

MIELE E CAVALCANTE

ADVOGADOS ASSOCIADOS

São Paulo - SP

Rua Barão de Itapetininga nº 124

conj. 112 – 11º andar – Centro

Tel: (11) 3256-5137

Telefax: (11) 3259-6429

mielecavalcante@uol.com.br

Ribeirão Preto – SP

Rua Álvares Cabral nº 576

conj. 72 – Centro

Tel: (16) 3941-3070

Telefax: (16) 635-6808

São Paulo, 09 de janeiro de 2.009

Parecer Plano de Demissão Voluntária – PDV

Como funciona:

O Plano de Demissão Voluntária - PDV é um instrumento utilizado tanto pelas empresas particulares quanto pelas estatais como uma forma de enxugamento do quadro de pessoal, visando otimização dos custos e racionalização na gestão de pessoas.

O PDV não tem o efeito de liquidar todos os débitos trabalhistas do empregador, mas sim apenas as parcelas e os valores contidos no recibo de quitação assinado pelo empregado que se demite.

O PDV, nas sua estrutura formal, é composto basicamente pelos seguintes elementos:

- apresentação da justificativa do plano;
- a transação deve envolver partes ligadas por relação jurídica de emprego;
- os direitos envolvidos devem ser patrimoniais e transacionáveis;
- liberdade de adesão;
- condições de igualdade sem discriminação de trabalhadores;
- bilateralidade, demonstrando reciprocidade de concessões;
- descrição das vantagens concedidas, explicitando as verbas de incentivo como isenção de imposto de renda e contribuição previdenciária.

Benefícios aos empregados:

Além dos direitos previstos na legislação, normalmente as empresas concedem outras vantagens aos empregados que aderem aos programas como:

- 1 salário nominal por ano de trabalho;
- assistência médica ao empregado e dependentes de 6 (seis) meses a 1 (um) ano após o desligamento;
- complementação do plano de previdência privada;
- outras ...

obs: os benefícios supra são meramente exemplificativos.

Benefícios à empresa

As empresas que adotam os programas PDV poderão se beneficiar nos seguintes aspectos:

- maior satisfação do empregado por estar optando pelo desligamento e não por estar sendo demitido unilateralmente;
- redução nas propostas de reclamações trabalhistas em função das indenizações e benefícios adicionais pagos;
- condições pré-acordadas com empregado e sindicato;
- melhoria na imagem da empresa junto à sociedade pela preocupação e assistência prestada ao empregado;

Questões genéricas / dúvidas mais frequentes:

1- O empregado não tem direito ao seguro-desemprego. Veja a jurisprudência:

“Diferente do entendimento do Tribunal Regional, o relator do processo na Sétima Turma, ministro Ives Gandra Martins Filho, concordou com a empresa e esclareceu que a jurisprudência do TST entende que o seguro-desemprego não é devido a empregado que adere a programa de desligamento voluntário. Tal entendimento, explicou, decorre do próprio artigo 6º da Resolução 252 do Codefat (Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador), que estabelece os requisitos para a concessão do seguro-desemprego. A resolução diz que "a adesão a Plano de Demissão Voluntária ou similares não dará direito ao benefício, por não caracterizar demissão involuntária".

(RR-1951-2005-102-15-00.8)”

2- O empregado pode entrar com ação trabalhista pedindo verbas que não constaram do acordo, tais como horas extras, adicional de insalubridade/periculosidade, adicional noturno, indenizações, etc... Enfim, tudo o que não constou do acordo pode ser objeto de discussão na justiça do trabalho. Por lógica, as verbas que constaram do acordo não mais poderão ser discutidas.

3- Em regra, uma vez que o acordo de PDV não caracteriza demissão imotivada (sem justa causa), não há obrigatoriedade, por parte da empresa, em entregar as guias de seguro desemprego, efetuar o pagamento de aviso prévio e pagar a multa de FGTS. Cabe lembrar que tais verbas podem constar do acordo, ou seja, se para incentivar a demissão a empresa se comprometer a efetuar esses pagamentos, por certo que terá a obrigação de cumpri-lo.

4- Multa do 477. Caso as verbas rescisórias de quem aderiu ao PDV não sejam pagas em 10 dias da rescisão contratual, a multa do artigo 477 incidirá.

Conclusão:

Em apertada síntese, a empresa deve oferecer um plano de incentivos para que os funcionários, livremente, optem por aderir ou não ao PDV.

Por uma questão lógica, a adesão ao Plano de Demissão Voluntária implica em concessões de ambas as partes, pois por um lado se houvesse pagamento de todas as verbas naturais de uma demissão imotivada, a empresa não teria interesse em promover o PDV. Por outro lado, se houvesse o pagamento apenas das verbas decorrentes de um simples pedido de demissão, quem não teria interesse na adesão seriam os funcionários.

Atenciosamente,

Klaus Scandiuzzi
OAB/SP 199.204