

MTI
EMPRESA MATO-GROSSENSE
DE TECNOLOGIA DA
INFORMAÇÃO

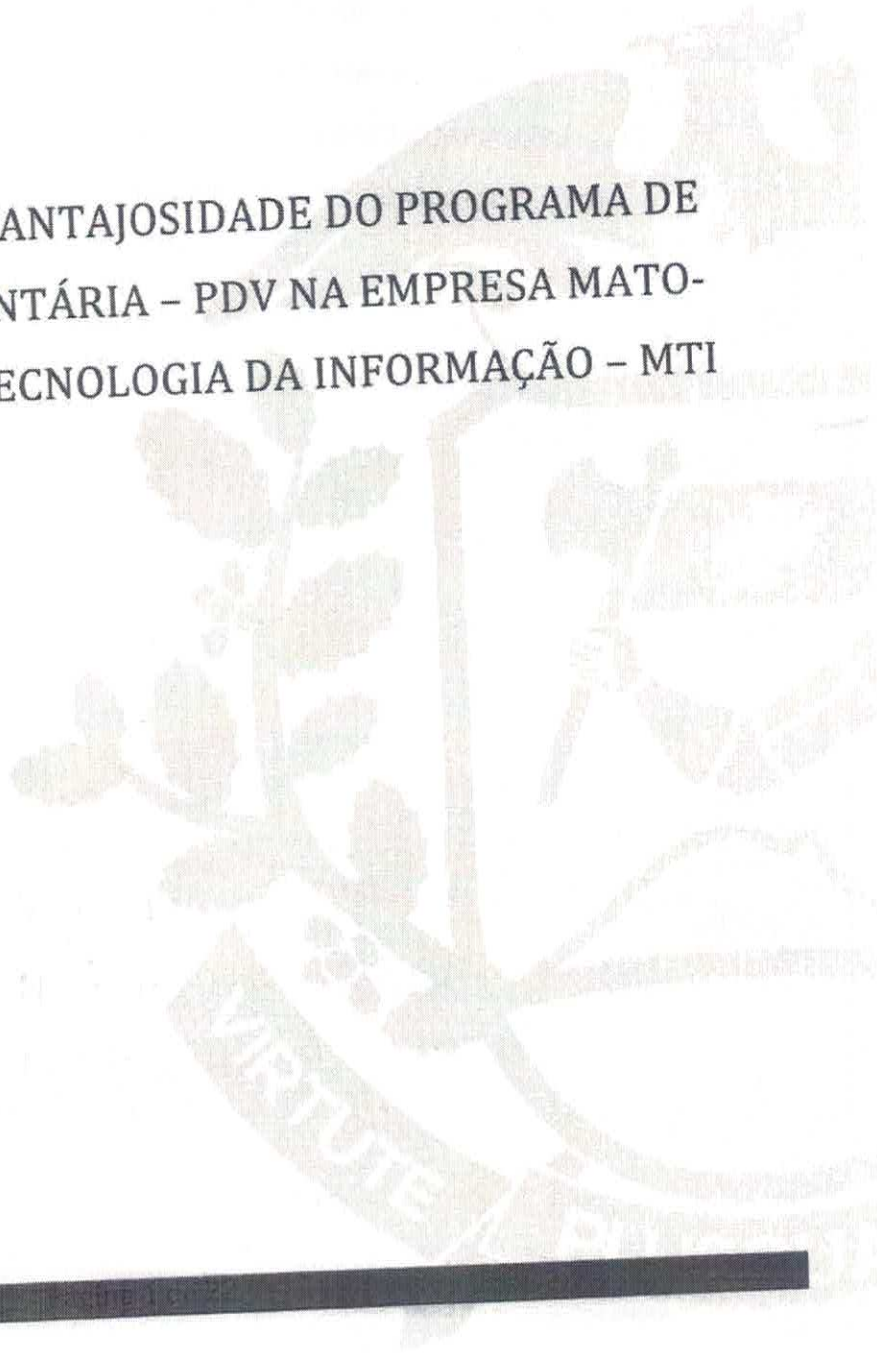


GOVERNO DO ESTADO DE
MATO GROSSO

Fones: +55 65 3613-3003 / 3613-3023 / 3613-3024 / 3613-3090
PALÁCIO PALAQUÁS - CENTRO POLÍTICO ADMINISTRATIVO - CPA
78049-903 - CUIABÁ - MATO GROSSO
WWW.MTI.MT.GOV.BR

MTI
Fis. 370
Unidad:
Ass.

RELATÓRIO DE VANTAJOSIDADE DO PROGRAMA DE
DEMISSÃO VOLUNTÁRIA - PDV NA EMPRESA MATO-
GROSSENSE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - MTI





MTI
Fis. 3-1
Unidade
Ass.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	3
1.1	HISTÓRICO DO PROCESSO Nº 121452/2018	3
1.2	METODOLOGIA ADOTA PARA ESCOLHA DOS CRITÉRIOS DE ADEÇÃO	6
1.3	METODOLOGIA ADOTA PARA ESCOLHA DAS INDENIZAÇÕES AOS EMPREGADOS	8
2	VANTAJOSIDADE PARA A EMPRESA	12
3	VANTAJOSIDADE PARA OS EMPREGADOS	18
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
	ANEXO I – PROPOSTA DE PDV DA MTI EM 2016.	22



1 INTRODUÇÃO

Em atendimento a solicitação do Conselho de Administração da Empresa Mato-grossense de Tecnologia da Informação – MTI, apresentamos o relatório de vantajosidade da Proposta para Implantação do Programa de Demissão Voluntária – PDV instrumentalizado através do Processo Nº 121452/2018.

Atualmente a empresa tem os custos de seus produtos bem acima do padrão de mercado, isto porque para a composição dos mesmos, a folha de pagamento dos empregados é o principal fator que influencia diretamente esse cálculo. A implementação do PDV deve proporcionar uma redução dos custos com a folha e conseqüentemente uma redução dos custos dos produtos oferecidos ao governo pela MTI.

Cabe ressaltar que a intenção de ser implementar um PDV na MTI é um desejo antigo. Em 2016 foi elaborada uma primeira proposta pelo Conselho de Diretores, Anexo I – Proposta de PDV da MTI em 2016, o qual não foi viabilizado por questões financeiras e não adequada aos interesses dos empregados.

Em fevereiro de 2018, um grupo de empregados apresentaram ao Conselho de Diretores uma proposta de implementação do PDV, sem aumentar os custos com a folha de pagamento, de forma viabilizar o pagamento das indenizações de maneira parcelada, a partir de então deu-se início ao Processo Nº 121452/2018.

1.1 Histórico do processo Nº 121452/2018

A Diretoria Administrativa Financeira – DAFI apresentou a primeira versão do relatório dos estudos necessários para a instituição do PDV na MTI,



descrito nas páginas 02 a 41 do referido processo. Essa versão foi submetida a Unidade Jurídica – UNIJUR que emitiu o parecer N° 028/2018/UNIJUR/MTI, descrito nas páginas 42 a 49 do processo, apresentando alguns aspectos jurídicos que inviabilizavam a implementação do PDV nos termos propostos.

A DAFI apresentou a segunda versão do relatório dos estudos necessários para a instituição do PDV na MTI, descrito nas páginas 51 a 97 do processo. Essa segunda versão foi submetida a UNIJUR que emitiu o parecer N° 042/2018/UNIJUR/MTI, descrito nas páginas 98 a 103 do processo, apresentando alguns aspectos jurídicos favoráveis a implementação do PDV nos termos propostos e recomendou a criação de uma comissão paritária para análise do processo.

A comissão paritária instituída através da portaria N° 066/2018, página 108 do processo, fez a análise do processo e emitiu o relatório conclusivo do processo, páginas 110 a 116 do processo.

Esse relatório foi submetido a categoria, conforme ata apresentada nas páginas 117 a 120 do processo, obedecendo todos os trâmites legais normatizados e sempre realizados pelo sindicato. Nessa assembleia os empregados aprovaram o relatório com todas as sugestões apresentadas pela empresa, demonstrando a intensão concretização efetiva do PDV.

A UNIJUR analisou o processo e emitiu o parecer N° 055/2018/UNIJUR/MTI, descrito nas páginas 171 a 175 do processo, o envio para análise da Procuradoria Geral do Estado – PGE.

O processo foi encaminhado a PGE, através do ofício N° 116/2018/PRES, conforme apresentado no processo na página 176. Em seguida, foi encaminhada a PGE a Manifestação Técnica, conforme descrito nas páginas 177 a 216.



A PGE analisou os aspectos da legalidade, sugeriu algumas modificações e sugeriu as futuras tramitações, conforme apresentado no parecer Nº 342/SGACI/2018 da lavra da Procuradora Fernanda Mendes Pereira Cardoso Sabo, páginas 218 a 245.

A UNIJUR analisou o parecer da PGE e emitiu o parecer Nº 074/2018/UNIJUR/MTI com todas as recomendações jurídicas e de tramitação do processo, conforme apresentado nas páginas 249 a 251. O Diretor-Presidente interino em exercício, homologou o parecer da UNIJUR, página 252 do processo.

Esses pareceres jurídicos foram focados na alteração da minuta e uma declaração da DAFI. Os documentos foram anexados ao processo nas páginas 253 a 260.

Os representantes da empresa na comissão paritária encaminharam ao Conselho de Diretores a minuta de resolução com as alterações propostas pela PGE e UNIJUR, conforme descrito nas páginas 262 a 287.

O Diretor-Presidente interino em exercício, convocou o Conselho de Diretores para análise e aprovação da minuta de resolução. Após análise dos diretores, foram sugeridas modificações de ordem operacional e a minuta foi aprovada, conforme a ata de reunião apresentada na página 289 do processo.

Foi apresentada ao Conselho de Administração uma visão geral da proposta do PDV. O conselho analisou a minuta de resolução e sugeriu a mudança de dois artigos, conforme apresentado na ata de reunião disponível na página 290 do processo. O conselho também solicitou que o processo fosse encaminhado a Corregedoria Geral do Estado – CGE para manifestação da vantajosidade do PDV para a empresa e seus empregados.



1.2 Metodologia adota para escolha dos critérios de adesão

Os critérios para adesão utilizados inicialmente, apresentados na primeira versão do relatório descritos nas páginas 11 a 12 do processo, relata:

“O presente estudo foi baseado em outros programas de demissões voluntárias que estão em andamento ou foram praticado pela administração pública estadual e federal no passado. Podemos citar como exemplo, o PDV da Caixa Econômica Federal, cujo os critérios foram amplamente divulgados e o PDV do Governo federal que foi instituído através da MP nº 792, de 26 de julho de 2017 e da PORTARIA Nº 291, DE 12 DE SETEMBRO DE 2017 publicada no DOU de 13/09/2017, que estabelece orientações e procedimentos aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal relativos ao Programa de Desligamento Voluntário – PDV. Da mesma forma, o CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA VETERINÁRIA – CFMV publicou a PORTARIA Nº 43, DE 9 DE ABRIL DE 2018 que institui e regulamenta o Programa de Desligamento Voluntário – PDV.”

...
Considerando as necessidades da empresa e expectativa de adesão dos funcionários que a muito tempo aguardam uma oportunidade da proposição dessa forma de desligamento do serviço público, e baseado principalmente nas facilidades que reforma trabalhista nos apresenta:

“A adesão a plano de demissão voluntária dará quitação plena e irrevogável aos direitos decorrentes da relação empregatícia. Ou seja, a menos que haja previsão expressa em sentido contrário, o empregado não poderá reclamar direitos que entenda violados durante a prestação de trabalho.”

“Foi criada a possibilidade de se realizar acordo, na demissão do empregado, para recebimento de metade do aviso prévio indenizado. O trabalhador poderá movimentar 80% do valor depositado na conta do FGTS, mas não poderá receber o benefício do seguro desemprego.”

Os estudos foram baseados nas diretrizes apresentadas pela diretoria da empresa. Poderão aderir ao PDV empregados que atendem a uma das exigências abaixo, caso contrário à adesão será considerada nula:

- A) Empregados com benefício de aposentadoria concedido pelo INSS até a data de desligamento da MTI;
- B) Empregados com idade igual ou superior a 50 anos até a data de desligamento;
- C) Empregados com no mínimo 25 anos de trabalho na MTI até a data do desligamento;



D) Empregados com adicional de incorporação de função de confiança/comissão/função gratificada até a data de desligamento.

...
O Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho será na modalidade "dispensa sem justa causa" e com acordo entre as partes.

Todos os empregados que aderirem o PDV perceberão incentivo financeiro. Os empregados deverão no ato da adesão ao PDV concordar com os incentivos financeiros propostos pela empresa, que serão percebidos de forma parcelada, com o valor máximo da parcela fixado no valor da última remuneração bruta percebida na data de adesão ao programa...

Nessa primeira versão um total de 342 funcionários efetivos ativos estavam aptos para adesão ao PDV.

Esses limites de idade e tempo de serviço, que inicialmente optou-se por 50 anos de idade e 25 anos trabalhados na empresa, estava considerando que a MTI passou o período de 1997 a 2013 (16 anos) sem a realização de concurso público para contratação de empregados. Os parâmetros foram estabelecidos para que não fossem incluídos os profissionais contratados no último concurso realizado em 2013. Nesse caso, grande parte dos profissionais aptos também são aposentados pelo INSS.

Outro critério estabelecido da adesão foi para os empregados que possuem gratificações de confiança incorporados, considerando o alto custo dos mesmos.

Os critérios para adesão utilizados na segunda versão do relatório descritos nas páginas 59 a 60 do processo, relata:

Os estudos foram baseados nas diretrizes apresentadas pela diretoria da empresa. Poderão aderir ao PDV empregados que atendem a uma das exigências abaixo, caso contrário à adesão será considerada nula:

A) Empregados com benefício de aposentadoria concedido pelo INSS até a data de desligamento da MTI;



- B) *Empregados com idade igual ou superior a 50 anos até a data de desligamento;*
- C) *Empregados com no mínimo 20 anos de trabalho na MTI até a data do desligamento;*
- D) *Empregados com adicional de incorporação de função de confiança/comissão/função gratificada até a data de desligamento.*

Nessa segunda versão um total de 369 funcionários efetivos ativos estão aptos para adesão. A única mudança em relação a versão inicial, foi em atendimento ao pedido dos empregados em reduzir de 25 anos para 20 anos o tempo de serviço mínimo na empresa. A mudança desse critério foi baseada no PDV da CRMV:

Art. 1º Fica instituído e regulamentado o Programa de Desligamento Voluntário (PDV) deste Conselho Federal de Medicina Veterinária, garantidas as indenizações legais acrescidas dos benefícios oferecidos.

Art. 2º Poderão aderir ao PDV os empregados do CFMV ocupantes de cargo efetivo que preencham as seguintes condições:

- I – Ocupantes de cargos cujos requisitos para admissão são formação no nível do ensino fundamental; e*
- II – Ocupantes de cargos cujos requisitos para admissão são formação no nível do ensino médio e que tenham vínculo com o CFMV há, no mínimo, 20 anos; e*
- III – Ocupantes de cargos cujos requisitos para admissão são formação no nível do ensino superior e que tenham vínculo com o CFMV há, no mínimo, 20 anos.*

1.3 Metodologia adota para escolha das indenizações aos empregados

As indenizações serão parceladas no teto do salário bruto dos empregados, como apresentado na minuta de resolução pagina 267 do processo:

“Os empregados deverão no ato da adesão ao PDV concordar com os incentivos financeiros propostos pela empresa, que serão percebidos de forma parcelada, com o valor máximo da parcela fixado no valor da última remuneração bruta percebida, acrescido dos reajustes previstos na Cláusula Terceira - Do Reajuste Salarial do ACT 2018/2020 acordados no ano de 2018 e registrado sob o nº MT000167/2018 - não se falando de qualquer outro reajuste futuro...”



"As quantidades de parcelas deverão ser limitadas a idade máxima de 75 anos do empregado. Caso o número de parcelas do PDV seja maior que o número de meses até a compulsória, o valor da parcela poderá ser maior que a renda bruta percebida."

Cabe ressaltar que até a data de elaboração dos estudos, somente um empregado, Geraldo Martins de Souza, com 72 anos, receberia um valor da parcela maior que a renda bruta.

Todos os PDV analisados e utilizados como referência foram implementados com 01(um), 1.25 (um e vinte e cinco) e 1.5 (um e meio) salários por ano de trabalho. Sendo que o mais recente, o do CFMV, uma instituição pública com empregos regidos pela CLT, implementou 1.5 (um e meio) salários por ano trabalhado e mais multa de 40% do FGTS, instituído através da Portaria Nº 43, de 9 de abril de 2018:

Art. 4º Ao empregado que aderir ao PDV será assegurado:

I – Indenização equivalente ao valor de 1,5 da última remuneração mensal para cada ano de serviço prestado ao CFMV;

II – O depósito do valor correspondente a 40% (quarenta por cento) sobre a importância total de sua conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviços (FGTS);

III – Manutenção, com ônus para o CFMV, do empregado e dependentes no Plano de Saúde contratado pelo CFMV até o final do exercício de 2018, improrrogavelmente.

§1º Considerar-se-á como remuneração mensal, para o cálculo dos incentivos financeiros, a soma do vencimento básico, das vantagens permanentes relativas ao cargo e dos adicionais de caráter individual, devidos no mês em que se efetivar o desligamento, ...

Na primeira versão a modalidade do desligamento do empregado era "Dispensa Sem Justa Causa" com 01 (um) salário por ano trabalhado, multa de 40% do saldo para fins rescisórios do FGTS, aviso prévio, 3 (três) remunerações de abono de incentivo a adesão, pagamento de até 03 (três) licenças prêmio. Essa proposta não foi aprovada pelo jurídico, pois as verbas rescisórias não poderiam



ser parceladas e as licenças prêmios não poderiam serem pagas, o que inviabilizaram a proposta do PDV parcelado.

Foram realizadas simulações com 1.25 (um ponto vinte e cinco), porem os cálculos demonstraram que os valores ficariam menores aos inicialmente propostos, pois acréscimo de 0.25 (zero ponto vinte e cinco) de salário por ano trabalhado, não compensavam os valores que deixariam de ser recebidos pelos empregados propostos na primeira versão. No PDV do governo federal esse percentual foi utilizado, mas com o pagamento a vista da indenização.

Na segunda versão a modalidade do desligamento do empregado foi estabelecida como "Pedido de Demissão" com 1.5 (um e meio) de salário por ano trabalhado, 03 (três) remunerações de abono de incentivo a adesão. Nesse caso o empregado receberia na sua rescisão somente o saldo de salário, as férias proporcionais, e o 13º proporcional. Essa foi aprovada pelo jurídico, pois as indenizações poderiam ser parceladas, o que viabilizou a proposta do PDV parcelado. Esse acréscimo 0.5 (meio) de salário por ano trabalhado, buscou compensar os valores que deixariam de ser recebidos pelos empregados propostos na primeira versão.

Outro fator importante para a adoção do 1.5 (um e meio) de salário por ano trabalhado, é que os funcionários com idade acima de 65 anos, que tem em média 31 anos de empresa, receberia o equivalente aos seus salários brutos por 4 (quatro) anos em média aproximadamente, aumentando a possibilidade real de adesão ao PDV.

Resumindo, o número de parcelas de indenizações do PDV pode ser calculado da seguinte forma:

$$\text{Nº de Parcelas de Indenizações do PDV} = \text{Tempo de Serviço} \times 1.5 + 3$$



Exemplos:

- ✓ Um funcionário com 20 anos trabalhados receberá $20 \times 1,5 + 3 = 33$,
ou seja, 2 anos e 9 meses de parcelas de indenização;
- ✓ Um funcionário com 30 anos trabalhados receberá $30 \times 1,5 + 3 = 48$,
ou seja, 4 anos de parcelas de indenização;
- ✓ Um funcionário com 40 anos trabalhados receberá $40 \times 1,5 + 3 = 63$,
ou seja, 5 anos e 3 meses de parcelas de indenização;

Cabe ressaltar que a escolha desses parâmetros é uma conveniência e oportunidade administrativa da empresa, conforme apresentado na página 99 do processo:

"Aqui, mais uma vez, presentes os critérios de conveniência e oportunidade administrativa com relação ao montante das indenizações. Devemos ressaltar, ainda, que tais montantes estão perfeitamente compatíveis com outros programas similares já desenvolvidos em outras empresas públicas e, principalmente, estão em consonância com os objetivos da empresa de redução do seu custeio com pessoal, aumentando a sua capacidade futura de investimento."



2 VANTAJOSIDADE PARA A EMPRESA

A principal vantagem com a implantação do PDV está relacionada com a redução dos custos de folha de pagamento dos empregados. Mensalmente os empregados tem diversos encargos sobre a sua remuneração e outras vantagens, sendo: INSS, FGTS, SAT, Outras Entidades, Unimed, Vale Alimentação, Reajustes do ACT, 13º Salário e Férias. É facultado o abono pecuniário, mas a maioria absoluta faz uso dessa opção. Todos esses gastos com encargos patronais seriam reduzidos.

A figura 1 apresenta os custos mensais os empregados com 89 (oitenta e quatro) funcionários com 60 anos ou mais, incluindo os encargos sociais e outras vantagens que a empresa gasta.

Considerando que as férias e o décimo terceiro salário dos empregados são pagos em meses diferenciados, para efeitos de cálculos dos custos mensais, os valores são proporcionais em 1/12 por mês. Nesse custo também já estão inseridos os aumentos já garantidos aos empregados no ACT para o ano de 2018.

CUSTOS MENSAIS DOS EMPREGADOS COM ENCARGOS									
REMUNERA BRUTA	INSS	FGTS	SAT	OUTRAS ENTIDADES	UNIMED	VALE ALIMENTAÇÃO	13º 1/12	Férias 1/12	CUSTO MENSAL
1.006.909,73	90.914,03	80.552,78	10.069,10	58.400,76	6.065,77	51.397,50	103.903,87	34.634,62	1.442.948,16

Figura 17 – Custos mensais com encargos dos 89 empregados 60 anos ou mais.

A figura 2 apresenta o custo de permanência anual dos empregados com 60 anos ou mais, ou seja, o valor do custo mensal multiplicado por 12 meses. Esse valor foi utilizado para o cálculo da economia anual em relação ao custo das indenizações desses 89 empregados, se eles aderirem ao PDV. Nesses mesmos termos, são apresentados os custos totais de permanência, de indenizações do PDV e as economias totais projetadas.



MTI
Fis. 382

ECONOMIA EM 12 MESES				ECONOMIA TOTAL			
CUSTO DE PERMANENCIA EM 12 MESES	CUSTO DO PDV EM 12 MESES	ECONOMIA EM 12 MESES		CUSTO TOTAL DE PERMANENCIA	CUSTO TOTAL DO PDV	ECONOMIA TOTAL	%
		VALOR	%				
17.314.177,93	12.147.606,83	5.166.571,11	32,71%	75.291.335,46	52.657.062,02	22.634.273,44	32,72%

Figura 2 – Economia projetada em 12 meses e a economia total do PDV para 84 funcionários.

Considerando a projeção da meta da inflação para 2019 e 2020 estabelecida pelo Conselho Monetário¹, e uma análise de tendência para os próximos anos, a figura 3 apresenta três cenários com as previsões de aumentos anuais dos próximos ACTs, sendo que são apresentados os percentuais 100%, 50% e 0% da previsão. Nesse caso o aumento do ano 2018 já está inserido no cálculo.

PREVISÃO DE AUMENTO DOS PRÓXIMOS ACT			
ANO DO ACT	100% da Previsão	50% da Previsão	Sem Previsão
ACT 2019	4,25%	2,13%	0,00%
ACT 2020	4,00%	2,00%	0,00%
ACT 2021	3,75%	1,88%	0,00%
ACT 2022	3,50%	1,75%	0,00%
ACT 2023	3,25%	1,63%	0,00%

Figura 3 – Previsão de aumento dos próximos ACT.

A figura 4 apresenta a previsão de economia para 89 empregados com 60 anos ou mais, utilizando 100% da previsão de aumento do ACT nos próximos anos. Pode-se notar, que ao longo dos anos com as finalizações das indenizações recebidas pelos empregados, os percentuais de economia vão aumentando até alcançar 94,72% em 2024, ou seja, a partir do ano de 2025, todos os empregados já teriam recebidas as suas respectivas indenizações do PDV e a empresa teria uma economia total dos custos mensais, em relação ao custo de permanência com o respectivo funcionário, onde o mesmo continuaria nos quadros da empresa.

¹ <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/06/conselho-monetario-reduz-meta-de-inflacao-para-2019-e-2020>.



PREVISÃO DE ECONOMIA PARA 89 EMPREGADOS				
ANO	PERMANENCIA	CUSTO DO PDV	ECONOMIA	
			VALOR	%
2018	1.442.848,16	1.012.300,57	430.547,59	29,84%
2019	18.050.030,50	12.147.606,83	5.902.423,67	32,70%
2020	18.742.597,61	12.147.606,83	6.594.990,79	35,19%
2021	19.391.879,29	11.860.326,03	7.531.553,26	38,84%
2022	19.997.875,51	10.406.964,07	9.590.911,44	47,96%
2023	20.560.586,30	4.790.452,24	15.770.134,06	76,70%
2024	21.080.011,63	1.113.592,69	19.966.418,94	94,72%

Figura 4 – Previsão de economia para 89 empregados com 60 anos ou mais, utilizando 100% da previsão de aumento do ACT nos próximos anos.

A figura 5 apresenta a previsão de economia para 89 empregados com 60 anos ou mais, utilizando apenas 50% da previsão de aumento do ACT nos próximos anos. Nesse caso, uma previsão mais exequível, com aumentos anuais em uma tendência decrescente, com os índices de reajustes variando entre 2,13% em 2019 e chegando até 1,50% em 2024, isso sem considerar a retomada do crescimento do país e do estado de Mato Grosso.

PREVISÃO DE ECONOMIA PARA 89 EMPREGADOS				
ANO	PERMANENCIA	CUSTO DO PDV	ECONOMIA	
			VALOR	%
2018	1.442.848,16	1.012.300,57	430.547,59	29,84%
2019	17.682.104,21	12.147.606,83	5.534.497,39	31,30%
2020	18.028.387,77	12.147.606,83	5.880.780,95	32,62%
2021	18.353.028,61	11.860.326,03	6.492.702,58	35,38%
2022	18.656.026,72	10.406.964,07	8.249.062,65	44,22%
2023	18.937.382,12	4.790.452,24	14.146.929,88	74,70%
2024	19.197.094,78	1.113.592,69	18.083.502,09	94,20%

Figura 5 – Previsão de economia para 89 empregados com 60 anos ou mais, utilizando apenas 50% da previsão de aumento do ACT nos próximos anos.

A figura 6 apresenta a previsão de economia para 89 empregados com 60 anos ou mais, sem a previsão de aumento do ACT nos próximos anos. Nesse caso, utilizando 0% de aumento de 2019 a 2024.



MTI
Fis. 384
Instituto de Planejamento e Gestão
CPS

PREVISÃO DE ECONOMIA PARA 89 EMPREGADOS				
ANO	PERMANENCIA	CUSTO DO PDV	ECONOMIA	
			VALOR	%
2018	1.442.848,16	1.012.300,57	430.547,59	29,84%
2019	17.314.177,93	12.147.606,83	5.166.571,11	29,84%
2020	17.314.177,93	12.147.606,83	5.166.571,11	29,84%
2021	17.314.177,93	11.860.326,03	5.453.851,90	31,50%
2022	17.314.177,93	10.406.964,07	6.907.213,86	39,89%
2023	17.314.177,93	4.790.452,24	12.523.725,69	72,33%
2024	17.314.177,93	1.113.592,69	16.200.585,24	93,57%

Figura 6 – Previsão de economia para 89 empregados com 60 anos ou mais, sem a previsão de aumento do ACT nos próximos anos.

Desde o início dos estudos de implantação do PDV na MTI, muitos empregados têm procurado informações sobre o andamento dos estudos. A figura 7 apresenta os custos mensais dos empregados 42 (quarenta e dois) empregados que já demonstraram a intensão de adesão ao PDV, incluindo os encargos sociais e outras vantagens, da mesma forma, as férias e o décimo terceiro salário, também são proporcionais em 1/12 por mês e os aumentos do ACT 2018.

CUSTOS MENSAIS DOS EMPREGADOS COM ENCARGOS									
REMUNERA BRUTA	INSS	FGTS	SAT	OUTRAS ENTIDADES	UNIMED	VALE ALIMENTAÇÃO	13 ^o 1/12	Férias 1/12	CUSTO MENSAL
565.557,75	41.498,41	45.244,62	5.655,58	32.802,35	2.997,31	24.255,00	57.563,23	19.187,74	794.761,99

Figura 7 – Custos mensais de 42 empregados com encargos.

A figura 8 apresenta o custo de permanência anual dos 42 empregados que já manifestaram a intensão de aderir ao PDV, ou seja, o valor do custo mensal multiplicado por 12 meses. Esse valor foi utilizado para o cálculo da economia anual em relação ao custo das indenizações desses 42 empregados, se eles aderirem ao PDV. Nesses mesmos termos, são apresentados os custos totais de permanência, de indenizações do PDV e as economias totais projetadas.

ECONOMIA EM 12 MESES				ECONOMIA TOTAL			
CUSTO DE PERMANENCIA EM 12 MESES	CUSTO DO PDV EM 12 MESES	ECONOMIA EM 12 MESES		CUSTO TOTAL DE PERMANENCIA	CUSTO TOTAL DO PDV	ECONOMIA TOTAL	%
		VALOR	%				
9.537.143,84	6.851.383,07	2.685.760,77	31,55%	40.878.454,25	29.272.812,41	11.605.641,84	31,55%

Figura 8 – Economia projetada em 12 meses e a economia total para 42 adesões.



A figura 9 apresenta a previsão de economia para 42 empregados que já manifestaram a intenção de aderir ao PDV, utilizando 100% da previsão de aumento do ACT nos próximos anos.

PREVISÃO DE ECONOMIA PARA 42 EMPREGADOS				
ANO	PERMANENCIA	CUSTO DO PDV	ECONOMIA	
			VALOR	%
2018	794.761,99	570.948,59	223.813,40	28,16%
2019	9.942.472,45	6.851.383,07	3.091.089,39	31,09%
2020	10.323.958,21	6.851.383,07	3.472.575,14	33,64%
2021	10.681.601,10	6.600.749,78	4.080.851,32	38,20%
2022	11.015.401,14	5.676.159,07	5.339.242,07	48,47%
2023	11.325.358,31	2.668.378,42	8.656.979,89	76,44%
2024	11.611.472,63	461.605,72	11.149.866,91	96,02%

Figura 9 – Previsão de economia para 42 empregados que já manifestaram a intenção de aderir ao PDV, utilizando 100% da previsão de aumento do ACT nos próximos anos.

A figura 10 apresenta a previsão de economia para 42 empregados que já manifestaram a intenção de aderir ao PDV, utilizando apenas 50% da previsão de aumento do ACT nos próximos anos.

PREVISÃO DE ECONOMIA PARA 42 EMPREGADOS				
ANO	PERMANENCIA	CUSTO DO PDV	ECONOMIA	
			VALOR	%
2018	794.761,99	570.948,59	223.813,40	28,16%
2019	9.739.808,15	6.851.383,07	2.888.425,08	29,66%
2020	9.930.551,02	6.851.383,07	3.079.167,96	31,01%
2021	10.109.372,47	6.600.749,78	3.508.622,69	34,71%
2022	10.276.272,49	5.676.159,07	4.600.113,42	44,76%
2023	10.431.251,08	2.668.378,42	7.762.872,66	74,42%
2024	10.574.308,23	461.605,72	10.112.702,51	95,63%

Figura 10 – Previsão de economia para 42 empregados que já manifestaram a intenção de aderir ao PDV, apenas 50% da previsão de aumento do ACT nos próximos anos.

A figura 11 apresenta a previsão de economia para 42 empregados que já manifestaram a intenção de aderir ao PDV, sem a previsão de aumento do ACT nos próximos anos. Nesse caso, utilizando 0% de aumento de 2019 a 2024.



PREVISÃO DE ECONOMIA PARA 42 EMPREGADOS				
ANO	PERMANENCIA	CUSTO DO PDV	ECONOMIA	
			VALOR	%
2018	794.761,99	570.948,59	223.813,40	28,16%
2019	9.537.143,84	6.851.383,07	2.685.760,77	28,16%
2020	9.537.143,84	6.851.383,07	2.685.760,77	28,16%
2021	9.537.143,84	6.600.749,78	2.936.394,06	30,79%
2022	9.537.143,84	5.676.159,07	3.860.984,77	40,48%
2023	9.537.143,84	2.668.378,42	6.868.765,42	72,02%
2024	9.537.143,84	461.605,72	9.075.538,12	95,16%

Figura 11 – Previsão de economia para 42 empregados que já manifestaram a intensão de aderir ao PDV, sem a previsão de aumento do ACT nos próximos anos.



3 VANTAJOSIDADE PARA OS EMPREGADOS

A versão final aprovada pelo Conselho de Diretores apresenta as seguintes vantagens para os empregados:

- ✓ Aos empregados próximos da aposentadoria da compulsória, os valores totais recebidos serão bem equivalentes ou até mesmo maiores do que receberiam se continuassem na empresa até a sua saída definitiva, e mesmo nesses casos a empresa teria uma economia por causa da redução dos encargos sociais e demais custos do empregado.
- ✓ O pagamento de forma parcelada garante ao empregado uma renda mensal por um período significativo, evitando que o mesmo faça grandes investimentos, caso a indenização fosse paga à vista, o que poderia trazer arrependimento pela adesão ao PDV.
- ✓ Alguns empregados com idade acima de 60 anos já apresentam dificuldades motoras para cumprimento de sua jornada de trabalho, aumentando significativamente a quantidade licenças médicas.
- ✓ Mesmo com o valor das parcelas fixas durante o período de indenização do PDV, sobre essas indenizações não haverá a incidência de encargos fiscais (Imposto de Renda) e previdenciários (INSS), nesse caso o ganho é real;
- ✓ A continuidade do plano de saúde, conforme estabelecido pela Agência Nacional de Saúde – ANS e apresentada nas páginas 263 do processo;



- ✓ A possibilidade de manter os empréstimos consignados, descontados do valor da parcela mensal do PDV, e repassados pela empresa às instituições financeiras;
- ✓ A possibilidade de manter os descontos a título de pensão alimentícia e deduzidos do valor da parcela mensal do PDV;
- ✓ A continuidade do pagamento das indenizações aos seus dependentes em caso de falecimento do empregado;

Os estudos apontam que para os funcionários mais antigos, principalmente os trabalhadores com mais de 70 anos, conforme apresentado na figura abaixo, a adesão vai proporcionar uma compensação financeira bem próxima do que esse mesmo funcionário receberia permanecendo trabalhando até a compulsória. No caso do empregado **Geraldo Martins Souza**, a remuneração a ser recebida é maior, pois o mesmo tem apenas 27 meses até completar 75 anos e o número de parcelas seria de 51. Nesse caso, o valor da indenização total será dividido em trinta e duas parcelas, para não gerar créditos após os 75 anos.

FUNCIONÁRIOS ACIMA DE 70 ANOS					
NOME COMPLETO	TEMPO DE SERVIÇO	IDADE	TEMPO P/ COMPULSÓRIA	PARCELAS DO PDV	DIFERENÇA
ANTONIO JOSE FONSECA	26	71	46	42	4
GERALDO MARTINS DE SOUZA	32	72	32	51	-19
HERMES CATHARINO A DOS SANTOS	30	71	37	48	-11

Comparação tempo de serviço até a compulsória e tempo da indenização do PDV.

A empresa tem 19 funcionários com idades entre 65 a 70 anos, conforme apresentado na figura abaixo. Esses empregados têm grande possibilidade de adesão ao PDV, cerca de 30% já manifestaram extraoficialmente a intenção de aderir ao programa.



FUNCIONÁRIOS DE 65 A 70 ANOS					
NOME COMPLETO	TEMPO DE SERVIÇO	IDADE	TEMPO P/ COMPULSÓRIA	PARCELAS DO PDV	DIFERENÇA
ANTONIO CARLOS DE GODOY	19	70	60	32	29
ARLINDA APARECIDA ROSA E SILVA	32	68	73	51	22
AUGUSTO AMARO ASSUMPÇÃO SILVA	34	68	81	54	27
CARMINDO REI DE FRANCA	32	68	77	51	26
CORACI DINIZ DE MORAES	32	68	79	51	28
HAROLDO NANTES	32	67	88	51	37
JOSE ALBERTO SANCHES PEREIRA	30	66	101	48	53
JOSINA ALIM PAIM	30	66	100	48	52
LEDA VENTURA DE PINHO	39	65	116	62	55
MANOEL GONCALO DE ALMEIDA	31	68	74	50	25
MARIA DOMINGAS DE ARRUDA	35	65	114	56	59
MARIVALDO MESSIAS BARROS	34	67	85	54	31
NILDA MARGARIDA DE ARRUDA	40	69	66	63	3
PAULO LEITE	36	65	116	57	59
SELMA MOREIRA DA COSTA	32	65	116	51	65
TEREZINHA DO CARMO FERREIRA	32	67	87	51	36
VICENTE DE MAGALHAES	35	68	77	56	22
WALTER CERQUEIRA PINTO FILHO	34	69	65	54	11
WALTON GUIMARAES DE SOUZA	32	67	85	51	34

Comparação tempo de serviço até a compulsória e tempo da indenização do PDV.

Outros funcionários das demais faixas etárias aptos a adesão ao PDV, também já manifestaram extraoficialmente a intenção de aderir ao programa.





4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório buscou esclarecer eventuais dúvidas sobre o processo do PDV, e apresentou os trâmites legais utilizados durante a elaboração da proposta.

Foram apresentados os critérios para adesão ao programa, bem como os benefícios oferecidos aos empregados com a adesão ao PDV, de maneira que não haja um aumento dos custos com a folha de pagamento durante a execução do PDV.

Nesse relatório, foi apresentada a metodologia utilizada para escolha dos critérios de adesão, assim como as indenizações aos empregados.

Apresentados os custos mensais dos empregados com 60 anos ou mais e a partir da definição de três cenários das previsões de aumentos anuais dos próximos ACTs (100%, 50% e 0%), nesses casos, considerando os aumentos já garantidos no ACT 2018, foram demonstrados os custos anuais e os custos totais, durante o tempo de permanência, em relação aos custos das indenizações do PDV no mesmo período.

A mesma análise de custos e economia foi apresentada para os 42 empregados que já manifestaram a intenção de aderir ao PDV.

Djalma Souza Soares
Analista de Adm. Financeiro

Reginaldo Hugo Szezupior dos Santos
Analista de TI