

## NOTA TÉCNICA

**Interessado:** Superintendência Executiva de Finanças, Controladoria e Parcerias - SUFIN/DIEFI, Adriana Fernandes Guedes, Fabio Henrique Ferreira da Costa, Jorge Sales Caetano, Lucia Margareth Maciel Oliveira, Sandro Borges Leal

## 1. OBJETIVO

1.1. Estruturar o modelo de Proposta de programa de desligamento voluntário (PDV) /incentivado (PDI), com o objetivo de ser uma alternativa atrativa e benéfica tanto para a empresa, que pode se beneficiar da redução de custos, quanto para os colaboradores, inclusive para os empregados com maiores salários que optarem pelo desligamento (retorno financeiro recíproco), de forma a contratar no curto e médio prazo novos empregados por meio da realização de concurso.

## 2. INTRODUÇÃO

2.1. As estatais de forma geral, incluindo os Correios, precisam esporadicamente realizar a redução dos custos com pessoal, principalmente, os de altos salários que com o passar do tempo se tornam muito dispendiosos para empresa.

2.2. Também é desejo de muitos empregados se desligarem da empresa, seja para empreender, viajar, se desenvolver em uma nova profissão ou ocupação, isso por entenderem que já contribuíram de forma incisiva para o sucesso da empresa. Nesse sentido, como forma de garantir uma maior adesão e atingir o público alvo, maiores salários, é necessária a definição de incentivos que possam garantir um maior conforto para esses empregados no pós emprego.

2.3. Paralelamente existem empregados que mesmo não tendo altos salários não se adaptaram aos Correios, trabalhando desmotivados, por isso se tornaram improdutivos e também desejam sair da empresa para buscar novas oportunidades no mercado de trabalho.

2.4. Na contramão daqueles que querem sair da empresa, pelos seus justos motivos, são muitas as pessoas que aguardam ansiosamente a abertura de um novo concurso público para trabalharem nos Correios, muitas dessas desempregadas.

2.5. Dessa forma é imperativo que seja realizada uma avaliação das legislações que envolvem essa matéria e também uma análise histórica da efetividade dos últimos planos de desligamento de empregados. De posse dessas informações definir uma proposta de incentivo que aumente a adesão no PDI com cronograma de ações a serem executadas de forma cronológica.

2.6. Considerando que os contratos de trabalho dos Correios, são regidos pela CLT, avaliar a implantação da demissão por acordo como forma de possibilitar a saída dos empregados de forma contínua sem a necessidade de aguardar a formalização de plano de desligamento PDI.

## 3. PDI - ESTUDO DE ATRATIVIDADE

3.1. Nosso time é formado por Adriana Fernandes Guedes, Fábio Henrique Ferreira da Costa, Jorge Sales Caetano, Lúcia Margareth Maciel Oliveira e Marcelo Fernando de Almeida teve como desafio realizar estudo sobre o Tema: "PDI - Estudo de atratividade", sendo determinada as seguintes diretrizes:

- Proposta PDV/PDI Atrativa
- Mutuamente benéfica
- Maiores salários
- Concurso Público no curto e médio prazo

3.2. Ao iniciar nossos estudos sobre o tema PDI/PDV com foco na atratividade foi essencial analisar os objetivos corporativos a serem alcançados com a realização de um Plano de Desligamento Incentivado ou Voluntário?

- Redução de custos com pessoal (principalmente altos salários);
- Valorização dos empregados que aderirem ao PDI, através de um bom incentivo;

- da contratação por concurso público; Possibilitar a demissão por acordo conforme
- reforma da CLT para todos empregados;

### 3.3. HISTÓRICO DE PDI/PDV CORREIOS

3.3.1. A partir da definição do escopo realizamos uma análise histórica dos PDI's realizados pelos Correios e o fator de sucesso que poderia ser utilizado nesse novo plano de desligamento incentivado, tendo como data de corte o ano de 2009, cujas condições podem ser verificadas a seguir:

Planos de Desligamento	2009	2014
Desligados	5917	7583
Requisitos	* Estar ativo na data do desligamento; * Ser empregado do quadro próprio dos Correios; * Idade maior ou igual a 50 anos e tempo de ECT maior ou igual a 10 anos na data do desligamento OU * Tempo de ECT maior ou igual a 30 anos.	* Ser empregado do quadro próprio dos Correios e; * Ser aposentado em atividade na data do desligamento e; * Estar na situação de ativo na data do desligamento e; * Idade maior ou igual a 50 anos e tempo de ECT maior ou igual a 10 anos na data do desligamento.
IFA - Incentivo Financeiro por Adesão	* 20% do valor do salário base (RF) do empregado por ano completo de ECT; * Multa de 40% sobre o saldo rescisório do FGTS;	* Incentivo Financeiro mínimo de 30.000,00 e máximo de 150.000,00; calculado pela distribuição entre classes, de acordo com o tempo de serviço, ponderado pelo quantitativo de até 20 referências salariais. <b>CLASSES FATOR</b> 0 < TS < 15 anos 0,60 15 anos < TS < 25 anos 0,90 TS >= 25 anos 1,08
IFD - Incentivo Financeiro Diferido	Não houve parcelamento	Não houve parcelamento

Planos de Desligamento	2017	2019
Desligados	8001	4921
Requisitos	* Estar na situação de ativo na data do desligamento; * Ser empregado do quadro próprio dos Correios; * Tempo de serviço nos Correios maior ou igual a 15 anos na data do desligamento.	* Ser empregado do quadro próprio dos Correios e; * Ser aposentado em atividade na data do desligamento e; * Estar na situação de ativo na data do desligamento e; * Idade maior ou igual a 50 anos e tempo de ECT maior ou igual a 10 anos na data do desligamento.
IFA - Incentivo Financeiro por Adesão	Não houve Incentivo Adesão	IF = RS x TS x FATOR INCENTIVO CALCULADO PISO Entre 0,00 e R\$ 20.000,00 mil Incentivo R\$ 25 mil Entre R\$ 20.001,00 e R\$ 35 mil Incentivo R\$ 35 mil Entre R\$ 35.001,00 e R\$ 45 mil Incentivo R\$ 45 mil Entre R\$ 45.001,00 e R\$ 350 mil VALOR CALCULADO Acima de R\$ 350 mil = R\$ 350 mil (teto)
IFD - Incentivo Financeiro Diferido	* 1º ciclo 96 (noventa e seis) parcelas mensais de IFD. * 2º ciclo 93 (noventa e três) parcelas mensais de IFD. * O valor do Incentivo Financeiro Diferido - IFD mensal será obtido por meio da seguinte fórmula: IFD = BC x TS / 100, onde: BC = Base de Cálculo (valor da média aritmética simples das rubricas recebidas pelo empregado, nos últimos 60 meses, TS = Tempo de serviço,	Não houve parcelamento

Planos de Desligamento	2020
Desligados	6298
Requisitos	* Aposentado, excetuando aquele enquadrado no subitem 3.3; ou * Enquadrado em cargo em extinção (Anexo 1); ou * Ter tempo de efetivo exercício nos Correios maior ou igual a 15 (quinze) anos na data do desligamento. * Além do atendimento de pelo menos 1 (um) dos requisitos e critérios acima, é necessário possuir 36 meses de remuneração, nos últimos 60 meses, anteriores ao mês de desligamento
IFA - Incentivo Financeiro por Adesão	1º ciclo IFA = R\$ 10.000,00 2º ciclo IFA = R\$ 7.000,00
IFD - Incentivo Financeiro Diferido	1º ciclo 76 parcelas 2º ciclo 70 parcelas Ou IF = IFD mensal + 5% IFD mensal IFD = ((RM x TS) ÷ 100), com TS limitado a 35 anos.

3.3.2. A partir do conhecimento das regras aplicadas a cada PDI/PDV foi necessário identificar qual o Plano obteve maior êxito e consequentemente o maior número de adesões, principalmente, em relação aos maiores salários dos Correios.

3.3.3. Nesse sentido foi realizada pesquisa focal no intuito de identificar qual o melhor plano de desligamento na ótica dos empregados e quais incentivos seriam importantes para a decisão dos mesmos pela adesão ao PDI/PDV? Diante disso demonstramos a seguir a tabulação com os resultados da pesquisa aplicada.

3.3.4. Fizemos a seguinte pergunta: **Qual o incentivo necessário para sua adesão ao PDI?**

Classificação	Total	Porcentagem
FGTS (multa 20 a 40%)	4	20%
Plano de Saúde	4	20%
IFD considerar tempo de serviço maior que 25 anos	4	20%
Salário Base/Parcelamento maior	3	15%
Postalis / PostalPrev	2	10%
Ticket Alimentação/Refeição	2	10%
Sem incentivo/Concurso público	1	5%
<b>Total Geral</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

\*Percebemos que o empregado avalia a atratividade, em quanto tempo trabalhando ele pode recuperar o valor do incentivo oferecido pelos Correios. Assim, a atratividade é diretamente proporcional a quantidade de parcelas. (Todos os entrevistados foram unânimes em dizer que o melhor PDV/PDI realizado foi o de 2017)

3.3.5. Com o resultado da pesquisa focal constatamos que os planos posteriores a 2017 foram realizados com incentivos menores, e que tal fato se devia a uma "lenda" de que **"...o PDI/PDV atual não poderia ter melhores incentivos que o anterior"**.

3.3.6. Nessa pesquisa ficou claro que a redução de incentivos a cada novo programa de desligamento voluntário, com a diminuição da quantidade de parcelas e o valor dos incentivos propostos em cada novo PDV/PDI representavam um fator crítico de sucesso para garantir a atratividade, e consequentemente um maior número de adesões.

#### 3.4. DA LEGISLAÇÃO VIGENTE

##### 3.4.1. INCENTIVO

3.4.1.1. Em 01/12/2022, foi publicada a resolução 43 CGPAR com a finalidade de estabelecer diretrizes e parâmetros para programas de desligamento voluntário de empregados e prazo para implementação de política interna de desligamento em comum acordo das empresas estatais federais.

"Art. 8º A reabertura de PDV e a implementação de novo PDV deverão prever a redução de parâmetro(s) do(s) incentivo(s), **caso ocorram nos vinte e quatro meses seguintes**, contado da data final do último PDV implementado." (Grifo nosso).

3.4.1.2. Ao analisar o artigo 8º da Resolução 43, ficou esclarecido que a redução de incentivos somente é devida se a implementação de PDV ocorrer dentro do período de 24 meses após o último PDV válido, ou seja, os incentivos para adesão poderão ser maiores desde que respeite o período mínimo 2 anos entre o último plano que teve validade até 31/12/2021 e o novo Plano de Desligamento Voluntário.

3.4.1.3. Portanto, caso o PDV seja realizado a partir de janeiro/2024 o incentivo poderá ser melhor que o realizado em 2020, o que possibilita uma maior atratividade nesse novo plano de desligamento, isso vai ao encontro dos anseios dos empregados com maior tempo de casa e que estão aguardando um melhor incentivo para se desligarem dos Correios.

3.4.1.4. Cabe ressaltar que o incentivo aguardado pelos empregados não se limita apenas aos valores financeiros oferecidos, mas também pela possibilidade de maior conforto em sua decisão. Dessa forma, é necessário que os Correios na condição de mantenedor do plano "Postal Saúde" garanta àqueles que aderirem o PDI a possibilidade de permanecer no plano de saúde ou criar modelo familiar adequado a esse público.

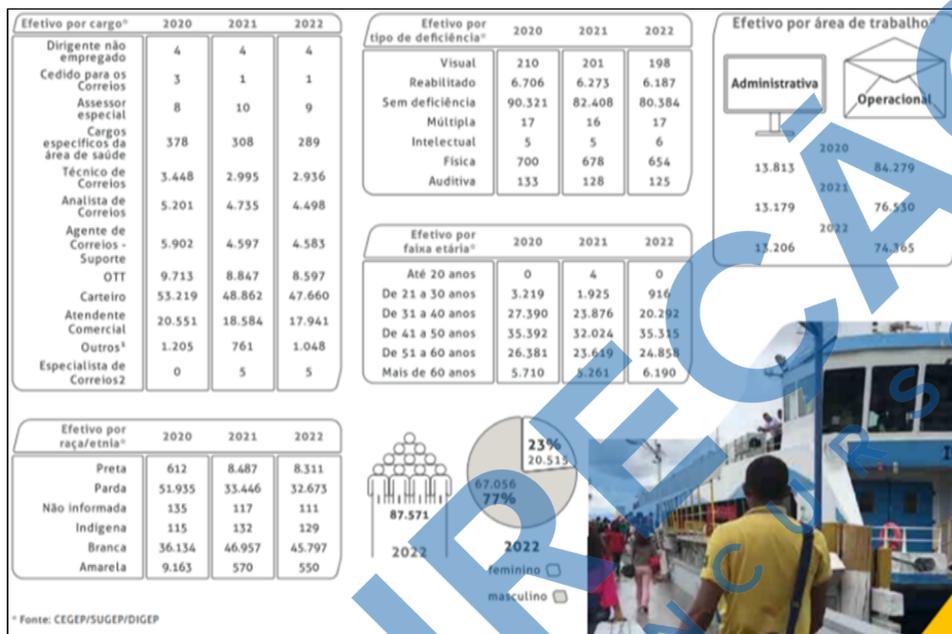
3.4.1.5. Além dos incentivos citados acima, cabe ressaltar a necessidade de reconhecer o trabalho das empregadas e empregados que aderiram ao PDI e que tiveram uma vida de dedicação a nossa empresa. Esse tipo de cuidado e tratamento especial, num momento tão importante, demonstra de forma objetiva o quanto os Correios são gratos pelos excelentes serviços prestados durante toda a carreira das suas colaboradoras e colaboradores.

##### 3.4.2. CONCURSO PÚBLICO

3.4.2.1. Como uma das diretrizes do nosso tema é a realização de concurso público no curto e médio prazo, outro ponto importante da legislação é obrigatoriedade de aguardar um prazo mínimo para realização de concurso público após o encerramento do último PDV válido, conforme define o artigo 9º, a seguir:

"Art. 9º A empresa que implementar PDV está impedida de apresentar pleito para aumento de quantitativo de pessoal próprio pelo prazo mínimo de dezoito meses, contado da data de encerramento do PDV."

3.4.2.2. Com a definição do artigo acima e considerando que o último PDV válido teve seu encerramento ocorrido em 31/12/2021, já é possível realizar novo concurso público. Sendo assim, foi realizada pesquisa nas informações oficiais do efetivo dos Correios e "PORTARIA SEST/SEDDM/ME Nº 5.678, DE 24, DE JUNHO DE 2022" com a finalidade de definirmos o número de vagas a serem preenchidas no concurso público e cadastro de reservas, conforme abaixo:



**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**  
Publicado em: 27/06/2022 | Edição: 119 | Seção: 1 | Página: 61  
Órgão: Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desestatização, Desinvestimento e Mercados/Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais

**PORTARIA SEST/SEDDM/ME Nº 5.678, DE 24, DE JUNHO DE 2022**

Aprova o quantitativo de pessoal próprio da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - Correios.

O SECRETARIO DE COORDENAÇÃO E GOVERNANÇA DAS EMPRESAS ESTATAIS DA SECRETARIA ESPECIAL DE DESESTATIZAÇÃO, DESINVESTIMENTO E MERCADOS DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA, no uso de suas atribuições, considerando o disposto no art. 1º do Decreto nº 3.735, de 24.12.2001, por delegação da Portaria nº 250, de 23.8.2005 e no Anexo I, art. 98, inciso VI, letra g, do Decreto nº 9.745, de 8.4.2019, resolve:

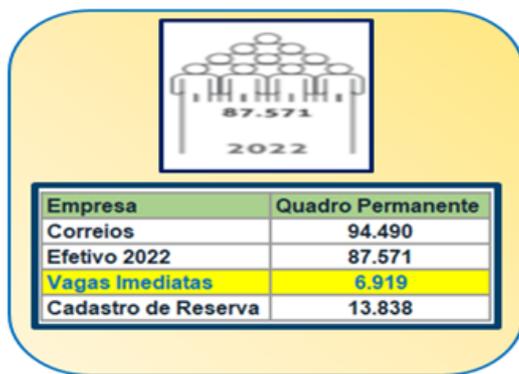
Art. 1º Fixar o limite para o quadro de pessoal próprio da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - Correios, conforme disposto no quadro abaixo:

Empresa	Quadro Permanente	Quadro em Extinção	Quadro Total
Correios	94.490	108	94.598

Parágrafo Primeiro: As vagas destinadas aos empregados temporários/readmitidos sob a condição de anistiados ou reintegrados, cujos quantitativos estão especificados nesta Portaria como "Quadro em Extinção", deverão ser extintas ao término dos contratos de seus atuais ocupantes.

Art. 3º Compete à Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - Correios - gerenciar o seu quadro de pessoal próprio, praticando atos de gestão para contratar ou desligar empregados, desde que observado o limite estabelecido no Art. 1º, as dotações orçamentárias aprovadas para cada exercício, bem como as demais normas legais pertinentes.

3.4.2.3. A partir das informações oficiais e a definição do quadro permanente dos Correios, identificamos há necessidade de contratação de 6.919 empregados e para garantir a continuidade das atividades definimos um cadastro de reservas de 13.838 empregados, nesse sentido cabe a cada área dos Correios realizar o levantamento de necessidade imediata e a definição de substituição de empregados que aderirem ao PDI.



### 3.4.3. DEMISSÃO POR ACORDO

3.4.3.1. São muitos os empregados que pretendem se desligar dos Correios, mas não dispõem de um mecanismo definitivo para suplantar a impossibilidade de desligamento, fora do PDI, que mesmo não tendo altos salários não se adaptaram aos Correios, por isso se tornaram desmotivados e improdutivos, do mesmo modo desejam sair da empresa para buscar novas oportunidades no mercado de trabalho. Nessa esteira no artigo 10º da resolução 43 CGPAR tem a seguinte definição:

Art. 10 As empresas estatais federais deverão, **no prazo de um ano contado da data de publicação desta Resolução**, implementar política interna de aplicação da legislação que trata da extinção do contrato de trabalho "por acordo", conforme previsto no art. 484-A da CLT.

**Parágrafo único.** A estrita aplicação das modalidades de extinção do contrato de trabalho a pedido, sem justa causa ou por acordo, na forma prevista na CLT, não se configura desligamento voluntário de empregados de que trata esta Resolução.

3.4.3.2. Já a CLT em sua reforma de 2017, permite a extinção do contrato de trabalho mediante acordo como está consignado no Artigo, 484-A:

O art. 484-A inserido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, permite que o contrato de trabalho seja extinto por acordo entre empregado e empregador, fazendo jus, o primeiro, ao pagamento de metade das verbas rescisórias e ao levantamento de 80% (oitenta por cento) dos valores depositados em sua conta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

VERBAS RESCISÓRIAS
Saldo de salários
20% de multa sobre o saldo de rescisão do FGTS
50% de aviso prévio (se indenizado)
Férias proporcionais + 1/3
13º proporcional
Saque de 80% de FGTS

\*Alertar os empregados que desejarem sair dos Correios na demissão por acordo da não possibilidade de receber o seguro desemprego e a necessidade de desligamento do Postalprev/Postalis e Postal Saúde em relação a portabilidade do plano em ambas instituições. Para que seja possível sacar 80% do FGTS é necessário que o empregado tenha aderido o saque rescisão.

3.4.3.3. A definição do artigo 10º da resolução 43CGPAR cria a obrigatoriedade de implantação do novo modelo de demissão até 01/12/2023, portanto a operacionalização deve ser concluída e disponibilizada para os empregados dos Correios de acordo com o prazo definido.

3.4.3.4. É necessária uma alteração na avaliação de resultado do empregado que deve auxiliar a gestão na identificação de colaboradores com baixa produtividade e oportunizar o acordo para que os mesmos possam sair dos Correios e dar lugar a novos empregados motivados e produtivos.

### 3.4.4. PROPOSTA DE PDI – SUGESTÃO e RESOLUÇÃO 43

3.4.4.1. A proposta de incentivo do nosso time leva em consideração todas as informações históricas dos últimos PDI/PDV e vai ao encontro dos anseios dos empregados e também permitem uma melhor performance do ponto de vista do retorno de investimento dos Correios com uma maior quantidade de parcelas. Nesse caso específico consideramos que a nossa sugestão de PDI/PDV será facilmente paga pela eliminação de despesas no curto e longo prazo.

3.4.4.2. Em nossa sugestão foram observadas todas as rubricas que compõem a remuneração bruta com incentivo dividido em 84 parcelas, nesse caso, considerando o tempo de serviço prestado limitado 35 anos.

3.4.4.3. Parâmetros da nossa sugestão de proposta:

- PA = Público Alvo 8.000
- MR = Média da remuneração dos últimos 36 meses (Todas as rubricas)
- TS = Tempo de serviço limitado a 35 anos
- IFD = Incentivo Financeiro Diferido
- NP = Número de Parcelas (84 meses)
- Fórmula de cálculo:

$$MR \times (TS/100) = IFD \text{ (Mensal)}$$

<b>Exemplo 1</b> MR - R\$ 20.000,00 TS - 35 anos IFD = 20.000 x 0,35 IFD = R\$ 7.000,00 mensal	<b>Exemplo 2</b> MR - R\$ 5.000,00 TS - 16 anos IFD = 5.000 x 0,16 IFD = R\$ 800,00 mensal
<b>Exemplo 3</b> MR - R\$ 33.000,00 TS - 41 anos IFD = 33.000 x 0,35 (LTS) IFD = R\$ 11.550,00 mensal	<b>Exemplo 4</b> MR - R\$ 10.000,00 TS - 25 anos IFD = 10.000 x 0,25 IFD = R\$ 2.500,00 mensal

#### GRADUAÇÃO

**Elegibilidade**

- >> Empregado Ativo
- >> Tempo serviço 15 anos (mínimo)
- >> Idade > 50 anos

**Prioridades desligamento**

- >> Aposentado INSS
- >> Maior Incentivo
- >> Maior Idade
- >> Maior tempo serviço

3.4.4.4. De posse do quadro com os parâmetros determinados na resolução 43 ficou evidenciado que o desafio de tornar o PDV/PDI atrativo se tornou praticamente inviável, isso se deve ao fato de que as diretrizes estabelecidas são muito restritivas e nesse caso definimos os seguintes parâmetros para realização de uma proposta de cálculo de incentivo:

Empresas Não Dependentes do Tesouro Nacional					
Modelagem PDV					
Parâmetros	Geral	Até 50% de Reposição ou Quitação Ampla do Contrato de Trabalho	0% de Reposição	Até 50% de Reposição e Quitação Ampla do Contrato de Trabalho	0% de Reposição e Quitação Ampla do Contrato de Trabalho
% do Custo Total do PDV que pode ser superior ao CRSJC	Até 15%	Até 20%	Até 25%	Até 30%	Até 35%
Prazo máximo de Retorno de Investimento (meses)	12 meses			15 meses	18 meses
Prazo máximo de Incentivo Complementar Parcelamento (meses)	18 meses	24 meses	30 meses	36 meses	48 meses
Teto * - % do maior valor individual de Incentivo Financeiro, calculado pela regra se não houvesse Teto	Até 75%	Até 80%	Até 82%	Até 85%	Até 90%

3.4.4.5. Cumulativamente para montar a proposta de PDI/PDV é necessário cumprir as definições do artigo 6º da Resolução 43 CGPAR, conforme segue:

Art. 6º O PDV deverá incorporar os seguintes parâmetros:

I - estabelecimento obrigatório de um teto, ou do valor máximo para o incentivo financeiro ou para a soma dos incentivos financeiro e complementar, com abrangência de, no mínimo, dez por cento do público elegível;

II - estabelecimento facultativo de um piso, ou do valor mínimo para o incentivo financeiro, que deve ter abrangência máxima de vinte por cento do público elegível;

III - vedação à inclusão no público elegível de empregado ocupante de cargo em comissão de livre provimento e de cargo estatutário;

IV - vedação de estabelecer novo vínculo com o empregado desligado por meio de PDV mediante designação em cargo em comissão de livre provimento ou em cargo estatutário na estatal da qual se desligou, por no mínimo cento e oitenta dias, contado da data do efetivo desligamento; e

V - uso obrigatório da modalidade de desligamento, no âmbito do PDV, de rescisão "a pedido" ou "por acordo", nos termos da CLT.

Parágrafo único. Na utilização da rescisão "por acordo", conforme o inciso V do caput, os custos das verbas rescisórias específicas dessa modalidade de rescisão devem ser considerados para fins do custo total do PDV.

3.4.4.6. Parâmetros observando a "Resolução 43"

- PA = Público Alvo **8.000 empregados**
- MR = Média da remuneração dos últimos 36 meses **(Todas as rubricas)**
- TS = Tempo de serviço limitado a 35 anos
- FA = Fator de ajuste (Índice de ajuste do TS)
- IFA = Incentivo Financeiro de Adesão **não se aplica**
- IFD = Incentivo Financeiro Diferido **Incentivo mensal calculado limitado a R\$ 6.900,00**
- NP = Número de Parcelas (36 meses) **36 parcelas**
- TMI = Teto Máximo de Incentivo (obrigatório 10% PA) **R\$ 248.400,00**
- PMI = Piso Mínimo de Incentivo (Facultativo) **Não considerado**

**Fator de ajuste = FA = Fator de ajuste (Índice de ajuste do TS)**

**Conceito** - Índice que será utilizado para multiplicar o tempo de serviço do empregado que aderir ao PDI, em função da impossibilidade de aumentar o número de parcelas a serem pagas de Incentivo Financeiro Diferido (IFD).

Ao considerarmos a resolução 43 e utilizando os parâmetros acima, temos a seguinte fórmula de cálculo:

$$\boxed{MR \times (TS/100) * FA = IFD (Mensal)}$$

<b>EXEMPLO 1</b> <b>MR - R\$ 20.000,00</b> <b>TS - 35 ANOS</b> <b>IFD = 20.000 x 0,35 x 1,85</b> <b>IFD = 12.950,00 MENSAL</b> <b>IFD = R\$ 6.900,00 MENSAL</b>	<b>EXEMPLO 2</b> <b>MR - R\$ 5.000,00</b> <b>TS - 16 ANOS</b> <b>IFD = 5.000 x 0,16 x 1,85</b> <b>IFD = R\$ 1.480,00 MENSAL</b>
<b>EXEMPLO 3</b> <b>MR - R\$ 33.000,00</b> <b>TS - 41 ANOS</b> <b>IFD = 33.000 x 0,35 x 1,85</b> <b>IFD = 21.367,50 MENSAL</b> <b>IFD = R\$ 6.900,00</b>	<b>EXEMPLO 4</b> <b>MR - R\$ 10.000,00</b> <b>TS - 25 ANOS</b> <b>IFD = 10.000 x 0,25 x 1,85</b> <b>IFD = R\$ 4.625,00</b>

### 3.4.5. VIABILIDADE DE IMPLEMENTAÇÃO, ECONÔMICA E PAYBACK

3.4.5.1. Especificamente, para as demissões por acordo, os Correios devem destinar uma parcela do orçamento para este tipo de demissão que deverá iniciar sua operacionalização até o início de dezembro/2023 e será uma forma de desligamento contínuo. Como se trata de um acordo mútuo, os Correios, podem definir a data específica para a saída do empregado dessa forma gerando maior conforto para o caixa da empresa e previsibilidade para o empregado.

3.4.5.2. Dentre as vantagens da demissão por acordo do ponto de viabilidade econômica, é que os Correios como mantenedor da Postal Saúde, terá uma redução de despesas, pois nesse modelo de demissão o empregado é desligado do plano de saúde e também da previdência privada o que elimina o depósito mensal para previdência privada. É essencial destacar que a demissão por acordo mútuo não gera nenhum passivo futuro (Pós Emprego), uma vez que esse modelo de desligamento não gera obrigações financeiras futuras de incentivo financeiro.

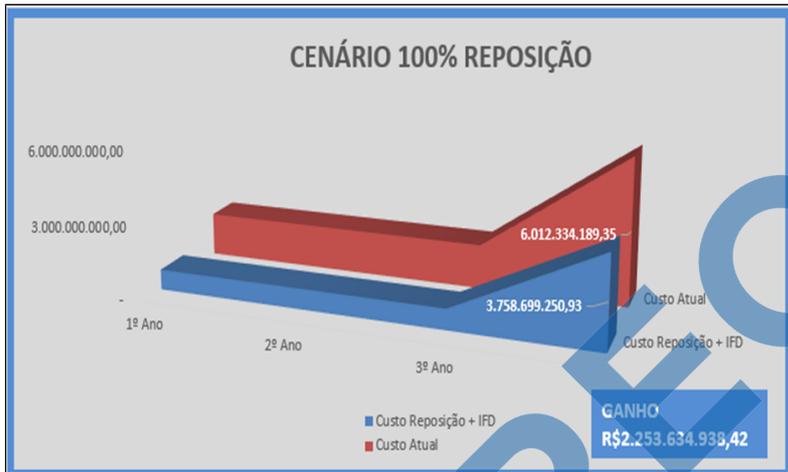
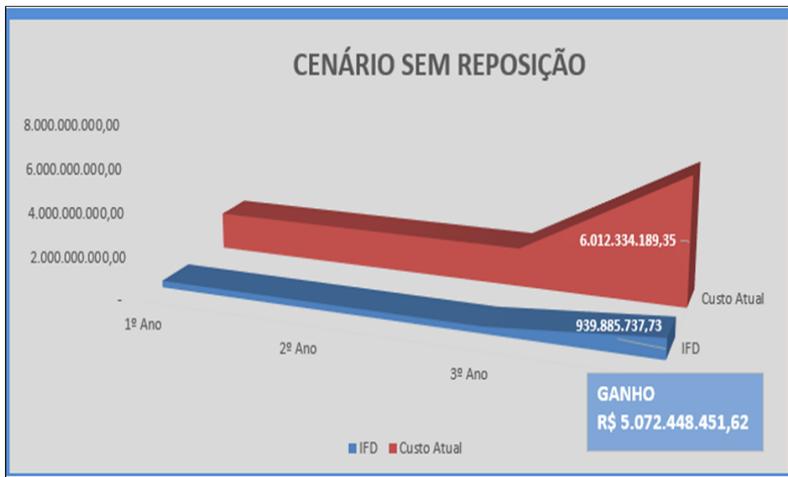
3.4.5.3. A implementação do plano de desligamento incentivado, PDI, do ponto de vista técnico, não será problema, pois a área responsável pela gestão de pessoas informou já existir um modelo padrão para operacionalização dos desligamentos incentivados. Dessa maneira fica clara a fácil execução, de diferente incluindo apenas a definição de três ciclos de desligamento: com 50% no primeiro ciclo, 30% no segundo e 20% no terceiro e último ciclo.

3.4.5.4. Na vertente financeira fizemos um levantamento considerando o público alvo de 8.000 empregados no espaço temporal de 36 meses ressaltando possibilidades de cenários em relação a despesa com pessoal:

1. Abdicar de qualquer alteração do cenário atual;
2. Realizar PDI sem reposição de efetivo;
3. Fazer PDI com reposição de todo efetivo

Referência	Elegíveis	CUSTO ATUAL		CUSTO REPOSIÇÃO			CUSTO PDI
		Salário mensal	Salário + Encargos Mensal (1,9)	Salário Base	Salário Base Mensal	Salário + Encargos Mensal	IFD (30%)
NM	3.484	25.025.568,55	47.548.580,25	2.179,25	7.592.507,00	14.425.763,30	
NS	4.516	52.175.379,30	99.133.220,67	6.333,54	28.602.266,64	54.344.306,62	
Custo Mensal (CM)		77.200.947,85	146.681.800,92		36.194.773,64	68.770.069,92	
Custo Total (CT) 1º Ano - (S + E) *12			1.760.181.610,98			825.240.838,99	
Custo Total 2º Ano c/Anuênio - (CT 1º Ano) *1,01			1.777.783.427,09			833.493.247,38	
Custo Total 3º Ano c/Anuênio - (CT 2º Ano) *1,01			1.795.561.261,36			841.828.179,86	
Custo Total Reposição 36M com Anuênio			5.333.526.299,43			2.500.562.266,23	833.770.236,78
Custo Total Reposição 36M com Anuênio/Inflação 4%			6.012.334.189,35			2.818.813.513,20	939.885.737,73
<b>GANHO: Custo Atual - Custo Reposição - Custo PDI</b>							<b>2.253.634.938,42</b>

3.4.5.5. No primeiro cenário temos que a ausência de decisão acerca da realização de um PDI gera um custo ao final de 36 meses de R\$ 6.012.334.189,35. No segundo cenário, sem a reposição do efetivo que aderiu ao PDI, teremos uma economia da ordem de 5.072.448.451,62. Já no terceiro cenário, o mais equilibrado, levando em consideração o custo de reposição e o incentivo financeiro diferido IFD os Correios teriam uma economia de R\$ 2.253.634.938,42. Nesse último cenário representado corresponde a uma economia anual de aproximadamente R\$ 750 milhões ano, caso consigamos atingir o público alvo definido.



3.4.5.6. Em relação ao *payback*, considerando as três possibilidades de desligamento, temos que: nos casos que envolvem a demissão por acordo um retorno do investimento de no máximo 4,12 meses e no mínimo 0,36 meses e uma média de 3,02 meses; no PDI de sugestão do grupo tem retorno do investimento de no máximo 11,69 meses e no mínimo 5,34 meses e uma média de 8,52 meses e por último o PDI considerando os parâmetros da resolução 43 que tem um retorno do investimento de no máximo 10,88 meses e no mínimo 4,97 meses e uma média de 7,93 meses.

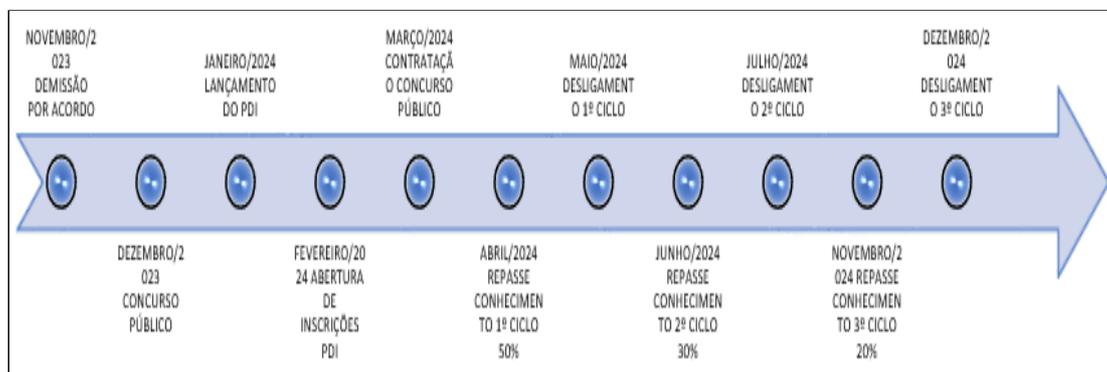


PAYBACK - DESCONTADO					
TS	PDV (Acordo)	PDI SUGESTÃO	PDI RES. 43	Demissão SJC	PDI RES. 43 (52%)
1	0,36	0,33	0,31	0,73	0,95
2	0,47	0,67	0,62	0,93	1,21
3	0,57	1,00	0,93	1,14	1,48
4	0,67	1,34	1,24	1,34	1,75
5	0,77	1,67	1,55	1,55	2,01
6	0,88	2,00	1,86	1,76	2,28
7	0,98	2,34	2,18	1,97	2,56
8	1,09	2,67	2,49	2,18	2,83
9	1,19	3,01	2,80	2,39	3,10
10	1,30	3,34	3,11	2,60	3,38
11	1,41	3,67	3,42	2,81	3,65
12	1,51	4,01	3,73	3,03	3,93
13	1,62	4,34	4,04	3,24	4,21
14	1,73	4,68	4,35	3,46	4,49
15	1,84	5,01	4,66	3,67	4,78
16	1,95	5,34	4,97	3,89	5,06
17	2,06	5,68	5,28	4,11	5,34
18	2,17	6,01	5,59	4,33	5,63
19	2,28	6,35	5,91	4,55	5,92
20	2,39	6,68	6,22	4,78	6,21
21	2,50	7,01	6,53	5,00	6,50
22	2,61	7,35	6,84	5,22	6,79
23	2,72	7,68	7,15	5,45	7,08
24	2,84	8,02	7,46	5,68	7,38
25	2,95	8,35	7,77	5,90	7,68
26	3,07	8,68	8,08	6,13	7,97
27	3,18	9,02	8,39	6,36	8,27
28	3,30	9,35	8,70	6,60	8,57
29	3,41	9,69	9,01	6,83	8,88
30	3,53	10,02	9,32	7,06	9,18
31	3,65	10,35	9,64	7,30	9,48
32	3,77	10,69	9,95	7,53	9,79
33	3,88	11,02	10,26	7,77	10,10
34	4,00	11,36	10,57	8,01	10,41
35	4,12	11,69	10,88	8,25	10,72
Média	2,19	6,01	5,59	4,39	5,70
Alvo	3,02	8,52	7,93	6,04	7,85

### 3.4.6. CRONOGRAMA DAS AÇÕES

3.4.6.1. Para que possamos atingir aos objetivos estratégicos do PDV/PDI é essencial que toda a solução seja executada observando um calendário bem definido para que ao final de 2024 tenhamos todas as ações executadas de forma cronológica e objetiva, sem que os serviços dos Correios sejam afetados por nossas ações, assim definimos a ordem cronológica conforme segue:

Demissão por acordo	Novembro/23
Concurso Público	Dezembro/23
Lançamento do PDI	Janeiro/24
Abertura de PDI	Fevereiro/24
Contratação Concurso	Março/24
Transferência Atividades 1	Abril/24
Saída 1º ciclo 50%	Mai/24
Transferência Atividades 2	Junho/24
Saída 2º ciclo 30%	Julho/24
Transferência Atividades 3	Novembro/24
Saída 3º ciclo 20%	Dezembro/24



#### 4. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- 4.1. RESOLUÇÃO CGPAR Nº 43 DE 01/12/2022
- 4.2. REFORMA TRABALHISTA LEI Nº 13467, de 13/07 /2017
- 4.3. PORTARIA SEST/SEDDM/ME Nº 5.678, DE 24, DE JUNHO DE 2022

#### 5. CONCLUSÃO

5.1. Com base nos estudos realizados sobre a atratividade da proposta de PDI/PDV, nos deparamos com grandes desafios, dentre eles, conhecer as informações históricas que envolveram planos de desligamento anteriores, porém esse passo inicial possibilitou entender os principais problemas envolvidos nesse tema e também identificarmos a eficácia dos planos na avaliação dos empregados.

5.2. A medida que avançamos para entender a legislação identificamos muitas perguntas a serem respondidas no decorrer da nossa pesquisa, tais como:

- ·O incentivo do PDI/PDV pode ser melhor que o anterior?
- ·Existe legislação específica para o tema? Ela ajuda ou atrapalha?
- ·Qual a fórmula para aumentar a atratividade do programa de desligamento?
- ·Como manter um plano de desligamento contínuo?
- ·É possível beneficiar empresa e empregados? Se positivo quais os benefícios?
- ·O concurso público pode ser realizado, se positivo quando?
- ·As atividades dos Correios serão impactadas pelo PDI?

5.3. Através de pesquisas exaustivas e questionamentos às áreas envolvidas, legislação e resoluções, construímos nosso estudo procurando responder a todos os questionamentos que envolvem nosso tema “PDI – Estudo de Atratividade”.

5.4. Em nossa avaliação identificamos a necessidade de uma proposta de PDI/PDV fora das definições da resolução 43 em função das dificuldades encontradas nos parâmetros definidos por essa resolução, que trouxe benefício pela possibilidade de demissão por acordo, mas dificuldades para a formatação de uma proposta atrativa para o PDI/PDV.

5.5. Em sendo possível realizar a proposta fora da resolução 43, acreditamos que o nível de adesão será facilmente alcançado para o público alvo de 8.000 empregados e com um retorno de investimento abaixo de 12 meses, ou seja, essa é uma proposta mutuamente benéfica que trará uma economia anual pela redução de despesas da ordem de R\$ 750 milhões/ano.

5.6. A efetivação da proposta de PDI/PDV, nos termos da nossa sugestão, trará a possibilidade de um novo concurso público que irá suprir a necessidade atual e a reposição do efetivo que aderir ao PDI conforme nosso cronograma, isso trará a vantagem de oxigenação da nossa mão de obra que em muitos casos possibilitará a contratação de talentos que poderão contribuir de forma satisfatória para um melhor desempenho dos Correios.

5.7. Já no caso específico da demissão por acordo, vislumbramos como uma excelente oportunidade para os Correios, isso pelo fato de poder manter em seu quadro de pessoal apenas as pessoas motivadas em ser empregados dessa excelente empresa.

5.8. Também é importante realizar uma alteração na avaliação de desempenho dos colaboradores pelos Correios, com indicadores e metas que sejam medidas de forma tempestiva e possibilite ao gestor identificar empregados que, historicamente, destoam dos demais em relação a sua entrega e produtividade e desta forma nossa empresa possa utilizar o mecanismo da demissão por acordo mútuo em última instância para evitar uma demissão por justa causa.

5.9. Contudo cabe lembrar que os Correios a partir da implantação da demissão por acordo deve dedicar-se de maneira efetiva em construir um plano de cargos carreiras & salários, eficaz, com definições claras de quais atributos são necessários para obtenção de crescimento na carreira, isso porque com a facilidade da demissão por acordo será quase impossível manter um talento na empresa sem que haja uma forma de garantir sua evolução nos Correios pela meritocracia.

5.10. Finalmente caso não seja possível a realização de um PDI/PDV fora da “Resolução 43”, ou a alteração no artigo 6º que possibilite a eliminação do teto, teremos apenas a proposta observando a “Resolução 43” que deixa de ser atrativa por definir um teto de pelo menos 10% dos empregados que aderirem ao PDI, o que irá aumentar o descontentamento dos empregados, e também a manutenção de uma despesa com pessoal que não será sustentável para nossa empresa no médio e longo prazo.

