

## Indenização não é paga em caso de demissão voluntária

A adesão a planos de demissão voluntária é uma espécie de rescisão bilateral do contrato de trabalho. Não se trata de ato arbitrário do empregador, mas de acordo de vontades do qual resulta a extinção da relação empregatícia. Logo, não há como se reconhecer o direito ao pagamento de indenização prevista em norma coletiva para a hipótese de rescisão unilateral do contrato.

O posicionamento adotado pelo ministro Lélvio Bentes Corrêa foi seguido, por unanimidade, pelos integrantes da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Os ministros analisaram reclamação movida por ex-empregado da Caixa Econômica Federal.

Ele recorreu à Justiça para pedir o recebimento da indenização prevista em norma coletiva relativa à rescisão unilateral do contrato de trabalho. Sustentou que foi dispensado sem justa causa e, por isso, teria direito de receber indenização equivalente a dois salários mensais por ano de serviço trabalhado, em substituição à garantia de emprego.

Afirmou, ainda, que não aderiu ao plano de demissão voluntária proposto pela Caixa. Segundo ele, não assinou o documento de adesão por entender que o plano estabelecia condições menos favoráveis que as previstas no instrumento coletivo.

Em primeira instância, o pedido foi rejeitado. Ao examinar os documentos juntados aos autos, o juiz encontrou um documento onde constava o pedido de adesão do empregado ao Plano de Acordo Bilateral Incentivado (PABI), com carimbo de ciência do sindicato e seu 'de acordo'. Verificou que a adesão fez expressa menção à forma de rescisão bilateral, não havendo qualquer indício de que tenha ocorrido vício de consentimento.

O trabalhador recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas, SP), que confirmou a sentença. No recurso ao TST, o ex-empregado alegou que a decisão viola a CLT e a Constituição Federal. Motivo: permite o pagamento a menos da indenização devida no ato da rescisão contratual, em substituição à garantia de emprego transacionada coletivamente.

Segundo o ministro, no instrumento coletivo havia a previsão de duas modalidades de rescisão, unilateral e bilateral, as quais ensejariam o pagamento de indenização em valores diferentes. Na hipótese, segunda instância reconheceu que a rescisão contratual ocorreu com o pedido do empregado de adesão ao programa de desligamento, sob a modalidade de rescisão bilateral.

Quanto ao argumento do empregado de que não teria assinado a rescisão, o ministro destacou que o Tribunal Regional do Trabalho consignou expressamente que o empregado requereu livremente sua adesão ao programa. Portanto, decisão diversa ensejaria análise de fatos e provas, o que não é permitido na atual fase recursal, como prevê a Súmula 126 do TST.

**RR-57/2001-036-15-00.6**

**Date Created**

06/02/2007