



MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO
Secretaria-Executiva
Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais
Esplanada dos Ministérios bloco "K" 8º andar – 70040-906 – Brasília - DF
dest@planejamento.gov.br (61) 2020-4326

Ofício nº 767 /DEST-MP

Brasília, 13 de maio de 2013.

Ao Senhor
Márcio Pereira Zimmermann
Secretário-Executivo do Ministério de Minas e Energia
Esplanada dos Ministérios, Bloco U, 7º andar
70065-900 - Brasília - DF

Assunto: **Centrais Elétricas do Brasil S.A. – Eletrobrás**
Plano de Incentivo ao Desligamento - PID

Senhor Secretário-Executivo,

1. Reporto-me ao Ofício nº 058/2013-AEGE/SE-MME, de 11.4.2013, por intermédio do qual esse Ministério encaminhou a proposta de Plano de Incentivo ao Desligamento das empresas do Sistema Eletrobrás.

2. Sobre o assunto, com base no Decreto nº 3.735, de 2001, e de ordem da Sra. Ministra de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão, este Departamento aprova o Programa de Incentivo ao Desligamento nos seguintes termos:

- a) o PID será implementado em duas etapas, sendo a primeira em 2013 e a segunda, entre janeiro a novembro de 2014. Os incentivos da 1ª etapa são:
 - i. 0,65 remunerações por ano de serviço do empregado, limitada a 35 anos e ao teto de R\$ 600 mil, observado, ainda, o piso de R\$ 100 mil;
 - ii. incentivo complementar equivalente a 40% dos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS;

- iii. custeio do plano de saúde, após o desligamento do empregado, por 60 meses, mantidas as regras atuais de copartição de cada empresa do Sistema Elétrico; e
- iv. o público elegível será constituído de empregados aposentados e empregados com mais de 20 anos de serviço na empresa, ficando excluídos os empregados que foram reintegrados à empresa por meio de anistia.

b) os incentivos da 2ª Etapa são:

- i. 0,5 remunerações por ano de serviço do empregado, limitada a 24 anos e ao teto de R\$ 250 mil;
- ii. incentivo complementar equivalente a 40% dos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS;
- iii. a soma do incentivo financeiro mais o incentivo complementar se limitará a R\$ 400 mil;
- iv. custeio do plano de saúde, após o desligamento do empregado, por 12 meses, mantidas as regras atuais de copartição de cada empresa do Sistema Elétrico; e
- v. o público elegível será constituído de empregados aposentados e empregados com mais de 20 anos de serviço na empresa, ficando excluídos os empregados que foram reintegrados à empresa por meio de anistia.

3. Os desligamentos na 1º e 2º etapas ocorrerão a pedido do empregado.

4. A implementação do PID está condicionada à assinatura de contrato de adesão por cada empresa do sistema Eletrobrás com pactuação de metas de redução do PMSO e otimização de custos no Contrato de Metas de Desempenho Empresarial – CMDE.

5. Com vistas a alinhar os instrumentos de gestão aos objetivos do PID, a Participação nos Lucros e Resultados – PLR dos dirigentes está condicionada ao alcance de redução das metas de PMSO, sendo agravada da seguinte forma:

Redução PMSO	Limite PLR Dirigente
≥ 30%	2 honorários
≥ 20% e <30%	1,5 honorários
<20%	1 honorário

6. A empresa apresentará, em até três meses, plano detalhado, que também será pactuado no Contrato de Metas de Desempenho Empresarial – CMDE - de reestruturação de benefícios, adicionais e outras verbas que encarecem a despesa de pessoal, que contenha, entre outros:

- a) congelamento para os atuais empregados e extinção de Adicional de Tempo de Serviço (ATS) para novos empregados;
- b) incorporação de função gratificada estritamente nos termos previstos em lei;
- c) estrita observância das normas de concessão de adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade;
- d) limitação no período de licenças para ausência ao trabalho, com ou sem manutenção do salário do empregado;
- e) limitação da participação da empresa no custeio do Plano de Saúde a 50%;
- f) redução do adicional de férias de 75% para 1/3.

7. A fim de mitigar os efeitos da redução de quadros e aumentar a produtividade dos empregados, a empresa assegurará a efetividade do Sistema de Gerenciamento de Desempenho – SGD adotando metodologia de avaliação com base em “curva forçada”, sendo que no máximo 20% do quadro de pessoal terá avaliação na faixa excelente, devendo o Ciclo de Avaliação Unificado do SGD, constante do “Estudo dos Grupos ABC” apresentado pela Diretoria de Administração, ser adequado para refletir essa condicionante.

8. O custo máximo das 2 etapas do plano, conforme simulações, deve ficar limitado à R\$ 2,14 bilhões, abrangendo R\$ 380 milhões referentes ao plano de saúde e R\$ 178 milhões da absorção do impacto advindo do desligamento “antecipado” dos empregados na reserva matemática dos planos de previdência complementar.

9. A holding, ainda, deverá apresentar relatórios da efetiva adesão, saída e custos com o PID, abertos por empresa, em agosto/2013, janeiro e julho/2014 e o relatório final até 10 de dezembro de 2014, e, caso as metas de redução de custo de PMSO não sejam atingidas, devem ser tomadas medidas compensatórias.

10. A prerrogativa de aceitar o desligamento de empregados inscritos no programa é de cada empresa do grupo Eletrobrás, considerando a gestão do conhecimento e capacidade operacional.

Atenciosamente,


MURELO FRANCISCO BARELLA
Diretor