

SECRETARIA DE ESTADO DE TRANSPORTES

Parecer S/nº /ASJUR/Transportes – PE – Paulo Enrique Mainier

Plano de Demissão Voluntária - PDV. Iniciativa dos Empregados da Companhia de Transportes sobre Trilhos do Estado do Rio de Janeiro - RIOTRILHOS. Análise da viabilidade à luz da legislação que rege a matéria e jurisprudência. Resilição Bilateral. Transação Extrajudicial. Possibilidade de Parcelamento das Verbas Rescisórias. Vantagens e Ônus Recíprocos. Da Quitação Ampla. Da Necessidade de Participação do Sindicato da Categoria e Da Necessidade de Elaboração de Acordo Coletivo. Da Necessidade de Participação da Comissão de Planejamento Orçamentário e Financeiro do Estado do Rio de Janeiro – COPOF.

Ilma. Sra. Diretora-Presidente da RIOTRILHOS,

I - Relatório

Vem à análise desta ASJUR, por meio do Diretor de Administração e Finanças da Companhia de Transportes sobre Trilhos do Estado do Rio de Janeiro – RIOTRILHOS, a solicitação para pronunciamento acerca do processo em epígrafe, através do qual os empregados da RIOTRILHOS, Sr. SIDNEY SUZANO DE FRANCA MIRANDA FILHO, Arquiteto III, e Sr. FLORIANO JOSÉ CORTÊS DE MENEZES, Engenheiro Mecânico III, apresentam proposta de oficialização de um **Plano de Demissão Voluntária – PDV** (fl. 04).

Levando-se em conta (i) o Decreto nº. 45.680/2016 que dispõe sobre a reavaliação das despesas operacionais no âmbito dos órgãos e entidades da administração pública do Estado do Rio de Janeiro, determinando a redução das despesas operacionais custeadas com recursos do Tesouro Estadual em, pelo menos, 30% (trinta por cento), (ii) o fato da RIOTRILHOS não dispor de verba suficiente para a efetivação da demissão dos empregados, e (iii) que vários empregados da empresa desejam ser demitidos, os proponentes sugeriram que o PDV fosse oficializado sob a seguinte condição:

“– as verbas rescisórias para cada empregado inscrito no PDV tenham seu montante dividido pelo atual salário líquido do empregado e o resultado transformado em meses de pagamento ao empregado, nesse valor.”

Deste modo, segundo os mesmos, o Estado deixaria de desembolsar mensalmente cerca de 30% com cada empregado inscrito no PDV, pois não mais

efetuar o pagamento dos encargos sociais, tíquete refeição, seguro saúde e vale transporte, correspondentes ao contrato de trabalho de cada um destes.

Às fls. 05, a Administração da RIOTRILHOS demonstrou interesse acerca da proposta PDV ora apresentada, à luz da análise econômica e da viabilidade fática, solicitando análise e parecer desta ASJUR quanto à viabilidade legal da proposta.

II - Fundamentação

A matéria trazida à apreciação desta Assessoria deve ser analisada com fulcro na legislação que regulamenta a matéria, bem como na atual jurisprudência da Justiça do Trabalho.

II.1–Da Terminação do Contrato de Trabalho e Da Viabilidade do PDV

Inicialmente, vale mencionar que a doutrina brasileira diverge a respeito da terminologia técnico-jurídica das diversas formas de terminação do contrato de trabalho.

No presente parecer, utilizaremos a terminologia empregada pela doutrina majoritária ao considerarmos que a extinção do contrato de trabalho pode resultar:

- a) De **iniciativa do empregador** (dispensa sem justa causa/resilição unilateral e dispensa com justa causa);
- b) De **iniciativa do empregado** (pedido de demissão/resilição unilateral, rescisão indireta por justa causa do empregador e aposentadoria);
- c) De **acordo entre as partes** (resilição bilateral);

É importante mencionar que em caso de **dispensa sem justa causa, por iniciativa do empregador**, o empregado faria jus: a) ao saldo de salários; b) à indenização de 40% do FGTS; c) ao saque do FGTS; d) ao aviso prévio; e) ao 13º salário proporcional; f) às férias vencidas, se houver; g) às férias proporcionais, ainda que com menos de um ano de casa; h) ao seguro-desemprego, caso atenda aos requisitos estabelecidos na legislação própria desse benefício. Em relação ao FGTS, no caso de despedida sem justa causa, o empregador deve depositar na conta do trabalhador importância igual a 40% do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros. Quando não for possível atualizar os valores dos depósitos efetuados, a base de cálculo para efeito da aplicação dos percentuais de indenização (40% ou 20%, conforme o caso) será o equivalente a 8% da última remuneração, multiplicado pelo número de meses em que perdurou o contrato de trabalho. De acordo com a Lei 8.036/90, art. 20¹, o FGTS pode ser sacado na demissão sem justa causa.

¹ Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações:

I - despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior;
(...)

No caso de **pedido de demissão, por iniciativa do empregado**, consoante a CLT, o empregado fará jus: a) ao saldo de salários; b) ao 13º salário proporcional; c) às férias vencidas; e d) férias proporcionais, ainda que com menos de um ano de casa. Além disso, o empregado tem o dever de cumprir aviso prévio (art. 487 da CLT²). A falta de aviso prévio do empregado que pede demissão autoriza o empregador a descontar, das verbas rescisórias devidas, o valor dos salários correspondentes ao período do aviso prévio (art. 487, § 2º, da CLT). Conforme disposto no art. 20 da Lei 8.036/90, já mencionado, o FGTS não poderá ser sacado neste caso.

No caso de **resilição bilateral do contrato de trabalho** (distrato), em que ocorre a extinção do contrato por acordo entre as partes³, ocorreria verdadeira transação extrajudicial⁴, onde o empregador e o empregado poderão pactuar, mediante acordo, o término do contrato de trabalho, sendo certo que os próprios interessados estabelecerão as formas e consequências do rompimento do vínculo empregatício. Nesta transação todas as verbas poderão ser negociadas, exceto os salários e as férias vencidas. Contudo, vale mencionar que, no caso da resilição bilateral, não há previsão legal para o saque do FGTS e da obrigação imposta ao empregador com relação ao pagamento de indenização de 40% do FGTS ao trabalhador, sendo que o pagamento das demais verbas rescisórias dependeria dos termos da negociação⁵.

Conforme já mencionado, consta na proposta formalizada pelos empregados da RIOTRILHOS que o pagamento das verbas rescisórias de seus aderentes ocorreria da seguinte forma:

“– as verbas rescisórias para cada empregado inscrito no PDV tenham seu montante dividido pelo atual salário líquido do empregado e o resultado transformado em meses de pagamento ao empregado, nesse valor.”

² 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.

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

(...)

³ Süsskind, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 2ª Ed. rev. e atualiz.. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. pág. 331.

⁴ Para que haja transação, segundo Arnaldo Süsskind (Idem 3. pág. 275), “(...) é imprescindível que: a) duas pessoas, pelo menos, estejam vinculadas entre si, por força da relação jurídica da qual decorrem direitos e obrigações; b) haja incerteza no pertinente a determinado ou determinados direitos ou obrigações; c) a dívida refira-se a direitos patrimoniais, isto é, incorporados ao patrimônio de uma das partes do contrato; d) a controvérsia seja extinta mediante concessões recíprocas pelas partes envolvidas.”

⁵ Alexandrino, Marcelo. Barreto, Gláucia. Paulo, Vicente. *Direito do Trabalho*. 9ª Ed.. Rio de Janeiro: Impetus, 2006. pág. 344.

Adotar-se-á, como premissa, que o objetivo do PDV em questão seria viabilizar uma rescisão bilateral do contrato de trabalho em que o empregado faria jus obrigatoriamente às verbas rescisórias como se houvesse um pedido de demissão, por iniciativa do empregado, mas que o empregador incentivasse esse “pedido de demissão” oferecendo o pagamento proporcional às verbas rescisórias como se estivesse ocorrendo uma demissão sem justa causa por iniciativa do empregador, só que de forma parcelada. Então, pelo PDV o empregado faria jus, obrigatoriamente: a) ao saldo de salários; b) ao 13º salário proporcional; c) às férias vencidas; e d) férias proporcionais, ainda que com menos de um ano de casa. Como incentivo, receberia um valor proporcional ao que receberia se o mesmo fosse demitido sem justa causa por iniciativa do empregador, tendo por base: e) indenização de 40% do montante de todos os depósitos realizados a título de FGTS na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros; e f) ao aviso prévio.

Cabe, então, analisar pelo menos 3 pontos:

- 1) É possível o parcelamento desses valores?
- 2) É possível o recebimento do seguro-desemprego, caso atenda aos requisitos estabelecidos na legislação própria desse benefício?
- 3) É possível o saque do FGTS?

Pois bem, à primeira vista, o parcelamento encontraria óbice no que dispõem os §§ 6º e 8º do art. 477 da CLT, que versam sobre o prazo para pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação e possibilidade de aplicação de multa ao empregador no caso de descumprimento:

Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

(...)

§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

(...)

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

Da leitura dos dispositivos legais em destaque, infere-se que **o pagamento deve ser à vista**, não havendo nenhuma previsão legal que verse sobre possibilidade de parcelamento.

No entanto, no caso de transação entre empregador e empregado, apesar de existir divergência jurisprudencial sobre o tema, há entendimento do TST no sentido de **não ser devida a multa prevista no art. 477, §8º, da CLT quando as partes celebram acordo, com anuência da entidade sindical, para o pagamento parcelado das verbas rescisórias**. Vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. MULTA DO ART. 477, §8º, DA CLT. ACORDO PARA PARCELAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. O entendimento desta Corte Superior é no sentido de não ser devida a multa do art. 477, §8º, da CLT quando as partes celebram acordo, com anuência da entidade sindical, para o pagamento parcelado das verbas rescisórias. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (4ª Turma. TST-AIRR-48500-73.2009.5.02.0302. Min. Rel. Fernando Eizo Ono. Em 30/10/2013)

Então, levando-se em consideração toda a conjuntura fática em questão, além da atual condição financeira em que se encontra o Estado do Rio de Janeiro, principalmente diante do fato da proposta ter sido encaminhada pelos próprios empregados, **recomenda-se que o PDV seja formalizado por meio de acordo coletivo de forma a permitir o parcelamento das verbas**.

Caso contrário, impõe-se que pelo menos as verbas obrigatórias [a) ao saldo de salários; b) ao 13º salário proporcional; c) às férias vencidas; e d) férias proporcionais] sejam pagas à vista, parcelando o resto que dependeria do acordo direto com o empregado.

Sobre o direito ao recebimento de seguro-desemprego, versam os art. 7º, inciso II, e art. 201, inciso III, da CRFB/88:

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

(...)

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; (Grifos nossos)

(...)

Art. 201 A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

(...)

III – proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário; (Grifos nossos)

(...)

Em sede infraconstitucional, foi instituída a Lei nº 7.998/90 que regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências.

Segundo o disposto no *caput* do art. 3º do mencionado diploma legal, **somente o trabalhador dispensado sem justa causa possui direito à percepção do seguro-desemprego**⁶, em consonância com os dispositivos da Carta Magna ora destacados.

A Lei nº 7.998/90 criou o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, composto por representação de trabalhadores, possuindo, dentre outras, a incumbência de propor o aperfeiçoamento da legislação relativa ao seguro-desemprego.

Neste passo, diante do caso concreto, é importante salientar que o CODEFAT editou a Resolução nº 467/2005, cujo art. 6º dispõe que **a adesão a Planos de Demissão Voluntária ou similar não concede direito a percepção do benefício do seguro-desemprego, por entender-se que este tipo de plano não caracteriza demissão involuntária, em vista de não haver dispensa sem justa causa neste caso:**

Art. 6º A adesão a Planos de Demissão Voluntária ou similar não dará direito ao benefício, por não caracterizar demissão involuntária.

A atual jurisprudência do TST segue exatamente esta mesma linha de raciocínio. Destaque-se o recente julgado:

“(…)

II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE.

(…)

INDENIZAÇÃO. GUIAS DE SEGURO DESEMPREGO. NÃO FORNECIDAS - A decisão regional está em sintonia com a atual jurisprudência desta Corte, que tem entendido em diversos julgados da SBDI-1 e de Turma, que a dispensa decorrente de adesão a plano de demissão voluntária não gera direito ao recebimento de seguro-

⁶ Art. 3º Terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove: (...)

desemprego tampouco à indenização equivalente pela não liberação das respectivas guias pelo empregador. Aplicação do artigo 896, §4º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. Recurso de Revista não conhecido.” (Grifos Nossos)
(ARR - 116300-82.2007.5.02.0466, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 29/06/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2016)

Resta claro, portanto, que os aderentes do PDV sob análise não possuirão direito ao recebimento do seguro-desemprego, pois **a adesão ao plano se assemelharia ao pedido de demissão por iniciativa do empregado, considerando-se o fato de que em ambos os casos a iniciativa da ruptura contratual é do próprio empregado, restando afastada a caracterização da demissão involuntária que é a única hipótese na qual é permitida a percepção do benefício.**

Com relação à possibilidade ou não de saque do FGTS, já mencionamos, quando apresentamos esclarecimentos acerca da terminologia técnico-jurídica das diversas formas de terminação do contrato de trabalho, que, de acordo com a Lei 8.036/90, art. 20, **o FGTS só pode ser sacado em caso de dispensa sem justa causa, por iniciativa do empregador, não havendo previsão legal quanto à possibilidade de saque na hipótese de adesão ao PDV:**

Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações:

I - despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior; (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.197-43, de 2001)

II - extinção total da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências, supressão de parte de suas atividades, declaração de nulidade do contrato de trabalho nas condições do art. 19-A, ou ainda falecimento do empregador individual sempre que qualquer dessas ocorrências implique rescisão de contrato de trabalho, comprovada por declaração escrita da empresa, suprida, quando for o caso, por decisão judicial transitada em julgado; (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

III - aposentadoria concedida pela Previdência Social;

IV - falecimento do trabalhador, sendo o saldo pago a seus dependentes, para esse fim habilitados perante a Previdência Social, segundo o critério adotado para a concessão de pensões por morte. Na falta de dependentes, farão jus ao recebimento do saldo da conta vinculada os seus sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, expedido a requerimento do interessado, independente de inventário ou arrolamento;

V - pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro da Habitação (SFH), desde que:

a) o mutuário conte com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou em empresas diferentes;

b) o valor bloqueado seja utilizado, no mínimo, durante o prazo de 12 (doze) meses;

c) o valor do abatimento atinja, no máximo, 80 (oitenta) por cento do montante da prestação;

VI - liquidação ou amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário, observadas as condições estabelecidas pelo Conselho Curador, dentre elas a de que o financiamento seja concedido no âmbito do SFH e haja interstício mínimo de 2 (dois) anos para cada movimentação;

VII – pagamento total ou parcial do preço de aquisição de moradia própria, ou lote urbanizado de interesse social não construído, observadas as seguintes condições: (Redação dada pela Lei nº 11.977, de 2009)

a) o mutuário deverá contar com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou empresas diferentes;

b) seja a operação financiável nas condições vigentes para o SFH;

VIII - quando o trabalhador permanecer três anos ininterruptos, a partir de 1º de junho de 1990, fora do regime do FGTS, podendo o saque, neste caso, ser efetuado a partir do mês de aniversário do titular da conta. (Redação dada pela Lei nº 8.678, de 1993)

IX - extinção normal do contrato a termo, inclusive o dos trabalhadores temporários regidos pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;

X - suspensão total do trabalho avulso por período igual ou superior a 90 (noventa) dias, comprovada por declaração do sindicato representativo da categoria profissional.

XI - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for acometido de neoplasia maligna. (Incluído pela Lei nº 8.922, de 1994)

XII - aplicação em quotas de Fundos Mútuos de Privatização, regidos pela Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976, permitida a utilização máxima de 50 % (cinquenta por cento) do saldo existente e disponível em sua conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na data em que exercer a opção. (Incluído pela Lei nº 9.491, de 1997) (Vide Decreto nº 2.430, 1997)

XIII - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for portador do vírus HIV; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

XIV - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes estiver em estágio terminal, em razão de doença grave, nos termos do regulamento;(Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

XV - quando o trabalhador tiver idade igual ou superior a setenta anos. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

XVI - necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorra de desastre natural, conforme disposto em regulamento, observadas as seguintes condições: (Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004) Regulamento Regulamento

a) o trabalhador deverá ser residente em áreas comprovadamente atingidas de Município ou do Distrito Federal em situação de emergência ou em estado de calamidade pública, formalmente reconhecidos pelo Governo Federal; (Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004)

b) a solicitação de movimentação da conta vinculada será admitida até 90 (noventa) dias após a publicação do ato de reconhecimento, pelo Governo Federal, da situação de emergência ou de estado de calamidade pública; e (Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004)

c) o valor máximo do saque da conta vinculada será definido na forma do regulamento. (Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004)

XVII - integralização de cotas do FI-FGTS, respeitado o disposto na alínea *i* do inciso XIII do art. 5º desta Lei, permitida a utilização máxima de 30% (trinta por cento) do saldo existente e disponível na data em que exercer a opção. (Redação dada pela Lei nº 12.087, de 2009)

XVIII - quando o trabalhador com deficiência, por prescrição, necessite adquirir órtese ou prótese para promoção de acessibilidade e de inclusão social. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

Sobreleva notar, diante da leitura do dispositivo que trata das hipóteses que permitem a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS, que **o saque poderá ser efetuado em caso de aposentadoria ou quando o titular da conta vinculada tiver idade igual ou superior a 70 anos, o que poderia abranger grande parte dos funcionários da RIOTRILHOS, deixando de ser um impedimento para o PDV.**

Pois bem, o Plano de Demissão Voluntária – PDV, em sua forma clássica, geralmente é um instrumento que é objeto de proposta do empregador, eis que utilizado como forma de “enxugamento” do quadro de pessoal, visando a otimização de custos e melhoria na gestão de pessoal, sendo considerado uma forma mais amena de promoção do desligamento necessário de funcionários, diante de eventuais crises financeiras, reestruturação financeira, dentre outros motivos.

Na adesão ao PDV, o empregador e o empregado, por concessões e ônus recíprocos, extinguiriam suas obrigações, sendo que o empregado receberia, além das verbas rescisórias, vantagens que não lhe seriam devidas caso tivesse sido dispensado imotivadamente, como é o caso, por exemplo, do pagamento de valor correspondente à indenização de 40% do montante de todos os depósitos realizados a título de FGTS na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, bem como valor correspondente ao aviso prévio, como observamos *in casu*.

Ocorre que no caso presente, a proposta de PDV teria partido dos próprios empregados que, diante da atual situação financeira do Estado do Rio de Janeiro, desejariam ser demitidos e que, no entanto, gostariam de perceber o valor correspondente à integralidade de suas verbas rescisórias de forma parcelada.

Ressalte-se que em momento algum a administração da RIOTRILHOS teve participação nesta iniciativa de proposta de PDV, sendo compelida a apreciar a proposta ora apresentada.

Conforme já aludido, nada impede que o empregador e o empregado cheguem a um consenso e resolvam resilir bilateralmente o contrato de trabalho, sendo perfeitamente viável a proposta apresentada pelos empregados da RIOTRILHOS. No entanto, algumas medidas devem ser observadas visando afastar qualquer ilegalidade ou alegação posterior de qualquer prejuízo ou assédio moral por parte dos proponentes.

Um dos requisitos que devem ser observados na transação é que a controvérsia deve ser extinta mediante concessões recíprocas pelas partes envolvidas, ou seja, as vantagens e o ônus devem ser recíprocos.

É de extrema relevância verificar a existência de negociação que traga algum benefício ao trabalhador, pois, caso contrário, não haveria a transação, apenas renúncia de normas cogente e de aplicação obrigatória em troca do recebimento de seus direitos.

Na proposta de PDV sob análise, as vantagens e ônus recíprocos podem ser percebidos.

Com relação aos empregados, a vantagem reside no fato de perceberem o valor correspondente à integralidade de suas verbas rescisórias, incluindo-se o pagamento de valor correspondente à indenização de 40% do FGTS, que, conforme apontado anteriormente, não há previsão legal acerca de tal obrigatoriedade no caso de rescisão bilateral, bem como valor correspondente ao aviso prévio, o que não ocorreria no caso de rescisão unilateral por parte do empregado.

Como condição constante na proposta, o ônus estaria no fato de tais verbas serem pagas de forma parcelada, sendo que o montante seria dividido pelo atual salário líquido do empregado inscrito no PDV e o resultado transformado em meses de pagamento ao empregado.

A RIOTRILHOS, por sua vez, possuiria o ônus de arcar com todas as verbas rescisórias e o valor pago à título de indenização nos termos supracitados, mas, por outro lado, estaria sendo beneficiada pelo parcelamento e pela redução de encargo com pessoal, em atendimento ao Decreto nº 45.680/2016.

Outro ponto que merece atenção diz respeito à quitação ampla e geral de todos os direitos decorrentes do contrato de trabalho. O entendimento da maioria dos

juristas e antiga orientação jurisprudencial é de que **o PDV não possuiria efeito de liquidar todos os débitos trabalhistas, apenas as parcelas e os valores contidos no recibo de quitação assinado pelo empregado.**

O documento de adesão ao PDV não significaria, segundo este entendimento, a quitação ampla e geral de todos os direitos decorrentes do contrato de trabalho, que estaria limitada às parcelas consignadas recibo de quitação, nos termos do que dispõe o §2º do art. 477 da CLT. Vejamos:

Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

(...)

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

(...)

No mesmo sentido a Orientação Jurisprudencial 270 da SBDI-I e Súmula nº 330 do TST:

270. PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSACÇÃO 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.

Súmula nº 330 do TST

QUITACÇÃO. 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.

Observe-se, no entanto, que recente julgado do STF afirmou, em sede de repercussão geral, a tese de que **a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado**, segue ementa:

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. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 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 econômicas 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. Afirmação, 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”

(RE 590.415 – SC. Rel. Min. Roberto Barroso. Publicado em 29/05/2015.)

Da leitura da ementa em destaque, podemos afirmar que **a quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de trabalho somente será possível havendo menção expressa dessa condição em acordo coletivo que aprove tais planos e demais instrumentos celebrados com o empregado.**

Verifica-se, portanto, a importância e a necessidade da participação do sindicato da categoria dos empregados envolvidos com o intuito de que o presente PDV seja aprovado em sede de acordo coletivo, com ampla participação de todos os empregados da empresa no processo de elaboração do mesmo.

O papel da entidade sindical na negociação do acordo em questão será de assistente, como poder moderador, visando, além da inclusão de previsão de quitação ampla, evitar desníveis acentuados nas condições que venham a ser estabelecidas entre as partes, eis que não são raras as reclamações trabalhistas alegando vício de consentimento, assédio moral, coação, dentre outros.

Ademais, a participação sindical nas negociações coletivas é de caráter obrigatório nos termos do art. 8º da CRFB/88:

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

(...)

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

(...)

Havendo recusa de participação do sindicato da categoria profissional na negociação coletiva, da Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, da correspondente Confederação, os próprios empregados interessados, regularmente convocados, estariam autorizados a firmarem diretamente o pacto coletivo com a empresa, como consta na previsão do art. 617, §1º, da CLT:

Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas emprêsas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica. (Redação dada pelo Decreto-lei n° 229, de 28.2.1967)

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final. (Incluído pelo Decreto-lei n° 229, de 28.2.1967)
(...)

Destacamos, neste sentido, recente julgado da SBDI-I:

“Acordo direto entre empregados e a empresa. Recepção do art. 617 da CLT pelo art. 8º, VI, da CF. Recusa de participação do sindicato da categoria profissional na negociação coletiva. Necessidade de prova cabal.

O art. 8º, VI, da CF estabelece ser obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Já o art. 617, caput, da CLT, dispõe que os empregados que decidirem celebrar acordo coletivo de trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de oito dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados. Caso não sejam tomadas as medidas negociais por parte do sindicato representativo da categoria, o § 1º do art. 617 da CLT autoriza a formalização de acordo diretamente entre as partes interessadas. Nesse sentido, reputa-se válido acordo firmado diretamente entre o empregador e empregados, sem a intermediação do sindicato da categoria profissional, desde que demonstradas a livre manifestação de vontade dos empregados em assembleia e a efetiva recusa da entidade sindical em consultar a coletividade interessada. O art. 617 da CLT, portanto, foi recepcionado pela Constituição Federal, mas em caráter excepcional, pois é imprescindível que o sindicato seja instado a participar da

negociação coletiva. Somente a demonstração da inequívoca resistência da cúpula sindical em consultar as bases autoriza os próprios interessados, regularmente convocados, a firmarem diretamente o pacto coletivo com a empresa, na forma da lei. No caso concreto, em negociação direta entre o empregador e comissão de empregados acordou-se a fixação de jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento de doze horas. O TRT, todavia, com fundamento no art. 8º, VI, da CF, considerou inválido o referido acordo, deixando, porém, de apreciar os requisitos previstos no art. 617 da CLT. Assim, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, no tópico, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhes provimento parcial para, diante da recepção do art. 617 da CLT pela Constituição da República de 1988, determinar o retorno dos autos ao TRT de origem a fim de que aprecie o atendimento ou não dos requisitos exigidos no art. 617 da CLT para a validade do acordo coletivo de trabalho firmado sem assistência sindical, máxime no tocante à comprovação cabal ou não de recusa do sindicato da categoria profissional em participar da negociação coletiva. Vencidos os Ministros Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, relator, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta e Hugo Carlos Scheuermann.”
(TST-E-ED-RR-1134676-43.2003.5.04.0900, SBDI-I, rel. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, red. p/ acórdão Min. João Oreste Dalazen, 19.5.2016)

Destaca-se, ainda, que no âmbito do Estado do Rio de Janeiro foi instituída a Comissão de Planejamento Orçamentário e Financeiro do Estado do Rio de Janeiro – COPOF por meio do Decreto nº 45.108/2015 que possui, como uma de suas competências, a incumbência de propor e avaliar iniciativas e medidas para a contenção e ajuste das despesas de pessoal e encargos, bem como acompanhar sua implantação, diante da previsão do art. 2º, inciso IV, do mencionado Decreto:

Art. 2º - Compete à Comissão de Planejamento Orçamentário e Financeiro:
(...)
IV - Propor e avaliar iniciativas e medidas para a contenção e ajuste das despesas de pessoal e encargos, bem como acompanhar sua implantação;
(...)

Nesta senda, além da necessária participação do sindicato da categoria, torna-se imprescindível também a participação e o acompanhamento da COPOF em todo o processo de elaboração do presente PDV.

III - Conclusão

À vista do exposto, esta Assessoria entende que seria possível a elaboração de Programa de Demissão Voluntária – PDV em que o empregado fizesse jus obrigatoriamente às verbas rescisórias como se houvesse um pedido de demissão, por iniciativa do empregado, mas que o empregador incentivasse esse “pedido de demissão” oferecendo o pagamento proporcional às verbas rescisórias como se estivesse ocorrendo uma demissão sem justa causa por iniciativa do empregador, só que de forma parcelada. Então, por esse PDV, o empregado faria jus, obrigatoriamente: a) ao saldo de salários; b) ao 13º salário proporcional; c) às férias vencidas; e d) férias proporcionais, ainda que com menos de um ano de casa. Como incentivo, receberia um valor proporcional ao que receberia se o mesmo fosse demitido sem justa causa por iniciativa do empregador, tendo por base: e) indenização de 40% do montante de todos os depósitos realizados a título de FGTS na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros; e f) ao aviso prévio.

É recomendável que este PDV seja formalizado por meio de acordo coletivo de forma a permitir o parcelamento das verbas. Além da necessária participação do sindicato da categoria, torna-se imprescindível também a participação e o acompanhamento da COPOF em todo o processo de elaboração do presente PDV. Deverá ser discutida com o Sindicato a possibilidade de incluir cláusula de quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de trabalho.

Tendo em vista a demissão decorrer de transação, o empregado não faria jus a seguro-desemprego ou a levantamento do FGTS, exceto em caso de aposentadoria ou quando o titular da conta vinculada tiver idade igual ou superior a 70 anos.

Nestes termos, apresentamos nossa manifestação, s.m.j, a qual submetemos à vossa superior apreciação.

Caso esteja de acordo, sugerimos o encaminhamento do presente para visto da Procuradoria Geral do Estado do presente parecer.

Rio de Janeiro, de agosto de 2016.

PAULO ENRIQUE MAINIER
Procurador do Estado

VISTO

APROVO o Parecer nº 8/ASJUR/Transportes — PE, da lavra do Procurador do Estado e Assessor Jurídico Especial da ASJUR/SETRANS PAULO ENRIQUE IVIAINIER, chancelado pela Chefia da Procuradoria Trabalhista, concluindo pela possibilidade jurídica da RIOTRILHOS instituir um Plano de Demissão Voluntária — PDV que contemple, a título de indenização, as parcelas rescisórias devidas na hipótese de demissão sem justa causa, como pleiteado pelos empregados da empresa (fls. 4/7), desde que observadas determinadas condições.

Com efeito, as conclusões alcançadas podem ser assim sintetizadas:

É juridicamente possível que a RIOTRILHOS elabore um Plano de Demissão Voluntária — PDV que contemple indenização correspondente a todas as parcelas rescisórias que seriam devidas na hipótese de demissão sem justa causa;

É possível acordar o pagamento parcelado da indenização, diante das notórias dificuldades orçamentárias atravessadas pela Companhia e pela Administração Pública Estadual, conforme reconhecido pelo Decreto nº 45.680/2016;

(iii) A proposta de PDV deve ser submetida à Comissão de Planejamento Orçamentário e Financeiro — COPOF, conforme previsão constante do art. 2º do Decreto nº 45.108/2015;

(iv) É indispensável a participação da entidade sindical representativa da categoria profissional, devendo o PDV ser formalizado sob a forma de acordo coletivo;

(v) Deve constar do texto do acordo coletivo de trabalho, bem como dos termos de adesão do PDV e de rescisão dos contratos de trabalho, cláusula expressa no sentido de que a adesão ao programa enseja a quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato;

(vi) Não se tratando de demissão sem justa causa, mas de extinção do contrato mediante transação, o empregado não faz jus à percepção de seguro-desemprego nem ao saque de FGTS, de modo que não cabe ao empregador fornecer qualquer documentação com essa finalidade.

À Secretaria de Estado de Transportes para ciência, com vistas à Companhia de Transportes sobre Trilhos do Estado do Rio de Janeiro — RIOTRILHOS.

Rio de Janeiro, 27 de setembro de 2016.

CIRO GRYNEERG
Subprocurador-Geral do Estado