



Adesão de empregado ao PDV não dá direito a seguro-desemprego

Para a Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), do Tribunal Superior do Trabalho, o empregado que adere ao Plano de Demissão Voluntária (PDV) da empresa não tem direito de receber seguro-desemprego. Os ministros aceitaram o recurso apresentado pelo Banco Santander para excluir da condenação o pagamento de indenização a ex-trabalhador que aderiu ao PDV e não obteve da empresa as guias para requerimento do seguro-desemprego.

Na interpretação do ministro João Batista Brito Pereira, relator do caso, a adesão de empregado a Plano de Desligamento Voluntário se assemelha ao pedido de rescisão contratual, uma vez que, nas duas situações, a iniciativa de romper o contrato de trabalho é do trabalhador. Ele explicou que tanto a Constituição quanto a Lei 7.998/90 (que regulamenta o programa de seguro-desemprego, entre outros assuntos) exigem como pressuposto para o recebimento do benefício que a demissão seja involuntária, ou seja, contrária à vontade do trabalhador.

Com isso, concluiu o ministro Brito Pereira, que o Banco Santander não estava obrigado a fornecer guias ao empregado para requerimento de seguro-desemprego e não poderia ter sido condenado por deixar de fazê-lo.

O banco só conseguiu a reforma da condenação na SDI-1 do TST. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) não se manifestou sobre a possibilidade ou não de concessão de seguro-desemprego na hipótese de adesão ao PDV, no entanto, manteve a condenação ao pagamento de indenização pelo não-fornecimento das guias para requerimento do seguro por entender que a indenização decorria do inadimplemento da obrigação de fazer.

A 3ª Turma do TST nem chegou a analisar o Recurso de Revista do Santander e concordou com a decisão do TRT de aplicar ao caso a Súmula 389 do TST, que estabelece o direito à indenização quando o empregador não fornecer a guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego.

Nos Embargos apresentados à SDI-1, o banco defendeu que a Súmula 389 do TST não se aplicava ao processo em discussão, justamente porque o desligamento do empregado dos quadros do Santander partiu de ato voluntário — diferentemente da hipótese de simples demissão tratada pela súmula. Além do mais, sustentou, a indenização prevista na súmula serviria para substituir os valores que deveriam ter sido pagos pela Previdência Social e que deixaram de ser recebidos pelo empregado por responsabilidade do empregador. Como no caso o seguro-desemprego não era devido, também faltavam motivos para a condenação. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

E-RR- 590/2002-391-02-00

Date Created

13/08/2009