

## **Plano de demissão voluntária como alternativa aos custos de produção em face à crise econômica.**

A crise econômica que atinge o país tem feito muitas empresas optarem por alternativas para reduzir a produção e, conseqüentemente, os gastos.

Dentre as diversas modalidades legalmente permitidas e economicamente eficazes, ressaltamos o Plano de Demissão voluntária (PDV) que se consubstancia como um mecanismo de incentivo financeiro dado pelo empregador a seus empregados, com objetivo de incentivar pedidos de rescisão contratual pelos empregados.

Em razão da necessidade da redução do quadro de funcionários, e por se tratar de questão coletiva, tal medida deve ser negociada em conjunto com o sindicato profissional, de modo que possa dar validade ao interesse do empregado que, diante da disponibilização pelo empregador de algumas vantagens econômicas superiores à ruptura comum do contrato de trabalho, adere ao plano se desligando voluntariamente da empresa.

Como ainda não há uma Lei Federal que trata o tema, as regras desses planos ficam a cargo das empresas e dos sindicatos, que por intermédio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, negociam as bases de vigência do PDV.

Deverá compor o Plano de Demissão Voluntária, além das verbas rescisórias incidentes quando da despedida imotivada, outros benefícios que servirão de incentivo ao desligamento voluntário, sendo que tais benefícios variam de empresa para empresa, inexistindo qualquer óbice a sua implementação.

Às práticas mais comuns, além dos direitos previstos na lei, as empresas concedem outras vantagens aos empregados que aderem aos programas como: salários a mais por cada ano de trabalho, assistência médica prorrogada por um período após o desligamento, cursos de capacitação profissional, dentre outros.

A quitação das verbas rescisórias ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo, podendo, o funcionário demandar judicialmente a empresa, caso possua algum direito violado.

O plano não têm como finalidade liquidar todos os débitos trabalhistas do empregador, somente as parcelas e os valores contidos no recibo de quitação assinado pelo empregado

É importante ressaltar que o empregado não é obrigado a aderir ao PDV estabelecido pelo

empregador. É uma escolha do funcionário que após seu juízo de conveniência, decidir se postula ou não seu pedido de demissão.

As normas desses planos devem ser estabelecidas pelas empresas e sindicatos, e previamente fixados em convenção ou acordo coletivo de trabalho

O Plano de Demissão Voluntária (PDV) é, portanto, instrumento com liberdade de adesão pelos empregados, utilizados para enxugamento do quadro de pessoal, com o objetivo de otimizar os custos e auxiliar na gestão de pessoas, e servir como mais uma alternativa para as empresas passarem pelo crise econômica que acomete o país.