

Efeitos jurídicos de PDV na quitação geral do contrato de trabalho

As relações individuais e coletivas produzem efeitos diferentes nas relações de trabalho e, ao que parece, ainda vão ocupar as discussões jurídicas nas questões envolvendo os direitos atingidos no âmbito de material que permita sua compreensão e redução da litigiosidade.



Assim, a desigualdade econômica da relação, no âmbito individual entre

empregador e empregado, impôs ao legislador a tutela especial da manifestação da vontade do empregado na vigência do contrato de trabalho. Neste sentido, a CLT, no artigo 468, dispôs, sem limites, da nulidade da alteração prejudicial ao empregado, convocando a aplicação do artigo 9º, sobre a nulidade de atos. Na mesma orientação foi a Súmula 310 do TST que reconheceu a quitação direitos trabalhistas inseridos no TRCT, por ocasião da rescisão contratual, nos limites dos valores das verbas liquidadas, oportunizando aos empregados o pleito de diferenças por meio de ação judicial própria.

De outra maneira, observa-se que, quando se trata de relações coletivas de trabalho, os princípios a serem observados são outros, impondo-se a vontade do coletivo dos trabalhadores reunidos em assembleia sobre os interesses individuais. Neste sentido o artigo 8º, §3º, da CLT, inserido pela reforma trabalhista, Lei nº 13.467/17, e que submete a decisão à observação do respeito ao princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, esclarece que o campo de aplicação do Direito Material e do Direito Coletivo seguem regras distintas.

No primeiro caso, em que o Direito Material se aplica, estão sob o campo de proteção as manifestações de caráter individual e interferem diretamente no contrato de trabalho e suas garantias. É o caso de regulamento de empresa e outras normas de origem por ato do empregador, em que ele assume com exclusividade a responsabilidade pelo que pretendeu dizer e seus efeitos sobre as relações individuais de trabalho. E isto porque se encontra o empregador no exercício do poder disciplinar e diretivo carregado de natureza unilateral do qual o empregado não participa.

O exemplo claro que a jurisprudência recente do TST trouxe, em [notícia publicada no dia 26/10/21](#), no sítio da corte, diz respeito ao Plano de Demissão Voluntário, organizado e instituído exclusivamente pelo empregador e os efeitos jurídicos que produz.

Tratou-se de decisão da Oitava Turma que não reconheceu que PDVI pudesse quitar de forma ampla e irrestrita o contrato de trabalho, fundamentando-se na ausência de norma coletiva sobre o tema e, por consequência, ausente que esteve o sindicato (Processo: RRAg-1583-14.2017.5.10.0004).

A ministra relatora, Delaíde Miranda Arantes, lembrou a tese de repercussão geral trazida pelo STF segundo a qual *"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"*. (STF, RE-590415, relator ministro Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 30.4.2015.)

O elemento divisor da interpretação jurídica está claro: são dois os aspectos a considerar e que envolvem a origem da norma.

O primeiro relativo à fonte produtora da norma, ou seja, por ato do empregador insere-se no âmbito do Direito Material e dos contratos individuais de trabalho. A manifestação do empregado, ao aderir à proposta do plano, equivale à quitação restritiva das verbas e valores respectivos, a teor da Súmula 310, do TST, não atingindo a quitação ampla e geral dos contratos e permite ao empregado vindicar reparação de direitos. Não é contrato, mas ato unilateral do empregador.

O segundo aspecto, traz a magia do direito coletivo, da norma coletiva de natureza abstrata e geral que se impõe aos que por ela decidiram. O mesmo instrumento PDV, se celebrado em respeito às normas coletivas, adquire legitimidade e as consequências jurídicas são diversas. *Bref*, está presente a valorização da negociação coletiva, da participação sindical, o respeito à manifestação da autonomia da vontade coletiva em que, necessariamente, por decisão assemblear, os trabalhadores, de modo responsável, se manifestaram e autorizaram a celebração do acordo coletivo com efeitos para quitação geral do contrato de trabalho. Em palavras outras, a natureza jurídica da norma coletiva é dissociada dos direitos individuais e as condições inseridas em PDV, permanecem na esfera normativa abstrata e não se confundem com as obrigações geradas nos contratos individuais de trabalho.

Vale lembrar Carnelutti que caracterizou a convenção coletiva de trabalho, aplicável ao acordo coletivo, de natureza híbrida, afirmando ter corpo de contrato e alma de lei. Contrato que regula as relações de trabalho e se consolida pela validade do negócio jurídico nos termos do artigo 104 do Código Civil.

Date Created

29/10/2021