

PROCURADORIA TRABALHISTA

Parecer RCN/RMSP/PG-10 nº 1/2018 – Renata Cotrim Nacif e Ricardo Mathias Soares Pontes

Proc. nº E-04/115/25/2018

Regulamentação do programa de desligamento voluntário em empresas estatais. Fixação de diretrizes gerais acerca dos aspectos trabalhistas à luz da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista).

I – OBJETO DA CONSULTA. RELATÓRIO.

Trata-se de proposta de implementação de Programa de Desligamento Voluntário nas empresas públicas e sociedades de economia mista integrantes da Administração Pública Indireta do Estado do Rio de Janeiro, como medida decorrente do Plano de Recuperação Fiscal integrante do regime instituído pela Lei Complementar nº 159/2017.

O presente processo administrativo foi inaugurado a partir de ofício da Subsecretaria de Planejamento Estratégico e Modernização Fazendária da Secretaria de Estado de Fazenda e Planejamento, constando minuta de edital regulamentando o Programa de Desligamento Voluntário proposto, traçando diretrizes gerais sobre o tema bem como os modelos de termos a serem assinados pelos empregados aderentes (fls. 04/16).

Às fls. 19/22, manifesta-se a Subsecretaria de Gestão de Pessoas no sentido da inviabilidade de uma análise conclusiva sobre o tema ante o caráter de generalidade adotado na minuta de edital, “tanto do ponto de vista técnico, quanto sobre o possível impacto financeiro que seria gerado com a formalização da proposta”.

O processo retorna então à Subsecretaria de Planejamento Estratégico e Modernização Fazendária, que faz anexar nota técnica sobre o programa, elencando as empresas abrangidas, traçando seus objetivos, premissas e parâmetros básicos, as vantagens oferecidas aos aderentes e ainda estimativas de gastos e economicidade com o programa (fls. 25/49).

Por fim, o processo é remetido à Assessoria Jurídica da SEFAZ para pronunciamento acerca dos aspectos jurídicos do programa proposto, contendo lista de questionamentos a serem abordados, às fls. 47/49.

O douto PARECER SEFAZ/SUBJUR/AJUPLAG nº 10/2018, de fls. 51/72, de autoria do Ilustre Assessor Jurídico Chefe da SEFAZ/AJUPLAG e Procurador do Estado Marcelo Santini Brando, abordou a proposta sob a ótica das questões constitucionais e legais ligadas ao Regime de Recuperação Fiscal (RRF) instituído pela Lei Complementar nº 159/2017, ao qual aderiu o Estado do Rio de Janeiro, em

6 de setembro de 2017, assim como das vedações contidas no direito eleitoral, mormente quanto ao disposto no art. 73 da Lei nº 9.504/1997.

Após opinar pela inconstitucionalidade, à luz do art. 173 da Constituição da República e do princípio da separação de poderes, do art. 9º da Lei Estadual nº 7.941/2018, que vedou a extinção de empresas estatais em confronto com o compromisso firmado no Plano de Recuperação Fiscal apresentado pelo Estado e homologado pela União, o douto parecer informa acerca da possibilidade de realização do Programa de Desligamento Voluntário, no âmbito do Regime de Recuperação Fiscal instituído pela Lei Complementar nº 159/2017, conforme previsão expressa contida em seu art. 11, inciso I, que dispõe sobre o financiamento de “programa de desligamento voluntário de pessoal”.

O PARECER SEFAZ/SUBJUR/AJUPLAG nº 10/2018 mencionou também a existência de precedentes da Procuradoria Geral do Estado sobre o tema (Parecer nº 08/ASJUR/Transportes-PE, Parecer nº 1/2012-LGMGS e o Parecer RCN/PG-10 nº 04/2005), nos quais se afirma a possibilidade de empresas estatais instituírem programas de incentivo ao desligamento voluntário de seus empregados, analisando suas repercussões jurídicas sob aspectos diversos.

Concluiu ainda no sentido de que o PDV não se insere dentre as vedações relativas ao período eleitoral, por se tratar de modalidade bilateral de extinção da relação de emprego e por estar inserido no Plano de Recuperação Fiscal regido pela Lei Complementar nº 159/2017, nada tendo a ver com as eleições.

Após enfrentar e esclarecer tais questionamentos, recomendou o parecerista a manifestação desta Procuradoria Trabalhista, para “emitir parecer jurídico acerca dos aspectos trabalhistas da consulta”.

É o relatório. Passamos a opinar.

II - ANÁLISE PRÉVIA. PRECEDENTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 590.415/SC. INOVAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 (REFORMA TRABALHISTA). EXTINÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO POR ADESÃO AO DENOMINADO PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO. NATUREZA E EFEITOS.

Como exposto no parecer de fls. 51/72, a instituição de Programa de Desligamento Voluntário no âmbito de empresas estatais é medida adequada e inserida dentre as reformas institucionais propostas no Plano de Recuperação Fiscal ao qual aderiu o Estado do Rio de Janeiro, em 6 de setembro de 2017, com vistas ao seu reequilíbrio econômico-financeiro.

Antes de adentrarmos especificamente nos questionamentos formulados nestes autos, tendo em vista a relevância e abrangência do tema, passamos a traçar as diretrizes gerais acerca dos aspectos trabalhistas do instituto do PDV, sua

evolução jurisprudencial e as inovações do ordenamento jurídico com a edição da denominada Reforma Trabalhista.

O PDV e a jurisprudência trabalhista:

O Programa de Desligamento Voluntário - adiante mencionado apenas como PDV - é uma proposta manifestada pelo empregador na qual é ofertada alguma espécie de estímulo (prêmio) à adesão voluntária dos empregados no sentido da extinção da relação de emprego.

A criação de PDVs é medida comumente adotada por empresas, estatais ou não, que se viam diante de uma necessidade operacional ou financeira de redução de quadro de empregados, tendo em vista as dificuldades impostas às dispensas coletivas, anteriormente à reforma.

A CLT, até a edição da Lei nº 13.467/2017, não versava sobre o PDV¹, sendo sua modelagem jurídica dada pela jurisprudência da Justiça do Trabalho em virtude do ajuizamento de demandas envolvendo, principalmente, alegações de nulidade do negócio jurídico por vício de consentimento (erro, dolo ou coação), como também quanto ao alcance das cláusulas de quitação contidas nos termos.

A jurisprudência trabalhista sobre o tema se posicionava de modo manifestamente protetivo ao empregado, sendo dominante o entendimento no sentido de desconsiderar a eficácia da cláusula de quitação geral em decorrência do disposto no art. 477, § 2º, da CLT, não se admitindo, inclusive, a compensação quanto às verbas pagas a título de incentivo.

Neste sentido, foram editadas duas Orientações Jurisprudenciais da SBDI-1 do TST:

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

¹ A única previsão legal acerca do PDV, até final de 2017, era a norma contida no art. 28, § 9º, alínea e, item 5, da Lei nº 8.212/91, que isenta de contribuição previdenciária as verbas recebidas a título de incentivo à demissão. A natureza indenizatória do prêmio pago a título de incentivo foi ainda reconhecida pela Orientação Jurisprudencial nº 207 da SBDI-1 do TST.

“356. PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (PDV). CRÉDITOS TRABALHISTAS RECONHECIDOS EM JUÍZO. COMPENSAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE (DJ 14.03.2008) 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).”

Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal:

A interpretação dada ao PDV sofreu forte alteração a partir da prolação do acórdão no Recurso Extraordinário nº 590.415/SC, de relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, com repercussão geral (tema 152), cuja ementa transcreve-se abaixo:

“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”.

Da leitura da ementa acima transcrita, pode-se verificar que o afastamento da norma do art. 477, § 2º, da CLT, com relação à eficácia da cláusula de quitação geral, foi justificado em virtude das seguintes premissas: a) no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho (vale dizer, nas negociações coletivas com a participação do sindicato da categoria dos empregados) não se afiguraria a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais; b) os PDVs assegurariam aos empregados condições mais vantajosas do que a dispensa sem justa causa.

Reforma Trabalhista. Do Art. 477-B da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017:

A reforma trabalhista procedeu à incorporação à CLT do entendimento fixado pelo Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário nº 590.415/SC, incluindo-se o art. 477-B da CLT, que dispõe:

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.

Assim, pelo novo dispositivo, naquelas situações em que o PDV ocorre sem a participação da entidade sindical representativa dos empregados mediante norma coletiva de trabalho, estando previsto apenas em norma interna da empresa ou decorrente de negociação direta entre a empresa e seus empregados, torna-se sem eficácia a cláusula de quitação geral, sendo aplicável, portanto, o disposto no art. 477, § 2º, da CLT, vale dizer, serão consideradas quitadas somente as verbas e valores expressamente discriminados no instrumento de rescisão ou recibo de quitação.

Da Extinção da Relação de Emprego pela Adesão ao PDV. Natureza e Efeitos:

Possuindo como característica inerente o mútuo consentimento, em virtude da adesão do empregado a uma proposta de desligamento formulada pelo empregador, a extinção da relação de emprego decorrente do PDV é de natureza controvertida.

A demissão por adesão ao PDV é, com efeito, modalidade de extinção do contrato de trabalho por comum acordo, decorrente do encontro entre duas manifestações de vontade: a do empregador, que se exterioriza por meio da oferta lançada em caráter geral, e do empregado, que se exterioriza através da adesão individual.

Com a reforma trabalhista, a CLT passou a prever expressamente a denominada extinção contratual por mútuo consentimento, em seu artigo 484-A, inserido pela Lei nº 13.467 de 2017, e cuja redação admitiu a possibilidade de extinção contratual por “acordo entre empregado e empregador”.

Segue a redação do dispositivo:

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

I - por metade:

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

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

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

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

Com isso, parte da doutrina passou a entender que a adesão ao PDV poderia ser considerada uma espécie de “distrato”, devendo-se, portanto, garantir ao empregado aderente, no mínimo, o pagamento **pela metade do aviso prévio indenizado e da multa fundiária**, conforme dicção expressa do inciso I, alíneas “a” e “b”.

Neste sentido, Vólia Bomfim Cassar:

“Como visto acima, o distrato é a extinção do contrato por comum acordo, logo, o artigo 484-A trata do distrato.

Em caso de extinção do ajuste por comum acordo, o empregado receberá metade da indenização adicional do FGTS e metade do aviso prévio, se indenizado. As demais parcelas, naturalmente devidas em virtude de uma extinção sem justa causa (saldo de salário, férias + 1/3 e décimo terceiro salário), são cabíveis integralmente, sendo que o levantamento do FGTS está limitado a 80% dos valores depositados pelo patrão e não foi autorizada a percepção do seguro-desemprego.

O distrato é gênero do qual o PDV (artigo 477-B da CLT) é mera espécie. Por isso, também o PDV deve pagar, ao menos, as parcelas da rescisão previstas no artigo 484-A da CLT.”²(grifamos)

Por outro lado, há doutrinadores que entendem que a adesão ao PDV se convolaria, formalmente, em uma dispensa sem justa causa, devendo-se garantir minimamente o pagamento das verbas rescisória em sua integralidade, somada a um prêmio indenizatório a título de incentivo. Assim, Maurício Godinho Delgado:

“A experiência concreta nas relações laborativas tem criado figura muito próxima ao distrato, embora também se convole, formalmente, em dispensa por ato do empregador. Trata-se dos planos de incentivo ao desligamento voluntário do empregado de seu emprego (chamados PDVs – Planos de Desligamento Voluntário – e epípetos semelhantes). Em tais casos, em regra, com sua adesão ao plano de desligamento, **o trabalhador recebe as parcelas inerentes à dispensa injusta, acrescidas de um montante pecuniário** significativo, de natureza indenizatória, reparando o prejuízo com a perda do emprego. Há, desse modo, um ato voluntário real de adesão do empregado ao plano de ruptura contratual incentivada, que lança um matiz de distrato à presente figura jurídica. (...)”³(grifamos)

No mesmo sentido, Ricardo Pereira de Freitas Guimarães e Henrique Garbellini Carnio:

“A perspectiva diferenciada que os PDVs trazem é a de o empregador, ao invés de fazer uso da sua prerrogativa de dispensar o trabalhador, criar estímulos econômicos para que o

² Comentários à reforma trabalhista, 2ª edição revista, atualizada e ampliada, Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 91.

³ Curso de Direito do Trabalho, 16ª edição ver. e atual., São Paulo: LTr, 2018, p. 1347.

próprio empregado faça o pedido de extinção do contrato de trabalho através da aderência ao plano.

Com a reforma trabalhista, há previsão dos efeitos de quitação total dos direitos decorrentes da relação de empregatícia, entretanto, não há uma legislação específica que determine sua estruturação.

O plano deve assegurar todas as verbas rescisórias decorrentes da cessação do contrato de trabalho, sendo acrescentados ainda no contrato de PDV, na maior parte dos casos, benefícios legais adicionais como, por exemplo, assistência médica para o empregado e seus dependentes durante determinado período, pagamento adicional de salários mínimo ou nominal por cada ano trabalhado na empresa, complementação do plano de previdência provada, dentre outros.”

Todavia, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho firmou-se no sentido de aceitar a equivalência entre a adesão ao PDV e a figura jurídica do pedido de demissão, admitindo expressamente a supressão do direito ao pagamento de parcelas devidas em virtude de despedida imotivada.

Veja-se a propósito ementas oriundas de oito Turmas do TST:

RECURSO DE REVISTA. ADESÃO AO PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA - PDV. EQUIVALÊNCIA A PEDIDO DE DEMISSÃO. A extinção do vínculo empregatício em virtude de adesão da reclamante a Plano de Demissão Voluntária retira o direito ao pagamento de parcelas devidas em virtude de despedida imotivada. Revelando a decisão recorrida consonância com a atual, iterativa e notória jurisprudência desta Corte superior, afasta-se a tentativa de caracterização de divergência jurisprudencial, em razão dos óbices contidos no artigo 896, § 7º, da Consolidação das Leis do Trabalho e na Súmula n.º 333 do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista não conhecido, com ressalva de entendimento do Relator. (TST - RR: 211110420145040005, Data de Julgamento: 05/04/2017, Data de Publicação: DEJT 11/04/2017)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. ADESÃO AO PLANO DE APOIO À APOSENTADORIA (PAA). EQUIVALÊNCIA A PEDIDO DE DEMISSÃO. A extinção do pacto empregatício em virtude de adesão da reclamante a

Plano de Apoio à Aposentadoria retira o direito ao pagamento de parcelas devidas em virtude de despedida imotivada. Revelando a decisão recorrida consonância com a atual, iterativa e notória jurisprudência desta Corte superior, afasta-se a tentativa de caracterização de divergência jurisprudencial, em razão do óbice contido na Súmula n.º 333 do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento conhecido e não provido (AIRR-529-40.2013.5.06.0141, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/05/2015)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. SAQUE DO FGTS. Na hipótese dos autos, o autor pretende sacar o saldo de sua conta vinculada no FGTS, mesmo tendo como o motivo de sua rescisão contratual a sua adesão a Programa de Demissão Voluntária (PDV). Com efeito, o inciso I do artigo 20 da Lei nº 8.036/90 dispõe que a conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nos casos de despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior. Entendo que a adesão do empregado aos planos de demissão voluntária não altera a natureza da iniciativa da rescisão contratual por parte do empregador. Isso porque, como se sabe, os planos de demissão voluntária são implementados pelo empregador, por decisão estratégica que lhe cabe, com o intuito de racionalizar a sua estrutura administrativa e enxugar o seu quadro de empregados, anunciando, claramente, que vai, em futuro próximo, dispensar um número expressivo de empregados. Assim, visando a evitar as naturais resistências coletivas e organizadas dos empregados alvo dessas demissões em massa e a compensar a perda dos respectivos empregos, o empregador divulga que os trabalhadores que aderirem ao plano de demissão, além das verbas normais da dispensa imotivada, receberão valores adicionais em decorrência dessa mesma demissão. Vale destacar, ainda, o fundamento adotado pelo Ministro Horácio de Senna Pires, na sessão de julgamento, ao ressaltar seu entendimento pessoal, do qual compartilho, de que o empregado que não adere ao plano de desligamento voluntário poderá ser despedido sem justa causa posteriormente, deixando de receber aquelas vantagens pecuniárias previstas no plano, uma vez que o interesse do empregador em reduzir o quadro de empregados fica evidenciado com a instituição do programa de desligamento voluntário. Em outras palavras, os empregados que optam por aderir a esses programas têm que escolher entre manifestar

individualmente o seu consentimento em serem dispensados sem justa causa, recebendo, em contrapartida, as vantagens financeiras adicionais unilateralmente oferecidas por seu empregador, ou correrem o risco de, em futuro próximo, não tendo "aderido" ao PDV, serem imotivadamente dispensados, no âmbito do anunciado programa de "enxugamento" dos quadros daquela empresa, sem nada mais receberem, além dos valores legalmente devidos para essa mesma modalidade de rescisão contratual. Seguindo essa linha de raciocínio, se a despedida é, efetivamente, imotivada, não será possível admitir a alteração da natureza jurídica desta rescisão contratual nos casos em que o desligamento decorre de adesão a plano de demissão voluntária. Entretanto, ressalte-se que esta Corte tem o entendimento de que, no caso de adesão ao programa de demissão voluntária, quando não houver notícia de vício de vontade no acordo firmado, a situação de desemprego resultou de ato voluntário do empregado, o que afasta o enquadramento nas hipóteses taxativas previstas em lei. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR-62340-67.2008.5.24.0046, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 03/05/2013)

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. 1) ADESÃO AO PDV. AUSÊNCIA DE VÍCIO DE VONTADE. PLEITO DE MULTA DE 40% DO FGTS E AVISO PRÉVIO. INCOMPATIBILIDADE. 2) ADESÃO AO PROGRAMA DE APOIO À APOSENTADORIA. EFEITOS. NÃO INCIDÊNCIA DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 361 DA SBDI-1 DO TST. 3) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE SUCUMBÊNCIA DA RECLAMADA. VERBA INDEVIDA. Segundo a jurisprudência que se tornou dominante no TST, a livre adesão do empregado a Plano de Apoio à Aposentadoria ou plano congênere de desligamento incentivado ostenta validade, salvo prova de coação para essa adesão. Em conformidade com essa jurisprudência, ressalvada prova documental explícita em sentido contrário, tais PDVs, PAAs e similares são incompatíveis com o pagamento de aviso prévio indenizado e 40% sobre o FGTS sacado. Não se pode alterar o acórdão recorrido, tendo em vista que, de seu detido cotejo com as razões de recurso, conclui-se não haver a demonstração de jurisprudência dissonante específica sobre o tema, de interpretação divergente de normas regulamentares ou de violação direta de dispositivo de lei federal ou da Constituição da República, nos moldes das alíneas "a", "b" e

"c" do art. 896 da CLT. Recurso de revista não conhecido. (RR-20-90.2014.5.09.0303, **3ª Turma**, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 24/04/2015)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ADESÃO AO PLANO DE APOIO À APOSENTADORIA. QUITAÇÃO. NULIDADE.

Consignando o Regional que a Reclamante aderiu ao Programa de Apoio à Aposentadoria (PAA) instituído pela Reclamada e não havendo, nos autos, notícia de vício de vontade no acordo por ela firmado, tem-se, nos termos da jurisprudência predominante nesta Corte, que sua situação de desemprego resultou de ato voluntário, o que afasta o seu enquadramento nas hipóteses taxativas previstas em lei. Portanto, não se tratando a situação dos autos de dispensa imotivada, não são devidas as verbas ora pleiteadas porque a adesão do trabalhador a Plano de Apoio à Aposentadoria (PAA) é incompatível com o pagamento das parcelas em questão. Agravo de Instrumento conhecido e não provido. (AIRR-52900-69.2011.5.17.0003, **4ª Turma**, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 13/09/2013)

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE. 1. ADESÃO A PLANO DE INCENTIVO À APOSENTADORIA. MULTA DE 40% DO FGTS. AVISO PRÉVIO INDENIZADO. NÃO PROVIMENTO.

No caso, a Corte Regional deixa claro que a rescisão contratual deu-se por adesão da autora ao PAA instituído pela reclamada, não havendo prova da existência de coação na referida adesão. Ora, uma vez reconhecido que não houve dispensa imotivada, por parte do empregador, mas sim adesão da empregada ao PAA, não há falar em direito à multa de 40% sobre os depósitos do FGTS e indenização do aviso prévio. Precedentes. Incidência dos óbices do artigo 896, §4º, da CLT e da Súmula nº 333. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR-102300-58.2008.5.02.0073, **5ª Turma**, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 19/12/2014)

RECURSO DE REVISTA. ADESÃO A PLANO DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO. MULTA DE 40% SOBRE OS DEPÓSITOS DO FGTS.

A extinção do contrato de trabalho, em razão da transação extrajudicial, com a adesão das reclamantes ao plano de apoio à aposentadoria voluntária, não se confunde com a hipótese de despedida imotivada. A

indenização de 40% sobre o FGTS de todo o contrato de trabalho é cabível em face da dispensa do obreiro sem justa causa, circunstância da qual não se trata no presente feito. Recurso de revista conhecido e não provido. (RR-372-61.2012.5.07.0016, **6ª Turma**, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 14/02/2014)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - ADESÃO AO PLANO DE APOIO À APOSENTADORIA – PAA 2012 - EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - INICIATIVA DO EMPREGADO – INDEVIDAS VERBAS RESILITÓRIAS REFERENTES À DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. Constatou do Acórdão regional que a adesão ao plano de apoio à aposentadoria decorreu de iniciativa do empregado e que não há alegação ou indícios de coação no referido ato. Também ficou consignado que, na oportunidade da rescisão, o autor recebeu as parcelas referentes ao 13º salário e férias proporcionais, bem como indenização a título de incentivo à demissão. A jurisprudência desta Corte orienta-se no sentido de que a adesão a programa de incentivo a desligamento voluntário é incompatível com o pagamento de parcelas oriundas da dispensa imotivada. Precedentes. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR-30500-61.2013.5.21.0009, **7ª Turma**, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 13/03/2015)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CEF. ADESÃO AO PLANO DE APOIO À APOSENTADORIA. VERBAS RESCISÓRIAS. MODALIDADE DA DISPENSA. Em razão de provável caracterização de divergência jurisprudencial, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. **RECURSO DE REVISTA. CEF. ADESÃO AO PLANO DE APOIO À APOSENTADORIA. VERBAS RESCISÓRIAS. MODALIDADE DA DISPENSA.** A adesão a Plano de Apoio à Aposentadoria – PAA, instituído pela Caixa Econômica Federal, implica rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, o qual adere livremente e recebe benefícios em contrapartida à sua opção. *Uma vez não demonstrado vício de vontade que pudesse inquinare de nulidade o ato de adesão do autor ao PAA, não são devidas as verbas decorrentes de despedida imotivada, porque não*

ocorreu tal hipótese. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-932-75.2013.5.06.0022, 8ª Turma, Relator Desembargador Convocado Breno Medeiros, DEJT 27/02/2015).

Desse modo, muito embora o PDV seja uma hipótese de rescisão do contrato de trabalho por acordo entre as partes, a adesão ao PDV – admitida a premissa firmada pelo TST de equivalência quanto ao pedido de demissão – não gera, em princípio, o direito ao recebimento das verbas rescisórias, consoante proposta formulada nestes autos.

Postas tais premissas, passa-se à análise das questões propostas e, por fim, a algumas sugestões de alteração da minuta de PDV proposta nestes autos, com vistas à sua adequação ao cenário jurídico atual sobre o tema.

III – RESPOSTA AOS QUESTIONAMENTOS FORMULADOS.

Em resposta às questões formuladas pela Subsecretaria de Planejamento Estratégico e Modernização Fazendária, às fls. 47/49, acerca dos aspectos jurídico-trabalhistas da proposta de PDV apresentada, prestam-se os seguintes esclarecimentos:

- 1) A nova legislação trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, é aderente ao PDV? Em caso negativo, quais seriam as alterações sugeridas do ponto de vista jurídico?**

Ao que parece, a intenção do consulente foi a de perquirir acerca da compatibilidade ou adequação entre as recentes modificações legislativas ocorridas na CLT e o PDV a ser implementado no âmbito das empresas públicas e sociedades de economia mista da Administração Indireta do Estado.

Cumprido ser dito, portanto, que existe total adequação entre a nova legislação e o PDV, conforme anteriormente exposto.

- 2) É factível, do ponto de vista jurídico, a aplicação do Programa de Desligamento Voluntário em ano eleitoral, como é o caso de 2018?**

O item [2] já foi objeto de enfrentamento no PARECER SEFAZ/SUBJUR/AJUPLAG nº 10/2018, de fls. 51/72, a cujas conclusões manifesta-se adesão.

- 3) Há viabilidade jurídica de se executar o PDV de modo setorizado (aplicação apenas em setores ou unidades administrativas específicas de cada Empresa ou Sociedade de Economia Mista)?**
- 4) Em sendo viável a setorialização mencionada no item acima (2), quais seriam os requisitos jurídicos que deveriam ser adotados para sua viabilização?**

Dada a correlação e prejudicialidade entre os itens acima, propomos seu enfrentamento em conjunto.

A juridicidade da implementação do PDV por setores específicos é questão delicada, a cujo respeito não encontramos precedentes jurisprudenciais relevantes.

Alertamos, entretanto, para a existência de algum risco, uma vez que a aplicação do PDV a setores específicos de empresas públicas ou sociedades de economia mista pode vir a ser interpretada pelo Judiciário Trabalhista como conduta violadora ao princípio da isonomia.

A fim de minorar o risco jurídico apontado, recomendamos, caso a decisão de gestão seja tomada no sentido de implementar o PDV de forma setorial, que se faça - por meio de “considerando” ou qualquer outra forma de motivação formal, escrita e de acesso público - a exposição das razões pelas quais determinados setores devem ser escolhidos em detrimento dos demais (produtividade, pessoal ocioso, demanda de trabalho etc.).

A se cumprir a recomendação acima, estar-se-ia provendo a decisão administrativa de parâmetros e critérios razoáveis, capazes de fundamentar o tratamento diferenciado conferido aos diferentes setores de trabalho.

Sabe-se, com efeito, que o princípio da isonomia, tomado em sua acepção material, traz ínsita a ideia de conferir tratamento diferenciado aos desiguais, na proporção de suas desigualdades.

Portanto, a decisão de conferir tratamento diferenciado a determinados setores da empresa tende a se legitimar quando – e desde que – orientada por critérios de distinção justos, razoáveis e expostos de forma pública, como motivação para a decisão.

- 5) Sendo apenas viável a globalização do PDV numa dada Empresa, quais seriam os requisitos jurídicos que deveriam ser adotados para viabilização desse processo, caso se queira estabelecer quotas gerais de eliminação de redundância de pessoal?**

Nessa hipótese que o consulente denomina como “globalização do PDV” – vale dizer, em que restasse afastada a aplicação do PDV por setores –, caberia a cada empresa, segundo entendemos, realocar o pessoal remanescente (isto é, aqueles que se mantivessem após as adesões e consequentes desligamentos), conforme as necessidades de cada setor, fazendo uso, para tanto, do poder diretivo inerente ao empregador.

6) Há óbice legal em limitar a quantidade de funcionários participantes do PDV a um orçamento pré-definido (itens 13.1 e 13.2 da Minuta de Edital), seja de forma setorializada ou globalizada?

Compreendemos a relevância da indagação, uma vez que a fixação de um limite de verbas pré-definido para o custeio das despesas decorrentes da implementação do PDV pode importar em que nem todo o universo de interessados em aderir consiga efetivamente se desligar e receber as vantagens propostas.

A nosso ver, não há qualquer vedação jurídica a essa limitação, sendo certo, ademais, que é impossível para cada empresa, antes da divulgação do Programa, quantificar com precisão o número de empregados aderentes e os valores que serão despendidos como consequência de suas respectivas dispensas.

Ressaltamos, no entanto, a propósito da questão aqui formulada, a importância de que as empresas, pautando sua conduta em conformidade com o princípio da boa-fé objetiva pré-contratual, venham a informar e advertir os empregados que a simples adesão ao Programa representa mera expectativa, condicionada ao cumprimento dos requisitos de elegibilidade e à existência de recursos financeiros.

- 7) É necessária a participação sindical na Adesão e na Participação de empregados no Programa de Desligamento Voluntário?**
8) É compulsória a realização de Acordo Coletivo para a aplicação de PDV?

Dada a correlação e prejudicialidade entre os itens acima, propomos seu enfrentamento em conjunto.

O novo art. 477-A da CLT tornou desnecessária a participação sindical prévia em todas as espécies de extinção do contrato de trabalho, que passaram a se tornar equiparadas para todos os efeitos.

Sendo assim, a extinção da relação de emprego por adesão ao PDV não necessita, como requisito de validade, da participação sindical, sendo facultada sua criação apenas por norma interna da própria empresa.

É evidente, todavia, que a participação sindical no PDV é recomendável até mesmo como cautela para as empresas, vez que a negociação coletiva é sempre instrumento de mitigação do princípio da tutela do hipossuficiente que norteia o Direito do Trabalho.

Além disso, como também registrado acima, o novo art. 477-B da CLT exige a inclusão do PDV em acordo ou convenção coletiva de trabalho para que este gere a quitação ampla dos direitos decorrentes do contrato de trabalho, afastando a aplicação do § 2º do art. 477 da CLT, desde que tal cláusula conste expressamente tanto da norma coletiva como do termo de adesão, incorporando ao texto legal o entendimento do STF a respeito da matéria.

9) Como tratar da quitação de direitos trabalhistas dos empregados nos casos de: a) direitos trabalhistas em ações já ajuizadas pelo empregado e b) eventuais benefícios trabalhistas que venham a ser ajuizados pelo empregado, em período posterior à Adesão do PDV?

Preliminarmente à pergunta formulada, como visto acima, para que seja inserida no PDV cláusula de quitação ampla dos direitos trabalhistas, o programa teria que ser negociado com o sindicato da categoria dos empregados, fazendo-se inserir expressamente em norma coletiva de trabalho (acordo ou convenção coletiva), nos termos do art. 477-B da CLT.

Caso não haja inclusão do PDV em norma coletiva de trabalho, na qual a cláusula de quitação geral esteja prevista expressamente, somente serão consideradas quitadas as verbas e valores trabalhistas indicados no termo ou recibo de quitação, em conformidade com o art. 477, § 2º, da CLT.

Registre-se ademais que a cláusula de quitação geral, ainda que prevista na norma coletiva, não poderá alcançar verbas trabalhistas que tenham sido reconhecidas ou estejam sendo discutidas judicialmente, pois isto equivaleria à celebração de transação sobre pretensões já judicializadas o que, portanto, demandaria a devida homologação pelo juízo vinculado, conforme art. 842 do Código Civil.

Por fim, caso haja a inclusão do PDV em norma coletiva de trabalho (acordo ou convenção coletiva), propõe-se que a cláusula de quitação geral seja prevista nos seguintes termos: *“a adesão ao presente PDV importará na quitação ampla, geral e*

irrestrita quanto aos direitos oriundos do extinto contrato de trabalho”, devendo-se evitar as sugestões de cláusula incluídas no item IV do Anexo I, no sentido de se “abdicar” do direito de ajuizar ações cíveis ou trabalhistas, ante a irrenunciabilidade do acesso à justiça.

10) É possível oferecer PDV's com diferentes benefícios para Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista tendo como critério diferenciador dos tipos de PDV, por exemplo, a existência ou não de Plano de Previdência complementar na empresa pública ou sociedade de economia mista?

O prêmio de incentivo oferecido aos empregados poderá ser diferente em cada uma das empresas estatais vinculadas ao Estado do Rio de Janeiro, a depender de suas particularidades (condições financeiras da empresa, idade média dos empregados, número de aderentes que se pretende atingir, existência ou não de plano de previdência complementar etc.), vez que não há garantia de isonomia entre empregados públicos de diferentes empresas.

O que não se admitiria, sob pena de violação à isonomia, seria o oferecimento de prêmios diferenciadas a um determinado grupo de empregados de uma mesma empresa.

11) Existe alguma legislação ou determinação que normatize prazos específicos para as diversas etapas (como período para adesão, período para pagamentos, entre outras etapas) da operacionalização do PDV ou tais prescrições devem ser estabelecidas em regulamento próprio (Regulamento do PDV)?

Não há normas que regulamentem os prazos de operacionalização ou adesão ao PDV, que deverão ser objeto de regulamentação interna de cada empresa.

Entretanto, devem ser obedecidos os prazos de pagamento previstos no § 6º do art. 477 da CLT, com redação determinada pela Lei nº 13.467/2017, isto é, em até dez dias contados a partir do término do contrato, sob pena de incidência da multa do § 8º.

12) Considerando que a rescisão no âmbito do PDV se caracteriza como uma modalidade de rescisão a pedido, confirma-se que a empresa não incorre na obrigação de pagamento ao funcionário da multa de 40% (quarenta por cento) sobre o saldo de seu FGTS?

Como visto, o TST tem admitido amplamente a equivalência entre a adesão ao PDV e o pedido de demissão, premissa que importa na possibilidade de supressão tanto da multa de 40% sobre os depósitos de FGTS como a indenização do aviso prévio.

13) A internalização do Regulamento do PDV em cada empresa necessitaria do aval do respectivo Conselho de Administração, ou poderia se dar por ato autônomo da Diretoria Executiva, observadas eventuais peculiaridades estatutárias?

Ressaltamos em primeiro lugar, conforme bem observado no texto da própria indagação, a necessidade de aferir, casuisticamente, os atos sociais constitutivos de cada empresa pública ou sociedade de economia mista, a fim de verificar se há exigência quanto à participação do Conselho de Administração para deliberar e/ou decidir acerca de adoção de PDV.

Entretanto, cabe a observação de que não há, dentre as atribuições do Conselho de Administração das sociedades por ações, elencadas no artigo 142 da Lei nº 6.404 de 1976, a previsão de manifestação, deliberação ou autorização para a matéria ora tratada, o que nos leva a opinar, em princípio, pela desnecessidade de submissão ao Conselho de Administração das empresas.

Ressalvamos, no entanto, por não se tratar de matéria de atribuição desta especializada, nossa sugestão no sentido de que seja ouvida a Douta PG15 a respeito do questionamento correspondente ao item [13].

IV - OBSERVAÇÕES E SUGESTÕES À MINUTA DE REGULAMENTO DO PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO DAS EMPRESAS ESTATAIS.

Por fim, cumpre proceder a uma análise sistêmica da minuta de Regulamento de Programa de Desligamento Voluntário, adequando-o às premissas acima indicadas, sob o ponto de vista estritamente jurídico-trabalhista:

CLÁUSULA 3.1.2.1. Sugestão de modificação:

A redação da Cláusula 3.1.2.1 foi lançada na minuta de Regulamento nos termos seguintes:

O empregado reintegrado ou readmitido por força de decisão judicial provisória poderá aderir ao PDV. Entretanto, o efetivo desligamento somente poderá ocorrer se, durante o

cronograma do programa, houver a declaração do trânsito em julgado da decisão liminar, tornando definitiva a reintegração.

Com vistas a uma melhor adequação técnica, sugerimos a modificação de redação, que passaria aos termos seguintes:

O empregado reintegrado ou readmitido por força de decisão judicial provisória poderá aderir ao PDV; entretanto, o efetivo desligamento só poderá ocorrer se, durante o cronograma do Programa, a decisão judicial de reintegração houver se tornado definitiva e transitado em julgado.

CLÁUSULA 3.1.2.2. Sugestão de modificação:

A redação da Cláusula 3.1.2.2 foi lançada na minuta de Regulamento nos termos seguintes:

O empregado que esteja respondendo a processo administrativo ou judicial relacionado à prática de atos, no âmbito da empresa, que possam implicar na aplicação de penalidade de perda do cargo, poderá aderir ao PDV. Entretanto, o seu desligamento somente ocorrerá se o processo administrativo ou judicial for concluído, dentro do cronograma do Programa, sem aplicação da referida penalidade.

Por razões de adequação técnica da terminologia, sugerimos a modificação de redação, nos termos seguintes:

O empregado que esteja respondendo a processo administrativo ou judicial relacionado à prática de atos, no âmbito da relação de emprego, que possam implicar em reconhecimento de justa causa para a extinção do contrato poderá aderir ao PDV. Entretanto, o desligamento somente ocorrerá se o processo administrativo ou judicial for concluído, dentro do cronograma do Programa, sem aplicação da referida penalidade.

CLÁUSULA 4.5. Sugestão de modificação:

A redação da Cláusula 4.5 foi lançada na minuta de Regulamento nos termos seguintes:

A simples adesão ao PDV não assegura o desligamento do empregado, uma vez que deverão ser respeitados os requisitos de elegibilidade constantes neste regulamento, como também a existência de recursos financeiros afins por parte do Tesouro Estadual.

Visando a uma melhor adequação técnica da linguagem empregada, sugerimos a modificação de redação, nos termos seguintes:

A simples adesão ao PDV não assegura o desligamento do empregado, uma vez que deverão ser respeitados os requisitos de elegibilidade constantes neste regulamento, como também a existência de recursos financeiros para custeio das despesas decorrentes do Programa.

CLÁUSULA 4.6. Sugestão de inserção:

Entendemos que seria adequada e conveniente a inclusão, neste ponto, da Cláusula 4.6, visando a dar cumprimento aos deveres acessórios de transparência e informação, conseqüências da incidência do princípio da boa-fé pré-contratual (artigo 422 do Código Civil: *os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé*).

Tal princípio impõe à empresa estatal o dever de advertir os empregados, informando que a simples adesão ao Programa representa mera expectativa, condicionada ao cumprimento dos requisitos de elegibilidade e à existência de recursos financeiros.

Nossa proposta de redação:

4.6. Constará expressa e textualmente, nos termos de adesão, advertência no sentido de que o ato da mera adesão ao PDV não assegura o efetivo desligamento e a consequente percepção das vantagens, que estarão ainda condicionados ao cumprimento dos requisitos de elegibilidade e à existência de recursos para seu custeio.

Trata-se de proposição a nosso ver salutar, uma vez que, além de conferir eficácia ao princípio contratual de boa-fé (genericamente previsto como cláusula geral no art. 422 do Código Civil Brasileiro), atua no sentido de blindar o Programa de Desligamento Voluntário contra eventuais impugnações judiciais.

O cumprimento à presente sugestão, além do acréscimo da cláusula ora sugerida, compreende evidentemente também a **modificação do documento intitulado TERMO DE ADESÃO VOLUNTÁRIA AO PDV, a fim de que seja adicionada a advertência ora sugerida.**

CLÁUSULA 9.3. Necessidade de observância do prazo legal de 10 dias para pagamento:

Como ressaltado acima, no que toca ao prazo de pagamento das verbas rescisórias existe norma de ordem pública, recentemente modificada pela Lei nº 13.467 de 2017, fixando no artigo 477, § 6º, o prazo único de 10 (dez) dias, contados da data do término da relação de emprego, para pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão.

Portanto, o prazo para pagamento, a ser estabelecido por cada empresa, não pode se estender para além do decêndio legal, sob pena de incidência da multa prevista pelo § 8º do mesmo artigo 477 da CLT.

CLÁUSULA 12.3. Sugestão de inclusão de discriminação das parcelas no recibo de quitação:

Apenas para efeito de ênfase, e em atenção ao comando normativo fixado pelo artigo 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, sugerimos a inclusão da Cláusula 12.3 com a redação que segue:

12.3. O recibo de quitação deverá discriminar a natureza de cada parcela paga ao empregado e respectivo seu valor, exceto se a formalização do Programa ocorrer através de acordo ou convenção coletiva de trabalho em que se preveja a cláusula de quitação geral.

CLÁUSULA 13.2. Sugestão de supressão parcial do texto a fim de excluir a menção ao depósito em juízo:

A Cláusula 13.2 traz previsão no sentido de que o valor equivalente ao orçamento aprovado para o PDV será **depositado em Juízo.**

A nosso sentir, a previsão de depósito em Juízo, a fim de supostamente garantir o cumprimento das obrigações resultantes do Programa, além de **desnecessária**, vai de encontro ao **princípio constitucional de independência**

entre os poderes do Estado, sendo certo que as empresas estatais, como entes integrantes da Administração Indireta estadual, não dependem de chancela ou intervenção do Poder Judiciário para aprovação, implementação e pagamento das obrigações resultantes do PDV.

CONCLUSÃO.

Portanto, são estas as nossas conclusões:

1 – a proposta de PDV constante da minuta é compatível com a nova legislação trabalhista e também com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, desde que cumpridas as retificações/modificações sugeridas ao longo da manifestação;

2 – a realização do PDV não conflita com as restrições temporais contempladas pela legislação eleitoral, ponto que foi objeto de enfretamento no PARECER SEFAZ/SUBJUR/AJUPLAG nº 10/2018, de fls. 51/72, a cujas conclusões manifesta-se adesão;

3 – é juridicamente possível implementação do PDV por setores, embora importe em algum risco de litigiosidade judicial;

4 – o risco mencionado no item 3 seria sensivelmente minorado pelo cumprimento das sugestões elencadas (utilização de critérios de distinção justos, razoáveis e expostos de forma pública, como motivação para decisão para incidência do PDV apenas sobre determinados setores);

5 – caso os gestores de cada empresa optem pela aplicação global do PDV – isto é, sem distinção entre diferentes setores –, caberia a cada empresa realocar o pessoal remanescente (isto é, aqueles que se mantivesse após as adesões e consequentes desligamentos), conforme as necessidades de cada setor, fazendo uso, para tanto, do poder diretivo inerente ao empregador;

6 – não há óbice legal a que se limite a quantidade de empregados participantes do PDV a um orçamento pré-definido, desde sejam adotadas as cautelas indicadas acima (informação e advertência prévia aos empregados no sentido de que a simples adesão ao Programa representa mera expectativa, condicionada ao cumprimento dos requisitos de elegibilidade e à existência de recursos financeiros);

7 – não é imprescindível a participação sindical no ato de adesão dos empregados ao PDV, tampouco é compulsória a formalização do PDV por meio de

Acordo Coletivo de Trabalho – ACT; entretanto, a realização de PDV por meio de ACT produz, de acordo com a jurisprudência do STF e com a legislação atual, o efeito de quitação ampla dos direitos decorrentes do contrato de trabalho, afastando a aplicação do § 2º do art. 477 da CLT, desde que tal cláusula conste expressamente tanto da norma coletiva como do termo de adesão;

8 – a cláusula de quitação geral, ainda que prevista na norma coletiva, não poderá alcançar verbas trabalhistas que tenham sido reconhecidas ou estejam sendo discutidas judicialmente;

9 – caso haja inclusão do PDV em norma coletiva de trabalho, propõe-se que a cláusula de quitação geral seja prevista nos seguintes termos: “a adesão ao presente PDV importará na quitação ampla, geral e irrestrita quanto aos direitos oriundos do extinto contrato de trabalho”, devendo se evitar as sugestões de cláusula incluídas no item IV do Anexo I, no sentido de se “abdicar” do direito de ajuizar ações cíveis ou trabalhistas, ante a irrenunciabilidade do acesso à justiça;

10 – o prêmio de incentivo oferecido aos empregados poderá ser diferente em cada uma das empresas estatais vinculadas ao Estado do Rio de Janeiro, a depender de suas particularidades (condições financeiras da empresa, idade média dos empregados, número de aderentes que se pretende atingir, existência ou não de plano de previdência complementar etc.), vez que não há garantia de isonomia entre empregados públicos de diferentes empresas;

11 – não há normas que regulamentem os prazos de operacionalização ou adesão ao PDV, que deverão ser objeto de regulamentação interna de cada empresa; entretanto, devem ser obedecidos os prazos de pagamento previstos no § 6º do art. 477 da CLT, com redação determinada pela Lei nº 13.467/2017, isto é, em até dez dias contados a partir do término do contrato, sob pena de incidência da multa do § 8º;

12 – o TST tem admitido amplamente a equivalência entre adesão ao PDV e o pedido de demissão, premissa que importa na possibilidade de supressão tanto da multa de 40% sobre os depósitos de FGTS como a indenização do aviso prévio;

13 – cumpre analisar, casuisticamente, os atos sociais constitutivos de cada empresa pública ou sociedade de economia mista, a fim de verificar se há exigência quanto à participação do Conselho de Administração para deliberar e/ou decidir acerca de adoção de PDV, valendo ressaltar, no entanto, que não há, dentre as atribuições do Conselho de Administração das sociedades por ações, elencadas no artigo 142 da Lei nº 6.404 de 1976, a previsão de manifestação, deliberação, ou autorização para a matéria ora tratada.

Ressaltamos a importância de **oitava da Doua PG15 quanto ao item 13** acima, e **reiteramos todas as sugestões de modificação de redação/inclusão de cláusulas** mencionadas ao longo desta manifestação.

É o parecer, que submetemos à superior consideração.

Rio de Janeiro, 02 de agosto de 2018.

RENATA COTRIM NACIF

Procuradora-Chefe da Procuradoria Trabalhista

RICARDO MATHIAS SOARES PONTES

Procurador Assistente da Procuradoria Trabalhista

VISTO

APROVO, COM RESSALVA PONTUAL, o Parecer SEFAZ/SUBJUS/AJUPLAG n° 10/2018 – MSB da lavra do Ilmo. Procurador do Estado MARCELO SANTINI BRANDO (fls. 51/72), com as seguintes conclusões:

- I. o artigo 9º da Lei Estadual n° 7.941/2018 é inconstitucional e deve ter a suspensão de sua eficácia requerida em sede de ação direta de inconstitucionalidade (ADI);
- II. o Regime de Recuperação Fiscal e a Lei Complementar federal n° 159/2017 não impedem a realização do PDV, diante do disposto no artigo 11, inciso I da referida Lei Complementar;
- III. a implantação do PDV não se sujeita às restrições do artigo 73, inciso V e §10º, da Lei 9504/1997.

A única ressalva que aponho é à conclusão estampada às fls, 71, no sentido de recomendar “o levantamento dos documentos normativos que autorizaram a criação das referidas estatais para promover-se o ajuizamento de ADI ou ADPF”, visto que não se discute a constitucionalidade da criação das empresas estatais em tela, mas tão somente da norma que vedou sua extinção.

APROVO também o Parecer RCN/RMSP/PG-10 n° 01/2018, da lavra dos Ilmos. Procuradores do Estado RENATA COTRIM NACIF E RICARDO MATHIAS SOARES PONTES (fls. 73/86), com as seguintes conclusões:

- I. não há impedimento na CLT ao PDV proposto;
- II. a execução do PDV de modo setorizado não é recomendada e sempre estará condicionada à apresentação de justificativa razoável e parâmetros objetivos;
- III. se o PDV não for setorizado, a empresa estatal deverá proceder à redistribuição de seus empregados e fim de viabilizar a manutenção do funcionamento de seus setores essenciais;
- IV. não há óbice legal ao estabelecimento de limite à quantidade de empregados que participarão do PDV, considerando a disponibilidade orçamentária da empresa estatal em que será aplicado;
- V. não é obrigatória a participação sindical no curso do PDV (artigo 477-A, CLT), mas, para que a adesão a PDV gere quitação ampla dos direitos trabalhistas referentes ao contrato de trabalho que será extinto, tal quitação deve estar prevista em norma coletiva (artigo 477-B, CLT);

- VI. mesmo com o PDV respaldado e norma coletiva a fim de conferir quitação geral das parcelas trabalhistas relativos ao contrato de trabalho em extinção, tal quitação geral somente alcançaria parcelas que não sejam objeto de demandas judiciais, visto que para estas haveria que ser realizada transação com homologação judicial (art. 842, CC);
- VII. na falta de previsão em norma coletiva da quitação geral pela adesão ao PDV, o PDV somente poderá prever quitação das parcelas que sejam pagas no âmbito do PDV (art. 477, §2º, CLT);
- VIII. é possível oferecer benefícios e condições distintos nos PDVs de diferentes empresas estatais, já que não há garantia de isonomia de tratamento para empregados de empresas distintas;
- IX. como o TST tem visto a adesão a um PDV como equivalente a um pedido demissão do empregado, não serão devidos aviso prévio indenizado, FGTS ou da multa de 40%.

APROVO, por fim, o Parecer nº 01/2018 – ABVOR/PG-15, da lavra da Ilma. Procuradora do Estado ALICE BERNARDO VORONOFF DE MEDEIROS (fls. 89/96), com visto da i. Procuradora Chefe da Coordenadoria, Consultoria e Advocacia Preventiva do Sistema Jurídico, FABIANA MORAIS BRAGA MACHADO (fl. 97), que conclui que se os estatutos das empresas estatais não possuem disposição expressa sobre a necessidade de autorização do Conselho de administração para implantação de PDV, tal implantação pode ser dar por ato da Diretoria Executiva, respeitadas as peculiaridades estratégicas e programáticas traçadas pelo Conselho de Administração.

Acresçam-se a essas conclusões as recomendações de alteração à redação do regulamento sugeridas às fls. 98/102, bem como adeque-se o texto dos anexos da minuta de resolução a fim de que estejam coerentes com as conclusões objeto do presente visto.

Extraia-se cópia do presente P.A. a partir de fls.46, voltando-me, para eventual formação de P.A. destinado a encaminhar o pedido de autorização de ajuizamento de ADIn ao Exmo. Governador do Estado.

Feito isso, à Secretaria de Estado de Fazenda e Planejamento – SEFAZ.

Rio de Janeiro, 14 de novembro de 2018.

FERBANDO BARBALHO MARTINS
Subprocurador-Geral do Estado