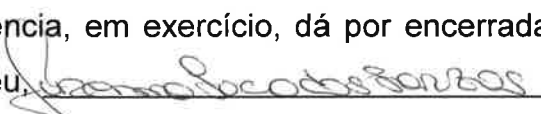


USP

Comissão de Orçamento e Patrimônio

ATA DE 21.08.2014

1 Ata da Reunião Extraordinária da Comissão de Orçamento e Patrimônio - COP.
2 Aos vinte e um dias de agosto de dois mil e quatorze, às 13h30, reúne-se, na sala
3 de reunião anexa ao Auditório do IPEN, a Comissão de Orçamento e Patrimônio,
4 sob a presidência do Prof. Dr. Geraldo Roberto Martins da Costa, Suplente da
5 Presidência, em exercício, e com a presença dos seguintes Senhores
6 Conselheiros: Professores Doutores Diná de Almeida Lopes Monteiro da Cruz,
7 Frederico Pereira Brandini e Gerson Aparecido Yukio Tomanari. Justificaram,
8 antecipadamente, suas ausências, os Professores Doutores Sigismundo
9 Bialoskorski Neto e Laerte Sodré Júnior. Compareceram como convidados, o
10 Prof. Dr. Rudinei Toneto Junior, Coordenador de Administração Geral, o Senhor
11 Peter Greiner Junior, Diretor do Departamento de Finanças e os Senhores Alberto
12 Teixeira Protti e Daniel de Souza Coelho, Assistentes Técnico de Direção.
13 Presente também, o Prof. Dr. Ignacio Maria Poveda Velasco, Secretário Geral.
14 **PARTE I – EXPEDIENTE.** Na oportunidade, o Prof. Geraldo comunica que a Ata
15 da sessão realizada em 05.08.2014 será discutida e votada oportunamente.
16 Ninguém desejando fazer uso da palavra, passa-se à **PARTE II – ORDEM DO**
17 **DIA.** 1) Proposta de criação do Programa de Incentivo à Demissão Voluntária
18 (PIDV), encaminhada pelo Coordenador de Administração Geral da Universidade
19 de São Paulo, Prof. Dr. Rudinei Toneto Junior. **Parecer da PG:** não vislumbra
20 óbices jurídicos para a Universidade – no exercício de sua autonomia
21 administrativa e de gestão financeira – implemente o Programa motivadamente. O
22 Programa será encerrado caso não seja alcançada a meta de redução de
23 despesas pretendida, medida que não tem implicação de ordem jurídica em
24 desfavor da Universidade. Atendidas todas as condições estatuídas no PIDV, o
25 servidor que a ele aderir receberá, pecuniariamente, os mesmos consectários
26 legais correspondentes ao pedido de demissão, somados à indenização prevista
27 no Programa, razão de sua aderência. Alerta que os efeitos de transação
28 extrajudicial levada a cabo no âmbito do PIDV, ainda que resultem na rescisão do
29 contrato de trabalho, somente abrangem as parcelas e valores constantes do
30 recibo (OJ nº 207 da SDI-I do TST). Por derradeiro, faz-se necessário consignar
31 que o incentivo financeiro previsto no PIDV, dada a sua natureza de indenização
32 (compensação), não se sujeita à incidência de imposto de renda e nem de
33 contribuição previdenciária. 2) Autorização para utilizar R\$ 400 milhões das
34 reservas da USP, referente ao exercício de 2015, para a implantação do PIDV. A
35 seguir, o Prof. Rudinei faz um breve histórico sobre a matéria. Na oportunidade,

36 os servidores João Maria Caldeira Pacheco e David Grimán, do Departamento de
37 Recursos Humanos esclarecem algumas dúvidas levantadas em plenário. O
38 documento apresentado pela CODAGE passa a ser parte integrante desta Ata
39 como **ANEXO**. Após amplos debates, a Comissão entende que, de acordo com a
40 proposta, o Programa contribuirá para a sustentabilidade financeira da
41 Universidade. Conforme os estudos realizados, o investimento no PIDV deverá
42 ser recuperado em aproximadamente 20 meses, com redução estimada em 6,5%
43 na folha de pagamento, em 2015. Nesse sentido, a Comissão de Orçamento e
44 Patrimônio, manifesta-se favorável à solicitação da Administração Geral da USP,
45 de criação do Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PIDV), bem como de
46 utilização dos R\$ 400 milhões das reservas para sua implantação, desde que
47 sejam alcançados os objetivos de redução da folha de pagamento apresentados
48 no estudo da Administração Geral. Nada mais havendo a tratar, o Senhor
49 Suplente da Presidência, em exercício, dá por encerrada a reunião, às 15h. Do
50 que, para constar, eu,  Sr^a. Jurema Lúcia dos
51 Santos, lavrei e solicitei que fosse digitada esta Ata, que será examinada pelos
52 Senhores Conselheiros presentes à sessão em que for discutida e aprovada, e
53 por mim assinada. São Paulo, 21 de agosto de 2014.

ANEXO

PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA – PIDV

1. JUSTIFICATIVA

Nos últimos anos a Universidade de São Paulo vem apresentando déficits elevados. De acordo com o desempenho do primeiro semestre do ano, o déficit para 2014 deverá ser da ordem de R\$ 1 bilhão. Este resultado decorre, principalmente, do elevado comprometimento dos repasses com a folha de pagamento, que tem se situado em torno de 105%. Somando-se a isso as despesas de custeio e capital, tanto as do ano corrente como os restos a pagar, deve-se atingir o déficit mencionado.

Vários esforços têm sido realizados no sentido de reduzir o déficit - redução das despesas de custeio, revisão de contratos terceirizados, suspensão de novas contratações, entre outros – mas, o desequilíbrio persiste. Vale destacar que o fraco desempenho econômico do País e, em particular, do Estado de São Paulo, neste ano, tem contribuído para agravar o quadro, ao afetar negativamente a arrecadação do ICMS e, conseqüentemente, os repasses para a Universidade.

Diante deste quadro e ciente da necessidade de buscar sua recuperação financeira, a Administração Geral da Universidade iniciou estudos para a implantação de um *Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PIDV)*, mecanismo que tem sido amplamente utilizado, tanto no âmbito governamental como no empresarial, para possibilitar a redução das despesas com pessoal nas organizações, bem como para atender aos anseios dos trabalhadores.

2. DIMENSIONAMENTO E CARACTERÍSTICAS DO PROGRAMA

Trata-se de um programa de incentivo para que os funcionários se desliguem voluntariamente da Universidade, reduzindo despesas com pessoal, mas garantindo uma compensação que possibilite a segurança financeira necessária àqueles que aderirem ao programa.

No caso da USP, estudos demonstram que parcela considerável de cerca de 2.800 servidores celetistas, com idade entre 55 e 67 anos e com pelo menos 20 anos de trabalho na USP, já se encontra aposentada junto ao INSS ou com condições de aposentadoria. Os gastos com a folha de

pagamento deste grupo é da ordem de R\$ 39 milhões mensais, o que representa pouco mais de 10% das despesas da Universidade com pessoal.

Vencimentos Brutos	R\$ 24,4 milhões
Encargos Patronais*	R\$ 11,1 milhões
Benefícios + VA +VR	R\$ 3,4 milhões
Total	R\$ 38,9 milhões

* Inclui FGTS, Contribuição Previdenciária Patronal, Provisão de 13º salário, 1/3 adicional de férias, entre outros.

O programa prevê um conjunto de incentivos financeiros aos funcionários que aderirem, bastante semelhantes a programas do mesmo tipo adotados recentemente em outras organizações, visando a garantir-lhes uma segurança financeira. No caso do plano ora proposto para a Universidade, serão oferecidos os seguintes benefícios àqueles que aderirem:

- indenização equivalente a 1 (um) salário por ano trabalhado, até o limite de 20 salários, sendo que esta poderá atingir um valor máximo de R\$400 mil, para cada funcionário;
- parcela equivalente a 40% do saldo para fins rescisórios do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);
- verbas legais rescisórias: décimo terceiro, férias indenizadas e proporcionais etc.

Caso a totalidade dos funcionários pertencentes ao grupo que compôs os estudos preliminares venha a aderir ao programa, o custo total de sua implantação será de R\$700 milhões aproximadamente. Tanto em função da situação financeira da Universidade e da perda já ocorrida no estoque de reservas, como pela necessidade de adotar, simultaneamente ao plano, ajustes administrativos para a continuidade dos serviços e da escala para a implantação do programa, sugere-se que ele tenha uma dimensão inferior à potencial. Assim, numa primeira fase, sugere-se a alocação de R\$ 400 milhões no orçamento do próximo ano, que consumirão parcela da reserva da Universidade. Caso o programa, nesta fase, tenha sucesso e alcance a totalidade de suas metas, deverá haver uma redução dos gastos com a folha de pagamentos estimada em 6,5%, o que representa um valor em torno de R\$22 milhões mensais, possibilitando uma significativa redução do déficit a partir de 2016. De acordo com as projeções iniciais dos estudos, o investimento no programa deverá ser recuperado em aproximadamente 20 meses.

3. CRONOGRAMA

Ao longo do mês de agosto, o programa deverá ser debatido e submetido, para discussões e aprovações, nas diversas instâncias da Universidade. Até outubro será implantada a estrutura de comunicação e atendimento aos servidores: desenvolvimento de manual, criação de *site* com informações, central de atendimento, entre outros. Enfim, nos próximos meses será implantada a estrutura logística do programa que contará com uma equipe específica, dedicada exclusivamente para esta finalidade. As inscrições dos candidatos ao programa serão feitas até o final do ano e os desligamentos ocorrerão entre janeiro e março de 2015.

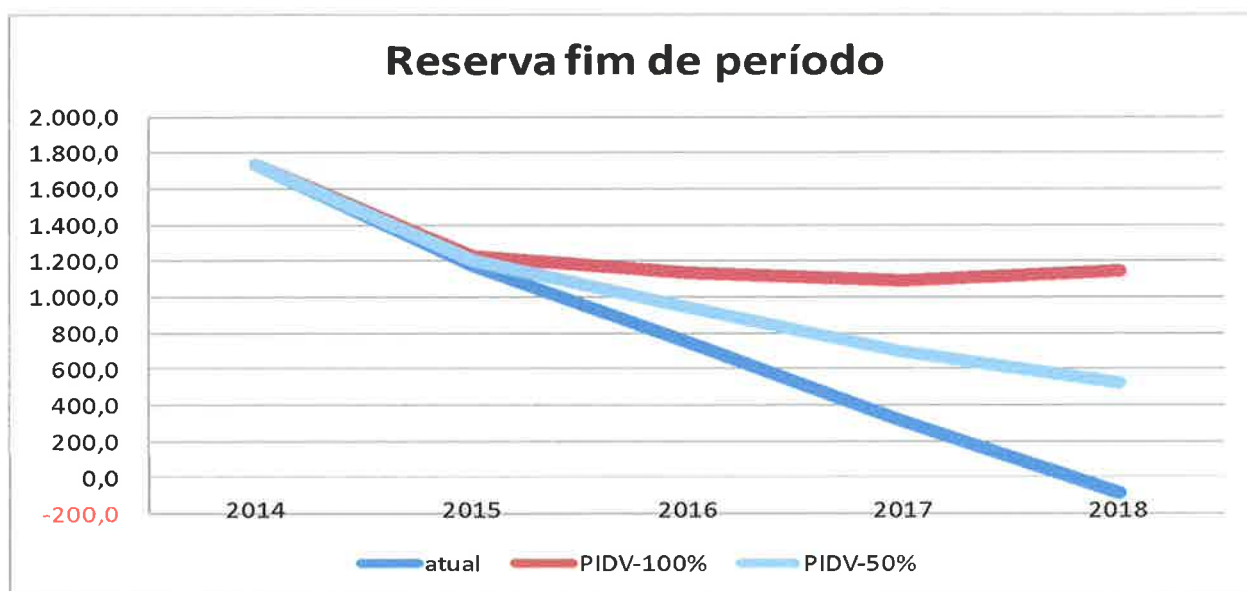
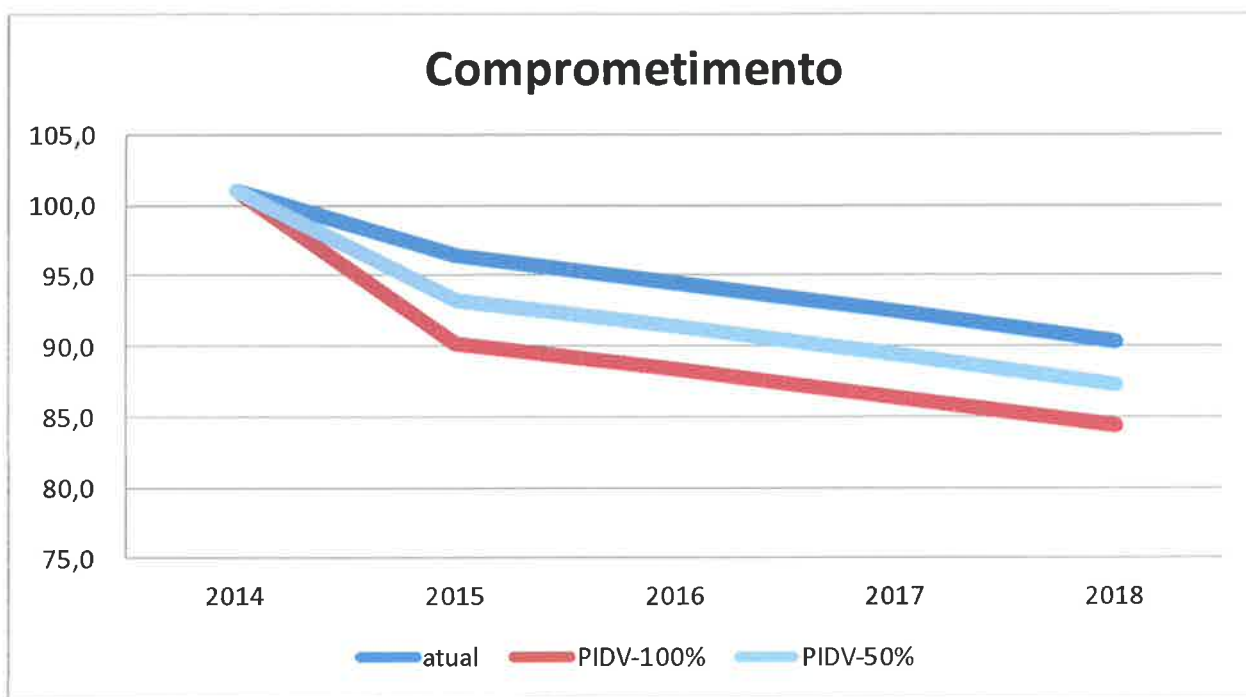
Ações / atividades	2014					2015		
	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Jan	Fev	Mar
Definição e formatação do plano	■							
Apresentações e discussões do plano	■							
Desenvolvimento do programa e Resolução USP		■	■					
Preparação de equipes e de material		■	■					
Comunicação aos servidores			■					
Inscrições no programa				■	■			
Análise e priorização dos servidores inscritos						■		
Divulgação do resultado e recursos						■		
Pagamentos/quitações							■	■

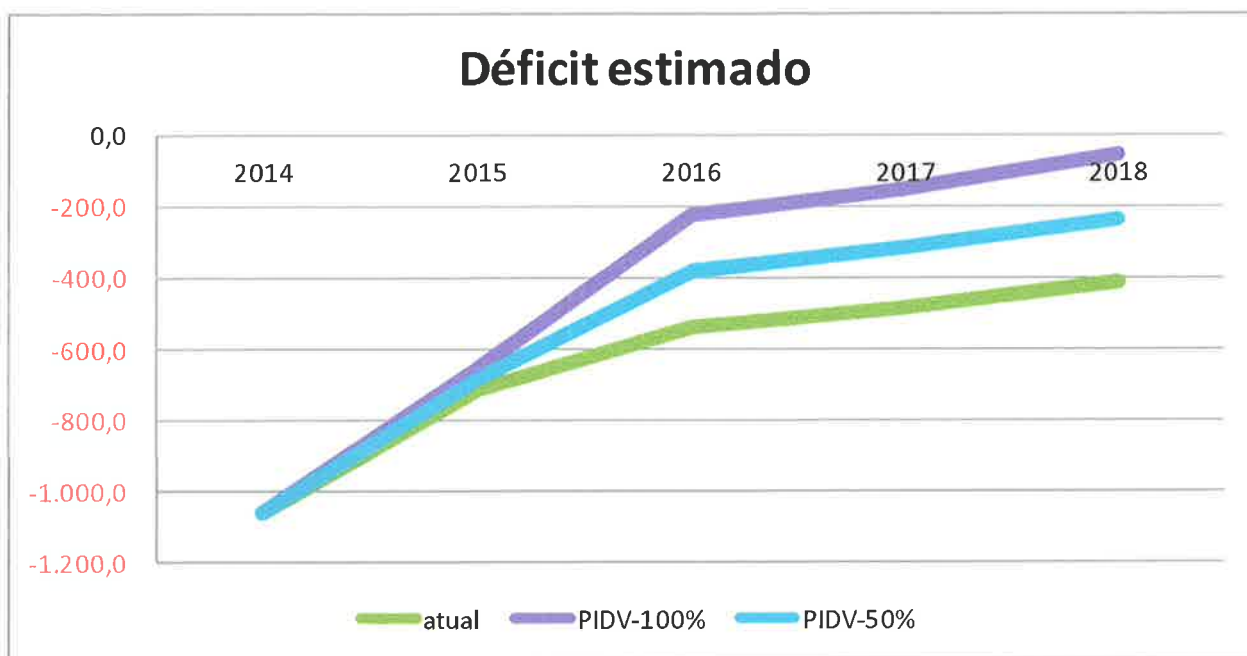
4. CENÁRIOS E RESULTADOS ESPERADOS

O programa, voluntário, se justifica principalmente pelo seu potencial impacto financeiro positivo para a Universidade, bem como por atender aos anseios de trabalhadores, em face de outras oportunidades e planos pessoais. Com este programa poder-se-á fortalecer a Universidade em busca de sua sustentabilidade financeira e da retomada dos projetos voltados para as atividades-fim.

Os impactos do programa podem ser vistos nos gráficos a seguir, que apresentam simulações sobre o comportamento de alguns indicadores financeiros da Universidade – comprometimento dos repasses do tesouro com a folha de pagamento, evolução das reservas financeiras e déficit anual – em

três cenários: (i) atual – mantida a situação presente; (ii) PIDV 100% – considerando que se atinja a meta de indenizações de R\$400 milhões e redução de 6,5% instantânea na folha; (iii) PIDV 50% – com adesão de 50% do esperado (R\$200 milhões e 3,25% de redução na folha).





Alguns pontos podem ser destacados em relação às perspectivas para a Universidade. No cenário atual, considerando um congelamento de todas as contratações e reajustes salariais restritos à correção da inflação, o comprometimento com a folha de pagamento situar-se-á acima dos 90% ao longo de toda a gestão, o déficit anual ficará acima dos R\$500 milhões e as reservas se esgotarão antes do final do mandato. Caso se adote o plano e este tenha o sucesso esperado, o grau de comprometimento convergirá para a faixa dos 85% ao final do mandato, as reservas começarão a se estabilizar em 2016/17 e o déficit será praticamente eliminado em 2018.

Para garantir o sucesso do programa, em seu objetivo de ajuste orçamentário, os desligamentos dos servidores inscritos no programa somente serão efetivados se alcançada a meta originalmente estabelecida de redução das despesas com pessoal, de R\$400 milhões. Caso contrário, o programa poderá ser encerrado sem a efetivação dos desligamentos.

5. CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO

Apesar de os estudos iniciais terem se concentrado no público acima citado, o programa poderá ser estendido a todos os servidores celetistas da Universidade. Contudo, a abrangência do programa será limitada ao montante de recursos alocado no orçamento do próximo ano, para esta finalidade.

Caso as inscrições levem a um montante de gastos superior ao alocado, serão utilizados os seguintes critérios de priorização, pela ordem:

- (i) estar no grupo com idade entre 55 e 67 anos e com pelo menos 20 anos de USP;
- (ii) maior idade;
- (iii) maior tempo de trabalho na USP.

Vale destacar a prioridade colocada no grupo inicial, mas sem tirar a possibilidade dos demais trabalhadores aderirem ao programa. Caso os inscritos nesse grupo superem o montante disponível para a indenização (R\$400 milhões), a classificação obedecerá, sucessivamente, aos critérios de idade e tempo de trabalho na USP. Caso os inscritos desse grupo não esgotem o montante de recursos, passar-se-á para o grupo composto pelos demais trabalhadores, cuja classificação seguirá os mesmos critérios: idade, seguida do tempo de trabalho na USP.

6. SOLICITAÇÃO À COP

Tendo em vista a expectativa do elevado impacto deste programa sobre as finanças da Universidade, a Administração Geral da Universidade solicita à COP autorização para o uso, relativo ao exercício de 2015, de R\$400 milhões das reservas da USP, para a implantação do PIDV, possibilitando, dessa forma, o ajuste financeiro necessário para garantir a manutenção da excelência das atividades de ensino, pesquisa e extensão que caracterizam a nossa Universidade.