



Porto Alegre, 25 de março de 2025.

## **Orientação Técnica IGAM nº-6951-2025.**

I. A Prefeitura Municipal de Aceguá (RS) solicita orientação sobre a instituição de Programa de Desligamento Incentivado, nos seguintes termos:

(...) solicitamos orientação técnica sobre a constitucionalidade, legalidade e viabilidade do Projeto de Lei n.º 015/2025, que Institui o Programa de Incentivo à Demissão Voluntária de Servidores Públicos do Poder Executivo.

II. A competência para dispor a respeito dos servidores do Poder Executivo é do Prefeito, por aplicação simétrica do disposto no art. 32, §1º, II, “a” e “b”<sup>1</sup>, da Lei Orgânica Local. Portanto, o projeto de lei no aspecto formal é constitucional.

Em partida é de esclarecer que o Programa de Demissão Voluntária – PDV – se consubstancia como um mecanismo de incentivo financeiro dado pela Administração a seus servidores, com objetivo de incentivar pedidos de exoneração. O que no caso ocorrerá no âmbito da administração indireta.

O PDV tem por objetivo possibilitar melhor alocação de recursos humanos, como forma de redução do quadro de pessoal, visando otimização de despesas e racionalização na gestão de pessoas como forma de auxiliar no equilíbrio das contas públicas.

Assim sendo, num processo de reorganização, reestruturação dos serviços públicos, possível a instituição de programa de demissão voluntária, observada a prevalência do interesse público.

Para a instituição de programa de demissão voluntária, necessário que este esteja justificado, com suas peculiaridades estabelecidas.

---

<sup>1</sup> Art. 32 A iniciativa das Leis Complementares e ordinárias cabe a qualquer Vereador ou à Comissão Legislativa Permanente, ao Prefeito e aos cidadãos, na forma prevista nesta [Lei Orgânica](#). § 1º são de iniciativa privada do Prefeito, as Leis que: II - disponham sobre:

a) criação de cargos, funções ou empregos públicos, na administração direta e autárquica e de sua remuneração;  
b) servidores públicos do município, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria;



Nesse sentido, deve-se ter presente que ao se estabelecer a indenização ao servidor/empregado que aderir ao PDV, é necessário que fiquem expressamente estabelecidas a abrangência do programa, quem poderá aderir (art. 2º) e estabelecer de forma clara e objetiva como será feito o cálculo da indenização, o que está atendido no art. 4º.

Oportuno lembrar, no contexto, que **para os empregados públicos** (regidos pela CLT) é entendimento pacificado do TST de que o empregado que adere ao PDV não possui direito ao aviso prévio tampouco à multa de 40% do FGTS, a saber:

ADESÃO AO PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. MULTA DE 40% DO FGTS. A jurisprudência desta Corte Superior entende que a adesão a plano de demissão voluntária PDV equivale à rescisão de contrato de trabalho por iniciativa do empregado. Dessa forma, o trabalhador que adere ao PDV não possui direito ao aviso prévio tampouco à multa de 40% do FGTS, salvo no caso de comprovado vício de consentimento, o que não se constata nos autos. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Extrai-se do acórdão regional que o autor juntou declaração de pobreza e está devidamente assistido por seu sindicato profissional. Portanto, a decisão está de acordo com as Súmulas 219 e 329 desta Corte, sendo incabível o recurso de revista, nos termos da Súmula 333/TST. Recurso de revista não conhecido. (RR - 98452.2011.5.22.0004 Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, DEJT 11 /4/2017)

RECURSO DE REVISTA. ADESÃO A PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA PDV . MULTA DE 40% DO FGTS E AVISO PRÉVIO INDEVIDOS. RESCISÃO CONTRATUAL POR INICIATIVA DO EMPREGADO. **A atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho entende que a adesão a plano de demissão voluntária equivale à rescisão de contrato de trabalho por iniciativa do empregado. Logo, o empregado que adere a PDV não possui direito ao aviso prévio tampouco à multa de 40% do FGTS, salvo no caso de comprovado vício de consentimento.** Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 76786.2012.5.15.0127, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, 2ª Turma, DEJT 09/12/2016)

De igual forma a interpretação do Tribunal é de que a adesão ao PDV equivale a **rescisão do contrato por iniciativa do empregado** e, no caso de empregada gestante, se a mesma vem a requerer demissão, não cabe o adimplemento ou a manutenção da estabilidade provisória:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. INDEVIDA. 1. A Constituição Federal prevê, no seu art. 6º, -caput-, que são direitos sociais, entre outros que enumera, -a proteção à maternidade e à infância-. O art. 10, II, -b-, do ADCT, respondendo à diretriz do art. 7º, XVIII, da Carta



Magna, afirma que -II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses parto-. 2. No caso em exame, o Regional constatou que a reclamante pediu demissão, sendo certo que não provou qualquer vício de consentimento ou coação capaz de invalidar o seu ato. Inexistindo dispensa imotivada, não há que se cogitar de estabilidade provisória. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (AIRR - 87024.2011.5.09.0668, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 12/06/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/06/2013). GESTANTE- PEDIDO DE DEMISSÃO - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - INEXISTÊNCIA.O Tribunal Regional consignou ser incontroverso que a rescisão contratual ocorreu por iniciativa da reclamante, não se havendo de falar em direito à estabilidade a que alude o art. 10, II, b, do ADCT, uma vez que não houve dispensa arbitrária ou sem justa causa. Diante do contexto fático-probatório delineado nos autos, cujo teor é insuscetível de reexame nesta instância extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST, não resta contrariada a Súmula nº 244 do TST, tampouco há de se cogitar em existência de divergência jurisprudencial. Recurso de revista não conhecido. (RR-617-55.2012.5.23.0007, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 24.5.2013)

RECURSO DE REVISTA EM RITO SUMARÍSSIMO 1 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. 1.1. A garantia de emprego prevista em sede constitucional tem o escopo de proteger a empregada gestante contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa por iniciativa do empregador. Todavia, se a própria autora foi quem pediu demissão, não há motivo para reconhecer-lhe o direito à estabilidade ou à indenização substitutiva, pois a rescisão se deu no seu próprio interesse e até mesmo do nascituro, que obteriam proveito com a "melhor oferta de emprego"(consoante alegado na inicial). 1.2. O Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que, nessa hipótese, não há vilipêndio à norma do art. 10, II, b, do ADCT, reconhecendo a validade da iniciativa. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. 2 - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Quanto ao particular, verifica-se que o recurso de revista veio desacompanhado de indicação de violação da Constituição Federal, ou contrariedade a Súmula do TST, não se reportando aos pressupostos específicos do art. 896, § 6.º, da CLT. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 103520135030178 , Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 04/03/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/03/2015)

Nisso, é preciso ter em perspectiva que o Plano de Demissão Voluntária (PDV), Programa no qual se espelha o PDI, ora regulamentado, possui a sua raiz no art. 477-B, da CLT, após a Lei Federal nº 13.467, de 2017. O dispositivo aduz:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)



A partir da interpretação do dispositivo, existem regras que deverão ser respeitadas. São elas, em resumo:

1. A opção pela demissão, no formato voluntário;
2. O Município não poderá aplicar qualquer sanção para aqueles que não aderirem ao PDV;
3. A proposta deve ter a aquiescência do órgão de representação sindical, observado, ainda, o instrumento legal de negociação coletiva, no caso dos empregados públicos;
4. As vantagens e desvantagens devem ser informadas de modo claro aos servidores;
5. Deve haver motivação proporcional e razoável a demonstrar o interesse público.

Assim, o ato de desligamento não poderá ser consumado pelo simples aceite do empregador, no caso dos empregados regidos pela CLT, é preciso que a entidade de representação sindical, da categoria, faça manifestação de ciência, após negociação coletiva, conforme sinaliza o art. 477-B da CLT, passando a fazer parte de uma convenção ou acordo coletivo de trabalho.

O fator componente da base de cálculo, para fins de rescisão e indenização, deverá observar as bases da CLT. São eles, em resumo<sup>2</sup>:

- Saldo de salário: corresponde ao valor proporcional aos dias trabalhados no mês da rescisão.
- Férias proporcionais: o colaborador tem direito a receber a remuneração correspondente às férias proporcionais ao período trabalhado.
- 13º salário proporcional: o colaborador tem direito a receber a remuneração correspondente ao 13º salário proporcional ao período trabalhado.
- Aviso prévio: Caso a empresa não exija que o colaborador cumpra o aviso prévio, ele tem direito a uma indenização compensatória.
- Saque do FGTS: o colaborador pode sacar o saldo total de sua conta do FGTS.

No que se refere ao **servidor estatutário**, as regras devem ter por base o RJU, no que se refere ao pedido de exoneração.

Ademais, a adesão ao Programa de Demissão Voluntária deve atender ao interesse público. Desse modo de forma a resguardar o interesse público, sugere-se que fique expresso que à Administração cabe a aceitação ou não da adesão do servidor/empregado ao Programa.

---

<sup>2</sup> Informação extraída do site: <https://www.gupy.io/blog/demissao-voluntaria>. Acesso na data de 05/12/2024.



Assim sendo, deve restar previsto em lei que cabe a Administração a decisão quanto à aceitação do pedido, que deve ser deferido somente quando a saída do servidor não representar comprometimento à prestação dos serviços públicos, observado o interesse público. Neste sentido, o TCE/RS já se manifestou<sup>3</sup>.

Oportuno alertar que o Projeto de Lei com o fim de autorizar e regular o programa em análise (PDV), deverá contar, previamente, nos termos do art. 167, I e II da CF/88, com a **devida previsão orçamentária**.

III. Aportadas tais considerações, no que diz com o Projeto de Lei em análise tem-se que possui viabilidade técnica de seguir seu trâmite legislativo.

Por fim, em relação as despesas com as indenizações, por determinação expressa da LRF, art. 19, § 1º, incisos I e II, a despesa com as demissões não são consideradas como de pessoal para efeitos de limites da LRF.

O IGAM permanece à disposição.

**MARIA APARECIDA CARDOSO DA SILVEIRA**  
OAB/RS 45.453  
Consultora Jurídica do IGAM

**VANESSA L. PEDROZO**  
OAB/RS 104.401  
Consultora Jurídica do IGAM

---

<sup>3</sup> PROCESSO Nº 1444-02.00/05-9. Itens 1.1.2 e 1.1.4 – Irregularidades nos deferimentos de indenizações por adesão ao Programa de Desligamento Voluntário de Servidores – PDV. Valores nominais de R\$ 5.827,01 e R\$ 4.782,74. (fls. 85/87 e 89/90 da PC). Referentemente ao tópico, não podem ser acolhidos os argumentos expendidos pelo recorrente, que sequer fez prova acerca de possíveis providências tomadas a fim de ressarcir os cofres do Município. Com efeito, o Executivo Municipal instituiu o Programa de Desligamento Voluntário de Servidores – PDV, através da Lei Municipal nº 143/01, **no intuito de diminuir gastos com pessoal, o que acabou não se confirmando em ambos os casos apontados, eis que, não obstante os desligamentos, ocorreu o provimento posterior de cargos com atribuições praticamente idênticas àquelas ocupadas pelos servidores afastados**. Pelo exposto, acompanhando a posição esposada pelo Ministério Público, SOU pelo CONHECIMENTO do presente Recurso de Embargos, e, no mérito, pelo seu PROVIMENTO PARCIAL, para afastar os Débitos referentes aos itens 2.2.1, 2.2.3 e 3.2, mantendo-se inalterados os demais termos do decisório.