

PLANO DE DEMISSÃO OU DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO: NATUREZA INDIVIDUAL OU COLETIVA?

MARIA CECÍLIA FERNANDES ÁLVARES LEITE(*)

Dentro do sistema jurídico-trabalhista brasileiro não se encontra, quer sob a ótica legislativa ou doutrinária, a disciplina, preventiva ou reparadora, concernente a demissões coletivas.

Ainda se organizados os trabalhadores sob feição partidária e assim representados, de forma expressiva, no Parlamento, não se tem concretamente exteriorizada a cura em se proceder a este regramento, traduzido o controle público, diante do desemprego em massa, em políticas securitárias de dimensão mínima, como o seguro-desemprego, por exemplo, ou o programa de renda mínima, visando muito mais à reparação — precária — da lesão, que a evitá-la ou a dificultar-lhe a ocorrência.

Dessa forma, dentre as inúmeras alterações que o novo perfil das relações capital-trabalho vem apresentando, ressalta, entre nós, o cruel sobressalto imposto à organização social pelas demissões em massa, sem a correspondente prevenção ou ordenamento legal de apoio ou reparação.

Em 1996, diante exatamente desse quadro que se revelava allitivo, realizou-se no Brasil, por três dias, no final de agosto, por iniciativa da CEBRAP, sediado na FUNDAP, um Seminário Internacional, cujo tema foi: *Globalização, Reestruturação e Transformação nas Relações Capital-Trabalho no Complexo Automobilístico*.

O núcleo desse estudo, estreitado no complexo automobilístico, sugeria a disposição de dissecar o segmento profissional da economia produtiva do país que — ao longo das décadas anteriores, a partir de 1970 — mais benefícios havia conquistado na área trabalhista e dissecá-lo, no momento daquela análise, sob a ótica das transformações das próprias vias produtivas. Foi o Congresso organizado e desenvolvido por cientistas sociais como *Paul Singer, Francisco de Oliveira, Luiz Gonzaga Belluzo, Paulo Nogueira Batista Jr., Rui Quadro de Carvalho*, entre representantes de Órgãos e Universidades Internacionais.

(*) Juíza Togada do TRT/15ª Região.

Fê-lo mediante o quadramento — neste lapso recente da nossa história — das reações e instrumentos com que se houve o sindicalismo para coibir ou atenuar os efeitos da modernização industrial, primordialmente calcada na redução de despesas pelo enxugamento de quadros e demissões coletivas.

É importante registrar que esses cientistas políticos apontavam o programa de demissão voluntária como um ato passível de reconhecimento da participação profissional em procedimentos decisórios.

Vale dizer, na adesão do trabalhador à proposta patronal, poder-se-ia reconhecer sua incorporação no procedimento decisório demissional, e sua participação, já não de todo passiva, apartaria o ato demissional da sua característica eminentemente potestativa, de todo unilateral, e, nesse cunho coletivo, lhe conferiria nuances participatórias.

Neste quadro, apontavam também as Câmaras Setoriais como parte de um novo padrão de ação sindical, representando um novo arranjo das classes sociais, uma espécie de democratização a nível trabalhista, articulada pelo governo. Todos os participantes brasileiros desse Congresso viam nas Câmaras Setoriais uma experiência positiva e lamentavam o seu desfazimento, já não mais em prática na época da realização do evento.

Destacados estes juízos emitidos em explanações socioeconômicas, resta a problemática de tentar sintetizar ao nível jurídico o plano de desligamento voluntário, como tem sido esboçado na relação capital-trabalho e como pode ser interpretado na circunscrição de um conflito de interesses.

Surgindo, por volta de 1986, aproximadamente, e, não por acaso voltado, inicialmente, para as categorias profissionais que por primeiro conheceram os efeitos da automação — metalúrgicos das montadoras e bancários — se delineia o plano de desligamento ou demissão voluntária como forma nova de ruptura contratual trabalhista, e tem propiciado controvérsias sobre a modalidade de desavença que representa, e os efeitos que desencadeia.

Impõe-se, pois, por primeiro, inseri-lo, como modalidade de relação contratual que é, no campo do Direito Obrigacional, dentre os institutos por este disciplinados, naquele que por mais próximo do seu delineamento, possa, em decorrência, abrigá-lo.

Entendo, estreme de dúvidas, como primeira constatação, não se poder inferir, de imediato, que, apenas pela referência à "demissão voluntária", tão-só em razão desta nomenclatura, já poderia este modelo ser perfilado como pedido de demissão, pura e simples, de iniciativa do empregado, produzindo os efeitos que esta modalidade de desavença comporta.

O denominado plano de incentivo ao desligamento, na prática, no cotidiano trabalhista, não é senão uma iniciativa patronal — à qual o próprio Estado vem aderindo — para promover o enxugamento dos seus quadros, buscando, consoante a diretriz econômica, hoje prevalecente, o máximo de produção, com o mínimo de despesas. Bem por isso, sobrelevam-se as razões de mercado sobre as próprias condições de trabalho, impondo novas formas à regência da relação capital-trabalho.

Numa primeira abordagem, portanto, temos que o plano de desligamento voluntário concerne a uma programação organico-administrativa e é estabelecido por entes privados ou públicos, visando ao reajuste econômico-financeiro da sua produção ou prestação de serviços

A iniciativa da sua feitura é unilateral, assim como as normas que o compõem, de vez que tão-só o pólo ativo da contratação — o empregador — participa de tais operações. Assinale-se que o Poder Público aí não tem régência normativa, enquanto poder — restando, pois, o regramento desta figura jurídica constricta ao campo das disposições de vontade de ordem privada.

Infere-se, pois, num segundo momento, que a elaboração do plano de desligamento voluntário pertence à área obrigacional dos contratos, sem embasamento modelar, sediado na manifestação da vontade e sob feitura unilateral do empregador, descompromissado com parâmetros previamente traçados.

Segue-se que resta ao talante de quem o elabora — o empregador — fixar seu quadramento: o prazo de sua validade, as condições de sua vigência e eficácia, os benefícios que evolva.

Sua finalidade, à evidência, é voltada para a finalização da relação existente entre as partes. Pretende-se a extirpação, dentro da indústria, de um posto de trabalho, de tal sorte que, o vazio a ser criado — sob objetivo de perpetuidade e permanência — se faz a um custo pessoal e social de razoável tamanho.

Via de regra têm esses planos diretriz certa: são dirigidos a setores do empreendimento, público ou privado, cujas funções já são preenchidas pelas máquinas e, em razão dessa substituição já representam mão-de-obra dispensável e sem retorno. Assim ferramenteiros, nas montadoras de automóveis, e atendentes e caixas, no setor bancário, exemplificativamente. Alcançam, igualmente, os empregados cujos setores de prestação de serviços serão terceirizados, ou, no serviço público, pertencem a empresas que serão privatizadas.

Possuem tempo delimitado de vigência, podem ser sucessivos e não guardam fidelidade a quaisquer regras pertinentes às suas elaborações anteriores. Podem ser modificados ao longo das suas diversas edições, visto que não os quadram quaisquer disposições legais estratificadas.

Não são individualmente dirigidos. Não é aliciado Pedro. Não é aliciado João. Não é aliciado Antônio. São aliciados *Pedros, Joões e Antônios*, de acordo com uma programação previamente estudada de reestruturação empresarial, voltada à incrementação da produtividade e competitividade, não só no plano nacional de mercado, como, por vezes com mais ênfase, no plano internacional. Seu alvo são os *Pedros, Joões e Antônios* de setores a serem deletados, restringidos ou enxugados em consonância à necessária redução de custos.

Pedros, Antônios e Joões não têm rostos de antemão conhecidos. Tornar-se-ão conhecidos e delinida a sua participação nessa rasgadura contratual, na proporção da resposta dada a essa projeção. Que, por sua vez, só se concretiza em face da obtenção dessa resposta.

A quantificação da presença passiva neste projeto também resta ao talante do empregador. Podem ser aceitos dez, vinte, trinta, dois ou três voluntários ao desemprego. A vigência do plano não guarda necessariamente obrigatoriedade de duração concernente ao tempo nele fixado. Se suspenso ou suprimido não pode ser compulsoriamente restabelecido. E dessa suspensão ou supressão não advém — não há possibilidade de configuração neste sentido — qualquer prejuízo a nenhum empregado da empresa.

O prejuízo, contrariamente é o próprio fato que o vivifica: o seu resultado: a exclusão da empresa e, desafortunadamente, com freqüência, a exclusão do próprio mercado de trabalho empregatício.

Pedros, Paulos e Joões não são escolhidos. Sua exclusão não se ata a nenhuma falha de conduta pessoal ou de conhecimento, desvantagem profissional ou mau desempenho. As razões e os motivos são exclusivos da política empresarial. Da gestão dos negócios. Da nova conformação econômica.

Bem por isso, sua exclusão da empresa pode ir além dela e corresponder ao término de um posto de trabalho não restrito tão-só àquele espaço ou empreendimento, mas a todo um sistema produtivo reproduzido em todos os demais espaços e empreendimentos de mesma natureza. Vale dizer: pode corresponder ao término de uma função, à marginalização de um aprendizado e de uma experiência adquiridos ao longo de uma preparação profissional.

Essa extirpação concerne pois, muito mais à natureza coletiva que individual da contratação.

É coletiva porque: 1) abrange categorias e não indivíduos; 2) altera a estrutura orgânica empresarial, enquanto organização econômica de mercado, e não como unidade empresarial; 3) é dirigida a setores, a funções específicas e não a trabalhadores determinados; 4) é genérica e abstratamente posta e não admite flexibilidade; e 5) individualiza-se tão-só no momento de sua concretização.

Destas características, que a desenham coletiva, resulta igualmente, sua feição contratual inclusa entre os tratos de adesão.

Orlando Gomes, em clássica abordagem, elencando o feito dos contratos de adesão, alerta que "seu traço característico reside verdadeiramente na possibilidade de predeterminação do conteúdo da relação negocial pelo sujeito de direito que faz a oferta", de que resulta que o contrato "é, no seu conteúdo, obra exclusiva de uma das partes" e "essa preponderância da vontade de uma das partes resulta menos por sua superioridade econômica do que pela natureza dos interesses que persegue".⁽¹⁾

E mesmo o realce que este autor confere a esta modalidade contratual a de que: "o contrato de adesão propriamente dito é a circunstância de que aquele a quem é proposto não pode deixar de contratar, porque tem necessidade de satisfazer a um interesse que, por outro modo, não pode ser

⁽¹⁾ "Contratos", Ed. Forense, 7ª ed., 1979.

atendido", não alija dela este plano de desligamento voluntário, uma vez que a alternativa proposta à não adesão, pode ser a demissão pura e simples, unilateralmente imposta...

Postas estas premissas, impõe-se considerar os efeitos decorrentes da adesão do trabalhador ao plano em estudo.

Sendo do empregador a iniciativa de busca da ruptura do contrato, como já visto, patenteia-se ser dele o interesse preponderante, na obtenção do resultado... Constitui-se, pois, o ato rescisório, nesta hipótese, em ato de vontade — primordial — do empregador, ao qual adere o empregado, aceitando, de forma passiva, regras e condições previamente estipuladas.

Equivale, destarte, o lançamento desse plano a uma autêntica proposta de distrato, contratualmente disposta sob forma de adesão.

Sedia-se o Direito do Trabalho no Direito das Obrigações. Tem natureza contratual. Para a formação da relação contratual de emprego exige-se o concurso de vontades. Para a sua extinção, — se não ocorrentes fatos anômalos —, igualmente.

Desta forma, é lícito a qualquer das partes cooptar a vontade da outra para alcançar um resultado almejado — a modificação das condições do contrato, sua inovação, sua extinção.

Como define *Washington de Barros Monteiro*, a proposta, também chamada "policitação" é o ato pelo qual uma das partes solicita a manifestação de vontade da outra. Não depende de forma especial e obriga o proponente. O proponente se obriga nos limites da proposta⁽²⁾.

E *Silvio Rodrigues*, aponta:

"A proposta é a oferta dos termos de um negócio, convidando a outra parte a com eles concordar. Constitui Ato Jurídico Unilateral, por intermédio do qual o policitante convida o oblato a contratar, apresentando, desde logo, os termos em que se dispõe a fazê-lo".⁽³⁾

Relativamente à experiência concreta, neste tema específico, as empregadoras-montadoras de automóveis denominavam essa cooptação da vontade dos seus empregados ao desligamento — como "prêmio". Definiam-na como liberalidade, gratificação, um *plus* às verbas rescisórias-indenizatórias. Significativamente, seus próprios destinatários, empregados das montadoras, os sindicalistas da empresa Ford S/A., chamavam a essa proposta de "facção de ouro". Nenhuma das verbas indenizatórias-rescisórias era suprimida na rescisão contratual. O empregador admitia a preponderância da sua vontade e premiava a vontade cooptada.

Em seqüência, tem-se que, no âmbito público ou privado, a adesão ao plano de desligamento voluntário compreende a adesão a uma proposta de distrato, que envolve condições e regras diversas do contrato originário e não tem natureza salarial, e se sedia no campo das relações coletivas de trabalho.

⁽²⁾ "Curso de Direito Civil", Saraiva-SP, 1973, pág. 14.

⁽³⁾ "Direito Civil", vol. 3, Saraiva-SP, 21ª ed., 1993, pág. 67.

São regras anômalas, extravagantes das regras empregatícias, visando a finalização da relação entre as partes e a extinção de um posto de trabalho, sem chance de remanejamento ou reaproveitamento.

Dispõe, portanto, esse plano, sobre demissões coletivas e, no Brasil, exterioriza o único instrumento voltado a essa amarga realidade cotidiana.

Não há como se admitir, nesta situação, manifestação voluntária da vontade como ocorre no pedido puro e simples de demissão, de exteriorização unilateral. E, igualmente, não há como se admitir aí uma convergência de vontades, com circunstâncias favoráveis a ambas as partes na promoção da ruptura contratual.

Há cooptação da vontade para o alcance de um objetivo, que, de forma imediata interessa mais a uma das partes. À parte proponente.

É significativo, nesta hipótese, que o artigo primeiro da Lei n. 794/95, que rege, no campo do direito público estadual, essa ruptura de avença, reze:

“Fica o Poder Executivo autorizado a conceder indenização aos servidores... (...) que pedirem exoneração de seus cargos efetivos ou dispensa de suas funções-atividades de natureza permanente”.

Portanto, em sua proposta unilateral, está o Poder Público consciente que está a cooptar a vontade da parte contrária. Está a seduzi-la para que adira à sua própria vontade. Está a indenizá-la para que o faça.

Se indeniza, indeniza diante de prejuízo. O prejuízo é a perda do emprego. A extinção do posto de trabalho. É o custo social. Mormente em tempos de mudança, de crise de participação na economia.

Portanto, tal qual no setor privado, representa essa indenização um *plus* à indenização legal, prevista na Legislação Consolidada. Não se substitui a esta. Soma-se a ela. E o proponente se obriga nos termos da proposta feita.

É sintomático assinalar decisões do STJ corroboradoras desta tese:

Tributário. Imposto de Renda. Incidência sobre as quantias recebidas pelo empregado em face da rescisão contratual — Descabimento (art. 43 do CTN)”. Na denúncia contratual incentivada, ainda que com o consentimento do empregado, prevalece a supremacia do poder econômico sobre o hipossuficiente, competindo ao poder público, especificamente, ao Poder Judiciário, apreciar a lide de modo a preservar, tanto quanto possível, os direitos do obreiro, porquanto, na rescisão do contrato não atuam as partes com igualdade na manifestação da vontade. No programa de incentivo à dissolução do pacto laboral, objetiva a empresa (ou órgão da administração pública) diminuir despesa com a folha de pagamento de seu pessoal, providência que executaria com ou sem assentimento dos trabalhadores, em geral, e a aceitação, por estes, visa a evitar a rescisão sem justa causa, prejudicial aos seus interesses. O pagamento que se faz ao operário

dispensado (pela via do incentivo) tem a natureza de ressarcimento e de compensação pela perda do emprego, além de lhes assegurar o capital necessário para a própria manutenção e de sua família, durante certo período, ou, pelo menos, até à consecução de outro trabalho. A indenização auferida nestas condições não se erige em renda, na definição legal, tendo dupla finalidade: ressarcir o dano causado e, ao menos em parte, previdencialmente, propiciar meios para que o empregado despedido enfrente as dificuldades dos primeiros momentos, destinados à procura de um emprego ou de outro meio de subsistência. O *quantum* recebido tem feição previdenciária, além da ressarcitória, constituindo, desenganadamente, mera indenização indene à incidência do tributo. Descabimento da incidência do IR nesta hipótese (1ª Turma, decisão de 4.12.1997 — DJ 16.3.98, pág. 00027, Rel. Min. Demócrito Reinaldo — decisão por maioria).

Assinale-se já consubstanciada essa decisão em Súmula, por iterativa:

Súmula 215: A indenização recebida pela adesão a programa de incentivo à demissão voluntária não está sujeita a imposto de renda (DJU 15.12.98).

Sintomático ainda é o conhecimento da lei italiana que, diante da atuação sindical mais experiente, prevê a participação da entidade representativa dos trabalhadores para decisão de desligamento coletivo — em cuja tipificação, sem dúvida, se insere a adesão ao desligamento voluntário —, elencando os requisitos permissivos da sua ocorrência, não permitindo ao empregador criatividade para a sua execução.

Assinala *Luiza Galantino*⁽⁴⁾, no direito italiano, que o desligamento para redução do pessoal, teve, na Itália, regulamentação recente, introduzida pela Lei n. 233, de 23 de julho de 1991, sob atuação da diretiva comunitária 75/129, de 17 de fevereiro de 1975, modificada por outra de n. 92/56, de 24 de junho de 1992.

E alerta que, o desligamento coletivo, no seu sistema de direitos, é estreitamente relacionado com o instituto "della cassa integrazione guadagni" (instituto que tem o escopo de garantir por um período máximo de doze meses o rendimento dos trabalhadores de uma empresa que, por dificuldade transitória de mercado, deve, parcial ou totalmente, reduzir ou suspender a atividade produtiva), e ainda com numerosas intervenções legislativas realizadas em prol da sustentação do mercado de trabalho.

Portanto, tem-se lá, num sistema de direitos que tem sido tônica de modelo ao nosso, previsão de proteção ao trabalhador, impedindo-lhe o despojo puro e simples do emprego, quando a sua exclusão, temporária ou permanente da empresa, se faz por motivos apartados da sua atuação profissional, ou de qualificação pessoal.

A lei italiana, assim (numa breve pincelada a analisamos), prevê mecanismos processuais referentes à demissão coletiva, primeiro através da

⁽⁴⁾ "Diritto Del Lavoro", Ed. G. Giappichelli, Editore Torino, IV edizione, págs. 486 e segtes.

definição dada pelo direito material ao que é desligamento coletivo — como se o reconhece — e se o distingue do desligamento plúrimo. O desligamento coletivo deve comportar-se em um dado período de tempo, deve ser efetuado por interesse da empresa em redução de quadros ou inovações tecnológicas e ainda não deve pautar-se a demissão em causa relacionada a qualquer qualidade ou situação pessoal do empregado, não aceita pela empresa. A causa do desligamento deve sempre ater-se às motivações da empresa.

Já entre nós, no quadro legislativo, marco apenas que, 1987, o então Ministro do Estado do Trabalho Almir Pazzianotto Pinto, promulgou a Portaria MTb n. 3.218, de 9 de julho, visando estabelecer medidas para conter as demissões, estabelecendo:

“I — os delegados regionais do trabalho ordenarão todas as providências necessárias ao acompanhamento das demissões de trabalhadores, decorrentes da conjuntura econômica.

(...)

III — configurada a absoluta necessidade de dispensa e reduzido o número de demissões ao mínimo, os órgãos locais do Ministério do Trabalho deverão:

1. Obter das empresas a adoção de critérios sociais a serem observados na seleção dos demitidos, dentre os quais dar-se-ão prioridade para:

b) aqueles que concordarem em ser dispensados (voluntariamente) deverão:

c) ..., d)....

2. Assegurar a manutenção da assistência médica e social das empresas aos trabalhadores demitidos.

3. Acionar imediatamente as agências do Sistema Nacional de Empregos — SINE — para orientação dos trabalhadores visando a obtenção de um novo emprego.

4. Prestar toda a assistência destinada à obtenção do seguro-desemprego, observadas as normas do art. 31, do Dec.-Lei n. 2.284, de 10 de março de 1986 e Dec. n. 92.608, de 30.4.86.

5. Relacionar as empresas pelo número de demissões que estão realizando” (verificar Revista LTr, vol. 51-8/1).

Tais dispositivos parecem ser os únicos a se aproximarem de uma tentativa política referente à demissão coletiva, porém não se conta com sua aplicação efetiva, na prática. Desconhecemos quaisquer mecanismos existentes em concreto, referentes a essas orientações, emanados do Poder Público.

Resta, assim o plano de desligamento voluntário, o único instrumento, como já assinalamos a dispor sobre as demissões coletivas.

Entendemos, portanto, pertinentes as seguintes conclusões:

1. A natureza do programa de incentivo ao desligamento da empresa representa proposta de distrato, ato unilateral, onde a adesão do empregado representa aceitação de desligamento, mas não se equipara à demissão voluntária ou à transação.

2. O montante pecuniário recebido tem caráter indenizatório, compensatório da perda de emprego e visa à minimização do custo social da extinção de postos de trabalho.

3. A melhor hermenêutica a ser aplicada à hipótese — a melhor interpretação a ser conferida às suas regras — são as pertinentes ao contrato de adesão, no qual não são ambas as partes partícipes por igual: é um contrato onde uma das partes já encontra regras postas e a elas adere, sem possibilidade de alteração.

4. Diante de conflito de aplicação, a interpretação deve pender em benefício da parte que não participou de sua elaboração, que já o encontrou predisposto. Como contrato de modalidade adesiva, não comporta regras de restrições de direito, mormente de ordem maior, constitucionais, como a renúncia ao direito de ação, a direitos de ordem pública, ou compensação de direitos.

5. Cuidando-se, pois, de forma nova de rescisão contratual, onde não há pacto bilateral, mas uma autêntica promessa de recompensa àquele que atender a vontade do promitente-empregador, embora ainda não expressamente tipificada entre as hipóteses regentes da dispensa desmotivada, deve-se entendê-la, porém, nelas perfeitamente inserível, acarretando todos os efeitos indenizatórios delas fluentes.

6. Expressando, ainda, alerta mais radical, entendemos: não se encontram os sindicatos autorizados a pactuar, de forma coletiva, a compensação de tais valores, provenientes do plano de desligamento voluntário, com verbas salariais e indenizatórias provenientes da rescisão contratual, desta forma obtida. A compensação, como sabido, é extinção de duas obrigações cujos credores são, ao mesmo tempo, devedores um do outro.

Não sendo devedor, em nada, do empregador, não está o empregado (quando, por ele, admite, *contra legem*, o sindicato, a compensação do valor pago, — denominado liberalidade ou corretamente indenização) no desligamento voluntário planejado, obrigado a proceder à quitação de verbas provenientes de reajustes salariais ou efetivamente indenizatórias da ruptura desmotivada.

Não é demais, ainda, citar *Washington de Barros Monteiro*, quando acentua que “as dívidas alimentares, pela sua própria índole, não comportam compensação.”

Entendemos, portanto, nula a cláusula inserta em convenção ou acordo coletivo, que admite compensação, nestas circunstâncias.

Estará agindo fraudulentamente o empregador que assim pactua: está a oferecer com uma das mãos ao empregado, o que lhe retira com a outra. Estará a compactuar com a fraude o Sindicato que a tal exigência se curva.

E, por sua vez, à falta de disposição legal evidente e expressa, deve a jurisprudência reconhecer a verdadeira tipificação desta modalidade fática que se vem introduzindo, de forma avassaladora, na relação capital-trabalho, e provê-la dos meios jurídicos incluídos ao instituto da dispensa desmotivada, ao qual indubitavelmente pertence, promovendo a tutela constitucional do direito ao trabalho, e à reparação conseqüente à sua perda, como adequação legítima das vicissitudes e mazelas deste nosso tempo ao ainda vigente Estado de Direito.

BIBLIOGRAFIA CITADA:

- Luísa Galantino*. "Diritto del Lavoro", Ed. G. Giappichelli Editore, Torino IV edizione, págs. 486 e segs.
- Washington de Barros Monteiro*. "Curso de Direito Civil", Direito das Obrigações, Ed. Saraiva, 1962, pág. 335.
- Sílvio Rodrigues*. "Direito Civil", vol. 3, pág. 67, 21ª ed., 1993, Editora Saraiva.
- Orlando Gomes*. "Contratos", 7ª ed., 1979, Forense.

(1) *Amauri Mascaro Nascimento*, em seu livro *Curso de Direito do Trabalho*, editora Saraiva, 13ª ed., 1997, pág. 524, aclara:

"Há empresas que fazem um programa de incentivo com regras próprias, específicas, destinadas a motivar o empregado a pedir sua dispensa, o que recebeu, na prática, o nome de dispensa voluntária, que não é o mesmo que pedido de demissão. O empregado não pede demissão: pede para ser despedido e é atendido. O motivo oficial da extinção do Vínculo é a dispensa com maiores vantagens do que as que seriam atribuídas ao empregado caso fosse despedido. A formalização da extinção do vínculo, para efeito de homologação terá de ser feita como dispensa sem justa causa, com o pagamento do que é devido segundo a lei e dos acréscimos que a empresa voluntariamente aduziu. A prática não é ilegal, uma vez que são cumpridas as obrigações previstas em lei para a dispensa do empregado e oferecidas vantagens maiores ao trabalhador, daí a inexistência de restrições, ficando apenas, a ressalva de que na lei é inexistente a demissão voluntária, que se traduz em uma modalidade de dispensa sem justa causa."

(2) O tema já foi abordado pela autora e publicado no *Suplemento Trabalhista da LTr*, ano 34, n. 183/98, pág. 877 e na *Revista Sínteses, Direito do Trabalho Material e Processual — Semestral*, n. 29/99 — pág. 121.