

## **PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (PDV): fragmentos para reflexão**

Luiz Carlos dos Santos

Este Texto de Opinião objetiva fomentar reflexão acerca da temática, utilizada por organizações privadas e instituições públicas, sob o argumento de diminuição de gastos, despesas, dispêndios e custos, com pessoal, para adequar o quadro funcional a um novo perfil empresarial, contemporâneo, cada vez mais competitivo, que exige melhoria da qualidade do produto e serviço, celeridade no atendimento, em face do rápido avanço da ciência, da inovação, da tecnologia e do poder de marketing.

De pronto, vale salientar que o empregado não é obrigado a aderir ao Programa de Demissão Voluntária (PDV) estabelecido pelo empregador. Cabe, portanto, ao funcionário, após seu juízo de conveniência, decidir se postula ou não seu pedido de demissão.

No entender de Pinto (2014, c. 2, p. 2),

O empregado que optar pelo PDV deve observar se é vantajoso ou não. Se ele for de empresa privada e estiver a pouco tempo de se aposentar, precisa observar se o benefício vale a pena ou não. Geralmente, a maior quantidade de trabalhadores que adere está perto de se aposentar, porque o tempo que falta o tempo que falta, ele pode contribuir sozinho. Agora, acredito que para funcionários com pouco tempo, cinco ou dez anos de empresa, não seja interessante. A indenização não compensa perder o emprego para quem tem dez anos de empresa, com 30, 40anos de idade.

Continua o mencionado autor, com a seguinte indagação: “E no caso dos funcionários públicos, que contam ainda com a estabilidade no serviço público, qual a recomendação de oferta do PDV?” (2014, c. 2, p. 2). Corroborar-se Pinto (2014): não é prudente aderir ao Programa em epígrafe nessa circunstância, exceto se o funcionário estiver querendo ingressar em outro cargo público mais vantajoso e, para isto, já esteja se preparando, de maneira contínua e constante, a fim de participar de outro concurso público.

Cabe assinalar que, com a adesão ao PDV, o empregado recebe vantagens que não lhe seriam devidas em caso de rescisão imotivada e unilateral do contrato de trabalho, principalmente quanto aos direitos básicos dos trabalhadores, estes protegidos de forma inflexível pela legislação trabalhista.

Em tese, de modo indistinto, todos os empregados ao deixarem a organização percebem verbas indenizatórias, que levam em consideração, por exemplo, o tempo de serviço, idade, bônus, assistência médica, seguro de vida e cartão alimentação, vigendo por seis meses depois da rescisão, acrescida, ainda, das verbas resilitórias trabalhistas habituais.

Ao transigirem com os empregadores, anuindo com as condições expressas no competente programa, os empregados renunciam a todos os direitos trabalhistas a que faziam jus, sendo descabida toda e qualquer ação junto à justiça especializada para compensar os direitos abdicados.

Em outras palavras, ao consignar no referido termo de adesão sua livre e espontânea vontade de aderir ao programa ofertado pela organização empregadora, o funcionário demonstra que houve transação, negociação de direitos trabalhistas, gerando vantagens recíprocas a ambas as partes. Essa manifestação de vontade inibe litígios futuros, acerca da legalidade ou não de tal transação.

Já Santos (2014, p. 1) entende que por se tratar de uma forma de rescisão do contrato de trabalho considera-se importante que o PDV seja instituído por meio de acordo coletivo celebrado com o sindicato de trabalhadores.

Embora o entendimento dominante seja que o PDV não dá quitação total ao contrato de trabalho, o mesmo não deixa de ser uma forma de reduzir reclamações trabalhistas, já que os empregados terão vantagens na adesão, principalmente se todo o ato for assistido pelo sindicato de trabalhadores.

O fato é que a legislação trabalhista, por tratar de assuntos irrenunciáveis, consiste de maior rigorosidade do que a legislação civil, em face do preceito do artigo 9º da CLT, que versa sobre a nulidade dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação das normas contidas nesse mencionado instituto legal.

Assim, inexistindo vício de vontade ou óbice à adesão do empregado a qualquer plano de desligamento voluntário, tais como estabilidade provisória ou instrumento normativo prevendo o contrário, entende-se que é lícita a transação estabelecida entre as partes, sobretudo, se o ex-funcionário auferir vantagens pecuniárias, que não lhe seriam devidas em caso de demissão imotivada.

Outro aspecto a considerar é a orientação do Superior Tribunal de Justiça, de que as verbas rescisórias especiais, recebidas pelo trabalhador, por ocasião da extinção do contrato de trabalho, a título de dispensa, tem caráter indenizatório, não ensejando aumento no seu patrimônio. Em decorrência, não há possibilidade da incidência do imposto de renda sobre a indenização recebida, pois nesse caso não há geração de rendas ou acréscimos patrimoniais, mas tão somente a reparação, em pecúnia, pela perda do direito.

Reafirme-se, portanto, que o Superior Tribunal de Justiça vem perfilhando o entendimento unânime acerca da não incidência do imposto de renda sobre esses valores considerados compensatórios, o que motivou, inclusive, a edição da Súmula 215, *in literis*: “A

indenização recebida pela adesão ao programa de incentivo à demissão voluntária não está sujeita à incidência do imposto de renda”.

Finalmente, entende-se que antes de decidir pelo PDV, o empregado deve socializar com a sua família acerca da propositura, inclusive com as ponderações de um profissional especialista na área trabalhista, levando em consideração as vantagens e desvantagens. Muitos empregados tiveram sucesso na opção, porém, outros amargaram ou ainda amargam os efeitos negativos de tal decisão.

### REFERÊNCIAS

LUCK, Alan Saldanha. **Programa de demissão Voluntária**. Disponível em: <<http://revistavisaojuridica.uol.com.br>>. Acesso em: 25 maio 2014.

PINTO, Iran Costa. Quando vale a pena aderir ao PDV? In: **Jornal A Tarde**, Salvador, cad. 2, p. 2. Edição 25 de maio de 2014, mar./abr. 2014.

SANTOS, Luiz Carlos dos. **Tópicos sobre Educação [...] Direito [...]**. Salvador: Quarteto, 2007.

SANTOS, Valéria Neves dos. **Considerações gerais sobre o Programa de Demissão Voluntária (PDV)**. Disponível em: <<http://www.meuadvogado.com.br>>. Acesso em: 25 maio 2014.