ficando limitado a aguardar o término do período de estabilidade (no caso daquelas provisórias) ou ao cometimento de falta grave pelo empregado, o que embasaria uma demissão por justa causa.

3.1.2. O pedido de demissão

O outro lado da rescisão contratual diz respeito ao rompimento contratual por iniciativa do empregado. Conceitua-se como

a declaração unilateral constitutiva e receptícia de vontade feita pelo empregado ao empregador, com a finalidade de romper o contrato sem justa causa. Apesar da nomenclatura utilizada por todos ser pedido de demissão, não se trata, na verdade, de um pedido e sim de uma comunicação, um aviso, uma notícia, pois o pedido independe da concordância da outra parte para ser aceito ou não. (CASSAR, 2016, p. 1059).

O pedido de demissão, por sua vez, restringe significativamente as verbas a serem recebidas por ocasião do término do contrato de trabalho. Enquanto que na demissão sem justa causa o empregado recebe uma totalidade de verbas, na demissão por sua iniciativa o empregado fica limitado a receber somente as verbas contratuais, ou seja, não recebe verbas de origem rescisória.

Isso significa que, ao pedir demissão, o empregado receberá somente o pagamento do saldo de salário relativo aos dias trabalhados no mês da rescisão, do décimo terceiro salário correspondente à proporcionalidade dos meses trabalhados no ano da rescisão e, por fim, das férias proporcionais acrescidas do seu terço constitucional.

Importante ressaltar que em se tratando de pedido de demissão, o aviso prévio deve ser dado pelo empregado ao empregador na proporção de 30 dias, que serão cumpridos trabalhando, conforme disposição do artigo 7º, XXI da CF e artigo 487, *caput da CLT*. Caso o empregado falte com essa obrigação, seja por ausência de comunicação, seja por ausência de cumprimento do período de aviso, o empregador tem direito de descontar os salários referentes aos dias faltosos (disposição do artigo 487, §2º da CLT). Contrariamente ao entendimento direcionado ao empregado, para o empregador o aviso prévio é dispensável, situação em que não haverá projeção do contrato de trabalho por força do aviso, tampouco o desconto dos dias dispensados. (DELGADO, 2017, p. 1333).

Necessário destacar também que ao tomar a iniciativa pelo término do contrato de trabalho, o empregado também perde o direito a qualquer estabilidade que goze, seja provisória ou definitiva, legal ou normativa, não podendo pleitear eventual reintegração posteriormente.

3.1.3. *A demissão por justa causa*

Entrando na categoria de resolução do contrato de trabalho, a demissão por justa causa pressupõe o cometimento de falta grave por parte do funcionário. Essa modalidade de dispensa surge do poder diretivo do empregador, mas não como a dispensa sem justa causa. Sendo do empregador os riscos da atividade, bem como a subordinação do empregado, seu é também o direito de fiscalizar e garantir que os serviços e funções sejam desempenhados em consonância com a legislação e princípios como lealdade, boa-fé e até mesmo um certo dever de cuidado por parte do funcionário.

É certo que o empregador assume os riscos do seu negócio, mas não pode ser penalizado com danos causados com dolo por algum empregado, por exemplo. Há limite para a assunção destes riscos e, caso ultrapassado, o empregador dispõe de mecanismos para punir (disciplinar) ou mesmo coibir situações que não estejam de acordo com as políticas da empresa ou com a legislação.

O poder disciplinar decorre do poder diretivo, facultando ao empregador aplicar punições ao empregado quando este descumprir o contrato de forma a abalar a relação existente entre eles. Três são os tipos de punições e aplicação destas fica sob o crivo do empregador: repressão ou advertência, suspensão e justa causa. (CASSAR, 2016, p. 1095)

Imperioso destacar que a aplicação destas sanções disciplinares não é livre e sem parâmetros. Deve existir justificativa e deve obedecer aos princípios da razoabilidade, unicidade da pena, da imediatidade e da gradação da pena, principalmente.

O princípio da razoabilidade exige a observância de uma punição proporcional à falta cometida; a unicidade da pena estabelece que o ato faltoso só pode ser punido uma única vez; a imediatidade diz respeito ao tempo de aplicação da penalidade, que não pode exceder o que seria razoável, sob pena de se caracterizar o perdão tácito; e a gradação da pena, ou gradação pedagógica, que estabelece a necessidade da evolução de uma penalidade mais leve para uma mais grave, exceto nos casos de falta tão grave que já comporte a resolução do contrato de trabalho.

A mais branda delas é a advertência. Não há previsão em lei, decorrendo estritamente do exercício do poder disciplinar do empregador. Ela pode ser uma repreensão oral ou escrita e é destinada a punir faltas mais leves, apresentando também um caráter pedagógico a fim de desestimular a ocorrência da mesma conduta reiteradamente.

Sendo a advertência escrita, o empregado deve assinar o documento de ciência da sanção disciplinar, constituindo prova da conduta faltosa que ensejou a advertência. Em caso de recusa, o empregador deve solicitar a assinatura de testemunhas que comprovem tanto a conduta repreendida, como a recusa do empregado em assinar o instrumento de ciência.

Caso a advertência não surta efeito e o empregado venha a incorrer em conduta faltosa novamente ou se um empregado cometa uma falta mais grave, o empregador pode optar por suspender este funcionário. Assim como a advertência, não há previsão legal da suspensão disciplinar. A aplicação dessa penalidade pressupõe a prática de falta de gravidade média, pois não enseja a demissão por justa causa diretamente, mas também não é compatível com o teor de uma simples advertência.

A suspensão disciplinar corresponde à verdadeira suspensão do contrato de trabalho, motivo pela qual não é devido o pagamento de salários durante o período que durar a aplicação da penalidade. Todavia, o artigo 474 da CLT limita o período de suspensão a trinta dias corridos, sob pena de configuração de falta grave por parte do empregador e motivo para rescisão indireta do contrato de trabalho.

Finalmente, tratando-se de prática de falta grave ou ineficácia das medidas de advertência ou suspensão já aplicadas mediante a reiteração das condutas faltosas, o empregador por aplicar a demissão por justa causa. Diferentemente das outras penalidades, a justa causa tem previsão expressa e taxativa na CLT no rol do artigo 482, abaixo transcrito:

- 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)

Portanto, incorrendo o funcionário em qualquer das condutas acima elencadas, pode a empresa operar a dispensa por justa causa. Nesse caso, o empregado perde o direito ao recebimento do aviso-prévio, férias proporcionais, décimo terceiro salário, ao saque do FGTS e da multa fundiária, restando apenas o valor de saldo de salário e as férias já vencidas, acrescidas do seu terço constitucional.

3.1.4 A rescisão indireta do contrato de trabalho

Em contrapartida, o empregador também pode ser responsabilizado por atos faltosos que eventualmente cometa. Nesse caso, o empregado pode se utilizar das disposições do artigo 483 da CLT para se valer da resolução do contrato de trabalho por sua iniciativa, mas garantindo seu direito de pleitear o recebimento de todas as verbas rescisórias que receberia no caso de uma dispensa sem justa causa. São elas:

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, contrários 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. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)

Assim como na dispensa por justa causa, a rescisão indireta do contrato de trabalho também deve observar a gravidade da falta e a atualidade da penalidade.

Apesar de não ser comum na prática, a rescisão indireta é ato que depende apenas da declaração de vontade emitida do empregado ao empregador, sem a necessidade de acionar o Poder Judiciário. Todavia, diante do desrespeito patronal acerca deste direito, o empregado acaba por ter que ingressar na Justiça Trabalhista para cobrar os valores e direitos que lhe são devidos.

O empregado que ajuíza tempestivamente ação trabalhista comunicando o rompimento por justa causa do patrão e, em virtude disso, postula as parcelas da rescisão não pode ser punido por abandono de emprego, mesmo que haja demora na citação, pois o atraso não decorreu por sua culpa e sim por conta dos trâmites burocráticos do Judiciário. Ademais, de fato o trabalhador não abandonou o emprego, apenas demitiu-se de forma forçada e tomou as medidas certas para tanto. Afastada a justa causa, a rescisão indireta converte-se em pedido de demissão. (CASSAR, 2016, p. 1141/1142).

3.1.5. O distrato

O distrato corresponde a um tipo de rescisão bilateral do contrato. Em teoria, corresponde ao ajuste de vontades entre o empregado e o empregador de extinguir a relação empregatícia. Todavia, há controvérsias doutrinárias acerca do cabimento deste instituto no direito trabalhista, pois a lei não prevê expressamente esse modo de extinção do contrato de trabalho e acaba por entrar em conflito com alguns princípios regentes da esfera trabalhista, o que o torna inaceitável na prática.

A dúvida acerca da sua aplicação começa logo no tocante a quais parcelas resilitórias seriam devidas neste caso. Não há previsão legal de obrigações do empregador no caso de distrato, tanto na CLT, quanto na Lei do FGTS.

Mesmo que fosse ultrapassada esta questão, chega-se ao impasse decorrente da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Uma vez que o distrato pressupõe a convergência de vontades, presume-se que haverá concessões recíprocas. Ocorre que, diante desse princípio, há certos direitos que o trabalhador não pode transacionar ou renunciar, por serem direitos extraídos de normas cogentes e de ordem pública, como aquelas relativas à higiene, saúde e segurança do trabalho.

Além disso, não se vislumbra qualquer vantagem tanto para o empregado quanto para o empregador. Para o primeiro, vê-se em flagrante posição de vulnerabilidade, podendo ser forçado a ceder em quesitos que não lhe aproveitariam. Para o segundo, é mais vantajoso receber o pedido de demissão, pois o encargo trabalhista rescisório neste caso é bastante inferior a qualquer outro.

Assim, pode-se concluir que o distrato apenas pode ser recebido na teoria, pois não encontra respaldo na prática, uma vez que não há embasamento legal quanto aos limites e alcance deste instituto.

3.1.6. A rescisão por culpa recíproca

A culpa recíproca encontra previsão legal no artigo 484 da CLT:

Art. 484 - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Este tipo de extinção contratual é raro e acaba sendo resultado de decisão judicial que a determine, resultado de um processo trabalhista, pois ambas as partes normalmente não reconhecem a sua própria culpa e tentam sair da situação de maneira favorável.

A culpa recíproca pressupõe a ocorrência de duas faltas graves, uma pelo empregador e outra pelo empregado, ambas gravíssimas a ponto de justificar o rompimento do contrato; a proporcionalidade entre as faltas, pois a ocorrência de uma falta leve por parte de um dos lados da relação e a de uma falta grave pelo outro lado afasta a aplicação do instituto; a atualidade da reação, que deve ser contemporânea à primeira falta, sob pena de perdão por ausência de penalização oportuna; e por fim, e necessário haver um nexo de causalidade entre as condutas. (CASSAR, 2016, p. 1149/1150).

A respeito deste assunto, o TST editou a súmula nº 14 do Tribunal que estabelece o pagamento de metade do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e férias proporcionais. Confira-se:

Súmula nº 14 do TST
CULPA RECÍPROCA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

Assim, verifica-se a distribuição dos prejuízos decorrentes do cometimento dos atos faltosos, pois tanto o empregado quanto o empregador não saem impunes, mas também não arcam com todo o ônus da situação individualmente, ou seja, o ônus é dividido entre os dois.

3.1.7. A rescisão por acordo entre empregado e empregado

Até um passado recente, os únicos jurídicos e defesos em lei de extinção do contrato de trabalho por força da simples vontade das partes era através da demissão sem justa-cause ou do pedido de demissão, conforme foi tratado nos tópicos anteriores.

Todavia, a Lei 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, acabou por legislar prática que já era corriqueira de maneira informal na seara trabalhista: a extinção do contrato de trabalho por força da vontade de âmbas as partes da relação empregatícia.

Até então, muito embora não fosse legislada, era comum empregado e empregador entrarem em uma espécie de acordo e perpetrar a rescisão do contrato de trabalho de forma a atingir as expectativas dos dois polos da relação trabalhista. Assim, em teste havia a negociação informal das verbas a serem pagas e prazos a serem cumpridos.

Diante do cenário jurídico e social brasileiro, é evidente que tal negociação funcionaria somente em teoria, pois não são raros os casos em que o empregado está em flagrante desvantagem perante o seu empregador, submetendo-se a situações que nem sempre são fruto da sua vontade ou sequer escolha sua. E isso vai além do mero poder diretivo do empregador, havendo casos em que empregados são forçados a abrir mão, por exemplo, de verbas que são suas por direito.

Como consequência destes costumes que não eram legislados, e tampouco eram velados ou feitos às escondidas, o legislador acabou por positivizar e regulamentar esta forma de extinção do contrato de trabalho que atualmente encontra previsão legal no artigo 484-A da CLT:

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: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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.

Assim, verifica-se que as verbas indenizatórias são pagas pela metade e aquelas salariais, como férias e décimo terceiro salário, continuam sendo pagas integralmente. Como ainda é um tema recente, não há como categorizar os efeitos desta demissão no âmbito social e econômica.

Todavia, há de se observar que, nesse caso, é difícil se falar em coação do empregador para que o empregado aceite o acordo, pois, havendo recusa por parte do empregado, não há outra opção (lícita) ao empregador que não a demissão sem justa-causa e pagamento integral das verbas rescisórias devidas.

3.2. A transação

No Direito moderno, a transação sob a ótica civilista é tida como um negócio jurídico realizado por meio de um acordo de vontades, com objetivo de extinguir uma obrigação pactuada. Trata-se de um acordo liberatório a fim de extinguir ou prevenir litígios, através de concessões recíprocas das partes (ROMANO, 2017). A doutrina no âmbito civil conceitua a transação como

contrato pelo qual as partes pactuam a extinção de uma obrigação por meio de concessões mútuas ou recíprocas, o que também pode ocorrer de forma preventiva (art. 840 do CC). Interessante verificar, contudo, que se ambas as partes não cedem, não há que se falar em transação. Se não há essas concessões mútuas ou recíprocas, não está presente a transação, mas um mero acordo entre partes. (TARTUCE, 2014, p. 581)

Nesta esfera, as partes são livres para pactuarem de acordo com suas vontades, pois há paridade e igualdade jurídica entre elas, basta observarem os requisitos do negócio jurídico. Neste sentido, os artigos 840 e 841 do Código Civil (CC) evidenciam a sua natureza bilateral, onerosa, consensual e comutativa, devendo ter como objeto tão somente direitos patrimoniais e de caráter privado:

Art. 840. É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas.

Art. 841. Só quanto a direitos patrimoniais de caráter privado se permite a transação

A transação, apesar de ser tratada amplamente como negócio jurídico, não é exclusivamente feita de forma extrajudicial. Conforme se extrai do artigo 842 do Código Civil, ela pode ser tanto extrajudicial quanto judicial, a qual poderá ser feita por escritura pública, se assim a lei determina, ou através de instrumento particular, se for admissível e da vontade das partes. Sendo judicial, ou seja, se versar sobre direitos controvertidos em juízo,

“será feita por escritura pública ou por termo nos autos, assinado pelos transigentes e homologado pelo juiz.”¹

3.2.1. Características e efeitos da transação

Este instituto jurídico continua a ser disciplinado até o artigo 850 do Código Civil, os quais trazem a sua regulamentação e os efeitos decorrentes dele.

É possível extrair destes artigos que se admite a transação somente quanto a direitos patrimoniais de caráter privado², podendo ser feito de forma judicial ou extrajudicial, conforme tratado no tópico anterior³.

Deve ser interpretada de forma restritiva⁴ (artigo 843), nunca de forma extensiva, por se tratar de negócio jurídico benéfico, caracterizando restrição de direitos obrigacionais das partes. (TARTUCE, p.582). Além disso, não é possível transmitir direitos através da transação, mas apenas declará-los ou reconhece-los.

Ela aproveita e prejudica somente àqueles que dela participaram, mesmo que seja referente a coisa indivisível⁵. Concluindo-se entre o credor e devedor, o fiador também fica desobrigado; sendo entre credores solidários e devedor, a extinção da obrigação aproveita também aos outros credores e, sendo entre devedores solidários e seu credor, a dívida também fica extinta com relação aos codevedores⁶.

No caso de evicção de coisa renunciada por uma das partes da transação, ou sendo referida coisa transferida à outra parte, não é possível reviver a obrigação transacionada, somente cabe direito a perdas e danos para o evicto⁷. Importante ressaltar que a transação civil

¹ Art. 842 do CC: “A transação far-se-á por escritura pública, nas obrigações em que a lei o exige, ou por instrumento particular, nas em que ela o admite; se recair sobre direitos contestados em juízo, será feita por escritura pública, ou por termo nos autos, assinado pelos transigentes e homologado pelo juiz.”.

² Art. 841 do CC: “Só quanto a direitos patrimoniais de caráter privado se permite a transação.”.

³ Art. 842 do CC.

⁴ Art. 843 do CC: “A transação interpreta-se restritivamente, e por ela não se transmitem, apenas se declaram ou reconhecem direitos.”.

⁵ Artigo 844 do CC: “A transação não aproveita, nem prejudica senão aos que nela intervierem, ainda que diga respeito a coisa indivisível.”.

⁶ Art. 884, §§1º, 2º e 3º: “§ 1º Se for concluída entre o credor e o devedor, desobrigará o fiador; § 2º Se entre um dos credores solidários e o devedor, extingue a obrigação deste para com os outros credores; § 3º Se entre um dos devedores solidários e seu credor, extingue a dívida em relação aos co-devedores.”.

⁷ Art. 845 do CC: “Dada a evicção da coisa renunciada por um dos transigentes, ou por ele transferida à outra parte, não revive a obrigação extinta pela transação; mas ao evicto cabe o direito de reclamar perdas e danos.”.

não extingue obrigações decorrentes de delitos quando estes forem julgados por ação penal pública⁸, admitindo-se pena convencional⁹.

Quando houver nulidade em qualquer cláusula do negócio de transação, nulo será todo o negócio¹⁰, em decorrência do princípio da indivisibilidade adota por este código. Por fim, a transação somente pode ser anulada se comprovado dolo, coação ou erro essencial quanto à pessoa ou coisa controversa¹¹.

Por fim, não é válida a transação feita a respeito de litígio que já tenha sentença transitada em julgado ou que tenha título posteriormente descoberto, caso verificado que nenhuma das partes tinha direito à coisa transacionada¹².

3.3. Os planos de demissão voluntária como forma de extinção do contrato de trabalho

Ainda sobre as formas de extinção do contrato de trabalho, foi necessário separar um tópico individual para tratar dos Planos de Demissão Voluntária (ou Planos de Demissão Incentivada), também chamado pela sigla PDV ou PDI. Isso porque o tema central do presente trabalho está completa e intimamente ligado a este instrumento legal.

Assim, tem-se que

o Plano de Demissão voluntária ocorre quando o empregador ao invés de fazer uso da prerrogativa de extinguir o contrato de trabalho ele cria estímulos econômicos contratuais para que o empregado tenha a iniciativa de extinguir o contrato de trabalho. (MIRANDA, 2017)

Portanto, o empregado tem o seu contrato de trabalho rescindido mediante o pagamento de um pacote de verbas indenizatórias, como um verdadeiro incentivo à demissão, cujos efeitos serão devidamente explorados no próximo tópico do presente trabalho. Percebe-se, assim, que corresponde a uma transação extrajudicial que, todavia, deve observar maiores limites do que as de natureza civil, uma vez que a relação aqui tutelada encontra restrições legais quanto à disponibilidade e renúncia de certos direitos.

⁸ Art. 846 do CC: “A transação concernente a obrigações resultantes de delito não extingue a ação penal pública.”.

⁹ Art. 847 do CC: “É admissível, na transação, a pena convencional.”.

¹⁰ Art. 848 do CC: “Sendo nula qualquer das cláusulas da transação, nula será esta.”.

¹¹ Art. 849 do CC: “A transação só se anula por dolo, coação, ou erro essencial quanto à pessoa ou coisa controversa.”.

¹² Art. 850 do CC: “É nula a transação a respeito do litígio decidido por sentença passada em julgado, se dela não tinha ciência algum dos transatores, ou quando, por título posteriormente descoberto, se verificar que nenhum deles tinha direito sobre o objeto da transação.”.

Em tais casos, regra geral, com sua adesão ao plano de desligamento, o trabalhador recebe as parcelas inerentes à dispensa injusta, acrescidas de um *montante pecuniário significativo*, de natureza indenizatória, reparando o prejuízo com a perda do emprego. Há, desse modo, um ato voluntário real de adesão do empregado ao plano de ruptura contratual incentivada, que lança um matiz de distrato à presente figura jurídica. (DELGADO, 2017, p. 1289)

Em tese, a iniciativa da demissão se dá por parte do empregado ao manifestar a intenção de aderir ao plano negociado pela empresa, não podendo sofrer qualquer coação ou pressão por parte da empresa, sob pena de nulidade do negócio jurídico. Todavia, a realidade é que o simples ato de oferecer referido plano já demonstra o interesse maior da empresa em reorganizar o seu quadro funcional, reduzir a sua folha de pagamento e até reduzir o número de pretensas reclamações trabalhista e pagamento de indenizações, criando supostos benefícios para que a demissão seja mais atrativa ao funcionário.

Esse tipo de rescisão contratual foi muito usado na década de 90 e no começo dos anos 2000, sendo populares principalmente em cenários de crise econômica, por empresas de caráter público ou privadas. Atualmente, os principais usuários desse artifício são as grandes metalúrgicas e montadoras e veículos, bem como o setor bancário.

Apesar de não haver legislação específica regulamentando os PDV, é possível aplicar leis gerais para verificar a sua constituição e concretização válidas, tais como: a adesão livre de vícios de vontade, tal como qualquer outro negócio jurídico; negociação e registro dos termos do plano junto ao sindicato da categoria atingida, bem como representantes do governo (Ministério do Trabalho e Emprego); e, por fim, a vedação a discriminação entre funcionários de uma mesma categoria. Além disso, todas as verbas rescisórias devem ser asseguradas, independentemente do valor de indenização oferecida.

Inicialmente, a adesão a Plano de Demissão Voluntária importava somente no pagamento das verbas de incentivo financeiro, não afetando qualquer direito trabalhista decorrente do extinto contrato de trabalho. Nesse sentido havia inclusive entendimento consolidado no TST, através da Súmula nº 330 da Corte, bem como Orientação Jurisprudencial nº 270 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais – SBDI 1 também do TST, cujo teor será analisado adiante.

Todavia, o plenário do STF adotou entendimento diverso ao dado pelo TST até então no julgamento de um Recurso Extraordinário (RE) em sede de repercussão geral, conforme será analisado no próximo capítulo.

4. OS EFEITOS DA ADESÃO A PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA CONFORME TESE DE REPERCUSSÃO GERAL Nº 152 DO STF

Em 18/03/2016, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 590.415, o STF editou a Tese de Repercussão Geral nº 152 que mudou o entendimento até então adotado sobre a questão dos efeitos decorrentes da adesão por parte do funcionário ao PDV eventualmente ofertado pela sua empregadora.

O julgamento é originário da ação proposta por Claudia Maria Leite Eberhardt em face do Banco do Brasil S/A (sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A – BESC) na reclamação trabalhista nº 5735200403512000, na qual o banco em questão requereu e obteve o reconhecimento da transação havida entre as partes mediante a adesão da reclamada à PDV negociado com o sindicato que quitou geral e amplamente o extinto contrato de trabalho.

Diante da mudança de paradigma e a vinculação dos tribunais à decisão proferida, cabe um breve estudo acerca do entendimento anteriormente formulado e adotado há anos pelo Tribunal Superior do Trabalho.

4.1. O entendimento jurisprudencial do TST – Súmula nº 330 e OJ nº 270

Até a publicação do acórdão em RE 590.415 do STF, o TST adotava entendimento expressamente contrário à aceitação do PDV como forma de quitação do contrato de trabalho. Isto é bastante claro quando se observa a redação de dois dispositivos jurisprudenciais da Corte: a Súmula nº 330 e a OJ nº 270.

A súmula nº 330 do TST foi editada pela primeira vez em 21/01/1993, como revisão da antiga Súmula nº 41 da mesma Corte. Assim, percebe-se que a quitação do contrato de trabalho por meio de transação extrajudicial é assunto antigo que já em 1993 causou polêmica, tendo em vista que à época pretendia-se considerar quitados todos os direitos oriundos da relação de emprego quando da homologação da rescisão. Vide redação original:

Redação original (revisão da Súmula nº 41) - Res. 22/1993, DJ 21, 28.12.1993 e 04.01.1994. Nº 330 Quitação. Validade. Revisão da Súmula nº 41. A quitação passada pelo empregado, com assistência de Entidade Sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo.

Diante da repercussão ruim deste texto, em 2001 o TST editou novamente referida súmula, que passou dispor expressamente que a validade da quitação outorgada no recibo rescisório poderia ser contestada com a oposição de ressalva no mesmo termo, conforme pode-se verificar:

Súmula alterada - Res. 108/2001, DJ 18, 19 e 20.04.2001. Súmula mantida e republicada com explicitação - RA nº 4/1994, DJ 18, 28.02.1994 e 02.03.1994. Nº 330 Quitação. Validade. Revisão da Súmula nº 41. A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do artigo 477, da Consolidação das Leis do Trabalho, 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.

Todavia, esta edição também gerou confusão e interpretações divergentes por parte dos juízes, pois alguns entendiam que havia a quitação geral quando não constassem ressalvas nos instrumentos rescisórios, outros entendiam que somente se quitava o que estivesse expressamente consignado no recibo.

As mudanças acima consolidadas não foram suficientes para dirimir os conflitos de interpretação acerca do tema, o que levou o TST a editar o texto do dispositivo jurisprudencial uma vez mais, o que ocorreu em 11/2003, conforme se verifica abaixo:

Súmula nº 330 do TST. QUITAÇÃO. VALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

Do texto final acima se depreende que a base a ser observada quanto aos limites de qualquer quitação passados pelo empregado, com assistência do sindicato, ao empregador, é o artigo 477 da CLT, já transcrito neste trabalho.

Para este trabalho, o principal requisito a ser observado é que, independentemente da modalidade de rescisão, os documentos rescisórios devem discriminar todas as parcelas e verbas pagas ao empregado, sendo que a quitação abrange somente essas verbas expressamente consignadas no recibo. Além da natureza da verba quitada, a súmula nº 330

também exige que seja discriminado o período a ser quitado, não sendo válida a quitação genérica.

Essa disposição também se coaduna, por exemplo, com as disposições civilistas acerca do cumprimento de obrigações, conforme artigo 320 do Código Civil, que determina a obrigatoriedade de designação do valor e espécie da dívida quitada.

Já a OJ nº 270 trata especificamente dos casos de transação extrajudicial decorrente dos Planos de Demissão Voluntária, dispondo que a quitação ali pretendida se estende tão somente às verbas expressamente consignadas nos documentos rescisórios. É o que extrai da sua redação:

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.

Este dispositivo jurisprudencial restringe a aplicação da quitação pretendida pelo empregador, pois determina que mesmo havendo a previsão de quitação geral e irrestrita das verbas decorrentes do contrato de trabalho, esta está limitada às parcelas expressamente consignadas no recibo em questão, possibilitando a discussão judicial acerca dos títulos remanescentes. Todo este entendimento parte da premissa de que os direitos dos trabalhadores dão irrenunciáveis e indisponíveis, o que atrai a aplicação do já citado artigo 477, §2º da CLT, restringindo os efeitos da suposta transação extrajudicial. (MANUS, 2015)

Por fim, é importante destacar que os dois dispositivos jurisprudenciais aqui analisados, tanto a Súmula nº 330 do quanto a Orientação Jurisprudencial nº 270 da SDII do TST, ainda não foram canceladas pelo Tribunal, muito embora o seu efeito prático tenha sido praticamente anulado diante do novo entendimento do STF.

4.2. Os efeitos da transação extrajudicial no âmbito trabalhista antes do RE 590.415

A análise dos dispositivos jurisprudenciais acima elencados permite concluir que, até a edição da Tese de Repercussão Geral nº 152 do STF, havia a restrição legal quanto à transação celebrada de modo extrajudicial.

Era absoluta a observância do caráter de irrenunciabilidade e indisponibilidade dos direitos trabalhistas, independente da sua natureza, constitucional ou infraconstitucional. Este

entendimento era, inclusive, reproduzido em outras normas trabalhistas, sempre enfatizando o caráter protecionista da consolidação trabalhista.

É o que se observa da aplicação conjunta do artigo 71 da CLT e do verbete nº 437 da Súmula do TST, por exemplo. Do seu texto extrai-se que o tempo de intervalo é norma que não pode ser relativizada, somente por autorização do Ministério do Trabalho e Emprego e, mesmo assim, se cumpridos dois requisitos: o preenchimento de todas as exigências concernentes à organização dos refeitórios e os empregados não se ativarem em regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

Logo, percebe-se que, mesmo com o relaxamento do tempo mínimo de uma hora de intervalo, este só pode ser efetivamente reduzido após cumprir uma série de exigências legais, ou seja, há verdadeira resistência da legislação e da jurisprudência em permitir a relativização de direitos celetistas e constitucionalmente assegurados no âmbito trabalhista.

Outro exemplo equivalente é a prorrogação do pagamento do adicional noturno na extensão em jornada diurna. O artigo 73 da CLT, bem como a Súmula nº 60 do TST. Neste caso, em particular, percebe-se a proteção do trabalhador a partir da ampliação de um direito inicialmente estabelecido para uma jornada específica.

Estes dispositivos determinam que se a jornada noturna se estender para o período diurno, ou seja, for prorrogada para após às 5h, as horas trabalhadas além deste horário também serão acrescidas do adicional noturno devido às horas de 22h às 5h (tratando-se de trabalhador urbano).

Assim também era a interpretação acerca da transação extrajudicial. É inclusive destacado no acórdão que editou a Tese de Repercussão Geral nº 152:

Em sua fundamentação, o acórdão afirmou que não havia dúvidas acerca da autenticidade da manifestação coletiva dos empregados do BESC. Todavia, segundo o entendimento ali manifestado, “o empregado merece proteção, inclusive, contra a sua própria necessidade ou ganância, quando levado a anuir com preceitos coletivos que lhe subtraem direitos básicos”; e a negociação realizada era de duvidosa validade, quer porque “no Direito do Trabalho a tônica é precisamente o esvaziamento do princípio da autonomia da vontade”, quer porque não se pode permitir que todos os direitos sejam passíveis de transação, sob pena de se retornar “à estaca zero”. (STF, 2015, p. 15).

Verifica-se que se trata da análise quanto ao alcance da autonomia da vontade no Direito do Trabalho, que evidentemente encontrava-se extremamente limitada, mesmo quando submetida à assistência sindical, como na negociação de normas coletivas. muito embora a Constituição Federal traga a garantia de observância aos acordos e convenções coletivas no seu artigo 7º, XXVI.

Este reconhecimento ao quanto pactuado em norma coletiva acabava por esbarrar nos princípios de proteção ao trabalhador que, em sua maioria, prevaleciam quando analisados na prática judicial. O próprio TST possui vários entendimentos sumulados no sentido de que certos temas pactuados em norma coletiva não são válidos, ainda que realizados sob a esfera da autonomia coletiva da vontade. É o caso da Súmula nº 449, *in verbis*, que veda a previsão de flexibilização da jornada de trabalho por meio de norma coletiva:

Súmula nº 449 do TST

MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. LEI Nº 10.243, DE 19.06.2001. NORMA COLETIVA. FLEXIBILIZAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 372 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.

O acórdão de julgamento do RE 590.415, portanto, é um verdadeiro divisor de águas, pois começa a relativizar a vulnerabilidade do trabalhador quando esta for tratada no âmbito da autonomia coletiva da vontade em um cenário no qual o próprio Tribunal Superior do Trabalho não entendia assim.

Esta tendência de valorização das normas coletivas ganha cada vez mais força e, embora não seja o tema deste trabalho, vale a menção de que a própria Reforma Trabalhista trouxe previsões positivadas neste sentido como a inclusão do §3º do art. 8 (consagrando o princípio da intervenção mínima da autonomia coletiva da vontade) e, principalmente, a inclusão do artigo 611-A que em seu *caput* dispõe que “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:”.

Dentro deste artigo há quinze incisos, muitos deles bastante questionáveis inclusive, que determinam assuntos que podem ser convencioneados e as disposições da norma coletiva prevalecerão sobre as normas da CLT. O inciso I¹³, por exemplo, vai de encontro ao entendimento do TST conforme foi demonstrado na Súmula nº 449, pois ele prevê a possibilidade de pactuação quanto à jornada de trabalho.

Assim, cabe uma análise mais detalhada dos termos e efeitos da Tese de Repercussão Geral nº 152 do STF, o que será realizado a seguir.

¹³ Art. 611-A da CLT: “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;”.

4.3. A transação extrajudicial à luz do RE 590.415

Como divisor de águas, e por ser relativamente recente, o precedente estabelecido no julgamento do RE 590.415 de 2015 ainda é tema que exige estudo aprofundado e consolidação na seara trabalhista. Isto porque ainda que o julgado seja, a princípio, bastante claro e exegético, o que se verifica da jurisprudência formulada a partir da publicação da sua publicação é que nem os próprios juízes, desembargadores e Ministros entram em consenso quanto à abrangência da norma ali editada.

Este resultado é facilmente observado ao fazer uma análise das decisões proferidas, principalmente no âmbito dos Acórdãos Regionais, no presente caso se destacam as decisões do TRT da 2ª Região (embora não exclusivamente), uma vez que é ali que está concentrado o maior número de ações que versam sobre o tema. Este Tribunal consegue ter posicionamentos alarmantemente contrários, o que causa estranhamento, uma vez que a Tese do STF é relativamente simples e, em certo nível, autoexplicativa.

Assim, é interessante destrinchar os fundamentos utilizados no voto do STF e analisá-los individualmente e complessivamente, uma vez que, conforme será abordado a seguir, pode-se entender que a Suprema Corte estabeleceu requisitos que devem ser preenchidos não isoladamente, mas de forma concomitante para que o efeito ali analisado seja válido.

4.3.1. Os requisitos para a caracterização de quitação do contrato de trabalho

O acórdão do RE 590.415 de 2015 tem como ementa a seguinte redação:

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS.

1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano.

2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente.

3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva retratada na Convenção n. 98/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os

trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.

5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso.

7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmção, em repercussão geral, da 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”.

Da rápida leitura da ementa acima transcrita, evidencia-se que a mera existência de Plano de Demissão Voluntária negociado com o Sindicato da categoria e chancelado por acordo ou convenção coletiva não acarreta automaticamente a quitação geral do contrato de trabalho.

O texto da ementa discorre sobre os principais pontos expostos na fundamentação do julgado, as quais serão analisadas posteriormente, e o seu item 7 resume a ideia ali arrematada, trazendo as seguintes condições: a quitação geral do contrato de trabalho deve constar no texto do acordo coletivo que aprovou o PDV; a condição de quitação geral do contrato de trabalho deve constar também nos outros instrumentos celebrados com o empregado quando da sua rescisão contratual.

O primeiro requisito estabelece que caso empresa e sindicato desejem imprimir efeito de transação geral do contrato de trabalho, deve fazer constar estes termos no acordo coletivo que for firmado entre as partes. E, diante da gravidade das concessões ali transacionadas e em respeito aos princípios de proteção ao trabalhador, parece razoável entender que esta exigência seja cumprida de forma expressa e incólume de dúvidas.

Pode-se ir ainda mais longe e extrair do entendimento do Supremo que também se exige que referido plano e seus efeitos sejam amplamente divulgados, tanto na fase de negociações, quanto na fase de oferta aos funcionários e, talvez principalmente, logo antes da formalização do negócio jurídico.

O segundo requisito exige que a quitação negociada também conste dos outros instrumentos firmados com o empregado quando da formalização da rescisão contratual. Importante destacar que aqui o relato usou a conjunção “bem como” ao relacionar os dois requisitos. Esta locução é uma conjunção coordenativa aditiva e expressam a ideia de adição

ou de acrescentamento.¹⁴ Assim, é clara a ideia de que não basta que a previsão de quitação do contrato de trabalho conste como cláusula de norma coletiva. O STF condicionou a validade da cláusula de quitação presente no acordo coletivo à revalidação desta cláusula no momento de confecção e assinatura dos outros documentos rescisórios.

Este entendimento, inclusive, vem sendo adotado pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, conforme comprova o aresto abaixo colacionado:

EMENTA: RECURSO DE EMBARGOS. DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL EM REGIME DE REPERCUSSÃO GERAL. INTERPOSIÇÃO DE RECURSO EXTRAORDINÁRIO. JUÍZO DE RETRATAÇÃO. ART. 543-B, § 3º, CPC. PROGRAMA DE INCENTIVO AO DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO. ADESÃO. QUITAÇÃO DAS PARCELAS TRABALHISTAS. O Supremo Tribunal Federal, em 30/4/2015, ao examinar o Recurso Extraordinário RE-590.415/SC, após o reconhecimento da repercussão geral da matéria, firmou 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". No caso dos autos, não ficou esclarecido na decisão proferida pela Turma nem na decisão do Tribunal Regional que a cláusula de "quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego" tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano nem dos demais instrumentos celebrados com o empregado. Consoante decidiu o Supremo Tribunal Federal, estando ausente essa premissa fática, não é possível reconhecer o efeito liberatório geral decorrente da adesão ao programa de incentivo ao desligamento voluntário. Assim, é incabível o juízo de retratação. Mantém-se, pois, a decisão mediante a qual não se conheceu do Recurso de Embargos. (TST, 2016)

Logo, pode-se deduzir que, além da previsão expressa na norma coletiva, deve haver previsão expressa desta condição de quitação em qualquer instrumento firmado pelo empregado na rescisão, como o Termo de Homologação da Rescisão do Contrato de Trabalho. Todavia, esta interpretação ainda não está difundida e tampouco consolidada, ainda que a Corte uniformizadora de jurisprudência no âmbito trabalhista tenha proferido decisões neste sentido.

Por fim, como em qualquer negócio jurídico, é imprescindível que seja observada a manifestação válida de vontade das partes contratantes. Na presente situação este requisito é principalmente exigida por parte do empregado, uma vez que é improvável conceber um cenário em que o empregado consiga subverter a vontade do seu empregador.

Assim, constatando-se a presença de qualquer vício de vontade por parte do empregado, nula é qualquer disposição de quitação passada por ele no ato rescisório, ainda

¹⁴ "Conjunções Coordenativas" em Só Português. Virtuoso Tecnologia da Informação, 2007-2018. Consultado em 08/06/2018 às 20:12. Disponível na Internet em <https://www.soportugues.com.br/secoes/morf/morf85.php>

que aprovada por norma coletiva, pois ausente um dos requisitos primeiros para validade do negócio jurídico realizado e ausente também um dos requisitos estabelecidos pelo STF como necessários para o reconhecimento da transação por meio do PDV.

De forma literal, portanto, constando a previsão de quitação geral no acordo coletivo que originou o plano e em todos os instrumentos firmados com o empregado no ato da rescisão, tecnicamente o seu extinto contrato de trabalho extaria integral e irrevogavelmente quitado, diante do entendimento do STF.

4.3.2. A aplicação e os efeitos práticos e jurídicos da quitação do contrato de trabalho por adesão a Plano de Demissão Voluntária

Diante de todo o exposto, é interessante analisar os efeitos da transação reconhecida pelo STF no espectro prático, desde a sua negociação até a sua confirmação. De forma objetiva, tem-se que ao assinar o documento de adesão ao PDV que tenha sido negociado em norma coletiva e haja a previsão de quitação do contrato de trabalho neste acordo ou convenção e nos demais instrumentos rescisórios, o ex-funcionário nada mais tem a pleitear quanto a direitos decorrentes da extinta relação de emprego. A indenização paga ali já seria o adimplemento de qualquer obrigação pendente por parte do empregador.

Assim, ao decidir ajuizar reclamatória trabalhista contra a antiga empregadora, o ex-funcionário se depararia com a sua ação extinta com resolução de mérito nos termos do artigo 487, III, b, do CPC. Tudo isso é feito após a análise do caso concreto e adequação da dos fatos ao precedente jurídico.

Essa subsunção dá-se através da aplicação da teoria do *distinguishing*.

Fala-se em *distinguishing* (ou *distinguish*) quando houver distinção entre o caso concreto (em julgamento) e o paradigma, seja porque não há coincidência entre os fatos fundamentais discutidos e aqueles que serviram de base à *ratio decidendi* (tese jurídica) constante no precedente, seja porque, a despeito de existir aproximação entre eles, algumas peculiaridades no caso em julgamento afasta a aplicação do precedente. (DIDDIER, 2015, p.43)

Ocorre que o que se observa nas Turmas dos Regionais e nas Varas do Trabalho é a aplicação indiscriminada do precedente do STF. O exemplo analisado no presente trabalho é o TRT da segunda região, Tribunal lotado na área como maior número de empresas montadoras de veículos e metalúrgicas no país, principais usuárias deste tipo de extinção da relação de emprego.

Na prática, têm-se reclamadas alegando preliminares de transação em qualquer processo no qual o reclamante tenha aderido a PDV, juntando infinidades de documentos que na maioria das vezes sequer são referentes ao plano aderido pelo ex-funcionário e a tentativa de ter a quitação do contrato de trabalho reconhecida mesmo quando não há o preenchimento dos requisitos estabelecidos pelo STF, beirando (ou mesmo configurando) pura má-fé.

O exemplo mais gritante desta situação é a alegação de transação válida a partir de um PDV estabelecido em acordo coletivo realizado anos antes da própria adesão do empregado ao plano. Ora, se o próprio acordo coletivo prevê um período específico de adesão ao plano sob as condições pactuadas naquele instrumento coletivo, como aplica-lo em adesão e demissão que ocorra anos após?

Esta conduta das reclamadas leva de forma quase unânime a uma análise superficial dos documentos presentes nos autos, em que os julgadores não conseguem ou sequer tentam entender toda a relação ali discutida e reconhecem a transação decorrente da adesão a PDV sem verificar minimamente se a quitação ali deferida de fato é válida. Não há a análise de período e datas de adesão, de compatibilidade da norma evocada com o PDV aderido pelo reclamante ou mesmo se o acordo coletivo prevê a quitação reconhecida em juízo.

Diante deste cenário, é importante lembrar que, ainda que a transação seja firmada a partir de negociação realizada no âmbito da autonomia coletiva da vontade, o ato final de chancela do plano é realizado pelo empregado. Quem sente os efeitos da quitação do seu contrato de trabalho é o empregado. Todavia, é a parte jurídica, técnica, econômica e socialmente mais fraca da relação ali estabelecida.

Logo, e isso se torna ainda mais palpável quando se leva a teoria aqui discutida para a prática, é necessário levar em conta que o empregado que adere a um PDV e, diante do entendimento do STF, quita o seu contrato de trabalho, pode não entender completamente as implicações do ato que ele acabou de realizar. Esta é, inclusive, a realidade predominante que se observa na rotina dos escritórios trabalhistas que patrocinam causas de empregados.

Ora, se os próprios aplicadores do Direito esbarram em dúvidas ao analisar a transação como objeto de um litígio judicial, como esperar que funcionários considerados no nível do homem médio (ou seja, aquela pessoa mediana, cujas características físicas e psíquicas seriam razoáveis, espécie de parâmetro direto e objetivo de conduta e de saber) compreendam efetivamente o que de fato estão “comprando” ao aderir a um pacote de PDV?

Não obstante, há de se analisar também o papel dos Sindicatos no cenário laboral brasileiro. Para dar equilíbrio nas relações trabalhistas, os trabalhadores podem ser representados por sindicatos os quais, dada a força de coesão da classe, teriam, supostamente,

a função de equilibrar negociações e, deste modo, evoluir na conquista de novas e melhores condições de trabalho para o grupo, banhando de segurança jurídica as partes e o conteúdo do quanto negociado.

Todavia, é fato notório que as organizações sindicais, na sua maioria, carecem de credibilidade e confiança daqueles filiados a elas. Não é raro encontrar escândalos de corrupção, má gestão, desvios e administração criminosa por parte de entidades de classe.¹⁵

Assim, considerando-se a realidade fática a que o trabalhador brasileiro está submetido, é no mínimo questionável a legitimidade dos Sindicatos para transacionar direitos dos seus tutelados, mesmo se baseando no princípio da autonomia da vontade coletiva.

Então se questiona: a quitação do contrato de trabalho conforme os moldes estabelecidos pelo STF é, de fato, uma benesse concedida ao empregado? É possível conferir validade a este instituto diante da realidade fática a que os empregados estão submetidos no seu ambiente laboral e STF considerou a aplicação de princípios basilares do Direito do Trabalho em diálogo, de forma a acompanhar as tendências atuais de evolução do Direito do Trabalho e adequá-lo à melhor forma de atender as demandas sociais e jurídicas desta área. A autonomia coletiva da vontade de fato minimiza a vulnerabilidade do trabalhador ao seu empregador e também é responsável pela conquista de outras vantagens que, em tese, compensam a concessão de certos direitos, conforme o princípio do conglobamento.

Todavia, o Brasil está longe de ser um cenário ideal, desde o grande índice de descumprimento às leis e encargos trabalhistas até ao altíssimo índice de judicialização que leva à morosidade da Justiça do Trabalho e, infelizmente, prejudica o julgamento dos casos concretos como foi descrito acima.

Importante destacar que, embora não seja o foco deste trabalho e não será tema de discussão no momento, a Reforma Trabalhista inovou neste sentido e incluiu o artigo 477-B, *in verbis*:

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 a quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

¹⁵ Notícia: “GOVERNO REVELA QUE HÁ 480 ENTIDADES SINDICAIS MILIONÁRIAS”, disponível em <<https://oglobo.globo.com/brasil/governo-revela-que-ha-480-entidades-sindicais-milionarias-17290930>>. Acesso em: 01/06/2018.

Notícia: “DIRIGENTES DE SINDICATOS ENRIQUECEM COM DESVIO DE DINHEIRO”, disponível em <<http://g1.globo.com/fantastico/noticia/2015/06/dirigentes-de-sindicatos-enriquecem-com-desvio-de-dinheiro.html>>. Acesso em: 01/06/2018.

Por fim, o TST, até o momento, ainda não adotou posicionamento pacificado, ficando cada caso sujeito à análise individualizada do Tribunal, inclusive quanto ao dispositivo inserido pela Lei 13.467/17.

O entendimento adotado majoritariamente, todavia, é de que, ausentes os requisitos previstos na Tese de Repercussão Geral nº 152 do STF, aplica-se o entendimento da Súmula nº 330 do TST e da OJ nº 270 da SDI-1 do TST.

Ou seja, deve ser feita a análise do caso concreto à luz do precedente de repercussão geral e, caso haja alguma inadequação ou peculiaridade que o distancie minimamente das condições estabelecidas, não se pode aplicar o entendimento da tese paradigma e, assim, volta-se ao entendimento anteriormente adotado pelo TST: a adesão a PDV somente quita as parcelas expressamente discriminadas em seu recibo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo procurou apresentar, de forma detalhada, o atual impasse trabalhista que envolve a extinção do contrato de trabalho através dos Planos de Demissão Voluntária, principal forma de rescisão contratual em um dos principais setores econômicos do país, o das montadoras de veículos. O conflito se estabelece ao tentar definir qual é o alcance do ato jurídico realizado entre o empregador e empregado, uma vez que, embora o STF tenha publicado decisão com efeitos *erga omnes* e a Reforma Trabalhista tenha trazido dispositivo expresso acerca do assunto, o tema ainda é controverso, com limites obscuros e objeto de decisões questionáveis em juízo.

Assim, foi traçada uma base legislativa, doutrinária e principiológica a fim de definir, conceituar e delimitar as relações de emprego e os sujeitos que a compõem, de modo que se possa discutir a aplicação de precedentes judiciais a estas relações, uma vez que fazem parte de um ordenamento jurídico pautado pela desigualdade econômica, social, política e jurídica entre os seus participantes.

O tema possui especial relevância no cenário jurídico atual, pois representa verdadeira mudança de paradigma e posicionamento distinto daquele até então adotado pela corte máxima trabalhista, qual seja, o TST. O presente trabalho explora, de forma teórica e prática, os aspectos relevantes que permeiam o *leading case*, bem como a sua aplicação nos casos concretos que serão julgados à luz dele.

O ponto principal do trabalho é justamente esta inversão de posicionamento trazida pelo julgamento do RE 590.415 de 2015 do STF em contraposição aos princípios de proteção do trabalhador. Ao definir que o empregado é um sujeito vulnerável diante do seu empregador, é criado todo um aparato jurídico a fim de compensar esta desigualdade e amenizar os efeitos para que a relação de emprego possa fluir de modo garantir os direitos fundamentais das partes, bem como fazer cumprir suas obrigações contratuais e legais.

Muito embora o ordenamento jurídico brasileiro tenha se desenvolvido de modo a criar uma série de dispositivos e preceitos destinados a garantir a proteção do trabalhador frente à sua vulnerabilidade, esta proteção na verdade é mecanismo que busca atingir um certo equilíbrio nas relações empregatícias.

Assim, ainda que haja princípios como o *in dubio pro operário*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica, estes não observam uma aplicação

absoluta e inafastável, mormente quando se encontram em conflito com algum outro princípio de mesma ordem.

No presente caso, estes princípios (e os demais princípios que tem aplicação a partir da pessoa do empregado) confrontam com uma disposição constitucional que, a princípio, também é norma destinada a garantir a amenização do status vulnerável do empregado: o princípio da autonomia coletiva da vontade e reconhecimento dos acordos e convenções coletivas.

Os Sindicatos tem como função precípua desempenhar o papel de representação dos empregados da sua categoria e base territorial, seja no âmbito negocial ou em juízo como substituto processual. É sua função a de interceder pelos interesses dos seus representados, da forma como lhe couber. Assim, a obrigatoriedade imposta pela Constituição Federal de reconhecimento das normas coletivas é também importante ferramenta para garantia de direitos.

E é a partir desta ideia que o STF firma entendimento no sentido de que esta vulnerabilidade do trabalhador é elidida quando a negociação com o empregador se dá por intermédio do Sindicato competente. Assim, seria possível passar quitação a todos os direitos decorrentes do contrato de trabalho findado através da adesão aos Planos de Demissão Voluntária negociados com o sindicato.

Até então, o TST não admitia a negociação coletiva como forma de quitação do contrato de trabalho. Muito pelo contrário. A transação extrajudicial de direitos decorrentes do extinto contrato de trabalho era admissível somente quanto aos títulos expressamente consignados no recibo de quitação e, mesmo assim, restringia a autonomia privada da vontade principalmente em relação aos direitos de ordem pública e natureza cogente, como aqueles afetos à saúde e segurança do trabalho. O STF, para tanto, elencou uma série de requisitos a serem cumpridos para tornar válida a quitação dada por meio dos Planos de Demissão voluntária.

Em primeiro lugar, o PDV deve ser negociado com o sindicato, havendo assembleia e ampla divulgação entre os funcionários, e formalizado em norma coletiva. Referida norma deve trazer não só a previsão de abertura do plano e suas condições de pagamento, mas também cláusula que indique expressamente que a adesão a esse plano implicará em quitação geral do contrato de trabalho mantido.

Uma vez formalizado o plano e a previsão de quitação em norma coletiva, o empregado deve manifestar sua vontade em extinguir a relação de emprego por esta modalidade. Imperioso ressaltar que, ao falar em “manifestação de vontade”, deve-se entender

como manifestação livre de vontade em aderir ao PDV. Portanto, caso o a transação seja firma sob ameaça, coação, ou qualquer outro vício que atinja a autonomia volitiva do empregado.

Por fim, havendo norma coletiva com previsão expressa do PDV e do seu efeito de quitação geral e irrevogável, tendo o empregado exarado manifestação válida da sua vontade em aderir o plano, a quitação ali pretendida deve constar também nos demais documentos firmados entre as partes na rescisão contratual.

Ou seja, o STF determinou ser válida a quitação por força de adesão a PDV, mas desde que sejam cumpridos os requisitos acima indicados de forma cumulativa. Não se trata de aplicação isolada ou de alguns dos requisitos, mas de todos eles concomitantemente, sob pena de não ser válida a quitação ao contrato de trabalho.

Embora sensata e juridicamente fundamentada, a tese exarada pelo STF carece de amparo social na realidade fática para ser aplicada. Isto porque a ordem sindical no Brasil é um tanto desacreditada e, embora algumas entidades possuam verdadeira força de negociação, não são raras as situações em que essa negociação se dê de forma fraudulenta ou, no mínimo, passível de questionamento acerca das suas motivações e caminhos percorridos.

E, ainda que ultrapassada a primeira barreira de negociação e a norma produzida seja de fato válida e eficaz, deve-se realizar uma análise mais detalhista e objetiva acerca da verdadeira adequação da situação fática ao acórdão paradigma. O que se observa atualmente é a aplicação indistinta e confusa da Tese de Repercussão Geral nº 152, gerando julgados contraditórios, omissos e inadequados à documentação carreada aos autos e à própria realidade da relação ali discutida.

Uma vez observados todos estes detalhes, bem como os requisitos estabelecidos pelo STF, ou seja, garantida a produção de uma norma coletiva que realmente seja criada com participação dos empregados que serão atingidos, preveja expressamente os efeitos decorrentes da transação ocorrida, garantidas as equivalentes contrapartidas relativas aos direitos transacionados da relação de emprego rescindida, presente a quitação também nos demais instrumentos rescisórios e observada a manifestação válida de vontade do empregado verifica-se ser razoável a admissão da quitação do contrato de trabalho a partir da adesão a um Plano de Demissão Voluntária.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10.ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>, Acesso em: 25 de maio de 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial dos Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Seção 1, p. 11937-11984. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 21/04/2018.

BRASIL. **Código Civil, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. 1a edição**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9.ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho – Curso e Discurso**. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16.ed.rev. e ampl.. São Paulo: LTr, 2017.

DIDIER Jr., Fredie, BRAGA, Paula Sarno & OLIVEIRA, Rafael. **Curso de Direito Processual Civil: teoria da prova, direito probatório, teoria do precedente, decisão judicial, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela, v. 2**, Salvador: Juspodivm, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 26.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Supremo põe em discussão tese de que direito do empregado são irrenunciáveis**. Revista Consultor Jurídico, 15.mai.2015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-mai-15/reflexoes-trabalhistas-supremo-poe-discussao-tese-tst-direitos-sao-irrenunciaveis>>. Acesso em: 15/05/2018.

MIRANDA, Fernando Hugo. **Trabalho e Justiça. Brasília, Rádio Justiça**, 19 jan.2017. Entrevista a Priscilla Peixoto. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/home?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=%2F&_101_assetEntryId=24088378&_101_type=content&_101_urlTitle=voce-sabe-o-que-e-e-como-funciona-o-pdv-o-plano-de-demissao-voluntaria-&_101_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fhome%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords>. Acesso em: 20/06/2018.

RODRIGUEZ, Americo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2000.

ROMANO, Rogério Tadeu. **A transação no Direito Romano e no Direito Civil Brasileiro**. Revista Jus Navigandi. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/58437/a-transacao-no-direito-romano-e-no-direito-civil-brasileiro>>. Acesso em: 20/06/2018.

STF, Processo RE: 590.415 SC - SANTA CATARINA, Tese Repercussão Geral nº 152, Relator Ministro Roberto Barroso, data de julgamento: 30/04/2015, publicação no DJE em 29/05/2015.

SÜSSEKIND, A.; MARANHÃO, D.; VIANNA, J. S. **Instituições de direito do trabalho. Vol. I**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1957.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 3.ed.. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil: volume único**. 4.ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

TST, autos nº: E-ED-RR - 186200-30.2008.5.02.0463, relator ministro: João Batista Brito Pereira, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, publicação: DEJT 18/11/2016.