

Brasília, 13 de janeiro de 2021.

À FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CORREIOS, TELÉGRAFOS  
E SIMILARES – FENTECT

**Considerações acerca do Plano de  
Desligamento Incentivado – PDI/2020.**

Com vistas a esclarecer e orientar a categoria profissional cabe trazer algumas considerações acerca do Plano de Desligamento Incentivado – PDI/2020.

O primeiro aspecto a ser ressaltado

é que a ECT editou o PDI para que os desligamentos ocorressem “a pedido do trabalhador”, conforme se observa dos seguintes pontos:

*11.1 Na rescisão do contrato de trabalho dos empregados elegíveis ao PDI/2020 e, que vierem a ser desligados da Empresa, além do Incentivo Financeiro, serão efetuados os cálculos dos pagamentos das verbas rescisórias, a seguir relacionadas, **considerando a modalidade "demissão a pedido"**, sem a necessidade de cumprimento de aviso prévio:*

*12.1 **Considerando que a rescisão ocorrerá na modalidade "demissão a pedido", o empregado não fará jus ao recebimento da multa correspondente a 40% (quarenta por cento) sobre o saldo do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).***

Tal modalidade de desligamento, como o próprio plano expõe no item supra, **retira do trabalhador o direito a multa fundiária de 40%, comum ao desligamento sem justa causa por iniciativa do empregador**, e que, no caso de trabalhadores mais antigos, pode representar valor deveras vultuoso.

Como forma de exemplificar a questão, pensemos na situação hipotética de um **trabalhador que labora na ECT há 20 anos recebendo o salário mensal de R\$ 2.000,00 (dois mil reais). Ao ser demitido sem justa causa o trabalhador tem o direito de sacar seu saldo de FGTS que, se nunca antes utilizado, é de R\$ 38.400,00 (trinta e oito mil e**

quatrocentos reais), e recebe ainda sua multa fundiária sobre esse valor, que é de R\$ 15.360 (quinze mil e trezentos e sessenta reais). Ou seja, o trabalhador do nosso exemplo teria direito a receber o valor total de 53.730,00. Um valor superior ao IFA - Incentivo Financeiro de Adesão ao Plano, que é, para os desligados no primeiro ciclo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), e, para os desligados no segundo ciclo de R\$ 7.000,00 (sete mil reais). Só nesta análise pode-se notar o quão desvantajoso seria para o trabalhador a opção pela adesão ao Plano de Desligamento Incentivado – PDI/2020.

Ainda com relação ao valor auferido, mais especificamente o Incentivo Financeiro Diferido – IFD mensal, que será pago em 75 (setenta e cinco) meses para aqueles que aderirem ao primeiro ciclo, e em 70 (setenta) meses para aqueles que aderirem ao segundo, o PDI impõe uma limitação de teto de recebimento que pode tornar extremamente desfavorável a adesão dos trabalhadores em geral. Realmente, veja-se como é feito o cálculo do valor mensal pago:

*9.4 Para composição da Remuneração Média (RM) será considerada a média aritmética simples dos registros mensais das rubricas lançadas em folha de pagamento, discriminadas no Anexo 6, denominado de "Rubricas consideradas para composição da Remuneração Média do Incentivo Financeiro Diferido (IFD) – PDI/2020".*

*9.4.1 O cálculo da média levará em conta o número de meses em que houve lançamento em folha de pagamento das rubricas integrantes da Remuneração Média (RM), observado o mínimo de 36 meses, consecutivos ou não, dentro dos 60 meses, contados a partir do mês anterior ao do desligamento.*

Todavia, observe-se a seguinte limitação estatuída:

*9.11 Independentemente do tempo de serviço e do valor da média das rubricas consideradas para a Remuneração Média, **o valor inicial do IFD não poderá ultrapassar o teto de R\$ 9.300,00 (nove mil e trezentos reais) mensais para o Primeiro Ciclo e de R\$ 8.600,00 (oito mil e seiscentos reais) mensais para o Segundo Ciclo.***

Necessário observar que a ECT não respeita o valor recebido pelo funcionário, criando uma barreira de recebimento.

Fica assim, logo de saída, **escancarada algumas das desvantagens de adesão ao plano.**

**I – ITEM 11.2.1 – IMPOSSIBILIDADE DE RESCISÃO COM SALDO NEGATIVO.**

O item 11.2 e o 11.2.1 do PDI possuem as seguintes redações:

*“11.2 Sob o saldo das verbas rescisórias incidirão os descontos legais e aqueles decorrentes de débitos que eventualmente o empregado mantenha com os Correios.*

**11.2.1 Se o valor da rescisão não for o suficiente para quitar débitos com a Empresa, o acerto de contas com os Correios poderá ser realizado em parcela única mediante complementação, via comprovante de recolhimento do débito remanescente ou descontado da parcela mensal do IFD a que o empregado tem direito, começando o desconto na primeira parcela a ser paga a título de IFD.”**

Ocorre que a redação do artigo 477, parágrafo 5º da CLT é bem clara:

*Art. 477 - Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)*

**§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)**

Logo, **qualquer compensação no pagamento da rescisão contratual não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração.**

A **doutrina e a jurisprudência entendem que a rescisão poderá ser no máximo zerada, jamais negativa**, pois o empregado presta serviços pelos quais deve ser remunerado e não pagar por ele.

Os doutrinadores se apoiam no fato de que, no direito do trabalho, o salário tem natureza alimentar e, que não existe rescisão negativa, visto que o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) não tem a natureza de um título de crédito passível de execução extrajudicial, podendo a empresa, descontar até o limite do valor da rescisão.

Eventuais compensações (quando o trabalhador é credor e devedor simultaneamente) poderão ser descontadas no ato da quitação, contudo limitado ao valor de

seu salário, nos termos do artigo 477, § 5º, mesmo que haja previsão expressa no PDI, como no presente caso, de descontos em caso de geração de dívidas ou prejuízos pelo empregado.

Logo, aqui também percebe-se mais uma inconsistência, ou “pegadinha”, no regulamento do plano, tentando instituir uma rescisão negativa, mas que poderia ser passível de judicialização posterior.

## II – ITEM 12.12 – DO PLANO DE SAÚDE.

Com relação ao plano de saúde, há que se ressaltar que **o PDI/2020 é EXTREMAMENTE DESFAVORÁVEL AO TRABALHADOR**, como se passa a demonstrar.

Com efeito, o regulamento do plano de demissões incentivada, em seu item 12.11, dispõe:

*“12.11 Após o desligamento, a possibilidade de manutenção dos empregados aposentados como beneficiários do Plano de Saúde oferecido pelos Correios, bem como a de seus dependentes, se dará conforme disposições do Regulamento do Plano de Saúde.”*

Por sua vez, no informe 33 da Postal Saúde, de autoria do Conselheiro Fiscal Sérgio Castro, em seu item 3.1, b, esclarece o que se segue:

*b) Permanência no plano de saúde para empregados que aderirem ao PDI dos Correios*

*Estarão sendo seguidas as orientações constantes na RESOLUÇÃO NORMATIVA - RN Nº 279, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2011, que dispõe sobre a regulamentação dos artigos 30 e 31 da Lei nº 9.656, de 3 de junho de 1998, e revoga as Resoluções do CONSU nºs 20 e 21, de 7 de abril de 1999.*

*(...)*

*Assim, de acordo com as regras dispostas, os empregados aposentados em atividade, assim como os não aposentados terão direito à permanência no plano Correios Saúde II, pelos prazos previstos na legislação aplicável acima.*

*Se você decidir aderir ao PDI, saiba o que fazer para assegurar a sua permanência no plano Correios Saúde II:*

*Condições de permanência no plano Correios Saúde II (alteração em 11.01.2021)*

*Os desligados pelo PDI 2020 permanecerão com o plano de saúde se tiverem, ou não, sido aposentados pelo INSS como empregados até a data de seu desligamento dos Correios, desde que assumam o pagamento integral, conforme disposto no Regulamento do Plano Correios Saúde II, descrito a seguir:*

*4.2.4 Ao aposentado que contribuir para o plano em prazo inferior aos 10 (dez) anos, conforme citado no item II do subitem 4.2.1, será assegurado o direito de manutenção como beneficiário, na razão de um ano para cada ano de contribuição, nas mesmas condições de cobertura assistencial, desde que assuma o seu pagamento integral.*

*4.2.4.1. Entende-se por contribuição qualquer valor pago pelo empregado, inclusive com desconto em folha de pagamento, para custear parte ou a integralidade da contraprestação pecuniária de seu plano privado de assistência à saúde oferecido pelo empregador em decorrência de vínculo empregatício, à exceção dos valores relacionados aos dependentes e agregados e à coparticipação ou franquia paga única e exclusivamente em procedimentos, como fator de moderação, na utilização dos serviços de assistência médica ou odontológica.*

*Ressalta-se que o pagamento integral se refere ao valor concernente à mensalidade do Titular e seus dependentes.*

*Em síntese:*

*O tempo de permanência previsto, dependerá da data escolhida para sua saída:*

<b>DATA ESCOLHIDA PARA SAÍDA</b>	<b>17.02.2021</b>	<b>20.04.2021</b>
<b>APOSENTADOS</b>	<b>2 anos</b>	<b>3 anos</b>
<b>NÃO APOSENTADOS</b>	<b>6 meses</b>	<b>1 ano</b>

*Quanto à mensalidade integral:*

*A cobrança mensal a título de mensalidade, de forma per capita, será realizada por meio de valores percentuais, conforme faixa remuneratória/ rendimento do Beneficiário Titular, conforme TABELA 1 abaixo:*

O limite de cobrança mensal, a título de mensalidade, será calculado com base na idade do Beneficiário Titular e terá como base legal o disposto na Resolução Normativa nº 63/2003 da ANS, que estabelece os limites de variação de preço por faixa etária, conforme TABELA 3:

Tabela 1 Faixas - Remuneração		Tabela 3 Valor limite de cobrança de mensalidade	
Faixas - Remuneração	Percentual Mensalidade por titular	Idade	Valor limite de cobrança de mensalidade
Até R\$ 2.500,00	4,78%	00-18	R\$ 182,74
Entre R\$ 2.500,01 e R\$ 3.500,00	5,55%	19-23	R\$ 230,25
Entre R\$ 3.500,01 e R\$ 5.000,00	6,12%	24-28	R\$ 290,66
Entre R\$ 5.000,01 e R\$ 10.000,00	6,69%	29-33	R\$ 361,82
Entre R\$ 10.000,01 e R\$ 15.000,00	7,27%	34-38	R\$ 405,69
Entre R\$ 15.000,01 e R\$ 20.000,00	7,84%	39-43	R\$ 442,23
Acima de R\$ 20.000,01	8,42%	44-48	R\$ 467,96
		49-53	R\$ 505,93
		54-58	R\$ 756,93
		59 - +	R\$ 1.094,59

Fonte: Medida Cautelar na Suspensão de Liminar nº 1.264

Fonte: Medida Cautelar na Suspensão de Liminar nº 1.264

É considerado o **menor dos dois valores acima, no seu caso, e será multiplicado por dois, ou seja, o pagamento integral.**

Ainda que as disposições acima, inclusive relativas ao **tempo de permanência previsto e a mensalidade integral**, estejam de acordo com a legislação aplicável e com o Regulamento do plano Correios Saúde II, trazem um modelo que, em pouco tempo, levará o ex-funcionário a se desligar do plano de saúde, ante a impossibilidade de custeio próprio.

No que diz respeito ao **tempo de permanência**, a norma do PDI está de acordo com a RESOLUÇÃO NORMATIVA - RN Nº 279, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2011, que em seus artigos 4º e 5º dispõe:

### CAPÍTULO II

#### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

##### Seção I

*Dos que Possuem o Direito à Manutenção da Condição de Beneficiário*

##### Subseção I

*Do Ex-Empregado Demitido ou Exonerado sem Justa Causa*

Art. 4º *É assegurado ao ex-empregado demitido ou exonerado sem justa causa que contribuiu para produtos de que tratam o inciso I e o § 1º do artigo 1º da Lei nº 9.656, de 1998, contratados a partir de 2 de janeiro de 1999, em decorrência de vínculo empregatício, o direito de manter sua condição de beneficiário, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral.*

**Parágrafo único. O período de manutenção a que se refere o caput será de 1/3 (um terço) do tempo de permanência em que tenha contribuído para os produtos de que tratam o inciso I e o § 1º do artigo 1º da Lei nº 9.656, de 1998, ou seus sucessores, com um mínimo assegurado de 6 (seis) e um máximo de 24 (vinte e quatro) meses na forma prevista no artigo 6º desta Resolução.**

*Subseção II*

*Do Ex-Empregado Aposentado*

Art. 5º *É assegurado ao ex-empregado aposentado que contribuiu para produtos de que tratam o inciso I e o § 1º do artigo 1º da Lei nº 9.656, de 1998, contratados a partir de 2 de janeiro de 1999, em decorrência de vínculo empregatício, pelo prazo mínimo de 10 (dez) anos, o direito de manter sua condição de beneficiário, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral.*

**Parágrafo único. É assegurado ao ex-empregado aposentado que contribuiu para planos privados de assistência à saúde, no mesmo plano privado de assistência à saúde ou seu sucessor por período inferior ao estabelecido no caput, o direito de manutenção como beneficiário, à razão de 1 (um) ano para cada ano de contribuição, desde que assuma o seu pagamento integral.**

O tempo de permanência no plano de saúde, embora legal, repita-se, deveria ter sido ampliado para os trabalhadores que aderem ao PDI, pois o período aplicado, sem qualquer benefício a mais, se mostra pequeno e desvantajoso, tendo em vista o trabalhador desligado estar abrindo mão de sua carreira de, pelo menos, 15 anos (período de trabalho mínimo para inscrição no PDI), sem qualquer perspectiva profissional futura.

Há que se ressaltar, entretanto, que acaso o trabalhador ainda assim entenda vantajoso participar do PDI, e entenda que possui direito a um período maior de permanência no plano em razão do tempo de contribuição, **é possível a judicialização da questão requerendo a complementação do tempo que entender defasado**, ainda que tal medida leve tempo e seja passível de eventual improcedência, haja vista a disposição contida no item 12.11 no sentido de que “Após o desligamento, a possibilidade de manutenção dos empregados aposentados como beneficiários do Plano de Saúde oferecido pelos Correios, bem como a de seus dependentes, **se dará conforme disposições do Regulamento do Plano de Saúde.**”.

Assim, se o tempo determinado não estiver de acordo com o direito do empregado estabelecido no Regulamento do Plano de Saúde, como já disposto, se faz possível a busca judicial da complementação.

Com relação aos valores da cobrança mensal integral com a qual deve arcar o empregado após o desligamento, essa está de acordo com o que dispõe o Regulamento do plano Correios Saúde II. Veja-se:

23.1.4. A cobrança mensal a título de mensalidade, de forma per capita, será realizada por meio de valores percentuais, conforme faixa remuneratória/ rendimento do Beneficiário Titular, conforme TABELA abaixo:

Tabela 1 Faixas - Remuneração

Faixas - Remuneração	Percentual Mensalidade por titular
Até R\$ 2.500,00	4,78%
Entre R\$ 2.500,01 e R\$ 3.500,00	5,55%
Entre R\$ 3.500,01 e R\$ 5.000,00	6,12%
Entre R\$ 5.000,01 e R\$ 10.000,00	6,69%
Entre R\$ 10.000,01 e R\$ 15.000,00	7,27%
Entre 15.000,01 e R\$ 20.000,00	7,84%
Acima de R\$ 20.000,01	8,42%

Fonte: Medida Cautelar na Suspensão de Liminar nº 1.264

**Ocorre, todavia, que tais valores mostram-se altos e levarão os beneficiários a despende altas quantias para se manter no plano.**

Como exemplo, pensemos hoje no empregado que contribui mensalmente com R\$ 300 (trezentos reais). Ao aderir ao PDI terá que arcar com o valor integral do plano (50% a mais da parte paga pelo empregador), que apenas para si, seria de R\$ 600 (seiscentos reais), sem contar ainda o valor acrescido de seus dependentes, que aumentará juntamente com o valor pago apenas para o empregado, podendo tornar impossível a permanência no plano de saúde. Isso, para funcionários mais idosos, demonstra-se altamente temerário, uma vez que saindo do Plano de Saúde da ECT, dificilmente conseguirá se habilitar em outro, sendo que, conseguindo, o valor será exorbitantemente maior.

Assim, percebe-se que o PDI, ao estabelecer a continuidade dos empregados desligados no plano de saúde, ainda que tenha observado a lei e o regulamento próprio do plano, criou situação extremamente desvantajosa.

### **III – CONCLUSÃO.**

Após a análise do Plano de Desligamento Incentivado – PDI/2020, são esses os pontos relevantes que nos cumpre destacar.

**Conclui-se, assim, SER DESVANTAJOSA AO EMPREGADO A ADESÃO AO PDI apresentado, em razão do baixo retorno financeiro que apresenta, em razão das inconsistências jurídicas apresentadas, ou ainda, em razão da impossibilidade de se manter no plano de saúde por tempo e valores adequados as condições financeiras dos funcionários da ECT.**

**Importante esclarecer que essa Assessoria Jurídica vem trabalhando em todas as frentes possíveis para defender a integralidade dos direitos conquistados a árduas lutas por essa categoria, envidando todos os seus esforços na manutenção e ampliação dos mesmos.**

Sendo o que tínhamos a relatar, nos colocamos à disposição para maiores esclarecimentos.

**ALEXANDRE SIMÕES LINDOSO**

**OAB/DF – 12.067**

**EDUARDO HENRIQUE DE OLIVEIRA BRAGA**

**OAB/DF – 44.708**