



Protocolo: 15.745.805-1

Interessado: COMPANHIA DE SANEAMENTO DO PARANA SANEPAR

Assunto: Programa de Aposentadoria Incentivada - P.A.I.

Parecer PRT nº 001/2020

Ementa: *Plano de Aposentadoria Incentivada – quitação geral e irrevogável do contrato de trabalho e dos direitos dele decorrentes – Nota Técnica nº 002/2018 do Conselho de Controle das Empresas Estaduais (CCEE) – decisão do STF com tese de Repercussão Geral aprovada - superveniência do art. 477-B da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, da Reforma Trabalhista – possibilidade de exclusão de efeito liberatório, mediante redução do prêmio de incentivo, a ser preferencialmente negociada com as entidades sindicais e incluída nos termos de adesão dos trabalhadores interessados – precedentes.*

Parecer PGE nº 001 /2020-PGE

I. RELATÓRIO

A Companhia de Saneamento do Paraná apresenta para aprovação do Conselho de Controle Das Empresas Estaduais – CCEE o regulamento do Programa de Aposentadoria Incentivada – PAI que pretende instituir, mediante o pagamento das indenizações ali previstas aos funcionários aderentes.

Conforme Despacho nº 021/2019 – CCEE, fls. 4/6, o PAI cumpre parcialmente aos requisitos da Nota Técnica CCEE nº 002/2018, que estabelece a regulamentação para os PDV's e PAI's a serem implementados no âmbito do Estado do Paraná, desatendendo especificamente os itens 7 e 8 quanto ao valor do incentivo a ser pago a título de indenização, e os itens 14, 15 e 18, quanto à ausência de minuta de Acordo Coletivo de Trabalho contemplando a previsão de efeito liberatório pela adesão, conforme abaixo transcritas:

14. Os Programas devem ser objeto de Acordo Coletivo de Trabalho – ACT específico entre a entidade empregadora e todos os sindicatos dos trabalhadores das categorias atingidas.

15. O Acordo Coletivo de Trabalho – ACT específico deve conter cláusula de quitação geral das obrigações decorrentes do contrato de trabalho.



16. A minuta do Acordo Coletivo de Trabalho – ACT previsto nos itens anteriores deve obrigatoriamente ser objeto de apreciação e aprovação pelo CCEE.

18. Deve constar do Programa cláusula condicionando a adesão à inexistência de demanda judicial proposta pelo empregado contra a entidade.

A SANEPAR esclareceu às fls. 7/11, todavia, que:

Com relação à cláusula específica de Acordo Coletivo de Trabalho – ACT (item II), sobre a quitação geral das obrigações decorrentes do contrato de trabalho e condicionando a adesão à inexistência de demanda judicial proposta pelo empregado, cumpre registrar que em negociações anteriores, os sindicatos majoritários SAEMAC, SINDAEL, SINDAEN e STAEMCP, os quais representam 1.097 trabalhadores (72% do público alvo) que podem aderir ao programa, se manifestaram no sentido de que somente seria levada a proposta de implantação do PAI à assembleia, caso fossem retiradas as condições de quitação do contrato de trabalho e inexistência de ações judiciais em andamento.

Pelo impasse trazido com a proposta de quitação do contrato de trabalho no PAI de fevereiro/2017, houve apenas 11 adesões, em razão de que somente 5 (cinco) sindicatos firmaram o Acordo Coletivo de Trabalho (Administradores, Economistas, Contabilistas, SINTEC (Técnicos) e Farmacêuticos). Assim, em setembro do mesmo ano (2017) foi implementado outro PAI para alcançar o restante do público alvo sem cláusula de quitação do contrato de trabalho e inexistência de ações judiciais. Após tal alteração, o PAI de setembro/2017 teve adesão de 287 empregados com acordo coletivo de trabalho firmado com todos os sindicatos.

Importante apontar que os sindicatos possuem várias reclamações trabalhistas coletivas em andamento, nas quais toda a categoria é alcançada. Em caso de uma decisão favorável, nos termos do artigo 8º, III da Constituição Federal, dificultará a adesão de muitos empregados.

(...)

No ano de 2017, quando a Companhia elaborou o regulamento do PAI com cláusula de quitação do contrato de trabalho, os sindicatos ingressaram com mediação perante o Ministério Público do Trabalho, oportunidade em que foi acordado que apenas seriam quitadas as verbas constantes no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e a indenização compensatória. Ficou também previsto no regulamento que os empregados não poderão ingressar com reclamação trabalhista requerendo a reintegração no emprego.

Nesse sentido, no regulamento proposto, foram revistos os cenários de quantitativos de empregados com reclamações trabalhistas individuais e coletivas. Também considerado o cenário em relação a PEC 006/2019 aprovada pela Câmara dos Deputados e Senado Federal e em fase de promulgação, bem como a melhora das condições de indenização de programas anteriores, a Diretoria Executiva da Sanepar deliberou no dia 26/08/2019, entre outras situações, pelo encaminhamento de proposta com inclusão da cláusula de quitação do contrato de trabalho, exceto as ações coletivas e ações individuais ingressadas antes de 26/08/2019, além da não possibilidade de ingresso com reclamação requerendo a reintegração no emprego.

(...)

Considerando o exposto, a regra constante no item 15 da Nota Técnica CCEE nº 002/2018 que se refere a quitação das obrigações recorrentes do contrato de trabalho da inexistência de demanda judicial contra a empresa, trará grande entrave ao processo de negociação, inviabilizando a sua implementação.



O regulamento do PAI, acompanhado dos anexos, fls. 12/21, com efeito, contempla apenas quitação limitada, conforme abaixo:

6.1) A adesão ao programa implicará:

- a) na aceitação pelo empregado aderente da condição de imutabilidade da base de cálculo da indenização, que está configurada em elementos fixos e conhecidos, constantes no item 5 – Indenização Financeira;
- b) na renúncia do direito de postular, a qualquer tempo, pela via judicial, a sua reintegração no emprego, seja pelo motivo que for;
- c) na quitação das verbas que serão pagas a título de indenização dele decorrente e das verbas rescisórias explicitadas no respectivo Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. Não estarão abrangidas nesta quitação toda e quaisquer outras verbas derivadas do contrato de trabalho que não estejam expressamente contidas no instrumento rescisório;
- d) na quitação do contrato de trabalho, apenas e tão somente de todas as reclamações trabalhistas individuais ou coletivas ingressadas posteriormente a data de 25/08/2019 (as reclamações trabalhistas individuais ou coletivas ingressadas até a data de 25/08/2019 terão prosseguimento normal);
- e) na formalização da adesão mediante assinatura de termo próprio (Anexo I deste Regulamento);
- f) formalização de pedido de demissão, pelo empregado aderente.

Através do Parecer 1997/2019, fls. 24/27, a Gerência Jurídico-Trabalhista da SANEPAR opina pela substituição da alínea “d” do Regulamento pela abaixo sugerida:

(...)

c) na quitação plena, geral e irrevogável das verbas que serão pagas a título de indenização dele decorrente e das verbas rescisórias explicitadas no respectivo Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, bem como da extinta relação jurídica mantida entre as partes, para nunca e nada mais a reclamar, seja perante a Justiça do Trabalho, seja perante a Justiça Comum, seja a que título for, em face da Companhia de Saneamento do Paraná – SANEPAR, ressalvando-se apenas e tão somente as reclamações trabalhistas individuais e coletivas ingressadas até a data de 25/08/2019 que poderão ter prosseguimento normal.

A despeito da proposta acima, a SANEPAR postula na aprovação do PAI tal como sugerido originalmente, argumentando a Senhora Diretora Administrativa da Companhia que:

(...)

Para maior atratividade ao programa, faz-se necessária a manter a não quitação do contrato de trabalho para quem já possui reclamação trabalhista e desincentivar novas ações para os empregados que não entraram com ação judicial.

(...)



Conforme despacho às fls. 42, informa-se que, “em Reunião Presencial Extraordinária realizada no dia 17 de dezembro de 2019, a Procuradora Geral do Estado retirou o processo de pauta para análise e parecer”, sendo os autos encaminhados à Procuradoria Trabalhista e Previdenciária e distribuído ao Procurador subscrito, que, por solicitação, devolveu o Protocolado à SANEPAR.

Conforme Parecer técnico complementar inserto às fls. 46/53, A Gerência de Gestão de Pessoas – GGPS apresenta proposta de alteração do Regulamento do PAI, visando incrementar a atratividade da adesão de empregados ao Programa, para incluir a possibilidade de habilitação de interessados no desligamento da empresa sem quitação plena geral e irrevogável do contrato de trabalho, nas seguintes condições:

1) Condição 1 => adesão em até 45 dias da data de vigência do programa e desligamento em até 90 dias da data de adesão

- a) 75% indenização => multiplicado pelo nº de anos de tempo de casa + valor equivalente a 12 meses do vale alimentação => com quitação plena e irrevogável do Contrato de Trabalho, conforme estipula o art. 477-B, da CLT; e
- b) 65% indenização => multiplicado pelo nº de anos de tempo de casa + valor equivalente a 12 meses do vale alimentação => sem quitação do Contrato de Trabalho.

2) Condição 2 => adesão entre 46º e 120º dias da data de vigência do programa e desligamento em até 30 dias da data de adesão

- a) 60% indenização => multiplicado pelo nº de anos de tempo de casa, limitados a 35 anos + valor equivalente a 12 meses do vale alimentação => com quitação plena e irrevogável do Contrato de Trabalho, conforme estipula o art. 477-B, da CLT; e
- b) 50% indenização => multiplicado pelo nº de anos de tempo de casa, limitados a 35 anos + valor equivalente a 12 meses do vale alimentação => sem quitação do Contrato de Trabalho.

Com parecer favorável da Diretoria de Finanças e Relações com Investidores DFRI (fls. 49/50), solicitou-se manifestação da Diretoria Jurídica, que, às fls. 50/53, pronunciou-se pela juridicidade da alteração apresentada, conforme transcrição abaixo.



3. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL. A quitação ampla do contrato de trabalho através da adesão ao PAI encontra respaldo na jurisprudência.

O Recurso Extraordinário 590.415, que fixou como tese (em abril de 2015), em sede de repercussão geral 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.

O caso debatido nesse RE 590.415 é semelhante a muitos outros que estavam em discussão na Justiça do Trabalho. Discutia-se a validade da cláusula de renúncia às verbas trabalhistas (que daria quitação geral de todas as parcelas), devidamente homologada por sindicato da categoria, quando o contrato de trabalho fora rescindido após adesão do empregado a plano de dispensa incentivada.

Seguindo esse entendimento, a lei 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, dispôs que:

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

Dessa forma, mostra-se plenamente aceitável a proposta que visa acrescentar a quitação plena e irrevogável do contrato de trabalho daqueles que aderirem ao PAI.

Inclusive é vantajosa financeiramente para a Sanepar, vez que os empregados que optarem por aderir ao PAI dando a quitação plena dos direitos decorrentes do contrato de trabalho, além de renunciar aos direitos pleiteados nas reclamações trabalhistas individuais e coletivas em trâmite, nada mais poderão pleitear em face da Companhia.

Para o empregado que optar por quitar o contrato de trabalho, o regulamento do PAI poderá prever percentual de indenização diferente dos casos em que a adesão ao PAI ocorre sem a quitação.

Portanto, diante da previsão legal, a GJT é favorável à opção de inclusão da quitação plena e irrevogável do contrato de trabalho no PAI.

4. CONCLUSÃO. A alteração proposta, no que se refere à quitação do contrato de trabalho, nos termos do artigo 477-B da CLT é juridicamente viável e benéfica aos interesses da Companhia.

A empresa anexou, enfim, a Deliberação da Diretoria aprovando o Regulamento com as alterações propostas e os modelos de documentos de formalização de acesso ao PAI proposto – Termo de Adesão com e sem quitação, de comunicação aos empregados que cumpram as condições fixadas, apresentando a versão final do Plano (fls. 68/78), contemplando ambas as situações.



II. CONSULTA

Solicita o CCEE manifestação sobre a quitação do Contrato de Trabalho prevista na Nota Técnica nº 002/2018, na qual se inclui a legalidade da sugerida atenuação de tal efeito liberatório geral, questão que ganha relevância, considerando a alteração legislativa propiciada pela Lei nº 13.467/2017, que incluiu na CLT o art. 477-B, regulamentando o tema.

Passo a expor e, na sequência, opinar.

III. EXPOSIÇÃO

1. Adesão ao PAI com quitação geral do contrato de trabalho

A diretriz da Nota Técnica CCEE nº 002/2018 (item 15) respeita o entendimento desta PGE¹, e a jurisprudência do STF, desafiando a jurisprudência do TST (estabelecida na Súmula 330² e na OJ 270 da SBDI-1³), que limitava a quitação decorrente de habilitação em PDV, PAI e similares ao TRCT e às parcelas referidas, cf. art. 477, § 2º, da CLT, não isentando o empregador de vir a responder por direitos não constantes do Termo Rescisório e pelos valores ressalvados⁴.

¹ Cf. Parecer 127/2001, da lavra da Dra Aldacy Rachid Coutinho, aprovado em 17/05/2001

² 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.

³ 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. (OJ 270)

⁴ Essa restrição contava com apoio doutrinário, bem exemplificado por DELGADO, para quem, embora haja “um ato voluntário real de adesão do empregado ao plano de ruptura contratual incentivada”, esse “caráter bilateral dos PDV’s e congêneres não pode tornar válida cláusula de supressão de direitos trabalhistas que não tenham qualquer relação com o término do contrato” DELGADO, Mauricio G. Curso de direito do trabalho. 16ª Ed. São Paulo: LTr 2017, p. 1289.



Entretanto, em 2015, o STF, provendo o RE 590.415⁵, aprovou tese em Repercussão Geral, nos seguintes termos:

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

Na forma da orientação do STF, autorizada a entidade através de ACT a promover PDV ou PAI, constando nesse instrumento, e nos individuais de adesão, cláusula de plena, geral e irrestrita quitação de todas as verbas decorrentes do extinto Contrato de Trabalho, verifica-se tal efeito liberatório.⁶

⁵ Cf. 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 590415 – Rel. Min. Roberto Barroso Pub DJE Nº 101, de 29/05/2015 - Ata Nº 78/2015.

⁶ Mesmo a nova orientação do STF encontrava resistências na doutrina, como, p. ex., GARCIA, em manifestação lançada logo após tal julgamento: “... A quitação ampla e irrestrita de todas as verbas decorrentes do contrato de trabalho, decorrente do mero pagamento de parcelas devidas e reconhecidas pelo empregador, sob o nome de uma suposta transação inexistente, pode acabar significando a invalidação do próprio direito fundamental de se postular prestações sociais e trabalhistas inadimplidas, em desprestígio à garantia constitucional de efetivo acesso à ordem jurídica justa (art. 5º, inciso XXXV, da Constituição da República)”. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. A demissão incentivada na atual jurisprudência. In Revista Consultor Jurídico, 3 de maio de 2015, consulta em 14/01/2020. Também DELGADO, para quem “não traduz, de forma alguma, autorização genérica para a flexibilização, a desregulamentação ou a descaracterização de direitos individuais e sociais fundamentais trabalhistas que sejam, nessa dimensão, instituídos e regulados por norma imperativa heterônoma estatal”. Cf. DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Negociação Coletiva Trabalhista. Artigo publicado na Revista Magister de Direito Trabalhista nº 76 - Jan/Fev de 2017



A despeito das objeções doutrinárias, o TST, por sua SBDI-1, vem aplicando o entendimento do STF, como se pode observar em diversos julgados de sua Subseção de Dissídios Individuais, no sentido de ser *“válida a cláusula de quitação geral e irretroatável dos direitos e verbas trabalhistas oriundos do extinto contrato de trabalho, com a qual anuiu livremente o autor, mediante percepção de correspondente indenização pecuniária”*⁷, presente em PDV ou PAI, conforme fundamentação abaixo, que se transcreve para iluminar a controvérsia:

(...)

Tal interpretação [da OJ 270] se fundamentou no entendimento segundo o qual não é possível a transação de caráter genérico na esfera do Direito do Trabalho, em face do que preceituam os artigos 9º e 444 da CLT. Isso porque há de se considerar os preceitos imperativos que visam à proteção do trabalhador e a prevalência da justiça social, notadamente no que concerne às condições mínimas de trabalho. Sob esse norte, consideram-se nulos, pois, todos os atos que contrariem ou impeçam a aplicação das normas cogentes de proteção do obreiro.

Não obstante a pacificação da divergência jurisprudencial interna, o Supremo Tribunal Federal, em exame de tema de Repercussão Geral, decidiu pela validade da quitação geral do contrato de trabalho firmada por empregado por meio de adesão a Plano de Demissão Voluntária, estipulado em norma coletiva. Os fundamentos da decisão constam da seguinte ementa:

(...)

Extrai-se do julgado, que a Excelsa Corte fixou, por unanimidade, em julgamento de Recurso Extraordinário nº 590.415, com repercussão geral reconhecida, 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."
(p. 28)

Para concluir nessa direção, a Corte Constitucional analisou as peculiaridades do caso concreto.

Consignou, em primeiro lugar, que a instituição do PDI foi precedida de negociação coletiva válida e amplos debates entre a categoria profissional e a empresa.

⁷ Cf. AgR-E-RR-1281-94.2013.5.09.0022, SBDI-1, Rel. Min. Cláudio Brandão, DEJT 06/09/2019. No mesmo sentido E-ED-RR-309185-39.2008.5.12.0037, SBDI-1, Rel. Min. Alexandre Ramos, DEJT 13/12/2019; E-ED-RR-114800-38.2004.5.12.0003, SBDI-1, Rel. Min. Alexandre Ramos, DEJT 13/12/2019; E-ED-RR-639000-80.2004.5.12.0026, SBDI-1, Rel. Min. Breno Medeiros, DEJT 13/12/2019; E-ED-RR-309185-39.2008.5.12.0037, SBDI-1, Rel. Min. Alexandre Ramos, DEJT 13/12/2019; E-RR-230485-56.2002.5.12.0038, SBDI-1, Rel. Min. Alexandre Ramos, DEJT 13/12/2019; E-ED-RR-106700-17.2006.5.12.0006, SBDI-1, Rel. Min. Alexandre Ramos, DEJT 11/10/2019; E-ED-RR-106700-17.2006.5.12.0006, SBDI-1, Rel. Min. Alexandre Ramos, DEJT 11/10/2019; E-ED-ARR-307-88.2012.5.09.0411, SBDI-1, Rel. Min. Cláudio Brandão, DEJT 11/10/2019; E-RR-109-61.2011.5.09.0322, SBDI-1, Rel. Min. Márcio Eurico Amaro, DEJT 11/10/2019; E-ED-RR-56800-08.2005.5.09.0322, SBDI-1, Rel. Min. Walmir da Costa, DEJT 13/09/2019 etc.



Ressaltou, no ponto, que o sindicato representativo da categoria profissional até mesmo se opôs aos termos do acordo coletivo e somente o aprovou após pressão dos próprios trabalhadores e mediante convocação de Assembléia Geral, em que se decidiu favorável à norma coletiva que instituía o PDI, por 97,69% dos votos dos presentes.

Nesse sentido, destacou:

"A quitação, em tais condições, foi objeto de acordo coletivo, cujos termos, em razão da resistência do sindicato a parte de suas cláusulas, foram aprovados, primeiramente, pelos próprios trabalhadores, por meio de assembléia dos trabalhadores convocada para esse fim. Posteriormente, o sindicato, cedendo às pressões da categoria, convocou assembleia sindical pela qual convalidou a decisão tomada pela assembleia dos trabalhadores. [...]"

Houve, portanto, no presente caso, inequívoco exercício da autonomia da vontade coletiva da categoria dos bancários. Tal categoria, mediante instrumento autônomo, dispôs sobre as regras que pautariam o plano de demissão voluntária do BESC, permitindo que aqueles que aderissem ao PDI outorgassem quitação plena de toda e qualquer verba oriunda do contrato de trabalho, sem a observância de qualquer outra condição. Em tais circunstâncias, sequer é possível questionar a legitimidade representativa do sindicato, tampouco a consciência da categoria dos empregados sobre as implicações da referida cláusula, uma vez que a própria categoria pressionou os sindicatos a aprová-la." (p. 21/23)

No particular, a partir da distinção entre a desigualdade e paridade de condições existentes entre as partes nas relações individuais e coletivas de trabalho, concluiu pela inaplicabilidade da norma positivada no artigo 477, § 2º, da CLT à hipótese. Assim, dispôs:

"Em razão da reduzida assimetria de poderes entre o empregador e a categoria como ente coletivo, não há que se falar na aplicação, ao caso, do art. 477, §2º, CLT, voltado para a tutela da relação individual do trabalho e expressamente afastado com base no legítimo exercício da autonomia coletiva."

"[...] Coube à autonomia individual da vontade apenas a decisão sobre aderir ou não ao PDI e, portanto, sobre outorgar ou não a quitação, nos termos das normas já aprovadas pela categoria. A reclamante poderia ter optado por permanecer no BESC, protegida pela garantia da estabilidade no emprego de que gozava, mas escolheu desligar-se dele." (p. 23)

Asseverou, ademais, que a adesão ao PDI não atentou contra normas que consagram o patamar civilizatório mínimo, defendido por Maurício Godinho Delgado, na medida em que não atingiu direitos de indisponibilidade absoluta. A esse respeito, consignou:

"Por outro lado, ao aderir ao PDI, a reclamante não abriu mão de parcelas indisponíveis, que constituíssem 'patamar civilizatório mínimo' do trabalhador. Não se sujeitou a condições aviltantes de trabalho (ao contrário, encerrou a relação de trabalho). Não atentou contra a saúde ou a segurança no trabalho. Não abriu mão de ter a sua CNTP assinada. Apenas transacionou eventuais direitos de caráter patrimonial ainda pendentes, que justamente por serem 'eventuais' eram incertos, configurando res dubia, e optou por receber, em seu lugar, de forma certa e imediata, a importância correspondente a 78 (setenta e oito) vezes o valor da maior remuneração que percebeu no Banco. Teve garantida, ainda, a manutenção do plano de saúde pelo prazo de 1 (um) ano, a contar do seu desligamento. Não há que se falar, portanto, em renúncia a direito indisponível." (p. 23/24)



Arrematou sua tese com a constatação de que, além de negociação coletiva válida, a rescisão foi homologada mediante assistência da Delegacia Regional do Trabalho (atual Superintendência Regional do Trabalho).

Ademais, registrou que a eficácia liberatória geral do contrato de trabalho extinto, mediante adesão ao PDI, constou de todos os documentos pertinentes à dispensa, nos seguintes termos:

"No caso em exame, a previsão de que a adesão ao PDI ensejaria a rescisão do contrato de trabalho com a quitação plena de toda e qualquer parcela do contrato de trabalho eventualmente pendente de pagamento constou do regulamento que aprovou o PDI no Banco, do formulário pelo qual a reclamante manifestou sua adesão ao PDI, do termo de rescisão e do instrumento de quitação assinado pela reclamante." (p. 21)

Nesse passo, concluiu:

"[...] Assim, a autonomia individual da vontade foi exercida nos estreitíssimos limites permitidos pelo ordenamento trabalhista e tal como autorizada pela categoria, no exercício de sua autonomia coletiva.

[...] Nesses termos, não há qualquer argumento que justifique o não reconhecimento da quitação plena outorgada pela reclamante ou que enseje a invalidade do acordo coletivo que a autorizou. Ao fazê-lo, a decisão recorrida incorreu em violação ao art. 7º, XXVI, da Constituição, uma vez que negou reconhecimento ao acordo coletivo com base em fundamentos ilegítimos, sendo de se destacar que o respeito a tais acordos preserva o interesse da classe trabalhadora de dispor desse instrumento essencial à adequação das normas trabalhistas aos momentos de crise e à minimização dos danos ensejados por dispensas em massa." (p. 25)

Da leitura do acórdão do Supremo Tribunal Federal, constata-se que a Corte identificou, no particular, a presença de elementos fáticos de distinção em relação aos precedentes que originaram a Orientação Jurisprudencial nº 270 da SBDI-1 do TST, com a peculiaridade, nele destacada, da realização de assembleia geral específica, após pressão dos trabalhadores, na qual foi aprovada a norma que concebeu o citado PDI mediante expressivo quórum de 97,69%, o que revela a verdadeira e real intenção no sentido de ratificar as cláusulas nele contidas e à qual o sindicato, como representante dessa vontade, está vinculado.

Nos termos do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, as entidades representativas das categorias profissional e econômica podem dispor acerca de direitos trabalhistas. É necessário, porém, que observem as normas de natureza cogente e caráter irrenunciável que representam o mínimo social - ou, para outros, o mínimo existencial -, assegurado ao trabalhador, como, por exemplo, aquelas que tratam sobre a proteção, saúde, higiene, segurança e liberdade do obreiro, como também afirmado na decisão do STF.

Trata-se, aqui, da autonomia privada coletiva, que nada mais é do que expressão, nas sociedades políticas organizadas e como decorrência do pluralismo político, do direito assegurado a esses grupos sociais, por meio das negociações coletivas, de elaborarem normas jurídicas a partir da fixação das condições de trabalho. Estas, por sua vez, são aplicáveis, de modo amplo, aos contratos de trabalho celebrados por eles próprios, no plano individual.

É verdadeiro poder social conferido pela Constituição para a criação de normas jurídicas paraestatais com plena validade e eficácia, materializadas por meio das convenções e acordos coletivos de trabalho, instrumentos de autocomposição dos conflitos coletivos.



De tal forma, sua decisão não implica necessário cancelamento do verbete, mas apenas consigna sua inaplicabilidade à hipótese específica.

Na hipótese, incontroversa a adesão do autor ao PDI/2014, com ressalva aposta no Termo de Quitação, tendo a Turma decidido a matéria à luz do fato novo alegado pela ré, com a respectiva juntada da documentação pertinente.

(...)

Nesse passo, é válida a cláusula de quitação geral instituída pelo PDI implantado pela APPA, a que anuiu livremente o reclamante, não podendo prevalecer a ressalva oposta, em face dos termos do acordo firmado entre as partes.

A situação retratada nestes autos detém indiscutíveis semelhanças com o caso BESC, cuja implantação do programa foi inclusive utilizado de modelo pela APPA.

Logo, justifica-se a adoção de entendimento isonômico com aquele adotado pela excelsa Corte, quando do julgamento do caso BESC, já citado nesta decisão.

Sendo assim, a hipótese é de extinção do processo, com resolução de mérito, nos termos do art. 487, III, "b", do CPC.⁸

Em 11 de novembro de 2017 a CLT passou a vigor com as alterações determinadas pela Lei 13.467, dentre as quais o art. 477-B, incluído com a seguinte redação: *“Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes”*, evidenciando sua clara inspiração na decisão do Supremo.

Vale destacar, com efeito, a seguinte fundamentação, explicitando a gênese da proposta de alteração do texto legal:

Esse artigo incorpora à CLT o entendimento que o Supremo Tribunal Federal consolidou em repercussão geral de que “a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão da 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”. Essa tese foi firmada no Recurso Extraordinário nº 50.415, relatado pelo Ministro Roberto Barroso, e fundamentou-se nos pilares de que: a) decorreu de negociação coletiva, b) os empregados tiveram opção de aderir ou não ao plano e c) houve a previsão de vantagens aos trabalhadores. Esses fundamentos estão preservados na redação proposta para o artigo.⁹

⁸ Fundamentação do voto condutor do acórdão proferido no AgR-E-RR-1281-94.2013.5.09.0022

⁹ Trecho do voto do Relator do Projeto, Dep. Rogério Marinho Cf. https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961, Consulta em 14/01/2020 (sic – a referência correta é ao Recurso Extraordinário nº 590.415, e não “50.415” como constou).



À luz do novo dispositivo, observa-se redução na contradita doutrinária^{10, 11, 12 e 13} quanto à eficácia de quitação do termo de aceitação de ingresso em tais programas, inclusive de autores antes céticos quanto à quitação plena dos direitos trabalhistas, como o já referido DELGADO, hoje Ministro do TST, que defende que “os mesmos requisitos brandidos na decisão do STF no RE 590.415 devem ser considerados na leitura do novo artigo”, isto é, “se o PDV ou PDI ostentar, sim, tais requisitos, terá esses poderes amplos de quitação”¹⁴.

¹⁰ Ainda persistente, p. ex., na ANAMATRA – Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho, cf. tese nº 58 (Comissão nº 5), aprovada na 2ª Jornada de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho sobre a Reforma Trabalhista, sustentando uma *interpretação conforme*: “I. Os pagamentos efetuados por conta de termo de compromisso arbitral, “quitação anual” de obrigações trabalhistas, extinção do contrato por “mútuo acordo” e Plano de demissão voluntária ou incentivada só podem produzir eficácia liberatória limitada aos valores efetivamente adimplidos das parcelas discriminadas. em respeito à garantia constitucional de acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV) e ao artigo 25 da Convenção Americana de Direitos Humanos, mantém-se o pleno direito de acesso ao judiciário para solucionar situações conflituosas, inclusive para satisfação de diferenças sobre rubricas parcialmente pagas. II) (...). III) O termo de quitação deve, pois, ser interpretado restritivamente, com eficácia liberatória de alcance limitado aos valores das parcelas expressamente especificadas no documento, sem implicar renúncia ou extinção da obrigação e nem impedir o exercício do direito fundamental de ação. IV) (...)” (https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf, consulta em 20/01/2020 – grifo acrescido)

¹¹ Vejam-se as reservas de CARRION, V., Coment. 42ª Ed., SP: SARAIVA 2018, p. 490, defendendo que “a quitação deve ser vista com cautelas, pois cada empregado pode ter valores diferentes a receber, férias para uns, horas extras para outros e com isso valores diferentes a serem pagos”.

¹² P. ex., CASSAR, Vólia Bomfim, para quem “A mudança, na verdade, também propõe hipótese de renúncia de direitos trabalhistas, ignorando que muitos direitos trabalhistas estão previstos na Constituição, e, por isso, de indisponibilidade absoluta por ajuste entre as partes. A alteração também importa em enriquecimento sem causa e retrocesso social, pois se quita o que não se pagou”. A reforma trabalhista e a autonomia da vontade do empregado. Artigo publicado na Revista Magister de Direito Trabalhista nº 79 - Jul/Ago de 2017.

¹³ Cf. LEITE, Carlos Henrique Bezerra, que defende que “a cláusula de quitação ampla e irrestrita dos direitos trabalhistas só será válida quando prevista em negócio coletivo, com vantagens reais e significativas para o trabalhador, no que puder se verificar uma real autonomia da vontade coletiva na instituição do PDV que contemplar a mesma, e quando se verificar somente disposição acerca de direitos não previstos em lei”, endossando a posição de DELGADO. LEITE, C. H. B. OLIVEIRA, Rafael Deorce Lima de e DESTEFANI, Bruna Pinheiro A Cláusula de Quitação Ampla e Irrestrita dos Direitos Trabalhistas nos Programas de Demissão Voluntária à Luz da Jurisprudência do TST e STF e da Reforma Trabalhista. Artigo publicado na Revista Magister de Direito Trabalhista nº 89 - Mar/Abr de 2019 (DELGADO, Mauricio G.. op. cit., 17. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: LTr, 2018. p. 1.399

¹⁴ Conquanto o referido autor, sem respaldo jurisprudencial, enumere outras condições de validade de tal cláusula liberatória: “A validade ampla rescisória do PDV/PDI deve ser explicitamente celebrada por instrumento coletivo negociado sindical, com todos os requisitos e cautelas desse instrumento jurídico peculiar, devendo se tratar de sindicato realmente representativo de seus associados; Deve haver ‘efetiva menção à cláusula de estruturação e operação do PDV, com clara explicitação a respeito da quitação geral e irrestrita das parcelas abrangentes do contrato de trabalho’; Deve existir ‘clara e expressa inserção dessa amplitude da quitação nos demais instrumentos escritos rescisórios firmados com o empregado; O PDV deve tratar ‘de reais e significativas vantagens para o trabalhador aderente ao Plano’”. DELGADO, Mauricio G.. Curso, 17. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: LTr, 2018. p. 1.675..



No mesmo sentido, SILVA, para quem *"a redação do art. 477-B está em sintonia com a decisão tomada, em abril de 2015, pelo Plenário do STF (Processo 590.415): o PDV, de fato, quita tudo"*¹⁵, pois *"oferece vantagens rescisórias superiores àquelas previstas pela legislação, enquanto que o sindicato e os trabalhadores comprometem-se a não discutir mais os valores e as parcelas, pagos ou não pagos, decorrentes do contrato de trabalho como um todo"*.

Prevalece, pois, atualmente a interpretação, exposta, p. ex., por MANNRICH, de que, *"dada a inclusão do art. 477-B na CLT, pela Lei nº 13.467/2017, os planos de demissão voluntária (PDV), também conhecidos como planos de demissão incentivada (PDI), envolvendo dispensas individuais, plúrimas ou coletivas, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes, implicam quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação de emprego"*.¹⁶

A jurisprudência recente da SBDI-1 do TST até aqui tem respaldado a posição favorável ao efeito liberatório geral, bastando que *"esta condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado"*¹⁷, como preconizado pelo Supremo Tribunal Federal no aludido precedente e na Tese de Repercussão Geral:

Consagrou-se na jurisprudência desta Corte Especializada, por meio da Orientação Jurisprudencial nº 270 da SBDI-1, o entendimento de que *"a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado ao plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo"*, de modo que a pretensão fundada em reconhecimento de quitação irrestrita do contrato de trabalho não encontra respaldo, por injunção do artigo 477 da CLT, tese reafirmada inclusive em casos envolvendo o BESC.

Ocorre que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 590.415/SC, erigido à condição de *leading case*, firmou 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 esta condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado"*.

¹⁵ SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à reforma trabalhista: análise da Lei 13.467/2017 - artigo por artigo. São Paulo: RT, 2017. p. 63. No mesmo sentido, SAAD, Coment., Ed. 2019, p. 825

¹⁶ MANNRICH, Nelson. Reflexões sobre a Reforma Trabalhista. Artigo publicado na Revista Magister de Direito Trabalhista nº 83 - Mar/Abr de 2018

¹⁷ E-ED-RR-639000-80.2004.5.12.0026, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 13/12/2019



Este entendimento do TST, registrado outras vezes pela SBDI na vigência do art. 477-B da CLT¹⁸, e por algumas Turmas já referindo a citada norma¹⁹, vem sendo acolhido na jurisprudência regional, considerando alguns Planos instituídos sob o pálio da novel legislação²⁰, autorizando a conclusão de que assim deverá prevalecer.

Em tais condições, a instituição de um Plano de Aposentadoria Incentivada no âmbito da SANEPAR, mediante o desligamento voluntário dos empregados que atendam aos requisitos regulamentares, surtirá efeitos de quitação geral plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, desde que previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, e, na forma da orientação da Suprema Corte, também nos instrumentos individuais de adesão – contrato e termo de rescisão do contrato de trabalho²¹.

Conclusivamente, o Parecer de fls. 24/27, com a sugestão de cláusula de quitação geral para o regulamento e instrumentos de adesão, como se vê no Regulamento anexado, está de acordo com o entendimento doutrinário e jurisprudencial dominante, a propósito da nova legislação trabalhista.

2. Possibilidade de adesão sem efeitos liberatórios e prêmio reduzido

A consulta inclui exame da juridicidade da ideia de autorizar-se a adesão ao PAI por empregados que assim desejem fazê-lo sem conceder a quitação dos direitos decorrentes da relação laboral, mediante o pagamento de indenização menor a título de incentivo pela extinção do contrato.

¹⁸ Embora sem referência expressa ao dispositivo incluído: E-ED-RR - 444600-72.2003.5.12.0003 Julg.: 01/03/2018, Rel. Min.: Walmir da Costa, Pub.: DEJT 09/03/2018; E-RR - 218100-84.2004.5.12.0045, Rel. Min.: Cláudio Brandão, Julg.: 22/02/2018, Pub.: DEJT 02/03/2018

¹⁹ Ag-AIRR-1000980-83.2015.5.02.0466, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 08/01/2020

²⁰ TRT 18ª R.; ROT 0010954-64.2019.5.18.0018; 2ª T.; Rel. Des. Eugênio José Cesário Rosa; Julg. 29/11/2019; DJEGO 05/12/2019; Pág. 420; TRT 2ª R.; RORSum 1000214-03.2019.5.02.0074; 11ª T.; Relª Desª Adriana Prado Lima; DEJTSP 02/09/2019; Pág. 21105

²¹ Vejam-se decisões do STF, reafirmando a jurisprudência fixada no RE 590.415 quanto à necessidade de constar a cláusula de quitação geral em instrumentos coletivos e individuais: STF; ARE-AgR 1.178.713; BA; Segunda Turma; Rel. Min. Edson Fachin; Julg. 06/09/2019; DJE 23/09/2019; Pág. 58; STF; Ag-RE-AgR 1.167.163; GO; Segunda Turma; Rel. Min. Edson Fachin; Julg. 13/10/2015; DJE 01/08/2019; Pág. 537. Nesse sentido, SAAD, op. cit., p. 825



A se acolher semelhante sugestão, o Plano contemplaria os empregados interessados em aderir com quitação geral e percepção de indenização maior – ou seja, impedindo a possibilidade de acionar a empresa – e também aqueles que desejem anuir sem outorgar tal efeito, preservando assim o direito de demandar por eventuais direitos decorrentes da relação finda, mediante redução do prêmio a título de incentivo pela extinção do contrato de trabalho.

A proposta visa dar maior atratividade ao Plano de desligamento voluntário, à vista do diminuto interesse manifestado por empregados em planos anteriores, conforme exposto às fls. 7/11, e mesmo a noticiada recusa dos Sindicatos em levar à aprovação da Assembleia das Categorias profissionais.

Cláusula assim prevendo estaria autorizada pela redação do art. 477-B da CLT, quando admite “*disposição em contrário estipulada entre as partes*” para arrear-se a quitação plena. O dispositivo não explicita a que “partes” se refere, se é o sindicato ou o aderente, já havendo precedentes na direção de que está falando do sindicato representativo da categoria profissional²², inibindo o aderente, isoladamente, de opor-se ao efeito liberatório em causa, como se encontram julgados na direção de admitir-se a mera ressalva individual do empregado desligado, aposta no TRCT, como bastante a impedir a quitação plena²³, ampliando as possibilidades abertas pela parte final do art. 477-B.

Além disso, trata-se de aumentar o interesse dos empregados que cumpram com as condições estabelecidas, de modo que a exceção assim estabelecida deverá constar também do Acordo Coletivo, o que trará, inclusive, maior segurança jurídica, pelo respaldo das entidades sindicais.

²² Por exemplo, o seguinte, oriundo do e. TRT-SP, defendendo que a mera ressalva aposta no TRCT é insuficiente para afastar a quitação plena: “*PDV. Não há como ser reconhecida a nulidade da adesão ao PDV pelo fato de ter sido consignada ressalva no verso do TRCT em relação às horas extras, tendo em vista que o art. 477-B da CLT considera a adesão ao plano de demissão em quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo estipulação em contrário*”. (TRT 2ª R.; RORSum 1000214-03.2019.5.02.0074; 11ª T.; Relª Desª Adriana Prado Lima; DEJTSP 02/09/2019; Pág. 21105)

²³ PROGRAMA DE APOSENTADORIA ESPONTÂNEA (PAE). Adesão. Efeitos. Art. 477-B da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017. Constando expressamente do TRCT ressalva quanto ao direito de “pleitear em juízo verbas não pagas ou pagas a menos da presente homologação”, não há que se falar em quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, incidindo, no caso, a parte final do art. 477-b da clt. (TRT 18ª R.; RO 0010389-15.2019.5.18.0014; 3ª T.; Rel. Des. Elvecio Moura dos Santos; DJEGO 25/07/2019; Pág. 1754)



Quanto à possibilidade de constar do Plano cláusula de adesão sem efeito liberatório geral dos direitos decorrentes da relação laboral, mediante redução do prêmio pago a título de incentivo, como dito, a parte final do art. 477-B parece voltar-se, justamente, para autorizar exceções como a sugerida.

Com efeito, o STF, no *leading case* referido concede relevância ao disposto no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, que respalda a “autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas” para autorizar a compreensão favorável ao efeito de ampla quitação.

Se a regra constante do art. 477-B da CLT, que legalizou o entendimento do STF, permite a adoção de Plano de desligamento voluntário e incentivado com efeitos de impedir qualquer demanda posterior, logicamente admite, como “disposição em contrário”, a adesão com efeito reduzido, limitado, nos termos da Súmula 330 e Orientação Jurisprudencial nº 270 da SBDI-1 do TST, às parcelas constantes do próprio Termo de Rescisão.

Essa conclusão encontra apoio em manifestações doutrinárias, como, p. ex., ROSADO²⁴, de quem se transcreve:

Portanto, com o advento da Lei nº 13.467/2017 (em vigor desde 11/11/2017), podemos ter as seguintes consequências com a adesão do trabalhador a PDV ou PDI (desde que previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho):

- (i) A quitação plena e irrevogável do liame laboral impedindo, por corolário lógico, qualquer reclamação futura na Justiça do Trabalho; ou,
- (ii) A quitação apenas das parcelas e dos valores constantes do recibo correspondente. Todavia, esta situação, ao contrário do entendimento anterior, deverá estar expressamente prevista no programa.

É igualmente a opinião endossada por MASCARO, no sentido de que a quitação poderá ser afastada mediante convenção das partes:

O artigo 477-B da CLT, introduzido pela Lei 13.467/17, passou a prever o Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, prática já presente na dinâmica das relações de trabalho, mas carente de normatização até então.
(...)

Três considerações merecem ser feitas em relação ao novo dispositivo que disciplina o PDV ou PDI:

A primeira é que esse instrumento pode ser aplicado em dispensas individuais, plúrimas ou coletivas.

²⁴ ROSADO, Eduardo Galvão. Adesão a PDV acarreta quitação integral do contrato de trabalho. Artigo publicado em 05/08/2019. In <https://www.fortes.adv.br/>, consulta em 17/01/2020



Além disso, ele deve estar previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo, de modo que, nesse aspecto, deverá ter sido aprovado pelo sindicato dos trabalhadores.

Por fim, ele enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação de emprego.

Termo de quitação

Assim, os empregados que se submeterem a essa modalidade rescisória, após o recebimento dos direitos e assinado o termo de quitação, não poderão pleitear nenhuma outra verba em juízo.

Apenas não haverá tal quitação plena e irrevogável se houver disposição em contrário estipulada entre as partes.²⁵

Para SAAD²⁶, “se esse ‘Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, não estiver em um pacto coletivo de trabalho, mas sim em um instrumento particular, a quitação não será plena, e muito menos irrevogável”, ou seja, admite a possibilidade de instituição de um Programa através de instrumento diverso do Acordo Coletivo, sem quitação plena. Todavia, conforme sustentamos, mesmo sem efeito liberatório, tal cláusula concederá maior segurança jurídica à empresa se constar da mesma negociação coletiva que aprovar o PAI.

Tal diretriz, em nosso entender, é coerente com o posicionamento do Excelso Pretório, para quem os Planos de Aposentadoria ou Demissão voluntária e incentivada contribuem para “reduzir a repercussão social das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam da mera dispensa por decisão do empregador”²⁷, propósito alcançado com a indenização compensatória pela decisão de extinção do contrato de trabalho, com ou sem quitação geral dos direitos laborais, mas precedida de ajuste transindividual.

A presença de cláusula admitindo a possibilidade de percepção de indenização reduzida pela habilitação no PAI sem conceder-se a quitação geral, nestas condições, não importa em renúncia aos direitos assegurados em abstrato ao trabalhador, circunstância que vem em reforço à conclusão de que não há nesse ajuste melindre às garantias constitucionais e disposições legais.

²⁵ Reflexões sobre a Reforma Trabalhista (61): Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada. In. http://www.mascaro.com.br/conteudo_juridico/artigos. Consulta em 17/01/2020

²⁶ SAAD, Eduardo Gabriel, SAAD, José Eduardo Duarte, BRANCO, Ana Maria Saad Castelo. CLT Comentada – 51ª Ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 825

²⁷ Como anotou o Min. BARROSO, relator, no voto condutor do acórdão do RE 590.514 no STF.



IV. CONCLUSÃO

1. Nos termos do exposto, opina-se pela adequação do Item 15 da Nota Técnica nº 002/2018, aos termos do art. 477-B da CLT e à jurisprudência do STF (RE 590.415), mantendo-se a quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, mediante previsão expressa no Acordo ou Convenção celebrado com o sindicato representativo das categorias profissionais e nos demais instrumentos de adesão individual.
2. Considerando-se a abertura propiciada pela parte final do dispositivo legal referido, não ofende a dicção da nova norma a eventual exclusão de tal efeito liberatório, mediante negociação quanto aos valores a serem ofertados a título de compensação pelo desligamento antecipado, recomendando-se que tal condição seja igualmente negociada com as entidades sindicais, constando também do Regulamento e demais termos a serem celebrados com os aderentes.
3. A Nota Técnica CCEE 002/2018 deverá ser adaptada para se adequar a tal possibilidade.

É o parecer, **sub censura**.

Curitiba, 23 de janeiro de 2020.

MAURÍCIO PEREIRA DA SILVA
Procurador do Estado OAB/PR 14.435



ESTADO DO PARANÁ
Procuradoria-Geral do Estado
Gabinete da Procuradora-Geral



Protocolo nº 15.745.805-1
Despacho nº 038/2019 - PGE

- I. Aprovo o Parecer de fls. 80/97, da lavra do Procurador do Estado Mauricio Pereira da Silva, da Procuradoria Trabalhista e Previdenciária – PRT;
- II. Encaminhe-se cópia virtual à Coordenadoria de Estudos Jurídicos - CEJ, para catalogação e divulgação, à Coordenadoria Judicial - CJUD, Coordenadoria de Recursos e Ações Rescisórias – CRR, à Coordenadoria do Consultivo – CCON e à Procuradoria Trabalhista e Previdenciária – PRT, para ciência;
- III. Restitua-se ao Conselho de Controle de Empresas Estaduais – SEFA/CCEE.

Curitiba, 27 de janeiro de 2020.

Leticia Ferreira da Silva
Procuradora-Geral do Estado