

COMPANHIA MUNICIPAL DE LIMPEZA URBANA

**INDICAR OS EMPREGADOS APOSENTADOS AFASTADOS PARA A
MODALIDADE ACORDO DE DEMISSÃO.**

GRUPO

**ANDERSON SILVA – 654880 FCE/DAF
EDSON R. BAPTISTA- 313200 UGU/DSU
JOÃO GERVASONI – 268425 BGE/DLU
JOSE CARLOS -308060 UGH-M/ DSU
MARCIO CARVALHO – 443181 BG16F/ DLU
MARCOS FIRMINO – 378358 UHC/DSU**

RIO DE JANEIRO, 27 DE SETEMBRO DE 2019.

COMPANHIA MUNICIPAL DE LIMPEZA URBANA

**INDICAR OS EMPREGADOS APOSENTADOS AFASTADOS PARA A
MODALIDADE ACORDO DE DEMISSÃO.**

PDG - FINAL

Projeto elaborado para finalizar curso de PDG, apresentado á COMLURB, com exigência para conclusão do Curso de Programa de desenvolvimento Gerencial sob supervisão e orientação dos professores e supervisores. Vinícius.

RIO DE JANEIRO, 27 DE SETEMBRO DE 2019.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos, a todos os professores e supervisores, aos quais tivemos a oportunidade de vivenciar conhecimentos, e agregar informações contidas no curso para nossas vidas profissionais e pessoais.

Aos Profissionais envolvidos nesse curso, pela humildade e tranquilidade para ensinar.

Aos colegas, pelo feedback de suas rotinas, trocas de experiências em suas jornadas dentro da Companhia.

SUMARIO

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 5 |
| 1.1. Descrição da empresa | 5 |
| 1.1.1. Histórico..... | 5 |
| | |
| 2. Instrução Normativa 77/2015 - INSS | 6 |
| | |
| 2.1 Benefício..... | 7 |
| 2.1.1 Tipos de Benefício..... | 7 |
| 2.2 Projeto..... | 11. |
| 3. Análise de situação ou Problemática..... | 12 |
| 4. Justificativa | 12 |
| 4.1 Objetivo Geral | 12 |
| 4.2 Objetivo Específico | 12 |
| | |
| 5. Metodologia | 12 |
| 6. Considerações finais | 13 |
| 7. Referências | 14 |
| 8. Anexo I | 15 |
| 9. Anexo II | 16 |
| 10. Anexo III..... | 17 |
| 11. Anexo IV | 18 |

1. INTRODUÇÃO

Ser indicado para realizar um estudo dentro da Companhia é de certa forma gerir multiplicadores, onde criamos boas práticas desenvolvida nesse estudo.

Em um ambiente gerencial, existem vários fatores arcaicos que podem ser readaptados para atingir resultados satisfatórios.

Iniciando o curso de PDG percebemos o quanto amplo é esse mundo da COMLURB, onde podemos trocar conhecimento e criar rotinas que nos facilitam em nossos dia-a-dia.

Na empresa que desenvolvemos essa função de Gerente, onde somos responsáveis por Planejar e controlar a execução dos serviços e nossos subordinados de uma forma motivadora todos os dias tirando todo o proveito possível e conciliando a prática com a teoria.

A empresa tem um universo de 20.500 funcionários onde 14.400 são direcionados a mão de obra direta, 1275 são os afastamentos onde corresponde 19%. Desses afastamentos 246 são aposentados desde 1999. Temos um nº 37 aposentados com mais de 20 anos afastados desses 24 são garis. Com isso, podemos afirmar que 6% é o total de afastamento da empresa.

Nesses 20 anos de afastamento que mais impactou na aposentadoria – Previdência Privada para chegar ao acordo de demissão onde a COMLURB aderiu conforme o **Art. 484-A**. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). Pode-se dizer que essas ausências têm pesado bastante em toda a rotina operacional.

1.1. Descrição da empresa

A Companhia Municipal de Limpeza Urbana. Fica situada no endereço: Rua Major Ávila, 358- Tijuca, Rio de Janeiro – RJ.

1.1.1. Histórico

A Companhia Municipal de Limpeza Urbana é a maior organização de limpeza pública na América Latina. Sociedade anônima de economia mista, tem a Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro como acionista Majoritária.

Elá resulta da transformação da COMLURB – Companhia Municipal de Limpeza Urbana, conforme os termos dos Decretos-lei N° 102- 15 de Maio de 1975.

Seu principal objetivo é a limpeza urbana no Município do Rio de Janeiro, tendo como principais atribuições os serviços de coleta domiciliar, limpeza dos logradouros públicos, das areias das praias, de parques públicos, do mobiliário urbano, dos túneis, viadutos, e, em especial a limpeza e higienização de hospitais municipais. Coleta e destinação adequada de todos os resíduos produzidos em unidades de saúde localizado no Município do Rio de Janeiro.

Transferência, tratamento e disposição final do lixo. A empresa também dispõe de um centro de pesquisa aplicada, em Jacarepaguá e o Galpão de artes Urbana Hélio G.Pellegrino, na Gávia.

Sua missão é manter a cidade limpa, fazendo o carioca mais orgulhoso, saudável e feliz.

A visão da empresa é ser reconhecida como uma das cinco capitais mais limpa do Hemisfério Sul e referência mundial em Gestão de resíduo sólidos até 2018.

Dos seus valores podemos dizer que é alcançar os melhores resultados sempre trabalhando em equipe; fazer bem feito desde a primeira vez e dar o exemplo; comprometimento ter atitude de dono, empenhado a todos os esforços na missão da comlurb; entusiasmo estar disposto a mudanças; simplicidade manter o foco.

2. Instrução Normativa 77/2015 - INSS

Estabelece rotinas para potencializar e uniformizar o reconhecimento de direitos e beneficiários da Providência Social, com observância dos Princípios estabelecidos no Art. 37 da constituição Federal de 1988.

O art.37 diz que a administração pública direta ou indireta de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Direito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, Publicidade, e eficiência, também, ao seguinte: Conforme a Ementa da Constituição N° 19, de 1998.

IX – A lei estabelecerá aos casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária e excepcional interesse público.

A Presidenta do Instituto Nacional do Seguro Social-INSS, no uso da atribuição que lhe confere o art. 26 do nexo I do Decreto N° 7556, de 24 de Agosto de 2011, resolve:

“Ficam disciplinados os procedimentos e rotinas sobre cadastro, administração e retificação de informações dos beneficiários, reconhecimento, manutenção, revisão, recursos e monitoramento operacional de benefícios e serviços do Regime Geral de Previdência Social – RGPS, compensação previdenciária, acordos internacionais de Previdência Social e processo administrativo previdenciário no âmbito do INSS”.

2.1. Benefícios

Os benefícios previdenciários e o benefício assistencial são benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, a quem cumpre os requisitos impostos pela Previdência Social.

Podem ser benefícios previdenciários, quando dependem da contribuição prévia do segurado ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), ou o benefício assistencial previsto na Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS).

Os benefícios previdenciários podem ser programáveis ou não. Os primeiros são essencialmente os voluntários, os que dependem de algo que se sabe que vai acontecer como: pagar contribuições, chegar a certa idade, etc. Os demais são benefícios que ocorrem em razão de alguma sinistralidade, como a aquisição de uma doença, a morte, etc.

2.1.1 Tipos de Benefícios

Dos benefícios citados abaixo iremos abordar 03 que nesse estudo vem impactando nosso quadro de pessoal.

- Aposentadoria Especial
- **Aposentadoria por tempo de contribuição**
- **Aposentadoria por Idade**
- **Aposentadoria por invalidez**
- Auxilio acidente
- Auxilio doença
- Beneficio assistencial

- Pensão por morte
- Salário maternidade

➤ **Aposentadoria por tempo de contribuição:**

A Aposentadoria por Tempo de Contribuição é o benefício previdenciário por excelência, concedido ao segurado que completar um determinado tempo de filiação e contribuição à Previdência Social.

Pode ser dividida em Integral e Proporcional. Tem direito ao benefício os segurados que completarem o tempo de contribuição mínimo exigido para a concessão do benefício, além dos seus demais requisitos.

- **Integral:** O tempo de contribuição necessário para o benefício é de 35 anos no caso dos homens, não há idade mínima, mínimo de 180 meses de carência e 30 anos no caso das mulheres, não há idade mínima, mínimo de 180 meses de carência.
- **Proporcional:** A aposentadoria por tempo de contribuição proporcional se trata de regra de transição introduzida pela Emenda Constitucional nº 20/1998, e se possui aplicabilidade para poucos casos, e por muitas vezes acarreta em um benefício de valor reduzido. Requisitos são: - Homens
 - Possuir contribuição antes de 16/12/1998
 - Mínimo de 53 anos de idade
 - Mínimo de 180 meses de carência
 - 30 anos de contribuição+ pedágio de 40% sobre o faltava para atingir esse tempo a partir de 16/12/1998.

Para as mulheres:

- Possuir contribuição antes de 16/12/1998
- Mínimo de 48 anos de idade
- Mínimo de 180 meses de carência
- 25 anos de contribuição+ pedágio de 40% sobre o faltava para atingir esse tempo a partir de 16/12/1998.

A Aposentadoria por Tempo de Contribuição será calculada considerando-se 80% das maiores contribuições vertidas a partir de julho de 1994.

- **Aposentadoria por Idade**

A aposentadoria por idade é o benefício que visa garantir proteção previdenciária à velhice, sendo devida ao segurado que completar 65 anos de idade, se homem, e 60 anos de idade, se mulher. Tem direito ao benefício os segurados urbanos que, cumprida a carência, completem 65 anos de idade, se homem, e 60 anos de idade.

A idade mínima é reduzida em cinco anos para os trabalhadores rurais de ambos os sexos e para aqueles que exerçam suas atividades individualmente ou em regime de economia familiar, nestes incluídos o pequeno produtor rural, pescador artesanal, extrativistas, os indígenas entre outros. Reduz-se a idade necessária para Aposentadoria por Idade em 05 anos para os trabalhadores rurais de ambos os sexos.

Dos requisitos:

- Homem: 65 anos
- Mulher: 60 anos

Além do requisito etário, para a concessão do benefício são necessárias 180 contribuições mensais à Previdência Social, observada a regra transitória disposta no art. 142 da Lei 8.213/91.

Corresponde a 70% do valor do salário-de-benefício, com acréscimo de 1% para cada ano de contribuição do segurado, não podendo ultrapassar o limite de 100% do salário-de-benefício.

O salário-de-benefício será calculado pela média aritmética simples das 80% maiores contribuições vertidas a partir de julho de 1994.

A aplicação do Fator Previdenciário é facultativa na aposentadoria por idade. Há possibilidade de acréscimo de 25% ao valor da aposentadoria por idade, no caso de o segurado necessitar de assistência permanente de terceiros para os atos da vida civil.

- **Aposentadoria por Invalidez**

A Aposentadoria por Invalidez é um benefício previdenciário por incapacidade concedido ao segurado que, em razão de alguma moléstia ou incapacidade, não pode mais exercer atividades laborativas.

O segurado que cumprir os requisitos da Aposentadoria por Invalidez, ou seja, que cumpra a carência mínima e tenha sido acometido de alguma incapacidade que o impossibilite para o trabalho.

É importante salientar que a Aposentadoria por Invalidez não será concedida se a moléstia que acomete o segurado for anterior à filiação ao regime geral, ou seja, ocorrer antes de o segurado começar a contribuir para a Previdência.

Dos requisitos:

NÃO são requisitos da Aposentadoria por Invalidez: tempo de contribuição ou idade. A carência mínima para Aposentadoria por Invalidez é de 12 meses de contribuição.

A legislação isenta de carência para o benefício às moléstias a seguir: tuberculose ativa, hanseníase, alienação mental, esclerose múltipla, hepatopatia grave, neoplasia maligna, cegueira, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante), síndrome da deficiência imunológica adquirida (aids) ou contaminação por radiação, com base em conclusão da medicina especializada. O segurado precisa estar contribuindo no momento do acometimento da moléstia ou, ainda que não esteja contribuindo no momento, estar ao menos no período de graça de manutenção da qualidade de segurado.

A incapacidade precisa ser total e permanente para o trabalho, caso contrário a Aposentadoria por Invalidez poderá dar lugar ao Auxílio-Doença.

- **A cessação da aposentadoria por invalidez**

A Aposentadoria por Invalidez será cessada se o segurado voltar a trabalhar, quando falecer, ou quando recuperar a capacidade para o trabalho.

A cessação é imediata nos dois primeiros casos e, no terceiro caso, também será imediata se o segurado recuperar a capacidade para o mesmo trabalho que realizada antes e se o benefício tiver sido concedido dentro dos últimos 05 anos. Se o segurado recuperar a capacidade para realizar outro tipo de trabalho, continuará recebendo a Aposentadoria por Invalidez por mais alguns meses.

A cessação ocorrerá de forma gradual, se o segurado recuperar a capacidade para o trabalho depois de 05 anos de recebimento do benefício E se a recuperação for parcial OU quando o segurado recuperar a capacidade para realizar outro tipo de trabalho. Nesses casos o segurado continuará recebendo o benefício integral por 06 meses após a recuperação da capacidade, depois por mais 06 meses continuará recebendo 50% do valor do benefício e, depois desse período, permanecerá recebendo por mais 06 meses o valor equivalente a $\frac{3}{4}$ dos 50% que estava recebendo anteriormente.

O salário de benefício da Aposentadoria por Invalidez é calculado considerando-se os maiores salários de contribuição desde julho de 1994, correspondentes a 80% desse período. Não há aplicação do fator previdenciário. Não há também qualquer redutor, pois sobre o salário de benefício calculado aplica-se o coeficiente de 100%.

Quando o segurado precisar de auxílio de terceiros para os atos da vida civil, como se alimentar, fazer a higiene e demais atos cotidianos de qualquer pessoa, poderá ser requerido o acréscimo de 25% sobre o valor da aposentadoria.

2.2. Projeto.

Indicar os empregados aposentados afastados para a modalidade acordo de demissão.

3. Análise de situação ou problematização

A falta da mão de obra no serviço operacional é o problema chave. Onde precisa-se em caráter emergencial a reposição no QLP. Sabemos que mesmo com esse estudo, onde fizemos levantamentos e nos deparamos com os impactos diariamente.

Como poderão ser tratados os aposentados por invalidez com mais de 60 anos e quais medidas a serem feitas para mudar satisfatoriamente esse impacto causado?

4. Justificativa

Devido os números elevados de afastamentos, atingindo a mão de obra efetiva da empresa com a sobrecarga nos que estão presentes, tornando-se funcionários com fadigas, trazendo restrições temporárias e definitivas.

Nos serviços, temos a redução na produtividade, má qualidade do serviço prestado e a insatisfação do cliente.

Nas metas estabelecidas, nos deparamos com esses impactos afetados na mão de obra e nos serviços, encontrando dificuldades no cumprimento de metas.

5. Objetivo Geral

Analisar os afastamentos, tratar os servidores aposentados e direcionar para a demissão por acordo conforme a reforma trabalhista vigente.

5.1. Objetivos Específicos

- Identificar os aposentados acima de 60 anos para o acordo de demissão
- Saber as condições de saúde para aqueles que querem voltar a trabalhar.
- Melhorar a via de comunicação dos desligamentos de funcionários

6. Metodologia

Após encontros em sala de aula onde foram trocadas experiências em grupo, foi fundamental o encontro com as orientadoras Sra. Noemi e Sra. Monica na GGP onde agregou bastante conhecimento no assunto abordado.

Realizamos uma coleta de dados cedidos pela DGC onde temos: gráficos, planilhas e um conteúdo que compôs esse estudo.

Feito reuniões na gerencia da Freguesia com todo o grupo para o andamento do Projeto.

7. Considerações finais

Nesse momento tem-se a oportunidade de somar com a empresa, adquirimos uma visão ampla do problema e como contribuir para que tenhamos o efeito produzido.

Podemos esperar com esse estudo, um olhar critico para os aposentados afastados onde teremos uma redução significativa nas futuras demissões por acordos e tratar os que permanecerem, sendo readaptadas e inseridas as rotinas de trabalho.

Essa mão de obra é muito importante, por carregar consigo a experiência profissional adquirida no seu dia- a dia.

Sugerimos incluir o serviço social para efetivar o contato e acompanhar as reais situações desses empregados e a medicina do trabalho para uma nova avaliação dos aposentados.

Após os resultados, viabiliza-los para DGC com as seguintes sugestões gerais:

- Envio periódico de atestado medico e dados cadastrais atualizados;
- Indicar para a demissão quando possível;
- Abrir vaga no QLP
- Efetivações de concurso público para suprir os afastados aposentados.

8. Referências.

<http://comlurb5/intranet/>

<https://www.inss.gov.br/beneficios/auxilio-doenca/>

<https://previdenciarista.com/blog/in-77-2015/>

9. Anexo

ANEXO I

Evolução dos afastados por tipo de afastamento

| Tipo de Afastamento | jan-19 | fev-19 | mar-19 | abr-19 | mai-19 | jun-19 | jul-19 | ago-19 | set-19 | out-19 | nov-19 | dez-19 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| ACIDENTE TRABALHO S/VENCIMENTOS (A CONTAR 16 DIA) | 100 | 103 | 96 | 94 | 98 | 98 | 94 | | | | | |
| AUX DOENCA RECURSO | 28 | 25 | 25 | 23 | 23 | 23 | 18 | | | | | |
| AUX. DOENCA FORA DO CONVENIO (SEM VENCIMENTOS) | 292 | 366 | 377 | 378 | 403 | 386 | 348 | | | | | |
| CONTRATO SUSPENSO (RECLUSAO) | 14 | 12 | 11 | 11 | 12 | 12 | 13 | | | | | |
| CONTRATO SUSPENSO - APOSENT. | 237 | 240 | 241 | 245 | 246 | 248 | 246 | | | | | |
| CONTRATO SUSPENSO - FALTAS | 2 | 4 | 6 | 4 | 7 | 5 | 7 | | | | | |
| CONTRATO SUSPENSO - INVALIDEZ | 427 | 435 | 441 | 439 | 442 | 446 | 452 | | | | | |
| CONTRATO SUSPENSO - RECURSO | 25 | 26 | 28 | 25 | 26 | 25 | 22 | | | | | |
| SAL. MATERNIDADE LEI 10.710 | 32 | 23 | 29 | 30 | 31 | 33 | 27 | | | | | |
| SUSPENSAO DE CONTRATO DE TRABALHO | 22 | 27 | 28 | 31 | 32 | 33 | 31 | | | | | |
| SAL MATERNIDADE - PRORROGACAO ACORDO COLET | 18 | 12 | 17 | 9 | 16 | 14 | 17 | | | | | |
| Total Geral | 1.197 | 1.273 | 1.299 | 1.289 | 1.336 | 1.323 | 1.275 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Quadro de evolução por tipo de afastamentos

ANEXO II**Evolução dos afastados por situação de afastamento**

| Tipo de Afastamento | jan-19 | fev-19 | mar-19 | abr-19 | mai-19 | jun-19 | jul-19 | ago-19 | set-19 | out-19 | nov-19 | dez-19 |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Acidente | 100 | 103 | 96 | 94 | 98 | 98 | 94 | | | | | |
| Doença | 1.011 | 1.096 | 1.118 | 1.114 | 1.147 | 1.133 | 1.093 | | | | | |
| Maternidade | 50 | 35 | 46 | 39 | 47 | 47 | 44 | | | | | |
| Outros | 36 | 39 | 39 | 42 | 44 | 45 | 44 | | | | | |
| Total Geral | 1.197 | 1.273 | 1.299 | 1.289 | 1.336 | 1.323 | 1.275 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Quadro de evolução por situação de afastamento.

ANEXO III

| Diretoria | TIPO DE AFASTAMENTO | | | | |
|--------------|---------------------|--------------|-------------|-----------|--------------|
| | Acidente | Doença | Maternidade | Outros | Total Geral |
| COM | 0 | 3 | 0 | 2 | 5 |
| COML | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| COML20 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| COML_SME | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 |
| DAF | 1 | 32 | 1 | 3 | 37 |
| DGC | 4 | 22 | 0 | 6 | 32 |
| DLU | 1 | 24 | 0 | 1 | 26 |
| LRB | 7 | 70 | 3 | 1 | 81 |
| LRN | 23 | 214 | 7 | 7 | 251 |
| LRO | 21 | 139 | 6 | 4 | 170 |
| LRS | 13 | 235 | 8 | 6 | 262 |
| DSU | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| UCP | 21 | 238 | 19 | 8 | 286 |
| UCS | 0 | 6 | 0 | 1 | 7 |
| UCV | 1 | 24 | 0 | 1 | 26 |
| DTE | 2 | 81 | 0 | 2 | 85 |
| PRE | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Total | 94 | 1.093 | 44 | 44 | 1.275 |

Quadro Tipo de Afastamento por Diretoria

ANEXO IV



Quadro de relatório de afastamentos.