



Ref.: **Parecer Jurídico. Plano de Demissão Voluntária 2019. Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017)**

## I. Considerações iniciais.

Esta Assessoria Jurídica analisou, a pedido da Diretoria Colegiada do Sindipetro-RJ, o Plano de Demissão Voluntária (Regramento 2019), a luz das principais normas atinentes a hipótese, especialmente, a Constituição Federal Brasileira, a Consolidação das Leis do Trabalho com as alterações introduzidas pela Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), bem como de outras normas que tangenciam o tema, em algumas das questões postas à análise.

O objetivo é possibilitar o melhor esclarecimento da categoria quanto as principais normas e consequências do PDV 2019, de modo que os empregados possam decidir de forma consciente quanto a adesão ou não ao PDV.

Entretanto, lamentavelmente, a análise detida do Regramento do PDV 2019 demonstra que neste momento, estes esclarecimentos e, conseqüentemente, a tomada de decisão consciente dos empregados está prejudicada pelos termos do referido PDV 2019. De redação dúbia e pouco esclarecedora sobre os principais pontos de interesse dos empregados, sobretudo quando contraposto as demais manifestações da companhia acerca do PDV, de legalidade questionável em alguns aspectos, o Regramento PDV 2019 traz pouca segurança jurídica aos empregados.

Para facilitar a compreensão dos aspectos mais relevantes, optamos por elaborar o presente parecer através de respostas fundamentadas aos principais questionamentos formulados pela própria Assessoria Jurídica, pelos associados do Sindipetro/RJ e por seus diretores.

Assim vejamos.

## II. Respostas às questões formuladas.

### II.1. A adesão ao PDV implica em renúncia às ações judiciais em trâmite no Poder Judiciário?

O Tribunal Superior do Trabalho consolidou o entendimento de que a adesão ao PDV implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo e, neste sentido, editou a **OJ 270 da SDI-1**, vigente, que assim dispõe:

*“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**”.* (grifos nossos)

O Supremo Tribunal Federal, posteriormente, quando do julgamento do **Recurso Extraordinário (RE) 590415**, com repercussão geral reconhecida, entendeu que a adesão ao PDV aprovado em acordo coletivo, importa em quitação de toda e qualquer parcela decorrente da relação de emprego, conforme ementa abaixo transcrita:

“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. Afirmção, 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”.**

Embora em um primeiro momento possa se pensar que ambas são conflitantes, se olharmos mais detidamente, vemos que cada uma delas destina-se a uma situação diferente e, por isso, coexistem harmonicamente<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Neste sentido, inclusive, já se manifestou Egrégio TST, conforme ementa exemplificativa colacionada abaixo.

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO (PDV). ADESÃO. EFEITOS. INAPLICABILIDADE DA HIPÓTESE TRATADA NO RE 590.415/STF. Esta Corte Superior sedimentou o entendimento de que a transação extrajudicial que importa extinção do contrato de trabalho, ante a adesão do empregado ao plano de desligamento voluntário, não se traduz em quitação ampla e nem tem efeito de coisa julgada, mas implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo (OJ 270/SBDI-1/TST e Súmula 330/TST). Entretanto, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 590415, de repercussão geral, decidiu, em sessão plenária do dia 30.04.2014, que é válida a cláusula que dá quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas decorrentes do contrato de emprego nos planos de dispensa incentivada (PDI) ou voluntária (PDV), desde que este item conste de acordo coletivo de trabalho e dos demais instrumentos assinados pelo empregado. A hipótese dos autos não se amolda àquela tratada pelo STF, nos autos do RE 590.415, uma vez que consta no acórdão recorrido que o plano de desligamento voluntária não foi instituído por acordo coletivo com condição de quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de trabalho. Ausentes, portanto, os requisitos formais que permitam a interpretação da quitação total do contrato de trabalho por adesão a PDV, não há como se aplicar o entendimento fixado pelo Supremo Tribunal Federal no RE 590.415/SC. Assim, impõe-se a reforma da decisão do TRT e, em consequência, a exclusão da quitação ampla e irrestrita do contrato de trabalho do Autor. Recurso de revista



No caso do STF, está sendo considerado um PDV elaborado com participação do sindicato, no qual a condição de quitação ampla e irrestrita tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano. Claro, uma vez que ocorra a intervenção do sindicato através da negociação coletiva – acordo coletivo – as cláusulas advindas desta negociação coletiva são válidas, daí porque é válida a cláusula que estabelece a quitação ampla e irrestrita. No caso do TST, não há qualquer menção a participação do sindicato ou ao estabelecimento de cláusula através de acordo coletivo, donde concluímos que está sendo considerado o PDV estabelecido unilateralmente pelo empregador, sem a participação do sindicato, devendo ser considerada a hipossuficiência do trabalhador e, conseqüentemente, a força liberatória do PDV ser menor, restringindo-se as verbas que constam no recibo.

A Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) introduziu o **Art. 477-B** da CLT que assim dispõe: “**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**”. (grifamos)

É de suma importância observarmos que o referido dispositivo legal, seguindo o entendimento jurisprudencial do STF, afirma que o PDV previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho é que enseja a quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. Deste modo, mesmo com o advento da Reforma Trabalhista, para que o PDV enseje a quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, é preciso que ele esteja previsto em acordo ou convenção coletiva, ou seja, tenha sido submetido à negociação coletiva, pois é a participação do sindicato que vai equilibrar a relação jurídica e, assim, permitir a maior abrangência do efeito liberatório do PDV.

Ora, assim como a jurisprudência do STF não era conflitante com a jurisprudência do TST, o art. 477-B da CLT que repercute no plano infraconstitucional o entendimento do STF, também não colide com a jurisprudência do TST.

É neste contexto jurisprudencial e legislativo que a questão colocada no parecer deve ser apreciada. Vejamos.

Em primeiro lugar, o PDV Regramento 2019 proposto pela Petrobras não foi submetido à negociação coletiva, não foi objeto de acordo ou convenção coletiva, razão pela qual, entendemos que não preenche a hipótese legal prevista no art. 477-B da CLT, não podendo a adesão do empregado implicar em quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia. Em outras palavras, não pode implicar em renúncia às ações judiciais em trâmite no Poder Judiciário, que versem sobre direitos e verbas que não constem no recibo.

Em segundo lugar, por não ter sido aprovado por acordo coletivo, não está na hipótese tratada pelo STF, mas sim na hipótese tratada pelo TST, através da **OJ 270 da SDI-1**, implicando em quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.

---

conhecido e provido. (TST - RR: 108512420175180181, Relator: Mauricio Godinho Delgado, **Data de Julgamento: 31/10/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018**)



Em terceiro lugar, entendemos que considerar que o PDV Regramento 2019 proposto pela Petrobras importaria em renúncia às ações judiciais em trâmite no Poder Judiciário, colide com o disposto na OJ 356 da SDI-1, vigente e abaixo transcrita:

**“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)”.** (grifos nossos)

Deste modo, respondemos negativamente a questão formulada.

Não podemos deixar de ressaltar, contudo, que a Petrobras já afirmou em suas contestações judiciais – antes mesmo da Reforma Trabalhista – que a adesão ao PDV importa em quitação plena e irrevogável de todos os direitos decorrentes da relação empregatícia. Deste modo, acreditamos que a companhia manterá esta linha de argumentação e este será o entendimento defendido pela Petrobras em eventuais demandas judiciais que envolvam este PDV 2019 e eventuais direitos decorrentes do contrato de trabalho, inclusive, os decorrentes de ações judiciais já em trâmite. Esta será uma questão, provavelmente, decidida no Poder Judiciário.

Convém observarmos ainda que após o lançamento do PDV Regramento 2019, a Petrobras já se manifestou sobre a questão ao menos em duas oportunidades nos seus canais oficiais de comunicação. Em ambas, afirmou expressamente que a adesão ao PDV 2019 não previa a quitação de ações judiciais em andamento. Vejamos.

A empresa divulgou em sua intranet um conjunto de Perguntas e Respostas acerca do “Programa de Desligamento Voluntário 2019”, dentre as quais está à seguinte:

**“A adesão ao PDV 2019 quita ações judiciais que o empregado tenha contra a companhia? Não. O regramento do PDV 2019 não prevê a quitação de ações judiciais em andamento. A Petrobras possui o direito, entretanto, de utilizar este regramento, assim como qualquer outro documento, em sua defesa em ações contra a companhia”.** (grifos nossos)

Ainda em sua intranet, um empregado questiona no Portal da Petrobras se a adesão ao PDV 2019 importaria em renúncia às ações judiciais, tratando mais especificamente da ação da RMNR, ao que o Moderador Petrobras responde:

**“Conforme notícia publicada no Portal Petrobrás no ano passado, a Petrobras obteve em 27/07/2018 no STF decisão liminar favorável no processo sobre a revisão do critério de cálculo do complemento da RMNR. Em termos práticos, a liminar paralisa a tramitação em âmbito nacional de todos os processos sobre RMNR e suspende os efeitos da decisão favorável proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) no dia 21 de junho de 2018, evitando qualquer impacto econômico e financeiro nos resultados da companhia até decisão definitiva do STF. Esclarecemos que o regramento do PDV 2019 não prevê a quitação de ações judiciais em andamento”.** (grifos nossos)



Deste modo, embora a afirmação de que o regramento do PDV 2019 não prevê a quitação de ações judiciais em andamento não conste expressamente do Regramento do PDV 2019 – melhor seria que no Regramento 2019 constasse uma cláusula afirmando que a adesão não importa em renúncia as ações judiciais – caso a Petrobras venha, futuramente, alegar que a adesão implica em quitação das ações judiciais, estaria violando o Princípio da Boa-fé<sup>2</sup>, pois prestou uma informação em seus meios oficiais de comunicação que, embora de redação dúbia, sinaliza ao empregado a inexistência de renúncia às ações judiciais em andamento, fornecendo assim, uma informação que pode conduzi-lo a aderir ao PDV.

Afirmamos que se trata de uma redação dúbia porque a Petrobras acaba por afirmar que o PDV não prevê a possibilidade de quitação de ações judiciais, dando margem assim, à alegação de que embora esta quitação não esteja prevista no PDV, ela ocorreria por força do art. 477 B da CLT, pois é neste que a quitação plena está prevista. Alegação com a qual, repetimos, discordamos.

### **II.1.1. Situação específica dos empregados portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.**

Na questão anterior defendemos o entendimento de que o PDV Regramento 2019 não importa em quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, em suma, porque o referido PDV não se encontra previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, não atendendo assim, ao requisito estabelecido no art. 477 B da CLT, qual seja, ter sido submetido à negociação coletiva.

Entretanto, a situação pode ser interpretada de forma diversa para os empregados que possuem diploma de nível superior e percebem salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

Isto porque, o **parágrafo único do art. 444 da CLT**, abaixo transcrito, estabelece que os acordos celebrados diretamente entre esses empregados e o empregador, ou seja, acordos não submetidos a negociação coletiva e que não contaram com a intervenção do sindicato, é válido, tem eficácia legal e pode, inclusive, se sobrepor aos instrumentos coletivos.

**Art. 444 da CLT.** As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

**Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal**

<sup>2</sup> “O Princípio da boa-fé pressupõe que todos devem comportar-se de acordo com um padrão ético, moral, de confiança e lealdade que se espera de um homem comum. Como consequência disso, as partes contratantes devem se comportar de forma adequada, mesmo que isto não esteja previsto expressamente na lei ou no contrato. É uma espécie de gênero “norma de conduta”, pois determina como as partes devem agir. A boa-fé deve estar presente no ato da contratação, na execução e na extinção do contrato de trabalho. Dessa forma, todo ato praticado com má-fé deve ser punido pela abusividade (art. 187 do CC) e repellido pelo direito (declarado nulo”. (CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. Editora Método, 12ª Edição, Rio de Janeiro, 2016, p. 227).



**igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.**

Ora, se para os demais empregados não pode ser considerada a quitação de todos os direitos decorrentes do contrato de trabalho, inclusive os oriundos de ações judiciais, por não ter sido objeto de negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva), sendo esta submissão a negociação coletiva desnecessária no caso deste tipo específico de empregado, então, a força liberatória plena da adesão destes empregados – inclusive quanto às ações judiciais - poderia ser considerada válida, por não estarem submetidas ao mesmo requisito de validade (acordo ou convenção coletiva).

Cabem aqui duas ressalvas. Em primeiro lugar, a livre estipulação prevista no parágrafo único do art. 444 da CLT, acima aduzida, se refere às hipóteses contidas no rol estabelecido pelo art. 611-A da CLT<sup>3</sup>, no qual não consta a adesão ao PDV, muito embora esse rol seja exemplificativo, conforme sinalizado pela expressão “entre outros” contida no *caput*. Em segundo lugar, acreditamos que pode ser considerado o princípio da especificidade da norma, pois a quitação ao PDV é tratada de forma específica em outro dispositivo legal. Contudo, ambos os argumentos não são conclusivos à questão ou resolutivos, pelo que, reiteramos a ressalva

<sup>3</sup> Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§1º. No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§2º. A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§3º. Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§4º. Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito

§5º. Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.



quanto ao risco maior a que estão submetidos esses trabalhadores. Risco que não pode ser desconsiderado.

## II.2. A adesão ao PDV implica em não assegurar a AMS de forma vitalícia?

A AMS – Assistência Médica de Saúde – é disciplinada nos **itens 12.7 e 12.7.1** do Regulamento PDV 2019 que assim estabelecem:

*“12.7. Fica assegurada a manutenção da AMS aos (às) empregados (as) aposentados (as) desligados (as) pelo PDV 2019 que cumpram os requisitos estabelecidos nos padrões corporativos vigentes, em especial o DI-IPBR-00256 - Critérios de Elegibilidade para AMS:*

- a. Possuam no mínimo 10 (dez) anos de vinculação à AMS (120 contribuições), no caso de empregados (as) admitidos (as) após a data de 01/01/2010 e no caso de empregados (as) que ingressaram na companhia aposentados (as) fora do Sistema Petrobras.*
- b. Aos (às) anistiados (as) com base na Lei nº 8.878/1994 que possuam ATS igual ou superior a 10 (dez) anos no momento do efetivo desligamento.*

*12.7.1. As condições de custeio do respectivo benefício serão aquelas definidas nas normatividades vigentes”.*

Verificamos que o item 12.7 não apresenta qualquer limitação temporal, apenas condiciona a manutenção da AMS aos empregados aposentados ou desligados pelo PDV 2019, que cumpram os *requisitos estabelecidos nos padrões corporativos vigentes, em especial o DI-IPBR-00256 - Critérios de Elegibilidade para AMS.*

Oportuno observarmos que o Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2019, vigente até 31.08.2019, ou seja, vigente durante o período de inscrição no PDV, estabelece que é garantido o direito a AMS após a aposentadoria aos empregados que atendam aos requisitos ali estabelecidos e, também nesta cláusula, não há qualquer limitação temporal, tão somente o cumprimento a determinados requisitos.

Deste modo, parece-nos em princípio, a AMS está sendo assegurada sem qualquer limitação temporal. Contudo não podemos deixar de registrar que a AMS é um benefício assegurado por Acordo Coletivo de Trabalho, o que requer cautela quanto a considerar-se “manutenção vitalícia”, especialmente quando ambos os itens do Regulamento 2019 (item 12.7 e item 12.7.1) fazem referência a “padrões corporativos vigentes” e “normatividades vigentes”, respectivamente, muito embora o primeiro faça referência aos requisitos estabelecidos e, o segundo, faça referência a forma de custeio, não sendo nenhum deles referente a temporalidade do benefício.

Neste ponto convém nos reportarmos uma vez mais às “Perguntas e Respostas” elaborado e disponibilizado pela empresa em sua intranet, no qual a AMS é abordada nas questões a seguir transcritas:

**“Quem sair pelo PDV 2019 manterá a AMS na aposentadoria? Sim. A AMS está assegurada para quem se desligar pelo PDV, desde que sejam cumpridos os requisitos previstos nos padrões corporativos vigentes, nos termos do item 12.7 do regulamento.** Os empregados admitidos após 01/01/2010 e os que ingressaram na companhia aposentados fora do Sistema Petrobras deverão ter no mínimo 10 anos de



vinculação à AMS (120 contribuições). Para os anistiados com base na Lei nº 8.878/1994, também será assegurada a AMS, desde que tenham ATS igual ou superior a 10 anos no desligamento. Os dependentes desses empregados também mantêm a AMS.

**Mas existe alguma data que o empregado tenha que se desligar para manter a AMS? Não. O empregado que se desligar pelo PDV 2019 manterá a AMS, independente da data de desligamento.**

Por que está ressaltado no regramento do PDV que, no caso da AMS, devem ser observados os padrões normativos vigentes? Pode haver mudanças? A redação está dessa forma, porque, assim como qualquer outro beneficiário da AMS, os empregados desligados pelo PDV 2019 também devem respeitar os padrões normativos vigentes. Ou seja, **independente se são ativos ou aposentados, todos os beneficiários da AMS devem respeitar os padrões vigentes. Poderão ocorrer, por exemplo, mudanças na forma de custeio, na cobertura ou na gestão do plano, seja por meio do ACT, de legislação ou orientação de órgãos reguladores (como ANS, SEST, etc). No caso do custeio do plano, por exemplo, havendo alterações, essas valerão para todos os beneficiários da AMS**". (grifos nossos)

Verificamos que nas duas primeiras questões a Petrobrás corrobora o acima afirmado quanto a inexistência de limitação temporal, porém, na terceira questão, ao afirmar que todos os beneficiários da AMS devem respeitar os padrões vigentes, faz a nosso ver, uma ampliação do previsto no Regramento PDV 2019, incluindo eventuais mudanças não só na forma de custeio, mas também na "cobertura ou na gestão do plano". Observando essa ampliação a luz da Resolução CGPAR n. 23, de 18.01.2018, parece-nos que a companhia não pretende estender a AMS de forma vitalícia, ao menos, não nos termos em que atualmente praticada, ao contrário, as alterações eventualmente surgidas neste benefício, atingirá a todos, inclusive os que tenham saído por força deste PDV.

**II.3. Pode a Petrobras impedir que o empregado que não aderir ao PDV 2019 venha a aderir a outro PDV pelo prazo de 05 (cinco) anos?**

Inicialmente esclarecemos que o Regramento 2019 é bastante claro quanto a esta vedação, posto que seu item 12.10 é expresso ao afirmar que: **"Empregados (as) elegíveis ao PDV 2019, que não optarem por se desligar pelo programa, ficarão impedidos de aderir a novos programas de desligamento incentivados da Petrobras, se existentes, pelo período de 5 (cinco) anos contados a partir de 02/05/2019"**.

Considerando o disposto no **item 2.9** do referido Regramento 2019, devemos considerar, inicialmente, que o empregado elegível é aquele que se encontra aposentado pelo INSS. Assim, quer a empresa dizer que os empregados atualmente aposentados pelo INSS que não aderirem a este PDV 2019 não poderão aderir à eventual PDV a ser lançado pela empresa nos próximos 05 (cinco) anos.

Desta forma, foi criada uma limitação, um impedimento ao direito de adesão a eventual novo PDV, para um grupo específico de trabalhadores, os já aposentados.





Entendemos que esta é uma prática discriminatória que afronta a Constituição Federal Brasileira em diversos aspectos, uma medida inconstitucional e ilegal, que padece de nulidade. Vejamos.

A Constituição Federal dispõe em seu art. 3.º, inciso IV, que entre os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, está "*promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*".

Buscando dar eficácia a norma referida acima, o Constituinte prevê no art. 5.º, inciso XLI, que "*a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais*". E, mais adiante, ao dispor acerca do rol de direitos dos trabalhadores, fixa o princípio da igualdade, em seu art. 7.º, inciso XXX nos seguintes termos: "*proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil*", sendo, certo, contudo, que a isonomia constitucional não se restringe ao momento da admissão, devendo ser observada em todo curso do contrato de trabalho, inclusive, no momento da demissão.

Há de ser considerado ainda que, conforme definido pelo Egrégio STF por ocasião do julgamento da ADIN 1.770-4, que julgou inconstitucional o art. 453, parágrafos 1º e 2º, a aposentadoria do empregado junto ao órgão previdenciário oficial (INSS) não extingue o contrato de trabalho. Assim, se a aposentadoria não implica em extinção do contrato de trabalho, não há, por via de consequência, que se falar em diferenciação entre empregados ativos aposentados e não aposentados, pelo que, no caso em exame, ao instituir futuros Programas de Demissão Voluntária, excluindo os empregados aposentados que ainda continuam trabalhando em igualdade de condições com os demais.

Assim agindo, está a companhia incidindo em discriminação social, e consequente violação ao princípio da igualdade insculpido no art. 5.º, caput, da Constituição Federal.

Estas assertivas encontram respaldo na jurisprudência pátria, conforme demonstram as ementas abaixo transcritas:

**RECURSO DE REVISTA. EPAGRI. ADESÃO AO PDV. EXCLUSÃO DOS EMPREGADOS APOSENTADOS. O art. 3.º, IV, da Constituição Federal condena os preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. O ato da reclamada em implantar plano de demissão voluntária, excluindo os empregados aposentados que ainda continuavam trabalhando em igualdade de condições com os demais, configura como uma das várias formas de discriminação social, e consequente violação ao princípio da igualdade insculpido no art. 5.º, caput, da Constituição Federal.** Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 4890003620075120035 489000-36.2007.5.12.0035, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 29/05/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/06/2013) **(Grifos nossos)**

Assim, concluímos que, ao negar aos empregados já aposentados pelo INSS, que não aderirem a este PDV 2019, o direito de aderirem a eventuais e futuros PDVs lançados nos próximos 05 (cinco) anos, a PETROBRÁS estará violando as regras constitucionais inscritas nos artigos 3º, inciso IV; 5.º, inciso XLI e 7.º, inciso XXX, todos da Constituição Federal.



Ademais, está utilizando esta vedação como uma forma de coibir o empregado já aposentado pelo INSS a aderir ao PDV Regramento 2019, o que, acreditamos, retira inclusive o caráter de voluntariedade da adesão. A manifestação do trabalhador deve se dar de forma livre, por entender que a adesão ao PDV atende aos seus interesses e expectativas, não por temer que por não aderir, caso haja um novo PDV em 05 (cinco) anos, quando sua idade estará mais avançada e suas condições físicas mais comprometidas, não poderá se valer desta modalidade de rescisão contratual mais vantajosa.

#### **II.4. Qual o enquadramento jurídico do PDV e quais as consequências deste enquadramento?**

O item 8.2.1 atribui ao PDV o enquadramento jurídico de demissão a pedido do empregado, estabelecendo: “A rescisão do contrato de trabalho será efetivada como demissão a pedido do (a) empregado (a), fazendo este (a) jus às verbas rescisórias relativas a esta modalidade de extinção contratual, conforme legislação e normatividade interna vigentes à época do desligamento”.

Este enquadramento jurídico é condizente com o entendimento majoritário anterior a Reforma Trabalhista, segundo o qual, os “Planos de Demissão Voluntária” se equiparariam a pedido de demissão do empregado, posto que apesar de ser uma transação – quando os sujeitos de obrigações jurídicas resolvem extingui-las mediante concessões recíprocas – nossa legislação não previa a extinção do contrato de trabalho por meio de acordo entre as partes, então, como era o empregado que, ao final, aderiria ou não ao PDV de acordo com sua livre vontade, enquadrava-se como demissão por vontade do empregado.

Apenas à guisa de ilustração trazemos à baila as lições de Vólia Bomfim Cassar que ao comentar acerca do distrato na esfera trabalhista assinala:

“Poderíamos apontar o exemplo mais aproximado, na prática, ao distrato, mas que não vem sendo utilizado com esta nomenclatura pelas partes por falta de regulamentação legal das obrigações decorrentes deste: o programa de demissão voluntária, pedido de demissão incentivado, ou programa de incentivo à aposentadoria espontânea, ou, ainda, “sopão”. Tais medidas vêm sendo adotadas pelas empresas que pretendem reduzir seus quadros funcionais, minimizando os custos operacionais com a folha de pagamento e, para tanto, oferecem atrativas indenizações em troca do pedido de demissão do empregado. Percebe-se que quem toma a iniciativa de oferecer vantagens para atrair os empregados com interesse de afastamento é o empregador, mas quem de fato aceita a “troca” do emprego pelo “prêmio” (dinheiro) é o empregado. Assim, o empregado acaba requerendo sua demissão ou aposentadoria em troca das indenizações incentivadoras (verdadeiros prêmios). Logo, houve pedido de demissão e não distrato”.<sup>4</sup>

Contudo, mesmo antes da Reforma Trabalhista, esse entendimento não era pacífico, existindo doutrinadores que entendiam tratar-se de demissão imotivada, como por exemplo, Mauricio Godinho Delgado que assim lecionava:

<sup>4</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. Editora Método, 12ª Edição, Rio de Janeiro, 2016, p. 1022.



“A experiência concreta nas relações laborativas, conforme já exposto, tem criado figura muito próxima ao distrato, embora também se convole, formalmente em dispensa por ato do empregador: são os planos de incentivo ao desligamento voluntário do empregado de seu emprego (chamados PDVs – Planos de Desligamento Voluntário – e epítetos semelhantes). Em tais casos, regra geral, 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 (OJ 207, SDI-I/TST)”<sup>5</sup>

6

Assim, se enquadrar o PDV como demissão a pedido do empregado fosse juridicamente sustentável antes da Reforma Trabalhista, sendo este, inclusive, o entendimento majoritário - embora já fosse fundamentadamente questionável – entendemos que depois da Reforma Trabalhista este enquadramento não é mais sustentável.

Isto porque, a Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) introduziu o art. 484-A da CLT, de modo que agora nossa legislação prevê a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo, com concessões recíprocas, que melhor se ajustam a realidade dos Planos de Demissão Voluntária, quando em verdade, ambas as partes almejam a rescisão contratual.

A consequência do enquadramento jurídico é que se mantida a modalidade de demissão por iniciativa do empregado (pedido de demissão) este somente receberá a título de verbas legalmente estabelecidas, as diminutas verbas inerentes a esta modalidade contratual, quais sejam, pagamento dos dias trabalhados no mês; férias vencidas e proporcionais e; décimo terceiro proporcional, ressaltando que nesta modalidade de rescisão contratual não há o pagamento de indenização de 40% sobre o saldo do FGTS e nem tampouco a liberação do FGTS, embora a liberação do saldo do FGTS não seja devida de qualquer forma, posto que tratam-se de empregados já aposentados.

Neste ponto convém observar que o **item 8.2.1.1** do Regramento 2019 especifica que “*As vantagens legais previstas em desligamentos a pedido são: pagamento dos dias trabalhados no mês; férias proporcionais; décimo terceiro proporcional e verbas rescisórias específicas que venham a ser devidas no momento da rescisão. Tais parcelas estão definidas no anexo B do padrão PE-IPBR-00080 - Pagamento de Empregados*” e o item 8.1 aduz ao pagamento de “*verbas rescisórias específicas que venham a ser devidas no momento da rescisão*”. Convém ressaltar que apesar de não estar descrita nestes itens, as férias vencidas serão pagas, conforme

<sup>5</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Editora LTr, 15ª Edição, São Paulo, p. 1306.

<sup>6</sup> Esse entendimento também era compartilhado por parte da jurisprudência, conforme demonstrado pela ementa abaixo transcrita de forma ilustrativa:

PLANO DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO PARA APOSENTADO - PDIA - EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. MULTA DE 40% DEVIDA. O empregado aposentado que adere ao PDV tem direito à multa de 40% do FGTS, uma vez que a rescisão contratual, em tal hipótese, assume nítido caráter de dispensa imotivada por iniciativa do empregador. Na presente hipótese, é evidente o interesse do empregador em reduzir o seu quadro de pessoal, o que somente poderia ser feito de forma motivada, conforme entendimento assentado pelo Supremo Tribunal Federal na decisão proferida no RE 589998. Sendo assim, a renúncia do empregado que adere ao PDIA restringe-se apenas à garantia de emprego, não alcançando o direito à multa de 40%. (Recurso ordinário n. 01014204220165010064, Publicado em 15.08.2017, Desembargador Relator Rogério Lucas Martins)



descrito no anexo B do padrão PE-1PBR-00080 - Pagamento de Empregados, referido no item **item 8.2.1.1** do Regramento 2019.

Ocorre que se o PDV fosse enquadrado como rescisão contratual por mútuo acordo, nos termos do art. 484-A da CLT, seriam devidas além das verbas acima elencadas, as seguintes verbas: metade da indenização do aviso prévio e metade da indenização do saldo do FGTS (art. 484-A, inciso I, alíneas “a” e “b”) e o levantamento de 80% do saldo do FGTS (art. 484, §1º da CLT), este último inaplicável ao caso em concreto.

Assim, concluímos que o enquadramento jurídico do PDV atribuído pela Petrobras não é o enquadramento mais adequado tendo em vista a legislação atual, devendo o mesmo ser enquadrado como rescisão contratual por mútuo acordo. E mais, o enquadramento atual – demissão a pedido do empregado - minimiza as vantagens que o empregado deveria ter ao aderir ao PDV.

### **III. Considerações finais.**

Considerando a análise das questões formuladas, nos parece que a redação do Regramento PDV 2019 propicia significativa margem de dúvidas a diversos de seus itens. Dúvidas estas que aumentam, muitas vezes, quando comparadas às respostas apresentadas pela empresa em sua intranet. E, ainda, existem itens cuja legalidade é bastante questionável.

Assim, acreditamos ser necessário um esclarecimento objetivo da companhia quanto às questões aqui apresentadas, razão pela qual sugerimos que seja feita uma consulta a Comissão Organizadora do PDV 2019, posto que o item 11.1.2 determina que esta Comissão Organizadora do PDV 2019 poderá decidir sobre questões omissas e/ou não identificadas no referido Regramento.

Outra opção, seria o ingresso com ação judicial, visando o esclarecimento destes pontos, em caráter de urgência, para que o empregado tenha clareza quanto aos seus direitos. Nesta ação judicial, poderia inclusive ser requerida a suspensão do PDV até a prestação judicial destes esclarecimentos, sendo necessário, contudo, ressaltar que não se pode assegurar que o Julgador formará sua convicção neste sentido.

Sendo o que nos cabia nesse momento, permanecemos a disposição para qualquer esclarecimento julgado necessário, inclusive, quanto a outras perguntas a serem esclarecidas.

Rio de Janeiro, 16 de maio de 2019.

Karina de Mendonça Lima  
OAB/RJ 133.475

Bruno Roberto Teodoro Barcia  
OAB/RJ 196.885

Jorge Bulcão Coelho  
OAB/RJ 80.962

Thaís Tostes Linhares  
OAB/RJ 220.279

Rafael Calazans Nogueira  
OAB/RJ 223.466



CNPJ: 33.652.355/0001-14  
www.sindipetro.org.br  
sindipetro-rj@sindipetro.org.br

