

PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA – PIDV

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 empresarial, para possibilitar a redução das despesas com pessoal nas organizações, bem como para atender aos anseios dos trabalhadores.

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

No caso da USP, os estudos tomaram como referência um público-alvo formado por cerca de 2.800 servidores celetistas com idade entre 55 e 67 anos e com, pelo menos, 20 anos de trabalho na USP. Parcela significativa desse grupo já se encontra aposentada junto ao INSS ou com condições de aposentadoria.

O programa prevê 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\$400mil 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.

Para implantação deste programa, sugere-se a alocação de R\$ 400 milhões no orçamento do próximo ano. Caso o programa tenha sucesso e alcance a totalidade de suas metas deverá haver uma redução dos gastos com a folha de pagamentos da ordem de 6,5% 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.

O desenho do programa deverá ser concluído nas próximas semanas, para ser debatido e aprovado nas diversas instâncias da Universidade. Até outubro será implantada a estrutura de comunicação e atendimento aos servidores. As inscrições dos candidatos ao programa serão feitas até o final do ano e os desligamentos ocorrerão entre janeiro e março de 2015.

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, caso contrário o programa poderá ser encerrado sem a efetivação dos desligamentos.

Apesar de os estudos iniciais terem se concentrado no público acima citado – *idade entre 55 e 67 anos com pelo menos 20 anos de USP* – o programa poderá ser estendido a todos os servidores celetistas da Universidade e não apenas àqueles inseridos no público-alvo. 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.

O montante destinado para o programa será distribuído entre os grupos, básico, técnico e superior da carreira dos servidores técnicos e administrativos, de acordo com a representatividade financeira dentro do público-alvo, como forma de atender todos os grupos de servidores.