

## **PROGRAMA DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO E DE SUCESSÃO PROGRAMADA - PDISP**

### **1. OBJETIVO**

O PROGRAMA DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO E DE SUCESSÃO PROGRAMADA - PDISP é direcionado aos empregados (as) do quadro efetivo, aposentados ou em condições de se aposentar pela previdência social, e que atendam aos requisitos definidos neste Regulamento.

### **2. PÚBLICO-ALVO**

São elegíveis a aderir do PDISP, todos os empregados (as) da CPRM, ocupantes de cargos de provimento efetivo, independentemente da função por eles exercida, condicionada à comprovação dos requisitos a seguir:

2.1 Ter idade igual ou superior a 58 anos;

2.2 Ter no mínimo 20 anos de vínculo empregatício com a CPRM;

2.3 Estar aposentado (a) pelo INSS (exceto aposentado (a) por invalidez), ou que estiverem habilitados (as) a requerê-la, considerados os casos de cumulatividade previstos na Constituição Federal;

2.4 Ter formalizada e validada pelo Departamento de Recursos Humanos- DERHU a sua solicitação de adesão ao PDISP, em conformidade com as regras e critérios estabelecidos.

### **3. INSCRIÇÕES**

3.1 - A solicitação de inscrição no PDISP será feita por meio da INTRANET, com preenchimento do “TERMO DE ADESÃO AO PROGRAMA DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO E DE SUCESSÃO PROGRAMADA – PDISP constante do Anexo I deste Regulamento. Em seguida deverá ser impresso e assinado para entrega no Departamento de Recursos Humanos ou nos Setores de Pessoal das Unidades;

3.1.1 - A solicitação de inscrição do empregado (a) não assegura a participação do mesmo no PDISP, ficando tal participação condicionada à comprovação dos requisitos estabelecidos no regramento, dentro do prazo especificado;

3.1.2- As solicitações de inscrição serão validadas pelo Departamento de Recursos Humanos- DERHU, conforme condições descritas neste Regulamento;

3.2 - Ao efetuar a sua solicitação de inscrição o (a) empregado (a) automaticamente concorda com todas as condições previstas neste Regulamento e nos requisitos estabelecidos para o programa, necessários para a continuidade do processo;

3.2.1 - Somente os (as) empregados (as) que tiverem sua inscrição validada, de acordo com os critérios definidos no PDISP, prosseguirão no Processo;

3.2.2 - Os (as) empregados (as) cuja inscrição não for validada, poderão apresentar recurso, em até dois dias úteis da data de publicação das inscrições validadas, a ser encaminhada para a Comissão do PDISP, por meio do endereço eletrônico [PDISP2017@cprm.gov.br](mailto:PDISP2017@cprm.gov.br), com o título “Recurso Administrativo”;

3.2.2.1 - Recursos encaminhados fora do prazo especificado não serão considerados;

- 3.2.3 - O recurso será analisado pelo Departamento de Recursos Humanos – DERHU que emitirá parecer conclusivo para o(a) empregado (a);
- 3.2.4 - O Departamento de Recursos Humanos – DERHU é soberano em suas decisões, não cabendo recursos de recursos;
- 3.3 - Na inscrição o (a) empregado (a) deverá manifestar o seu interesse, em participar ou não do da ação **“Preparação para Aposentadoria”**;
- 3.3.1 - As inscrições na ação **Preparação para Aposentadoria** são voluntárias e estarão disponíveis apenas para os (as) empregados (as) inscritos (as) no PDISP;
- 3.3.2 - O pagamento das parcelas indenizatórias não está atrelado à participação na ação **Preparação para Aposentadoria**;
- 3.3.3 - Os (as) empregados (as) interessados (as) em participar da ação **Preparação para Aposentadoria** poderão fazê-lo, desde que a data de seu desligamento possibilite a sua participação, que também estará condicionada à capacidade de atendimento da ação **Preparação para Aposentadoria**;
- 3.3.4 - Após formalizar sua adesão, é facultado ao empregado (a) inscrito a seu critério, solicitar o cancelamento de sua adesão ao PDISP, uma única vez, desde que solicite o cancelamento até a data de encerramento da adesão – Anexo II.
- 3.3.5 - Para validação das inscrições, somente serão consideradas as solicitações de inscrição que tenham sido encaminhadas até a data de término das inscrições;
- 3.3.6 - Todas as inscrições dos empregados passarão por validação pelo Departamento de Recursos Humanos;
- 3.3.7 - Afim de permitir que o(a) empregado(a) tenha acesso antecipado aos valores previstos das verbas indenizatórias constantes da proposta do PDISP, será disponibilizado aplicativo de simulação;
- 3.3.8 - O (a) empregado (a) readmitido ou reintegrado ao quadro de pessoal da CPRM, por meio de decisão judicial - liminar, poderá aderir ao PDISP, todavia, a rescisão do contrato de trabalho somente será efetivada se houver solução final da ação na esfera judicial, dentro do prazo previsto para os desligamentos;
- 3.3.9 - O (a) empregado (a) que realizar a inscrição até 31/03/2017 poderá desistir da adesão ao PDISP até o dia 14/04/2017;

#### **4. DA INELEGIBILIDADE**

- 4.1 - É inelegível para participar do Programa, o (a) empregado (a) que:
- 4.1.1 Gozar de estabilidade no emprego, na forma da Lei, do Acordo Coletivo de Trabalho vigente, ou, ainda, por sentença judicial, transitado em julgado;
- 4.1.2 - Se encontrar afastado pelo INSS com recebimento de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez, salvo se obtiver liberação por perícia do órgão previdenciário;
- 4.1.3 – Se estiver incorporado ao programa de pós-graduação da CPRM, realizando curso de Mestrado, Doutorado ou Pós-Doutorado;
- 4.1.4 - Se tiver realizado curso de pós-graduação pelo programa da CPRM e ainda não tiver cumprido o prazo de permanência pós-curso na Empresa, que equivale ao mesmo número de anos do curso de pós-graduação, “stricto-sensu” e “lato sensu”.
- 4.1.5 - Estiver sendo investigado por Sindicância acusatória ou de Processo Administrativo Disciplinar, cujos processos ainda não tenham sido arquivados. Neste caso, após o fim destes processos internos, dentro do prazo do cronograma de adesão ao Programa, caso não haja punição disciplinar, por justa causa, e havendo interesse do empregado no PDISP, a CPRM analisará sua admissibilidade, nos termos das regras e critérios do Programa.

## 5 - PLANO DE SUCESSÃO E REPASSE DO CONHECIMENTO

5.1- O **Plano de Sucessão e Repasse do Conhecimento** é o instrumento do planejamento da área de Recursos Humanos voltado a diminuir o risco de perda de conhecimento com saída dos empregados (as). Para isso será realizado um mapeamento da “criticidade” de cada empregado baseado nos fatores de risco do desligamento, permitindo, desta forma, auxiliar: a) indicações e preparação dos substitutos, b) compartilhamento de conhecimentos técnicos e c) auxílio na definição de cronograma dos desligamentos.

5.2- As ações acima objetivam evitar a redução da qualidade dos serviços executados e a descontinuidade de atividades.

5.3 - Os gestores imediatos discutirão com o (a) empregado (a) validado, a definição de data de desligamento da Companhia e o plano de ação para Transferência do Conhecimento;

5.4 - Será da responsabilidade de cada gestor imediato apresentar ao titular da unidade o Plano de Sucessão e Repasse do Conhecimento, para aprovação e posterior validação na Diretoria Executiva;

5.5 - As ações de Sucessão e Repasse do Conhecimento, dentre outras informações, contará com os seguintes registros:

- a. Tipo de ação;
- b. Data máxima para conclusão da ação;
- c. Descrição das atividades realizadas;
- e. Evidenciar através de manuais e apresentações que o conhecimento foi repassado e está registrado para a empresa;
- f. Validação da qualidade da entrega, por parte do gestor imediato;

5.6 - O acompanhamento da realização das ações dos planos acordados será responsabilidade do gestor imediato, diretamente com o (a) empregado (a).

5.7 - Caso o gestor não valide a entrega de todas as ações acordadas até a data definida para o desligamento do (a) empregado (a), o mesmo não fará jus às indenizações previstas no programa;

5.8 - Nos casos em que haja divergência entre a confirmação da entrega, por parte do gestor e do (a) empregado (a), o caso será analisado pelo gestor mediato e validado pelo titular da unidade;

## 6. INCENTIVOS FINANCEIROS E SOCIAIS

6.1 - Ao (a) empregado (a) que aderir ao PDISP cujo plano de ação de **Preparação de Sucessão e Repasse do Conhecimento** estejam formalizados como concluídos tanto pelo empregado, gestor imediato e pelo Departamento de Recursos Humanos, fará jus as parcelas indenizatórias que estão desdobradas em dois grupos: **Incentivo Indenizatório e Incentivo Social**.

6.1.1 O **Incentivo Indenizatório** visa conceder ao (a) empregado (a) um incentivo financeiro, por ano trabalhado, limitado a 35 anos, conforme detalhado a seguir:

Parâmetro	Incentivo
Incentivo Indenizatório por ano trabalhado (*)	55% da remuneração fixa
Limite de Tempo (anos trabalhados) (**)	35 anos
Piso	R\$ 50.000,00
Teto	R\$ 350.000,00

(\*) Para o cálculo do Incentivo Indenizatório devido, será considerada a remuneração fixa mensal a qual o empregado faz jus, na data da rescisão, abatido ou excluído o 13º salário na data do

desligamento, tenha sido percebido nas férias ou no mês do respectivo pagamento, percebida em relação ao último dia de trabalho do empregado;

(\*\*) Para a contagem de tempo serão excluídas as licenças sem vencimentos. Caso o empregado tenha mais de um contrato com a CPRM, os períodos serão contabilizados.

6.1.1.1 - Como o desligamento será na modalidade, **a pedido do empregado**, não haverá pagamento de Aviso Prévio.

6.1.1.2 - Os valores pagos a título de incentivo indenizatório, item 6.1.1, não sofrerão incidência de INSS, FGTS e Imposto de Renda na fonte.

6.1.1.3 - O pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividades Geocientíficas - GDAG a que tiver direito, relativa ao ano base da sua rescisão contratual, caso sejam alcançadas as metas estabelecidas para cada um dos indicadores considerados para aferição dos resultados institucionais, será efetivado respeitando a proporcionalidade "pro rata mês" da data do seu efetivo desligamento, sendo que períodos iguais ou superiores a 15 dias serão computados como mês completo.

6.1.2 - **O Incentivo Social** - além das indenizações, previstas no item 6.1.1, será assegurado ao empregado (a) desligado (a) em decorrência da adesão ao PDISP a sua permanência e dos dependentes legais no plano básico da Assistência Médica, desde que formalize pela sua manutenção na data do desligamento, na seguinte forma:

- ✓ 1º e 2º ano: 70%
- ✓ 3º ano : 60%
- ✓ 4º ano : 50%
- ✓ 5º ano : 30%
- ✓ A partir do 6º ano: manutenção do vínculo do ex-empregado ao plano de saúde, sem participação da empresa, se houver interesse do mesmo e conforme a legislação vigente.

6.1.2.1 - Os empregados que aderirem ao PDISP terão direito a manter a configuração atual do plano de saúde, observando-se que as regras de subsídio da empresa são válidas para o titular e os dependentes. O custeio do agregado é de responsabilidade integral do empregado, como já ocorre normalmente enquanto ativo na empresa.

6.1.3 - Os demais benefícios deverão ser pagos integralmente pelos ex-empregados, caso tenham interesse (Seguros em geral e Assistência Odontológica);

6.1.4 - O (a) empregado (a) ainda fará jus ao recebimento das verbas rescisórias previstas em lei, ou seja, saldo de salário, 13º salário, férias vencidas, férias proporcionais, terço constitucional de férias, FGTS do mês do desligamento e salário-família. A base de cálculo das verbas rescisórias será a data da rescisão do contrato de trabalho.

6.1.5 - Para cálculo do Incentivo Indenizatório previsto no item 6.1.1, as parcelas que compõem a remuneração bruta compreendem as rubricas salariais recebidas regularmente, tais como :salário básico, adicional de titulação, gratificação de função, vantagem pessoal, quinquênio, abono decreto lei , piso CREA, adicionais de insalubridade e Regional recebidos regularmente, anuênio, média salário mínimo, vantagem pessoal temporária, rubricas de natureza salarial incorporadas administrativa ou judicialmente.

## 7. EMPREGADOS AFASTADOS OU CEDIDOS

7.1 - Os(as) empregados (as) afastados (as) por qualquer motivo e os cedidos, devem efetuar sua adesão ao PDISP dentro do prazo estabelecido no cronograma para adesão ao PDISP; assim como aqueles que preencherão as condições (idade, tempo de CPRM) no decorrer dos 18 meses.

7.2 - O(a) empregado(a) que se encontrar de licença sem vencimentos deverá requerer o seu retorno à CPRM, no mínimo, 30 (trinta ) dias antes da data prevista para a rescisão do contrato de trabalho.

7.3- O(a) empregado(a) que se encontrar afastado por motivo de Auxílio-Doença, somente poderá ser desligado após a liberação pelo INSS e seu efetivo retorno à CPRM.

7.4 - O(a) empregado(a) que se encontrar cedido, deverá solicitar ao órgão cessionário o seu retorno à CPRM, 30 (trinta ) dias antes da data prevista para a rescisão do contrato de trabalho.

## **8. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

8.1 - A rescisão do contrato de trabalho dos (as) empregados (as) que aderirem ao PDISP, será efetivada na modalidade “a pedido do empregado”, com a devida homologação na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

8.2 - Em caso de estabilidade irrenunciável (gravidez, licença maternidade, retorno de acidente de trabalho, etc.) o desligamento poderá ocorrer, excepcionalmente, após o término previsto do PDISP, exclusivamente para obedecer aos prazos legais.

8.3 – Os desligamentos da CPRM ocorrerão ao final de cada mês.

## **9. CRONOGRAMA**

- ✓ Divulgação e Adesão ao Programa - 15/02/2017 a 31/03/2017
- ✓ Análise e Validação dos Requisitos de Adesão – 01/04/2017 a 20/04/2017
- ✓ Estabelecimento da cronologia do Repasse do conhecimento – 02/05/2017 a 15/05/2017
- ✓ Período de Desligamento - 30/04/2017 a 31/10/2018

## **10. DISPOSIÇÕES GERAIS**

10.1 Considerando que a rescisão ocorrerá na modalidade “a pedido”, por ocasião do desligamento, o (a) empregado (a) não fará jus ao recebimento de verbas rescisórias de caráter indenizatório ( aviso prévio indenizado, multa de 40% sobre o saldo do FGTS).

10.2 - Uma vez efetivada a rescisão, o desligamento é irretratável, encerrando-se o vínculo empregatício e o direito à percepção de qualquer vantagem ou benefício, até então concedido pela CPRM.

10.3 - O (a) empregado (a) que possuir empréstimos consignados em folha de pagamento, por ocasião do contrato de trabalho, deverá negociar a dívida com a Instituição Financeira, uma vez que não será mais possível o desconto em folha. Esse tipo de desconto não fará parte da rescisão contratual do empregado e não serão abatidas das verbas rescisórias.

10.4 - Se o empregado possuir desconto em razão de pensão alimentícia, a CPRM comunicará à Justiça o seu desligamento.

10.5 - O (a) empregado (a) que aderir ao PDISP ficará impossibilitado de se inscrever em treinamentos e cursos externos patrocinados financeiramente, integralmente ou parcialmente pela CPRM.

10.7. - O(a) empregado (a) que aderir ao PDISP deverá permanecer em atividade até se efetivar o seu desligamento pela CPRM, permanecendo íntegro seu vínculo em todas as obrigações que lhe são inerentes.

10.8 - O(a) empregado (a) que, por qualquer motivo, não cumprir os procedimentos definidos neste Regulamento, será excluído do PDISP e não fará jus a nenhum dos benefícios oferecidos no programa de demissão.

10.9 - Eventuais dúvidas dos (as) empregados (as) em relação às regras e condições estabelecidas no presente PDISP devem ser direcionadas por intermédio do endereço eletrônico [PDISP2017@cprm.gov.br](mailto:PDISP2017@cprm.gov.br).

- Anexos: I - **TERMO DE ADESÃO AO PROGRAMA DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO E DE SUCESSÃO PROGRAMADA**  
II- **TERMO DE DESISTÊNCIA DA ADESÃO AO PROGRAMA DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO E DE SUCESSÃO PROGRAMADA**  
III- **PEDIDO DE DESLIGAMENTO**

**ANEXO I**

**TERMO DE ADESÃO AO PROGRAMA DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO E DE SUCESSÃO PROGRAMADA PDISP**

Eu,-----, cargo-----, CPF-----  
matrícula-----, lotado (a) na -----, por minha livre e espontânea  
vontade, formalizo a minha adesão ao Programa de Desligamento incentivado e de Sucessão  
Programada 2017, ciente que a rescisão contratual ocorrerá na modalidade “ a pedido do  
empregado” e seguirá o cronograma de desligamento estabelecido pela CPRM.

Declaro estar ciente das regras estabelecidas no Regulamento do PDISP e concordo com o direito  
reservado à CPRM de rejeitar minha adesão por estar em desacordo com qualquer preceito do  
referido Programa.

Declaro meu desejo **em participar ou em não participar** da ação “ Preparação para  
Aposentadoria”.

Declaro, finalmente, estar ciente de que, uma vez homologada a rescisão de meu contrato de  
trabalho, a adesão ora efetuada tem caráter irrevogável.

Local e Data -----, -----de----- de 2017

-----  
Assinatura do Empregado

Manifestação do Gestor:		
----- Local e Data	----- Assinatura da Chefia Imediata	----- Assinatura da Chefia Mediata

Validação do Departamento de Recursos Humanos -DERHU

**ANEXO II**

**TERMO DE DESISTÊNCIA DA ADESÃO AO PROGRAMA DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO E DE SUCESSÃO PROGRAMADA – PDISP**

Eu,-----, cargo-----, CPF-----  
matrícula-----, lotado (a) na -----, venho, por minha e espontânea  
vontade, expressamente formalizar, nesta data, a minha DESISTÊNCIA do ao Programa de  
Desligamento incentivado e de Sucessão Programada 2017, promovido pela CPRM, mantendo,  
assim, a continuidade do Contrato de Trabalho vigente.

Local e Data -----, -----de----- de 2017

-----  
Assinatura do Empregado

Manifestação do Gestor:		
----- Local e Data	----- Assinatura da Chefia Imediata	----- Assinatura da Chefia Mediata 5

Manifestação do Departamento de Recursos Humanos – DERHU
--

**ANEXO III**

**PEDIDO DE DESLIGAMENTO**

Eu,-----, cargo-----, CPF-----

matrícula-----, lotado (a) na -----, solicito, por minha e espontânea

vontade, **o meu desligamento** da Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais, em razão da minha adesão ao Programa de Desligamento incentivado e de Sucessão Programada 2017. Em tempo, requeiro que a CPRM me dispense do cumprimento e pagamento do Aviso Prévio, conforme previsto art. 487 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Declaro, ainda, estar ciente das condições estabelecidas no referido programa de demissão.

Local e Data -----, -----de----- de 2017

-----  
Assinatura do Empregado

Manifestação do Gestor:	
-----	-----
Local e Data	Assinatura da Chefia Imediata

Manifestação do Departamento de Recursos Humanos – DERHU
--