

CARLA CECÍLIA RUSSOMANO FAGUNDES

PDV – VALIDADE E EFEITOS NA QUITAÇÃO DO CONTRATO DE
TRABALHO

FACULDADE DE DIREITO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO

SÃO BERNARDO DO CAMPO

2009

CARLA CECÍLIA RUSSOMANO FAGUNDES

MATRÍCULA N. 50.599

PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*

5ª TURMA DE DIREITO E RELAÇÕES DO TRABALHO

**PDV – VALIDADE E EFEITOS NA QUITAÇÃO DO CONTRATO DE
TRABALHO**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DO MÓDULO
“DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO”
APRESENTADO À FACULDADE DE DIREITO DE
SÃO BERNARDO DO CAMPO, COMO
EXIGÊNCIA PARCIAL PARA OBTENÇÃO DO
TÍTULO DE ESPECIALISTA EM DIREITO E
RELAÇÕES DO TRABALHO. COORDENADORA:
PROFESSORA ELIANA BORGES CARDOSO

SÃO BERNARDO DO CAMPO

2009

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO
 2. DA ADESÃO (PRINCÍPIO DA ADESÃO VOLUNTÁRIA X NULIDADE DO ATO)
 3. DA QUITAÇÃO
 4. DO SEGURO DESEMPREGO
 5. DA COMPENSAÇÃO
 6. CONCLUSÃO
- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS
- APÊNDICES

1. INTRODUÇÃO

PDV, conhecido, dentre outras nomenclaturas, como Plano de Desligamento Voluntário, é uma modalidade de rescisão do contrato de trabalho “convencionada” entre as partes, na qual a empregadora institui um programa de dispensa incentivada, através do qual os empregados aderentes recebem um incentivo econômico, em compensação à perda do emprego.

A instituição destes planos, normalmente, objetiva a adequação do número de empregados da empresa à atual realidade econômica do país, visando uma reestruturação e melhoria de sua atuação, formalizando-se o instrumento através de negociação coletiva.

Portanto, nestas hipóteses, com a adesão do empregado ao plano de desligamento, o trabalhador recebe as parcelas inerentes à dispensa injusta, acrescidas de um montante significativo, de natureza indenizatória, reparando o prejuízo com a perda do emprego.

Por colocar fim ao contrato de trabalho, pode-se afirmar que é uma modalidade de extinção do contrato do trabalho, contudo, não encontra regulamentação específica em lei e, portanto, é objeto de controvérsias na doutrina e tribunais pátrios.

As questões mais enfrentadas pela doutrina e jurisprudência são quanto à eficácia liberatória dos referidos planos de demissão voluntária, verificação da presença dos requisitos do negócio jurídico em questão (ausência de vício de vontade ou social), validade da transação extrajudicial envolvendo direitos individuais trabalhistas e quitação do contrato de trabalho que se extingue.

É muito debatido nos tribunais se a adesão ao plano obsta o recebimento do Seguro Desemprego, sendo que esta e as demais questões acima colocadas serão estudadas ao longo do presente trabalho.

2. DA ADESÃO (PRINCÍPIO DA ADESÃO VOLUNTÁRIA X NULIDADE DO ATO)

Os requisitos de validade do negócio jurídico encontram-se no art. 104 do Código Civil, consubstanciando-se em agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei.

Além disso, segundo doutrina Silvio Rodrigues¹, deve-se observar a presença dos “elementos essenciais do negócio jurídico”, que são: “*a vontade humana*”, revelada “através da declaração”; “*a idoneidade do objeto*, em relação ao negócio que se tem em vista”; e “*a forma*, quando da substância do ato”.

Isto porque, na presença de qualquer vício de vontade ou social, a consequência será a sua invalidação em juízo, afastando-se a transação extrajudicial e seus efeitos.

É o chamado “princípio da adesão voluntária”, que, se não respeitado, pode gerar a nulidade do ato.

Contudo, é de significativa relevância destacar que a arguição de vício volitivo atrai ao empregado as regras do ônus da prova, de forma que, se não provada a existência deste, a consequência será o reconhecimento da validade da transação firmada.

De outro, há situações em que, mesmo que presentes os requisitos do negócio jurídico em questão, a transação pode ser invalidada em juízo se consubstanciar-se em

¹ Direito Civil: parte geral, 28 ed., São Paulo: Saraiva, 1998. V.1, p. 171, destaques do original.

verdadeira renúncia de direitos trabalhistas, prejudicial ao trabalhador, beneficiando exclusivamente a empregadora, que paga indenização de pouca monta ao empregado em troca de uma “quitação integral” do contrato de trabalho.

Isto porque, consoante doutrina Silvio Rodrigues²:

“... a transação é o negócio jurídico bilateral através do qual as partes previnem ou extinguem relações jurídicas duvidosas ou litigiosas, por meio de concessões recíprocas, ou ainda em troca de determinadas vantagens pecuniárias. É a composição a que recorrem as partes para evitar os riscos da demanda, ou para liquidar pleitos em que se encontram envolvidas, de modo que, receosas de tudo perderem, ou das delongas da lide, decidem abrir mão, reciprocamente, de algumas vantagens potenciais, em troca da tranqüilidade que não têm...”

Contudo, como bem destaca de Arnaldo Süssekind³:

“... A inderrogabilidade da maioria das normas de proteção ao trabalho visa a que os respectivos direitos beneficiem aqueles sobre os quais incidem. Essa imperatividade ‘se dirige tanto contra a parte contrária como a própria vontade do indivíduo portador do direito subjetivo em questão. Se faltasse essa última característica da força coativa, a vigência do Direito do Trabalho dependeria outra vez exclusivamente do interesse individual, a que o interesse social ficaria subordinado.’ A renunciabilidade de direitos, em relação ao trabalhador, deve ser admitida apenas excepcionalmente, em face das condições especiais configuradas em cada caso concreto. Ainda que se trate de direito não imposto por norma jurídica de ordem pública, a renúncia, admitida em princípio, deve ser examinada de conformidade com os princípios tendentes a restringi-la. Portanto, são irrenunciáveis os direitos que a lei, as convenções coletivas, as sentenças normativas e as decisões administrativas conferem aos trabalhadores, salvo se a renúncia for admitida por norma constitucional ou legal ou se não acarretar uma desvantagem para o trabalhador ou um prejuízo à coletividade ...”

Assim, a renúncia de direitos trabalhistas não pode ser admitida se acarretar prejuízo ao trabalhador e benefício excessivo / exclusivo à empregadora.

Vejamos decisão a respeito, proferida com maestria pelo E. TRT da 2ª Região:

² Direito Civil, Parte Geral – Das Obrigações, Volume 2, páginas 237/238

³ Instituições de Direito do Trabalho, 18ª Edição, Editora LTr, páginas 220/221

TIPO: RECURSO ORDINÁRIO
DATA DE JULGAMENTO: 02/06/2009
RELATOR(A): RILMA APARECIDA HEMETÉRIO
REVISOR(A): SÔNIA APARECIDA GINDRO
ACÓRDÃO Nº: 20090431566
PROCESSO Nº: 02417-2002-464-02-00-8 ANO: 2007 TURMA: 10ª
DATA DE PUBLICAÇÃO: 16/06/2009
PARTES:
RECORRENTE(S): FRANCISCO RAIMUNDO BARBOSA DA SILVA
VOLKSWAGEN DO BRASIL LTDA
EMENTA:
"TRANSAÇÃO - PLANOS DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA - INEFICÁCIA - É ineficaz a transação que se consubstancia em verdadeira renúncia de direitos trabalhistas prejudicial ao trabalhador, conforme ocorreu no caso vertente, onde a única beneficiada foi a reclamada, que pagou indenização de pouca monta e obteve quitação integral do contrato de trabalho. Apelo a que nega provimento. COMPENSAÇÃO DOS VALORES PERCEBIDOS PELA ADESÃO AO PDV. Somente é admissível a compensação entre parcelas de mesma natureza. Se o empregador, no exercício de seu poder de mando e tendo em vista razões de seu próprio interesse, resolve instituir benefício em prol do empregado, objetivando incentivá-lo ao desligamento, compensado-o pela perda do emprego, deve suportar os riscos de tal procedimento, pois inerentes à atividade empresarial executada. Recurso a que se nega provimento."

Em síntese, a verificação de eventual defeito da manifestação de vontade do trabalhador será objeto de análise em cada caso concreto, contudo, se presente, afastará por completo os efeitos do negócio jurídico laboral, podendo até ser revertido, conforme a prova do vício inquinando o ato que deu origem à ruptura contratual.

3. DA QUITAÇÃO

Demonstrado no item antecedente a importância do princípio da adesão voluntária, sob pena de invalidação em juízo da transação, outra questão que se coloca, mesmo que admitida a observância rigorosa de todos os pressupostos e requisitos do ato jurídico, é quanto à *validade de transação extrajudicial envolvendo direitos individuais trabalhistas*, vez que o Direito do Trabalho tem como fundamento, dentre outros, os princípios da proteção e da irrenunciabilidade, obstando condutas que possam afastar a aplicação do Direito do Trabalho, que se constitui, na sua maioria, de preceitos de ordem pública, de natureza cogente e, portanto, indisponíveis (GARCIA, 2008, p. 584).

Ou seja, as normas trabalhistas não são dispositivas, não podendo ser alteradas livremente pelo empregador. Em função desta indisponibilidade, eventual alteração da condição de trabalho do empregado, mesmo se consentida por este, pode ser considerada nula se lhe causar prejuízo, tudo, com fundamento no disposto nos artigos 9º, 444 e 468 da CLT⁴.

Maurício Godinho Delgado assim se manifesta quanto à indisponibilidade de direitos trabalhistas pelo empregado (*apud* GARCIA, 2008, p. 584).

“A indisponibilidade de direitos trabalhistas pelo empregado constitui-se em regra geral no Direito Individual do Trabalho do país, estando subjacente a pelo menos três relevantes dispositivos celetistas: arts. 9º, 444 e 468.

Isso significa que o trabalhador, quer por ato individual (renúncia), quer por ato bilateral negociado com o empregador (transação), não pode dispor de seus

⁴ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

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.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

direitos laborais, sendo nulo o ato dirigido a esse despojamento. Essa conduta normativa geral realiza, no plano concreto da relação de emprego, a um só tempo, tanto o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas como o princípio da imperatividade da legislação do trabalho.”

Há destaques ainda à natureza alimentar destes direitos (art. 100, § 1º-A da Constituição Federal), que também corrobora sua exclusão do rol de direitos transacionáveis.

Todo este histórico trazido para a seara do Direito do Trabalho, permite concluir que as transações judiciais são sempre consideradas válidas, **“vez que operadas sob a vigilância e a tutela da própria Magistratura especializada”** (GARCIA, 2008, p. 586), contudo, em função do silêncio da lei quanto às transações obtidas extrajudicialmente e diante de todo o acima exposto, a questão enfrentou debates quanto à validade das quitações conferidas nos estudados PDV's, inclusive em função da Lei 9.958/2000, que trata das Comissões de Conciliação Prévia.

Há quem admita que qualquer transação extrajudicial não acordada em conformidade com a Lei 9.958/2000, não possui validade nem eficácia perante o Direito do Trabalho, conforme é o entendimento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2008, p. 586), senão vejamos:

“(…) segundo o direito vigente, perante as Comissões de Conciliação Prévia, instituídas pela Lei 9.958/2000, é que se possibilita a transação, no plano extrajudicial, entre trabalhador e empregador. Isso indica, de forma evidente, que qualquer transação extrajudicial, não acordada em conformidade com a Lei 9.958, não possui validade nem eficácia perante o Direito do Trabalho”.

Não obstante, no que se refere especificamente aos Planos de Demissão Voluntária, consoante já visto em itens precedentes, esta prática costumeira (não prevista e/ou regulamentada em lei até os dias atuais) possui natureza de transação extrajudicial de direitos trabalhistas, contudo, não é nula de pleno direito toda e qualquer quitação conferida pelo

empregado, se não submetida às Comissões de Conciliação instituídas pela citada Lei 9.958/2000.

Em verdade, nestas situações, prevalece na Justiça do Trabalho o entendimento de que a transação extrajudicial não implica no reconhecimento de que restaram cumpridas todas as obrigações oriundas do contrato de trabalho rescindido, não retirando o direito do empregado de ajuizar ação, sob pena de ofensa ao princípio do artigo 5º, inciso XXXV, da CF. Assim, não há falar em violação de ato jurídico perfeito, em ofensa ao artigo 5º, XXXVI da Constituição Federal, muito menos aos artigos do Código Civil, porquanto a transação não transcende os limites das parcelas e valores constantes da rescisão.

Ou seja, independente da forma como é redigida a “quitação” outorgada pelo empregado nestas situações (sem prejuízo da verificação de existência ou não de eventual vício de vontade ou social), fato é que prevalecerá a mesma tão somente quanto aos direitos efetivamente adimplidos, nos termos do art. 477, § 2º da CLT e 320 do CC/02.⁵

Toda esta questão deu origem à Orientação Jurisprudencial nº 270 da SDI-I do TST, que dispõe: **“PDV. Transação. Quitação. 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.”** e encontra amparo ainda na Súmula 330 do C. TST, abaixo reproduzida:

⁵ CLT, Art. 477 – (...)

§ 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.

CC/02, Art. 320. A quitação, que sempre poderá ser dada por instrumento particular, designará o valor e a espécie da dívida quitada, o nome do devedor, ou quem por este pagou, o tempo e o lugar do pagamento, com a assinatura do credor, ou do seu representante.

SUM-330 QUITAZÃO. 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.

Neste diapasão, segue a jurisprudência pátria:

TRT 2ª REGIÃO

TIPO: RECURSO ORDINÁRIO EM RITO SUMARÍSSIMO

DATA DE JULGAMENTO: 04/08/2009

RELATOR(A): MARTA CASADEI MOMEZZO

REVISOR(A):

ACÓRDÃO Nº: 20090586128

PROCESSO Nº: 02389-2008-471-02-00-2 ANO: 2009 TURMA: 10ª

DATA DE PUBLICAÇÃO: 18/08/2009

PARTES:

RECORRENTE(S): General Motors do Brasil S/A

RECORRIDO(S): Jose Alfredo da Silva

EMENTA:

"Adesão a PDV. Carência de ação pela ausência de interesse de agir e violação da coisa julgada. Quitação. A adesão do empregado ao plano de demissão voluntária (PDV), por si só, não implica a existência de coisa julgada ou de transação impeditiva da propositura da ação, tendo em vista tratar-se tão-somente de pagamento de indenização em razão de avença entre as partes para por fim à relação jurídica havida entre elas. Não ocorre, assim, a quitação ampla do contrato de trabalho (OJ n. 270 da SBDI-I do TST). O acordo firmado entre as partes no PDV limita-se às verbas objeto da avença, não impedindo a propositura de reclamação trabalhista para postular verbas distintas daquelas quitadas quando da rescisão contratual. Não há que se falar em ausência de interesse ou de coisa julgada, pois não consta da adesão ao plano de desligamento a renúncia a direitos trabalhistas, nem mesmo quitação ou transação. Não se pode presumir ato jurídico dessa espécie na simples adesão a plano de desligamento. Inviável a compensação ou devolução dos valores pagos, pois entendimento contrário foi estabelecido pelo TST na OJ n. 356. Mantenho. Aposentadoria. Extinção do contrato de trabalho. Multa de 40% do FGTS. Considerando que a Lei n.º 8.213/91 em seu art. 49 não mais exige o desligamento do emprego para que o trabalhador obtenha o benefício previdenciário, e tendo em vista que o Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADIn 1721-3 declarou inconstitucional o § 2.º do art. 453 da CLT, tem-se que restou afastado definitivamente o entendimento de que a aposentadoria voluntária extingue automaticamente o contrato de trabalho. Assim, faz jus o empregado à correspondente multa de 40% do FGTS. Hipótese de aplicação da Orientação Jurisprudencial n. 361 da SDI-I do C. TST."

TRT 4ª REGIÃO

Acórdão - Processo 01515-2002-201-04-00-8 (RO)

Redator: CARMEN GONZALEZ

Data: 04/12/2008 Origem: 1ª Vara do Trabalho de Canoas

EMENTA: Transação. Quitação do contrato de trabalho. Adesão ao plano de demissão voluntária. A adesão a programa de desligamento voluntário tem eficácia liberatória restrita às parcelas e valores expressamente consignados em face ao caráter protetivo do Direito do Trabalho e do princípio da irrenunciabilidade. Orientação Jurisprudencial nº 270 da SDI-I do TST. Recurso não-provido.

Horas extras. Prova oral demonstra que os horários assinalados nos registros de ponto não correspondem à jornada efetivamente cumprida, sendo devidas horas extras, conforme jornada trabalhada. Recurso parcialmente provido.

Intervalos de digitação. Previsão em norma coletiva. Benefício voltado para os empregados bancários que exercem preponderantemente atividade de digitação, não comprovada pela autora. Recurso provido.

Horas extras. Integração na complementação de aposentadoria. Inviável a integração das horas extras aos proventos da aposentadoria, porque a regulamentação das parcelas que compõe os proventos não contempla horas suplementares. Recurso provido.

TRT 15ª REGIÃO

Processo 01100-2005-111-03-00-1 RO Ver Ementa Ver Andamento Ver Sentença

Data de Publicação 12/04/2006

Órgão Julgador Segunda Turma

Relator Convocado Antônio Gomes de Vasconcelos

Revisor Anemar Pereira Amaral

01100-2005-111-03-00-1-RO __

ORIGEM: 32ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE

RECORRENTE: COMPANHIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS " CEMIG

RECORRIDO: FERNANDO DE MORAES FREITAS

EMENTA: ADESÃO AO PDV " QUITAÇÃO RELATIVA " Em sede trabalhista prevalece como regra geral a teoria da indisponibilidade dos direitos, consagrada nos artigos 9º, 444 e 468 da CLT. Diante da imperatividade da legislação do trabalho, a transação extrajudicial de rescisão de contrato de emprego por ter o empregado aderido a Plano de Demissão Voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas recebidas e discriminadas a título de indenização, não caracterizando quitação total de prestações outras do contrato de emprego estranhas ao instrumento de rescisão contratual. Este o entendimento consubstanciado na Súmula 330 e Orientação Jurisprudencial n. 270 da SDI-I, do Colendo TST. Portanto, a adesão ao PDV não tem o condão de impedir que o trabalhador ingresse em Juízo pretendendo o recebimento de outras parcelas oriundas do extinto contrato de trabalho, valendo-se do direito de ação consagrado no texto constitucional vigente.

TST

Processo: RR - 25092/2002-007-11-00.5 Data de Julgamento: 07/10/2009, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 16/10/2009.

Ementa:

RECURSO DE REVISTA. ADESÃO A PDV. QUITAÇÃO GERAL SOBRE AS PARCELAS DO CONTRATO DE TRABALHO. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA 330 DO TST. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 270 DA SBDII. PROVIMENTO. O entendimento jurisprudencial do TST acerca da quitação do contrato de trabalho, consubstanciado na Súmula n.º 330 do TST, é de que a quitação passada pelo empregado somente tem eficácia liberatória quanto a parcelas expressamente consignadas no recibo rescisório. Já a OJ n.º 270 da

SBDII declara a inexistência de quitação dos contratos de trabalho - transacionados- mediante adesão aos Planos de Demissão Voluntária instituídos pelas Empresas, sendo impossibilitada a compensação dos referidos valores em relação aos créditos reconhecidos em Juízo. Recurso conhecido e provido, restabelecendo-se sentença originária que acolheu o pleito de pagamento da parcela referente à gratificação de função e seus reflexos.

Portanto, o que se verifica é que, diante da indisponibilidade de direitos trabalhistas pelo empregado, sua adesão a programa de incentivo à demissão voluntária (PDV) que prevê, de forma genérica, a quitação total do contrato de trabalho não impede que este, eventualmente, busque judicialmente outras parcelas decorrentes da extinta relação trabalhista, posto que não caracteriza renúncia de direitos, tampouco gera efeitos de coisa julgada.

4. DO SEGURO DESEMPREGO

Outra questão que encontra divergência na jurisprudência pátria é quanto ao recebimento, pelos empregados que aderissem aos planos de demissão voluntária ou assemelhados, do benefício Seguro Desemprego.

O Seguro Desemprego é regulamentado pela Lei de nº 7.998/90, que em seu art. 3º dispõe que:

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

I - ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, relativos a cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data da dispensa;

II - ter sido empregado de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada ou ter exercido atividade legalmente reconhecida como autônoma, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

III - não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, bem como o abono de permanência em serviço previsto na Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973;

IV - não estar em gozo do auxílio-desemprego; e

V - não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

Como se vê, referido diploma não estabeleceu qualquer vedação ao recebimento do benefício, nele previsto, aos empregados que aderissem aos planos de demissão voluntária ou assemelhados, posto que sequer contempla a citada hipótese.

Não obstante, em 06.10.2000, foi editada a Resolução nº 252 do **CONSELHO DELIBERATIVO DO FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR - CODEFAT** que em seu artigo 6º determinava que “**A adesão a Planos de Demissão Voluntária ou similar não dará direito ao benefício, por não caracterizar demissão involuntária.**”

Referida resolução foi revogada pela Resolução nº 392/2004, publicada no Diário Oficial de 24.06.2004, que, contudo, manteve a redação do citado art. 6º do diploma anterior.

A Resolução nº 392/2004, por sua vez, em 21.12.2005 (D.O.U. 26.12.2005), foi revogada pela Resolução nº 467 do CODEFAT que, ao estabelecer procedimentos relativos à concessão do Seguro-Desemprego, manteve como excludente do recebimento do benefício, a adesão a Planos de Demissão Voluntária ou similar, por não caracterizar demissão involuntária. (art. 6º da citada resolução, vigente até os dias atuais).

A discussão que se coloca, contudo, é quanto à aplicabilidade ou não da citada resolução, notadamente por criar uma exceção não prevista na legislação própria, bem como diante do princípio da hierarquia das leis.

Isto porque, o CODEFAT, instituído pelo art. 18 da Lei 7.998/90, é um órgão colegiado do Ministério do Trabalho que tem como competência gerir o FAT e deliberar sobre as matérias enumeradas no art. 19 do mesmo diploma⁶ e no art. 24 do Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004⁷. Portanto, situa-se no âmbito administrativo.

⁶ Art. 19. Compete ao Codefat gerir o FAT e deliberar sobre as seguintes matérias:

I - (Vetado).

II - aprovar e acompanhar a execução do Plano de Trabalho Anual do Programa do Seguro-Desemprego e do abono salarial e os respectivos orçamentos;

III - deliberar sobre a prestação de conta e os relatórios de execução orçamentária e financeira do FAT;

IV - elaborar a proposta orçamentária do FAT, bem como suas alterações;

V - propor o aperfeiçoamento da legislação relativa ao seguro-desemprego e ao abono salarial e regulamentar os dispositivos desta Lei no âmbito de sua competência;

VI - decidir sobre sua própria organização, elaborando seu regimento interno;

VII - analisar relatórios do agente aplicador quanto à forma, prazo e natureza dos investimentos realizados;

VIII - fiscalizar a administração do fundo, podendo solicitar informações sobre contratos celebrados ou em vias de celebração e quaisquer outros atos;

IX - definir indexadores sucedâneos no caso de extinção ou alteração daqueles referidos nesta Lei;

X - baixar instruções necessárias à devolução de parcelas do benefício do seguro-desemprego, indevidamente recebidas;

XI - propor alteração das alíquotas referentes às contribuições a que alude o [art. 239 da Constituição Federal](#), com vistas a assegurar a viabilidade econômico-financeira do FAT;

XII - (Vetado);

De outro, resolução é um instrumento de exteriorização de um ato administrativo. Nas palavras do saudoso mestre Diógenes Gasparini, resolução *“é a fórmula de que se valem os órgãos colegiados pra manifestar suas deliberações em assuntos de respectiva competência ou para dispor sobre seu próprio funcionamento”* (GASPARINI, 2001, p. 84).

Portanto, consoante se verifica, além de não ser da competência atribuída ao CODEFAT a edição de resoluções ditando em quais hipóteses será ou não devido o benefício do Seguro Desemprego (situação já enfrentada pela Lei 7.998/90), fato é que, hierarquicamente, a Lei 7.998/90 prevalece, não podendo ser modificada, revogada ou complementada por ato administrativo. Neste sentido, decisão recentemente proferida pelo E. TRT da 2ª Região⁸:

XIII - [\(Vetado\)](#);

XIV - fixar prazos para processamento e envio ao trabalhador da requisição do benefício do seguro-desemprego, em função das possibilidades técnicas existentes, estabelecendo-se como objetivo o prazo de 30 (trinta) dias;

XV - [\(Vetado\)](#);

XIV - [\(Vetado\)](#);

XVII - deliberar sobre outros assuntos de interesses do FAT.

⁷ Art. 24 do Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004.

Ao Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador compete:

I - gerir o Fundo de Amparo ao Trabalhador;

II - aprovar e acompanhar a execução do Plano de Trabalho Anual do Programa do Seguro-Desemprego e do Abono Salarial e os respectivos orçamentos;

III - deliberar sobre a prestação de contas e os relatórios de execução orçamentária e financeira do FAT;

IV - elaborar a proposta orçamentária do FAT, bem como suas alterações;

V - propor o aperfeiçoamento da legislação relativa ao Seguro-Desemprego e ao Abono Salarial e regulamentar os dispositivos legais no âmbito de sua competência;

VI - decidir sobre sua própria organização, elaborando seu regimento interno;

VII - analisar relatórios do agente aplicador quanto à forma, prazo e natureza dos investimentos realizados;

VIII - fiscalizar a administração do FAT, podendo solicitar informações sobre contratos celebrados ou em vias de celebração e quaisquer outros atos;

IX - definir indexadores sucedâneos no caso de extinção ou alteração daqueles referidos na legislação pertinente;

X - baixar instruções necessárias à devolução de parcelas do benefício do seguro-desemprego, indevidamente recebidas;

XI - propor alteração das alíquotas referentes às contribuições a que alude o art. 239 da Constituição, com vistas a assegurar a viabilidade econômico-financeira do FAT;

XII - fixar prazos para processamento e envio ao trabalhador da requisição do benefício do seguro-desemprego, em função das possibilidades técnicas existentes, estabelecendo-se como objetivo o prazo de trinta dias; e

XIII - deliberar sobre outros assuntos de interesse do FAT.

⁸ A matéria não é pacífica no TRT da 2ª Região, consoante se constata das seguintes decisões:

TIPO: RECURSO ORDINÁRIO **DATA DE JULGAMENTO:** 11/12/2008 **RELATOR(A):** MARIA DE LOURDES ANTONIO **REVISOR(A):** ANA MARIA CONTRUCCI BRITO SILVA **ACÓRDÃO Nº:** [20081102580](#) **PROCESSO Nº:** 01348-2006-471-02-00-7 **ANO:** 2007 **TURMA:** 3ª **DATA DE PUBLICAÇÃO:** 20/01/2009 **PARTES:** RECORRENTE(S): LUIZ CARLOS RAMOS RECORRIDO(S): GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA **EMENTA:** Nos termos do art. 6º da Resolução CODEFAT

TIPO: RECURSO ORDINÁRIO
DATA DE JULGAMENTO: 02/07/2009
RELATOR(A): DELVIO BUFFULIN
REVISOR(A): ADALBERTO MARTINS
ACÓRDÃO N°: 20090516707
PROCESSO N°: 01145-2007-463-02-00-7 **ANO:** 2008 **TURMA:** 12ª
DATA DE PUBLICAÇÃO: 14/08/2009
PARTES:
RECORRENTE(S): Valtemir Cardoso
Volkswagen do Brasil Industria de Veicul
EMENTA:
PDV. TRANSAÇÃO. A Lei nº 7.998/90 não estabeleceu qualquer vedação ao recebimento do benefício nela previsto aos empregados que aderissem aos planos de demissão voluntária ou assemelhados. O artigo 6º da Resolução nº 252 do CODEFAT é inaplicável, visto que criou uma exceção não prevista na legislação própria. Assim, a adesão ao PDV não obsta o recebimento do seguro-desemprego, ainda mais se considerado que a adesão aos planos dessa natureza não importa em transação. Provimento parcial ao recurso do reclamante. Provimento negado ao recurso da reclamada.

Não obstante, a jurisprudência não é pacífica neste sentido, destacando-se, outrossim, o entendimento do C. TST em sentido oposto ao abordado supra, consoante arestos abaixo transcritos, que se fundamentam também no entendimento de que o desligamento, nestas hipóteses, é voluntário, e a Constituição só garante o seguro desemprego nas hipóteses de desemprego involuntário, ou seja, contra a vontade do trabalhador. Veja-se:

Acórdão Inteiro Teor
NÚMERO ÚNICO PROC: AIRR - 2652/1999-003-07-00
PUBLICAÇÃO: DEJT - 09/10/2009
Processo: AIRR - 2652/1999-003-07-00.3
Número no TRT de Origem: RO-2652/1999-003-07.00
Órgão Judicante: 7ª Turma
Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos

467/2005, não é devido o benefício do seguro desemprego quando ocorre adesão a programa de demissão voluntária.

TIPO: RECURSO ORDINÁRIO **DATA DE JULGAMENTO:** 12/08/2009 **RELATOR(A):** LILIAN LYGIA ORTEGA MAZZEU **REVISOR(A):** SILVIA ALMEIDA PRADO **ACÓRDÃO N°:** 20090617520
PROCESSO N°: 02163-2007-463-02-00-6 **ANO:** 2009 **TURMA:** 8ª **DATA DE PUBLICAÇÃO:** 25/08/2009 **PARTES:** RECORRENTE(S): Volkswagen do Brasil Ind de Veic Automot Maurilio Gonçalves dos Santos **EMENTA:** 1. PDV- INCABÍVEL RECEBIMENTO DE GUIAS DE SEGURO DESEMPREGO E OU INDENIZAÇÃO: Tendo as partes reconhecido a adesão ao PDV, ainda que conste no termos da rescisão "rescisão sem justa causa", entendo que não deve este Colegiado autorizar o pagamento de indenização ao autor pelo não recebimento das guias para seguro desemprego. 2. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS: Por determinação legal, a participação nos lucros ou resultados da empresa não tem natureza salarial e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista.

DEJT - 09/10/2009

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ADESÃO A PDV. SEGURO-DESEMPREGO. INDEVIDO . De acordo com os termos dos artigos 2º, I, e 3º da Lei nº 7.998/90, bem como do artigo 7º, II, da Constituição Federal, fazem jus à percepção do seguro-desemprego os empregados dispensados sem justa causa. Por sua vez, o artigo 6º da Resolução nº 467/205 do CODEFAT, que disciplina os procedimentos relativos à concessão do seguro-desemprego, estabelece que a adesão a planos de demissão voluntária ou similar não dará direito ao benefício, por não caracterizar demissão involuntária. Assim, extinto o contrato de trabalho dos reclamantes em decorrência de adesão a PDV instituído pelo reclamado, conforme assentado pela instância ordinária, não há falar em direito ao seguro-desemprego. Precedentes desta Corte. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

Processo: RR - 23862/2002-902-02-00.6

Número no TRT de Origem: RO-23862/2002-902-02.00

Órgão Judicante: 6ª Turma

Relator: Juiz Convocado Douglas Alencar Rodrigues

PUBLICAÇÃO: DEJT - 16/10/2009

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SEGURO DESEMPREGO. Ante a possível violação do art. 3.º da Lei n.º 7.998/90, segue-se impositivo o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II RECURSO DE REVISTA 1 PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA TRANSAÇÃO - EFEITOS A transação extrajudicial envolvendo a rescisão de contrato de trabalho, em razão de adesão do trabalhador a Programa de Desligamento Voluntário, implica quitação exclusiva das parcelas recebidas e discriminadas, não importando quitação total de prestações outras, oriundas do contrato de emprego, não cogitadas no instrumento de rescisão contratual (Orientação Jurisprudencial n.º 270 da SBDI-I do TST), notadamente quando consta do próprio termo de rescisão a ressalva acerca da possibilidade de discussão judicial de outros direitos decorrentes do contrato de trabalho.

(...)

3 PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA SEGURO DESEMPREGO

*Esta Corte, em reiterados julgamentos, ao interpretar os arts. 7.º, II, da Constituição Federal e 2.º e 3.º, da Lei n.º 7.998/90, tem decidido no sentido de que adesão ao plano de demissão voluntária obsta a percepção do **seguro desemprego**. Tal entendimento se justifica, na medida em que o empregado não está sendo efetivamente dispensado inesperada e imotivadamente, pelo contrário, já que a iniciativa de ruptura do contrato de trabalho parte do próprio empregado, como é na hipótese de adesão a programa de demissão, que pressupõe um ato voluntário.*

Portanto, a questão não se encontra pacificada, compartilhando o presente feito com a primeira hipótese.

5. DA COMPENSAÇÃO

Por fim, cumpre analisar a natureza jurídica do valor pago a título de incentivo à demissão voluntária, bem como a possibilidade de compensação desta, em eventual reclamatória, com outros créditos trabalhistas reconhecidos em juízo.

Prevalece o entendimento de que o valor pago a título de PDV configura uma indenização ao trabalhador, inviabilizando, assim, a possibilidade de compensação, pois esta somente é cabível entre parcelas de idêntica natureza e origem.

Isto porque, como bem descreve GUSTAVO FILIPE BARBOSA GARCIA (2008, p. 588):

*“trata-se de uma forma de indenizar/compensar a perda do emprego (mas não servindo o referido valor para compensar ou deduzir outras verbas trabalhistas devidas, decorrentes do vínculo de emprego, o que se confirma pela Orientação Jurisprudencial 207 da SBDI-I do TST:
“Programa de incentivo à demissão voluntária. Indenização. Imposto de renda. Não-incidência. A indenização paga em virtude de adesão a programa de incentivo à demissão voluntária não está sujeita à incidência do imposto de renda.”*

Portanto, não há dúvida de que o montante pago na rescisão refere-se a uma indenização por incentivo ao desligamento, que não guarda qualquer relação com parcelas salariais não quitadas na vigência do contrato de trabalho, fato que inviabiliza a compensação com eventuais outros créditos reconhecidos em reclamação trabalhista, notadamente por somente ser admissível a compensação entre parcelas de mesma natureza.

Neste sentido a jurisprudência do E. TRT da 2ª Região:

TIPO: RECURSO ORDINÁRIO
DATA DE JULGAMENTO: 28/07/2009
RELATOR(A): MERCIA TOMAZINHO
REVISOR(A): SERGIO J. B. JUNQUEIRA MACHADO
ACÓRDÃO N°: 20090559180
PROCESSO N°: 02702-2001-008-02-00-7 **ANO:** 2006 **TURMA:** 3ª
DATA DE PUBLICAÇÃO: 14/08/2009
PARTES:
RECORRENTE(S): BANCO DO ESTADO DE SÃO PAULO SA BANESPA
JOSE CARLOS TAVARES
EMENTA:
INDENIZAÇÃO DO PDV. COMPENSAÇÃO. Os valores pagos ao empregado a título de adesão ao Plano de Demissão Voluntária - PDV instituído pelo empregador têm caráter indenizatório, visando à reparação pela perda do emprego, não podendo ser objeto de compensação com títulos inadimplidos durante o contrato de trabalho.

TIPO: RECURSO ORDINÁRIO
DATA DE JULGAMENTO: 02/06/2009
RELATOR(A): RILMA APARECIDA HEMETÉRIO
REVISOR(A): SÔNIA APARECIDA GINDRO
ACÓRDÃO N°: 20090431663
PROCESSO N°: 01992-2000-051-02-00-2 **ANO:** 2008 **TURMA:** 10ª
DATA DE PUBLICAÇÃO: 16/06/2009
PARTES:
RECORRENTE(S): ELETROPAULO METROPOLITANA ELETRICIDADE
RECORRIDO(S): ALBERTINO MARQUES DA SILVA
EMENTA:
"COMPENSAÇÃO DOS VALORES PERCEBIDOS PELA ADESÃO AO PDV. Somente é admissível a compensação entre parcelas de mesma natureza. Se o empregador, no exercício de seu poder de mando e tendo em vista razões de seu próprio interesse, resolve instituir benefício em prol do empregado, objetivando incentivá-lo ao desligamento, compensado-o pela perda do emprego, deve suportar os riscos de tal procedimento, pois inerentes à atividade empresarial executada. Recurso a que se nega provimento."

A jurisprudência do C. TST restou sedimentada na Orientação Jurisprudencial 356 da SDI1, cuja redação é a seguinte ***“Os créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo não são suscetíveis de compensação com a indenização paga em decorrência de adesão do trabalhador a Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PDV).”***

6. CONCLUSÃO

O PDV é uma prática comum em empresas que objetivam a adequação do número de empregados à atual realidade econômica do país, visando uma reestruturação e melhoria de sua atuação.

Através dele, como estudado ao longo do presente trabalho, empregado e empregador transacionam a extinção do pacto laborativo, mediante o recebimento de um incentivo econômico, em compensação à perda do emprego.

A dispensa, nestas hipóteses, formaliza-se sob a rubrica de “dispensa imotivada”, recebendo o empregado todos os consectários legais decorrentes da citada forma de rescisão do pacto laborativo.

Porém, a ausência de regulamentação legal movimentou (e movimenta até os dias atuais) a máquina judiciária, em busca de solução de conflitos que se instauram, notadamente no que se refere à livre vontade de adesão ao plano, que, como estudado, se não observada, pode culminar na nulidade do ato; validade e alcance da quitação outorgada pelo empregado no instrumento rescisório; possibilidade de recebimento, pelos empregados que aderem aos planos de demissão voluntária ou assemelhados, do benefício Seguro Desemprego e possibilidade de compensação com demais verbas trabalhistas em eventual reclamatória intentada pelo empregado.

Como se viu, no que se refere à livre vontade de adesão ao plano, verificada, posteriormente, a presença de qualquer vício de vontade ou social, a consequência é a

invalidação em juízo do “acordo”, afastando-se a transação extrajudicial e seus efeitos, por manifesta afronta ao “princípio da adesão voluntária”. Nesta hipótese, porém, o empregado atrai para si o ônus de provar o vício volitivo.

Outra conclusão a que se pode chegar, ainda no que se refere à adesão ao PDV, é que, mesmo que presentes os requisitos do negócio jurídico em questão, a transação pode ser invalidada em juízo se consubstanciar-se em verdadeira renúncia de direitos trabalhistas prejudicial ao trabalhador, na qual beneficia-se exclusivamente a empregadora que, com o pagamento de indenização de pouca monta ao empregado, obtém a “quitação integral” do contrato de trabalho.

Daí decorre a conclusão seguinte, à qual se encontra intimamente ligada, quanto à validade da quitação outorgada pelo empregado, nos casos de adesão aos programas de incentivo à demissão, vez que o Direito do Trabalho tem como fundamento, dentre outros, os princípios da proteção e da irrenunciabilidade, obstando condutas que possam afastar a aplicação do Direito do Trabalho, cujas normas são, em sua maioria, de ordem pública.

Neste aspecto, o que se verifica é que, diante da indisponibilidade de direitos trabalhistas pelo empregado, sua adesão a programa de incentivo à demissão voluntária (PDV) que prevê, de forma genérica, a quitação total do contrato de trabalho não impede que este, eventualmente, busque judicialmente outras parcelas decorrentes da extinta relação trabalhista, posto que não caracteriza renúncia de direitos, tampouco gera efeitos de coisa julgada.

A matéria restou consolidada nos tribunais pátrios, inclusive através da Orientação Jurisprudencial nº 270 da SDI-I do TST e encontra amparo ainda na Súmula 330 do C. TST, já transcritas em capítulo antecedente.

Quanto ao recebimento do seguro desemprego, a matéria ainda é controvertida, vez que, inobstante a rescisão operar-se na forma imotivada, por iniciativa da empresa, diante da ausência de contemplação pela Lei 7.998/90, foram editadas as Resoluções nº 252 de 04.10.2000, nº 392 de 08.06.2004, nº 467 de 21.12.2005 do CODEFAT, permanecendo em vigência esta última, através da qual “**A adesão a Planos de Demissão Voluntária ou similar não dará direito ao benefício, por não caracterizar demissão involuntária.**” (art. 6º).

A questão que se pretendeu estudar, porém, foi quanto à aplicabilidade ou não das citadas resoluções, notadamente por criar uma exceção não prevista na legislação própria, bem como diante do princípio da hierarquia das leis, tudo, somado às competências a que, de fato, o CODEFAT detém (enumeradas nos art. 19 da Lei 7.998/90 e 24 do Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004).

O presente estudo compartilha do entendimento de que a Lei nº 7.998/90 não estabeleceu qualquer vedação ao recebimento do benefício, nela previsto, aos empregados que aderissem aos planos de demissão voluntária ou assemelhados, sendo inaplicável o art. 6º da Resolução nº 467 de 21.12.2005 do CODEFAT, por criar uma exceção não prevista na legislação própria, ainda mais se considerado que a adesão aos planos dessa natureza não importa em transação.

Não obstante, consoante verificado, a matéria enfrenta divergência, inclusive consubstanciada no entendimento do C. TST em sentido oposto e fundamentado sob o argumento de que o desligamento, nestas hipóteses, é voluntário, e a Constituição só garante o seguro desemprego nas hipóteses de desemprego involuntário, ou seja, contra a vontade do trabalhador.

Por fim, enfrentada a questão acerca da natureza jurídica do valor pago a título de incentivo à demissão voluntária, bem como a possibilidade de compensação desta, em eventual reclamatória, com outros créditos trabalhistas reconhecidos em juízo, concluiu-se a predileção pelo entendimento de que o valor pago a título de PDV configura uma indenização ao trabalhador, inviabilizando, assim, a possibilidade de compensação, pois esta somente é cabível entre parcelas de idêntica natureza e origem.

A jurisprudência do C. TST restou sedimentada neste sentido, consoante redação da Orientação Jurisprudencial 356 da SDI1, devidamente transcrita no capítulo próprio.

Por óbvio, a matéria não se esgota aqui e de tudo o mais que foi objeto de estudo, a conclusão mais importante que se pode extrair é que a matéria necessita de regulamentação, notadamente por ter se tornado uma prática corriqueira nas empresas, a fim de evitar prejuízos não só aos empregados aderentes, mas também, às empresas que pretendem atingir um maior grau de segurança em suas relações, encerrando-se o estudo com a presente sugestão para análise e debate.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho, 7. ed. – São Paulo : LTr, 2008.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho, 2.^a. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo : Método, 2008.
- GASPARINI, Diógenes. Direito administrativo, 6 ed. rev., atual. e aum. – São Paulo : Saraiva, 2001.
- ISKANDAR, Jamil Ibrahim. Normas da ABNT: comentadas para trabalhos científicos. 2. ed. Curitiba: Juruá. 2006.
- JESUS, Damásio de; TACHIZAWA, Takeshy. Orientação Metodológica para Elaboração de monografia em direito. 1. ed. São Paulo: Damásio de Jesus. 2005.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira; ROMAR, Carla Teresa Martins. CLT e legislação complementar em vigor. 7. ed. São Paulo: Atlas. 2009.
- OLIVEIRA, Silvio Luiz de. Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira Thomson Learning. 2001
- RODRIGUES, Silvio. Direito civil: parte geral, 28 ed., São Paulo : Saraiva, 1998. V.1.
- RODRIGUES, Silvio. Direito civil, parte geral – Das Obrigações, São Paulo : Saraiva, 1998. V. 2.
- SUSSEKIND, Arnaldo. Instituições de direito do trabalho, 18^a Ed., São Paulo : LTr.

SITES CONSULTADOS

<<http://www.trt15.jus.br/>>

<<http://www.trt2.gov.br/>>

<<http://www.tst.gov.br/>>

< <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/home>>

<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/2002/L10406.htm>

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9958.htm

<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L7998.htm>

http://www.mte.gov.br/legislacao/resolucoes/2000/r_20001004_252a.pdf

http://www.mte.gov.br/legislacao/resolucoes/2004/r_20040608_392a.pdf

http://www.mte.gov.br/legislacao/resolucoes/2005/r_20051221_467.asp

http://www.mte.gov.br/codefat/leg_ano.asp