

**ANÁLISE JURÍDICA SOBRE O PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO 2022 – 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 2022**2.1. Respostas às questões formuladas:****a) O que significa Programa de Desligamento Voluntário – PVD 2022?**

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 2022?

O programa estabelece um período de adesão que terá início em 31.03.2022 e findará em 29.04.2022.

Após acessar o site, se o funcionário concordar com todas as disposições, terá acesso ao termo de adesão ao programa de desligamento voluntário – PDV 2022, devendo assinar a via física do regulamento e do termo de adesão.

Destaca-se que os funcionários que aderirem ao PDV terão seus contratos de trabalho rescindidos sem justa causa, em data definida pela empresa.

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 2022?

O Programa destina-se aos empregados pertencentes ao quadro das Empresas que fazem parte do Grupo Itaú Unibanco Holding S.A que, com contrato de trabalho vigente em 31.01.2022, se enquadrem em um ou mais requisitos previstos no regulamento e indicados abaixo:

- Tinha idade igual ou superior a 60 anos ou completarem referida idade até o dia 31.12.2022;

- Ocupavam os seguintes cargos: GTE – AGS COORDENADAS, ASS OPER SUPORTE II, ASS OPER SUPORTE I, GTE DE CONTAS, TEC ADMINISTRATIVO, GTE AT CONTAS COORD, ESCRITURARIO, PROGRAMA ESPECIAL 6H, PROGRAMA ESPECIAL 8, GTE DE CONTAS DE PAB, GTE CONTAS 6H, OP SERVICOS, ASSIST ADMINISTR, ESP COMERCIAL AGENCIAS II, AUXILIAR, ASS OPERAC EMPRESAS, AST ATENDI, PROGRAMA ESP OP 6H, AST ATEND II, ESP REGIONAL AGENCIA II, GTE NEG EMP TRÊS (6H), COORD OPERACIONAL CB, GTE DE CONTAS PJ EXC;





- Estavam lotados na GER DE RECURSOS ESPECIAIS ou estavam sob sua gestão;

- Gozavam de estabilidade provisória no emprego decorrente de retorno de período de afastamento por motivo de saúde (doença ou acidente) em que tenham recebido auxílio-doença previdenciário exclusivamente das espécies B31 ou B91;

- Estavam afastados do trabalho por doença ou acidente há 30 dias ou mais, observadas as condições dispostas no item 3.4;

- Mesmo com alta do INSS do benefício de aposentadoria por invalidez, continuavam afastados há 30 dias ou mais em razão do médico do trabalho da empresa ter constatado a inaptidão para o trabalho em exame de retorno realizado após a comunicação pelo empregado da alta da aposentadoria;

- Estavam afastados do trabalho por doença ou acidente há 30 dias ou mais aguardando decisão de recurso administrativo ou de ação judicial já propostos até 31.01.2022 contra o INSS para reconhecimento ou restabelecimento do auxílio-doença exclusivamente da espécie B31 ou B91.

Na prática, o empregado elegível que aderir a esse programa e goze de estabilidade provisória no emprego, concordará com a imediata rescisão do contrato de trabalho, com o aproveitamento das vantagens ofertadas no PDV.

Nos 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 pelo Banco 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 29.04.2022, este não poderá participar do programa de desligamento voluntário, pois em regra, o prazo para atender aos requisitos de elegibilidade versa até a data 29.04.2022, não podendo ser ultrapassada para fins de adesão ao PDV 2022.

Diante todos os requisitos, pode-se concluir *ab initio*, que o interesse do banco é livrar-se de empregados de “alto custo” e com idade mais avançada, a fim de diminuir a folha salarial, mas especialmente de empregados com histórico de adoecimento (comum ou acidentário) e aqueles com estabilidade provisória, relacionando, inclusive como listáveis, funcionários que estão com contrato de trabalho suspenso, em gozo ou com pedido de afastamento por auxílio doença.

Esta assessoria alerta e opina pela não adesão ao PDV de qualquer funcionário que esteja juridicamente com sua relação de trabalho suspensa, como os bancários em gozo ou com pedido de afastamento por auxílio doença ao INSS.

d) Quais são os incentivos especiais oferecidos ao empregado que aderir ao PVD 2022?

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 PDV.

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 tem 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, inclusive a integralidade da multa sobre os depósitos realizados no FGTS ao longo da relação de emprego.)

II - **Indenização de R\$ 9.447,23** (correspondente a 13 auxílios cesta alimentação).

III - **PLR** proporcional aos meses trabalhados no ano de 2022. Se em razão da data do desligamento pelo PDV, o empregado deixar de ser elegível ao recebimento da PLR e, por este motivo, não tiver nenhum valor a receber de PLR de 2022, terá direito, em março de 2023, a título de indenização, ao valor que lhe seria devido de PLR no ano de 2022, proporcional aos meses trabalhados no referido ano.

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). Lembrando também que se a estabilidade do empregado tiver obtido alteração de benefício 31 para o 91, tal fato não dará direito a nenhum tipo de recálculo ou indenização adicional.

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. Manutenção no plano de saúde e odontológico por **60 meses**. Neste período, caso opte por



permanecer nos planos, o empregado pagará mensalidade como se ativo estivesse.

PACOTE B

3. Indenização de 0,5 (meio) salário por cada ano trabalhado, **limitado a 10 (dez) salários;**
4. Manutenção no plano de saúde e odontológico por um dos prazos previstos nas duas situações que trataremos a seguir. Neste pacote, o empregado que optar em ser mantido nos planos arcando com o pagamento das mensalidades, por até 24 meses contados do mês seguinte ao do desligamento, como se ativo estivesse.

As indenizações suplementares nos “**PACOTES A ou B**” serão pagas em parcela única, considerado o 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 15/02/2022 já tenham o Plano de Saúde oferecido pelo Banco poderão aproveitar-se das manutenções oferecidas nos pacotes A e B, incluídos dependentes e agregados. O mesmo se aplica ao Plano Odontológico.

Ainda sobre o Plano de Saúde e Odontológico, após findado o prazo de 60 meses, 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 dos Planos com a parte referente ao empregado e a referente ao empregador. Esta regra se aplica somente ao “PACOTE A”.

O prazo de permanência nos planos de saúde e Odontológico do “Pacote B” dependerá da situação a qual o empregado aderente se enquadrar nas seguintes situações:

Situação 1:



- Empregado cuja soma do prazo a que tiver direito de manutenção no plano de saúde e odontológico for **menor que 24 meses, terá garantido o prazo de 24 meses de manutenção nos planos, contados do mês seguinte do desligamento.** Durante esses 24 meses, o empregado deverá arcar com o pagamento da manutenção e custeio de seu plano de saúde e odontológico, inclusive de dependentes e agregados, como se ativo estivesse. Após esses 24 meses, 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 dos Planos com a parte referente ao empregado e a referente ao empregador.

Situação 2:

- Empregado que a soma do prazo a que tiver direito de manutenção no plano de saúde e odontológico for maior que 24 meses, terá garantido exatamente o prazo de manutenção eventualmente previsto em Convenção Coletiva somado ao do Artigo 30, §1º ou do Artigo 31 da Lei 9.656/98 a que tiver direito.

Neste caso, nos primeiros 24 meses de manutenção dos planos contados do mês seguinte ao desligamento, o empregado deverá arcar com o pagamento da manutenção e custeio do seu Plano de Saúde e Odontológico, inclusive dependentes e agregados, como se ativo estivesse.

Após o 24º mês do seu desligamento, o empregado deverá arcar com o custeio integral do plano de saúde e odontológico, ou seja, sua parte e a da Empresa e escolher uma das seguintes opções:

- Ser mantido nos planos pelos prazos estabelecidos a que tiver direito no artigo 30, parágrafo 1, da lei 9.656/98, **assumindo o custeio integral dos planos ou;**

- Ser mantido nos planos pelo prazo a que tiver direito pelo artigo 31 da Lei 9.656/98, **assumindo o custeio integral dos planos**, observada as regras do referido artigo.

Por fim, 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.

Importante opinar que como ponto positivo neste PDV do ITAU 2022 a empresa não avocou o artigo 484 – A da CLT. Neste cenário, a empresa pretende arcar com as verbas rescisórias por completo, em especial os 40% da multa do FGTS E 100% do aviso prévio.

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 2022 deverá ser paga de forma proporcional aos meses trabalhados no ano de 2022.

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 e verbas rescisórias, ficando inalterados os demais pedidos da Ação Judicial.

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

No programa de demissão voluntária não existe qualquer menção à ampla e geral 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 2022 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 e verbas rescisórias, pois neste caso será necessária a renúncia.

3. Considerações Finais

Considerando a análise das questões formuladas, nos fica evidente que a adesão ao PDV 2022 poderá implicar na perda de alguns direitos trabalhistas, tendo em vista que ao aderir ao 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 2022 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.

Assim, esta assessoria jurídica alerta e opina pela não adesão ao PDV de qualquer funcionário que esteja juridicamente com sua relação de trabalho suspensa. Ou seja, bancários que não estejam em plena saúde física ou mental e ou em gozo ou com pedido de afastamento por qualquer espécie de auxílio doença ao INSS não devem aderir ao PDV, sob o risco de, ao aderir ao programa e não solucionado seu problema de saúde, não ter chances de ser reintegrado e ou conseguir novo emprego.

Nas demais situações, ou seja, as que não estão relacionadas a nenhuma estabilidade e ou afastamento por doença, as quitações dadas pelo funcionário no momento do seu desligamento são apenas relacionadas as verbas de praxe, aquelas 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,



LOBO DE AZEVEDO
A D V O G A D O S

para que sejam conferidas as verbas rescisórias e esclarecidas eventuais dúvidas que possam surgir.

São Luís/MA, 14 de março de 2022.

JONATHAS LUIZ FONSECA LOBO DE AZEVEDO

OAB/MA 10.516