

PARECER**PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO EXTRAORDINÁRIO (PDVE)**

Comunicado Interno da CAIXA – CI 002/2017 e Termo de Adesão, que instaura o Programa de Desligamento Voluntário Extraordinário – PDVE.

Este parecer advém de consulta formulada pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília a respeito do Comunicado Interno da Caixa (CI DEPES/SUDEC/SURBE/SUSEC 002/2017), de 6 de fevereiro de 2017, sobre a instauração do Programa de Desligamento Voluntário Extraordinário – PDVE e o Termo de Adesão ao Programa.

A Caixa Econômica Federal abriu o Programa de Desligamento Voluntário Extraordinário – PDVE, cabendo ao empregado optar (ou não) pela proposta de desligamento.

Seguem algumas considerações:

PÚBLICO ALVO

Os empregados que poderão aderir ao PDVE são os seguintes:

- a) Aposentado pelo INSS até a data de desligamento;
- b) Apto a se aposentar pelo INSS até 30/06/2017;
- c) Com 15 anos de efetivo exercício de trabalho na Caixa, contrato de trabalho vigente;
- d) Com adicional de incorporação de função de confiança/cargo em comissão/função gratificada até data de desligamento (sem exigência de tempo mínimo de contrato de trabalho).

O empregado que responde processo de apuração de responsabilidade disciplinar e civil pode aderir ao PDVE. Porém, o desligamento apenas ocorrerá caso o processo disciplinar seja concluído dentro do exercício de 2017 e não haja aplicação de justa causa.

TERMO DE ADESÃO AO PDVE

A Caixa, para fins de adesão do PDVE, estabelece que o empregado deve assinar Termo de Adesão. Porém, chama a atenção que tal Termo, além de estabelecer as regras constantes na CI 002/2017, prevê:

a. A quitação do contrato de trabalho de forma plena e geral (Parágrafo primeiro, Cláusula terceira)

O parágrafo primeiro, cláusula terceira, que prevê a quitação plena e geral do contrato de trabalho, é nulo, sendo possível o seu questionamento na pela via judicial.

O Supremo Tribunal Federal, no RE nº 590.415, já estabeleceu que a quitação ampla e irrestrita do contrato de trabalho, por meio de cláusula de quitação individual, é possível caso haja Acordo Coletivo de Trabalho, o que não é o caso.

A instauração do PDVE e o termo de adesão ao programa não foram objeto de negociação coletiva.

Por outro lado, não é cabível contrato de adesão individual: o empregado é parte hipossuficiente da relação de trabalho, não podendo dar quitação plena e geral aos seus direitos e obrigações, inclusive ultrapassando o Contrato de Trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho estabelece que a quitação ocorre exclusivamente em relação a parcelas e a valores constantes no recibo (OJ nº 270 da SDI-I e Súmula nº 330 do TST).

Dessa forma, cabe a nulidade do parágrafo primeiro, cláusula terceira, do referido Termo (art. 9º da CLT).

A discussão quanto à nulidade da respectiva cláusula poderá ser feita mediante o ajuizamento de ações individuais e/ou ação coletiva.

A fim de resguardar as reclamações trabalhistas (individuais) deve ser efetuada ressalva específica no Termo de Homologação do Contrato de Trabalho (TRCT), quanto à discordância da respectiva quitação prevista na cláusula terceira, parágrafo primeiro.

No entanto, é preciso alertar para as alterações do entendimento judicial acerca de cláusula de quitação em programa de desligamento voluntário. Nesse caso, se não obtiver uma decisão judicial que antecipadamente declare a nulidade da cláusula de quitação genérica, o bancário e a bancária que aderirem ao PDV deverão estar cientes do risco de eventual mudança na jurisprudência acerca deste tema.

Tal risco envolveria, principalmente, a impossibilidade de reivindicar direitos na CCP/CCV (Comissão de Conciliação Prévia ou Voluntária) e o ingresso de ações judiciais .

A título de exemplo, a quitação genérica pode prejudicar a demanda referente ao tíquete-alimentação. A jurisprudência é pacífica quanto à manutenção de seu fornecimento ao ex-empregado aposentado. O tíquete-alimentação pode ser reivindicado na Justiça, como na CCV, sendo garantida a indenização (apurada pela Caixa em face da expectativa de vida) ou restabelecimento do cartão alimentação, essa última opção apenas na Justiça.

b. Estabelece como foro competente para dirimir questões do Termo a Justiça Federal (Cláusula quarta)

A cláusula quarta ou está mal redigida ou é claramente inconstitucional.

É certo que a Justiça do Trabalho é ramo especializado da Justiça Federal. Porém, o Termo não fez qualquer menção a este fato. Logo, a inclusão desta cláusula revela tão somente o abuso do empregador quanto à imputação de cláusula contrária à Constituição Federal e à lei.

SAÚDE CAIXA

A Caixa estabelece que o plano de Saúde será mantido por tempo indeterminado aos aposentados pelo INSS, durante o contrato de trabalho, ou aos empregados admitidos já na condição de aposentados pelo INSS com no mínimo 120 meses de contribuição para o Saúde Caixa.

Quanto à expressão “por tempo indeterminado”, a rigor, esta não atrai prejuízos ao empregado aposentado (caso atendidos os pré-requisitos). Entretanto, prazo indeterminado não significa “para sempre”. A Caixa pode ter escolhido a expressão propositadamente para, no futuro, tentar alguma alteração na regra em prejuízo dos beneficiados.

O Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2018 e o RH043 estabelecem os aposentados (acima citados) como titulares do plano de saúde. A leitura aqui deve ser efetuada em conjunto com os outros normativos.

O RH043 estabelece quais são os motivos de cancelamento do Saúde Caixa: I) a pedido; II) inadimplência; III) por uso indevido.

Aos empregados que não se aposentarem ou não comprovarem sua aposentadoria até 31/08/2017 (a aposentadoria deve ocorrer até 30/06/2017) ou não se aposentem, ou mesmo aos aposentados que detenham menos de 120 meses de contribuição, o Saúde Caixa será mantido por 24 meses.

Especificamente quanto à possibilidade de elastecimento da manutenção do Saúde Caixa por 24 meses, cabe análise detida nos normativos da empresa.

O RH043, versão 037, estabelece que:

“3.1.3 Após a rescisão do contrato de trabalho com a CAIXA, somente é permitida a manutenção do titular e seus dependentes no Saúde CAIXA quando o titular se aposenta por invalidez ou quando o titular aposentado tenha efetuado contribuição mensal para o plano de saúde pelo prazo mínimo de 120 meses, sendo que os últimos 12 meses de forma ininterrupta, salvo aspectos legais que disciplinam a matéria.

3.1.3.1 Ao titular aposentado ou seu sucessor que efetuou contribuição mensal para o Saúde CAIXA por período inferior ao estabelecido no subitem 3.1.3, assegura-se a **manutenção no plano de saúde à razão de um ano para cada 12 meses de contribuição**, desde que permaneça adimplente”.

A versão 37 do RH 043 incorporou a manutenção do plano de saúde ao contrato de trabalho dos empregados, nos termos da Súmula 51, I, do TST e art. 468 da CLT. Dessa forma, aqueles aposentados que não detenham 120 meses de contribuição poderão pleitear na Justiça, a fim de assegurar a manutenção do plano de saúde para cada ano de contribuição.

Na versão 38 do RH 043 (vigente a partir de 18/07/2014), amplia-se a manutenção do Saúde Caixa para a rescisão de contrato de trabalho sem justa causa:

“3.1.3 Após a rescisão de contrato de trabalho sem justa causa o titular, que efetuou contribuição mensal para o Saúde CAIXA é assegurado a manutenção no plano de saúde à razão de um ano para cada 12 meses de contribuição, desde que permaneça adimplente”.

Nessa hipótese, para aqueles que não são aposentados (empregados com no mínimo 15 anos de casa ou com adicional de incorporação), caberá questionar no Judiciário a possibilidade de aplicação do referido dispositivo, em razão do desrespeito ao princípio da isonomia.

Por fim, o Programa estabelece que as despesas do Saúde Caixa (mensalidade, coparticipação etc.) terão como referência a remuneração base de 31/01/2017, sendo que os reajustes anuais seguirão as regras do Acordo Coletivo de Trabalho. A inadimplência das respectivas despesas, por período superior a 60 dias, acarretará a suspensão e/ou cancelamento do Plano, nos termos do RH070 – item 3.2.6, cabendo especial atenção neste ponto àqueles que aderirem ao Plano.

As discussões quanto a limitação do Saúde Caixa, a 24 meses, também enfrentarão o questionamento da existência de quitação dos direitos e deveres, em face da concordância do empregado ao aderir ao PDVE. Novamente, cabe o alerta ao bancário e a bancária a respeito.

FUNCEF

A respeito da FUNCEF, o Novo Plano prevê benefícios para aqueles que rescindirem o contrato de trabalho, seguem alguns:

a) Benefício Programado Pleno, cujos requisitos são:

- Rescisão do contrato de trabalho com a Caixa;
- Aposentadoria junto ao INSS;
- ter, no mínimo, 10 (dez) anos de contribuições para o Novo Plano.

b) Benefício Programado Antecipado:

- Rescisão do contrato de trabalho com a Caixa;
- não ter adquirido aposentadoria junto ao INSS;
- carência de 15 (quinze) anos de contribuições para o Novo Plano.

Cabe lembrar que o Novo Plano foi instaurado em agosto de 2006. Logo, no presente momento, não há empregado que preencha o requisito de 15 (quinze) anos de contribuições.

c) Benefício Proporcional Diferido:

- Rescisão do contrato de trabalho com a Caixa;
- carência de 3 (três) anos de vinculação no Novo Plano;
- não ter regatado, efetuado portabilidade ou benefício de renda continuada;
- não ter direito ao Benefício Programado Pleno.

Além dos benefícios acima, o empregado ainda poderá efetuar a portabilidade, o resgate e/ou autopatrocínio.

Especificamente quanto ao autopatrocínio, o empregado poderá permanecer vinculado ao Novo Plano, desde que arque com as suas contribuições e com aquelas do empregador, cabendo a respectiva opção em até 120 dias. O autopatrocínio resguardará aqueles que, no momento, não preenchem os requisitos dos benefícios do Plano.

O empregado deverá buscar a FUNCEF, a fim de ter informações sobre a quais benefícios faz jus.

VERBAS RESCISÓRIAS

O empregado, ao efetuar a adesão ao PDVE, terá o contrato de trabalho rescindido, na modalidade a pedido. A respeito de tal desligamento, o empregado não fará jus ao aviso-prévio e à multa de 40% do FGTS.

O levantamento do saldo da conta vinculada dependerá do empregado preencher os requisitos da Lei: ser aposentado, conta vinculada inativa por três anos, doença grave ou em estágio terminal, aquisição de casa própria, dentre outros.

Nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2018, o empregado que rescindir o contrato de trabalho a pedido fará jus à PLR proporcional referente ao ano de 2017.

Além da indenização prevista no PDVE, referente à 10 remunerações, na rescisão constará o pagamento dos dias trabalhados, férias + 1/3, vencidas e proporcionais e décimo terceiro, caso haja.

Os empregados também poderão receber no Termo de Rescisão as licenças-prêmio e APIP's vendidos.

Após a rescisão do contrato de trabalho, a Caixa não efetuará recolhimentos junto a FUNCEF/INSS, ficando tais sob responsabilidade do empregado.

CONCLUSÃO

No tocante à quitação geral e irrestrita prevista no Termo de Adesão do PDVE, cabem questionamentos judiciais a fim de não prejudicar, por exemplo, pleitos na CCV (Comissão de Conciliação Voluntária), ações judiciais, dentre outros.

É possível o ajuizamento de ações coletivas pelo sindicato a fim de obter decisão judicial que declare a ilegalidade das cláusulas referidas ou sua inaplicabilidade.

O bancário e a bancária que queiram aderir ao PDVE devem ter plena ciência dos riscos, principalmente, quanto às limitações impostas àqueles que não detêm tempo para aposentadoria.

Diante da urgência da resposta à consulta formulada, este Parecer configura-se análise e manifestação preliminares e, por essa razão, poderá ser complementado.

Brasília, 8 de fevereiro de 2017.

José Eymard Loguercio

OAB/DF nº 1.441

Lais Lima Muylaert Carrano

OAB/DF nº 31.189