

A TRANSAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: BREVE ANÁLISE DOS DIREITOS FRANCÊS E BRASILEIRO

Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt*

INTRODUÇÃO

Apesar de legalmente disciplinada, a transação, especialmente a extrajudicial, ainda constitui fonte de muitos conflitos no direito laboral. É freqüente uma parte se sentir posteriormente prejudicada, levando-a a agir em Justiça na busca de seus interesses. Os Tribunais do Trabalho, na França e no Brasil, têm sido chamados a proferir decisões a respeito, nos muitos casos postos à sua apreciação.

Se a jurisprudência tem um desempenho essencial na definição dos contornos jurídicos do instituto, é porque a discussão contenciosa existente a respeito das transações é importante o suficiente a justificar o pronunciamento da máquina judiciária. E isso, mesmo que a finalidade principal da transação seja justamente de evitar uma lide futura...

Com efeito, no Brasil, disseminou-se o número de demandas, envolvendo análise de transações celebradas quando de adesões a Programas de Demissões Voluntárias, os famosos PDV. Por outro lado, na França, as demandas não são menos complexas, apesar de não ser possível a celebração de transações que ponham fim ao contrato... Nesse trabalho, cuidaremos de analisar mais a situação francesa, com algumas incursões no direito brasileiro, já mais conhecido.

O Código do Trabalho francês, a exemplo da nossa CLT, não traz qualquer disposição sobre a transação. A matéria continua, pois, regida pelo Código Civil, que, em seu artigo 2044, define a transação como sendo o “contrato através do qual as partes terminam um litígio existente ou previnem um litígio a existir”¹.

Antes de tudo, portanto, a transação constitui-se em um acordo de vontades. No direito do trabalho francês, ela é admissível, ainda que alguns autores expressem alguma reserva em relação ao instituto. Em compensação, ela é adaptada pela jurisprudência e essas acomodações são devidas ao desequilíbrio existente na relação de trabalho. O papel dos Tribunais na matéria é, pois, extremamente importante.

Em direito do trabalho, o acordo de vontades é estabelecido entre empregado e empregador. Com efeito, à época da ruptura do contrato de trabalho, podem surgir certas dificuldades, o que pode justificar a conclusão de um contrato que teria por meta extinguir uma divergência existente ou a existir. Em outras palavras, extinguir um litígio efetivo ou em potencial.

Em geral, a transação, nessas hipóteses, cuida das conseqüências pecuniárias da ruptura. Por exemplo, ela pode dispor sobre o saldo de salários, sobre as férias, sobre o cálculo da indenização por tempo de serviço, ou ainda sobre a própria legitimidade da dispensa.

* A autora é Juíza do Trabalho em Minas Gerais, Professora da UNA em Belo Horizonte, Especialista em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Universidade *Panthéon-Assas* (Paris 2), na França, e Diplomada em Estudos Aprofundados (DEA) em Direito Social, ano 1999-2000, na mesma Universidade.

¹ No original: «*contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître.*»

O objetivo é, sempre, de evitar um processo contencioso, onde a álea e a lentidão imperam. A transação extrajudicial teria, ainda, uma vantagem adicional: garantiria aos seus signatários uma relativa discricção quanto ao seu conteúdo, tendo em vista, por exemplo, que certas negociações podem envolver altas somas em dinheiro ou alguma cláusula de não-concorrência ou de exclusividade.

Em direito francês, é preciso, todavia, diferenciar transação de rescisões negociadas e, também, de renúncia. Um dos fatores que a diferenciam dessa última é que, na renúncia, o ato do empregado é unilateral.

Mas as principais distinções da atualidade jurídica francesa são com relação ao recibo final de quitação e à resilição amigável. A respeito, sugerimos um passar d'olhos no quadro comparativo que acompanha o presente, ao final. No direito brasileiro, desde já, adiantamos que é realmente preciso distinguir, para que se evitem confusões, a transação do recibo para quitação total do contrato de trabalho, que se convencionou chamar TRCT. Apesar de parecer meramente acadêmica, essa distinção é extremamente importante para apreciação de casos de ruptura contratual baseada em transação (o que ainda é, em tese, admissível no direito nacional).

Assim é que, além de terem fundamento legal diverso - o TRCT vem disciplinado no art. 477 da CLT, enquanto que a transação está regulada pelos arts. 1025 e segs. do Código Civil - , o TRCT constitui ato unilateral, onde não há negociação, enquanto que a transação, por definição, é um ato bilateral, um contrato. Conseqüentemente, o TRCT não comporta condições, ao passo que a transação pode contê-las... Mais ainda: o efeito principal do TRCT é a liberação quanto aos valores quitados, enquanto que o da transação é o de produzir efeito de coisa julgada (art. 1030 do Código Civil). Conseqüentemente, a transação em virtude de adesão a plano de demissão voluntária (PDV), por exemplo, não se submete às mesmas normas que regem o TRCT. E, nesse passo, não há falar em aplicação do En. n. 330/TST em tais hipóteses, onde o que se questiona, em geral, não é a validade da quitação outorgada no TRCT, mas a validade da transação celebrada antes da homologação do TRCT perante o Sindicato da categoria profissional.

Obviamente, em caso de litígio envolvendo a qualificação do ato, os Tribunais não estarão adstritos ao nome dado pelas partes: eles poderão re-qualificar o ato. Uma "ruptura amigável" poderá, assim, ser re-qualificada em transação. E uma transação poderá ter sua nulidade declarada, se não obedecer a algumas formalidades.

Em direito francês, existem algumas condições de validade da transação, as quais estudaremos na primeira parte deste trabalho (I). Depois, iremos analisar os seus efeitos (II).

I - CONDIÇÕES DE VALIDADE DA TRANSAÇÃO NO DIREITO FRANCÊS

Para ser válida, a transação deverá preencher condições de forma (A) e de fundo (B).

A - As condições de forma

Existem condições de forma de direito comum (1) e específicas ao direito do trabalho (2). Já que é um contrato, a transação é, em princípio, submetida ao direito civil das obrigações.

1) As condições de forma de direito comum

É preciso haver um documento escrito. Com efeito, a transação é considerada um *acte sous seing privé* (art. 1325 do Código Civil) e, deverá, então, ser escrita e assinada. Mas o Código Civil também é expresso em estabelecer, no seu art. 2044, parte final, que “este contrato deverá ser redigido por escrito”.

Essa exigência não é, porém, *ad solemnitatem* (para a validade do ato: não é em si uma condição de validade), mas *ad probationem* (em vista da prova do ato). Seu objetivo é que as partes conheçam, com precisão, os termos de seu compromisso e a amplitude das concessões feitas.

O escrito pode ser registrado e, nesse caso, terá uma data certa para valer contra terceiros. De outro lado, poderá conter indicações, por exemplo:

- . sobre o destino de algumas obrigações consecutivas à ruptura do contrato (exemplo do cumprimento do aviso prévio ou da manutenção ou supressão de uma cláusula de não-concorrência);
- . sobre o montante pago a título de execução e da ruptura do contrato de trabalho, o que dispensará a confecção de um recibo de quitação final;
- . sobre a estipulação de uma pena em caso de inadimplemento (art. 2047 do Código Civil), o que é, aliás, recomendável à vista do caráter incitativo ao cumprimento da obrigação.

Finalmente, a respeito do conteúdo do escrito, a transação deve fazer menção à decisão das partes de renunciar a toda instância ou ação judiciária.

Para ser ainda válido, o escrito deve obedecer a duas formalidades: a assinatura e o número de originais. Quanto à segunda, existe previsão legal a respeito (art. 1325), estipulando que o número de originais deve ser igual ao número de partes com interesses distintos e que cada original deve conter a menção do número de originais que foram feitos².

Para a assinatura, o empregador pode ser representado, por exemplo, pelo Diretor de Recursos Humanos³, ainda que ele não tenha mandato expresso ou que ele aja em abuso de poder. Isso porque o empregado poderia legitimamente acreditar que o Sr. X agia na qualidade de mandatário da sociedade. É a aplicação do velho princípio da teoria da aparência.

Segundo uma decisão da Corte de Apelação de *Douai*, as duas partes poderão, também, ser representadas por um único advogado mandatário...

Mas a regra geral da existência do documento escrito sofre uma atenuação. A jurisprudência vem admitindo outros modos de prova para a transação, mesmo porque a exigência dele é apenas *ad probationem*⁴. Tudo o que é preciso é um começo de prova por escrito, que poderá ser complementado por testemunhas,

² A Corte de Cassação, em uma decisão de 19 de março de 1991, decidiu, porém, que o número de originais não é um requisito de validade da transação.

³ É o que decidiu a Corte de Cassação, na decisão de 12 de julho de 1995.

⁴ Exemplo: decidiu a Corte de Cassação, em 18 de março de 1986: “o escrito não constitui uma condição de validade da transação, mas só um modo de prova”.

presunções⁵. Nesse caso, faz-se remissão ao direito comum das provas (arts. 1341 e segs. do CC). E nem seria preciso acrescentar que, nessa hipótese, o ônus da prova incumbe a quem quer se prevalecer da transação.

Em todo o caso, ajudam a provar a transação: a menção de concessões recíprocas, a menção “bom para transação”, a menção “lida e aprovada”.

A título de exemplo da atenuação do princípio do escrito formal, há decisões aceitando uma transação por correspondência entre as partes ou uma transação onde houve aceitação, sem ressalva, de um cheque depois de conversas e concessões recíprocas⁶.

2) As condições de forma de direito do trabalho

Neste tópico, as condições são, todas, impostas pela jurisprudência, com o objetivo de proteger o empregado.

A primeira delas é a data da conclusão. A respeito, o entendimento da Corte de Cassação francesa evoluiu. Havia uma jurisprudência tradicional, no sentido de admitir a transação mesmo no curso de um contrato de trabalho. A justificativa era que o contrato de trabalho, sendo de execução sucessiva, é sujeito a incessantes, talvez necessárias adaptações.

A transação poderia, então, dispor sobre uma modificação do contrato de trabalho, fonte de controvérsia. Celebrada a transação, o contrato de trabalho prosseguiria normalmente. Um exemplo concreto pode ser encontrado na decisão exarada pela Corte de Cassação, em 28 de outubro de 1992, onde era admitida uma transação antes da notificação da dispensa⁷.

Atualmente, porém, a posição da Corte de Cassação é bem diferente. Desde uma firme decisão de 29 de maio de 1996, que o “TST francês” reiterou várias vezes, “a transação, uma vez que tem por objeto colocar fim ao litígio resultante de uma dispensa, só pode ser validamente concluída depois que a ruptura for definitiva⁸”.

Assim, a transação válida é aquela que é celebrada após o fim do contrato, ou seja, regra geral, após a dação do aviso prévio ao empregado⁹ ou ao empregador¹⁰.

Deste modo, a transação não é um modo de extinção do contrato de trabalho, não podendo dispor sobre a questão da responsabilidade da ruptura, mas ela gere as consequências dela (geralmente pecuniárias).

⁵ O artigo 1347 do Código Civil estabelece o que seja um começo de prova por escrito: “um ato escrito, emanado daquele contra quem se faz o pedido, e que torna verossímil o fato alegado”.

⁶ Ver Cassação, 9 de março de 1978.

⁷ Essa decisão pode ser encontrada na Revista *Droit Social*, 1992, p. 1003.

⁸ No original: «*la transaction ayant pour objet de mettre fin au litige résultant d'un licenciement ne peut valablement être conclue qu'une fois la rupture intervenue et définitive.*»

⁹ Em direito francês, o aviso prévio ao empregado, para ser válido, deve ser dado por escrito. A carta de dispensa ou *lettre de licenciement* contém os motivos para a dispensa do empregado e fixa os limites de eventual litígio posterior a esse respeito. Quer dizer que, em hipótese de ação posterior perante o poder judiciário, o empregador não poderá argumentar com motivo não constante da carta de dispensa.

¹⁰ Para que o empregado seja considerado demissionário, em direito francês, ele deve manifestar uma vontade clara e inequívoca nesse sentido.

A ruptura, assim, será regida pelas regras aplicáveis a cada caso (dispensa sem justa causa, por justa causa, pedido de demissão, etc.). Se a ruptura do contrato envolve, por exemplo, a dispensa de um empregado estável, ela estará adstrita ao cumprimento das formalidades próprias a essa relação jurídica (no direito do trabalho francês, é preciso autorização do fiscal do trabalho).

Essa nova exigência de celebração da transação somente após o fim do contrato responde, em primeiro lugar, à preocupação de colocar as partes, o máximo possível, em um mesmo nível de igualdade, mesmo porque a maior parte da doutrina entende que a subordinação cessa com a extinção do contrato.

Mas o objetivo principal dessa nova exigência é, sem dúvida, facilitar aos Tribunais, em caso de litígio, a verificação da existência de concessões recíprocas, porque o motivo e as conseqüências da ruptura estarão, de início, estabelecidos.

Destarte, em caso de dispensa, por exemplo, a transação não pode ser concluída antes da recepção do aviso prévio por escrito (carta de dispensa). A respeito, a interpretação da Corte de Cassação não deixa dúvida: as partes só podem transigir depois que a dispensa for efetivada de forma definitiva, porque o litígio surge justamente da dispensa¹¹.

Conseqüentemente, as transações efetivadas no dia mesmo da dispensa ou ao término da entrevista de dispensa não mais são admitidas, ocorrendo nulidade. E nulos são até mesmo os acordos que têm o duplo objetivo de colocar fim ao contrato e estatuir sobre as conseqüências nascidas dessa ruptura¹².

A segunda condição de forma específica de direito do trabalho é a existência de um prazo de reflexão do empregado. A respeito, a jurisprudência coloca poucas exigências: é preciso apenas que ele exista. Mas sua importância pode variar segundo a gravidade dos fatos de que o empregado seja acusado e seu nível de qualificação.

Em todo o caso, a precipitação não é aconselhada: já foi decidido que a simultaneidade de dois atos, entrega da carta de dispensa mais transação, pode levar à conclusão de que o ato foi assinado sob coação, sem que o empregado tenha tido o menor prazo de reflexão¹³.

B - As condições de fundo

Para a validade das transações, existem condições de fundo que são comuns a todos os contratos (1) e outras específicas à transação (2).

1) As condições de fundo comuns a todos os contratos

O consentimento das partes constitui elemento essencial às transações.

Esse consentimento deve existir e ser destituído de vícios. É o que dispõe o art. 1108 do Código Civil: “a transação supõe a existência de um consentimento não viciado”. E a jurisprudência faz coro: o consentimento deve ser “dado livremente e em pleno conhecimento de causa¹⁴”. Enfim, para celebrar uma transação, o empregado deve estar “são de espírito” (art. 489 do Código Civil).

¹¹ *Cass. Sociale*, 15 de janeiro de 1997.

¹² *Ver*, a respeito, *Cass. Chambre Mixte*, 12 de fevereiro de 1999.

¹³ Corte de Apelação de Paris, 5 de fevereiro de 1997.

¹⁴ *Cass. Soc.*, 21 de janeiro de 1972.

Assim, se, por exemplo, o empregado sofre de problemas mentais no momento da assinatura, a transação poderá ser anulada. Os Tribunais, no entanto, têm tido uma apreciação um tanto quanto restrita da noção de problema mental, que raramente é reconhecida. Nesse passo, já se decidiu que um empregado consumidor de antidepressivos ou de tranqüilizantes não sofre alteração de suas faculdades mentais no momento da assinatura (*Cour d'Appel de Orleans*, 13 de dezembro de 1990).

Por outro lado, já houve entendimento no sentido de que o empregado que não sabia ler o francês não compreendeu o significado e as conseqüências de uma transação que ele tinha assinado. Aqui, questionou-se a respeito da própria existência do consentimento e a transação foi declarada nula¹⁵.

Ao lado da existência do consentimento, é cediço que ele não pode ser viciado. Em direito francês, a transação pode ser anulada¹⁶, segundo o Código Civil (art. 2052), se contiver erro sobre a pessoa¹⁷ ou sobre o objeto, dolo¹⁸ ou violência (coação)¹⁹. Não existe previsão legal para anulação em caso de erro de direito²⁰ ou em caso de lesão²¹.

Mas, além do consentimento não viciado, o objeto da transação deve ser lícito. A Corte de Cassação já anulou uma transação por objeto ilícito, quando o ato visou desvirtuar a aplicação das regras de ordem pública que regiam determinado tipo de ruptura. No caso *sub judice*, o empregado assinara uma transação para prorrogação de seu contrato de experiência..., após o término do prazo inicialmente pactuado. Assim, considerou a Corte que, ao momento da transação, as partes já se encontravam sob a égide de um contrato por prazo indeterminado e que o objeto dela fora ilícito, porque tinha por escopo afastar a aplicação de norma de ordem pública²².

¹⁵ *Cass. Soc.*, 14 de janeiro de 1997.

¹⁶ Ver *infra*, sobre anulação (item II, A, 2, "c").

¹⁷ Ex.: erro sobre a verdadeira identidade do empregador, em virtude de sucessão de empregadores.

¹⁸ O Código Civil define o dolo em seu art. 1116: "O dolo é uma causa de nulidade da convenção quando as manobras praticadas por uma das partes são tais que, sem elas, a outra parte não teria contratado. Ele não se presume e deve ser provado." Assim, a Corte de Cassação já reconheceu a existência de dolo em uma ação em que ex-empregados tinham assinado uma transação baseados em uma informação errônea fornecida pelo empregador (decisão de 7 de junho de 1995). De outro lado, a mesma Corte já reconheceu que as mentiras pregadas por um empregado não eram suficientes a anular a transação. Para que tal ocorresse, o empregador deveria provar que, sem as mentiras invocadas, ele não teria assinado a transação (*Cass. Soc.*, 12 de fevereiro de 1997).

¹⁹ A violência (coação) é definida no art. 1112, como sendo o ato de uma natureza tal que a vítima dá o seu consentimento, sendo que ela não o faria em outra circunstância. A violência é, assim como o dolo, "determinante do consentimento". No meio profissional, a coação moral é a mais freqüente. A Corte de Cassação já teve oportunidade de se pronunciar no sentido de anular uma transação, porque o empregado tinha sido vítima de "pressões" exercidas pelo empregador (*Cass. Soc.*, 8 de março de 1995).

²⁰ Exemplo da celebração de uma transação, com ignorância sobre um "termo aditivo" à convenção coletiva de trabalho.

²¹ Se, por exemplo, o valor transacionado for muito baixo.

²² *Cass. Soc.*, 18 de junho de 1996.

2) As condições de fundo próprias à transação

A primeira delas é a existência de uma divergência (*res dubia*). Na ausência de uma situação litigiosa, não pode haver transação. Mas a lide não precisa vir consignada no ato. É apenas necessário que sua existência possa ser estabelecida²³.

E a outra condição de fundo é a necessidade de concessões recíprocas. Esse imperativo resulta de uma construção jurisprudencial. O “sacrifício mútuo” vai no sentido de que cada parte “renuncie” a parte de seu direito, qualquer que seja sua importância relativa²⁴. A Corte de Cassação não exige, assim, que as concessões sejam de igual importância. Não há nem mesmo necessidade que elas apresentem um certo equilíbrio²⁵.

Assim, já se validou uma transação onde o empregado, demissionário, renunciava ao seu direito de receber comissão, em troca da dispensa de cumprimento do aviso prévio²⁶.

Mas se as concessões de uma das partes são julgadas irrisórias, a transação é afastada, por inexistência de concessões recíprocas. Será assim anulada, por falta de concessões recíprocas, a transação na qual o empregado só tinha recebido uma soma representativa do total que ele, de qualquer forma, teria direito. A pergunta que se coloca, nesse caso, é: onde está a concessão do empregador? Mesmo as concessões de pouca importância podem ser julgadas inexistentes. O exemplo extraído da jurisprudência é o de um empregado que, dispensado de executar o aviso prévio decorrente de dispensa pelo empregador, não recebe uma indenização compensatória²⁷.

Aqui, compreende-se melhor o porquê de a Corte de Cassação ter mudado de posicionamento com relação à exigência da data de celebração da transação, que somente é válida quando assinada após a terminação contratual. Com efeito, somente quando a questão da imputabilidade (ou responsabilidade) da ruptura estiver definitivamente estabelecida é que se poderá verificar a existência de concessões recíprocas.

O certo é, porém, que o controle exercido pelos Tribunais com relação às transações é o menor e mais objetivo possível. Entendendo que a autonomia das partes deva ser preservada, ainda que com observância da ordem jurídica, a Câmara Social da Corte de Cassação exerce um controle limitado à observância da existência e da reciprocidade das concessões.

Assim, decidiu a Corte, em uma decisão exarada em 21 de maio de 1997, que, para determinar se as concessões são reais, o juiz pode verificar se o modo de terminação contratual corresponde aos fatos invocados na transação e vice-versa. Assim, por exemplo, se a ruptura se deu sem justa causa (e essa circunstância constou da “carta de dispensa”), não poderá o empregador concluir uma transação invocando uma justa causa do empregado. Da mesma forma, não poderá o empregador transigir a respeito de uma suposta falta do empregado, quando a dispensa ocorrer por motivo econômico.

²³ Cass. Soc., 19 de maio de 1986.

²⁴ Cass. Soc., 13 de maio de 1992.

²⁵ Veja-se, mais uma vez, que a lesão não constitui uma causa de nulidade da transação.

²⁶ Cass. Soc., 16 de outubro de 1996.

²⁷ Cass. Soc., 23 de abril de 1997.

A conclusão a que se chega é que o juiz poderá restituir a verdadeira qualificação aos fatos tais como eles foram relatados pelo empregador na carta de dispensa. Mas ele não pode examinar os elementos de fato e de prova, com a finalidade de decidir a causa da terminação contratual, mesmo porque a transação só intervém validamente após a ruptura.

Em uma decisão publicada em 21 de maio de 1997, a Corte de Cassação foi ainda mais além: o controle exercido pelo juiz não pode reformar a vontade das partes. No caso colocado ao seu exame, o empregado havia sido dispensado por justa causa, acusado de furto e, depois, celebrado uma transação. A Corte de Apelação, examinando elementos externos à “carta de dispensa”, afastou a justa causa, qualificando a ruptura de “sem justa causa” e tornando nula a transação. Levado o caso à apreciação da Corte de Cassação, ela reformou a decisão.

O juiz deve, pois, se contentar de verificar objetivamente se existe identidade de natureza e de qualificação entre os motivos enunciados pelo empregador na “carta de dispensa” e as concessões efetivadas na transação. Em outras palavras: uma vez que o empregado assina a transação, transigindo sobre suposta falta sua, não poderá, mais tarde, impugná-la, requerendo sua nulidade, ao fundamento de que não teria cometido a suposta falta... E isso porque a exata qualificação da ruptura condiciona a existência de concessões recíprocas. Com efeito, se a natureza ou a qualificação da ruptura são modificadas, a existência de concessões recíprocas poderá ser questionada.

Em compensação, se o juiz percebe a inexistência de concessões recíprocas, a transação é anulada e, aí, ele poderá examinar a relação jurídica em sua totalidade, inclusive quanto à regularidade de forma e de fundo da dispensa²⁸.

II - EFEITOS DA TRANSAÇÃO NO DIREITO FRANCÊS

Nesta segunda parte, procuraremos estudar a aplicação do princípio do efeito relativo dos contratos (A) e, depois, os efeitos da transação frente a terceiros (B).

A - Efeito entre as partes

O principal efeito da transação é o de autoridade de coisa julgada (1), mas esse princípio tem aplicação relativa, sofrendo algumas limitações (2).

1) A autoridade de coisa julgada

Esse princípio vem insculpido no art. 2052 do Código Civil francês: “as transações têm, entre as partes, autoridade de coisa julgada em último grau²⁹”. O mesmo princípio foi adotado pelo direito pátrio (art. 1030 do Código Civil brasileiro). Isso quer dizer que o efeito é ainda mais importante que o de *pacta sunt servanda*, ou da força obrigatória dos contratos, porque ele atribui à transação o mesmo efeito de uma sentença transitada em julgado. Em outras palavras: a divergência resolvida pela transação não pode ser examinada pelo juiz.

²⁸ Cass. Soc., 27 de fevereiro de 1996 e 9 de janeiro de 1996.

²⁹ No original: «*Les transactions ont, entre les parties, l'autorité de chose jugée en dernier ressort.*»

Para que esse princípio seja aplicado, todavia, é preciso que haja a presença de três condições, quando de uma demanda em justiça. São elas:

- . a tríplex identidade (causa de pedir, objeto e partes);
- . a exceção de transação deve ser argüida por uma das partes, porque ela não é de ordem pública e o juiz não pode conhecê-la de ofício;
- . a transação deve ser válida.

Se a transação é concluída antes do ajuizamento de uma ação, ela impedirá o prosseguimento dessa última³⁰ e poderá expôr o autor ao pagamento de perdas e danos por má-fé.

Um exemplo freqüente disso é o que resulta da utilização de termos amplos no contrato de transação, o que dá origem às chamadas transações forfatárias. Se, por exemplo, as partes mencionam a vontade de resolver “definitivamente todas as contas sem exceção que possam existir entre elas” ou “todo litígio suscetível de se originar da execução e da ruptura do contrato de trabalho” ou ainda a vontade de pagar uma indenização “a título de transação”, as demandas do empregado serão fadadas ao insucesso.

Em uma decisão de sua Assembléia plenária, a Corte de Cassação, em 4 de julho de 1997, se manifestou no sentido de que uma transação forfatária celebrada anteriormente impediria o deferimento de outro direito posteriormente pleiteado. No caso específico, a divergência anterior versava sobre a cláusula de não-concorrência, enquanto que a ação posterior cuidava de gratificação de produtividade.

Já as transações concluídas depois do ajuizamento de uma ação consubstanciam a missão conciliadora no processo do trabalho (art. R. 156-13 do Código do Trabalho). A transação pode intervir em todas as fases do processo e as partes são fortemente estimuladas a se conciliar. Quando tal ocorre, a transação enseja a extinção do processo (art. 384 do Novo Código de Processo Civil).

Finalmente, as transações celebradas após a decisão definitiva são válidas, desde que as partes tenham tido conhecimento dessa decisão (art. 2056 do Código Civil).

2) Os limites à autoridade de coisa julgada

O princípio da autoridade de coisa julgada encontra limitações em três casos:

a) a aplicação restrita da coisa julgada: significa dizer que a coisa julgada é limitada pelo objeto da transação. É o próprio Código Civil quem dispõe acerca do perímetro da transação: “as transações se limitam pelo seu objeto: a renúncia que é feita a todos os direitos, ações e pretensões só abrange o que é relativo à divergência que lhe deu causa” (art. 2048). E, em seguida: “as transações resolvem apenas as divergências que a originaram, seja que as partes tenham manifestado sua intenção por expressões especiais ou gerais, seja que se possa deduzir essa intenção de um comportamento necessário do que tenha sido acordado” (art. 2049).

³⁰ Cass. Soc., 9 de março de 1978 e art. 122 do Novo Código de Processo Civil francês.

No caso das transações forfatárias, entende-se que foram vislumbrados todos os litígios suscetíveis de existência entre as partes e, então, todos eles foram abrangidos pela transação, constituindo o próprio objeto dela. Tirante, porém, essa hipótese, a interpretação do objeto da transação é restritiva: a transação somente dispõe sobre os pontos vislumbrados pelas partes, o que exige menção explícita ou implícita. Esta é a razão pela qual a transação deve transcrever, tanto quanto possível, a amplitude e as particularidades do litígio que as partes tiveram vontade de terminar.

Os elementos não incluídos na transação e que foram objeto de um acordo prévio não são afetados por ela. Da mesma forma, os pontos excluídos podem ser objeto de uma ação em justiça, mesmo porque a renúncia de direitos não é presumida. Veja-se, a respeito, o entendimento seguido pela decisão de 12 de outubro de 1999: uma cláusula de não-concorrência estava prevista no contrato. Após, foi concluída uma transação, sem mencionar a referida cláusula. A Corte de Cassação concluiu que as partes ainda estavam vinculadas pela cláusula anteriormente pactuada.

Do mesmo modo, a Corte estatuiu que não é possível renúncia a um direito futuro e eventual. Exemplo: se foi pactuada uma cláusula de prioridade de readmissão, o empregado a ela não pode renunciar, pois se trata de um direito eventual e futuro (*Cass. Soc.*, 14 de maio de 1997).

Mas, além da interpretação restrita do objeto da transação, há outros limites à autoridade da coisa julgada.

b) a resolução judiciária da transação: trata-se do pedido que o credor faz ao juiz de restituir seus direitos primitivos, em caso de inexecução das obrigações transacionais pela outra parte. A resolução da transação é admitida pela Corte de Cassação desde uma decisão de 7 de junho de 1989. Conseqüentemente, em caso de inexecução da transação, a resolução permite ao credor de voltar à situação anterior, como se jamais tivesse havido transação.

Todavia o mais freqüente é a resolução da obrigação em perdas e danos, com apoio no art. 1142 do Código Civil: “toda obrigação de fazer ou de não fazer se resolve em perdas e danos, em caso de inexecução por parte do devedor”. Um exemplo, extraído da jurisprudência, ilustra bem a situação: as partes celebraram uma transação contendo uma cláusula de não-concorrência, que proibia o empregado, durante 3 anos, de trabalhar para uma empresa concorrente; havia, também, previsão de uma cláusula penal, caso o empregado descumprisse essa obrigação; o empregado não respeitou a cláusula; o empregador ajuizou uma ação trabalhista, para, em primeiro lugar, pedir a constatação da violação da cláusula pelo empregado e, em seguida, para obter o pagamento da indenização contratual (cláusula penal) prevista para o caso; a Corte de Cassação deu ganho de causa ao empregador (*Cass. Soc.*, 13 de maio de 1992).

Estudaremos, finalmente, o último limite ao princípio da autoridade da coisa julgada: a anulação da transação.

c) a anulação pode ter lugar em duas hipóteses: por desrespeito às condições de validade (ex.: data da conclusão) ou ainda por vício de consentimento (ex.: coação, dolo).

Cabe, aqui, apenas recordar o que já foi dito acima no sentido de que a anulação é excluída nos casos de erro de direito ou de lesão (art. 2052 do Código Civil).

B - Efeitos frente a terceiros

1) Os efeitos frente ao seguro-desemprego

Uma vez que a transação intervém após a ruptura do contrato, e se essa se der por ato do empregador, sem falta do empregado, ela não produz qualquer efeito sobre o direito do empregado ao recebimento das parcelas do seguro-desemprego.

Mas o montante da transação pode contribuir para aumentar o prazo de carência para o recebimento do benefício. De acordo com o ordenamento jurídico do benefício, o prazo de carência é diretamente proporcional ao valor da indenização de ruptura, quando ela é maior à legalmente prevista. Nesse caso, a entidade pagadora do benefício terá motivo para adiar a data de pagamento da primeira parcela.

2) Os efeitos frente à previdência social

O pagamento de contribuições para a previdência social depende da natureza de cada verba paga quando da ruptura do contrato de trabalho. Se elas têm natureza salarial³¹, serão sujeitas à contribuição. Se, ao contrário, elas possuem natureza de “perdas e danos” (natureza indenizatória), serão isentas de contribuição. Estão nesse último caso as indenizações de dispensa, equivalentes ao nosso FGTS + 40%. Mais recentemente, a Corte de Cassação também decidiu que algumas somas não estão sujeitas à contribuição para a previdência social, como, por exemplo, o valor que exceder as indenizações legais ou convencionais de dispensa e pago a título de transação.

3) Os efeitos frente à administração fiscal

A indenização de ruptura, destinada a compensar a perda do emprego, é dispensada de pagamento de imposto de renda na fonte. Por outro lado, as somas suplementares pagas quando da ruptura do contrato de trabalho são, em princípio, submetidas ao pagamento do imposto, salvo se elas têm por escopo a reparação de um outro prejuízo.

Em geral, a administração fiscal também leva em consideração critérios subjetivos, como, por exemplo, a idade do empregado e seu tempo de trabalho para a empresa.

CONCLUSÃO

³¹ Em direito francês, as indenizações do aviso prévio e das férias têm natureza salarial... tanto para fins de previdência social, quanto para fins de pagamento de imposto de renda.

Utilizada com critério e com observância das normas jurídicas e da orientação jurisprudencial a respeito, a transação pode ser um poderoso instrumento na luta contra a prevenção de litígios, especialmente, como são o caso francês e brasileiro, diante da adoção do princípio da autoridade da coisa julgada.

A jurisprudência brasileira, talvez mais consciente do importante papel que pode desempenhar a transação no direito do trabalho nacional, vem prestigiando certos negócios jurídicos celebrados nessa linha. A respeito, observamos algumas decisões, especialmente a respeito de transações advindas de adesões a PDV. De modo geral, a adesão a algum plano de incentivo à demissão voluntária fornece alguns “benefícios adicionais” aos empregados demissionários, tais como manutenção do seguro saúde por alguns meses após a extinção do contrato ou ainda a participação gratuita em palestras e em cursos oferecidos para os interessados em “abrir o seu próprio negócio”. Mas a principal vantagem da adesão é, em regra, o recebimento de uma indenização, a cujo pagamento a empregadora não estaria obrigada, em condições normais de dispensa sem justa causa. Essa indenização é de valor variável, mas, em certos casos, chega a corresponder a 60% ou a 70% do montante bruto constante dos TRCT.

Assim, através da adesão do empregado ao Programa, estará ele em condições de receber, além das verbas resilitórias de caráter obrigatório, uma indenização de caráter não obrigatório, calculada em função de alguns fatores, por exemplo, da remuneração e do tempo de serviço na empresa. Quanto maior o tempo, maior o valor da indenização, que pode alcançar cifras entre R\$10.000,00 e R\$20.000,00, como já vimos.

Normalmente, no Termo de Adesão ao PDV ou na norma interna que criou o Plano ou Programa de Demissão Voluntária, a empregadora faz constar a cláusula de que, uma vez manifestada a vontade de aderir ao Programa, o empregado outorgará, por ocasião do recebimento do valor transacionado, plena e geral quitação pelas parcelas recebidas e pelo extinto contrato de trabalho.

Se assim for, poderá ficar difícil ao empregado alegar desconhecimento da amplitude da quitação que estava outorgando à sua empregadora. Vejamos o seguinte aresto, que o TRT/3ª Região, em Acórdão da lavra do JUIZ ANTÔNIO ÁLVARES DA SILVA, fez publicar:

“PLANO DE INCENTIVO À DEMISSÃO - ADESÃO - TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL VÁLIDA. Declaração de vontade válida e expressa sem vícios, externada conscientemente por pessoa física capaz, é instrumento jurídico válido para criar, modificar ou extinguir obrigações. Deixar de considerá-la em sua eficácia desestabiliza a ordem jurídica e retira do Direito a segurança e seriedade que deve imprimir às relações sociais. O trabalhador maior e capaz é cidadão como outro qualquer que tem responsabilidade pela vontade que emite nos negócios jurídicos de que participa, só podendo o Direito invalidá-la quando se desnatura por vício, temor reverencial ou excessiva subordinação econômica. No caso da reclamada, trata-se de trabalhadores esclarecidos que participam de plano voluntário de demissão, cuja aderência provém de livre opção, seguida de obrigatórias ponderações e reflexões que a natureza do ato exige. A proteção que o Processo do Trabalho defere ao trabalhador

não pode chegar ao ponto de assemelhar-se à tutela ou curatela, em que a vontade do representado se faz pelo representante. Se assim se agir, nunca haverá maturidade do trabalhador nem respeito e seriedade às suas declarações, pois ficará submetido a um processo de alienação permanente que não lhe permitirá jamais transformar-se num cidadão consciente e plenamente capaz.” (“MG”, 12 de maio de 2001, p. 14)

Por sua vez, em uma decisão publicada no DJ de 24.11.2000, o TST, através da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, decidiu, em Acórdão da lavra do MINISTRO CARLOS ALBERTO REIS DE PAULA, que

“ADESÃO AO PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA - QUITAÇÃO - EFEITOS. Celebrada transação dessa ordem, que pressupõe concessões recíprocas, não cabe cogitar de créditos ou de débitos remanescentes. Desse modo, a existência de transação válida efetuada entre as partes tem como consequência a quitação de todas as parcelas trabalhistas. Embargos não conhecidos.”

Em seu voto, assim se posicionou o Ex.^{mo} Ministro Relator:

“Conseqüentemente, não se pode pinçar apenas parte da avença, uma vez que a transação pressupõe a ocorrência de concessões recíprocas, que devem ser mantidas na sua integralidade, sob pena de quebra do equilíbrio de interesses que levou as partes a aceitarem o estipulado. Assim, celebrada a transação, não cabe cogitar de créditos ou de débitos remanescentes. Ressalte-se, ainda, que houve assistência sindical à rescisão, o que afasta qualquer suspeita a propósito de vício de consentimento. Destarte, a existência de transação válida efetuada entre as partes tem como consequência a quitação de todas as parcelas trabalhistas, inclusive aquelas constantes da sentença de origem.

A propósito, cabe reportarmo-nos aos seguintes precedentes:

PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA - ADESÃO. Ao aderir ao PDV (Plano de Demissão Voluntária), o Reclamante não transacionou direitos irrenunciáveis, vez que recebeu e deu quitação de todas as verbas rescisórias. (TST-RR-468371/98 - Rel. Juiz Convocado Ricardo Mac Donald Ghisi, DJ 13.10.99)

TRANSAÇÃO. PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. EFEITOS. A transação, na sua bilateralidade, pressupõe concessões recíprocas e extingue obrigações certas e questionáveis. O ato, por sua força quitatória, não permite questionamentos a respeito de obrigações anteriores à sua celebração. (TST-RR-446514/98 - Rel. Juiz Convocado Darcy Carlos Mahle, DJ 13.10.99).”

Por sua vez, o Juiz Darcy Carlos Mahle, no Acórdão citado, assim se manifestou:

“Conforme restou consignado na decisão recorrida, a transação decorrente da adesão ao Plano de Demissão Voluntária deu ao Banco a certeza de cumprimento de todas as obrigações relacionadas com o contrato de trabalho. O professor Arnaldo Sússekind, no tocante ao tema em discussão, leciona: ‘Mas a transação [...] corresponde a ato bilateral, mediante concessões recíprocas, extingue obrigações questionáveis (*res dubia*). Não se confunde, pois, com mera quitação de verbas indubitavelmente exigíveis ao ensejo da terminação do contrato de trabalho’. (In: *Instituições de Direito do Trabalho*, 15ª ed. atual., São Paulo, Editora LTr, 1995, pp. 219-220) Depreende-se desse ensinamento que a ocorrência de transação entre as partes extingue a obrigação com relação a títulos antes exigíveis, bem como daqueles passíveis de questionamento, em virtude de concessões recíprocas.

A intenção da Recorrente, ao implantar o Plano de Demissão Voluntária, foi beneficiar àqueles que a ele aderissem com o pagamento de valor superior ao que seria realmente devido no caso de rescisão de contrato sem justa causa. Celebrada transação dessa ordem, que pressupõe recíprocas concessões, não cabe cogitar de créditos ou de débitos remanescentes. Desse modo, a existência de transação válida efetuada entre as partes tem como consequência a quitação de todas as parcelas trabalhistas, inclusive aquelas constantes da sentença de origem”.

Apesar do efeito prático e útil da transação, a discussão contenciosa ainda é muito utilizada. Esse recurso à jurisdição se justifica por diversas razões. Talvez uma das explicações seja a diminuição da importância do recibo de quitação total ou da ruptura do contrato de trabalho em termos amigáveis. Mas, sem dúvida, a frequência de práticas fraudulentas muito contribui para o aparecimento de divergências posteriores à assinatura da transação.

Nesse passo, os conflitos fictícios podem ser a origem de muita controvérsia. De um lado, empregadores que querem diminuir o número de empregados, praticando a *dégraissage* (= emagrecimento) da empresa. De outro, alguns empregados desejosos de sair mais cedo da empresa, algumas vezes sem correr o risco de uma justa causa. A transação parece ser, nesses casos, a solução mais fácil para afastar a aplicação das regras imperativas ligadas à ruptura contratual...

BIBLIOGRAFIA

- 1) *Code Civil e Code du Travail* - DALLOZ 2000.
- 2) *CLT* - LTr 2001.
- 3) DELPLANCKE, Christian; LASCHON, Pierre (*sous la direction de TEYSSIÉ, Bernard*). *Les Départs Négociés. Litec, collection Pratique sociale*, 1993, 277 p.
- 4) JAVILLIER, Jean-Claude. *Droit du Travail. LGDJ, 6^{ème} édition*, pp. 293-295.
- 5) LYON-CAEN, Gérard; PÉLISSIER, Jean; SUPIOT, Alain. *Droit du Travail. Précis Dalloz, 19^{ème} édition*, 1998, pp. 517-521.
- 6) MAZAUD, Antoine. *Droit du Travail. Monchrestien*, 1998, pp. 335-338.
- 7) NEGRÃO, Theotônio. *Código Civil e Legislação Civil em Vigor*, Saraiva, 20ª edição, atualizada até 09.01.2001.

- 8) RAY, Jean-Emmanuel. *Droit du Travail, Droit Vivant*. Ed. Liaisons, 8^{ème} édition, 1999-2000, pp. 268-271.

BREVES QUADROS COMPARATIVOS

	RECIBO PARA QUITAÇÃO TOTAL	TRANSAÇÃO
Fundamento legal	Art. L. 122-17 do Código do Trabalho	Art. 2044 do Código Civil
Tipo de ato	Unilateral = não há negociação	Bilateral = é um contrato
Conteúdo	Não comporta condições	Pode conter condições; aliás, pode conter obrig. variadas (ex.: cláusula de não-concorrência ao empregador durante um certo tempo)
Objetivo	Quitação das contas entre empregado e empregador	Resolver uma divergência
Efeito principal	Liberatório condicional: somente produz efeito liberatório após a expiração do prazo de 2 meses sem denúncia. A partir daí, nenhuma contestação do montante das somas não é mais admitida	Autoridade de coisa julgada = não comporta denúncia; portanto, não existe recurso contra o que foi ajustado
Amplitude do efeito	Efeito liberatório que aproveita apenas o empregador	A quitação pode ser recíproca
Conseqüência da utilização de termos genéricos	“não pode significar renúncia do empregado ao direito de contestar o fundamento de sua dispensa” (Cass. Soc., 9 de dezembro de 1998)	Vale renúncia a “todas as reclamações de qualquer natureza, tanto com relação à execução, quanto à ruptura do contrato de trabalho” (Cass. Assembléia plenária, 4 de julho de 1997)
Relação	Não suprime a possibilidade de uma transação (Cass., 18 de maio de 1953)	Pode dispensar a confecção de um recibo de quitação total

Mas: distinção na prática não é sempre fácil - importância da interpretação do juiz - prudência quando da redação do documento.

Conclusão: objetivos, condições de validade e efeitos diferentes.

	RESILIÇÃO AMIGÁVEL (RUPTURA NEGOCIADA) = de comum acordo	TRANSAÇÃO
Fundamento legal	Art. 1134, Código Civil (<i>mutuus dissensus</i>)	Art. 2044 do Código Civil
Definição	Modo de ruptura do contrato de trabalho	Não é um modo de ruptura do contrato de trabalho; mas uma maneira de resolver de forma definitiva e irrevogável as conseqüências de uma ruptura já efetivada
Tipo de ato	Constitutivo: modifica o estado de direito anterior (cria uma situação nova)	Declaratório
Exemplo de condições de validade	Consulta às instâncias de representação de pessoal, para a resilição amigável por motivo econômico	Concessões recíprocas
Tipo de ruptura	Consentimento mútuo: a ruptura é de comum acordo	Pode concernir todos os tipos de ruptura (dispensa, demissão, resilição amigável, aposentadoria, etc.)
Objetivo	Poupar as partes de provar a responsabilidade da ruptura	Colocar fim a uma divergência existente ou prevenir uma divergência por existir
Efeito principal	Força obrigatória	Autoridade de coisa julgada (evita qualquer questionamento, segundo os termos do contrato)
Reconhecimento da validade pelos Tribunais	Mais tardia (<i>Cass. Soc.</i> , 17 de fevereiro de 1988)	Bem cedo (<i>Cass.</i> , 18 de maio de 1953)