

ANÁLISE JURÍDICA SOBRE O PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO 2019 – ITAU UNIBANCO HOLDING S.A.

1. Considerações iniciais

Nos últimos dias, o Banco Itaú Unibanco Holding S.A anunciou o lançamento de mais um Programa de Desligamento Voluntário – PDV – destinada a uma parte de seu corpo funcional.

Diante da divulgação, esta Assessoria Jurídica analisou, a pedido da Diretoria do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Maranhão - SEEB/MA, o Programa de Desligamento Voluntário com o objetivo de esclarecer as dúvidas corriqueiramente suscitadas em bancários e bancárias por programas desta natureza.

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 SEEB/MA e por seus diretores.

Assim vejamos.

2. Do Regulamento de Desligamento Voluntário – PDV 2019

2.1. Respostas às questões formuladas:

a) O que significa Programa de Desligamento Voluntário – PVD 2019?

O programa de desligamento voluntário é um plano de demissão voluntária instituído pelas empresas que compõe o Grupo ITAU UNIBANCO HOLDING S.A. em todo território nacional, objetivando à adesão dos empregados ao desligamento voluntário do emprego, mediante livre e espontânea vontade, oferecendo-lhes em contrapartida, além do pagamento das verbas rescisórias, indenização e benefícios adicionais, gerando certas vantagens para ambos os lados envolvidos: Empregado e Empregador.

Consiste, assim, em um ***acordo mútuo para estabelecer o fim de um contrato de trabalho*** através da “demissão espontânea” dos funcionários, que negociam sua saída com a empresa.

b) Qual o prazo de adesão ao PDV 2019?

O programa estabelece um período de adesão que teve início em 17.09.2019 e findará em 11.10.2019, podendo ser prorrogado, total ou parcialmente, inclusive quanto aos requisitos de elegibilidade, a critério do Grupo ITAU UNIBANCO HOLDING S.A., mediante divulgação no portal eletrônico da empresa.

Após acessar o site, se o funcionário concordar com todas as disposições, terá acesso ao termo de adesão ao programa de desligamento voluntário – PDV 2019, devendo assinar a via física do regulamento e do termo de adesão.

Destaca-se que o funcionário detentor de algum tipo de estabilidade provisória no emprego, prevista no Regulamento do PDV, ao aderir formalmente ao programa, dará concordância imediata da renúncia à estabilidade, com o consequente pagamento indenizatório referente a um Salário Bruto do Aderente multiplicado pelos meses restantes de estabilidade com os reflexos legais.

Reforçamos que a adesão ao PDV, como próprio nome do programa já revela, é voluntária. O trabalhador não pode, de forma alguma, ser pressionado a aderir ao PDV, devendo o Sindicato dos Bancários do Maranhão ser acionado para tomar as medidas cabíveis em caso de pressão ou ameaça a Adesão ao Programa.

c) Quem pode aderir ao PVD 2019?

O Programa destina-se aos empregados pertencentes ao quadro das Empresas que fazem parte do Grupo Itaú Unibanco S.A que, com contrato de trabalho vigente em 30.06.2019, se enquadrem em ao menos um dos requisitos previstos no regulamento e indicados abaixo:

- Gozar de estabilidade provisória decorrente de cargo de direção na CIPA ou no SINDICATO, com mandatos encerrados entre 01.05.2019 a 29.06.2019 e não tenham sido eleitos para exercer novo mandato;

– Ter retornado de alta da Previdência Social com a cessação do benefício de auxílio-doença (benefícios previdenciários B31 e B91), entre 01.05.2019 e 29.06.2019;

– Empregados que, em 30.06.2019, cumpriam com uma ou mais das condições abaixo:

- i) encontravam-se afastados do trabalho há mais de 90 (noventa) dias em gozo de licença médica para tratamento de saúde (auxílio-doença previdenciário B31 ou Auxílio-doença Acidentário exclusivamente na espécie 91);
- ii) mesmo com alta pelo INSS do Benefício de aposentadoria por invalidez continuavam afastados há mais de 90 (noventa) dias, em razão da condição de INAPTIDÃO declarada pelo Medico da Empresa;
- iii) estavam afastados do trabalho há mais de 90 (noventa) dias, por doença/acidente do trabalho, relacionado ou não ao trabalho (B31 ou B91), porém encontravam-se aguardando decisão administrativa ou judicial com vista ao restabelecimento do benefício previdenciário que já haviam sido propostas até 30.06.2019;

No caso das alíneas “i”, segundo dispõe o Regulamento do PDV, para que a adesão seja eficaz o bancário deverá submeter-se a exame médico ocupacional realizado por médico do trabalho, e se considerado apto, o que – conhecendo a forma com que esses exames são realizados – deverá acontecer, solicitar a baixa do seu benefício junto ao INSS, devendo ainda apresentar-se com a alta médica expedida pelo órgão previdenciário até 18.11.2019, sob pena de cancelamento da adesão.

No que tange a esta solicitação de baixa do benefício previdenciário junto ao órgão, deve-se enfatizar o notável prejuízo para este empregado/aderente, visto que a interrupção do período de afastamento previdenciário antes do momento adequado poderá gerar efeitos irremediáveis à sua saúde, além de dificultar novo afastamento previdenciário posterior.

Nos demais casos previstos acima, ao aderir o PDV, o Funcionário deverá estar com o exame periódico de saúde ocupacional realizado a menos de 135 dias, caso o exame não esteja dentro do respectivo prazo, o aderente deverá se submeter a exame médico demissional em até 10 dias após a adesão, sob pena de cancelamento da rescisão do contrato de trabalho e da adesão ao PDV.

Sobre a temática acima, **salienta-se a importância de se realizar o exame demissional em todas as eventuais adesões a este PDV**, gozando ou não de benefício previdenciário, com exames periódicos em dias ou não. Isso porque, em se tratando de empregados com histórico de doença, é fundamental que as partes tenham conhecimento o mais preciso e atualizado possível sobre as condições de saúde do empregado, sob pena de se efetuar o término da relação de emprego de um empregado ainda doente – o que é vedado pela legislação vigente e tornaria nulo o ato rescisório.

Por outro lado, uma vez efetivada a adesão ao PDV, com o aceite ao respectivo termo, não caberá desistência. **O ato formal de adesão ao Programa é irretratável.**

De acordo com as normas do PDV, outras formas de Estabilidade Provisória que não estão listadas pelo Programa de Demissão Voluntária NÃO OBRIGARÁ AO BANCO A PAGAR AS INDENIZAÇÕES POR ESTABILIDADE. Significa que as possíveis indenizações, referente as estabilidades provisórias não previstas no PDV, serão RENUNCIADAS TACITAMENTE.

Pode-se observar que, mesmo que o funcionário atenda aos requisitos após a data 30.06.2019, este não poderá participar do programa de desligamento voluntário, pois em regra, o prazo para atender aos requisitos de elegibilidade versa até a data 30.06.19, não podendo ser ultrapassada para fins de adesão ao PDV 2019.

Diante todos os requisitos, pode-se concluir *ab initio*, que o interesse do banco é livrar-se de empregados de alto custo, a fim de diminuir a folha salarial, mas especialmente de empregados com histórico de adoecimento (comum ou acidentário) e aqueles com estabilidade provisória.

d) Quais são os incentivos especiais oferecidos ao empregado que aderir ao PVD 2019?

Quanto aos incentivos e benefícios do Programa, este tema deve ganhar muita atenção do Bancário Elegível, já que é onde existirá o real benefício do trabalhador ao escolher pelo PVD.

Inicialmente, cumpre esclarecer que há 2 (duas) diferentes opções para a escolha do empregado: o "PACOTE A" e o "PACOTE B". Cada um desses PACOTES têm especificidades próprias, mas há, independente da escolha do empregado, benefícios comuns, vejamos:

I - **Verbas rescisórias** (Pagamento de todas as verbas rescisórias legais e convencionais devidas na modalidade *sem justa causa*, com as incidências tributárias legais)

II - **Indenização de R\$ 7.928,44** (correspondente a 13 auxílios cesta alimentação).

III - **PLR** proporcional relativo ao exercício de 2019 (que será pago em março de 2020). Se o valor de 2018 for maior que o de 2019, a diferença será paga em março de 2020 a título de indenização

IV - **Indenização do período de estabilidade** (salário bruto recebido pelo empregado na data da rescisão contratual multiplicado pelos meses restantes de estabilidade, com os respectivos reflexos, não sendo consideradas as estabilidades decorrentes de *maternidade, pré-aposentadoria e cooperativas*).

Além desses benefícios comuns, o empregado poderá optar pelos benefícios do "PACOTE A" **ou** do "PACOTE B":

PACOTE A

1. Indenização de 0,5 (meio) salário por cada ano trabalhado, **limitado a 6 (seis) salários**;
2. Prorrogação do plano de saúde por **60 meses** (período da CCT já incluso).

PACOTE B

3. Indenização de 0,5 (meio) salário por cada ano trabalhado, **limitado a 10 (dez) salários;**
4. Prorrogação do plano de saúde por **24 meses** (período da CCT já incluso).

As indenizações suplementares nos “**PACOTES A ou B**” serão pagas em parcela única, equivalente a 50% do salário fixo Bruto do mês do desligamento. Logo, por se tratar de verba indenizatória, não haverá incidência de imposto de renda, INSS e FGTS.

O plano de saúde será mantido aos funcionários e aos seus dependentes por 24 ou 60 meses, de acordo com a escolha do “Pacote”, com a contagem a partir da data de desligamento, sendo que somente os aderentes que em 10/09/2019 já tenham o Plano de Saúde oferecido pelo Banco poderão aproveitar-se das manutenções oferecidas nos pacotes A e B, incluídos dependentes e agregados.

Ainda sobre o Plano de Saúde, após findado o prazo previsto no PDV referente a Cada Pacote, só terá o direito de se manter no Plano de Saúde se estiver aposentado e cumprir as previsões descritas no art. 31 da Lei. 9656/98, assumindo o Custeio Integral do Plano com a parte referente ao empregado e a referente ao empregador.

Faz-se importante mencionar que as regras e prazos do PDV para Plano de Saúde não se aplicam aos Planos Odontológicos, somente as disposições previstas na CCT e no artigo 30 e 31 da Lei 9.656/98.

No que atine as verbas rescisórias, estas serão pagas na modalidade de dispensa “sem justa causa” no prazo de 10 (dez) dias a contar da data do desligamento do aderente, além do pagamento da multa do FGTS e saque do saldo.

Por fim, quanto aos empregados detentores de alguma forma de estabilidade provisória no emprego na data de 30.06.2019, cuja adesão for validada pelo banco, os mesmos receberão indenização relativa ao período estabilitário, considerando a data efetiva da rescisão do contrato de trabalho e o término da estabilidade.

e) Como ocorre a rescisão?

A partir da adesão e aceitação, o trabalhador deverá ser demitido na modalidade “sem justa causa”. O que significa que àqueles que adquirirem ao programa de desligamento voluntário terão direito a todas as verbas rescisórias previstas na legislação, tais como: **aviso prévio, saldo de salário, 13º salário, férias acrescidas de terço constitucional, levantamento de saldo do FGTS e indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS.**

Ademais, a Participação nos Lucros e Resultados de 2019 deverá ser paga de forma proporcional ao tempo de trabalho, caso o rompimento do contrato ocorra ainda este ano.

Conforme já citado, nos casos de estabilidade provisória será necessária a renúncia da condição, o que implicará em quitação de um eventual futuro pedido de reintegração em ação trabalhista.

Portanto, o funcionário readmitido/reintegrado por força de ação judicial em andamento, transitada em julgado ou não, no ato da adesão, concorda em comunicar o juízo do processo sobre a sua renúncia exclusiva somente ao pedido de reintegração, ficando inalterados os demais pedidos da Ação Judicial.

Outro ponto importante é que o trabalhador em questão **não poderá** acionar o Seguro Desemprego em virtude da adesão ao PDV, consoante o artigo 6º da resolução 467/2005, do CODEFAT – Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo do Trabalhador.

f) A adesão ao PDV implica em renúncia a eventuais Ações no poder judiciário?

No programa de demissão voluntária não existe qualquer menção à quitação de passivo trabalhista com a adesão do trabalhador ao PDV. A única menção a renúncia de direitos refere-se a quem acionou judicialmente o banco em relação à reintegração no emprego e quem é possuidor de alguma das estabilidades provisórias listadas no PDV. Nesses casos, a adesão ao PDV importará na impossibilidade de exigir este direito, isto é, reintegração no emprego.

No restante, o programa não prevê quitação ou renúncia a qualquer outro direito.

É importante ainda mencionar que até 11 de novembro de 2017, quando passou a vigorar a reforma trabalhista, a legislação trabalhista não previa qualquer possibilidade jurídica de a adesão ao PDV implicar renúncia ou quitação a direitos, mesmo que os programas expressamente dispusessem sobre isso.

Antes da Reforma Trabalhista de 2017, mais precisamente no ano de 2002, 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:

270. PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS (inserida em 27.09.2002) 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.

Com o advento das modificações na legislação trabalhista a possibilidade de quitação passou a ser admitida como válida, de acordo com a redação proposta pelo art. 477-B, o plano de demissão voluntária implica quitação do contrato de trabalho, desde que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, vejamos:

Art. 477-B. 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.

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.

Por outro lado, mostra-se fundamental recordar que o PDV do Itaú decorre de decisão unilateral do banco, prevista por norma interna específica; NÃO por acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, isto é, trata-se de norma editada pelo banco sem a participação do sindicato. **Logo, NÃO poderá produzir o alcance da quitação prevista no art. 477-B da CLT.**

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.

Em outras palavras, **o PDV não pode implicar em renúncia às ações judiciais em trâmite no Poder Judiciário, que versem sobre direitos e verbas que não constem no recibo.**

Diante o exposto, respondemos negativamente à questão formulada, pois o Programa de Desligamento Voluntário – PDV 2019 é um regulamento unilateral do Banco Itaú, não houve negociação coletiva, e por este motivo não está apto para ensejar a quitação dos direitos decorrentes das relações de trabalho.

Outro ponto que observamos é que a adesão ao PDV não quita ações judiciais coletivas e demais direitos demandados pelo sindicato em favor dos bancários, nem mesmo ações judiciais que o funcionário tenha contra o banco, tendo como única exceção as que estão relacionadas aos pedidos de estabilidade provisória e Reintegração, pois neste caso será necessária a renúncia.

3. Considerações Finais

Considerando a análise das questões formuladas, nos parece que a adesão ao PDV 2019 poderá implicar na perda de alguns direitos trabalhistas, tendo em vista que ao aderir o programa, o funcionário aceita todas as condições presentes no regulamento, ou seja, concorda com os termos estabelecidos de quitação das verbas trabalhistas presentes na demissão “sem justa causa”.

Entretanto, é importante destacar que o funcionário que for detentor de estabilidade provisória no emprego ou for readmitido/reintegrado por força de ação judicial em curso ou já transitada em julgado, somente poderá aderir ao PDV 2019 se este renunciar à estabilidade, renúncia esta efetiva no ato da adesão.

Portanto, a renúncia ao direito corresponde a não mais pleitear, seja administrativamente ou judicialmente, qualquer verba relacionada ao pedido de reintegração e estabilidade, sendo que estes serão quitados com a adesão ao programa.

Neste particular, cumpre salientar que se trata de uma cláusula extremamente prejudicial ao empregado, visto que, havendo qualquer irregularidade quanto ao PDV (como, por exemplo, a constatação de doença ativa no ato da rescisão contratual), este será impossibilitado de acionar a Justiça do Trabalho para discutir a reintegração no emprego.

Nas demais situações, ou seja, as que não estão relacionadas a nenhuma estabilidade, a quitação dada pelo funcionário no momento do seu desligamento é apenas das verbas previstas no termo de rescisão do contrato de trabalho.

Desta feita, com base no artigo 477 – B da CLT, destacamos que o presente plano de demissão voluntária somente enseja quitação plena dos direitos decorrentes da relação de emprego quando previsto em acordo ou convenção coletiva, o que não ocorreu neste PDV.

Por derradeiro alertamos para que quando o bancário for assinar o TRCT, o formalize sob a orientação do departamento jurídico do SEEB/MA, para que sejam conferidas as verbas rescisórias e esclarecidas eventuais dúvidas que possam surgir.

São Luís/MA, 8 de outubro de 2019.

JONATHAS LUIZ FONSECA LOBO DE AZEVEDO

OAB/MA 10.516

RAYSSA AUGUSTA SANTANA JARDIM

OAB/MA 18.349