



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
Controladoria-Geral do Distrito Federal
Subcontroladoria de Controle Interno

Relatório de Auditoria nº 01/2016 – DIRFA/CONAP/SUBCI/CGDF

Unidade: Companhia Energética de Brasília – CEB

Processo nº: 480.000.477/2014

Assunto: Auditoria de Pessoal

Exercício: 2014

Folha:
Proc.:
Rub.:..... Mat. nº.....

Senhor Coordenador,

Apresentamos o Relatório de Auditoria, que trata dos exames realizados sobre a avaliação da conformidade dos procedimentos e do deferimento de vantagens e a forma de calcular qualquer parcela integrante da remuneração dos empregados da Companhia Energética de Brasília – CEB, referente ao exercício de 2014, nos termos da determinação do Senhor Controlador-Geral, conforme Ordem de Serviço nº ***/****-CONT/STC.

I – Escopo do Trabalho

Os trabalhos de auditoria foram realizados na Companhia Energética de Brasília – CEB, no exercício de 2014, objetivando verificar os aspectos de conformidade dos procedimentos, identificando as causas das anormalidades e examinando a capacidade de gestão da área de pessoal.

A CEB possui sistema próprio de pagamento de pessoal, e durante os trabalhos foram apresentadas restrições de acesso ao cadastro geral de empregados.

Na sequência serão expostos os resultados das análises realizadas na gestão da unidade.

II – Considerações sobre a Unidade Auditada

O Grupo Empresarial CEB tem como controladora a Companhia Energética de Brasília - CEB, cuja origem é a Companhia de Eletricidade de Brasília - CEB, oriunda do Departamento de Força e Luz da Novacap, criada em 16 de dezembro de 1968. A partir de 1992, a CEB passou à denominação Companhia Energética de Brasília, obtendo concessão de gás canalizado em 1993 e para participar de consórcios de aproveitamento hidrelétrico, a partir de 1994. Em 2006, em atendimento ao disposto na Lei nº 10.848, de 15/03/2004, e à Resolução Autorizativa nº 318/Aneel de 14/01/2005, a CEB foi submetida a uma reestruturação societária,

passando, respectivamente, as concessões de distribuição de energia elétrica no Distrito Federal, de geração das Usinas do Paranoá, Termoelétricas de Brasília e de geração da Usina de Queimado (parte da CEB no Consórcio Cemig/CEB) para as empresas CEB Distribuição S.A., CEB Geração S.A. e CEB Participações S.A. - CEBPar.

A CEB Distribuição – CEB D é uma subsidiária integral da Companhia Energética de Brasília (CEB) e tem por objeto a distribuição e comercialização de energia elétrica no Distrito Federal, nos termos do Contrato de Concessão nº 66/1999 - Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), ou em outras áreas do país, cuja concessão para exploração seja-lhe outorgada.

A Companhia foi criada pela Lei Distrital nº 2.710, de 24 de maio de 2001, e constituída por intermédio de escritura pública de 20 de junho de 2005. A CEB D é uma sociedade de economia mista, regida pela Lei das Sociedades Anônimas, e segue as orientações do Ministério das Minas e Energia - MME e da Agência Nacional de Energia Elétrica, órgão fiscalizador da sua concessão. Seus ativos são resultantes da versão de parte do patrimônio da CEB, em função da reestruturação societária realizada em 12/01/2006, nos termos das Resoluções nº 167/2001, nº 593/2002, nº 22/2003 e da Resolução Autorizativa nº 318/2005, da ANEEL.

A área de concessão da CEB D abrange todo o Distrito Federal, dividido em 32 regiões administrativas, com uma extensão de 5.801,937 km², e atende 947.324 clientes. DODF nº 97, fl. 100.

A CEB Distribuição adota o formato de sociedade anônima de capital fechado, regida pela Lei no 6.404/1976, bem como pelos demais dispositivos legais e regulamentos que lhes são aplicáveis, seguindo a orientação da Comissão de Valores Mobiliários – CVM. Conquanto seja sociedade de economia mista, é prestadora de serviço público, sujeitando-se ao regime administrativo próprio das entidades públicas, nos termos do art. 175 da Constituição Federal, e, portanto, deve seguir os ditames da Lei nº 8.666/1993.

Tabela 1 – Força de Trabalho

COLABORADORES		ATIVIDADE - MEIO		ATIVIDADE - FIM		TOTAL
		Com cargo em comissão	Sem cargo em comissão	Com cargo em comissão	Sem cargo em comissão	
Quadro da CEB		0	272	0	708	980
Requisitados	Órgãos do GDF	5	0	0	0	5
	Fora do GDF	2	0	0	0	2
Comissionados, sem vínculo efetivo		19	0	0	0	19
Conveniados (Jovem Aprendiz)		-	35	-	-	35
Estagiários		0	96	0	0	96
Subtotal (Força de Trabalho)		26	385	0	708	1.119
(+) Cedidos para outros órgãos*		0	67	0	0	67
Total Geral		26	470	0	708	1.204

Fonte: Gerência de Administração de Pessoal – GRAP – abril/2014

III – Planejamento da Auditoria

A – Metodologia

A elaboração do Plano de Auditoria considerou os estudos preliminares sobre o órgão e técnicas de diagnóstico aplicáveis a Auditoria Governamental, bem como as informações das verificações anteriores da Controladoria-Geral do Distrito Federal – (CGDF) e do Tribunal de Contas do Distrito Federal (TCDF), sendo delimitados:

- Problema Focal da Auditoria.
- Pontos de Controle.
- Questões de Auditoria.
- Procedimentos de Auditoria.

B – Problema Focal da Auditoria

O problema de auditoria constitui o objeto de estudo fundamental do planejamento de auditoria e da execução dos trabalhos em campo. O problema de auditoria direciona o foco de atenção primordial do planejamento dos trabalhos e conseqüentemente da aplicação de procedimentos e técnicas de auditoria governamental.

A equipe, com base nos estudos preliminares realizados e na aplicação das técnicas de diagnóstico mencionadas, formulou o seguinte problema foco de auditoria:

Em que medida a concessão de vantagens, benefícios e cessões, em desconformidade com a legislação de regência, impacta a disponibilidade orçamentária e financeira da Companhia Energética de Brasília – CEB?

C – Pontos Críticos de Controle

Com base nas técnicas de diagnóstico aplicadas, foram identificados 05 Pontos de Controle, que foram detalhados na respectiva Matriz de Planejamento por Questões de Auditoria, com vistas à elucidação do Problema Focal de Auditoria, agregando as exigências de Ordem de Serviço nº ***/****-CONT/STC, no conjunto dos exames propostos.

Tabela 2

Pontos Críticos de Controle	
A	Ficha Limpa
B	Previdência Complementar
C	Cessões
D	Serviço Extraordinário (Horas-Extras)
E	Adicional de Condutor Autorizado

D – Questões de Auditoria

Tendo por fundamento os Pontos Críticos de Controle, foram formuladas 05 questões de auditoria, com detalhamento de procedimentos específicos, que visaram instruir a operacionalização das ações de controle a serem desenvolvidas, estando abaixo descritas:

Tabela 3

Referência		Questão de Auditoria		Subitem Do Relatório
A	<i>Ficha Limpa</i>	A.1	<i>Os empregados que exercem emprego em comissão e funções de confiança encontram-se na situação de elegibilidade prevista na legislação eleitoral?</i>	1.1
B	<i>Previdência Complementar</i>	B.1	<i>A situação atuarial do Plano Complementar de Benefícios Previdenciários da FACEB apresenta equilíbrio econômico e atende a legislação vigente?</i>	2.1
C	<i>Cessões</i>	C.1	<i>A cessão de empregados da CEB obedeceu aos normativos vigentes?</i>	3.1
D	<i>Serviço Extraordinário (Horas-Extras)</i>	D.1	<i>O pagamento de serviço extraordinário (horas-extras) obedece aos regulamentos vigentes?</i>	4.1
E	<i>Adicional de Condutor Autorizado</i>	E.1	<i>Os procedimentos de concessão e os critérios de pagamento estão de acordo com a legislação?</i>	5.1

Os trabalhos de campo realizados visaram à elucidação de todas as questões de auditoria formuladas.

IV – Desenvolvimento da Auditoria

1 – Ponto Crítico de Controle – Referência “A”

Ficha Limpa

O objetivo do exame desse ponto de controle consistiu em verificar se os empregados que exercem emprego em comissão ou função de confiança são inelegíveis, nos termos do Decreto nº 33.564/2012.

A.1 – Questão de Auditoria 1

Os empregados que exercem emprego em comissão e funções de confiança encontram-se na situação de elegibilidade prevista na legislação eleitoral?

1.1 – Falhas nos procedimentos de verificação dos requisitos de elegibilidade – Ficha Limpa

A Constituição Federal de 1988 estabelece:

“Art. 14, § 9º - Lei complementar estabelecerá outros casos de inelegibilidade e os prazos de sua cessação, a fim de proteger a probidade administrativa, a moralidade para exercício de mandato, considerada a vida pregressa do candidato, e a normalidade e legitimidade das eleições contra a influência do poder econômico ou o abuso do exercício de função, cargo ou emprego na administração direta ou indireta.”.

O Decreto nº 33.564, de 09 de março de 2012, regulamenta as hipóteses de impedimento para a posse e exercício na administração pública direta e indireta do Poder Executivo do Distrito Federal em função de prática de ato tipificado como causa de inelegibilidade. Essa medida visa observar as disposições constantes na Emenda à Lei Orgânica nº 60, de 20 de setembro de 2011, concretizando a chamada "ficha limpa" no âmbito do Poder Executivo do Distrito Federal, ao instituir critérios impeditivos para posse e exercício em cargos, empregos e funções públicas.

Por meio da Solicitação de Auditoria nº 03/2014-DIRPA/CONAP/CONT/STC, item 5, foi demandada à CEB a apresentação de cópia dos documentos necessários à posse e entrada em exercício, relativos aos cargos, empregos e funções a que se refere o Decreto 33.564, de 09 de março de 2012, que regulamenta as hipóteses de impedimento para a posse e exercício na administração pública direta e indireta do Poder Executivo do Distrito Federal em função de prática de ato tipificado como causa de inelegibilidade, para os empregados a seguir relacionados.

Tabela 4

Matrícula	Matrícula	Matrícula	Matrícula
****	****	****	****
****	****	****	****
****	****	****	****
****	****	****	****
****	****	****	****
****	****	****	****
****	****	****	****

Por meio do Despacho da Gerência de Administração de Pessoal, datado de 17/11/2014, o gerente de pessoal informou o seguinte:

“Deixamos de apresentar as cópias solicitadas, considerando que todos os ‘empregados’ foram efetivados após a publicação do Decreto 33.564, de 09 de março de 2012, conforme demonstrado na planilha anexa.”.

Da análise dos documentos apresentados, foram constatadas falhas formais nas documentações apresentadas pelos empregados, conforme detalha a tabela a seguir.

Tabela 5

Matrículas				SITUAÇÕES APONTADAS
****	****	****	****	Ausência da cópia do ato de nomeação publicado no DODF.
****	****	****	****	Ausência do formulário de solicitação de nomeação ou designação conforme Anexo Único do Decreto 33.564/2012.
****	****	****	****	Ausência de Certidão de Ações Cíveis de 1ª. e 2ª. Instâncias.
****	****	****	****	Ausência de Certidão Criminal de 1ª. e 2ª. Instâncias.
****	****	****	****	Ausência de certidão expedida pelo Banco Central do Brasil.
****	****	****	****	Ausência de certidão expedida pela Justiça Eleitoral.
****	****	****	****	Ausência de Certidão emitida pelo Tribunal de Contas do Distrito Federal.

O art. 4º do Decreto 33.564/2012, traz a seguinte redação:

Art. 4º As Secretarias de Estado, as Administrações Regionais, Autarquias e Fundações Públicas, assim como as Empresas Públicas e as Sociedades de Economia Mista do Distrito Federal ficam responsáveis – por intermédio de seus dirigentes máximos – pela verificação dos impedimentos tratados neste Decreto.

A seguir, quadro de funções gratificadas, o qual informa a existência de pelo menos 115 funções ocupadas em dezembro de 2013.

Quadro 1

QUADRO DE FUNÇÕES GRATIFICADAS – DEZ/2013				
Função	Vagas Criadas	Descrição	Valor	Vagas Ocupadas
FG-01	14	Superintendentes, Consultor Jurídico e Chefe de Gabinete da Gabinete da DD.	6.485,02	14
FG-02	15	Assessores de Diretoria, Auditor-Chefe, Ouvidor-Chefe, Assessor de Planejamento Empresarial, Assessor de Comunicação Empresarial, Assessor de Gestão da Qualidade, Assessor de Relações Sindicais, Presidentes da Comissão de Licitação de Serviços e da de Materiais e da Comissão de Sindicância e Secretário de Órgãos Colegiados	5.833,09	15
FG-03	44	Gerentes de área e Secretário do Conselho de Consumidores	4.087,70	44
FG-04	32	Coordenadores de Agências de Atendimento, Assistentes de Diretoria, Coordenadores de Projetos, Secretário de Apoio Administrativo e Secretárias de Diretoria	3.161,30	32
FG-05	6	Assistentes e Membro Permanente da CPS	2.370,95	6
FG-06	1	Motorista da Diretoria Geral	1.066,93	1
FG-07	3	Membro Permanente da CPL	1.619,84	3
FG-08	5	Motorista de Diretoria	748,65	0
TOTAL	120			115

Fonte: Gerencia de Administração de Pessoal-GRAP/SRH

Não há qualquer normativo jurídico que dispense a apresentação dos referidos documentos aos empregados da CEB. Dada a vigência do Decreto ficha limpa, a partir de então a apresentação dos documentos possui caráter de obrigatoriedade.

O gestor da Unidade manifestou-se por meio do Despacho abaixo:

O Decreto nº 33.564 passou a vigorar a partir de 09 de março de 2012. A CEB Distribuição S.A. cumpre o determinado desde então. Conforme tabelas "4" e "5" do Relatório de Auditoria nº 03/2015, os Empregados em Comissão, Diretores e Conselheiros citados foram efetivados antes da publicação do Decreto nº 33.564/2012, logo, não teríamos como exigir as certidões citadas no referido decreto à época da contratação, cujas datas de efetivação constam na tabela 1.0.

Cabe ressaltar ainda que, de acordo com a tabela abaixo, alguns dos citados já foram desligados da empresa.

MATR.	Cargo	Data da efetivação	Data de Demissão
****	Empregado / Diretor	01/08/1988 - empregado	
		03/2011 a 01/2015 - diretor	
****	Emprego em Comissão	10/04/2007	
****	Emprego em Comissão	14/04/2009	19/03/2012
****	Emprego em Comissão	17/08/2009	
****	Emprego em Comissão	23/11/2009	
****	Emprego em Comissão	02/12/2009	16/09/2013
****	Emprego em Comissão	01/02/2010	01/03/2012
****	Emprego em Comissão	31/05/2010	
****	Emprego em Comissão	19/07/2010	19/01/2015
****	Diretor	03/01/2011	08/01/2015
****	Diretor	03/01/2011	
****	Emprego em Comissão	17/01/2011	
****	Emprego em Comissão	01/02/2011	01/07/2014
****	Emprego em Comissão	01/02/2011	03/02/2012
****	Diretor	31/03/2011	26/04/2012
****	Emprego em Comissão	07/04/2011	
****	Emprego em Comissão	02/06/2011	
****	Emprego em Comissão	09/06/2011	
****	Emprego em Comissão	09/06/2011	13/01/2015
****	Emprego em Comissão	06/07/2011	
****	Emprego em Comissão	13/09/2011	01/03/2012

****	Emprego em Comissão	04/02/2011	16/12/2013 - demissão por falecimento
****	Emprego em Comissão	07/02/2011	19/01/2015
****	Emprego em Comissão	01/03/2011	
****	Emprego em Comissão	21/03/2011	01/09/2013
****	Conselheiro Fiscal	10/08/2011	
****	Conselheiro Fiscal	10/08/2011	01/03/2013
****	Conselheiro Fiscal	10/08/2011	01/10/2014

Esclarecemos que o Emprego em Comissão e as Funções Gratificadas, são cargos de livre provimento e exoneração, sendo a indicação, prerrogativa do Diretor-Geral da CEBD., de acordo com a SÉRIE RECURSOS HUMANOS - MÓDULO 003 - "SEÇÃO 9.00.0 - FUNÇÕES GRATIFICADAS" e "SEÇÃO 23.00.0 - EMPREGO EM COMISSÃO" (anexos I e II).

Com relação ao Quadro I: "Funções Gratificadas - DEZ/2013", citado no relatório dessa Auditoria, esclarecemos que todos os ocupantes de funções gratificadas são empregados da CEB Distribuição S.A. Tais empregados não foram contratados especificamente para ocupar funções de gestores diretos na empresa, mas sim para ocupar as vagas destinadas aos seus respectivos cargos, oriundos do concurso público em que foram aprovados e, através de Designação direta da Diretoria da empresa ocuparam função de gestão, registrada em portaria nominalmente emitida. Quando da interrupção e/ou término da gestão do empregado designado como ocupante de determinada vaga de função gratificada, o mesmo retorna ao exercício do cargo de origem na empresa e outro empregado é designado para responder pelo exercício daquela função, até que a mesma esteja vigente.

Os ocupantes de emprego em comissão e/ou cargos de diretoria não estão contemplados nessa classificação de Funções Gratificadas e/ou nas respectivas vagas destinadas, não se enquadrando dessa forma, no referido Decreto.

Quanto às recomendações:

1. Aplicar maior celeridade na instrução e análise dos processos e atos de nomeação e designação de empregados e cargos, empregos e funções, tal qual descreve o Decreto n° 33.564/2012, alterado pelos Decretos n. 36.238/2015 e 36.291/2015:

Encaminhamos Parecer do Jurídico da CEB Distribuição S.A (anexo III), em resposta ao Memorando n° 132/2015-GRAP, esclarecendo o motivo pelo qual esta CEB D. não realiza a publicação da nomeação no Diário Oficial do Distrito Federal. Os atos de nomeação praticados pela CEB D. para registro dos empregados em comissão e/ou diretores, são realizados através de emissão de Portarias, para o caso dos empregados em comissão, e Ata de Assembléia Extraordinária, para eleição de diretor.

Além disso, informamos que a CEB Distribuição S.A. registra o cadastro no Rol de Responsabilidades do Sistema Integrado de Gestão Governamental - SIGGO (GDF), em atendimento ao artigo 2º do Decreto n° 34.278, de 11 de abril de 2013 (anexo IV), no qual estão contemplados empregados e/ou diretores.

2. Regularizar a situação dos empregados assinalados neste ponto, exigindo a apresentação dos documentos faltantes:

Recomendação adotada.

Cabe ressaltar que foi citada pendência em relação à certidão emitida pelo Tribunal de Contas do Distrito Federal, porém o Decreto nº 33.564/2012 não faz referência a essa certidão.

Com relação ao apontamento da auditoria para a necessidade de publicação no DODF, ratificamos a informação contemplada no Parecer supracitado.

3. Apresentar relatório a conter todos os empregados, efetivos ou não, que exercem ou exerceram emprego em comissão ou função após vigência do Decreto 33.564/2012:

Segue relatório, conforme solicitado (anexo V).

4. Adotar o Anexo I do Decreto nº 36.291/2015 nos casos de nomeação e designação para cargos em comissão e funções de confiança, nos termos do artigo 1º do referido Decreto:

Justificativa contemplada no Parecer do Jurídico da CEB Distribuição S.A.

Foram detectadas falhas nos controles prévios relativos às exigências do Decreto nº 33.564, de 09 de março de 2012, alterado pelos Decretos n. 36.238/2015 e 36.291/2015, com relação aos requisitos para a posse e exercício em emprego, função ou cargo de confiança ou comissionado.

Causa

Falha na certificação da regularidade das certidões.

Consequência

Empregados com exercício de cargo ou função pública em desacordo com a legislação vigente.

Recomendações:

- 1) Aplicar maior celeridade na instrução e análise dos processos e atos de nomeação e designação de empregados a cargos, empregos e funções, tal qual descreve o Decreto nº 33.564/2012, alterado pelos Decretos n. 36.238/2015 e 36.291/2015.
- 2) Atualizar a norma interna Módulo nº: 003 - Manutenção, seção: 9.0.0 e 23.0.0. Assunto: funções gratificadas e empregos em comissão, respectivamente, com base no Decreto nº 36.291/2015.

2 – Ponto Crítico de Controle – Referência “B”

Previdência Complementar

O objetivo do exame desse ponto de controle consistiu em verificar a situação atuarial do plano de previdência complementar patrocinada pela CEB, Fundação de Previdência dos Empregados FACEB.

B.1 - Questão de Auditoria 1

A situação atuarial do Plano Complementar de Benefícios Previdenciários da FACEB apresenta equilíbrio econômico e atende a legislação vigente?

2.1 - Elevação do déficit atuarial de R\$ 1.045.669,68 no exercício de 2012 para R\$ 76.054.217,13 no exercício de 2013, na gestão do Plano Complementar de Benefícios Previdenciários da FACEB

O Plano Complementar de Benefícios Previdências da FACEB é instituído na modalidade de Benefício Definido - BD, onde o volume de contribuições, dos Participantes e Patrocinadoras, asseguram uma suplementação calculada em função do Salário Real de Benefício - SRB do participante no momento da aposentadoria, de acordo com as disposições regulamentares. O equilíbrio atuarial do plano é fundamentado no mutualismo e na solidariedade entre os seus participantes.

São patrocinadoras do Plano a Companhia Energética de Brasília – CEB, patrocinadora principal, a própria FACEB e outras pessoas jurídicas que venham a ser admitidas nesta categoria, celebrando convênios de adesão a este Plano de Benefícios, previamente aprovados pelos órgãos competentes de sua administração e governamentais, mediante autorização da patrocinadora principal.

O Plano é oferecido somente aos participantes que foram admitidos nas Patrocinadoras até 31/12/2005. Sua última alteração foi aprovada pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar - PREVIC/ Ministério da Previdência Social - MPS, por meio da Portaria nº 672, de 02/12/2011, publicada em 05/12/2011 no Diário Oficial da União, Seção 1, Página 89, e por deliberação do Conselho Deliberativo da FACEB, em sua 182ª Reunião Extraordinária, realizada em 21/06/2011, que tratou do estabelecimento definitivo do Salário Real de Contribuição - SRC, entre diversas outras alterações.

A FACEB é a uma Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC) regida por Normas da PREVIC – Superintendência Nacional de Previdência Complementar, e pela Lei Complementar nº 109/2001.

Conforme registrado na Solicitação de Auditoria nº 03/2014 DIRPA/CONAP/CONT/STC, item 2, foram requeridas as seguintes informações:

“Apresentar análise operacional e orçamentária da entidade de previdência complementar patrocinada pela CEB, Fundação de Previdência dos

Empregados da CEB (FACEB), contendo, no mínimo: identificação da unidade; valor total das contribuições pagas pelos empregados participantes; valor total das contribuições pagas pela patrocinadora CEB; demonstrativo do valor pago de benefícios pela FACEB; resultado financeiro da FACEB; demonstrativo da posição das aplicações da FACEB; análise das conclusões do parecer atuarial anual da FACEB.”

Por meio da Carta nº 042/2014 PRESI/FACEB, de 13 de novembro de 2014, foram encaminhadas as respostas relativas ao item 2 da Solicitação de Auditoria nº 03/2014 DIRPA/CONAP/CONT/STC.

A instituição apresentou o Parecer Atuarial Anual da FACEB, conforme páginas 47 a 52 do Relatório Anual de 2013. Acrescentou, que as avaliações atuariais são feitas no mínimo anualmente, conforme dispõe a legislação da previdência complementar.

Em análise ao Relatório Anual de 2013, observa-se que o Parecer Atuarial, quando da avaliação da variação do resultado do plano de benefícios e causas prováveis, apresenta as seguintes considerações:

“Ao se comparar a situação atuarial em 31/12/2013, com a aquela registrada em 31/12/2012, cujo déficit era de R\$ 1.045.669,68, observa-se que houve no exercício uma elevação do déficit atuarial, sendo que as causas mais prováveis de variação do resultado podem ser atribuídas às alterações cadastrais e salariais ocorridas no período, bem como à alteração das tábuas de mortalidade, cujas expectativas de vida são maiores do que as tábuas anteriormente utilizadas e a redução da taxa de juros atuarial. O desempenho patrimonial em 2013, obteve um percentual de rentabilidade nominal de 9,79% sendo, portanto, inferior à meta atuarial do plano, que em 2013 foi de 11,89%, considerando-se que o INPC de janeiro a dezembro apresentou variação de 5,56% e que a taxa de juros do plano em 2013 foi de 6,00%. Além das causas acima destacadas, ressalta-se que em 2013 foram efetuados diversos provisionamentos de potenciais perdas com investimentos, com impactos no patrimônio de cobertura do plano.”

O Parecer Atuarial, a partir do item 5.1, correspondente à página 48 do Relatório Anual de 2013, passa a discorrer sobre as soluções para o equacionamento do déficit atuarial, cujo excerto segue transcrito.

“Em cumprimento à legislação em vigor, a entidade iniciará, nos prazos estabelecidos em lei, a elaboração de plano para equacionamento do déficit atuarial. Independente de tal medida, a entidade conta com os préstimos de diversas consultorias especializadas, tais como a Bocaber, Camargo, Costa e Silva Advogado e a Aditus Consultoria Financeira, que a auxiliam na definição de estratégias de investimentos benefícios, além do monitoramento constante que realizado pela consultoria atual responsável pelo plano.”

Em conclusão a análise da situação atuarial do plano de benefícios, o Parecer Atuarial, página 9, informa sobre a constatação de um desequilíbrio atuarial, sendo registrado um déficit de R\$ 76.054.217,13 que representa 6,88% das provisões matemáticas totais. Considerando-se que a Resolução CNPC n° 13, de 4 de novembro de 2013, estabeleceu novos prazos para equacionamento do déficit atuarial, a entidade irá elaborar, dentro dos prazos legais, um plano para o completo equacionamento de eventual insuficiência que for registrada a época própria.

DEMONSTRAÇÃO ATUARIAL			
Resultado do Plano Complementar de Benefícios Previdenciais da FACEB			
2010	2011	2012	2013
Superávit	Superávit	Déficit Técnico	Déficit Técnico
R\$ 2.117.910,40	R\$ 2.337.009,36	R\$ 1.045.669,68	R\$ 76.054.217,13
Fonte: Demonstrações Atuariais dos exercícios de 2010, 2011, 2012 e 2013			

Conforme demonstra o quadro acima, em análise da série histórica, observa-se que o resultado do Plano Complementar de Benefícios Previdenciais da FACEB para os exercícios de 2010 e 2011 registrou superávits de R\$ 2.117.910,40 e R\$ 2.337.009,36. Considerando o exercício de 2012 houve um resultado negativo de R\$ 1.045.669,68. Não obstante a isso, para o exercício de 2013 houve um expressivo déficit de R\$ 76.054.217,13.

Importa destacar, que a continuar o desequilíbrio atuarial, com apresentação de elevados déficits, poderá ocorrer o repasse desses prejuízos aos patrocinadores, participantes e assistidos do plano de previdência complementar.

O gestor da Unidade manifestou-se por meio do Despacho abaixo:

Quanto às recomendações:

1. *Justificar o Resultado do Plano Complementar de Benefícios Previdenciais da FACEB para o exercício de 2013, bem como descrever os motivos e causas que determinaram a expressiva elevação do déficit atuarial;*
2. *Apresentar o plano de equacionamento do déficit atuarial nos prazos estabelecidos no inciso II do art. 28, da Resolução CGPC n° 26, de 29 de setembro de 2008, conforme determinado na Resolução CNPC n° 9, de 29 de novembro de 2012, modificada pela Resolução CNPC n° 13, de 4 de novembro de 2013;*
3. *Apresentar relatório de impacto econômico-financeiro do plano adotado para o equacionamento de déficit atuarial, do qual conste as soluções de curto prazo, a saber cobertura do déficit, e de médio e longo prazo;*
4. *Descrever as estratégias previdenciárias, além das implicações técnicas e jurídicas distintas, e, principalmente sociais no tocante ao equacionamento do déficit atuarial;*
5. *Apresentar as manifestações dos Conselhos Fiscal e Deliberativo a respeito das medidas adotadas para o saneamento do déficit atuarial;*
6. *Informar o quadro de gestores responsáveis pela tomada de decisões relativas ao Plano Complementar de Benefícios Previdenciais da FACEB durante os exercícios de 2010, 2011, 2012, 2013 e 2014.*

Encaminhamos, em anexo, carta n° 022/2015 - PRESI/FACEB, com as devidas respostas aos itens apontados nas recomendações da Auditoria (anexo VIII).

[...]

Em atenção à Carta nº 078/2015-GRAP, na qual o Sr. solicita análise e manifestação das recomendações contidas no item 4.1 do Relatório Preliminar de Auditoria nº 003/2015 da Controladoria Geral do Distrito Federal, seguem abaixo os esclarecimentos da FACEB:

Item 01: Justificar o Resultado do Plano Complementar de Benefícios Previdenciais da FACEB para o exercício 2013, bem como descrever os motivos e causas que determinaram a expressiva elevação do déficit atuarial.

De forma didática, pretende-se, a seguir, explicar a razão da elevação do déficit do Plano Complementar de Benefícios Previdenciais da FACEB, na modalidade de Benefício Definido, posicionado em dez/2013, comparativamente ao existente em dez/2012.

Cabe informar que o atuário é o responsável técnico por dimensionar as provisões matemáticas de planos de benefícios na modalidade de benefícios definidos, como é o caso do Plano em questão.

É importante esclarecer ainda que a Provisão Matemática tem como base os valores dos fluxos das despesas futuras previstas com pagamentos de benefícios e das receitas de contribuições futuras esperadas. O valor presente do fluxo dessas despesas resulta no valor atual dos encargos e o valor presente do fluxo das receitas contributivas, no valor atual das contribuições. A diferença entre o valor atual dos encargos futuros e o valor atual das contribuições futuras recebe a denominação de provisão matemática ou reserva matemática (PM).

O valor da Provisão Matemática se baseia no princípio do equilíbrio atuarial, matematicamente:

$$VAE = VAC$$

Onde,

VAE: Valor Atual (Presente) dos Encargos e, VAC: Valor Atual (Presente) das Contribuições.

O VAE é, principalmente, influenciado pelos seguintes parâmetros:

- (a) Valor do Benefício Complementar do Plano conforme regra regulamentar;*
- b) Data de Nascimento do participante e de seus beneficiários;*
- (d) Taxa de juro (desconto) adotada para trazer todos os termos do fluxo de despesa;*
- (e) Data prevista para aposentadoria;*
- (f) Taxa de juros (desconto) adotada para trazer todos os termos dos fluxos de despesas e de contribuições previdenciárias a valor presente (data focal 0 ou data da avaliação);*
- (g) Probabilidade de o segurado viver válido, invalidar-se ou falecer inválido e, naturalmente os eventos complementares.*

O valor da Provisão Matemática (PM) é definido pela diferença entre os valores presentes dos encargos (despesas) e das contribuições, ou seja;

$$PM = VAE - VAC$$

O Plano Complementar de Benefícios Previdenciais da FACEB tem as suas provisões matemáticas de participantes e assistidos calculadas atuarialmente, tendo como premissa o princípio básico de equilíbrio atuarial e com base nos parâmetros apresentados acima.

Especialmente, em 2013, em decorrência de testes estatísticos específicos (testes de aderência das hipóteses), foram alterados parâmetros que integram o modelo de cálculo das provisões matemáticas, comparativamente a 2012, a contar:

<i>Parâmetros</i>	<i>Usado em 2013</i>	<i>Usado em 2012</i>	<i>Impacto sobre as Provisões Matemáticas</i>
<i>Tábua de Sobrevivência de Válidos</i>	<i>AT 2000 Basic Masculina</i>	<i>AT 83 por sexo</i>	<i>aumento</i>
<i>Taxa anual de juro (desconto) atuarial</i>	<i>5,75%</i>	<i>6,0%</i>	<i>aumento</i>
<i>Tábua de Entrada em Invalidez</i>	<i>Álvaro Vindas</i>	<i>TASA-1927</i>	<i>aumento</i>
<i>Tábua de Mortalidade de Inválidos</i>	<i>Winklevoss</i>	<i>AT-19</i>	<i>aumento</i>
<i>Fator de Capacidade salarial e de benefícios (função da taxa esperada de inflação)</i>	<i>97,40%</i>	<i>97,64%</i>	<i>aumento</i>

A adoção de hipóteses mais conservadoras, estabelecidas a partir da conclusão dos testes de aderência para cada parâmetro, resultaram numa elevação de 21,4% (vinte e um, virgula quatro por cento) das provisões matemáticas em 2013, segundo evidenciado a seguir:

<i>Nome da Conta</i>	<i>dez/13</i>	<i>dez/12</i>	<i>dez/11</i>
PASSIVO	1.044.334.338	924.350.952	840.074.535
EXIGÍVEL OPERACIONAL	843.973	1.378.301	1.319.562
EXIGÍVEL CONTINGENCIAL	4.479.154	4.022.693	4.049.286
PATRIMÔNIO SOCIAL	1.039.011.211	918.949.958	834.705.688
PATRIMÔNIO DE COBERTURA DO PLANO	1.029.850.845	909.885.396	826.492.336
PROVISÕES MATEMÁTICAS	(*)1.105.905.062	910.931.06	824.155.327
BENEFÍCIOS CONCEDIDOS	697.672.195	590.166.299	545.743.812
BENEFÍCIOS A CONCEDER	408.306.068	402.415.394	376.672.314
(-) SERVIÇO PASSADO	73.201	81.650.627	98.260.799
RESULTADOS REALIZADOS	-76.054.217	-1.045.670	2.337.009
(-) DÉFICIT TÉCNICO ACUMULADO	76.054.217	1.045.670	0
FUNDOS	9.160.366	9.064.562	8.213.352
PARTICIPAÇÃO PGA (ADMINISTRAÇÃO)	7.581.422	7.451.987	6.607.681
FUNDO DE QUITAÇÃO DE EMPRESTIMOS	1.578.944	1.612.575	1.605.670
RESULTADO NO ANO (R\$)	-75.008.547	-3.382.679	219.099
RENTABILIDADE DOS INVESTIMENTOS (TIR) NO ANO	9,79%	14,11%	14,05%
PROVISÕES MATEMÁTICAS NO ANO	21,40%	10,53%	10,92%
JUROS ATUARIAIS NO ANO	6,00%	6,00%	6,00%
IN PC NO ANO	5,56%	6,20%	6,08%
META ATUARIAL (INPC+JUROS) NO ANO	11,89%	12,57%	12,44%
RENTABILIDADE MENOS META ATUARIAL NO ANO	-1,88%	1,37%	1,42%
% RESULTADO EM RELAÇÃO ÀS PROVISÕES MATEMÁTICAS NO ANO	-6,88%	-0,11%	0,28%

(*) calculadas com juro anual de 5,75%.

Conseqüentemente, como a rentabilidade dos investimentos (9,79%) se mostrou aquém da elevação das provisões matemáticas (21,4%), o resultado do exercício de 2013 (R\$75.008.547,00) agravou mais ainda o déficit acumulado em 2012

(R\$1.045.670,00), totalizando em um déficit acumulado de R\$76.054.217,13. O referido resultado representava, à época, em torno de 7% (sete por cento) do valor das provisões matemáticas.

Item 02: Apresentar o plano de equacionamento do déficit atuarial nos prazos estabelecidos no Inciso II do art.28, da Resolução CGPC n° 26, de 29 de setembro de 2008, conforme determinado na Resolução CNPC n° 09, de 29 de novembro de 2012, modificada pela Resolução CNPC n° 13, de 4 de novembro de 2013.

Preliminarmente é importante dispor o art. 21 da Lei Complementar n° 109, de 29 de maio de 2001, que estabelece juntamente com as normas regulamentares correlatas o tratamento a ser dado ao déficit das entidades de previdência complementar no País, in verbis:

Art. 21. O resultado deficitário nos planos ou nas entidades fechadas será equacionado por patrocinadores, participantes e assistidos, na proporção existente entre as suas contribuições, sem prejuízo de ação regressiva contra dirigentes ou terceiros que deram causa a dano ou prejuízo à entidade de previdência complementar.

§ 1º O equacionamento referido no caput poderá ser feito, dentre outras formas, por meio do aumento do valor das contribuições, instituição de contribuição adicional ou redução do valor dos benefícios a conceder, observadas as normas estabelecidas pelo órgão regulador e fiscalizador.

§ 2º A redução dos valores dos benefícios não se aplica aos assistidos, sendo cabível, nesse caso, a instituição de contribuição adicional para cobertura do acréscimo ocorrido em razão da revisão do plano.

§ 3º Na hipótese de retomo à entidade dos recursos equivalentes ao déficit previsto no caput deste artigo, em consequência de apuração de responsabilidade mediante ação judicial ou administrativa, os respectivos valores deverão ser aplicados necessariamente na redução proporcional das contribuições devidas ao plano ou em melhoria dos benefícios.

As normas correlatas relacionadas ao equacionamento do déficit de um Plano de Benefícios de uma Entidade de Previdência Complementar são as seguintes:

- a) Resolução CGPC n° 26, de 1º de setembro de 2008 - Arts. 2º ao 6º e 28 ao 30;*
- b) Resolução CGPC N° 26, de 29 de setembro de 2008, Arts. 28 ao 33;*
- c) Instrução SPC n° 28, de 30 de dezembro de 2008;*
- d) Resolução CNPC n° 13, de 04 de novembro de 2013;*
- e) Resolução CNPC n° 14, de 24 de fevereiro de 2014.*

Atualmente, conforme segundo preconizam as normas que tratam da matéria envolvendo déficit de um plano de benefícios previdenciais, o processo de equacionamento do déficit se dá por meio de fixação de contribuição extraordinária para participantes, assistidos e patrocinadora, levando-se em consideração a reserva matemática individual líquida de contribuições e benefícios passados individuais, permitindo que todo o histórico de contribuições e benefícios seja levado em consideração no processo de equacionamento do déficit.

Com fundamentação na legislação que trata sobre o déficit, em 2013 não houve a necessidade de equacionamento do déficit, pois o Plano não acumulava déficits em três exercícios consecutivos, como evidenciado na tabela anterior, bem como tinha o índice de déficit em relação ao valor das provisões matemáticas (-6,88% em 2013 e -0,11% em 2012), não superiores ao limite permitido em lei que é de 10% (dez por cento). Em outras palavras, somente no biênio 2012 e 2013, ou seja dois anos consecutivos houve déficits, sendo que ainda ambos abaixo do teto legal que não obrigava o equacionamento imediato.

Vale ressaltar que a existência de um déficit atuarial não significa que o plano esteja em dificuldade no momento, mas que a Entidade precisa tomar providências para que não tenha problemas no futuro.

Item 03: Apresentar relatório de impacto econômico-financeiro do plano adotado para o equacionamento do déficit atuarial, do qual conste as soluções de curto prazo, a saber cobertura do déficit, e de médio e longo prazo.

Conforme explicado no item anterior, a FACEB não precisou elaborar plano de equacionamento no exercício findo em 31/12/2013, visto que não alcançou os critérios exigidos para tal implementação, conforme dispõe a Resolução CNPC nº 13:

"Art. 28. Observadas as informações constantes em estudo específico da situação econômico-financeira e atuarial acerca das causas do déficit técnico, deverá ser elaborado o plano de equacionamento de déficit, obedecendo aos seguintes prazos contados a partir do encerramento do exercício social que apurou o resultado deficitário:

I - até o final do exercício subsequente, se o déficit técnico acumulado for superior a dez por cento das provisões matemáticas;

II- até o final do exercício subsequente ao da apuração do terceiro resultado deficitário anual consecutivo, se o déficit técnico acumulado for igual ou inferior a dez por cento das provisões matemáticas"

Ressalta-se ainda que exclusivamente para o exercício de 2013, a PREVIC admitiu, mediante decisão fundamentada do Conselho Deliberativo da EFPC, o percentual de quinze por cento, para o equacionamento de déficit (Art. 32-A da Resolução CGPC nº 26/2008, alterada pela Resolução CNPC nº 13/2014).

Item 04: Descrever as estratégias previdenciárias, além das implicações técnicas e jurídicas distintas, e, principalmente sociais no tocante ao equacionamento do déficit atuarial.

Não foram estabelecidas estratégias previdenciárias para tal finalidade, uma vez que a FACEB não precisou efetuar o plano de equacionamento.

Item 05: Apresentar as manifestações dos Conselhos Fiscal e Deliberativo a respeito das medidas adotadas para o saneamento do déficit atuarial.

Em que pese os membros dos órgãos estatutários terem registrado ações de acompanhamento e monitoramento do déficit, não houve manifestação específica a respeito do saneamento do déficit considerando que a FACEB não precisou implementar o plano de equacionamento.

Item 06: Informar o quadro de gestores responsáveis pela tomada de decisões relativas ao Plano Complementar de Benefícios Previdenciais da FACEB durante os exercícios de 2010, 2011, 2012, 2013 e 2014.

A lista solicitada consta das fls 91-94 do processo nº 480-000477/2014.

A CEB-D demonstrou a elevação do déficit atuarial na gestão do Plano Complementar de Benefícios Previdenciários da FACEB, cujo resultado negativo saltou de R\$ 1.045.669,68 no exercício de 2012 para R\$ 76.054.217,13 no exercício de 2013.

Informa, baseada na Resolução CGPC nº 26/2008, que não foi ultrapassado o teto permitido em lei que seria 10%.

Não apresentou plano de equacionamento de déficit justificando o não atingimento das condições de aplicação, informando que a Entidade, neste caso, não é obrigada

a tomar providências imediatas para equacionamento do déficit, Àquela época a Resolução CNPC N° 13/2013, no art. 28, II, tratava o seguinte:

Art. 28. Observadas as informações constantes em estudo específico da situação econômico-financeira e atuarial acerca das causas do déficit técnico, deverá ser elaborado o plano de equacionamento de déficit, obedecendo aos seguintes prazos contados a partir do encerramento do exercício social que apurou o resultado deficitário:

[...]

II - até o final do exercício subsequente ao da apuração do terceiro resultado deficitário anual consecutivo, se o déficit técnico acumulado for igual ou inferior a dez por cento das provisões matemáticas.

Contudo a Resolução MTPS/CNPC n° 22/2015, muda o parâmetro para o teto para a seguinte fórmula Limite de Déficit Técnico Acumulado = 1% x (duração do passivo - 4) x Provisão Matemática.

Causa

Alteração da fórmula de cálculo atuarial.

Consequência

Situação elevação do déficit atuarial na gestão do Plano Complementar de Benefícios Previdenciários da FACEB

Recomendação:

Avaliar a aplicação da fórmula para apuração do limite de déficit técnico acumulado, contida na Resolução MTPS/CNPC n° 22/2015, para a realidade da empresa a partir do exercício de 2014.

3 – Ponto Crítico de Controle – Referência “C”

Cessões

O objetivo do exame desse ponto de controle consistiu em verificar a regularidade das cessões de empregados a órgão ou entidade dos Poderes do Distrito Federal, da União, dos Estados ou dos Municípios.

C.1 – Questão de Auditoria 1

A cessão de empregados da CEB obedeceu aos normativos vigentes?

C.1 – Improriedade nas Cessões de empregados da CEB a outro órgão ou entidade dos Poderes do Distrito Federal, da União, dos Estados ou dos Municípios.

O relatório apresentado pela GRAP informa que todos os empregados terão suas respectivas cessões encerradas em 31/12/2014.

A Lei nº 2.469, de 21 de outubro de 1999, dispõe sobre o afastamento de servidores/empregados da administração direta, autárquica e fundacional, das empresas públicas e sociedades de economia mista do Distrito Federal. Referida norma assim dispõe:

Art. 1º O servidor da administração direta, autárquica e fundacional, bem como das empresas públicas e sociedades de economia mista do Distrito Federal, poderá ser cedido para ter exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados ou do Distrito Federal e dos Municípios, nas seguintes hipóteses:

I – para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança;

II – para o exercício de cargos integrantes da Casa Civil e do Gabinete de Segurança Institucional da Presidência da República;

III – para o exercício de cargo em comissão de Secretário Municipal nos municípios que constituem a Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno;

IV – para o exercício de cargo em comissão nos gabinetes parlamentares dos Deputados Distritais da Câmara Legislativa do Distrito Federal;

V – para o exercício nos gabinetes de parlamentares das bancadas do Distrito Federal nas duas casas do Congresso Nacional;

VI – para o exercício de cargos técnicos ou científicos nos Estados limítrofes do Distrito Federal, ou nos municípios que constituem a Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno;

VII – para o exercício nas áreas correlatas da União, de servidores das áreas de segurança pública, educação e saúde, inclusive cargo em comissão ou função de confiança;

VIII – em casos previstos em leis específicas.

§ 1º Na hipótese do inciso I, sendo a cessão para órgãos ou entidades da União, dos Estados ou dos Municípios, o ônus do pagamento da remuneração será do órgão ou entidade cessionária, mantido o ônus para o cedente nos demais casos.

§ 2º Na hipótese do inciso IV, cada Deputado Distrital poderá contar, em seu Gabinete Parlamentar, com até cinco servidores requisitados da administração direta ou indireta do Distrito Federal e, na hipótese do inciso V, esse número não poderá ultrapassar a dois por Gabinete.

§ 3º O servidor cedido para exercer cargo em comissão permanecerá nessa condição enquanto for conveniente para o órgão cessionário ou até que o Governador solicite seu retorno ao órgão de origem.

No que se refere ao ressarcimento das cessões de empregados com ônus para o cessionário, a Lei nº 2.469, de 21 de outubro de 1999, dispõe:

“Art. 2º Na cessão com ônus para o cessionário serão ressarcidos ao órgão cedente os valores efetivamente desembolsados no mês, correspondentes à remuneração do servidor público ou empregado cedido, acrescidos das vantagens pessoais e, no que for aplicável, dos encargos sociais que não configurem despesas provisionadas, ressalvadas as relativas a férias e gratificação natalina.

Parágrafo único. O órgão ou entidade cedente apresentará ao cessionário, mensalmente, a fatura correspondente com os valores discriminados por parcelas de remuneração e dos encargos sociais.”

A CEB Distribuição S.A. possui empregados cedidos a Companhia Energética de Brasília CEB, que efetua mensalmente o ressarcimento do custo efetivo dos salários e dos benefícios dos empregados cedidos da CEB Distribuição S.A. A cessão é por tempo indeterminado.

A GRAP informa sobre a cessão de 55 empregados da CEB Distribuição S.A a empresas pertencentes ao grupo econômico da CEB, a saber, DCEBHOLD, DCEBLAJ, DCEBPAR e DCEBGER. Dos empregados cedidos a essas empresas, destaca-se a situação por amostragem dos empregados a seguir, cujos ressarcimentos não foram devidamente justificados ante ao período das respectivas cessões.

Tabela 7

Empregados cedidos a empresas do mesmo grupo econômico						
Matrícula	Órgão Cessionário	Data do Início da Cessão	Data do término	Valor do Ressarcimento		
****	DCEBHOLD	03/12/2012	31/12/2014	R\$	8.977,14	
****	DCEBHOLD	06/02/2007	31/12/2014	R\$	23.926,44	
****	DCEBHOLD	13/09/2013	31/12/2014	R\$	10.372,27	
****	DCEBHOLD	03/04/2013	31/12/2014	R\$	5.024,41	
****	DCEBHOLD	22/08/2007	31/12/2014	R\$	17.378,22	
****	DCEBHOLD	12/03/2013	31/12/2014	R\$	5.024,41	
****	DCEBGER	01/07/2014	31/12/2014	R\$	5.708,86	
****	DCEBGER	01/09/2011	31/12/2014	R\$	18.248,62	
****	DCEBHOLD	23/09/2009	31/12/2014	R\$	15.753,00	
****	DCEBHOLD	27/04/2006	31/12/2014	R\$	14.395,79	
****	DCEBHOLD	06/03/2013	31/12/2014	R\$	13.096,83	

O relatório encaminhado pela GRAP apresenta informações que versam sobre ressarcimentos incompletos relativos às cessões dos empregados cedidos a órgão ou entidade dos Poderes do Distrito Federal, da União, dos Estados ou dos Municípios. Nesse sentido, convém destacar as seguintes situações:

O empregado de matrícula **** teve sua cessão tratada na Carta nº 032/2011-DG, de 19/12/2011, a qual informava a Secretaria de Estado de Governo do Distrito Federal sobre o custo relativo ao ônus mensal da cessão, àquele momento definido em R\$ 2.911,04. Ocorre que relatório apresentado pela GRAP informa que o ressarcimento do referido empregado totaliza R\$ 4.474,36, em 17/11/2014.

O empregado de matrícula **** teve sua cessão tratada na Carta nº 046/2011-DG, de 05/12/2013, a qual informava a Secretaria de Estado de Governo do Distrito Federal sobre o custo relativo ao ônus mensal da cessão, àquele momento definido em R\$ 5.042,07. Ocorre que relatório apresentado pela GRAP informa que o ressarcimento do referido empregado totaliza R\$ 6.461,53 em 17/11/2014.

O empregado de matrícula **** teve sua cessão tratada na Carta nº 051/2013-DG, de 20/12/2013, a qual informava a Secretaria de Estado de Governo do Distrito Federal sobre o custo relativo ao ônus mensal da cessão, àquele momento definido em R\$ 47.589,29. Ocorre que relatório apresentado pela GRAP informa que o ressarcimento do referido empregado totaliza R\$ 40.192,96 em 17/11/2014.

A situação de ressarcimentos incompletos abrange os empregados de matrículas ****, ****, ****, ****, ****, ****, ****, ****, ****, ****, ****, ****, ****, ****, ****, ****.

As referidas cessões foram realizadas com ônus para os cessionários, sendo que o ressarcimento das despesas desses empregados deveria ser efetuado a cada mês ao cedente.

O gestor da Unidade manifestou-se por meio do Despacho abaixo:

Quanto às recomendações:

1. Apresentar documentos relativos à publicação do ato administrativo relativo a cessão do empregado no DODF, ou publicação equivalente.

As cessões de empregados da Ceb Distribuição S.A. seguem o previsto em norma específica, Série Recursos Humanos, Módulo 003 - Manutenção, Seção 01.01.0 - Cessão de Empregados, aprovada pela Resolução da Diretoria nº 159/2012 (anexo IX).

Os atos administrativos desta empresa são de prerrogativa da Diretoria Colegiada, inclusive a autorização da cessão de empregados.

A não publicação em Diário Oficial dos atos administrativos referentes a cessão de empregados está amparada no Parecer do Jurídico da CEB Distribuição S.A (anexo X), em resposta ao Memorando nº 132/2015-GRAP.

2. Apresentar relatório dos ressarcimentos mensais das despesas dos empregados cedidos a empresas do mesmo grupo econômico, relativas às cessões ocorridas nos exercícios de 2011, 2012, 2013 e 2014.

3. Apresentar relatório dos ressarcimentos mensais das despesas dos empregados cedidos a órgão ou entidade dos Poderes do Distrito Federal, da União, dos Estados ou dos Municípios, relativas às cessões ocorridas nos exercícios de 2011, 2012, 2013 e 2014.

Em atendimento aos itens 2 e 3:

Conforme demonstrado no quadro abaixo, em toda requisição/cessão de empregados é formalizado processo administrativo, com toda documentação pertinente às requisições/cessões. Informamos que os processos estão disponíveis para consulta nesta Gerência de Administração de Pessoal - GRAP/SRH.

Seguem números de processos instaurados por órgão requisitante, referentes às matrículas apontadas na tabela:

Matricula	Processo	Cessionário
****	310.000444/2013	Câmara Legislativa do DF
****	310.000444/2013	Câmara Legislativa do DF
****	098.002102/2013	DFTrans
****	310.003662/2002	CEAJUR

****	310.001951/2014	TCDF SECAF
****	310.002219/2014	TERRACAP
****	310.002244/2014	Secretaria Geral da Presidência da República
****	310.003661/2008	CEAJUR
****	310.004337/2013	Secretaria de Políticas de Promoção da Desigualdade Racial da Presidência da República
****	310.004886/2013	Secretaria de Estado de Governo
****	310.000774/2012	Ministério de Pesca e Aquicultura
****	310.004215/2013	Defensoria Pública do DF
****	310.000748/2012	Sepplan
****	310.000748/2012	Sepplan
****	310.00195/2014	Eletronorte

Quanto ao ressarcimento, os valores relativos ao pessoal cedido são conciliados contabilmente pela Gerência de Contabilidade - GRCT, enquanto o fluxo de caixa gerido pela Gerência Financeira e Tesouraria - GRFT, a qual sinaliza os valores correspondentes às cessões.

Os valores pendentes de ressarcimento são encaminhados para a Gerência de Cobrança para instauração de tomada de contas e encaminhamento de carta de cobrança.

De acordo com as gerências envolvidas, seguem informações referentes aos ressarcimentos pendentes do período de 2011 a 2014:

				<i>Posição: Abril/2015</i>
<i>CESSIONÁRIO</i>	<i>COMPETÊNCIA</i>	<i>VALOR DEVIDO</i>	<i>VALOR PAGO</i>	<i>SITUAÇÃO</i>
<i>MINIST. DA PESCA</i>	<i>11/2014</i>	<i>17.621,33</i>	<i>-</i>	<i>PROCESSO DE COBRANÇA</i>
<i>MINIST. DA PESCA</i>	<i>12/2014</i>	<i>15.176,93</i>	<i>-</i>	<i>PROCESSO DE COBRANÇA</i>
<i>ADM. REG. RIACHO</i>	<i>12/2013</i>	<i>2.917,89</i>	<i>-</i>	<i>PROCESSO DE COBRANÇA</i>
<i>DFTRANS</i>	<i>11/2014</i>	<i>6.999,86</i>	<i>-</i>	<i>PROCESSO DE COBRANÇA</i>
<i>DFTRANS</i>	<i>12/2014</i>	<i>4.260,84</i>	<i>-</i>	<i>PROCESSO DE COBRANÇA</i>

Conforme item 5.5.4 da norma SÉRIE RECURSOS HUMANOS - Módulo 003, Seção , 01.01.0:

"Caso o órgão requisitante deixar de efetuar o ressarcimento referente ao pagamento de ônus, por um período de 03 (três) meses consecutivos, a GRCO/SEF deverá comunicar a GRAP/SRH, que providenciará o imediato retomo do empregado cedido, sem que haja prejuízo da cobrança de valores devidos, sendo ainda, vetadas novas cessões ao órgão devedor até a completa regularização do(s) débito(s) junto à empresa, após três meses de inadimplência".

O procedimento de cobrança realizado pela GRCO tem caráter continuado e incide sobre todos os órgãos e/ou empresas cessionárias, não havendo assim distinção ou tratamento diferenciado para as empresas do mesmo Grupo Econômico.

Ressaltamos ainda que as cessões de empregados desta CEB Distribuição S.A. para outros órgãos ou empresas findam no dia 31 de dezembro de cada exercício, conforme informado no relatório de auditoria, não havendo assim cessão por tempo indeterminado, inclusive para as empresas do grupo CEB.

Anualmente esta Gerência encaminha carta solicitando manifestação quanto ao interesse na renovação da cessão de acordo com a legislação vigente.

Observou-se que a CEB-D não publica os atos de cessão, em virtude do parecer jurídico da própria entidade, apresentado no MEM. Nº 132/2015-GRAP, se balisar no Decreto nº 33.564/2012, muito embora o normativo regule no âmbito distrital a aplicação da Lei de Ficha Limpa, o parecerista entende que por não citar empresa pública ou sociedade de economia mista, no art. 2º, quanto o encaminhamento do formulário de nomeação para os cargos em comissão ou designação para função de confiança à então Secretaria de Estado de Governo a referida entidade estaria desobrigada à publicação dos atos de cessão, ou nomeação.

A recomendação está baseada no princípio constitucional da publicidade a qual abrange toda a atuação estatal, tanto no sentido de divulgação oficial de seus atos quanto no de possibilitar o conhecimento da conduta interna de seus agentes.

A própria norma interna da CEB Distribuição S.A., Módulo nº 003 - Manutenção, Assunto: Cessão de Empregados, em seu item 5.3 diz:

"A cessão do empregado será autorizada mediante ato formal, assinado pelo Governador do distrito Federal."

Quanto a apresentação de relatório dos ressarcimentos mensais a empresa disponibiliza a verificação dos processos e cita alguns que em Abril/2015 encontravam-se em processo de cobrança.

Causa

Descumprimento da legislação em vigor.

Consequência

Déficit de empregados na empresa.

Recomendação:

Garantir a publicação do ato administrativo relativo a cessão do empregado no DODF.

4 – Ponto Crítico de Controle – Referência “D”

Serviço Extraordinário (Horas-Extras)

O objetivo do exame desse ponto crítico de controle consistiu em verificar se o pagamento de serviço extraordinário obedece aos termos da legislação.

D.1 - Questão de Auditoria 1

O pagamento de serviço extraordinário (horas-extras) obedece aos regulamentos vigentes?

4.1 - Aumento expressivo nas horas extras em sábados, domingos e feriados.

O ACT 2013-2015 traz o seguinte tópico sobre o Adicional de Horas Extras:

[...]

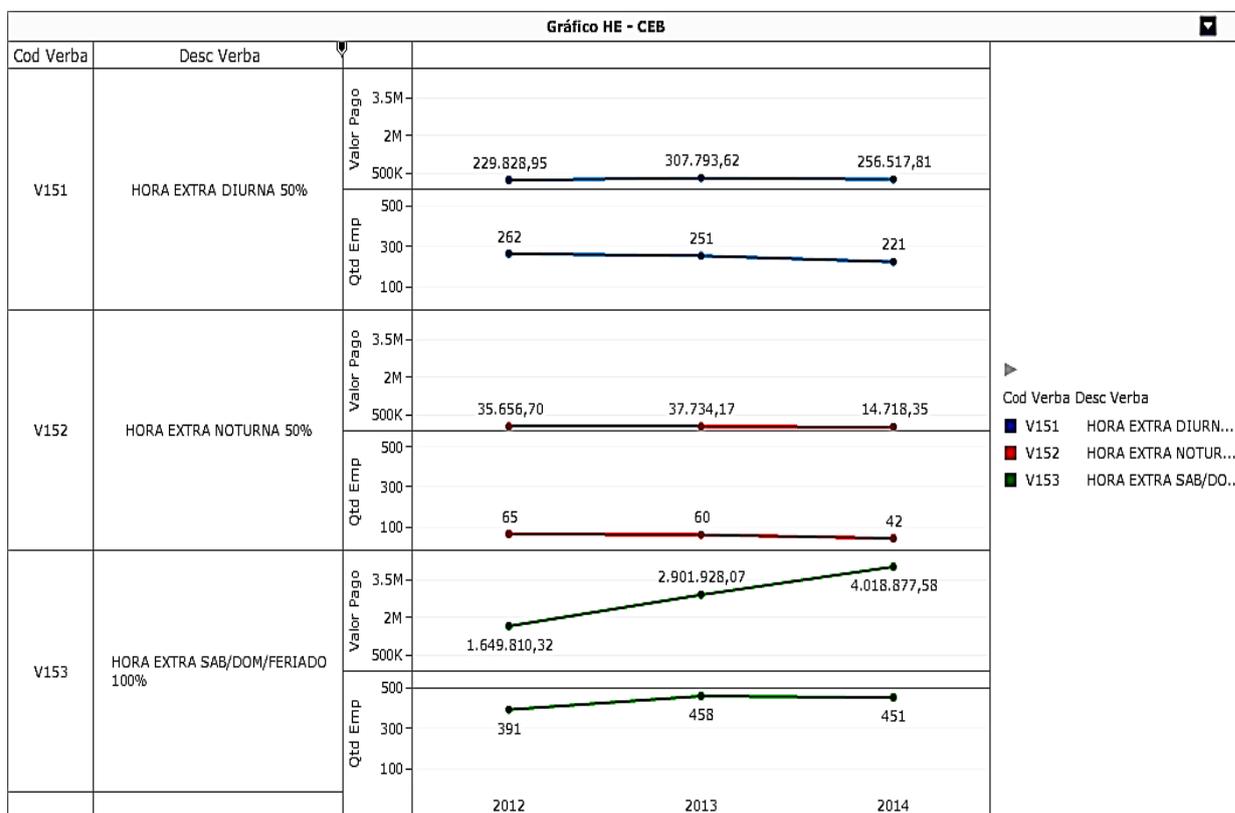
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

A CEB remunerará as horas extraordinárias nos sábados, domingos e feriados com acréscimo de 100% sobre a hora normal.

Parágrafo Primeiro – Fica assegurado o direito de percepção de horas extras aos empregados que, por determinação da chefia imediata, permaneçam na empresa fora do horário de expediente.

Parágrafo Segundo – É facultado aos empregados transformarem as horas extras em dia de folga, de comum acordo com a chefia imediata, na mesma proporção em que o pagamento seria efetuado.[...]

Verificou-se que a CEB apresenta um alto valor gasto a título de serviço extraordinário, da forma estabelecida na cláusula 11^a, mesmo sem o término do exercício 2014, evidenciando crescimento excessivo, cujo quantitativo para as horas extras nos sábados, domingos e feriados, no período de janeiro/2014 a agosto/2014, totalizou R\$ 4.018.877,58 conforme gráfico a seguir:



HE realizada 100%	27,00
	1.871,24
HE 100%	3.742,49
HE 100% correto	2.217,77
Diferença	1.524,72

Da mesma forma o empregado de matrícula ****, que segundo a Ficha de Presença Individual de junho/2014, efetuou de 25 para 26/06/2014 11 horas extras pagas como em dobro.

Tabela 10

Base de Cálculo	9.365,80
CH 150	62,44
HE realizada 100%	22,00
	1.373,65
HE 100%	2.747,30
HE 100% correto	1.373,65
Diferença	1.373,65

4.1.2 - Horas Extras Efetuadas acima do Limite Legal

A CLT assim disciplina sobre a limitação de horas extras executadas pelos empregados:

[...]

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.”

(...)

“ Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencional, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.[...]

Foi solicitado então, por meio da Solicitação de Auditoria nº 01/2014 DIRPA/CONAP/CONT/STC, no seu item 11, o seguinte:

1. Apresentar o registro de frequência bem como a respectiva justificativa para os seguintes pagamentos de Hora Extra na competência Dez/2013:

Mat.	Rubrica	Valor
****	V153	5.883,00
****	V153	19.955,94
****	V153	3.557,20
****	V153	4.215,24
****	V153	5.509,76
****	V153	6.050,24

A Gerência de Administração de Pessoal, por meio do Doc. S/Nº informa o seguinte:

[...] O pagamento de Horas Extras é precedido de previsão autorizada pelo Diretor da área na qual o empregado esteja lotado. Neste sentido, a justificativa cabe aos gestores da GRSG, GRMS e GRSB. As folhas de frequência de Dez/2013 seguem em anexo.

Em decorrência do envio da folha de frequência de dezembro/2013, não houve como atestar os valores dos pagamentos dos empregados, desse modo foi encaminhada a Solicitação de Auditoria nº 2/2014-DIRPA/CONAP/CONT/STC, em que no item 1 pede o seguinte:

4. Reiteramos o pedido das folhas de frequência que geraram o pagamento de horas extras na competência Dez/2013 das matrículas abaixo relacionadas com a respectiva justificativa para realização das mesmas:

Mat.	Rubrica	Valor
****	V153	5.883,00
****	V153	19.955,94
****	V153	3.557,20
****	V153	4.215,24
****	V153	5.509,76
****	V153	6.050,24

Em resposta a Gerência de Administração de Pessoal encaminhada por meio de Documento S/Nº, cópias das folhas de frequência, Comunicado de Serviços Extraordinários – CSE, Despacho do Diretor de Operações, no entanto, toda documentação referente à competência outubro/2013.

Mesmo não sendo a competência solicitada para análise já se observa que a empresa permite que empregados executem horas extras superiores ao limite estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, conforme o próprio Comunicado de Serviços Extraordinários – CSE:

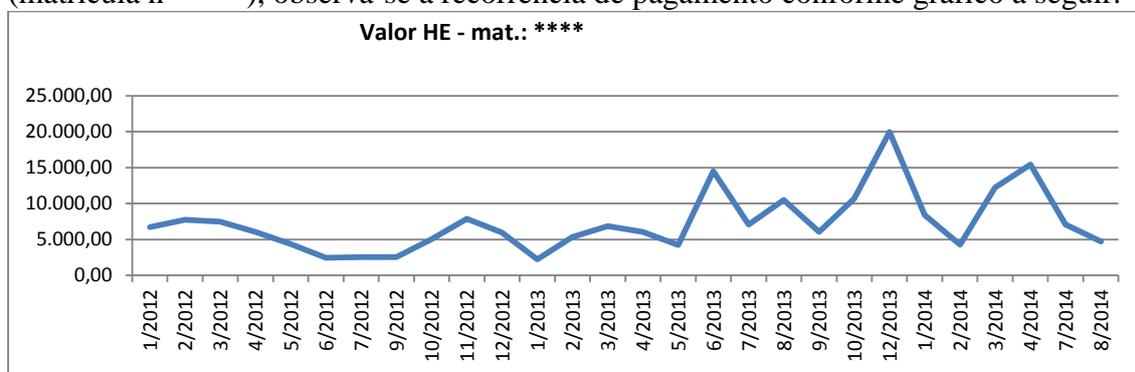
Matrícula	Total de HE Autorizada Out/2013 (acima do limite legal)
****	115h
****	57h30min
****	57h30min
****	93h
****	108h30min

****	90h
****	47h30min
****	53h

Cabe ressaltar que a referida comunicação continha 51 autorizações e somente para os empregados relacionados acima foram autorizadas horas extras superiores ao permitido em lei e dentre estas horas o de matrícula **** executou 117h e 26 min, portanto além do tempo autorizado.

4.1.3 - Habitualidade na Realização de Horas Extras

Tendo por exemplo o empregado que recebeu o maior valor na amostra auditada (matrícula nº ****), observa-se a recorrência de pagamento conforme gráfico a seguir:



O montante no período chegou a R\$ 204.281,76 e em média o empregado recebeu R\$ 7.295,77 por mês, o que implica em vulnerabilidade da empresa quanto a geração de passivos como incorporações ou supressões, se não vejamos:

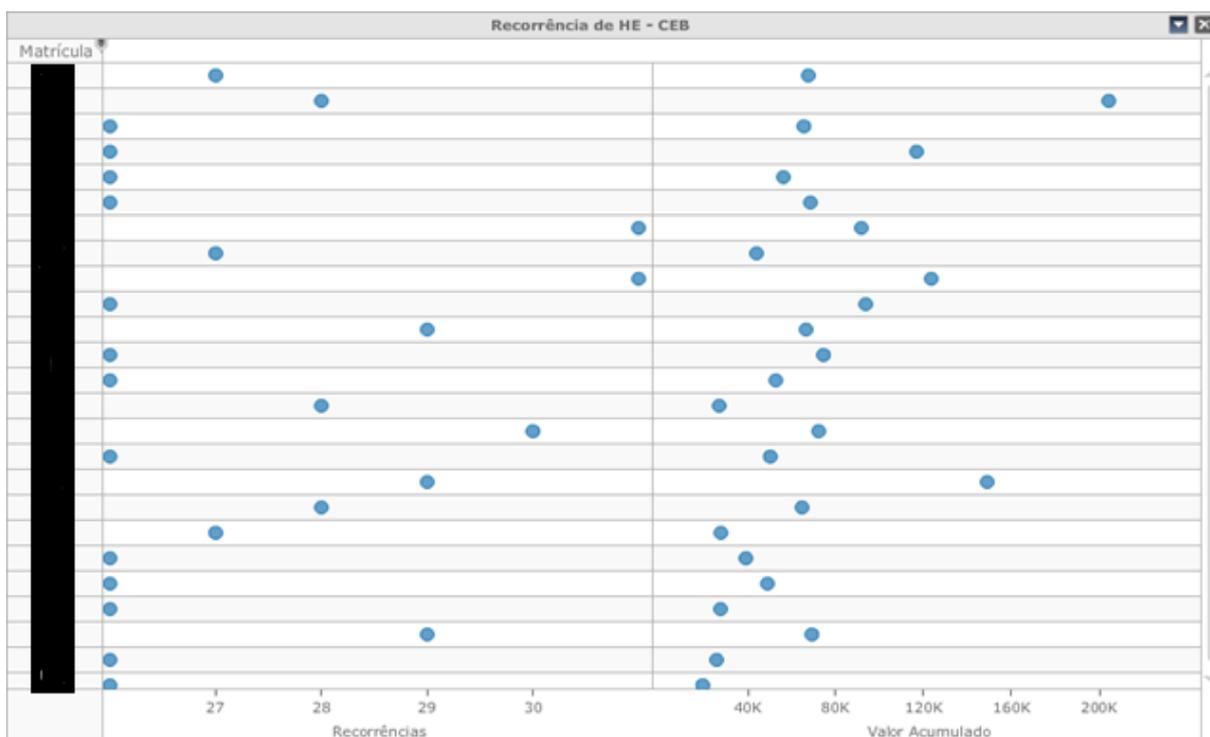
Sobre a supressão de horas extras habituais:

[...]

Súmula nº 291 do TST

HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO. (nova redação em decorrência do julgamento do processo TST-IUJERR 10700-45.2007.5.22.0101) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.[...]

Ao analisar os empregados que executaram horas extras, percebe-se que alguns chegaram a mais de 20 meses no período entre janeiro/2012 a agosto/2014, conforme demonstrado no gráfico abaixo:



4.1.4 - Folhas de Presença Individual - Rasuradas ou Com Preenchimento

Indevido.

A CEB possui Sistema de Ponto Eletrônico e Acesso desde 2011 e sua implantação ainda não foi plenamente concluída, mesmo em 2014, pois nem todas as unidades são alcançadas pelo sistema. Desse modo, alguns empregados usam uma ficha denominada Folha de Presença Individual, para lançamento dos apontamentos de frequência.

Ressalta-se que não há integração entre o sistema de frequência e o sistema de pessoal. Sendo a interface entre sistemas realizada de forma manual.

As matrículas a seguir apresentam rasura no documento, como: **** Mai e Jul/2014, **** Jul/2014, **** Jul/2014, **** Mai e Jun/2014, **** Mai/2014, **** Mai e Jul/2014.

Outra falha detectada refere-se ao preenchimento do formulário:

CEB DISTRIBUIÇÃO		FOLHA DE PRESENÇA I SRH - Superintendência de Recursos Humanos GRAP - Geórcia de Administração				
NOME		[REDACTED]				
Lotação		[REDACTED]				
Dia	Tº EXPEDIENTE		INTERVALO		ASSINATURA	HORAS EXTRAS
	ENTRADA HORA	SAÍDA HORA	ENTRADA HORA	SAÍDA HORA		
01	19:00	07:00	22:00	23:00	[REDACTED]	11
02	19:00	07:00	22:00	23:00	[REDACTED]	11
03		07:00		23:00	[REDACTED]	
04					[REDACTED]	
05	07:00	19:00	13:00	14:00	[REDACTED]	
06	19:00		22:00	23:00	[REDACTED]	
07		07:00		23:00	[REDACTED]	

Em algumas folhas detecta-se o preenchimento do campo intervalo com 1h de descanso, como na figura acima, ou em outras folhas aparece como apontamento de marcação de expediente como a figura abaixo:

4.1.5 - Sistema de Frequências sem Integridade com o Sistema de Pagamento

Em dezembro/2013 os empregados abaixo apresentaram o seguinte quantitativo de faltas de acordo com o Sistema de Ponto e Acesso:

Tabela 11

Matrícula	Faltas
****	240h
****	40h
****	48h
****	276h

Ao se verificar o pagamento da competência Jan/2014, não se observa nenhuma falta lançada, tampouco o campo justificativa preenchido no extrato emitido.

O gestor da Unidade manifestou-se por meio do Despacho abaixo:

Quanto às recomendações:

1. Justificar o aumento exorbitante do valor da rubrica V153.

Em virtude da realização dos jogos da Copa do Mundo de 2014 e a escolha de Brasília como uma das cidades sede do evento, as obras e serviços realizados com intuito de entregar as subestações e melhorias na rede de distribuição de energia elétrica do Estádio Nacional de Brasília - Mané Garrincha demandou a mobilização da força de trabalho desta empresa culminando no aumento exponencial dos quantitativos de horas extras realizadas até agosto de 2014. A Diretoria de Gestão, mediante autonomia que lhe é conferida, apresentou calendário com o expediente da empresa em dias de jogos da Copa do Mundo (anexo XI). Esse calendário de trabalho impactou nos quantitativos de horas de serviço extraordinário aos sábados, domingos e feriados, haja vista que os dias de semana considerados "Ponto Facultativo" apresentados no email da

Diretoria foram considerados como valor de hora extra 100% identificados pela rubrica VI53.

Informamos que a norma de Serviço Extraordinário é de conhecimento de todos os gestores, bem como sua identificação codificada pela "Série Recursos Humanos, Módulo 003 - Manutenção, Seção 10.3.0 - SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO" (anexo XII) e ressaltamos que a referida norma está de acordo com a legislação vigente.

2. Compor as escalas de serviço de modo a não se utilizar de horas extras.

As atribuições desta GRAP são restritas às atividades administrativas relacionadas à Gestão de Pessoas e relações decorrentes destas. Atuamos continuamente na orientação, divulgação e treinamento dos gestores e encarregados das gerências operacionais acerca da realização de horas extras à luz da legislação trabalhista, assegurando assim que as melhores práticas sejam de conhecimento de todos. Dessa forma, reafirmamos que a competência da composição de escala de serviço, bem como a supressão ou redução de horas extras realizadas pela empresa, são de competência de cada gestor operacional envolvido.

3. Autorizar as horas extras apenas dentro do limite estabelecido em lei.

De acordo com a norma de serviço extraordinário supracitada, a previsão das horas extras será encaminhada para aprovação do Diretor da área na qual o empregado esteja lotado. Após a aprovação e execução do serviço extraordinário, o gestor encaminha apuração do quantitativo de horas realizadas de acordo com o registro de frequência do empregado e submete à Diretoria para pagamento no mês subsequente à realização das horas.

Entendemos que esta Gerência de Administração de Pessoal se restringe a prestar orientação quanto ao cumprimento da norma e legislação relacionada ao serviço extraordinário e que a competência de autorização das horas extras é exclusiva do Diretor da área da qual o empregado esteja lotado.

4. Implantar de forma plena o controle de ponto eletrônico, inclusive quanto à integração entre sistemas.

Atualmente a empresa se depara com uma barreira tecnológica e financeira que limita a capacidade de intervenção no software atual do sistema de ponto para que possa abranger, em sua totalidade, a complexidade adequada para a integração entre os sistemas. No entanto, informamos que o Sistema de ponto eletrônico está em constante aprimoramento e estamos trabalhando para atender a todos os empregados da empresa nas diversas escalas de trabalho hoje existentes.

5. Padronizar o preenchimento da Folha de Presença Individual, das áreas que ainda a utilizam enquanto não se implementa definitivamente o ponto eletrônico.

Esta GRAP promoverá ampla divulgação quanto ao padrão de preenchimento da Folha de Presença Individual, bem como não aceitará o recebimento de folhas de presença com rasuras.

6. Coibir o preenchimento da Folha de Presença individual com rasuras.

Idem.

7. Recalcular as horas extras lançando os respectivos estornos dos empregados matrículas ** e ****, comunicando-os para o contraditório e ampla defesa, estendendo a mesma verificação para os demais casos.**

*As horas trabalhadas pelos empregados de matrícula **** e ****, ocorridas entre os dias 25 e 26/06/2014, corresponderam financeiramente ao dobro do valor da hora normal de trabalho, ou seja, hora extra 100% para atividade laboral para sábado/domingo/feriado, identificado pela rubrica V153, tendo em vista que os dias de jogos da Copa do Mundo foram considerados como dias de Ponto Facultativo, conforme decisão da Diretoria de Gestão manifestada pelo email corporativo. Seguem as folhas de frequência das matrículas citadas (anexos XIII e XIV).*

Dessa forma, entendemos não haver observação acerca deste ponto de auditoria, tendo em vista que os valores pagos estão de acordo com a norma e legislação no que diz respeito ao pagamento de serviço extraordinário cujo valor da hora é acrescido em 100%.

Foi constatado um aumento de 492% entre os anos de 2012 e 2014, para a rubrica V153 - HORA EXTRA SAB/DOM/FERIADO 100%, enquanto as demais rubricas de hora extra não ultrapassaram a 60% de aumento.

Alega a CEB-D, que a Diretoria de Gestão, com base no Decreto nº 35.437/2014 estabeleceu ponto facultativo em dias de jogos da Copa do Mundo, o que impactou o quantitativo exorbitante de horas extras no período, contudo o referido decreto não se aplica à CEB-D, como segue:

Decreto nº 35.437/2014

[...]

"Art. 2º O expediente nos órgãos da **Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal** será:(...)"

A empresa persiste que o Decreto nº 35.437/2014 os alcança e mantém o pagamento, como por exemplo aos empregados de matrícula **** e ****, ocorridas entre os dias 25 e 26/06/2014.

Percebe-se também que alguns empregados de forma recorrente executam horas extras, fragilizando a empresa com gastos suplementares com supressões e incorporações. Informa a CEB-D, que a GRAP limita-se a orientar, divulgar e treinar, contudo não se percebeu ação de controle da empresa na mitigação da incidência de práticas irregulares do uso de horas extras.

Apesar da existência de um sistema de ponto eletrônico, o mesmo não foi implantado em sua totalidade, o que prejudica fortemente o controle e a integridade dos cálculos e lançamentos, pois como constatado na amostra há cálculos de hora extra efetuados de forma indevida e faltas não lançadas ou sem justificativas.

Outro fato observado refere-se ao documento denominado Folha de Presença Individual, cujos apontamentos em alguns casos apresentam-se rasurados ou com campo

preenchido de forma indevida, em que na manifestação do gestor a empresa se compromete em não aceita-lo com preenchimento indevido ou rasurado.

Causa

Falha de planejamento para regular os horários da força de trabalho na empresa aumentando a despesa com pessoal.

Consequência

Pagamentos de horas extras em excesso.

Recomendações:

- 1) Apurar responsabilidade dos gestores que permitem a recorrência de horas extras para execução de atividade fim de forma continuada.
- 2) Compor as escalas de serviço de modo a evitar utilização de horas extras.
- 3) Autorizar as horas extras apenas dentro do limite estabelecido em lei.
- 4) Implantar de forma plena o controle de ponto eletrônico, inclusive quanto à integração entre sistemas.
- 5) Recalcular as horas extras lançando os respectivos estornos dos empregados de matrículas **** e ****, comunicando-os para o contraditório e ampla defesa, estendendo a mesma verificação para os demais casos.

5 – Ponto Crítico de Controle – Referência “E”

Adicional de Condutor Autorizado

O objetivo do exame desse ponto crítico de controle constitui em verificar se o pagamento do adicional está de acordo com o que dispõem os atos normativos de regência.

E.1 - Questão de Auditoria 1

Os procedimentos de concessão e os critérios de pagamento estão de acordo com a legislação?

5.1 – Falha na concessão do adicional

O Adicional de Condutor Autorizado, pago pela CEB a determinados empregados, foi instituído pelo Acordo coletivo de Trabalho – ACT 2013/2015 – Cláusula Sexta, nos seguintes termos:

“O condutor autorizado fará jus ao recebimento de um adicional fixo mensal, cujo o valor será determinado de acordo com a categoria

do condutor. Os condutores autorizados são classificados em 4 (quatro) categorias:

a) Eventual: quando o condutor dirigir, esporadicamente, veículos da Companhia para o desenvolvimento das atividades de sua área – Valor: R\$ 72,55 (setenta e dois reais e cinquenta e cinco centavos)

b) Habitual: quando o condutor dirigir, frequentemente, veículos da Companhia para o desenvolvimento das atividades de sua área, não permanecendo com o veículo durante toda a jornada de trabalho – Valor: R\$ 290,29 (duzentos e noventa reais e vinte e nove centavos);

c) Permanente: quando ocorrer a necessidade de o condutor dirigir veículos da Companhia para o desenvolvimento diário das atividades de sua área, as quais serão realizadas totalmente fora das dependências da empresa, permanecendo, portanto, com o veículo sob sua responsabilidade durante toda a jornada de trabalho – Valor: R\$ 434,97 (quatrocentos e trinta e quatro reais e noventa e sete centavos);

d) Especial: empregados de nível superior, empregados que recebem Função Gratificada e empregados em Emprego em Comissão.

Parágrafo Primeiro – A CEB não pagará valor maior que R\$ 40,29 (quarenta reais e vinte e nove centavos) para o Condutor Categoria Especial.

Parágrafo Segundo - A CEB reajustará os valores do adicional de condutor de acordo com a variação do INPC do período referente a 01/11/2013 a 31/10/2014, a partir de 01/11/2014.”

De maneira complementar, o Adicional foi regulamentado pela Norma CEB – Série Recursos Humanos, Módulo 002 – Seção 01.00.0, que, dentre outros dispositivos, determina em seu item 5.2:

“5.2 Do credenciamento do Condutor Autorizado

(...)

5.2.2 O credenciamento do empregado da CEB-D, ocupante de Emprego em Comissão e Requisitado como condutor autorizado dar-se-á quando forem atendidas, simultaneamente, todas as condições descritas abaixo:

a) houver necessidade de condutor por parte a área de lotação;

b) houver interesse do empregado e da CEB-D no credenciamento.

(...)”

Assim, foi elaborada a Solicitação de Auditoria nº 4/2014-DIRPA/CONAP/CONT/STC que, em seu item 1, tabela 2, requereu:

1. Informar o embasamento que justifica o pagamento dos Adicionais descritos nas tabelas a seguir, para cada caso, e encaminhar, quando necessário, cópias dos documentos que comprovem o direito ao recebimento.

Tabela 2

<i>MATRÍCULA</i>	<i>COD_VERBA</i>	<i>DESCRICAÇÃO</i>	<i>VALOR_SUM</i>
****	V100	ADICIONAL CONDUTOR AUTORIZADO	434,97
****	V100	ADICIONAL CONDUTOR AUTORIZADO	290,29
****	V100	ADICIONAL CONDUTOR AUTORIZADO	290,29
****	V100	ADICIONAL CONDUTOR AUTORIZADO	290,29
****	V100	ADICIONAL CONDUTOR AUTORIZADO	290,29
****	V100	ADICIONAL CONDUTOR AUTORIZADO	434,97
****	V100	ADICIONAL CONDUTOR AUTORIZADO	290,29
****	V100	ADICIONAL CONDUTOR AUTORIZADO	290,29
****	V100	ADICIONAL CONDUTOR AUTORIZADO	434,97
****	V100	ADICIONAL CONDUTOR AUTORIZADO	434,97
****	V100	ADICIONAL CONDUTOR AUTORIZADO	290,29
****	V100	ADICIONAL CONDUTOR AUTORIZADO	434,97
****	V100	ADICIONAL CONDUTOR AUTORIZADO	434,97
****	V100	ADICIONAL CONDUTOR AUTORIZADO	290,29
****	V100	ADICIONAL CONDUTOR AUTORIZADO	290,29

A análise da documentação encaminhada em resposta à Solicitação revelou as seguintes situações:

- a) As fichas de cadastramento encaminhadas estão desatualizadas: somente as fichas dos empregados de matrículas **** e **** indicam a Carteira Nacional

de Habilitação dentro de validade. Todas as outras fichas indicam CNHs fora do prazo de validade.

- b) Empregados de função meramente administrativa e lotação fixa que recebem o Adicional de Condutor Autorizado (matrículas **** e ****).
- c) A CEB não encaminhou documentos que comprovem a efetiva utilização de veículos da Companhia pelos empregados que recebem o adicional.

Desse modo, observa-se que os procedimentos atualmente adotados para caracterização da condição de Condutor Autorizado são insuficientes para comprovar a situação. Além disso, o fato de que existem empregados que desempenham funções meramente administrativas e recebem o adicional indica que não está sendo observado o objetivo inerente à natureza de tal parcela remuneratória.

O gestor da Unidade manifestou-se por meio do Despacho abaixo:

Quanto às recomendações:

Manter atualizadas as fichas de Cadastramento de Condutor Autorizado.

Encaminhamos resposta da Gerência de Transportes - GRTR, através do memorando n° 028/2015-GRTR (anexo XXI), em resposta aos questionamentos da GRAP.

Informamos que todas as Solicitações de Credenciamento para Percepção do Adicional de Condutor Autorizado enviadas à GRAP são mantidas em arquivo, nos respectivos dossiês dos empregados.

Revisar os casos de recebimento do adicional de modo a verificar o efetivo direito ao recebimento.

A revisão dos critérios de recebimento do referido adicional é realizada pela GRTR e, quando identificado alguma não conformidade, a GRAP sinaliza à GRTR e não efetua o pagamento até que seja regularizada a situação.

Observou-se que a CEB-D aderiu a melhor prática de controle da concessão dos adicionais, aplicando conferência das concessões na GRTR, contudo não demonstrou ação de revisão das concessões aos empregados de matrículas ****, ****, **** e ****.

Causa

Descumprimento do ACT vigente.

Consequência

Pagamento indevido.

Recomendação:

Revisar os casos de recebimento do adicional dos empregados de matrículas ****, ****, **** e ****.

V – Conclusão

Em face dos exames realizados e considerando as demais informações, foram constatadas as seguintes falhas médias nos subitens 1.1, 2.1, 3.1 e 5.1; e falha grave no subitem 4.1; deste Relatório de Auditoria n.º 1/2016.

Foram consideradas atendidas as recomendações anteriormente encaminhadas no Relatório Preliminar de Auditoria n.º 03/2015 – DIRPA/CONAP/SUBCI/CGDF sobre os Controles Internos da Folha de Pagamento, Publicidade da remuneração dos empregados, Acumulação de Cargos, Empregos ou Funções Públicas, Auxílio Creche e Auxílio Babá, e Adicional de Periculosidade.

Brasília, 08 de março de 2016.

CONTROLADORIA-GERAL DO DISTRITO FEDERAL

Texto adaptado à Portaria n.º 58, de 11 de abril de 2013, da então Secretaria de Estado de Transparência e Controle do Distrito Federal.