

## PDV/2019 PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO - CAIXA

Prezado Cliente,

Chegou ao conhecimento da Advocacia Fontana a notícia da abertura do Programa de Desligamento Voluntário – PDV/2019, disciplinado pela CI DEPES/SURBE 003/2019. Considerando a já volumosa procura por orientações sobre as regras do PDV/2019, lançamos algumas constatações.

De início, destacamos a existência de erro na sequência numérica da CI DEPES/SURBE 003/2019: do item 2.5.1 a norma avança para o item 2.7. No item 3.1.1, por sua vez, há referência expressa ao item 2.6, inexistente.

Acreditamos que o item 3.1.1 faça remissão, na verdade, às condições do item 2.5. O conteúdo desta nota parte desta premissa.

1. As regras divulgadas por meio da CI DEPES/SURBE 003/2019 são muito parecidas com aquelas ditadas no PDE/2018. As principais modificações consistem:

- em períodos de desligamento distintos para os empregados da “área meio” (Matriz, Centralizadoras e Filiais: de 10/06 a 05/07) e para os empregados da rede (SR e agências: de 05/08 a 30/09);
- no número limite de adesões (3.500 empregados);
- nos critérios de desempate para o caso de ser ultrapassado o limite de adesões
  - 1º critério: empregados já aposentados pelo INSS;
  - 2º critério: maior remuneração base em 31/12/2018;
  - 3º critério: maior idade no dia da adesão;
  - 4º critério: maior tempo efetivo de CAIXA;
- no valor e na forma de cálculo da indenização (9,7 vezes a remuneração base de 31/12/2018).

Como se percebe, a data em que o empregado faz a adesão não é critério de desempate.

2. Não há cláusula na CI 003/2019 que preveja quitação geral do contrato de trabalho pela adesão ao PDV/2019. Além disso, a abertura do PDV/2019 não foi prevista no Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2020, vigente. Por fim, a CI 003/2019 dispõe sobre a manutenção da Comissão de Conciliação Voluntária, junto aos Sindicatos.

Todos estes fatores conduzem à conclusão de não ser aplicável a regra geral de quitação plena e irrevogável instituída pela Reforma Trabalhista através do novo art. 477-B da CLT.

Noutras palavras, concluímos que não está sendo exigida a quitação de ações trabalhistas em andamento, nem a renúncia ao direito de ação. Do mesmo modo, a adesão ao PDV/2019 não prejudica as ações já propostas ou a propor relativas à complementação de aposentadoria.

De qualquer forma, é prudente que os Sindicatos façam constar esta ressalva no momento da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

3. O PDV/2019 repete também as condições estabelecidas pelos planos anteriores, quanto ao direito à manutenção ao plano de saúde, estando em conformidade com o que dispõem as normas

internas da CAIXA sobre o assunto. Destacamos, no entanto, que as condições devem ser lidas com especial atenção, pois as regras diferem de acordo com o perfil de cada empregado.

4. Àqueles empregados que pretendem aderir ao PDV por atendimento da exigência “aptos a se aposentar pelo INSS até 31/12/2019”, recomendamos especial atenção. Isso porque se, por qualquer razão (“Reforma da Previdência”, por exemplo), o empregado aderente não se aposente junto ao INSS até 31/12/2019, perderá direitos previstos na CI 003/2019.

Caso este empregado não preencha nenhum dos demais pré-requisitos para adesão ao PDV/2019 (ter no mínimo 15 anos de Caixa ou receber adicional de incorporação), não fará jus a nenhum dos benefícios previstos nos itens 4 e seguintes da CI 003/2019.

Caso este empregado preencha pelo menos um dos demais pré-requisitos citados, seguirá fazendo jus à indenização equivalente a 9,7 remunerações base, mas o Saúde Caixa será mantido por apenas 24 meses, sem possibilidade de prorrogação.

Além disso, em ambos os casos exemplificados acima, caberá ao empregado realizar as contribuições ao INSS e à FUNCEF (inclusive da quota-parte da Caixa) até que sejam implementadas as condições para requisição dos benefícios.

5. Feitas as considerações acima, concluímos que cabe a cada empregado comparar o conjunto de vantagens e obrigações que têm na ativa, com aquele que observará fora da CAIXA.