



Governo do Distrito Federal
Controladoria-Geral do Distrito Federal
Subcontroladoria de Controle Interno

RELATÓRIO DE AUDITORIA
Nº 01/2020 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF

Unidade : Companhia Urbanizadora da Nova Capital
Processo nº: 00480.00003907/2020-17
Assunto : Auditoria de Pessoal
Exercício : 2019
Nº SAEWEB: 0000021669

1 - INTRODUÇÃO

Apresentamos o Relatório de Auditoria, que trata dos exames realizados sobre a Folha de Pagamento da Companhia Urbanizadora da Nova Capital do Brasil - NOVACAP, objetivando verificar a legalidade e a regularidade dos atos praticados e das despesas relacionadas à gestão de pessoal, conforme Ordem de Serviço 119/2019-SUBCI/CGDF de 15/07/2019.

Na sequência será exposto o resultado da análise realizada na gestão da Unidade, conforme pontos a seguir:

- PAGAMENTO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA EMPRESA COMPONDO ALTO VALOR DA FOLHA DE PAGAMENTO, SEM LEGISLAÇÃO DISTRITAL QUE AMPARE TAL DISTRIBUIÇÃO.

- RUBRICAS INCORPORAÇÕES PCCS (10178) RECEBIDAS DESDE O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - ACT 2009/2011 SEM AMPARO LEGAL.

- ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO - ATS PAGO COM BASE NA REMUNERAÇÃO E NÃO NO SALÁRIO.

- PAGAMENTO ANTECIPADO DE PARCELA DO PMR, COM O CONTROLE A POSTERIORI DOS RESSARCIMENTO DOS VALORES PAGOS INDEVIDAMENTE.

- INEFICIÊNCIA NA DEFINIÇÃO DE METAS INDIVIDUAIS DA EMPRESA PARA REALIZAR A DISTRIBUIÇÃO DOS VALORES PAGOS A TÍTULO DE PARTICIPAÇÃO DOS RESULTADOS DO PROGRAMA DE METAS E RESULTADOS.

- AUSÊNCIA DE CONTROLE EFETIVO E TRANSPARENTE DA FREQUÊNCIA DOS EMPREGADOS NA NOVACAP.

- ENVELHECIMENTO DA FORÇA DE TRABALHO DA NOVACAP E INEFICIÊNCIA DA GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS PARA TRATAR ESSA REALIDADE.

- EXIGÊNCIA DE NÍVEL FUNDAMENTAL PARA A MAIORIA DOS CARGOS DA NOVACAP E QUADRO DE EMPREGOS PERMANENTES DEFASADO EM RELAÇÃO ÀS NOVAS NECESSIDADES E ATRIBUIÇÕES DA NOVACAP.

- PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA EXTREMAMENTE FAVORÁVEL AOS EMPREGADOS.

- PAGAMENTO DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE A EMPREGADOS COM LAUDOS INCOMPLETOS E DESATUALIZADOS.

- PAGAMENTO DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE A EMPREGADOS COM LAUDOS INCOMPLETOS E DESATUALIZADOS.

- USO DE BASE DE CÁLCULO PARA ADICIONAL DE PERICULOSIDADE DIVERGENTE DA LEGISLAÇÃO VIGENTE.

- PAGAMENTO DE ADICIONAL DE PERICULOSIDADE COM LAUDO DESATUALIZADO.

- PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO DE TRANSPORTE A PESSOAS INELEGÍVEIS.

- ATESTO DE MAPA DE INDENIZAÇÃO DE TRANSPORTE COM QUILOMETRAGEM SUPERIOR AO APROVADO EM DECISÃO DA DIRETORIA EXECUTIVA.

- FALHA NO PREENCHIMENTO DO MAPA DE INDENIZAÇÃO DE TRANSPORTE DIFICULTANDO O CONTROLE DA GESTÃO.

- AUSÊNCIA DE REQUISITOS PARA A OCUPAÇÃO DE FUNÇÃO GRATIFICADA.

- REALIZAÇÃO E PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS DE FORMA RECORRENTE E SEM AUTORIZAÇÃO PRÉVIA.

- EXCESSIVO NÚMERO DE AÇÕES TRABALHISTA NA COMPANHIA.

2 - RESULTADO DOS EXAMES

2.1 - PAGAMENTO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA EMPRESA COMPONDO ALTO VALOR DA FOLHA DE PAGAMENTO, SEM LEGISLAÇÃO DISTRITAL QUE AMPARE TAL DISTRIBUIÇÃO

Fato

Foi realizada a análise da folha e pagamento no período de janeiro/2018 a junho /2019 com o intuito de verificar como eram constituídas as parcelas remuneratórias dos empregados da empresa. Observou-se que o valor total de **proventos** (sem considerar os descontos) da folha de pagamento da Companhia variou ao longo dos meses, conforme tabela abaixo:

Tabela 1 – Valor total de proventos da folha de pagamento da Novacap no ano de 2018.

ANO 2018	VALOR	OBSERVAÇÃO CASO VARIAÇÃO
jan/18	R\$ 22.024.626,13	
fev/18	R\$ 25.235.503,49	
mar/18	R\$ 24.426.814,90	
abr/18	R\$ 28.062.550,65	Recebimento Adiantado das PARTICIPAÇÕES para todos os empregados
mai/18	R\$ 22.574.798,59	
jun/18	R\$ 31.933.713,94	Adiantamento de 13º salário
jul/18	R\$ 23.483.397,01	
ago/18	R\$ 22.028.517,76	
set/18	R\$ 22.237.312,52	

out/18	R\$ 22.778.199,26	
nov/18	R\$ 34.244.819,59	Recebimento das PARTICIPAÇÕES, parcela final.
dez/18	R\$ 41.408.495,09	Recebimento de 13º salário

ANO	VALOR	OBSERVAÇÃO CASO VARIAÇÃO
2019		
jan/19	R\$ 23.477.838,23	
fev/19	R\$ 26.172.886,90	
mar/19	R\$ 24.702.598,51	
abr/19	R\$ 23.174.765,21	
mai/19	R\$ 27.664.837,37	Recebimento Adiantado das PARTICIPAÇÕES para todos os empregados
jun/19	R\$ 32.071.670,87	Adiantamento de 13º salário

Os meses em que ocorreram as maiores variações de valores foram devido ao pagamento de Adiantamento de 13º salário (rubrica 10891), a própria rubrica de 13º salário (rubrica 10892) e também quando ocorre o pagamento das Participações dos Resultados (rubrica 10081).

O pagamento do 13º salário e o adiantamento é dividido em duas parcelas, onde o lançamento final ocorre no mês de dezembro, conforme legislação celetista. Assim, a folha de pagamento da Novacap sofrerá essa variação natural seguindo a CLT.

Já a Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) está prevista no artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal de 1988, o que significa que depende de regulamentação legal, onde foi posteriormente regulada pela Lei nº 10.101/2000. Segundo tal legislação, as Empresas Públicas devem observar a regulamentação exarada pelo Poder Executivo.

O Governo do Distrito Federal – GDF é detentor majoritário da empresa, tendo assim a competência para a criação da legislação pertinente para a possível distribuição das Participações de Resultado. Conforme o Relatório Final de Auditoria nº 05/2018 – TCDF (item I-1 – Inobservância do princípio da legalidade), tal legislação ainda não foi publicada.

Em 2017 a Corte de Contas emitiu a Decisão nº 3372/2017, no sentido de alertar o chefe do Poder Executivo do Distrito Federal de realizar em caráter de urgência a legislação sobre o tema, com o seguinte texto:

V – alertar o Sr. Chefe do Poder Executivo quanto à necessidade da adoção das seguintes medidas afetas à Gestão de Pessoal:

a) **normatizar, em caráter urgente, a participação dos empregados das estatais do Distrito Federal nos resultados e lucros dessas empresas, a teor do disposto no art. 5º da Lei Federal nº 10.101/00, c/c o art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal** (vide item 2.1.1.1 do Relatório de Auditoria);

b) tornar públicas as políticas/diretrizes afetas à gestão de pessoal, visando balizar os processos de negociação trabalhista no âmbito das estatais, com vistas a evitar a ocorrência de celebração de cláusulas contendo conteúdo atentatório aos princípios inculpidos nos arts. 37 da Constituição Federal e 19 da LODF, bem ainda tratamentos díspares na concessão de benefícios com natureza/características assemelhadas entre as entidades distritais, observando os aspectos econômicos e financeiros, o ambiente concorrencial, além das características próprias afetas a área de atuação de cada estatal (vide item 2.1.1.1 do Relatório de Auditoria);

c) apreciar, por meio do Comitê de Governança das Empresas Públicas, o mérito das propostas de Acordos Coletivos de Trabalho – ACT das empresas controladas pelo DF, nos termos preconizados no art. 11, incisos VI e VII, do Decreto nº 36.240/15 (vide item 2.1.1.1 do Relatório de Auditoria);

d) orientar o seu representante nas Assembleias de acionistas das estatais a consignarem em ata ou no estatuto social orientação no sentido de observar os termos do Decreto nº 33.564/12, em face do disposto no art. 19, § 8º da LODF (vide item 2.2.1.1 do Relatório de Auditoria); (grifo nosso)

Em 2019 mais uma vez a Corte de Contas do Distrito Federal veio emitir a Decisão nº 2321/2019 item VI, com o seguinte teor:

VI – **alertar o Chefe do Poder Executivo e a Governança DF** de que a ausência da regulamentação prevista no artigo 5º da Lei 10.101/2000 e objeto do item V da Decisão nº 3372/2017, de competência do Poder Executivo Distrital **constitui-se impeditivo à inclusão em Acordos Coletivos de Trabalho de cláusula concessória de participação nos lucros ou resultados das estatais**, uma vez que o direito preconizado no artigo 7º, XXVI da CF requer para plena eficácia, a teor da Decisão do STF em caráter de Repercussão Geral (RE 569.441, DJE DE 20.2.2015, Tema 344), prévia regulamentação, a exemplo do que fez o Governo Federal por meio da Resolução CCE nº 10/1995 (2.1.1.2);

Apesar de não existir a legislação que autoriza esses pagamentos, as participações estão sendo pagas aos empregados da Companhia desde o ACT 2009/2011, quando ainda era denominado de Programa de Metas e Resultados - PMR. A partir do ACT 2013/2015 passou a ser Participação nos Lucros e/ou Resultados, que também constam no ACT 2018/2019 e ACT 2019/2019. Esse fato contraria a Decisão nº 2321/2019, item VI do TCDF, pois se trata de ato

impeditivo à inclusão em Acordos Coletivos de Trabalho de cláusula concessória de participação nos lucros ou resultados das estatais, tendo em vista a ausência de legislação que regulamente tal pagamento.

Em 2013 os valores das Participações nos Lucros e/ou Resultados era de R\$ 9.055.930,88 (nove milhões, cinquenta e cinco mil, novecentos e trinta reais e oitenta e oito centavos), já em 2018 o valor a ser distribuído aumentou para R\$ 12.056.000,00 (doze milhões e cinquenta e seis mil reais).

Mesmo ainda não estando sendo subsidiada por legislação pertinente, a Companhia distribuiu aos seus empregados ao longo desses anos um valor total de **R\$ 62.982.615,08**. Tais valores já são distribuídos pela Empresa desde 2013, conforme tabela abaixo:

Tabela 2 - Valores distribuídos das Participações nos Lucros e/ou Resultados no período de 2013 a 2019.

ANO	PARTICIPAÇÕES	OBSERVAÇÕES
2019	R\$ 5.646.960,68	Apenas pago a parcela de adiantamento de Participações dos Resultados. ACT/2018-2019
2018	R\$ 12.056.000,00	ACT/2018-2019
2017	R\$ 9.055.930,88	ACT/2017-2017
2016	R\$ 9.055.930,88	ACT/2015-2016
2015	R\$ 9.055.930,88	ACT/2015-2016
2014	R\$ 9.055.930,88	ACT/2013-2015
2013	R\$ 9.055.930,88	ACT/2013-2015
Total	R\$ 62.982.615,08	

O pagamento de Participações nos Lucros e/ou Resultados possui vícios de legalidade, conforme as Decisões nº 3372/2017, item V, e nº 2321/2019, item VI - TCDF. Desta forma, cabe ao Governo do Distrito Federal providenciar sua normatização, ante a inclusão em Acordo Coletivo de Trabalho pela Novacap.

Assim sendo, mediante o Informativo de Ação de Controle nº 02/2019 - DIAFA /COPTC/SUBCI/CGDF - 1ª parte, processo SEI nº 480.00005363/2019-86, foi recomendado à NOVACAP:

R.1) Retirar do Acordo Coletivo de Trabalho - ACT a cláusula que contempla a participação dos empregados nos resultados e lucros da empresa, até que a matéria seja regulamentada, conforme item V da Decisão nº 3372/2017 e item VI da Decisão nº 2321/2019 – TCDF.

R.2) Instaurar procedimento apuratório para a responsabilização dos gestores que realizaram o pagamento de participações nos resultados aos empregados, por meio do Programa de Metas e Resultados - PMR, na ausência de regulamentação, em descumprimento às determinações exaradas pelo Tribunal de Contas de Contas do Distrito Federal, por meio das Decisões nº 3327/2017, item V e nº 2321/2019, item VI.

Em manifestação, por meio do processo SEI nº 00480-00005363/2019-86 a Unidade apresentou as respostas e justificativas por meio do Ofício SEI-GDF Nº 1445/2019 - NOVACAP/PRES (31152176):

(...)

Acerca do item 1 - “**Pagamento de Participação nos Resultados da Empresa compondo alto valor da folha de pagamento, sem legislação Distrital que ampare tal distribuição**”, considera-se que o referido pagamento tem sido realizado por força de Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre a NOVACAP e o SINDSER. A recomendação constante no **item R.1**, quanto à retirada do referido Acordo da cláusula que contempla a participação dos empregados nos resultados e lucros da empresa, foi integralmente cumprida na elaboração da proposta de ACT para o próximo período.

Quanto à recomendação presente no **item R.2**, referente à instauração de procedimento apuratório para responsabilização dos gestores que realizaram o pagamento de participações nos resultados da empresa, solicitamos que sejam prestados maiores esclarecimentos sobre a referida orientação, uma vez que não está clara a abrangência do termo “gestores”, já que os Acordos Coletivos de Trabalho foram assinados pelos Diretores da empresa e são cumpridos pela equipe técnica, por meio de comissão formada por representantes da NOVACAP e do SINDSER, sendo executados pela área de gestão de pessoas, após liberação da folha suplementar no SIGRH pela SEEC /Coordenação de Folha de Pagamento.

Pertinente ao item “**Rubricas Incorporações PCCS (10178) recebidas desde o Acordo Coletivo de Trabalho 2009/2011 sem amparo legal**”, informamos que o referido pagamento tem sido realizado por força de Acordo Coletivo de Trabalho entre a NOVACAP e o SINDSER.

(...)

Portanto, verifica-se que o item R.1 foi atendido, quanto a retirada da cláusula que contempla a participação dos empregados nos resultados e lucros da empresa do Acordo Coletivo de Trabalho.

Em relação ao item R.2, a Unidade solicita o esclarecimento da abrangência do termo "gestores" à equipe de auditoria. Nesse sentido, informamos que deverá ser aberto procedimento administrativo para apuração dos fatos e identificação dos responsáveis.

Assim, verificou-se que no Informativo de Ação de Controle nº 02/2019 - DIAFA /COPTC/SUBCI/CGDF apenas a recomendação R.1 foi atendida, já que sobre a recomendação R.2 foram feitos questionamentos à CGDF para sua elucidação.

Dessa forma, cabe o monitoramento quanto ao cumprimento da recomendação R. 2 do item 2.1 para trabalhos futuros desta Unidade Auditada. Assim, mantém-se parcialmente as recomendações e ressalta-se que serão objeto de monitoramento de auditorias futuras.

Causa

Em 2009:

Ausência de legislação distrital que ampare o pagamento de Participação dos Resultados da Empresa.

Consequência

Pagamento da rubrica Participações dos Resultados (rubrica 10081) com vícios de legalidade.

Recomendação:

Companhia Urbanizadora da Nova Capital:

R.1) Instaurar procedimento apuratório para a responsabilização dos gestores que realizaram o pagamento de participações nos resultados aos empregados, por meio do Programa de Metas e Resultados - PMR, na ausência de regulamentação, em descumprimento às determinações exaradas pelo Tribunal de Contas de Contas do Distrito Federal, por meio das Decisões nº 3327/2017, item V e nº 2321/2019, item VI.

2.2 - RUBRICAS INCORPORAÇÕES PCCS (10178) RECEBIDAS DESDE O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - ACT 2009/2011 SEM AMPARO LEGAL

Fato

Inicialmente foi elaborado o Processo nº 112000.096/2010 que tratou sobre a Proposta de Novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS da NOVACAP. Essa Proposta foi apresentada à Secretaria de Estado de Administração Pública – SEAP, entretanto não foi aprovada, conforme consta o documento SEI nº 14197262 do Processo nº 0112-002364/2012.

A rubrica Antecipação PCCS (10457) foi criada com base no Acordo Coletivo de Trabalho – ACT 2009/2011, no Quinto Termo Aditivo do ACT. A Cláusula Segunda que trata sobre o tema, assim expõe:

CLÁUSULA SEGUNDA – DA ANTECIPAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS – PCCS

A NOVACAP concederá a título de antecipação de parcela do Novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários/PCCS, com a sinalização da implantação na vigência do atual Acordo Coletivo de Trabalho, os seguintes valores e percentuais:

- a) Os empregados integrantes do Quadro de Empregados Permanentes – QEP, posicionados entre os níveis salariais de 01 a 52 da Tabela de Empregados Permanentes – TE, terão o valor da antecipação do PCCS fixado em R\$ 300,00 (trezentos reais) mensais;
- b) Os empregados integrantes do Quadro de Empregados Permanentes – QEP, posicionados entre os níveis salariais 53 e 72 da Tabela de Empregados Permanentes – TEP, terão o valor da antecipação do PCCS fixado no percentual de 10% (dez por cento) aplicável sobre o valor da soma entre o respectivo Nível Salarial e a Vantagem Pessoal ACT 2009/2011;
- c) Os empregados integrantes do Quadro de Empregados Permanentes – QEP, posicionados entre os níveis salariais 73 ao 99 da Tabela de Empregos Permanentes – TEP, acrescido dos ocupantes do cargo de Engenheiros de Segurança do Trabalho, terão o valor da antecipação do PCCS fixados no percentual de 50% (cinquenta por cento) aplicáveis sobre o valor nominal do Nível 56 da Tabela Salarial vigente em 31/10/2010;

Parágrafo Primeiro: Os efeitos financeiros decorrentes da antecipação determinada nesta Cláusula, dar-se-ão a partir de 01/11/2010, devendo a NOVACAP efetuar o pagamento das diferenças apuradas na folha de pagamento do mês de dezembro/2010.

Parágrafo Segundo: As antecipações mencionadas no Caput, caso não ocorra a implantação do novo PCCS até 31/10/2011, serão incorporadas a rubrica Vantagem Pessoal;

Parágrafo Terceiro: O Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS, concluído pela Comissão paritária, servirá de parâmetro, desde que não contenha vícios insanáveis de legalidade e/ou técnicos;

Para que o novo PCCS entrasse em vigor, seria necessário que tal documento estivesse revestido da estrita legalidade e amparado por preceitos técnicos, tal como descreve o parágrafo terceiro do ACT 2009/2011. Observou-se que o processo de que trata da reformulação do PCCS já havia sido recusado pela SEAP pelos motivos expostos, conforme documento SEI nº 14197262 do Processo SEI nº 0112-002364/2012:

- 1) Arquivamento dos autos ora apresentado, tendo em vista haver diversas inconsistências, entre as quais o apensamento do processo nº 112. 002. 259/2011;
- 2) Instrução de novo processo com a proposta real da Companhia, definindo os cargos e especialidades, considerando os preceitos constitucionais estabelecidos no art. 37 da Constituição Federal;
- 3) Inclusão, no novo processo, das diretrizes e ações estabelecidas pelo Decreto nº 33.234/2011 e Lei de Responsabilidade Fiscal nº 101/2000, anexando inclusive o impacto financeiro do ano em que se dará o reajuste proposto e dos dois subsequentes. (grifo nosso)

Dessa forma, podemos verificar que o PCCS da NOVACAP de 2010 possuía vícios de Legalidade, pois afrontava o art. 37 da CF e precisava ter o amparo de impacto financeiro do ano que se daria o ajuste e dos dois anos subsequentes, conforme orientação da Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF art. 16, inciso I de 04 de maio 2010. O Quinto Termo Aditivo do ACT 2009/2011 vigou de 01 novembro de 2010 a 31 de outubro de 2011.

A antecipação do PCCS pelo Quinto Termo Aditivo do ACT 2009/2011 foi realizada sem a autorização da nova Proposta de PCCS. assim, ocorreu uma antecipação ainda não autorizada pelo GDF. Portanto, esse aumento da tabela salarial, não seguiu a estrita legalidade, pois a gestão de recursos humanos da NOVACAP realizou o adiantamento sem que o mesmo fosse líquido e certo.

Em 2012 a SEAP se manifestou contraria a esse PCCS, ou seja, não concordou com o pagamento, o que transformou a antecipação em ato ilegal, por não ter amparo jurídico para ser pago. Tendo em vista que a NOVACAP é empresa totalmente dependente do Tesouro Distrital, não poderia ter realizado um aumento de despesa de pessoal, como no caso da rubrica de Antecipação PCCS, com base apenas no Acordo Coletivo de Trabalho entre as partes, devendo também cumprir a determinação da LRF, quanto ao impacto financeiro desses valores pagos a título de antecipação.

Assim, a antecipação do PCCS deveria ao menos ter cessado para que não existisse pagamentos antecipados indevidos, caso o novo PCCS não fosse aceito novamente, tendo em vista que tais valores ainda estão em processo de aprovação ou não.

Os valores pagos de dezembro/2010 a dezembro/2011 em caráter de antecipação de PCCS foram no total de R\$ 8.288.889,01, como consta na tabela abaixo:

Tabela 1 - Valores pagos de dezembro/2010 a dezembro/2011 de antecipação de PCCS.

Mês/ano	Valor Pago na rubrica 10457
	Antecipação PCCS
dez/10	695.137,50
jan/11	698.343,98
fev/11	693.037,50
mar/11	691.537,50
abr/11	690.934,69
mai/11	691.534,69
jun/11	690.934,69
ago/11	690.634,69
set/11	687.531,45
out/11	686.631,45
nov/11	686.331,45
dez/11	686.299,42
Total Pago	R\$ 8.288.889,01

O Processo SEI nº 0112-002364/2012 trata da contratação da empresa a Quântica Empresa de Consultoria e Serviços Ltda. - EPP, tendo como objeto a elaboração e implantação de um Plano de Cargos, Carreiras e Salários — PCCS, na Companhia Urbanizadora da Nova Capital do Brasil - NOVACAP.

A Empresa Quântica elaborou uma Proposta de Novo PCCS, com nova tabela salarial, tendo como base para a composição de Mercado Pesquisado as empresas do Complexo do Governo do Distrito Federal, sendo elas: CAESB, CEB, DER e TERRACAP.

Após a apresentação dos produtos pela Empresa Quântica, a Secretaria de Administração Pública - SEAP novamente realizou a sua manifestação sobre o novo PCCS da NOVACAP, discordando mais uma vez e apresentando as justificativas, conforme segue no Processo SEI nº 112.002.364/2012 pag. 2.094:

Inicialmente, cabe relatar que os autos encontravam-se na Subsecretaria de Relações do Trabalho - SURET/SEAP desde 03/10/2013, e foram encaminhados a esta Coordenação de Políticas de Carreiras e Remuneração – COCAR/SUGEP/SEAP, em 28/05/2014.

Vale registrar que os trabalhos relativos a Instrução mencionada constante no processo nº 112.000.096/2010 de 2 (dois) volumes, **já foram objeto de análise desta coordenação, em 03/01/2012, que, à época, apontou diversas divergências e incompatibilidades técnicas, legais e processuais, conforme transcritas abaixo:**

- significativo acréscimo da remuneração dos empregados, onerando a folha de pagamento em mais de 70%, sem as devidas justificativas, bem como a metodologia utilizada que levaram ao resultado apresentado;
 - exclusão, nas planilhas de impacto financeiro, dos valores que estão sendo pagos a título de antecipação do PCCS, o que distorce a realidade e necessidade de recursos orçamentários para fazer frente a implantação do PCCS;
 - Apensamento do processo nº 112.002.259/2011 com nova instrução de serviço, nº 263, de 30/06/2011, constituindo novo grupo de Trabalho com o objetivo inicial de desenvolver em conjunto com os técnicos da Gerencia de Recursos Humanos da NOVACAP, termo de referência destinado a contratação de empresa especializada para elaboração e implantação de um novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS, condizente com as atividades desenvolvidas;
 - impacto financeiro apenas do ano de 2011 sendo que, conforme diretrizes do Decreto nº 33.234/2011 e da Lei de Responsabilidade Fiscal nº 101/2000, deve ser anexado impacto financeiro do ano corrente e dos dois subsequentes;
 - falta a declaração do Ordenador de Despesa de que há adequação orçamentária e financeira, bem como compromisso por parte do mesmo de inclusão da despesa para os exercícios seguintes, e ainda, a origem dos recursos que irão financiar a citada despesa;
- (...) (grifo nosso)

Observa-se que a SEAP em 03/01/2012 já havia apontado divergências em relação à Proposta do Novo PCCS da empresa, entretanto, foi efetuado o pagamento da rubrica Incorporação de PCCS desde dezembro/2010. Apesar de tratar-se de uma Proposta, já havia sido pago o valor de R\$ 8.288.889,01.

O ACT 2012/2013 possuía vigência de 22/11/2012 a 31/10/2013, na Cláusula Sétima que tratou do Plano de Cargos, Carreiras e Salários. A rubrica Incorporação PCCS se manteve, contrariando o entendimento da SEAP e ainda apresentou um reajuste de 5,99%, correspondente a variação INPC/IBGE descrita abaixo:

CLÁUSULA SÉTIMA – DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

A rubrica denominada Incorporação PCCS, será reajustada de 01 de janeiro de 2013, no percentual de 5,99% (cinco virgula noventa e nove por cento) correspondente a variação do INPC/IBGE no período de 01/11/2011 a 31/10/2012.

Parágrafo Primeiro – A NOVACAP, em conjunto com a SEAP/GDF, concederá em Maio/2013, o valor de R\$ 650.000,00 (seiscentos e cinquenta mil reais), sem encargos sociais, relativos a 3ª antecipação da parcela do Plano de Cargos, Carreiras e Salários /PCCS, objeto do Processo nº 112.000.096/2010.

Parágrafo Segundo – Fica condicionada a implantação do consignado no parágrafo anterior, à definição da Diretoria da Novacap em conjunto com o SINDSER, até fevereiro de 2013, de critérios visando à distribuição equilibrada do montante entre os cargos/especialidades que compõem o Quadro de Empregados Permanentes – QEP. (grifo nosso)

O ACT 2013/2015 tratou novamente sobre a Incorporação PCCS em duas cláusulas do acordo dos reajustes salariais na cláusula quarta, e na cláusula vigésima sexta do plano de cargos carreiras e salários, seguem as cláusulas:

CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTAMENTO SALARIAL

A NOVACAP reajustará, a partir de novembro de 2013, os salários dos empregados da Tabela e Empregados Permanentes, da Tabela de Cargos Comissionados e das Funções Gratificadas, no percentual de 5,5836% (cinco inteiros e cinco mil, oitocentos e trinta e seis décimos de milésimos percentuais) correspondentes à variação do INPC/IBGE no período de 01/11/2012 a 31/10/2013, somando mais 3% (três por cento) de ganho real.

Parágrafo único – Aplicar-se-á, a partir de novembro de 2013, o percentual definido no *caput* às rubricas denominadas **Vantagem Pessoal, Promoção Por Mérito /Antiguidade e Incorporação PCCS**. (grifo nosso)

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – DO PLANO DE EMPREGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

Fica acordado que será implantado em janeiro de 2015, o Plano de Empregos, Carreiras e Remuneração, objeto do Processo nº 112.002.364/2012.

Parágrafo Primeiro – A implantação do PERC em questão será precedida de análise e ajustes, no decorrer de 2014, por grupo de trabalho a ser constituído por representantes da Novacap, SINDSER, e SEAP/GDF, sob a coordenação dessa última.

Parágrafo Segundo – As antecipações mencionadas no *caput*, relativas à 4ª antecipação de parcela do Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS, ficam incorporadas à rubrica Incorporação PCCS, somando-se a 1ª, 2ª e 3ª antecipação já concedidas e constantes da referida rubrica.

Parágrafo Terceiro – A NOVACAP, em conjunto com a SEAP/GDF, concederá a partir de maio/2014, os valores referentes a mais uma parcela, conforme quadro abaixo, observando-se a tabela de enquadramento objeto do Processo nº 112.000.096/2010.

(...)

Os processos nº SEI 112.000.096/2010 e nº 112.002.364/2012, ambos foram analisados pela equipe de auditoria. O primeiro a SEAP discordou taxativamente dos valores da tabela e solicitou mudanças já apontadas. O segundo também apontou irregularidades e pediu alterações estruturais na tabela salarial, sugerindo inclusive uma nova tabela para a NOVACAP.

Todavia, à revelia das orientações da SEAP, a empresa manteve o pagamento dessa rubrica de Incorporação PCCS, e além disso inseriu as cláusulas acima apontadas no ACT

2013/2015 gerando um reajuste na rubrica e um aumento no adiantamento das parcelas pendentes, que mais uma vez cabe destacar, são de uma Proposta de PCCS ainda não aceita pela SEAP.

Com tais ações, a Novacap aumentou a rubrica Incorporação PCCS entre 2013 e 2014 gerando um aumento de **R\$ 10.121.206,01** em sua folha de pagamento, sem a aquiescência da SEAP e sem a informação sobre o impacto financeiro, ponto obrigatório da LRF. Esse fato último já apontado desde 2010 pela SEAP.

Nos ACT 2015/2016 (cláusula vigésima sexta), ACT 2017/2017 (cláusula vigésima quinta), ACT 2018/2019 (cláusula vigésima quinta) e ACT 2019/2019 (cláusula vigésima quinta) encontra-se a Cláusula descrita que segue:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – DO PLANO DE EMPREGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

As partes convencionam que o Plano de Empregos, Carreiras e remuneração, será determinado por meio do trânsito em julgado da ação de cumprimento nº 0000437-58.2015.5.10.0019 proposta pelo SINDSER e que tramita perante a 19ª Vara do Trabalho de Brasília.

Em análise ao Processo nº 0000437-58.2015.5.10.0019 da 19ª Vara do Trabalho de Brasília – TRT 10 Região, foi observado que já foram expedidas sentenças sobre o tema.

A Sentença Judicial de 20/04/2016 foi pela IMPROCEDÊNCIA do pedido, nos termos da fundamentação, que integra este dispositivo para todos os efeitos. Segue a fundamentação da sentença quanto ao tema:

D) OBRIGAÇÃO CONVENCIONAL. CUMPRIMENTO. REQUISITOS.

(...)

As **limitações orçamentárias devem, sim, ser rigorosamente observadas**, inclusive porque assim expressamente determina a LODF (art. 157). Mas isso, repita-se, não impede, em abstrato, a possibilidade de negociação coletiva, mesmo a que importe acréscimo com despesa de pessoal, desde que prevista a respectiva dotação orçamentária, como expressamente impõe o inciso II do § 1º daquele art. 158 da Lei Orgânica.

(...)

O primeiro problema a comprometer a eficácia da previsão está justamente na **impossibilidade impor obrigações a quem não a firmou e nem é representado por ente sindical** que a tenha firmado – justamente o que se verifica, no caso, quanto ao Governo do DF e suas Secretarias.

(...)

Assim, no caso, não se pode obrigar Secretaria de Estado a participar do cumprimento de atividade que, nos termos da própria cláusula, é requisito antecedente da implantação do Plano de Carreiras ali tratado.

E o fato é que não foi constituído o grupo de trabalho previsto na cláusula convencional, muito menos sob a coordenação de Secretaria de Governo, a quem, repita-se, não se pode impor o cumprimento dessa obrigação.

Como se vê, a exigência contida na própria norma não foi cumprida – e a forma como foi instituída, a depender de atividade de ente que não é alcançado pela impositividade da normatização autônoma, inviabiliza a obtenção do cumprimento forçado.

(...)

Seria discutível a viabilidade de substituir a atividade expressamente atribuída a instância de discussão tripartite pelo resultado do trabalho produzido por consultoria – e, para isso, seria necessário, no mínimo, que tal projeto houvesse sido objeto de análise e aprovação da NOVACAP, do Sindicato Profissional e da Secretaria de Governo.

Ocorre que, diversamente do que sustenta o autor à fl. 488, o documento produzido na Secretaria, que consta às fls. 2094/2110 do procedimento administrativo (fls. 183/199 destes autos), **não veicula aprovação** da proposta produzida pela consultoria.

Ao contrário: além de se tratar de documento opinativo, não há, ali, simples sugestões de alterações, **mas explicitação de problemas na proposta, inclusive no que diz respeito às remunerações nela previstas, superiores às que teriam sido verificadas em pesquisa dos padrões salariais de outras empresas distritais** (fl. 195), e à **possibilidade de dupla contagem do tempo de serviço** para fins de enquadramento (fl. 197).

Não há, portanto, elemento que possa ser tomado como resultado das análises e ajustes atribuídos ao grupo de trabalho, aos quais a cláusula convencional subordina a implantação do PEGR.

Por fim, veja-se que também não se verifica a hipótese descrita no art. 129 do Código Civil, já que não se configura, neste caso, imposição maliciosa de obstáculo ao implemento da condição por uma das partes. O que compromete a exigibilidade do cumprimento da obrigação de implementação do Plano de Carreiras mencionado na cláusula convencional é a impossibilidade de impor a não conveniente – o Governo do Distrito Federal – que execute a atividade que a própria cláusula instituiu como requisito antecedente daquela obrigação.

E, como a própria implantação desse Plano não é exigível, não se pode também impor a incorporação, à remuneração dos empregados, de valores pagos em “antecipações” a esse título – antecipações, aliás, que não foram tratadas no caput da cláusula 26^a, a despeito do que registra o parágrafo segundo do dispositivo (fl. 63).

Por esses motivos, **indefiro** os pedidos formulados na inicial.

Esse processo encontra-se suspenso ou sobrestado por decisão judicial, segundo consta no site do TRT 10^a região, entretanto, observa-se que a Sentença Judicial apontada apresenta argumentos importantes sobre o tema. Informa que a SEAP e o GDF não autorizaram o Novo PCCS, pelo contrário, como cita, o documento produzido pela Secretaria, **não veicula aprovação** da proposta produzida pela consultoria.

Também pode-se observar que a Sentença Judicial enfoca argumento importante, por se tratar de Administração Pública Indireta, deve-se seguir as **limitações orçamentárias e ser rigorosamente observadas a LODF (art. 157)**.

Art. 157. A despesa com pessoal ativo e inativo fica sujeita às disposições e limites estabelecidos na lei complementar a que se refere o art. 169 da Constituição Federal. *(Artigo com a redação da Emenda à Lei Orgânica nº 80, de 2014.)*

Além disso, destacou a impossibilidade de ACT impor obrigação a quem não é parte do Acordo. A eficácia da previsão está justamente na **impossibilidade de impor obrigações a quem não a firmou e nem é representado por ente sindical** que a tenha firmado, ou seja, quanto ao Governo do DF e suas Secretarias, não cabe o comprometimento, pois não são partes do Acordo.

A Sentença Judicial também deixa claro que a própria implantação desse Plano **não é exigível**, não se pode também impor a incorporação, à remuneração dos empregados, de valores pagos em “antecipações” a esse título. Assim, não existe a autorização, nem a formalização legal obrigatória para que esse Novo PCCS seja implantado, desta feita, também não se pode obrigar que sejam pagas as parcelas de incorporações e antecipações de algo que não foi aprovado e legalizado.

O pagamento da rubrica Incorporação PCCS se mantém até os dias atuais, mesmo ainda não estando aprovado o Novo PCCS. A proposta de implantação possui 9 anos sem a estrita legalidade, porém sendo paga como adiantamento. Nesse período, a NOVACAP pagou, a título de antecipação, os valores destacados desde dezembro/2010 até junho/2019 que perfaz **R\$ 232.486.628,30**, isso somando os anos de 2010 a 2012 (R\$ 8.288.889,01), com os anos de 2013 a 2019 (R\$ 224.197.739,29), conforme detalhamento abaixo:

Tabela 2 - Valores pagos de antecipação de PCCS de dezembro/2010 até junho/2019.

ANO	VALOR TOTAL RUBRICA INCORPORAÇÃO PCCS
2013	R\$ 23.016.302,94
2014	R\$ 33.137.508,95
2015	R\$ 38.404.475,29
2016	R\$ 36.106.723,63
2017	R\$ 37.702.195,70
2018	R\$ 37.235.865,10
2019	R\$ 18.594.667,68

TOTAL PAGO	R\$ 224.197.739,29
-----------------------	---------------------------

Destacamos que o Despacho 14660085, documento final do Processo SEI nº 112.002.364/2012 apresentou a constatação de que a rubrica incorporação PCCS ao final de 9 anos não poderia mais ser tirada do contracheque dos empregados da empresa, tendo em vista o Princípio da Irredutibilidade do Salário.

Em atenção à solicitação contida no despacho encaminhado a este Departamento, as fls. 2124/2125, temos a informar que a simulação individual atualizada, tal qual foi sugerida pela Quântica, demandaria um tempo bem maior, haja vista a necessidade do reenquadramento de mais de dois mil empregados.

Contudo, realizamos uma simulação por amostragem, incluindo alguns empregados de cada especialidade, que foi juntada as folhas 2126/2127, onde se pode verificar uma redução nos salários.

Por esta razão, tem-se que a implantação do sugerido pela COCAR, torna-se inviável, haja vista que ao recomendar a retirada das rubricas “Promoção Por mérito e Antecipação do PCCS” da folha de pagamento está de fato, propondo um salário inferior aos já praticados.

Diante do exposto, submetemos a apreciação dessa Diretoria sugerindo o reencaminhamento destes Autos a COCAR, para que sejam reavaliadas suas proposições, **haja vista o fato de que as que atualmente integram os Autos não atendem ao Princípio da irredutibilidade de Salário.**

(grifo nosso)

O procedimento adotado pela NOVACAP ao longo desses 9 anos de gestão, caso se estabeleça como regra, não seria necessário apresentação de impacto financeiro conforme determina a LFR, nem mesmo a negociação com o Governo, tendo em vista que na realidade os valores adquiridos, ao que deveriam ser antecipação, já compõem o salário dos empregados e não poderiam ser tirados, caso a Proposta fosse totalmente ilegal ou mesmo indeferida.

Sendo assim, caberia apenas a NOVACAP inserir em ACT os valores que pretende compor sua folha de pagamento e executar os pagamentos, aquém das legalidades e da disponibilidade orçamentária. Essa prática não parece ser adequada a uma empresa estatal totalmente dependente dos recursos financeiros do Tesouro do Distrito Federal. Caso tal fato se concretizasse seria caracterizada a autonomia financeira da empresa para tomada de decisão quanto à sua folha de pagamento, o que não procede para a composição financeira atual da empresa.

Portanto, as recomendações sugeridas pela CGDF no Informativo de Ação de Controle nº 02/2019 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF, processo SEI nº 00480-00005363/2019-86, foram:

R.3) Proceder análise jurídica para viabilizar a retirada da rubrica Incorporação PCCS da folha de pagamento dos empregados da Novacap, tendo em vista a ausência de amparo legal.

R.4) Instaurar procedimento apuratório para a responsabilização dos gestores que autorizaram o pagamento das antecipações sem amparo legal.

Em manifestação em relação ao Informativo de Ação de Controle nº 02/2019 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF, constante no processo SEI nº 00480-00005363/2019-86, foi enviado o Ofício SEI-GDF Nº 1114/2019 - CGDF/SUBCI ao Presidente da Novacap. A Unidade apresentou as respostas e justificativas por meio do Ofício SEI-GDF Nº 1445/2019 - NOVACAP /PRES (31152176):

(...)

Todavia, para atendimento à recomendação constante no **item R.3**, no que tange à elaboração de análise jurídica para viabilizar a retirada da rubrica Incorporação PCCS da folha de pagamento, pugnamos pela **dilação do prazo por mais 20 (vinte) dias úteis, para que o referido instrumento seja submetido à Diretoria Jurídica.**

Atinente à recomendação do **item R.4** - "instaurar procedimento apuratório para a responsabilização dos gestores que autorizaram o pagamento das antecipações sem amparo legal" - solicitamos que sejam prestados maiores esclarecimentos sobre a referida orientação, uma vez que não resta clara a abrangência do termo "gestores", já que os Acordos Coletivos de Trabalho foram assinados pelos Diretores da empresa e são integralmente cumpridos pela área de gestão de pessoas da Companhia.

Relativo ao item "Adicional de Tempo de Serviço – ATS pago com base na remuneração e não no salário", esclarecemos que o cálculo de pagamento tem sido realizado com base em cláusula do ACT, desde 2008, onde há determinação para incidência sobre a "remuneração do empregado".

Quanto ao atendimento da recomendação R.3 do item 2.2, foi concedida a prorrogação de prazo pela CGDF, por meio do Documento Sei Despacho CGDF/SUBCI /COPTC nº 31241144. Posteriormente, a Novacap apresentou o Parecer 503 (31607478) com a apresentação da análise jurídica da Assessoria Jurídica que concluiu:

CONCLUSÃO:

Em face da fundamentação acima apresentada, conclui-se no sentido que a cessação do pagamento da rubrica Incorporação PCCS **pode vir a configurar** ofensa ao princípio constitucional da Irredutibilidade de Salário, gerando um expressivo movimento de ingresso de reclamações trabalhistas pelos empregados da Companhia, com consequente reflexo ao Tesouro do Distrito Federal; ações do Ministério Público do Trabalho e atuação do próprio Tribunal de Contas do Distrito Federal.

É o entendimento, que submeto à consideração superior.

Ainda complementando o entendimento da Assessoria Jurídica da Novacap, foi apresentado o Ofício 1537 (31912588) do Diretor Presidente da Companhia que acrescentou:

(...)

Ante ao exposto, coadunamos com o posicionamento da Diretoria Jurídica, no entendimento de que a cessação do pagamento da rubrica incorporação PCCS **poderá acarretar um vultoso aumento de ações trabalhistas pelos empregados da NOVACAP**, visto a configurar ofensa ao princípio da irredutibilidade de salário, o que, de certa forma, trará também reflexo ao Tesouro Distrital. Com isso, apresentamos nossas considerações sobre o item apontado no Informativo, as quais submetemos a Vossa apreciação.

(Grifo nosso)

Tendo o entendimento de todas as informações e justificativas apresentadas pela Unidade, e entendendo a gravidade das possíveis ações trabalhistas a serem provisionadas pela Empresa caso ocorra tal corte no pagamento, acatamos a decisão da Assessoria Jurídica da Novacap. Mantemos o posicionamento de solicitar tratativas quanto ao não pagamento de futuras possíveis parcelas da rubrica incorporação PCCS. Assim, acatamos o posicionamento da NOVACAP em relação à recomendação R3 do item 2.2.

Em relação ao questionamento à equipe de auditoria para a elucidação da abrangência "gestores", sobre a recomendação R.4, reiteramos o entendimento das informações citadas no item 2.1, R.1 do ponto de auditoria anterior. Nesse sentido, informamos que deverá ser aberto procedimento administrativo para apuração dos fatos e identificação dos responsáveis

Assim, verificou-se que no Informativo de Ação de Controle nº 02/2019 - DIAFA /COPTC/SUBCI/CGDF item 2.2 na Recomendação R.4 ainda não foi atendida. Cabendo nesse caso, o monitoramento quanto ao cumprimento da recomendação R.4 do item 2.2 para trabalhos futuros desta Unidade Auditada. Assim, mantém-se as recomendações e ressalta-se que serão objeto de monitoramento de auditorias futuras.

Causa

Em 2009:

Pagamento de rubrica sem amparo legal.

Consequência

Recebimento indevido.

Recomendação:

Companhia Urbanizadora da Nova Capital:

R.2) Instaurar procedimento apuratório para a responsabilização dos gestores que autorizaram o pagamento das antecipações sem amparo legal.

2.3 - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO - ATS PAGO COM BASE NA REMUNERAÇÃO E NÃO NO SALÁRIO

Fato

O Acordo Coletivo de Trabalho – ACT 2008/2008 tratou na cláusula terceira sobre Adicional de Tempo de Serviço – ATS. Tal rubrica não compõe pagamento devido ao trabalhador por meio da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Desta forma, observa-se que esse valor pago ao trabalhador da Novacap advém de Acordo Coletivo firmado entre as partes, empregado e empregador

O entendimento quanto ao pagamento dessa parcela remuneratória foi concedido a princípio com base na cláusula abaixo do ACT 2008/2008:

CLÁUSULA TERCEIRA – DO ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

A NOVACAP, a partir desta data e da vigência deste Acordo, pagará aos empregados cujos Cargos estão inseridos no PCCS, a título de adicional por tempo de serviço, 1% (um por cento) sobre a **REMUNERAÇÃO** do empregado, incidente e devido na data do aniversário de admissão no Quadro de Pessoal Permanente. (Grifo nosso)

Essa cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho se perpetuou nos ACT 2009/2011 (cláusula terceira), ACT 2011/2012 (cláusula terceira), ACT 2012/2013 (cláusula terceira), ACT

2013/2015 (cláusula oitava – adicionado parágrafo quarto sobre incorporações), ACT 2015/2016 (cláusula oitava), ACT 2017/2017 (cláusula oitava), ACT 2018/2019 (cláusula oitava) e ACT 2019/2019 (cláusula oitava). Em todos os ACTs estudados o percentual de 1% (um por cento) incide sobre o valor da remuneração.

O significado do ATS incidir sobre a Remuneração indica que todas as parcelas consideradas como remuneratórias, ou seja, as que não possuem caráter indenizatório serão contabilizadas para o cálculo do seu percentual. Dessa forma, destacamos que o ATS incide nas seguintes parcelas a seguir, conforme informado pela NOVACAP (Documento SEI nº (27444264), processo SEI nº 480.00003818/2019-29), tabela 1.

Tabela 1 – Rubricas com incidência no ATS.

Rubricas com Incidência de ATS – CONSIDERADAS REMUNERATÓRIAS	Incidência do ATS
10002 SALÁRIO	SIM
10012 EMPREGO EM COMISSÃO	SIM
10018 FUNÇÃO GRATIFICADA	SIM
10066 DECISÃO JUDICIAL	SIM
10109 OPERADOR DE MUNCK	SIM
10178 INCORPORAÇÃO FG/EC	SIM
10359 VANTAGEM PESSOAL ACT	SIM
10362 PROMOÇÃO POR MÉRITO	SIM
10390 GRATIFICAÇÃO TITUL DEC JUD	SIM
10457 INCORPORAÇÃO PCCS	SIM
10616 FUNÇÃO INCORPORADA	SIM
10761 VANT. PESSOAL DEC. 3.259 NOV	SIM
10811 HORA EXTRA INCORPORADA	SIM
10930 AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO DEC JUD	SIM/NÃO
10940 EMPREGO EM COM DIF	SIM
10951 VANT. PESSOAL - DJ	SIM

Para efeito de comparação, a equipe de auditoria realizou uma pesquisa nas empresas dependentes, que têm ATS, quais sejam, CODEPLAN, EMATER e METRO. Por meio dos respectivos documentos Despacho SEI 928186948), processo SEI nº 480.00004654/2019-57; Despacho SEI nº 28163005, processo SEI nº 480.00004653/2019-11; Memorando SEI (28380018), processo SEI 00480.00004651/2019-13 as empresas apresentaram as rubricas que fazem parte da base de cálculo do ATS, conforme tabela abaixo.

Tabela 2 – Rubricas com incidência no ATS das empresas dependentes.

CODEPLAN	EMATER	METRÔ /DF
10002 - Salário	10002 - Salário	10002 - Salário
10064 – Dec. Jud. – Inc. Sal.	10256 – URP Fevereiro/89-26,05	-----
10066 – Dec. Jud. – Inc. Sal.	10261 – Equaliz. Ext. Adm. Acordo Jud. ACT.	-----
10457 – Antecipação do PCCS	10390 – Gratificação de Titulação (Decisão Jud.)	-----
10178 – Incorporação EC/FG	-----	-----
10092 – Vantagem Reabilitação (alguns servidores recebem por força de Decisão Judicial)	-----	-----
10390 – Gratificação de Titulação (alguns servidores recebem por força de Decisão Judicial)	-----	-----
10553 – VC ACT Ultima Referência (Decisão Judicial)		

Das 03 empresas pesquisadas, verifica-se que o maior número de rubricas que incide no cálculo do ATS é na CODEPLAN, representado por 8 rubricas. Em contrapartida, o METRÔ apresenta apenas uma, o salário. No entanto, este benefício foi extinto nessa empresa e não está mais sendo pago aos empregados.

O vencimento básico também é a única rubrica que incide no cálculo do ATS dos servidores públicos do Distrito Federal, conforme a Lei Complementar nº 840/2011.

SUBSEÇÃO II

DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 88. O adicional por tempo de serviço é devido à razão de um por cento sobre o **VENCIMENTO BÁSICO** do cargo de provimento efetivo por ano de efetivo serviço.

Parágrafo único. O adicional de tempo de serviço é devido a partir do mês em que o servidor completar o anuênio. (Grifo nosso)

Observa-se que tal parcela que compõe a remuneração dos servidores do GDF, caracteriza um crescimento vegetativo da folha de pagamento do Distrito Federal, pois caso não ocorra nenhum aumento para os servidores, mesmo assim existirá um aumento de 1% em cima

da folha total, com base em especificamente uma única rubrica que será o vencimento básico. Tal característica é necessária para um melhor controle dos gastos públicos, além de possibilitar executar um cálculo para o futuro dos pagamentos da folha do GDF.

No caso da NOVACAP, tal cálculo não será possível, pois existem parcelas da remuneração do empregado que variam, como por exemplo promoção por mérito e decisão judicial. Essa característica de cálculo transforma o controle de tais parcelas também mais complexo.

Tabela 3 - Valores pagos ao longo do ano de 2018 de ATS sobre os valores da remuneração.

MÊS /ANO	VALOR TOTAL PAGO NO MÊS
jan/18	R\$ 2.954.588,69
fev/18	R\$ 2.974.835,18
mar/18	R\$ 2.988.490,40
abr/18	R\$ 3.000.117,56
mai/18	R\$ 3.006.297,12
jun/18	R\$ 3.023.464,19
jul/18	R\$ 3.022.625,71
ago/18	R\$ 3.035.264,62
set/18	R\$ 3.041.097,23
out/18	R\$ 3.050.083,02
nov/18	R\$ 3.059.532,70
dez/18	R\$ 3.082.803,97
TOTAL	R\$ 36.239.200,39

Caso o cálculo do ATS fosse em relação ao salário, o valor pago em 2018 teria sido R\$ 13.660.933,26, uma economia em torno de R\$ 22.578.267,10 reais/ano.

Com base na análise realizada acima, verificamos que os cálculos realizados com base na remuneração, que se encontram amparados pelo Acordo Coletivo de Trabalho da Novacap oneram a folha de pagamento de tal forma que os valores pagos com ATS chegam a ser maiores do que os valores pagos com a própria rubrica de salários da empresa, para alguns trabalhadores. Após levantamento realizado pela equipe de auditoria no Sistema Integrado de

Gestão de Recursos Humanos – SIGRH, dos 1853 empregados da folha de pagamento do mês de junho de 2019, cerca de 10% o valor pago de ATS é maior que o salário, conforme contracheque abaixo:

Exemplo – Empregado 1

Mes/Ano.:]062019< Nome.: XXXXXXX

versao...:]01< Cargo.: XXXX

Matricula:]XXXXXXXX

10002 SALARIO	1.422,46	40910 INSS CONTRIBUICAO 1100	642,33
10273 INDENIZ. DE TRANS 1999	1.959,02	40950 IMPOSTO DE RENDA 2750	1.985,29
10359 VANT.PESSOAL-ACT	768,59		
10362 PROMOCAO P/MERITO	221,04		
10390 GRATIF.TITULACAO- 1700	241,81		
10457 INCORPORACAO PCCS	1.441,14		
10502 ADICIONAL TEMPO D 21	2.117,10		
10616 FUNCAO INCORPORAD	4.863,42		
10682 RESSARC.ASSIST.ME	946,00		
10891 13 SALARIO ADIANT	6.099,27		
Total de Proventos	21.202,85		
FGTS 13/Normal 487,94	1.132,60	Liquido	16.224,75
Margem Consignavel	1.317,30		

Exemplo – Empregado 2

Mes/Ano.:]062019< Nome.: xxxxxxxxxxx

versao...:]01< Cargo.: XXXX

Matricula:]XXXXXXXX

10002 SALARIO	12.937,36	40910 INSS CONTRIBUICAO 1100	642,33
10359 VANT.PESSOAL-ACT	2.168,10	40950 IMPOSTO DE RENDA 2750	7.777,65
10362 PROMOCAO P/MERITO	10.350,00		
10390 GRATIF.TITULACAO- 3000	3.881,20		
10457 INCORPORACAO PCCS	2.164,71		
10502 ADICIONAL TEMPO D 43	16.046,75		
10616 FUNCAO INCORPORAD	5.585,03		
10682 RESSARC.ASSIST.ME	450,00		
10761 VANT.PESSOAL DEC.	231,63		
10891 13 SALARIO ADIANT	17.731,11		
Total de Proventos	71.545,89		

FGTS 13/Normal	1.418,48	2.836,97	Liquido	41.847,16
Margem Consignavel		8.112,67		

Por todo o exposto, verifica-se a necessidade de alteração do cálculo do ATS na NOVACAP que é realizado com base em 16 rubricas que compõem a remuneração, para a incidência apenas sobre o salário.

Quanto essa questão, a recomendação sugerida pela CGDF no Informativo de Ação de Controle nº 02/2019 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF, processo SEI nº 00480-00005363/2019-86, foi

R.5) Alterar a cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho - ACT que trata da incidência do ATS sobre a remuneração para a incidência sobre o salário.

Em manifestação ao Informativo de Ação de Controle nº 02/2019 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF, constante no processo SEI nº 00480-00005363/2019-86, a Unidade apresentou as respostas e justificativas, por meio do Ofício SEI-GDF Nº 1445/2019 - NOVACAP/PRES:

(...)

Relativo ao item “**Adicional de Tempo de Serviço – ATS pago com base na remuneração e não no salário**”, esclarecemos que o cálculo de pagamento tem sido realizado com base em cláusula do ACT, desde 2008, onde há determinação para incidência sobre a “remuneração do empregado”.

Diante disso, a recomendação constante no **item R.5** para alterar a cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho que trata da incidência do ATS sobre a remuneração, para incidência sobre o salário, se aplicada integralmente, poderá gerar perda de mais de 20% (vinte por cento) da remuneração para muitos empregados.

Face ao supradito, e no intuito de corrigir a forma de cálculo do ATS sem causar um prejuízo maior para a grande massa de empregados que ganham até R\$ 6.000,00 (seis mil reais), destacando que a empresa possui 1.303 (um mil trezentos e três) empregados que ganham até R\$ 2.150,00 (dois mil cento e cinquenta reais) como salário básico, foi proposta e aceita pelo Sindicato da categoria, a retirada de 16 (dezesseis) das 19 (dezenove) rubricas da base de cálculo, ficando apenas a rubrica de salário (10.002), Vantagem Pessoal – ACT (10.359) e a Promoção por Mérito (10.362), que reduzirá, aproximadamente, 36% (trinta e seis por cento) da despesa mensal com anuênio.

Tendo em vista as alegações apresentadas pela Unidade, acatamos as justificativas apresentadas. Consideramos as medidas adotadas pela Unidade como pertinentes ao caso concreto. Nesse sentido, foram retiradas 16 (dezesseis) rubricas das 19 (dezenove) da base de

cálculo do ATS, que passou a incidir sobre as seguintes: Salário (10.002), Vantagem Pessoal – ACT (10.359) e a Promoção por Mérito (10.362). Após consulta no SIGRH, verificou-se que a nova fórmula de cálculo do ATS passou a vigorar no mês de dezembro/2019, que representou um valor de R\$ 1.738.276,46, uma economia de R\$ 1.526.577,70 em relação ao mês de novembro/2019 (R\$ 3.264.854,16), conforme demonstrado abaixo.

Todavia, consideramos pertinente manter a recomendação para futuros contratos e Acordo Coletivos de Trabalho.

Causa

Em 2008:

Forma de cálculo do ATS contemplada no Acordo Coletivo de Trabalho – ACT.

Consequência

Oneração da folha de pagamento da Novacap, com distorção entre o valor pago de ATS e o próprio salário.

Recomendação:

Companhia Urbanizadora da Nova Capital:

R.3) Observar em Acordos Coletivos Trabalhistas futuros a cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho - ACT que trata da incidência do ATS sobre a remuneração para a incidência sobre o salário.

2.4 - PAGAMENTO ANTECIPADO DE PARCELA DO PMR, COM O CONTROLE A POSTERIORI DOS RESSARCIMENTO DOS VALORES PAGOS INDEVIDAMENTE

Fato

A NOVACAP desde 2009 instituiu por meio de Acordo Coletivo de Trabalho o Programa de Metas e Resultados – PMR em que distribui valores aos seus empregados diretamente engajados no processo produtivo da empresa. Para tanto, a Unidade possui o Regulamento Geral do PMR – Instrução nº 318, de 09 de novembro de 2018 (referente ao ano de 2018) e o Regulamento Geral do PMR – Instrução nº 378, de 23 de novembro de 2018 e Instrução nº 210, de 01º de fevereiro de 2019 (ambos referentes ao ano de 2019), com o objetivo

de definir condições e critérios a serem adotados pelos empregados para atingirem as metas coletivas e individuais e serem contemplados pelo programa.

Os dados analisados pela equipe de auditoria foram extraídos do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos - SIGRH, dos Acordos Coletivos de 2008 a 2019 e do Processo SEI nº 00112-00005006/2018-71 (que trata dos regulamentos e resultados de 2018). Tal processo possui o Regulamento Geral de 2018, as metas Empresarias Globais e as Metas de Melhorias da Gestão Empresarial, além de documentos com os resultados atingidos pela empresa com o PMR de 2018.

O Acordo Coletivo de Trabalho – ACT de 2007/2008 tratou em sua cláusula quadragésima quarta sobre o estabelecimento de indicadores do Programa de Metas e Resultados. No ACT de 2009/2011 a cláusula quadragésima sétima cria o novo PMR com valor anual de **R\$ 7.000.000,00** (sete milhões de reais). Com o ACT de 2011/2012 o valor aumentou para **R\$ 7.868.717,80** (sete milhões, oitocentos e sessenta e oito mil, setecentos e dezessete reais e oitenta centavos). Em 2012 (ACT 2012/2013) mais uma vez o valor subiu para **R\$ 8.340.054,00** (oito milhões trezentos e quarenta mil, cinquenta e quatro reais).

A partir do ACT 2013/2015 começou a ser denominado de Participação nos Lucros e/ou Resultados e a cláusula décima primeira tratou o então Programa de Metas e Resultados com o valor de **R\$ 9.055.930,88** (nove milhões, cinquenta e cinco mil, novecentos e trinta reais e oitenta e oito centavos). No ACT 2015/2016 o valor da Participação se manteve, porém, a cláusula foi a dissídio coletivo, por meio do Processo nº 0000296-96.2015.5.10.0000 que tramitou no TRT da 10ª região. O Acórdão do Tribunal tratou o tema da seguinte forma:

ACORDAM os Desembargadores da Primeira Seção Especializada do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, por unanimidade, **DECIDIR** conforme certidão de julgamento, em aprovar o relatório, admitir parcialmente o dissídio coletivo ajuizado pelo Sindicato dos Servidores e Empregados da Administração Direta, Fundacional, das Autarquias, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista do Distrito Federal - SINDSER-DF contra a Companhia Urbanizadora da Nova Capital do Brasil - NOVACAP **para, no mérito, julgar improcedente a cláusula quarta, de reajuste salarial, ante os limites da LRF.** (grifo nosso)

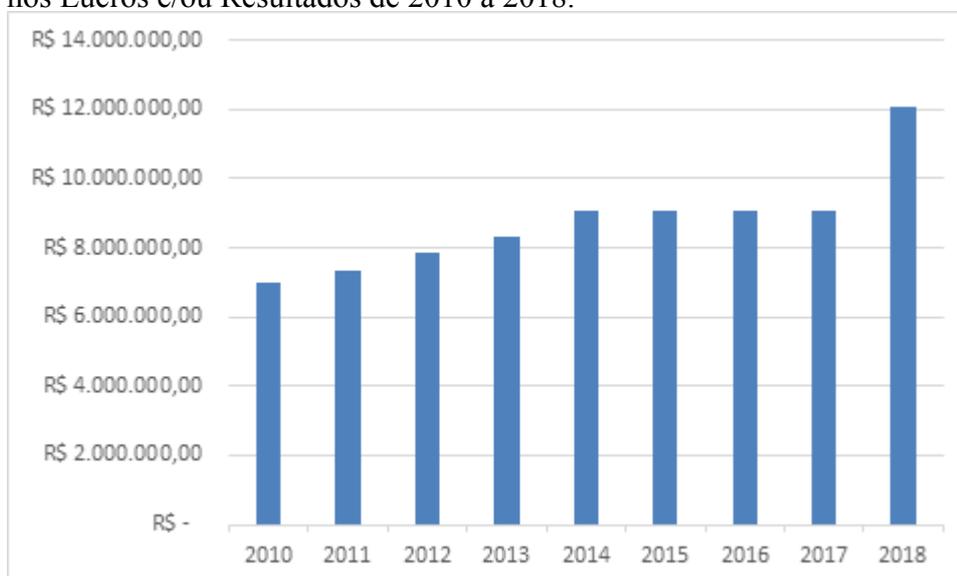
Dessa forma, até que fosse reestabelecido o limite da LRF não foi possível ocorrer aumentos de despesa de pessoal, no GDF, incluindo assim a NOVACAP neste limite da lei. Como a cláusula décima primeira, no seu parágrafo segundo, tratou que caberia o trânsito em julgado desse mesmo processo de dissídio do TRT da 10ª região, fica claro, que o PMR estava incluído nessa medida de não aumento, conforme segue o texto:

ACT 2015/2016**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA**

Parágrafo Segundo – As partes convencionam que o Programa de Metas e Resultados será determinado por meio do trânsito em julgado do dissídio coletivo nº 0000296-96.2015.5.10.0000 que tramita no Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região e distribuído em 17 de novembro de 2015.

A progressão de valores distribuídos do Programa de Metas e Resultados /Participação nos Lucros e/ou Resultados de 2010 até 2018 é mostrada a seguir.

Gráfico 1 – Progressão de valores distribuídos do Programa de Metas e Resultados/Participação nos Lucros e/ou Resultados de 2010 a 2018.



O documento Retrospectiva do Programa de Metas e Resultados/Participação nos Lucros e/ou Resultados (2010-2017) propôs sugestões de alteração para o ACT 2018/2019. Assim no ano de 2018, o ACT tratou exaustivamente sobre a participação nos lucros e/ou resultados na cláusula décima primeira, com dez parágrafos sobre o programa, onde também aumentou o valor para **R\$ 12.056.000,00** (doze milhões e cinquenta e seis mil reais).

No ACT 2018/2019, na cláusula Décima Primeira, o parágrafo terceiro aponta o processo de distribuição dos resultados dividindo em duas parcelas, conforme segue:

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DO PROGRAMA DE METAS E RESULTADOS

Parágrafo Terceiro – O Regulamento do PMR está concluído e aprovado em Diretoria Colegiada. O prazo de execução do Programa será de 08 (oito) meses, iniciado em

março e irá se encerrar em outubro de 2018. **A distribuição se dará em duas parcelas, sendo a primeira em abril/2018 e a segunda, e última, em novembro/2018.** (Grifo nosso)

Os Regulamentos Geral de 2018 e de 2019 tratam sobre o parcelamento do pagamento. Nos seus itens 2.11.1 e 2.11.2 são contemplados os pagamentos de duas parcelas, ambos possuem o mesmo texto abaixo:

2.11.1 – Pagamento da Primeira Parcela – será feito em Folha Suplementar, em abril, a título de antecipação e equivalerá a 50% do valor global do Programa. O cálculo da parcela individual será feito tendo como base a totalidade dos empregados da NOVACAP, **independente de os mesmos fazerem jus ou não.** Entretanto, a distribuição dos valores da COTA-PARTE se dará apenas aos empregados que a ela fazem jus. Os valores não distribuídos deverão ser somados ao saldo final, quando do pagamento da segunda parcela. (Grifo nosso)

2.11.2 – Pagamento da Segunda Parcela – será feito em Folha Suplementar, no mês de novembro, na proporção dos resultados aferidos. O valor a ser distribuído corresponde a 50% dos valores previstos para o Programa, deduzidos os valores já recebidos a título de adiantamento, **e acrescido do saldo remanescente.** (Grifo nosso)

Conforme pode ser observado no texto do regulamento, os empregados que não fazem jus recebem a antecipação dos valores referentes a primeira parcela do PMR, o que equivale a 50% do valor global do Programa de Metas e Resultados. Esse processo de antecipação dos valores pagos do PMR faz com que apenas ao final do programa, em novembro, dezembro e janeiro do outro ano, as parcelas pagas adiantadas aos empregados que não fazem jus ao pagamento tenham que ser devolvidas de forma parcelada, no caso em até três parcelas.

Os empregados que não fazem jus ao pagamento estão elencados no item 2.10.2 do Regulamento Geral de 2018, Instrução nº 318, de 09 de novembro de 2017, que segue:

2.10.2 Não farão Jus ao recebimento da Cota-Parte – Os empregados da NOVACAP que **NÃO** estejam “**diretamente engajados no processo produtivo da empresa**”, e/ou que estejam em qualquer das seguintes situações:

2.10.2.1 – Os empregados que estejam cedidos e/ou com lotação em qualquer outro órgão, que não seja a própria NOVACAP.

2.10.2.2 – Os empregados demitidos por justa causa no período do PMR 2018.

2.10.2.3 – Os estagiários.

2.10.2.4 – Os empregados de empresas terceirizadas.

Nos casos de devolução para os empregados que não fazem jus é necessário assinar termo de aceite de devolução das parcelas em suas folhas de pagamento. No caso de desligamento antes da conclusão do programa deve ser feito o acerto de contas conforme o item abaixo:

2.13.7 – Os empregados que forem desligados pela Empresa, após o pagamento da parcela de antecipação, ou solicitarem o seu desligamento antes da conclusão do programa de metas e resultados, **devolverá o recebido a título de antecipação, a que não fizerem jus, na fração de 1/8 por mês não trabalhado, cujo acerto se dará no momento da rescisão do contrato trabalhado.** (Grifo nosso)

Já nos casos de empregados cedidos, a devolução do recurso antecipado ocorre por meio de guia de recolhimento, que deverá ser anexado à autorização de cessão, conforme itens 2.13.8 do Regulamento Geral de 2019 (Instrução nº 210, de 01º de fevereiro de 2019). Conforme consta abaixo:

2.13.8 – Para empregados cedidos após o recebimento da antecipação, aplicar-se-á as regras deste Regulamento, **cabendo ao empregado a devolução do recurso via guia de recolhimento, que deverá ser anexado à autorização de cessão do empregado** quando do encaminhamento à Gerencia de Recursos Humanos. (Grifo nosso)

Observa-se com tais regras que o procedimento de antecipação do pagamento de parcela do PMR, adotado pelo Regulamento Geral do Programa é de difícil controle e podendo também ser de difícil devolução pelos empregados, pois cabe aos mesmos concordar com a assinatura de termos de aceite ou efetuar a devolução por meio de guia de recolhimento.

A partir de 2019 o Regulamento Geral, Instrução Normativa nº 210, de 1º de fevereiro de 2019 incluiu também o item 2.10.4 que segue:

2.10.4 – Não receberão antecipação dos valores do PMR 2019 empregados que tenham tido mais **de 5 (cinco) Faltas Injustificadas no período do PMR 2018.** (Grifo nosso)

Além do controle de cedidos, de desligamentos também deverá ser realizado o controle de faltas do ano anterior, a partir de 2019. Todos esses controles poderiam ser feitos apenas uma vez ao final do programa, com a certeza das metas cumpridas e sem a necessidade de realizar devoluções parceladas, ou mesmo de devoluções em acertos de contas contratuais. Dessa forma, os valores a serem pagos ao tempo do fim do programa seriam os devidos e de direito líquido.

Ao questionar sobre as faltas injustificadas dos empregados da Novacap, recebemos a resposta de Auditoria por meio do Documento SEI nº 28059244 indicando o total de faltas injustificadas dos empregados no ano de 2018 até junho/2019. Foi apresentada planilha com as devidas faltas apontadas mês a mês, desta forma, podendo ser identificados os valores que não poderiam ser adiantados a título de PMR para tais empregados faltosos. Foram indicados 103 empregados faltosos ao longo deste período.

Observamos que em 2018 foram pagas as antecipações aos empregados elencados na lista de faltosos sem justificativa, desta forma, fica caracterizado que o pagamento antecipado das parcelas de PMR são de difícil controle, tendo em vista que tais valores foram pagos, e depois tiveram que ser devolvidos. Entretanto, a empresa já sabia das faltas apresentadas antes do período de encerramento do programa que foi em novembro de 2018.

A exemplo, por amostragem, podemos analisar, tabela 01, 22 empregados que tiveram mais de 05 faltas injustificadas em 2018, que caracterizaria o não pagamento da parcela antecipada de PMR, conforme item 2.10.4 do Regulamento Geral de 2019.

Tabela 01- Empregados com número de faltas injustificadas de janeiro a dezembro de 2018.

MATRICULA	jan /18	fev /18	mar /18	abr /18	mai /18	jun /18	jul /18	ago /18	set /18	out /18	nov /18	dez /18
*****			4	6		2	2	3	7			2
*****	5			3	3		5	7	1	2	2	2
*****					2	3						
*****	15	10										
*****				2	7	3	5	6	7			12
*****		2	4	8			4	13	6	1	17	
*****	6	7	3	12	9	10		3	2	4	3	
*****											1	
*****		3				10			5	4	4	5
*****										3		
*****				16	20	5						
*****	2				3		2	1	1			

*****		3					4	1				
*****					5	9						
*****	3			7		1		2	5	10	12	
*****	3					2		3	1			
*****								9	4			2
*****							8					
*****					1		11					
*****	6	8	4	11	12	4	9	17	16	11	11	2
*****	1		15	12								
*****		3	1		2	3						

Conseguimos verificar também que os valores pagos a título de adiantamento em abril de 2018 não deveriam ocorrer pelo menos para 14 empregados, pois já se sabia que tais pessoas possuíam mais de 1 falta até abril de 2018, desta forma não fazendo jus ao valor total da cota-parte, tendo assim que efetuar a devolução conforme a tabela de devolução do Regulamento Geral de 2018, pelo não atingimento da meta RFI, conforme os parâmetros abaixo:

Tabela 02 – Referente ao número de faltas e reduções de PMR – Regulamento Geral de 2018.

FALTAS	REDUÇÃO
01 a 05	10%
06 a 10	25%
Acima de 10	50%

- a. a redução acima incide sobre o VALOR TOTAL a ser recebido pelo empregado; e
- b. o VALOR MÁXIMO DE DESCONTO TOTAL do PMR 2018 é de 50%.

Fonte: Instrução nº 318, de 09 de novembro de 2017 – Regulamento Geral 2018

Entretanto, tais empregados receberam tais valores em 2018, pois a primeira parcela é paga em sua totalidade, ou seja, 50% do valor da cota-parte independente de fazer jus ou não, e também independentemente do número de faltas já computados pela empresa, conforme o texto do item 2.11.1 do Regulamento Geral do PMR.

O pagamento antecipado da parcela do PMR desmotiva o empregado no alcance de metas, tendo em vista que antes mesmo de atingi-las os empregados já recebem 50% do valor da cota-parte do PMR. Tal fato, além de gerar o desestímulo ao cumprimento das metas individuais, também dificulta o controle dos ressarcimentos dos valores pagos indevidamente.

Por todo o exposto, verifica-se que a Novacap deve primeiro realizar o levantamento dos empregados que alcançaram suas metas individuais e gerais da empresa e em seguida realizar a premiação somente para esse grupo, uma vez que atuaram nas conquistas das suas metas e melhorias da empresa.

A recomendação sugerida pela CGDF no Informativo de Ação de Controle nº 02 /2019 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF, processo SEI nº 00480-00005363/2019-86, foi:

R.6) Realizar o pagamento do PMR, apenas após a aferição dos resultados gerais e individuais, aos empregados que a ele fizeram jus, no mês do encerramento do programa.

A NOVACAP se manifestou por meio do Ofício nº 1445/2019 -NOVACAP-PRES (31152176), processo SEI nº 00480-00005363/2019-86, nos seguintes termos:

Nota-se que a recomendação constante no **item R.6**, de realizar o pagamento do PMR apenas após a aferição dos resultados gerais e individuais aos empregados que a ele fizeram jus no mês de encerramento do programa, resta prejudicado, uma vez que o fato já ocorreu neste exercício, especificamente em abril/2019, faltando apenas o pagamento da segunda parcela no mês de novembro/2019, na proporção dos resultados aferidos, deduzidos os valores recebidos a título de antecipação, bem como descontados os valores daqueles que fazem jus. Além disso, o referido programa está extinto, não constando na proposta de Acordo elaborada para o período seguinte, o qual se encontra em fase de assinatura.

Ante ao exposto pela Novacap, por meio do Ofício nº 1445/2019 – NOVACAP-PRES, tendo em vista o encerramento do Programa em 2019, e verificando a impossibilidade de reversão de problemas passados, fica o registro para a não criação de pagamentos antecipados de cumprimento de metas.

Causa

Em 2009:

Pagamento antecipado das parcelas do PMR – Programa de Metas e Resultados com dificuldade no ressarcimento dos valores pagos indevidamente, tendo em vista que o controle do resultado do programa é feito a posteriori, ou seja, no encerramento do PMR.

Consequência

Pagamento antecipado para empregados que não fazem jus a cota-parte do PMR.

Recomendação:

Companhia Urbanizadora da Nova Capital:

Tendo em vista a extinção do PMR, não se faz necessária nova recomendação.

2.5 - INEFICIÊNCIA NA DEFINIÇÃO DE METAS INDIVIDUAIS DA EMPRESA PARA REALIZAR A DISTRIBUIÇÃO DOS VALORES PAGOS A TÍTULO DE PARTICIPAÇÃO DOS RESULTADOS DO PROGRAMA DE METAS E RESULTADOS.

Fato

O art. 1º da Lei nº 10.101/2000 informa que a participação nos lucros ou resultados pelos trabalhadores tem o objetivo de integração entre o capital e o trabalho, com o intuito de incentivar a produtividade. Segundo a cláusula décima primeira do ACT da empresa, o Programa de Metas e Resultados – PMR esta pautado nesta lei e por isso deve seguir as determinações da mesma. Assim, cabe ao PMR ser instrumento de gestão de pessoas utilizado para incentivar o alcance dos resultados finalísticos da Novacap.

O Relatório do TCDF nº 07/2016 de Auditoria da TERRACAP, também empresa pública do Governo do Distrito Federal, norteia alguns tópicos relevantes a respeito dos pontos a serem destacados em um Programa de Participação de Lucros ou Resultados das empresas públicas:

304. A participação nos resultados não se vincula ao resultado econômico da empresa, mas ao atingimento de objetivos específicos, devidamente quantificados e com prazo de cumprimento que, por sua vez, devem se vincular e se relacionar, direta ou indiretamente, aos objetivos finalísticos da organização, **materializados em seus estatutos, planos estratégicos, táticos ou operacionais, de forma a envolver todo o corpo funcional.**

305. Em ambos os casos o que se almeja com o citado instrumento de participação é o **comprometimento dos empregados em relação aos objetivos da organização, mediante concessão de recompensa em pecúnia pelos objetivos alcançados.**

(...)

Assim, o PPR deve possuir as seguintes características:

- **Metas ligadas à estratégica da empresa, cujos resultados possam ser controlados e alcançados por meio de ações, mas sem perder o caráter desafiador;**
- **Possuir indicadores de fácil compreensão, não susceptíveis à manipulação e mensuráveis.** (Grifo nosso)

Seguindo o entendimento lecionado pela Corte de Contas, a Novacap, tratando-se também de empresa pública, deve guiar-se também por tais enfoques das metas estipuladas e garantir que os seus indicadores sejam ligados a estratégia da empresa, além de serem de fácil compreensão e não suscetíveis de manipulação. Para tanto, analisamos as metas colocadas no PMR de 2018 e seus resultados que se encontram dentro do Processo SEI nº 00112-00005006/2018-71.

O Regulamento de 2018 (Instrução nº 378, de 23 de novembro de 2018) estipulou quatro metas, todas que foram acompanhadas ao longo de 8 meses, no período de 01 de março de 2018 a 31 de outubro de 2018:

- I - Metas Empresariais Globais,
- II - Metas de Melhorias da Gestão Empresarial,
- III - Metas Setoriais de Gestão Administrativa e
- IV - Metas Individuais.

Cada uma das metas apresentou os indicadores de acompanhamento, com o intuito de aferição sobre o cumprimento das metas da Unidade. Como resultado do Programa, temos o quadro de metas de 2018, do documento SEI nº 14827875 que apresenta os resultados alcançados:

4 – RESULTADOS ALCANÇADOS

Todas as metas qualitativas acima foram alcançadas. Da mesma forma, as metas quantitativas, conforme quadro a seguir:

AÇÃO	META 2018	RESULT. 2018
Maximizar o número de Poda de Árvores (un) (Meta de 5% de aumento sobre a Meta do PMR do ano anterior)	39.157	45.863

Maximizar o número de Operações Tapa Buracos e Quebra Molas (Meta de 5% de aumento sobre a Meta do PMR do ano anterior)	6.282,784	6.635,940
Intensificar limpeza preventiva do sistema público de drenagem pluvial (m) (Meta de 5% de aumento sobre a Meta do PMR do ano anterior)	25.982	26.532
Maximizar o quantitativo de resoluções das demandas encaminhadas à Ouvidoria da Novacap (Meta de 5% de aumento sobre a Meta do PMR do ano anterior)	3.487	4.237

A Meta Capacitação Individual (CAPI) foi vinculada aos objetivos estratégicos:

- Aumentar a Satisfação do Emprego
- Gerir Estrategicamente Pessoas
- Gestão Informatizada
- Eficiência Empresarial
- Fortalecimento da Imagem
- Preservação do Meio Ambiente
- Bem estar da Sociedade

No caso da Meta CAPI, 177 empregados não entregaram o certificado no prazo e 5 entregaram com carga horária inferior ao exigido no Regulamento Geral. Desta forma, 182 empregados não receberão o valor referente ao cumprimento da meta supra, o que corresponde a 8,87% dos empregados, tendo por base o mês de outubro. (Grifo nosso)

Em 2016 o TCDF emitiu a Decisão nº 6.415/2016 em seu item 17, que destacou a necessidade da NOVACAP apresentar esclarecimentos sobre o motivo pelo qual o Programa de Metas e Resultados constante no Acordo Coletivo de trabalho de 2013/2015 não estava vinculado ao desempenho da Companhia, cabendo a empresa apresentar as mudanças quanto à aplicação de meritocracia dos critérios de avaliação dos empregados, conforme abaixo.

DECISÃO Nº 6415/2016 - TCDF

17) a NOVACAP preste esclarecimentos sobre o motivo pelo qual o Programa de Metas e Resultados constante no Acordo Coletivo de Trabalho 2013-2015 não está vinculado ao desempenho da Companhia, bem como informar os **critérios adotados para a distribuição de dividendos** aos empregados da empresa; (grifo nosso)

O TCDF realizou auditoria em 2015 e teceu comentários sobre o PMR da Novacap no Relatório nº 02/2015 TCDF, conforme segue:

197. Como se vê, esses critérios levam em conta o desempenho da empresa, contribuindo para o engajamento dos empregados no intuito de que a instituição alcance seus objetivos e suas metas e, assim, distribua a seus colaboradores um percentual dos ganhos obtidos, de acordo com a contribuição de cada um.

198. Não bastasse o estabelecimento de um valor fixo para a participação dos empregados nas metas e nos resultados, também se observou que mais de 94% (1.866 de um total de 1.983 empregados que fizeram jus à parcela) receberam o valor máximo pago no mês de outubro/2014 (fl. 102), o que pode indicar que também não estão sendo adotados critérios baseados no mérito dos funcionários para a definição do rateio do valor global da participação nos resultados.

199. A participação nas metas e nos resultados pode se mostrar benéfica para a empresa, mas a **concessão indiscriminada nos mesmos valores e independente dos resultados organizacionais não contribui para o engajamento dos funcionários e para o alcance dos objetivos organizacionais, distorcendo a finalidade da parcela.**

200. Pelo exposto, cabe a esta Corte de Contas solicitar à Novacap **esclarecimentos sobre a razão pela qual o Programa de Metas e Resultados constante no Acordo Coletivo de Trabalho 2013-2015 não está vinculado ao desempenho da Companhia, bem como os critérios adotados para a distribuição dos valores aos empregados da empresa.** Ademais, deve-se recomendar a todas as empresas públicas e sociedades de economia mista do DF que, ao firmarem acordos coletivos de trabalho, no caso de constar cláusula de distribuição de lucros e resultados, **vincule-a ao desempenho da entidade e/ou das unidades às quais os empregados estão vinculados e distribuindo a cada empregado valores de acordo com o desempenho individual, de modo a valorizar a meritocracia.** (Grifo nosso)

Assim, tendo em vista a Decisão nº 6415/2016 do TCDF, analisamos as metas individuais do PMR de 2018 como foco na preocupação de distribuição dos valores pagos a título de PMR com base na **meritocracia**. O Tribunal tratou também da distribuição indiscriminada dos valores pagos, independente dos valores organizacionais e do alcance de metas da empresa. Isso pode ser verificado quando apontou o recebimento dos valores fixos para 94% dos empregados.

Verificamos que até a presente data os valores da rubrica de 10081- Participação de Resultados (PMR) continuam sendo pagos para quase a totalidade dos empregados. Conforme pode ser demonstrado no Relatório Final do PMR de 2018 (documento SEI nº 14827875), processo SEI nº 00112-00005006/2018-71 apenas 182 empregados não receberam o valor referente ao cumprimento da Meta CAPI – Meta de Capacitação Individual, o que correspondia a 8,87% dos empregados da empresa à época.

No regulamento de 2018, as Metas Individuais foram compostas por duas metas RFI – Redução no número de faltas Injustificadas no trabalho (Absteísmo zero), e CAPI – Capacitação Individual.

A meta RFI teve os parâmetros abaixo para o pagamento do PMR, conforme segue nos anos de 2018:

Tabela 01 – Referente ao número de faltas e reduções de PMR – Regulamento Geral de 2018.

FALTAS	REDUÇÃO
01 a 05	10%
06 a 10	25%
Acima de 10	50%

- a. a redução acima incide sobre o VALOR TOTAL a ser recebido pelo empregado; e
- b. o VALOR MÁXIMO DE DESCONTO TOTAL do PMR 2018 é de 50%.

Fonte: Instrução nº 318, de 09 de novembro de 2017 – Regulamento Geral 2018

A partir de 2019 as faltas injustificadas passaram a ser contabilizadas como fatores para o não pagamento total da cota-parte do PMR. Mesmo assim, continuaram fazendo parte do programa para a redução dos valores pagos como participação, conforme tabela 02 abaixo:

Tabela 02 – Número de faltas e reduções de PMR – Regulamento Geral de 2019.

FALTAS	REDUÇÃO
01	10%
02	20%
03	30%
04	40%
05	50%
06	60%
07	70%
08	80%
09	90%
10 (ou mais)	100%

Fonte: Instrução nº 378, de 23 de novembro de 2018 e Instrução nº 210, de 1] de fevereiro de 2019 – Regulamento Geral 2019

Entendemos que não deve ser aceito como meritocracia a contabilização de faltas injustificadas, tendo em vista que tal parâmetro de assiduidade ao serviço trata-se de mera responsabilidade inerente à atividade laboral. A qualificação e melhorias da empresa devem se pautar em metas que identifiquem melhorias na gestão de competência ou mesmo na aplicação da meta individual que impactem nas atividades da empresa. Sendo dessa forma garantida a premiação aos empregados efetivamente engajados no processo produtivo.

Sobre essa questão, foram sugeridas recomendações pela CGDF, por meio do Informativo de Ação de Controle nº 03/2019 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF, processo SEI nº 00480-00005605/2019-31, quais sejam:

R.1) Inserir indicadores e parâmetros que reflitam as metas individuais do empregado para o pagamento dos resultados de PMR.

Em manifestação ao Informativo de Ação de Controle nº 03/2019 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF, processo SEI nº 00480-00005605/2019-31, a Unidade apresentou as respostas e justificativas, por meio do Relatório nº 22 (Documento SEI nº 31771082), conforme segue:

VI - Conclusão

O Programa de Metas e Resultados tem proporcionado um maior engajamento dos empregados no processo produtivo da NOVACAP. Pode-se observar o aumento permanente de produtividade em atividades de campo tais como: poda de árvores, tapa-buracos, drenagem pluvial, entre outros fundamentais à melhoria da qualidade de vida do cidadão. Como acima demonstrado, o Programa de Metas passou por avanços progressivos, bem como por um processo de amadurecimento.

Em face ao acima exposto, essa Comissão Gestora do Programa de Metas e Resultados entende que:

- o Programa de Metas e Resultados da Novacap tem sido um instrumento de gestão de processos e de pessoas, em busca de aumento de produtividade, bem como de motivação para os empregados diretamente engajados na Companhia;
- as metas estabelecidas ao longo dos anos estão vinculadas ao Planejamento Estratégico da Companhia;
- o Regulamento de 2018 estipulou 21 metas e não 4 metas, sendo 03 Metas Empresariais Globais, 04 Metas de Melhoria da Gestão Empresarial Global, 12 Metas Setoriais de Gestão Administrativa e 02 Metas Individuais;
- a recomendação constante da Decisão 6.415/2016 – TCDF foi atendida;
- o alto índice de alcance das metas deve-se ao empenho das equipes, bem como ao intenso trabalho da Comissão Gestora;

- a definição de uma Meta de Capacitação como meta individual veio a substituir a meta anteriormente estabelecida Faltas Injustificadas, que passou a ser condicionante para recebimento integral dos valores; e

- Faltas Injustificadas não são contabilizadas em nível de meritocracia, e sim como condicionante de recebimento de valores integrais ou não.

Quanto à recomendação **R.1 - Inserir indicadores e parâmetros que reflitam as metas individuais do empregado**, às fls 07 do referido IAC, vale ressaltar que há uma dificuldade sistêmica de mensuração de tais metas, haja vista não existir na NOVACAP um Sistema de Gestão Empresarial que possa mensurar indicadores individuais de gestão administrativa, os quais são altamente subjetivos e de difíceis mensuração.

Observando que a Unidade não conseguiu realizar alterações e melhorias nas metas mantemos o ponto de auditoria. Assim, mantém-se a recomendação e ressalta-se que serão objeto de monitoramento de auditorias futuras.

Tendo em vista a extinção do PMR em 2019, conforme informado pela NOVACAP no subitem 2.4 deste relatório, excluí-se a recomendação emitida pelo controle interno, por meio do Informativo de Ação de Controle nº 03/2019 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF, processo SEI nº 00480-00005605/2019-31.

Causa

Em 2015:

Pagamento da cota-parte do PMR – Programa de Metas e Resultados com critérios que não avaliam a meritocracia dos participantes do programa.

Consequência

Possibilidade de pagamento contrariando a recomendação de usar o critério de meritocracia, conforme determinação da Decisão nº 6415/2016 do TCDF.

Recomendação:

Companhia Urbanizadora da Nova Capital:

Tendo em vista a extinção do PMR, não se faz necessária nova recomendação.

2.6 - AUSÊNCIA DE CONTROLE EFETIVO E TRANSPARENTE DA FREQUÊNCIA DOS EMPREGADOS NA NOVACAP

Fato

Em 2014, a Controladoria-Geral do Distrito Federal - CGDF, então Secretaria de Transparência e Controle, emitiu o Relatório de Auditoria nº 7/2014 - DIRPA/CONAP/CONT/STC. Na ocasião, a equipe recomendou a implantação de controle de ponto eletrônico.

A fim de atender a recomendação da CGDF, em 2017, a NOVACAP realizou o Pregão Eletrônico n.º 119/2017 – DA para a confecção da Ata de Registro de Preços n.º 001/2018 - ASJUR/PRES/NOVACAP, assinada em 5 de janeiro de 2018.

Com base na Ata citada, em 26/01/2018, foi celebrado o Contrato de Prestação de Serviços DA n.º 7/2018-ASJUR/PRES, no valor de R\$ 147.964,48 (cento e quarenta e sete mil, novecentos e sessenta e quatro reais e quarenta e oito centavos), com o seguinte objeto:

Aquisição de equipamentos com a contratação de serviços de instalação, manutenção preventiva/corretiva e software para gerenciamento do controle de frequência dos empregados da Companhia Urbanizadora da Nova Capital do Brasil – NOVACAP, conforme quantitativos e itens discriminados no processo e especificações e quantitativos constantes do Termo de Referência, Edital do Pregão Eletrônico n.º 119/2017- ASCAL/PRES para registro de preço, Ata de Registro de Preço n.º 001/2018 – ASJUR/PRES e proposta da empresa.

Após o período de testes, os executores do contrato informaram, em 01/11/2018, diversas inconsistências apontadas no documento SEI 15873999, do processo SEI nº 0112-003787/2017, tais como falhas na biometria, demora na marcação do ponto, dentre outras, conforme transcrição a seguir:

Durante o período de testes para implementação do ponto eletrônico, por inúmeras vezes fomos procurados pelos empregados na seção de pagamento relatando as dificuldades com registro da biometria, reclamações que se tornaram recorrentes, que a digital não está sendo auferida e impossibilitando o registro da frequência dos mesmos.

Foram feitas diligências pelos supervisores da SEPAG/DRH em diversos setores para cadastramento da biometria e foi observado que alguns setores da área operacional como, por exemplo, os viveiros e a oficina que exigem uso excessivo de luvas dificultam a leitura da biometria, que por diversas vezes não é registrada gerando insatisfação e críticas ao ponto eletrônico.

Outro agravante é que empresa responsável ******, já havia encaminhado um Ofício n.º 023/2018, que durante o cadastramento da biometria foram identificadas 116 (cento e dezesseis) empregados sem leitura da biometria, e como solução enviou as senhas individuais para registro de frequência pelos empregados. A senha proposta ficou de difícil operacionalização, pois boa parte dos empregados listados são de idade

avançada e tiveram dificuldade de digitar os 6 (seis) números para habilitar o ponto eletrônico (login) e posteriormente mais 6 (seis) números (senha) para finalizar o registro de frequência.

[...]

Além das dificuldades acima mencionadas, os executores também relataram no documento SEI 15873999, do processo SEI 0112-003787/2017, que:

O número registrado de inconsistência na fase de teste, não nos permite mensurar um cenário de quantos empregados tenham dificuldade em registrar a biometria, pois a grande maioria é da área operacional, e os mesmos não estão seguindo a orientação de registrar a frequência para que possamos aumentar a amostra e chegar a um número mensurável, mas se enquadram nas contingências descritas acima, com uso de luvas, trabalham com produtos abrasivos e etc.

No mesmo sentido, por meio do Despacho SEI 23331137, de 4 de junho de 2019, verifica-se a ineficiência do ponto eletrônico, devido às inconsistências existentes, como o não reconhecimento das digitais, ausência de registro nos horários de pico, ponto não operante em relógios de lotação diversa do cadastro, equipamentos insuficientes.

1. Houve inconsistências no registro de ponto onde um empregado fez a colocação de sua digital no equipamento e o registro impresso trouxe o nome de outro empregado.
2. Houve ocorrências frequentes da necessidade de utilizar todos os dedos cadastrados dos empregados para que se consiga efetuar o registro do ponto.
3. Em horários de pico (entrada / saída) o equipamento apresentou erros no cadastro biométrico, lentidão, necessitando assim o acionamento dos técnicos da empresa fazendo com que outros usuários não conseguissem realizar o registro do seu ponto, ocasionando grandes filas de espera.
4. Devido a lentidão dos relógios e aos erros apresentados na hora do registro de ponto, eram formadas filas e tumulto, gerando assim inúmeras reclamações e atitudes verbais agressivas contra a gestão da empresa.
5. O treinamento realizado não atendeu a demanda da companhia.
6. O cadastro dos empregados foi feito apenas nos relógios de suas lotações, não sincronizando com os demais equipamentos espalhados pela empresa, fazendo com que empregados geralmente se desloquem uma grande distância para realizar o registro do ponto, especialmente se estivessem realizando atividades da Companhia em outra Seção.
7. O tempo de leitura (um segundo) e impressão (dois segundos) ultrapassava o esperado, conforme citado no item 1.9 do Termo de Referência - Documento SEI N° ([15812268](#)).
8. Foram detectados que dois dos três dos equipamentos vistoriados, encontram-se queimados. Segundo informações coletadas de empregados que utilizavam esses para registro de frequência, ocorreu em dias de fortes chuvas com raios.

O documento SEI 23331137 apresenta também quatro links de vídeos que demonstram as falhas acima enumeradas.

Assim, verifica-se que apesar da NOVACAP ter contratado uma empresa para a implantação do ponto eletrônico, ainda não há um controle efetivo e transparente da frequência dos funcionários, com reflexos no correto pagamento das horas extras e adicional noturno, por exemplo.

Assim sendo, mediante o Informativo de Ação de Controle nº 03/2019 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF (30213745), foi recomendado à NOVACAP:

Aplicar penalidades cabíveis às falhas na execução do contrato com a empresa ***** Contrato de Prestação de Serviços DA n.º 7/2018-ASJUR/PRES, processo SEI 0112-003787/2017, sob pena de responsabilização.

Em resposta à recomendação n. 2 do IAC nº 03/2019 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF, a NOVACAP apresentou as seguintes justificativas (31582043):

O processo está sob a responsabilidade do Departamento Financeiro para realização dos cálculos das multas a serem aplicadas à empresa *****, pelo descumprimento contratual.

Como a multa está em fase de cálculo, mantém-se a recomendação visto que a adoção das medidas ainda está em andamento. A recomendação será objeto de monitoramento de auditorias futuras.

Causa

Em 2018:

Falha na execução do contrato com a empresa *****, Contrato de Prestação de Serviços DA n.º 7/2018-ASJUR/PRES, processo SEI 0112-003787/2017.

Consequência

Ausência de controle da frequência dos empregados, podendo gerar equívocos no pagamento de horas extras e adicionais noturnos, por exemplo.

Recomendação:

Companhia Urbanizadora da Nova Capital:

- R.4) Aplicar penalidades cabíveis às falhas na execução do contrato com a empresa ***** Contrato de Prestação de Serviços DA n.º 7/2018-ASJUR/PRES, processo SEI 0112-003787/2017, sob pena de responsabilização.

2.7 - ENVELHECIMENTO DA FORÇA DE TRABALHO DA NOVACAP E INEFICIÊNCIA DA GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS PARA TRATAR ESSA REALIDADE

Fato

A equipe de auditoria realizou um estudo sobre a população da empresa com o intuito de conhecer o perfil demográfico da força de trabalho da NOVACAP e apresentar alternativas de boa governança para a gestão de pessoas. Para tanto, foram emitidas cinco Solicitações de Informação (SI) correlatas ao tema.

A primeira foi a SI nº 108, na qual solicitou-se informações sobre os empregados cedidos a outros órgãos, tanto federais, quanto distritais. Na segunda SI, nº 109, requereu-se dados como idade, gênero, cargo especialidade, se o empregado está aposentado ou não pelo INSS, cargos ocupados e vagos e a existência ou não de previdência complementar. Por sua vez, na SI nº 117 pleiteou-se dados sobre os empregados comissionados, requisitados e pessoas com deficiência. Na quarta SI nº 122 solicitou-se informações sobre os empregados efetivos à disposição do Recursos Humanos e mais informações sobre os empregados comissionados. Por último, a SI nº 130 questionou a quantidade, lotação e funções dos internos da Fundação de Apoio ao Trabalhador Preso (FUNAP) e dos menores aprendizes, bem com a justificativa da necessidade de prestação de serviços dessas pessoas.

Em relação à quantidade de pessoas que trabalham na NOVACAP, verificou-se que há 2.091 (dois mil e noventa e um) empregados efetivos, excluídos os cedidos, e empregos em comissão trabalhando na NOVACAP, distribuídos conforme a Tabela 01:

Tabela 01 – Quantitativo de empregados efetivos e em comissão na NOVACAP.

2.091 EMPREGADOS EFETIVOS E EM COMISSÃO				
1.965 Empregados Efetivos				201 Empregados em comissão, sendo que 9 são servidores
1750 Empregados efetivos sem restrições trabalham atualmente nas	75 Empregados cedidos ao	09	131 Empregados efetivos trabalham na NOVACAP, mas estão com	

dependências da NOVACAP.	SINDSER, à órgãos federais e/ou distritais.	Empregados à disposição do RH.	restrições laborativas em 2019.	requisitados de órgãos distritais.
--------------------------	---------------------------------------------	--------------------------------	---------------------------------	------------------------------------

Fonte: Elaborada pela equipe, com dados dos documentos SEI 26941898, 27766866, 28061137, 28455984, 27802975, 27777226 do processo nº 00480.00003818/2019-29.

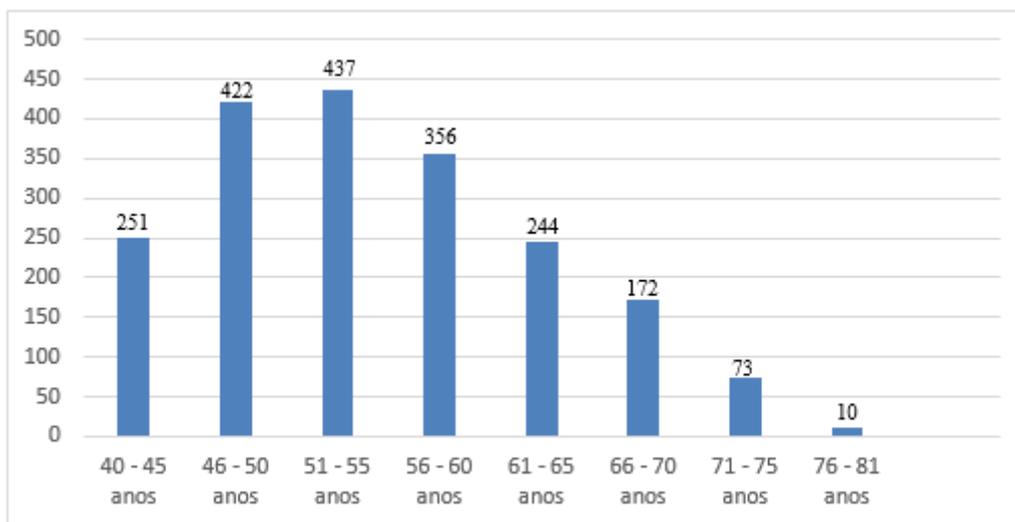
Além desses empregados efetivos, a empresa dispõe de outras fontes de trabalho que são os 172 reeducandos da FUNAP, documento SEI 29056065 e 29135225, e 128 menores aprendizes que prestam serviços na NOVACAP, documentos SEI 28832124, 28832273 e 28832339, para completar a capacidade laborativa e apoiar a execução das atividades da Companhia.

No Brasil, vem ocorrendo mudanças na população. Com a melhora das condições de qualidade de vida aliadas à diminuição das taxas de natalidade, houve um aumento da expectativa de vida o que reflete no envelhecimento da população brasileira. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/tabuadevida/2012, em 2011 a esperança de vida brasileira era de 74,1 anos. Já em 2013, subiu para 74,9 anos. Paralelo ao envelhecimento da população, há um envelhecimento da força de trabalho.

De acordo com o IPEA (2010), as projeções para 2040 indicam que aproximadamente 57% da população brasileira em idade ativa será composta de pessoas com mais de 45 anos. No caso da NOVACAP, os empregados estão com faixa etária acima da média nacional de 45 anos, pois a idade média dos empregados efetivos é 55 anos.

A NOVACAP, em 2019, possuía cerca de 87,23% da força de trabalho ativa com mais de 45 anos, conforme gráfico 01, ou seja, ocorreu um envelhecimento da força de trabalho da empresa anterior à projeção elaborada pelo IPEA em 2010.

Gráfico 01 – Quantidade de funcionários da NOVACAP por faixa etária.



Fonte: Elaborado da equipe, com dados do documento SEI 26941898, processo nº 00480.00003818/2019-29.

A permanência do empregado efetivo na ativa pode ocorrer por diversos fatores. Uma possível causa é a significativa redução dos rendimentos da aposentadoria em relação à remuneração da ativa. Os contratos dos empregados da NOVACAP são regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e a aposentadoria é paga pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS).

Atualmente, o teto do INSS é de R\$ 5.839,45 (cinco mil, oitocentos e trinta e nova reais e quarenta e cinco centavos), porém verificou-se nos contracheques acessados via Sistema Único de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) que as parcelas remuneratórias para a composição da base de cálculo da contribuição previdenciária não são suficientes para garantir o mesmo salário pago quando o empregado está ativo, aumentando assim a diferença entre os proventos e a remuneração.

Observa-se que as rubricas que compõem a base de cálculo para o INSS, segundo informações passadas pela NOVACAP, documento SEI nº 27444264, passam do limite do teto previdenciários do INSS, pois apesar da contribuição incidir em todas as rubricas apontadas na tabela 2, o valor máximo de contribuição mensal é de R\$ 642,34. Entretanto, os salários da Empresa estão bem acima dos valores recebidos pelos aposentados do INSS. Seguem as rubricas com incidência do INSS:

Tabela 02 – Rubricas com Incidência de INSS.

RUBRICAS COM INCIDÊNCIA DE INSS

10002 SALÁRIO
10012 EMPREGO EM COMISSÃO
10018 FUNÇÃO GRATIFICADA
10066 DECISÃO JUDICIAL
10109 OPERADOR DE MUNCK
10178 INCORPORAÇÃO FG/EC
10250 SUBSTITUIÇÃO
10273 INDENIZAÇÃO DE TRANSP
10309 VANTAGEM PESSOAL ACT
10359 VANTAGEM PESSOAL ACT
10362 PROMOÇÃO POR MÉRITO
10390 GRATIFICAÇÃO TITUL DEC JUD
10457 INCORPORAÇÃO PCCS
10502 ADICIONAL TEMPO SERVIÇO
10503 ADIC. TEMPO SERV DEC JUD
10616 FUNÇÃO INCORPORADA
10621 COMPL. SALARIAL - ACT
10631 REMUNERAÇÃO MÉIA FÉRIAS
10634 SUBSTITUIÇÃO FG
10761 VANT. PESSOAL DEC. 3.259 NOV
10801 ADICIONAL INSALUBRIDADE
10802 ADICIONAL PERICULOSIDADE
10805 HORA EXTRAS 50%
10811 HORA EXTRA INCORPORADA
10814 ADICIONAL NOTURNO
10849 DSR/FERIADO TRABALHADO
10885 HONORÁRIO DIRETOR
10899 ABONO INCORPORADO
10913 FERIADO/DOMINGO TRAB
10930 AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO DEC JUD
10940 EMPREGO EM COM DIF
10951 VANT. PESSOAL - DJ
11010 DSR/SOBRE HORAS EXTRAS
11390 INC. GRAT. TIT SOBRE PCCS DJ

Fonte: Documento SEI 27444264

Essa diferença entre o valor da aposentadoria paga pelo INSS e o valor da remuneração da ativa poderia ser minimizada por uma Previdência Complementar.

Na Solicitação de Informação nº 109, questionou-se a existência de Previdência Complementar e de programas de aposentadoria e/ou de educação financeira para os empregados da NOVACAP. A Seção de Assistência e Benefícios informou, documento SEI 26932189, que não existe previdência complementar, nem programas de aposentadoria e ou de educação financeira para os empregados.

Ressalta-se que desde o Acordo Coletivo de 2007/2008 já existia menção à Previdência Privada, com previsão da NOVACAP fazer gestões junto aos órgãos competentes para inclusão dos empregados da empresa. Assim, a NOVACAP instruiu o processo n.º 0112.002.103/2008, com documentos da FUNDIÁGUA, criada pela CAESB para administrar planos de benefícios previdenciários aos seus empregados, em que expõe as justificativas e os moldes para implantação da previdência complementar contributiva, com base nos dados cadastrais fornecidos pela NOVACAP. Após aprovação da FUNDIÁGUA para a entrada da NOVACAP como patrocinadora e autorizações do Conselho de Administração e da Diretoria Colegiada para implantação do Plano de Benefícios Previdenciários, consta Parecer da Procuradoria de Pessoal (PROPES), fls. 364/385, contrário à implementação do Plano de Previdência Complementar na NOVACAP. No mesmo sentido, o IPREV informou que os empregados da NOVACAP não poderiam aderir ao IPREV por serem celetistas. Houve uma nova tentativa de celebração de convênio com a FUNDIÁGUA, mas o processo finalizou em agosto de 2013 sem finalizar os procedimentos.

Da mesma forma, o Acordo Coletivo de 2009/2011 previu a inclusão dos empregados da NOVACAP no sistema de previdência privada do GDF. No entanto, a inclusão dependia da adoção do sistema pelo GDF e não da implantação da previdência complementar na NOVACAP, como é o caso da CAESB e CEB, também empresas do GDF.

No mesmo sentido, na Solicitação de Informação nº 128, requereu-se os estudos que foram realizados para implantar um Plano de Previdência Complementar, conforme Cláusula Vigésima Segunda – da Previdência Privada, do Acordo Coletivo 2015/2016. Em resposta, a NOVACAP informou, documento SEI 28898664, que foi instruído o processo n.º 112.003.528/2015 que instituiu grupo de trabalho para elaborar proposta de Previdência Complementar. No entanto, “não há informações posteriores após a designação do grupo de trabalho acerca de estudos desenvolvidos, nem mesmo atas de reuniões para planejamento de atuação”.

A empresa não possui Previdência Complementar. Dessa forma, o valor recebido pelos empregados ao final da atividade laborativa é apenas aquele de contribuição de INSS. A Previdência Complementar tem o objetivo de completar o valor recebido pelo INSS aos empregados que contribuem para ela. Portanto, quando os mesmos se aposentam recebem parcela do valor pago pelo INSS e o restante da remuneração pago pela previdência complementar, o que torna possível uma aposentadoria efetiva sem a perda dos rendimentos.

Tal cultura organizacional ao longo dos anos trouxe prejuízos sociais para a empresa que compõe um quadro de funcionários com a média de idade acima de 55 anos para exercer atividades laborais que demandam esforço físico contínuo, a exemplo nos cargos de auxiliar de serviços gerais, jardinagem, operador de muck. Ressalta-se que ações como operação tapa buraco e criação de mudas no viveiro, não são suportadas com facilidade por pessoas acima de 55 anos.

Com a ausência de uma previdência complementar que garanta proventos da aposentadoria próximos à remuneração da ativa, verifica-se uma permanência de 542 (quinhentos e quarenta e dois) empregados que mesmo aposentados pelo INSS continuam compondo o Quadro de Empregos Permanentes, ou seja, 27,58% dos 1.965 empregados relacionados no documento SEI 26941898.

Nos últimos 15 anos, não houve nenhum desligamento de empregado da NOVACAP por aposentadoria, conforme documento SEI 28391824. Fato que corrobora com a importância de instituir uma previdência complementar na NOVACAP. Ressalta-se que a previdência complementar só terá efeito para os empregados mais jovens que não têm tempo de serviço para se aposentar, entretanto, poderia também gerar uma mudança organizacional a longo prazo para as futuras contratações, caso fosse viável a realização de novo concurso público.

Aliada à ausência de Previdência Complementar, não há na NOVACAP um Programa de Reflexão e Preparação para a Aposentadoria, que prepare o empregado para a aposentadoria, com cursos de educação financeira, para evitar o endividamento; cursos de empreendedorismo, para incentivar uma nova atividade laborativa, ou até mesmo uma assistência psicológica para refletir as questões de desgaste psíquico que podem ocorrer nessa fase, por exemplo.

Outro fator que pode contribuir para o envelhecimento da força de trabalho da NOVACAP é ausência de realização de concurso. O último concurso ocorreu em 1996, desde

então a empresa utiliza os empregos em comissão para suprir as necessidades de mão de obra especializada, documento SEI 28194203, e a mão de obra dos menores aprendizes e reeducandos da FUNAP para as atividades que demandam maior esforço físico, documentos SEI 29056065, 29130266 e 28832865, tais como limpeza interna e externa, pedreiros, assentamento de meio fio, jardinagem, dentre outras. Nesse contexto organizacional, é adequado realizar saneamento dos problemas organizacionais do quadro de pessoal antes de iniciar um novo processo de concurso público.

Outra consequência da permanência de empregados com idade avançada é a existência de 131 de empregados com restrições médicas em 2019, documento SEI 28455984, e 9 à disposição do Recursos Humanos, documento SEI 28061137. Em 2018, a relação de empregados com restrições era menor, com 104 empregados, conforme documento SEI 28759322. Isso demonstra que com o passar dos anos, a tendência natural é que tenham mais empregados com restrições para desempenhar suas atividades laborativas. No mesmo sentido, os cargos que apresentam maior quantidade de restrições médicas são os que necessitam de maior vigor físico, condição ausente com o aumento da idade. Como exemplo, citamos 91 serventes, 8 operadores de máquinas leves e 4 motoristas com restrições médicas. Para aproveitar esses empregados, a NOVACAP deve instituir uma política de saúde ocupacional para possibilitar o desenvolvimento de outras atividades, desde que sejam observadas as atribuições de cada cargo para não ocorrer desvio de função.

Por fim, destaca-se que os gestores devem estar cientes do contexto sociodemográfico atual e de seu impacto nos próximos anos, especialmente em relação ao envelhecimento da força de trabalho da NOVACAP. A compreensão desse contexto auxilia no diagnóstico das dificuldades e no desenvolvimento de ações para solucioná-las.

Assim sendo, mediante o Informativo de Ação de Controle nº 03/2019 - DIAFA /COPTC/SUBCI/CGDF - 2ª Parte (30213745), processo SEI nº 480.00005605/2019-31, foi recomendado à NOVACAP:

R.3) Realizar estudos para verificar a viabilidade de instituir uma Previdência Complementar que garanta proventos da aposentadoria próximos à remuneração da ativa, afim de evitar a permanência na ativa de empregados com idade avançada e já aposentados pelo INSS, ocupando vaga no Quadro de Empregos Permanentes.

R.4) Instituir Programa de Reflexão e Preparação para a Aposentadoria, com ações relacionadas à saúde financeira, física e mental dos empregados, preparando-os para a aposentadoria.

R.5) Elaborar estudos para preparar um Programa de Demissão Voluntária que tenha uma boa adesão, especialmente pelos empregados aposentados pelo INSS.

R.6) Avaliar a conveniência de realizar concurso para os cargos conforme as atuais necessidades da NOVACAP.

R.7) Instituir uma política de saúde ocupacional para possibilitar o desenvolvimento de outras atividades pelos empregados com restrições laborativas, desde que sejam observadas as atribuições de cada cargo para não ocorrer desvio de função.

Em resposta ao IAC nº 03/2019 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF, a NOVACAP apresentou as seguintes justificativas, documento SEI 31582043:

A criação de Previdência Complementar foi objeto dos Processos nº 0112-003528/2015 e nº 0112-002103/2008 sem, contudo, lograr êxito. O assunto será abordado no próximo Planejamento Estratégico da NOVACAP.

Tão logo o PDV seja aprovado por instância superior (GDF) será contratada empresa especializada com esse objetivo.

O Programa de Demissão Voluntária está em fase de aprovação pela Diretoria Executiva e, em seguida, será submetida ao GDF para apreciação.

Após a conclusão do novo PDV será avaliada a conveniência de realização de concurso público.

O Departamento de Gestão de Pessoas – DEGEP já possui política implantada para analisar as atividades que o empregado com restrições laborativas possa desenvolver, observando aquelas descritas no Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS.

As respostas mencionam ações futuras ou ações que já existem sem documentos que comprovem as informações. Assim, mantém-se as recomendações e ressalta-se que serão objeto de monitoramento de auditorias futuras.

Causa

Em 2019:

Ausência de realização de concurso há mais de 23 anos para repor a força de trabalho envelhecida.

Parcelas remuneratórias para a composição da base de cálculo da contribuição previdenciária não são suficientes para garantir o teto do salário quando na ativa, aumentando assim a diferença entre os proventos e a remuneração, associada à ausência de previdência complementar e de um programa que prepare o empregado para a aposentadoria.

Consequência

Envelhecimento da força de trabalho da NOVACAP anterior ao previsto para a população brasileira.

Permanência na ativa de empregados aposentados pelo INSS.

Existência de empregados com restrições, especialmente nas atividades que exigem maior vigor físico.

Contratação de mão de obra da FUNAP e menor aprendiz para suprir as atividades que demandam maior esforço físico.

Recomendação:

Companhia Urbanizadora da Nova Capital:

- R.5) Realizar estudos para verificar a viabilidade de instituir uma Previdência Complementar que garanta proventos da aposentadoria próximos à remuneração da ativa, afim de evitar a permanência na ativa de empregados com idade avançada e já aposentados pelo INSS, ocupando vaga no Quadro de Empregos Permanentes.
- R.6) Instituir Programa de Reflexão e Preparação para a Aposentadoria, com ações relacionadas à saúde financeira, física e mental dos empregados, preparando-os para a aposentadoria.
- R.7) Elaborar estudos para realizar concurso público, conforme as necessidades da NOVACAP, observando o disposto na Lei Complementar Federal n.º 173/2020.
- R.8) Instituir uma política de saúde ocupacional para possibilitar o desenvolvimento de outras atividades pelos empregados com restrições laborativas, desde que sejam observadas as atribuições de cada cargo para não ocorrer desvio de função.

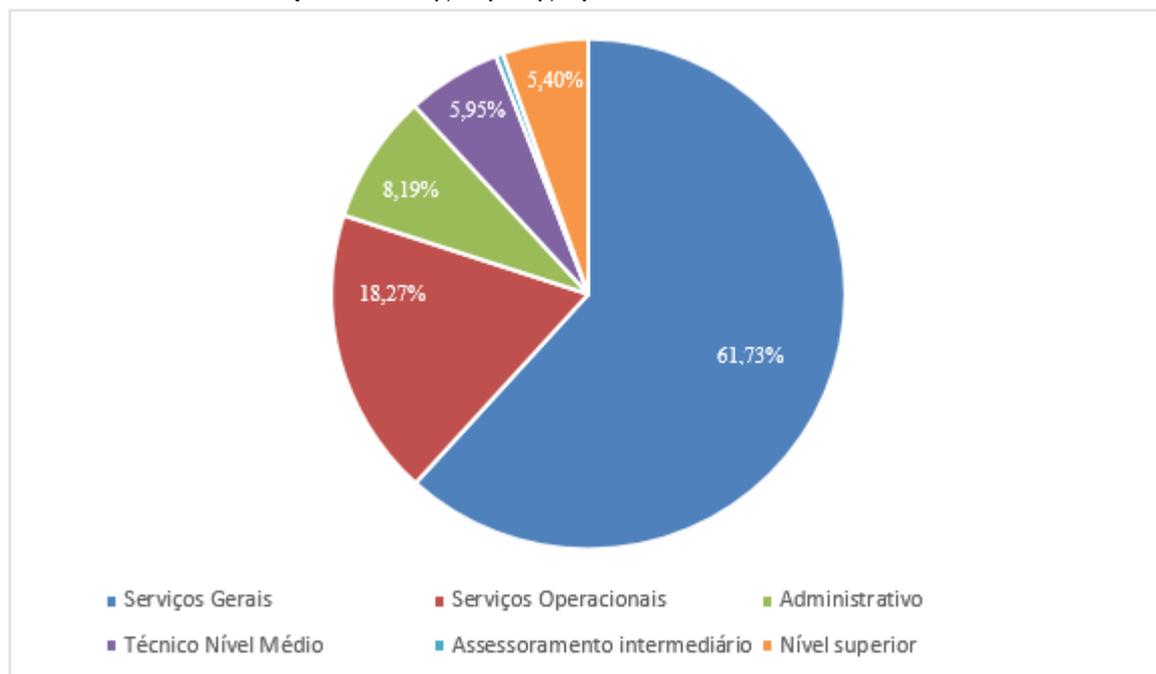
2.8 - EXIGÊNCIA DE NÍVEL FUNDAMENTAL PARA A MAIORIA DOS CARGOS DA NOVACAP E QUADRO DE EMPREGOS PERMANENTES DEFASADO EM RELAÇÃO ÀS NOVAS NECESSIDADES E ATRIBUIÇÕES DA NOVACAP

Fato

Para identificar a composição dos cargos da NOVACAP, a equipe solicitou por meio da Solicitação de Informação n.º 109, a quantidade de vagas existentes e ocupadas de todos

os cargos da NOVACAP. Em resposta, a NOVACAP anexou o documento SEI 26957501 ao processo SEI n.º 00480.00003818/2019-29, com a distribuição dos cargos ocupados em seis grupos, a saber: Serviços Gerais, Serviços Operacionais, Administrativo, Técnico de Nível Médio, Assessoramento Intermediário e Nível Superior.

Gráfico 01 - Distribuição dos cargos por grupos.



Fonte: Elaborado da equipe, com dados do documento SEI 26957501, processo n.º 00480.00003818/2019-29.

Com base nos dados fornecidos, verifica-se que 61,73% da força de trabalho da NOVACAP está concentrada no grupo Serviços Gerais, ou seja, 1.213 empregados são agentes ou auxiliares de serviços gerais. Nesse grupo há especialidades como carpinteiro, pedreiro, jardineiro, auxiliar de serviços gerais, servente, vigia, mensageiro, garçom, dentre outras.

O segundo maior grupo é o de Serviços Operacionais, que possui 359 empregados (18,27%). O grupo abrange especialidades como ajudante de topografia, motorista, operador de máquinas leves e pesadas, encarregado de parques e jardins, por exemplo.

O grupo administrativo possui 161 empregados, o que corresponde a 8,19% dos empregados da NOVACAP. Nesse grupo há especialidades como desenhista, assistente administrativo, auxiliar de administração, operador de copiadora, telefonista, dentre outras.

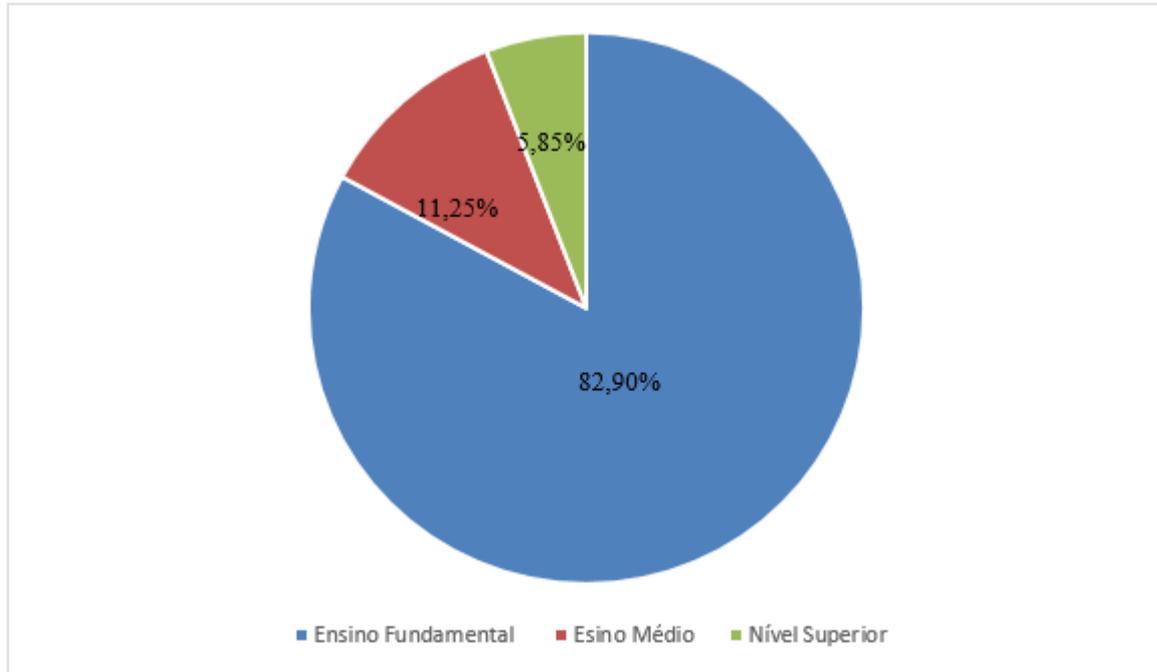
O quarto grupo é o Técnico de Nível Médio, com 117 empregados, o que equivale a 5,95%. As especialidades necessitam de curso técnico como: técnico em edificações, técnico agrícola, topógrafo, técnico em contabilidade, técnico em segurança do trabalho e auxiliar de enfermagem do trabalho.

O grupo de Nível Superior possui 106 empregados (5,39%), distribuídos entre engenheiros, arquitetos, advogados, analistas de sistemas, administradores, contadores, dentre outros.

O menor grupo é o Assessoramento Intermediário, com 9 empregados na especialidade assistente técnico, cargo em extinção, conforme Plano de Cargos Carreira e Salários, documento SEI 26174045, processo SEI nº 00480.00003818/2019-29.

Os grupos do Quadro de Empregos Permanentes exigem para ingresso nos cargos o ensino fundamental, médio ou superior completo de acordo com a especialidade, conforme disposto no Plano de Cargos Carreira e Salários (PCCS), Instrução de Serviço nº 043-PRES, 06/03/2002, documento SEI 26174045, processo SEI nº 00480.00003818/2019-29. O gráfico 02 demonstra que 1.629 cargos exigiram o ensino fundamental completo (82,90%), 221 exigiram o ensino médio completo (11,25%) e apenas 115 dos cargos exigiram o nível superior completo (5,85%).

Gráfico 02 – Escolaridade exigida no PCCS para ingresso nos cargos da NOVACAP.



Fonte: Elaborado da equipe, com dados dos documentos sei 26174045 e 26957501, processo n.º 00480.00003818 /2019-29.

Pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), disponível no site https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/u68/pesquisa_fgvbrasilprev.pdf, indica que existe a possibilidade dos profissionais com idade mais avançada, maioria dos empregados da NOVACAP, prestarem serviços por meio de consultorias, especialmente em projetos de maior complexidade ou por meio de parcerias de projetos, por exemplo. No entanto, considerando que 82,90% da força de trabalho da NOVACAP está concentrada em grupos que exigem o ensino fundamental completo, esta sugestão de melhor aproveitamento desses funcionários torna-se pouco aplicável na empresa.

Assim, verifica-se a necessidade de readequar o Quadro de Empregos Permanentes (QEP) para as atuais necessidades e objetivos institucionais da NOVACAP. Ressalta-se que a Análise Técnica da então Secretaria de Estado de Administração Pública (SEAP), documento SEI 14659233 do processo SEI n.º 0112-002.364/2012, sugere a contratação de forma indireta para as atividades de baixa complexidade, que exigem nível fundamental completo, por meio de terceirização, conforme ditames legais vigentes. Além disso, foi proposto que se coloque cargo “em extinção” para os cargos de nível fundamental, com a criação de cargo correspondente, com requisito de provimento de nível médio, caso ainda haja necessidade de manter esses cargos no QEP.

Por sua vez, para os empregados dos cargos que exigem nível médio e superior deve-se capacitá-los quanto às mudanças tecnológicas a fim de aperfeiçoar os métodos de trabalho da NOVACAP e otimizar os resultados.

Em seu site, <http://www.novacap.df.gov.br/a-novacap/>, a NOVACAP menciona que é a uma empresa do Governo do Distrito Federal, sendo o principal braço executor das obras de interesse do Governo do Distrito Federal, com vinculação direta com a Secretaria de Estado de Obras. De acordo com seu QEP, documento SEI 26957501, verifica-se que há 62 engenheiros e 23 arquitetos que fiscalizam a execução dessas obras, ou seja, pouco mais de 4% dos cargos ocupados no QEP. Com isso, para suprir a falta de arquitetos e engenheiros, a NOVACAP reorganizou os empregos em comissão, conforme Ofício SEI-GDF N° 683/2019 - NOVACAP /PRES, 8 de julho de 2019, documento SEI 28194203, a saber:

Cumprimentando-a cordialmente, vimos pelo presente ratificar solicitação de autorização para alteração de Cargos em Comissão no âmbito desta Companhia, conforme consulta realizada previamente, com objetivo de adequar a Estrutura Organizacional da NOVACAP, resultando em remanejamento dos referidos cargos.

[...]

Relembramos que o último concurso público foi realizado em 1996, e o quadro técnico necessário para o atendimento das demandas hoje está aquém do desejado, fazendo-se necessária a contratação de profissionais especializados que venham a integrar a equipe existente.

Por esta razão, visando não onerar ainda mais os cofres públicos, a atual Direção da NOVACAP autorizou a implantação proposta, na qual explicita as modificações, que aprovadas, atingirão os objetivos de contratação de mais profissionais capacitados (arquitetos e engenheiros), que irão compor as equipes necessárias, para o bom andamento das solicitações em prol do bem-estar da comunidade do Distrito Federal.

O documento acima reforça a necessidade de readequar o QEP da empresa a fim de atender as demandas e conseqüentemente o interesse público.

No mesmo sentido, a SEAP já elencou no documento SEI 14659233 do processo SEI n.º 0112-002.364/2012 algumas sugestões de alteração no Plano de Cargos Carreira e Salários que podem ser aproveitadas na elaboração do novo QEP, como extinção de cargos e criação de outros, a saber:

As especialidades em destaque (em vermelho), constantes nos cargos de Auxiliar e Agente Operacional, Auxiliar Administrativo e Assistente em Atividades de Urbanização e Edificações, (atual Agente Administrativo), por ter indicativo nos autos de extingui-las ou, por ser tratar de atribuições inerentes à função gratificada, sugerimos torná-las desnecessárias. Como já mencionado, aquelas que possuírem empregados necessitam ser descritas;

[...]

O cargo de Telefonista de nível fundamental com formação específica foi transformado em uma especialidade no cargo de Auxiliar Administrativo e tornado desnecessário.

[...]

No mesmo documento, a SEAP destacou a necessidade de as alterações sugeridas serem “amplamente debatidas e avaliadas pela NOVACAP, SEAP e representantes dos servidores, quanto a sua pertinência, conveniência e oportunidade de ser aplicadas.”

Por fim, é necessário que a Direção da NOVACAP readeque o Quadro de Empregos Permanentes, atentando às metas e objetivos institucionais para prestar serviços de qualidade técnica, com foco no interesse público.

Assim sendo, mediante o Informativo de Ação de Controle nº 03/2019 - DIAFA /COPTC/SUBCI/CGDF - 2ª Parte(30213745), processo nº 480.00005605/2019-31, foi recomendado à NOVACAP:

R.8) Elaborar estudos para readequar o Quadro de Empregos Permanentes, observando as exigências de escolaridade para não haver transposição de cargos. Atentando para que a nova estrutura de cargos e especialidades estejam alinhadas aos atuais objetivos institucionais da empresa.

R.9) Avaliar a possibilidade de terceirização dos cargos que exigiram ensino fundamental para ingresso, tais como os do grupo de serviços gerais, conforme ditames legais vigentes.

R.10) Elaborar estudos para verificar a viabilidade de um PDV, com foco nos empregados com atividade menos complexas, passíveis de terceirização, e empregados com idade avançada já aposentados ou em vias de aposentar.

R.11) Avaliar a conveniência de realizar concurso para os cargos conforme as atuais necessidades da NOVACAP.

Em resposta ao IAC nº 03/2019 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF, a NOVACAP apresentou as seguintes justificativas, documento SEI 31582043:

Após a conclusão do novo PDV será avaliada a conveniência de realização de concurso público.

Após a conclusão do novo PDV será avaliada a conveniência de terceirização dos cargos que exijam ensino médio.

O Programa de Demissão Voluntária está em fase de aprovação pela Diretoria Executiva e, em seguida, será submetida ao GDF para apreciação.

Após a conclusão do novo PDV será avaliada a conveniência de realização de concurso público.

As respostas mencionam ações futuras ou ações que estão em andamento, mas não estão conclusas. Até a data de encerramento do relatório não foi inserido no Processo nº 00480-00005605/2019-31 do Informativo de Ação de Controle – IAC nº 03/2019–DIAFA /COPTC/SUBCI/CGDF o novo PDV, apesar de já ter sido divulgado na mídia e no site da Companhia. Assim, mantém-se as recomendações e ressalta-se que serão objeto de monitoramento em auditorias futuras.

Causa

Em 2019:

Quadro de Empregos Permanentes defasado, com excesso de cargos que exigiam nível fundamental, baseado em atribuições do passado.

Consequência

Contratação de empregados comissionados para suprir as atuais necessidades da NOVACAP, tais como arquitetos, engenheiros, etc.

Alto número de empregados em cargos que exigiam ensino fundamental, que não podem ser reaproveitados em outros setores para não ocorrer desvio de função.

Recomendação:

Companhia Urbanizadora da Nova Capital:

- R.9) Elaborar estudos para readequar o Quadro de Empregos Permanentes, observando as exigências de escolaridade para não haver transposição de cargos. Atentando para que a nova estrutura de cargos e especialidades estejam alinhadas aos atuais objetivos institucionais da empresa.
- R.10) Avaliar a possibilidade de terceirização dos cargos que exigiram ensino fundamental para ingresso, tais como os do grupo de serviços gerais, conforme ditames legais vigentes.
- R.11) Elaborar estudos para verificar a viabilidade de um PDV, com foco nos empregados com atividade menos complexas, passíveis de terceirização, e empregados com idade avançada já aposentados ou em vias de aposentar.

R.12) Avaliar a conveniência de realizar concurso para os cargos conforme as atuais necessidades da NOVACAP, observando o disposto na Lei Complementar nº 173/2020.

2.9 - PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA EXTREMAMENTE FAVORÁVEL AOS EMPREGADOS

Fato

Trata-se de análise da instituição do Programa de Desligamento Voluntário - PDV em 2018 por parte da Novacap, com o objetivo de reestruturar a companhia.

Com o objetivo de obter informações sobre o processo de instituição e execução do PDV em 2008, solicitamos por meio da Solicitação de Informação SEI-GDF n.º 100/2019 - CGDF/SUBCI/CONIP/DINFA, doc. 26220136, Processo SEI n.º 00480-00003818/2019-29, que a empresa apresentasse documentação do PDV que já tinha ocorrido, bem como a quantidade de funcionários que aderiram, com seus respectivos valores, e se existe PDV vigente.

Em manifestação, por meio do Despacho SEI 26427459, a Novacap informou que juntou cópia da 1.043ª Reunião Ordinária do Conselho de Política de Recursos Humanos, referente à criação e aprovação do Programa de Desligamento Voluntário, relação dos empregados que aderiram ao Programa e que não existe PDV em execução, conforme segue:

“Em atenção ao solicitado no Despacho da DADEP/DRH/DA, doc.: 26347896, exposto no Despacho DRH/DA, doc.: 26248241, consoante ao contido no Despacho GAB /PRES, doc.: 26234056, informamos que:

Item - 1.

a) Juntamos ao presente processo, o Decreto nº 28.373, de 23/10/2007, publicado no DODF de 24/10/2007, doc.: 26426395, com cópia da 1.043ª Reunião Ordinária do Conselho de Política de Recursos Humanos, referente à criação e aprovação do Programa de Desligamento Voluntário, constantes do Processo Administrativo de nº 112.002.314/2008.

b) Juntamos relação dos empregados que aderiram ao Programa de Desligamento Voluntário, doc.: 26427418, totalizando 450 (quatrocentos e cinquenta) ex-empregados, onde constam as respectivas datas de desligamento.

c) Os valores pagos a título de Rescisão Contratual e parcelas de indenização do Prêmio Futuro Temporário PFT/PDV, referente ao Período de Dezembro/2008 à Agosto/2017, constam no SIGRH nas fichas financeiras de cada ex-empregado, onde devesse consultar a tela PAGMAN45. Caso seja necessário a impressão das fichas financeiras dos 450 ex-empregados do período de 2008 a 2017, deverá ser solicitado com um maior prazo para conclusão.

Item – 2.

a) Não existe Plano de Demissão Voluntária em execução na SEPAG/DADEP/DRH.

Em resumo, o regulamento geral do PDV de 2008 teve como objetivo revitalizar e reestruturar a Companhia. Neste sentido, propôs um agressivo incentivo financeiro que garantia um recebimento de 100 parcelas de no mínimo 60% da média da remuneração total do empregado, que incluía várias rubricas, e destinava aos empregados aposentados da Companhia ou em situação de aposentar a curto prazo. Segue relatório sintético retirado da fl. 63, do processo administrativo nº 112.002.314/2008, com a previsão de empregados alvo do programa.

RELATÓRIO SINTÉTICO

Agrupados por Sexo	QTD
Masculino	349
Feminino	159
Total geral	508

Agrupados por Faixa Etária	QTD
Faixa Etária acima de 50 anos	501
Faixa Etária de 36 a 50 anos	7
Total geral	508

Agrupados por Grau de Instrução	QTD
Alfabetizado sem Cursos Regulares	15
Analfabeto	6
Ensino Fund. Completo (5 a 8 - Completo)	55
Ensino Fund.Incompleto - (1 a 4 Completo)	79
Ensino Fund.Incompleto - (1 a 4 Incompleto)	109
Ensino Fund.Incompleto (5 a 8 - Incompleto)	61
Ensino Médio Completo	67
Ensino Médio Incompleto	14
Ensino Superior Completo	95
Ensino Superior Incompleto	3
Especialização - Dir. Amb. e Rec. Hídricos	1
Mestrado	1
Mestrado - Arquitetura	1
Mestrado - Arquitetura e Urbanismo	1
Total geral	508

Agrupados por Aposentado/Aposentáveis-2008	QTD
Aposentado	401
Aposentáveis/2008	107
Total geral	508

Em relação a previsão de novo PDV, apesar da manifestação informar que não havia Plano de Desligamento Voluntária em execução na SEPAG/DADEP/DRH, observamos que a Carta Anual de Políticas Públicas e de Governança Corporativa - 2018, a qual traduz o compromisso com a consecução de objetivos de políticas públicas delegados à Companhia Urbanizadora da Nova Capital do Brasil – NOVACAP, informa a previsão de plano de demissão voluntária, conforme segue:

4.1. Previsão para 2019

4.2. Plano de Demissão Voluntária -PDV

O Plano de Demissão Voluntária – PDV, ao custo de R\$ 61.891.282,41, foi planejado para acontecer em duas etapas: a primeira a ser realizada em abril/2019, com previsão para 246 empregados, e gastos de R\$ 46.176.069,88; e a segunda, em julho/2019, que deverá contemplar 266 empregados, com desembolsos de R\$ 23.933.650,36.

TOTAL DO PDV			
ETAPAS	Nº PREVISTO	R\$/RESCISÃO	R\$/PARCELAMENTO
1ª	246	R\$ 30.997.455,20	R\$ 37.957.632,05
2ª	266	R\$ 15.178.614,68	R\$ 23.933.650,36
Total	512	R\$ 46.176.069,88	R\$ 61.891.282,41

Fonte: Processo Administrativo nº 112.005.324/2015 – NOVACAP

Tendo em vista a contradição entre a manifestação da Entidade e a previsão da Carta Anual de Políticas da Empresa, quanto a existência de PDV vigente, elaboramos a Solicitação de Informação SEI-GDF n.º 121/2019 - CGDF/SUBCI/CONIP/DINFA, com objetivo de informar a divergência e solicitar novas informações, conforme segue:

Consta do documento “Carta Anual de Políticas Públicas e de Governança Corporativa 2018”, no item 4.2, a previsão de um Plano de Demissão Voluntária – PDV, a iniciar em 2019. Em Despacho SEI-GDF NOVACAP/DA/DRH/DADEP/SEPAG, doc. 26427459, é informado não existir Plano de Demissão Voluntária em execução na SEPAG/DADEP/DRH. Tendo em vista estas informações, disponibilizar estudo que embasou a previsão de PDV constante na Carta Anual 2018, caso exista, e os motivos que levaram a não implementação da previsão até o momento.

Disponibilizar estudos disponíveis do planejamento do PDV de 2008 e dos resultados financeiros alcançados, demonstrando os custos e despesas com o programa e as despesas evitadas com sua implementação.

Por meio do Despacho SEI 28411353, a unidade se manifesta informando que os itens 1 e 2 são referentes ao que consta no processo nº 112.002.314/2018, acerca do PDV de 2008, porém houve um erro no ano do processo, que na verdade é referente ao processo nº 112.002.314/2008. Segue manifestação da unidade:

Em resposta ao contido no Despacho PRES Nº 28054746, referente à providências quanto ao requerido na Solicitação de Informação 121 (27899907), conforme descrito abaixo, informamos que os itens 1 e 2 são referentes ao que consta no Processo Nº 112.002.314/2018, acerca do PDV de 2008, estando este processo na Diretoria Administrativa, desde 30/08/2019 (informações do SICOP).

Cabe ressaltar que houve um grande atraso na manifestação e disponibilização do processo solicitado, o que comprometeu a análise deste documento. Também observamos em análise ao processo nº 112.002.314/2008 que não havia qualquer informação referente ao questionamento sobre estudos de novos PDVs na Companhia. Na carta de 2018 é informado o processo nº 112.005.324/2015 como se tratar da instituição do novo PDV, mas a Companhia não informou de sua existência em sua manifestação. Neste sentido, não foi possível analisar este documento.

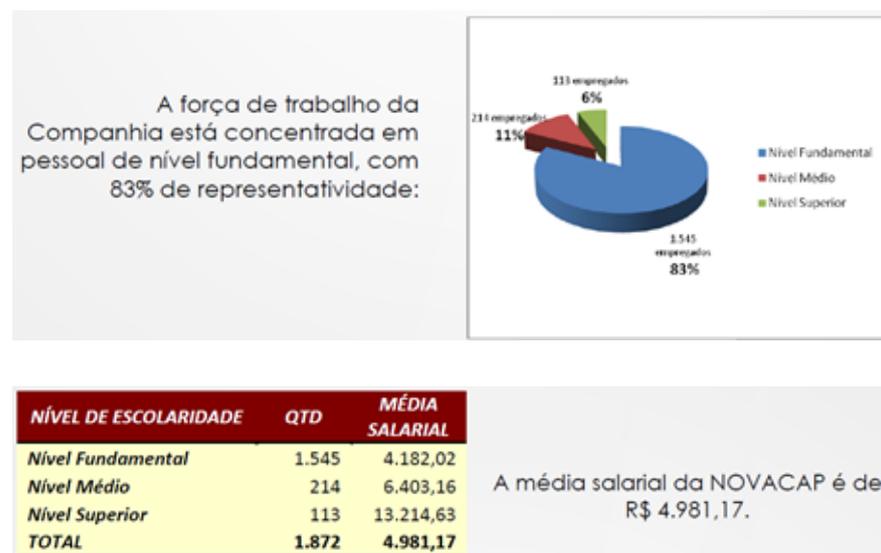
Apesar da ausência de todas as informações, já vimos neste relatório que a empresa tem grandes problemas com a folha de pagamento e seu quadro de funcionários. Vimos que a remuneração dos empregados impacta de forma significativa os custos da Companhia, e que seu quadro de pessoal tem grande concentração de profissionais em atividades de baixa complexidade e possui faixa etária elevada.

Na Carta Anual de Políticas Públicas e de Governança Corporativa 2018, a Novacap define suas atividades, conforme segue:

Atua como uma empresa de PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE URBANIZAÇÃO E INFRAESTRUTURA e compreendendo as seguintes atividades: elaboração, análise e aprovação de projetos, execução, fiscalização e gerenciamento, direta ou indiretamente, das obras e serviços de engenharia, arquitetura, urbanização, drenagem pluvial, pavimentação, conservação de áreas verdes, e paisagismo no Distrito Federal.

A NOVACAP foi criada com a missão de prestar serviços de engenharia urbana, promovendo o desenvolvimento e o bem-estar social, com excelência e responsabilidade, bem como, com o compromisso na prestação de Serviços de Engenharia Urbana.

No mesmo documento traz a composição da força de trabalho.



Com base nos dados de 2018 do Sistema Microstrategy, base de dados do SIGRH, fizemos análise da quantidade de empregados efetivos e comissionados e a média remuneratória anual por cargo, conforme tabela 1. Cabe observar que trazemos a remuneração sem considerar os descontos de redutor de teto remuneratório, pois o objetivo é uma análise da política de remuneração adotada pela Companhia. O objetivo do levantamento da remuneração anual foi de verificar o impacto dos ganhos eventuais na remuneração dos empregados ao longo do ano, como por exemplo, as participações em resultado, ganhos em horas extras, etc.

Tabela 1 - Quantidade de empregados efetivos e comissionados e a média remuneratória anual do cargo.

Cargos	Quant. Empregados	Média Remuneração Anual
AUXILIAR DE SERVICOS GERAIS	1055	R\$ 105.413,13
AGENTE OPERACIONAL	274	R\$ 127.013,12
AGENTE DE SERVICOS GERAIS	110	R\$ 122.163,70
AGENTE ADMINISTRATIVO	101	R\$ 195.078,17
AUXILIAR OPERACIONAL	73	R\$ 135.209,82

ENGENHEIRO	62	R\$ 327.930,04
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	53	R\$ 153.039,86
TECNICO AGRICOLA	52	R\$ 180.712,78
TECNICO EM EDIFICACOES	50	R\$ 159.967,75
ARQUITETO	23	R\$ 333.465,27
ASSISTENTE TECNICO	9	R\$ 253.041,84
TECNICO EM CONTABILIDADE	7	R\$ 238.255,16
TOPOGRAFO	6	R\$ 190.277,36
TECNICO DE NIVEL SUPERIOR	5	R\$ 225.107,46
ADMINISTRADOR	3	R\$ 388.918,91
ADVOGADO	3	R\$ 638.743,48
CONTADOR	3	R\$ 265.530,86
ENG DE SEG DO TRABALHO	3	R\$ 320.099,27
TECNICO EM SEG DO TRABALHO	3	R\$ 173.362,03
TELEFONISTA	3	R\$ 121.965,14
ECONOMISTA	1	R\$ 415.570,77
GEOGRAFO	1	R\$ 300.964,03
MEDICO DO TRABALHO	1	R\$ 389.062,09

Ora, se a empresa tem como objetivo principal executar projetos de engenharia, era de se esperar uma composição com maior quantidade de engenheiros, arquitetos, administradores. Porém esta não é a realidade constatada. A grande maioria de seus empregados possuem nível fundamental, realizando atividades de baixa complexidade, perfeitamente sujeitas a terceirização, conforme mencionada no parecer da Secretaria de Administração Pública - SEAP em documento do Processo Administrativo de contratação de empresa para elaborar o novo PCCS da Companhia, processo nº 112.002.364/2012, fl. 2102, conforme segue.

Analisando a nova composição de empregos e especialidades, (na verdade a nova composição de cargos e especialidades) sugeridas para NOVACAP, fls. 1283 a 1292, verifica-se que a grande maioria das especialidades, que se propõe alteração de escolaridade, tem na sua essência como requisito de ingresso o nível fundamental. Tal mudança poderá dificultar o ingresso de profissionais com habilidades específicas nessas áreas que não possuem a formação exigida. Ademais, essas atividades, bem como as demais de nível fundamental, são passíveis de terceirização, conforme os ditames legais vigentes.

Quanto às diversas especialidades de encarregados, em que se propõe alteração na escolaridade para novos provimentos, entendemos que estes devem ser tornados extintos a vagar, criando-se na estrutura da empresa funções gratificadas para serem ocupadas por profissionais da área.

Entendemos que as empresas públicas somente terão êxito nas suas metas e objetivos institucionais, se estiverem atentas às novas necessidades da população e, com a profissionalização de seus empregados, buscar a contratação de forma indireta daquelas atividades de baixa complexidade.

Nesse sentido, o Decreto nº 39.978 de 2019, que revogou o Decreto nº 25.937 /2005, dispõe sobre a execução indireta de serviços da administração pública do Distrito Federal:

DECRETO Nº 39.978, DE 25 DE JULHO DE 2019

Dispõe sobre a contratação de serviços públicos sob o regime de execução indireta pela administração direta e indireta do Distrito Federal.

O GOVERNADOR DO DISTRITO FEDERAL, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 100, VII, da Lei Orgânica do Distrito Federal, e tendo em vista o disposto na Lei federal nº 8.666, de 21 de junho de 1993, DECRETA:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública do Distrito Federal.

Art. 2º Ato conjunto do Secretário de Estado de Fazenda, Planejamento, Orçamento e Gestão e do Secretário de Estado-Chefe, da Casa Civil estabelecerá os serviços que serão preferencialmente objeto de execução indireta mediante contratação.

Em seu art. 4º, que dispõe sobre as condições aplicáveis às empresas públicas e sociedade de economia mista, o Decreto enfatiza os princípios da eficiência, da economicidade e da razoabilidade que devem prevalecer na decisão pela terceirização. Já no parágrafo 3º, trata da possibilidade de extinção de cargo e sua substituição pela execução indireta, conforme segue:

Art. 4º Nas empresas públicas e nas sociedades de economia mista controladas pelo Distrito Federal, não serão objeto de execução indireta os serviços que demandem a utilização, pela contratada, de profissionais com atribuições inerentes às dos cargos integrantes de seus Planos de Cargos e Salários, exceto se contrariar os princípios administrativos da eficiência, da economicidade e da razoabilidade, tais como na ocorrência de, ao menos, uma das seguintes hipóteses:

I - caráter temporário do serviço;

II - incremento temporário do volume de serviços;

III - atualização de tecnologia ou especialização de serviço, quando for mais atual e segura, que reduzem o custo ou for menos prejudicial ao meio ambiente; ou

IV - impossibilidade de competir no mercado concorrencial em que se insere.

§ 1º As situações de exceção a que se referem os incisos I e II do caput poderão estar relacionadas às especificidades da localidade ou à necessidade de maior abrangência territorial.

§ 2º Os empregados da contratada com atribuições semelhantes ou não com as atribuições da contratante atuarão somente no desenvolvimento dos serviços contratados.

§ 3º Não se aplica a vedação do caput quando se tratar de cargo extinto ou em processo de extinção.

§ 4º O Conselho de Administração ou órgão equivalente das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pelo Distrito Federal estabelecerá o conjunto de atividades que serão passíveis de execução indireta, mediante contratação de serviços, ressalvadas as atividades que contemplem a natureza principal dos cargos existentes no âmbito da entidade.

Outra informação constante da carta de 2018 que não retrata a realidade é quanto a média salarial. A composição da remuneração da Novacap possui uma quantidade muito significativa de rubricas, e ganhos eventuais durante o ano, o que faz com que a remuneração anual dos empregados fique muito atrativa. Também temos que levar em consideração que a despesa com pessoal da Companhia é influenciada pela grande quantidade de empregados em faixa etária mais elevada, conforme demonstra a tabela 2:

Tabela 2 - Quantidade empregados efetivos por faixa etária e remuneração média anual em 2018.

Faixa Etária	Quant. Empregados	Média de Remuneração Anual
40 a 45	170	R\$ 120.560,84
45 a 50	405	R\$ 122.452,03
50 a 55	425	R\$ 124.011,52
55 a 60	381	R\$ 130.597,35
60 a 65	255	R\$ 144.836,37
65 a 70	169	R\$ 166.159,32
70 a 75	79	R\$ 193.269,73
Maior que 75	17	R\$ 161.294,62
Total Geral	1901	R\$ 134.442,62

Pelos dados demonstrados, 27,3% do quadro de pessoal possuem mais de 60 anos, e nenhum empregado efetivo tem menos de 40 anos de idade.

Tendo em vista os objetivos da Companhia e a composição do seu quadro atual de pessoal, constatamos uma incompatibilidade entre sua força de trabalho e seus objetivos estratégicos, o que gera a necessidade de ações para corrigir os rumos da empresa.

Nesse sentido, observamos a necessidade de elaboração de estudos com intuito de verificar a viabilidade de um de Programa de Desligamento Voluntário - PDV que defina como alvo empregados que realizam atividades passíveis de terceirização, com baixa complexidade, e aqueles que possuem uma maior faixa etária, mais de 60 anos por exemplo.

Ocorre que, estes estudos de novo plano devem observar o bom senso de forma a fazer uma política que incentive os empregados a aderirem ao PDV sem comprometer excessivamente as finanças do Estado. Em análise ao processo nº 112.002.314/2008 referente ao PDV de 2008, observamos que os incentivos foram extremamente benéficos aos empregados, sem a demonstração da vantajosidade para a Administração Pública.

Em parecer nº 0576/2008 – PROPES/PGDF, em que a PGDF analisou o processo de criação do PDV de 2008, é possível observar o alerta aos gestores da Companhia sobre a necessidade da autoridade administrativa demonstrarem o interesse público na instituição do PDV, demonstrando sua razoabilidade, moralidade, eficiência e economicidade.

Feita esta análise quanto a necessidade de reestruturação que a Companhia passava em 2008 e ainda passa, vejamos as opções que seus gestores possuíam em 2008 para atingir os seus objetivos de revitalização e reestruturação, bem como a readequação do seu quadro de empregados.

A primeira opção que nos parece clara era a rescisão unilateral tendo em vista que os empregados de empresa pública e economia mista não gozam da estabilidade estatutária.

Então, para tomada de decisão, os gestores da Companhia precisavam conhecer os custos envolvidos nesta rescisão unilateral e concluir se esta era a melhor alternativa tanto em relação às finanças da empresa quanto ao atendimento aos anseios dos seus empregados alvo.

Consta na resposta da Novacap aos questionamentos do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios MPDFT, conforme folhas 406/407, processo nº 112.002.314/2008, que houve uma adesão de 406 empregados já aposentados e 57 empregados em via de aposentar, totalizando 463 empregados.

Considerando esta quantidade de adesões ao programa, teríamos uma despesa por parte da administração da ordem de R\$ 35.393.427,43 (trinta e cinco milhões, trezentos e noventa e três mil, quatrocentos e vinte sete reais e quarenta e três centavos), apenas com verbas rescisórias, conforme fls. 406/407 do processo nº 112.002.314/2008.

Os custos financeiros que a NOVACAP deverá suportar, pela adesão dos 406 empregados ao PDV serão os seguintes:

c) Custo da Rescisão do Contrato de Trabalho	R\$ 30.695.229,82
d) Custo das Parcelas Mensais (Premio Futuro Temporário)	R\$ 950.458,91
e) Custo total das 100 parcelas (PFT)	R\$ 95.045.891,00
f) Despesa Total c/adesão dos 406 empregados ao PDV	<u>R\$ 125.741.120,82 *</u>

Os custos financeiros que a NOVACAP deverá suportar, pela adesão dos 57 empregados ao PDV serão os seguintes:

c) Custo da Rescisão do Contrato de Trabalho	R\$ 4.698.197,61
d) Custo das Parcelas Mensais (Premio Futuro Temporário)	R\$ 164.518,64
e) Custo total das 100 parcelas (PFT)	R\$ 16.451.864,00
f) Despesa Total c/adesão dos 406 empregados ao PDV	<u>R\$ 21.150.061,61</u>

Ao rejeitar esta opção, conforme podemos extrair de manifestações aos questionamentos feitos pelo MPDFT, fls.414/415 do processo nº 112.002.314/2008, a Novacap alegou como motivo o receio com novas ações trabalhistas com resultado inesperado. Porém tal argumento não seria motivo para prosperar caso a empresa pagasse de forma correta todos os valores previstos em uma rescisão contratual.

Podemos então concluir em relação a esta opção que, apesar da sua legalidade e maior economia para o Estado, seria uma solução com grandes impactos negativos na vida dos empregados alvo, tendo em vista o avançar da idade e a baixa complexidade das atividades desenvolvidas, o que levaria a uma pequena probabilidade de sucesso em alcançar uma nova posição no mercado. Além do impacto junto aos empregados, poderia demonstrar junto a população um baixo comprometimento social da Companhia.

Uma segunda opção de solução que caberia a análise do seu corpo diretivo seria fazer um plano nos moldes da Lei nº 2.544 de 28 de abril de 2000, que instituiu no âmbito do Poder Executivo do Distrito Federal o Programa de Desligamento Voluntário – PDV, conforme segue:

“LEI Nº 2.544, DE 28 DE ABRIL DE 2000

DODF DE 02.05.2000

(VIDE - Decreto n.º 23.528, de 09 de janeiro de 2003)

(REGULAMENTADO - Decreto nº 21.200, de 17 de maio de 2000.)

Institui no âmbito do Poder Executivo do Distrito Federal o Programa de Desligamento Voluntário - PDV, a Jornada de Trabalho Reduzida e a Licença Extraordinária.

O Governador do Distrito Federal, faço saber que a Câmara Legislativa do Distrito Federal decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art.1º. Fica instituído, no âmbito do Poder Executivo do Distrito Federal, o Programa de Desligamento Voluntário - PDV destinado aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, que preencherem os requisitos desta Lei.”

Em seu Art. 11, a referida Lei tratou de estender a possibilidade de instituição de PDV para os empregados das empresas públicas e sociedade de economia mista, conforme segue:

Art. 11. As Empresas Públicas e as Sociedades de Economia Mista ficam autorizadas a implantar programas semelhantes aos previstos nesta Lei.

Em seus Arts. 2º e 3º, são fixadas as regras dos incentivos financeiros e benefícios, conforme segue:

Art. 2º. O requerimento de adesão, ao PDV, de que trata o artigo anterior, se deferido, assegurará ao servidor a percepção das seguintes vantagens:

I - indenização correspondente a um inteiro e vinte e cinco centésimos da remuneração mensal do cargo efetivo, assim consideradas para efeito desta lei, as vantagens fixas e as de caráter pessoal, por ano de efetivo exercício na Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal, arredondando-se para um ano a fração igual ou superior a seis meses;

II - pagamento de férias vencidas e, na hipótese de férias relativas ao exercício em que ocorrer o afastamento, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a quatorze dias, acrescido do respectivo adicional de férias;

III - pagamento da gratificação natalina proporcional a um doze avos por mês trabalhado no exercício, arredondando-se para um mês a fração igual ou superior a quinze dias de serviço, efetuando-se, em qualquer hipótese as deduções dos adiantamentos recebidos;

IV - pagamento do saldo da remuneração, se houver;

V - pagamento com crédito oriundo de precatório devido pelo Distrito Federal desde que seja seu titular original:

a) para aquisição de terrenos para construção de casa própria;

b) para aquisição de imóvel para implantação de empresa,

c) para quitação de imóveis adquiridos do IDHAB;

VI - pagamento de imposto devido ao Governo do Distrito Federal com crédito oriundo de precatório e passivo trabalhista com sentença transitada em julgado desde que seja seu titular original.

Art. 3º. Além das vantagens financeiras de que trata o artigo anterior, ao servidor que aderir ao PDV serão assegurados os seguintes benefícios:

I - assistência e treinamento, por meio dos órgãos da administração pública e instituições conveniadas, visando preparar o servidor para o mercado de trabalho ou abertura do próprio empreendimento;

II - concessão de linha de crédito, por meio do Banco de Brasília - BRB, para abertura ou expansão de empreendimento, limitada a R\$ 30,000,00 (trinta mil reais), conforme normas em vigor;

III - prioridade para acesso a lotes vinculados ao Programa de Desenvolvimento Econômico do Distrito Federal - PRÓ-DF, observada a legislação específica.

Aqui a Lei é diretamente direcionada a servidores estatutários, ou seja, aqueles que têm direitos a estabilidade constitucional. Então era de se esperar uma oferta bem expressiva de benefícios, considerando que o servidor deveria abrir mão de vantagens muito significativas como a própria estabilidade. Além disto, com o desligamento, o servidor não tinha direito a saque de FGTS e multa de 40%, tendo em vista ser vantagens previstas para trabalhadores regidos pela CLT. Sob este cenário, as vantagens oferecidas eram bastante modestas para o público alvo a ser atingido.

Levando estas regras para as empresas públicas e sociedade de economia mista, parece que se atenderia de forma mais equilibrada as vantagens tanto para o empregado quanto para a Companhia, quando comparada a primeira opção. A própria lei fala em possibilidade de criação de forma semelhante, em seu art.11, conforme segue:

Art. 11. As Empresas Públicas e as Sociedades de Economia Mista ficam autorizadas a implantar programas semelhantes aos previstos nesta Lei.

Semelhante então podemos entender que não seja igual, considerando as particularidades de cada regimento trabalhista, mas também não pode ser totalmente diferente.

Por fim, a lei 2.544/2000 estabelece em seu art. 4º a extinção dos cargos que vagarem, bem como recriação de função para supri-las.

Art. 4º. Serão extintos os cargos que vagarem em decorrência de exoneração dos servidores que aderirem ao PDV.

Parágrafo único. Fica proibida a recriação de função quando inerente ao cargo extinto.

Após análise, nos parece razoável a instituição de regras de PDV para as empresas públicas e sociedade de economia mista que não destoe das vantagens previstas na própria Lei autorizadora de sua criação.

Se considerarmos uma situação hipotética em que todos os empregados que aderiram ao PDV possuísem 35 anos de serviço na Novacap, e considerando o valor total da Média da Remuneração Total - MRT calculado na planilha de fl. 232, descontando que só 463 aderiram e não os 570 previsto na planilha, conforme tabela 3, temos que o custo máximo para Novacap com esta vantagem seria de aproximadamente de R\$ 79.163.626,53 (setenta e nove milhões, cento e sessenta e três mil, seiscentos e vinte e seis reais e cinquenta e três centavos).

Soma-se ao valor das despesas incentivadas os custos com as rescisões que, conforme já informado, resultam em um montante de R\$ 35.393.427,43 (trinta e cinco milhões, trezentos e noventa e três mil, quatrocentos e vinte sete reais e quarenta e três centavos).

PREVISÃO DE DESPESA COM PFT DOS APOSENTADOS E APOSENTAVÉIS ATÉ 2010 SEM VERBAS TRANSITÓRIAS E COM BASE NA MRT

Código	Matrícula	Nome	Data Aposentadoria	Idade	MRT	Cálculo do PFT	PFT
					Jan a Jun/2008		
555			4/10/2008	61	12.257,94	MRT - 3.038,00	9.199,94
556			30/1/2004	66	12.391,01	MRT - 3.038,00	9.353,01
557				59	12.580,19	MRT - 3.038,00	9.542,19
558			2/8/2002	61	12.674,77	MRT - 3.038,00	9.636,77
559			7/8/2002	59	12.708,30	MRT - 3.038,00	9.670,30
560			13/6/1994	71	13.068,03	MRT - 3.038,00	10.028,03
561				59	13.222,70	MRT - 3.038,00	10.184,70
562			17/4/2000	69	13.303,60	MRT - 3.038,00	10.265,60
563				69	13.328,89	MRT - 3.038,00	10.290,89
564			5/12/2001	62	13.339,43	MRT - 3.038,00	10.301,43
565				59	13.408,66	MRT - 3.038,00	10.370,66
566			14/7/2000	59	13.680,11	MRT - 3.038,00	10.642,11
567				67	13.723,39	MRT - 3.038,00	10.685,39
568			31/3/2004	62	14.379,31	MRT - 3.038,00	11.341,31
569			6/7/2004	64	15.411,47	MRT - 3.038,00	12.373,47
570			29/4/2002	59	15.427,75	MRT - 3.038,00	12.389,75
TOTAIS					2.327.621,95	xx	1.817.789,72

Tabela 3. Previsão Despesa com Prêmio Futuro Temporário

Obs: Não consta toda a planilha. Utilizada os valores totais para efeito de cálculos

A Novacap decidiu então fazer sua readequação de pessoal de uma terceira forma, instituindo um PDV com vantagens e benefícios de forma mais vantajosa para os empregados, conforme informado em manifestação da Companhia, por meio do Despacho doc. 26427459, Processo SEI nº 00480-00003818/2019-29, em relação a Solicitação de Informação SEI-GDF n.º 100/2019 - CGDF/SUBCI/CONIP/DINFA, conforme segue:

7. DAS VANTAGENS FINANCEIRAS

Para o empregado que tiver deferido seu pedido de adesão ao PDV, com o conseqüente desligamento da Companhia, fica assegurado o pagamento das seguintes verbas:

- - saldo dos dias trabalhados, até o efetivo desligamento;
- - férias vencidas;
- - férias e 13º salário, proporcionais;

8.1 – PRÊMIO FUTURO TEMPORÁRIO – PFT

O PFT consiste numa bonificação temporária e será composto na forma a seguir descrita.

8.1.1 – Composição do PFT:

8.1.1.1 - Para a MRT de até R\$5.125,00 (cinco mil cento e vinte e cinco reais), integram, indivisivelmente, o PFT:

- 30% (trinta por cento) da MRT; e
- R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais).

8.1.1.2 - Para a MRT superior a R\$ 5.125,00 (cinco mil cento e vinte e cinco reais), o valor do PFT será o valor da MRT, deduzida a importância de R\$3.038,00 (três mil e trinta e oito reais).

8.1.1.3 - O PFT, calculado na forma dos subitens 8.1.1.1 e 8.1.1.2, em nenhuma hipótese, poderá ser inferior a 60% (sessenta por cento) da MRT.

8.1.2 - Correção do PFT

Definido o PFT, ficará este desvinculado da MRT, sendo o Prêmio corrigido anualmente pelo INPC, na mesma data em que for reajustado o valor da aposentadoria do empregado junto ao INSS. Em caso de extinção do INPC, será aplicado o índice que o substituir.

8.1.1.3 - O PFT, calculado na forma dos subitens 8.1.1.1 e 8.1.1.2, em nenhuma hipótese, poderá ser inferior a 60% (sessenta por cento) da MRT.

8.1.2 - Correção do PFT

Definido o PFT, ficará este desvinculado da MRT, sendo o Prêmio corrigido anualmente pelo INPC, na mesma data em que for reajustado o valor da aposentadoria do empregado junto ao INSS. Em caso de extinção do INPC, será aplicado o índice que o substituir.

8.2 – OUTROS INCENTIVOS

8.2.1 - Importância correspondente a 40% (quarenta por cento), aplicados sobre os valores depositados pela NOVACAP na conta do empregado, vinculada ao FGTS, a partir da data da opção;

8.2.2 - Importância correspondente a 40% (quarenta por cento), aplicados sobre os valores depositados pela NOVACAP na conta do empregado, vinculada ao FGTS, a partir de 05.10.1988;

8.2.3 - Valor equivalente a 60% (sessenta por cento) da indenização sobre o tempo de serviço sem opção pelo FGTS; e

8.2.4 - Saldo dos dias da LAR, convertidos em pecúnia.

9. DO PAGAMENTO DAS VANTAGENS, DOS INCENTIVOS E DO PFT

9.1 - PAGAMENTOS DAS VANTAGENS E DOS INCENTIVOS

- 9.1.1** - O pagamento das vantagens estabelecidas no item 7 e dos incentivos elencados no subitem 8.2, será efetuado em 8 (oito) parcelas mensais e consecutivas.
- 9.1.2** - O valor da primeira parcela corresponderá a 30% (trinta por cento) do total devido e será paga no prazo de até 10 (dez) dias, a contar da data do desligamento.
 - 9.1.2.1** - O valor relativo ao Décimo Terceiro Salário será pago integralmente na primeira parcela.
- 9.1.3** - O saldo de 70% (setenta por cento) será liquidado em 07 (sete) parcelas mensais, consecutivas e de igual valor, sendo que o pagamento da primeira parcela coincidirá com a data de pagamento dos empregados ativos da NOVACAP e, assim, sucessivamente.

9.2 - PAGAMENTO DO PFT

- 9.2.1** - O PFT será pago em 100 (cem) parcelas mensais e consecutivas, vencendo a primeira 30 (trinta) dias após o pagamento da parcela mencionada no subitem 9.1.2, acima.
- 9.2.2** - Após o cálculo do PFT por ocasião da adesão ao PDV, seu valor ficará desvinculado da MRT considerada para aquele efeito e passará a ser corrigido pelo INPC ou, no caso de sua extinção, pelo índice que o substituir, na data em que coincidir com reajustamento do valor dos benefícios da Previdência Social.

10. DA VIGÊNCIA DO PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA - PDV

O presente PDV entrará em vigor na data da homologação, pelo Excelentíssimo Senhor Governador do Distrito Federal, da decisão do Conselho de Política de Recursos humanos - CPRH/SEPLAG.

Comparando as vantagens proposta pela Novacap com as previstas na Lei nº 2.544/2000, podemos observar que aquelas destoam da referida lei principalmente quanto ao Prêmio Futuro Temporário – PFT e o pagamento de multas de FGTS como se rescisão unilateral fosse.

Com base na Lei, cada empregado receberia um incentivo no valor de 1,25 x remuneração mensal para cada ano de serviço. Adotando a hipótese de ter trabalhado por 35 anos, resultaria em um prêmio equivalente a 43,75 remunerações. Já na política adotada pela Novacap, este mesmo prêmio seria de no mínimo 60% da remuneração média total x 100 parcelas corrigidas, o que resultaria em um prêmio equivalente a 60 remunerações, tendo casos de empregados com remunerações mais elevadas que o valor chegou a 80 remunerações. Quanto menor o salário, mais próximo de 60 remunerações, e quanto mais alto, mais próximo de 80 remunerações de prêmio.

Ora, isto é o dobro do previsto na referida Lei, podendo incorrer ainda em situações de pouca contribuição laboral por parte do empregado contemplado. Por exemplo, do quadro de efetivos da Novacap em 2018, 118 empregados têm mais de 60 anos de idade, porém possui menos de 25 anos de empresa. Nesse sentido, verifica-se que esse modelo adotado pela Companhia não foi justo. Aqueles que ganhavam menos receberam proporcionalmente menos, e não necessariamente quem laborou por mais tempo na Companhia recebeu mais.

Segue novamente os dados informados ao MPDFT sobre os questionamentos quanto aos valores pagos a título de Prêmio Futuro Temporário - PFT, o que mostra um total de R\$ 111.497.322,91 (cento e onze milhões, quatrocentos e noventa e sete mil, trezentos e vinte e dois reais e noventa e um centavos), comparados aos aproximados R\$ 79.163.626,53 (setenta e nove milhões, cento e sessenta e três mil, seiscentos e vinte e seis reais e cinquenta e três centavos) se tivesse sido adotado a opção mais próxima da prevista na Lei 2.544/2000. Neste caso a diferença poderia girar em torno de R\$ 32,3 milhões.

Os custos financeiros que a NOVACAP deverá suportar, pela adesão dos 406 empregados ao PDV serão os seguintes:

c) Custo da Rescisão do Contrato de Trabalho	R\$ 30.695.229,82
d) Custo das Parcelas Mensais (Prêmio Futuro Temporário)	R\$ 950.458,91
e) Custo total das 100 parcelas (PFT)	R\$ 95.045.891,00
f) Despesa Total c/adesão dos 406 empregados ao PDV	<u>R\$ 125.741.120,82 *</u>

Os custos financeiros que a NOVACAP deverá suportar, pela adesão dos 57 empregados ao PDV serão os seguintes:

c) Custo da Rescisão do Contrato de Trabalho	R\$ 4.698.197,61
d) Custo das Parcelas Mensais (Prêmio Futuro Temporário)	R\$ 164.518,64
e) Custo total das 100 parcelas (PFT)	R\$ 16.451.864,00
f) Despesa Total c/adesão dos 406 empregados ao PDV	<u>R\$ 21.150.061,61</u>

Além do pagamento do PFT, a Novacap pagou 40% de multa do FGTS como se fosse uma rescisão unilateral sem justa causa. Não se pode igualar a situação de um PDV com a dispensa sem justa causa. Aqui caberia no máximo o pagamento de 20% da multa.

Fazendo um paralelo com a Lei 2.544/2000, como o servidor estatutário não tem direito a FGTS, esta parcela não existe para este regime de trabalho. Já o empregado público ganha o equivalente a um salário por ano de contribuição do empregador a título de FGTS. No caso da dispensa sem justa causa, tem direito a uma indenização de 40% sobre o saldo total.

Então o valor de 1,25 remunerações por ano pagos ao servidor é equivalente financeiramente a uma indenização pela ausência do FGTS, tendo em vista que ele abriu mão de sua estabilidade. Já o empregado público recebe além de um maior incentivo proporcionado pelo PFT, recebem ainda os valores referente a multa de FGTS.

Mais uma vez, vemos que este plano não observou a necessária razoabilidade em relação aos benefícios ofertados naquela Lei, observado é claro suas particularidades. Por exemplo, há empregados que receberam quantias acima de 1,2 milhões só de PTF, valores correspondentes ao ano de 2008.

Vejamos então os argumentos utilizados pela Companhia para não adotar as opções um e dois comentadas. Em relatório técnico de esclarecimento ao ofício nº 103/2009-5ª PRODEP/MPDFT, fl. 401 do processo 112.002.314/2008, a Novacap se manifesta com relação aos questionamentos do MP, e tenta argumentar sobre suas escolhas. À fl. 414, a Companhia manifesta em relação ao questionamento sobre a opção pela vantagem acima da Lei 2.544/2000.

Item 22 - O cálculo utilizado para o pagamento do PFT da NOVACAP é muito superior ao previsto na Lei 2.544/2000 (critério indenizatório de 1,25 salário por ano de serviço). Qual o gasto previsto para cada empregado alvo com a comparação entre os dois métodos de indenização?

A Lei 2.544/2000 atende as necessidades inerentes ao servidor estatutário e tem suas regras definidas de acordo com a realidade inerente àquele regime. A comparação dos benefícios determinadas a cada uma é injusta. Eventual comparação deveria ser feita com empresas públicas que optaram por programas semelhantes com a CEB e a CAESB, respeitadas as particularidades da cada uma. Não dispomos de tais parâmetros para fomentar tal discussão.

À fl. 415, a Companhia manifesta sobre o pagamento de FGTS, conforme segue:

Item 23 - Não consta na Lei 2.544/2000 a previsão de pagamento indenizatório de 60% sobre o FGTS aos empregados não filiados ao sistema. Porque a previsão deste benefício no PDV da NOVACAP e qual benefício para a Empresa?

Como disse anteriormente a Lei 2.544/2000 foi aprovada tendo como público alvo os servidores estatutários, que NÃO estão inseridos nas regras relativas ao recolhimento e forma de pagamento do FGTS, que é um benefício inerente ao regime CELETISTA, que é o caso da NOVACAP.

O percentual de incidência de 60% incidirá apenas sobre o tempo de serviço prestado pelo empregado, anterior à promulgação da Constituição Federal de 1.988, e que NÃO CONSTAVA como OPTANTE, conforme previsão constante no item 8.2.3 do Regulamento Geral aprovado e a previsibilidade constante no § 2º do art. 14 da Lei 8.036/90.

Ora, os argumentos utilizados não podem prosperar. Pelo contrário. Os empregados públicos já recebem depósitos do FGTS justamente para os momentos como as demissões. Nada mais é que uma poupança para momentos como este, o que os estatutários não recebem, considerando sua estabilidade. Os estatutários para entrarem em um PDV deveriam na verdade receber melhores vantagens, pois têm que abrir mão de sua estabilidade, além de também não fazerem jus a depósitos de FGTS e multas rescisórias de 40%.

No caso em questão, enquanto os servidores estatutários receberiam apenas os 1,25 remuneração por ano trabalhado, o que totalizava na melhor hipótese 43,75 remunerações, os empregados públicos receberam 60 remunerações de PFT, mais 40% de multa de FGTS, podendo chegar a 14 remunerações, mais saque dos depósitos de FGTS, podendo ser de 35 remunerações, totalizando 109 remunerações.

Então não é razoável concordar com os argumentos apresentados. Apesar de não podermos comparar os regimes estatutário com o regime CLT, o certo é que em uma situação de PDV, o estatutário encontra-se em uma situação mais favorável para negociar uma rescisão amigável mais vantajosa.

Tendo em vista os argumentos apresentados, concluímos que a Novacap encontra-se em situação de propor estudos para verificar a viabilidade de um PDV, mais próximo da segunda opção apresentada, ou seja, com as vantagens previstas na Lei 2.544/2000.

Em manifestação em relação as recomendações contidas no Informativo de Ação de Controle – IAC nº 03/2019–DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF, por meio do Doc. SEI/GDF 31582043, Processo número 00480-00005605/2019-31, a Novacap informa conforme segue:

R12) Elaborar estudos para verificar a viabilidade de um PDV, com foco nos empregados com atividade menos complexas, passíveis de terceirização, e empregados com idade avançada já aposentados ou em vias de aposentar;

O Programa de Demissão Voluntária está em fase de aprovação pela Diretoria Executiva e, em seguida, será submetida ao GDF para apreciação.

R13) Propor estudos que contemplem vantagens econômicas mais próximas da Lei 2.544/2000, observando as particularidades do ambiente celetistas, inclusive nos ganhos não presentes no ambiente estatutário;

O Programa de Demissão Voluntária está em fase de aprovação pela Diretoria Executiva e, em seguida, será submetida ao GDF para apreciação.

R14) Estudar a possibilidade de rescisão unilateral dos empregados alvo que não aderirem ao programa;

Caso não seja atingido o quantitativo de adesões ao PDV caberá à Diretoria Executiva avaliar a conveniência e decisão sobre o assunto.

R15) Abster-se de inserir no Acordo Coletivo de Trabalho de garantia de estabilidade para os empregados que não aderirem ao programa;

O Acordo Coletivo de Trabalho atual não contempla a garantia de estabilidade para os empregados que não aderirem ao PDV.

R16) Propor estudos que contemplem cálculo de indenizações proporcional ao tempo trabalhado na Companhia e mais atrativo para empregados com maior dificuldade de sucesso no mercado de trabalho;

O PDV foi construído baseado na saúde financeira da NOVACAP, com vistas a suportar o pagamento das indenizações.

R17) Extinguir os cargos que tornarem vagos com o programa de PDV, garantindo que não serão substituídos por comissionados;

Após a conclusão do novo PDV será avaliada pela Diretoria Executiva a conveniência da manutenção ou não dos cargos que se tornarem vagos.

R18) Estudar a possibilidade de execução indireta das atividades menos complexas, respeitando o Decreto 39.978/2019;

Após a conclusão do novo PDV será avaliada pela Diretoria Executiva a conveniência da terceirização dos cargos que se tornarem vagos.

As justificativas mencionam ações futuras. No entanto até a data de encerramento do relatório não foi inserido no Processo nº 00480-00005605/2019-31 do Informativo de Ação

de Controle – IAC nº 03/2019–DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF as regras do novo PDV, apesar de já ter sido divulgado na mídia e no site da Companhia. Mantém-se, portanto, as recomendações com objeto de análise do novo programa em futuras inspeções.

Causa

Em 2008:

Não observância dos princípios da razoabilidade e economicidade na instituição do PDV de 2008.

Consequência

Instituição de PDV com excessiva vantagem aos empregados sem demonstrar a vantajosidade para a Companhia.

Recomendação:

Companhia Urbanizadora da Nova Capital:

- R.13) Elaborar estudos para verificar a viabilidade de um PDV, com foco nos empregados com atividade menos complexas, passíveis de terceirização, e empregados com idade avançada já aposentados ou em vias de aposentar;
- R.14) Propor estudos que contemplem vantagens econômicas mais próximas da Lei 2.544/2000, observando as particularidades do ambiente celetistas, inclusive nos ganhos não presentes no ambiente estatutário;
- R.15) Estudar a possibilidade de rescisão unilateral dos empregados alvo que não aderirem ao programa;
- R.16) Abster-se de inserir no Acordo Coletivo de Trabalho de garantia de estabilidade para os empregados que não aderirem ao programa;
- R.17) Propor estudos que contemplem cálculo de indenizações proporcional ao tempo trabalhado na Companhia e mais atrativo para empregados com maior dificuldade de sucesso no mercado de trabalho;

- R.18) Extinguir os cargos que tornarem vagos com o programa de PDV, garantindo que não serão substituídos por comissionados;
- R.19) Estudar a possibilidade de execução indireta das atividades menos complexas, respeitando o Decreto 39.978/2019;

2.10 - PAGAMENTO DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE A EMPREGADOS COM LAUDOS INCOMPLETOS E DESATUALIZADOS

Fato

Com o objetivo de verificar o pagamento do adicional de insalubridade, a equipe de inspeção solicitou 70 (setenta) laudos técnicos para análise, dentro de um universo de 417 (quatrocentos e dezessete) empregados que receberam o adicional em agosto de 2019.

Desses 70 (setenta) laudos solicitados, não foi entregue nenhum documento relacionado ao empregado matrícula n.º *****. Dos documentos analisados, verificaram-se laudos incompletos, a título de exemplo: ausência de fotos dos ambientes (matrícula *****), ausência de assinatura e identificação do perito (matrículas ***** e *****), ausência de fundamento legal e conclusão (matrícula *****).

A Norma Regulamentadora n.º 15, aprovada pela Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 3.214, de 08 de junho de 1978, determina em seu item 15.4.1.1:

15.4.1.1 Cabe à autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, comprovada a insalubridade por laudo técnico de engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, devidamente habilitado, fixar adicional devido aos empregados expostos à insalubridade quando impraticável sua eliminação ou neutralização.

Por sua vez, o artigo 195 da CLT, caput e parágrafo primeiro, estipula que:

Art . 195 - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

§ 1º - É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.

Com isso, verifica-se que o laudo do adicional de insalubridade deve comprovar as condições insalubres que o empregado está exposto na lotação do empregado. Caso haja alteração de lotação, deverá ser feita uma nova avaliação do médico ou engenheiro do trabalho para verificar se as novas atividades fazem ou não jus ao adicional de insalubridade.

Apesar disso, verificou-se que dois empregados estão recebendo adicional de insalubridade com base em laudos técnicos de antigas lotações.

Tabela 1: Divergência entre a lotação atual do empregado da registrada na data de emissão do laudo do adicional de periculosidade.

MATRÍCULA	LOTAÇÃO NA DATA DA EMISSÃO DO LAUDO	LOTAÇÃO ATUAL
*****	Seção de Obras Diretas	Seção de Projetos e Orçamentos
*****	Divisão de Manutenção	Seção de Serviços Auxiliares

Fonte: elaborada pela equipe com base nos documentos SEI n.º 28089028, 28089320 e 31440883.

Além disso, verificou-se que o documento SEI 27408374, processo SEI n.º 00480-00003818/2019-29, referente aos empregados matrícula *****, matrícula ***** não são laudos técnicos. No referido documento constam dois despachos informando que alguns empregados não fazem mais jus ao adicional de insalubridade, seja por aposentadoria ou por mudança de lotação.

Outra situação singular é o laudo do empregado matrícula *. O laudo apresentado é genérico, refere-se a todos os operadores de roçadeiras costais. O nome e a matrícula do supracitado empregado estão manuscritos, além disso o laudo não tem data e não há despacho concedendo o adicional.

Dessa forma, constatou-se que há pagamento de adicional de insalubridade a empregados que não possuem laudos técnicos, laudos desatualizados ou incompletos.

Assim sendo, mediante o Informativo de Ação de Controle n.º 01/2020 - DIAFA /COPTC/SUBCI/CGDF - 3ª Parte ([34464264](#)), processo n.º 480.00000407/2020, foi recomendado à NOVACAP:

R.1) Ajustar o laudo técnico de insalubridade do empregado matrícula ***** sob pena de suspensão do pagamento do adicional.

R.2) Atualizar os laudos de insalubridade de acordo com os parâmetros estabelecidos na legislação vigente.

R.3) Apresentar o laudo técnico de insalubridade dos empregados: matrículas ***** , sob pena de suspensão do pagamento do adicional.

R.4) Suspender o pagamento do adicional de insalubridade quando das alterações de lotações dos empregados e nos casos de laudos técnicos não compatíveis com a legislação atual.

R.5) Conferir os laudos técnicos de todos os empregados que recebem o adicional de insalubridade e emitir novo laudo técnico no caso de laudos em desacordo com a legislação vigente.

R.6) Elaborar check list com itens a serem confirmados antes do pagamento do adicional de insalubridade, tais como presença de laudo técnico completo, lotação atual do empregado, percentual autorizado no laudo, dentre outros.

Em relação à recomendação n.º 1, a NOVACAP apresentou a seguinte justificativa e documento:

Informamos que de acordo com o LAUDO TÉCNICO DE CONDIÇÕES AMBIENTAIS DO TRABALHO – LTCAT – CAMINHÃO PIPA n.º 09/2012, dos serventes que trabalham no caminhão PIPA, estes não fazem jus ao pagamento de insalubridade e nem são enquadráveis na tabela de classificação dos agentes nocivos do Anexo IV do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto N.º 3.048, de 06/05/1999 para fins de aposentadoria especial, Doc. Sei n.º 35910002, porém o detentor da matrícula n.º ***** ingressou com ação na justiça e obteve êxito, de acordo com o Processo Judicial n.º 0000330-15.2013.5.10.0009, percebendo insalubridade grau médio.

A NOVACAP informou que o funcionário obteve êxito no processo judicial n.º 0000330-15.2013.5.10.0009 o direito de receber insalubridade grau médio, mas não anexou a decisão do juiz. Foi anexado o documento SEI n.º 35910002 que se refere a um laudo genérico, sem o nome do funcionário. Assim, como a NOVACAP não comprovou o atendimento da recomendação, esta será mantida e será objeto de monitoramento de auditorias futuras.

No que se refere à recomendação n.º 2, a empresa registrou:

Informamos que os Laudos Periciais de Insalubridade são elaborados conforme modelo disposto na Portaria n.º 3.311, de 29/11/1989 – Instrução para Elaboração de Laudo de Insalubridade e Periculosidade e também conforme as NR – 15 e 16 da Portaria 3.214 de 08/06/1978. Informamos também, que por determinação da Subsecretária de Gestão de Pessoas em 13 de Março/2014, através do Ofício n.º 82/2014 – SUGEP/SEAP, todos os Laudos Técnicos foram individualizados, o que foi prontamente atendido, Doc. Sei n.º 35915211.

A empresa anexou o Ofício n.º 82/2014 – SUGEP/SEAP que determinou a elaboração de Laudo Técnico individualizado. Porém, vários laudos técnicos analisados na inspeção realizada em 2019 não estavam individualizados, mesmo após 5 anos da emissão do Ofício n.º 82/2014 – SUGEP/SEAP. Assim, a NOVACAP não comprovou o atendimento da recomendação. Mantém-se a recomendação, que será objeto de monitoramento de auditorias futuras.

No que diz respeito à recomendação n.º 3, a Companhia informou:

Matrícula n.º ***** - Laudo Pericial de Insalubridade da Seção de Manutenção e Drenagem de Águas Pluviais – SEMAD de n.º 053 de 2020, Doc. Sei n.º [35916949](#).

Matrícula n.º ***** – Laudo Pericial de Insalubridade da Seção de manutenção e Drenagem de Águas Pluviais – SEMAD. , n.º 058/2020, Doc. Sei n.º [35917073](#).

Matrícula n.º *****– Laudo Pericial de Insalubridade SEMAV/DIMA /DEINFRA/DU, N.º 059/2014, conforme Doc. Sei n.º [35917216](#).

A NOVACAP apresentou os laudos técnicos de insalubridade dos empregados: matrículas *****. Sendo assim, a recomendação foi atendida.

No que se refere à recomendação n.º 4 do Informativo de Ação de Controle n.º 01 /2020 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF ([34464264](#)), a NOVACAP justificou:

Informamos que os empregados por vezes são de uma seção, porém desempenham suas atribuições nas seções onde o local é efetivamente insalubre, conforme consta dos dados funcionais da matrícula ***** e Laudo Pericial de Insalubridade/Seção de Obras Diretas /SEOD n.º 174/2014, Doc. Sei n.º [35919202](#) e dos dados funcionais da matrícula ***** e Laudo Pericial Individual de Insalubridade da Divisão de Manutenção/DIMAN/DETRA/DA/NOVACAP n.º 432/2014, Doc. Sei n.º [35919320](#).

Informamos que os Laudos Periciais de Insalubridade são elaborados conforme dispõe a Portaria n.º 3.214, de 08/06/1978 – Instrução para Elaboração de Laudo de Insalubridade e Periculosidade.

A NOVACAP apresentou documentos que comprovam a divergência da lotação lançada no SIGRH e a lotação do laudo técnico que atestou o direito de receber o adicional de insalubridade. A empresa informou que “por vezes são de uma seção, porém desempenham suas atribuições nas seções onde o local é efetivamente insalubre”. Tal prática não condiz com os princípios administrativos da transparência e eficiência. O princípio da transparência não foi

atendido, pois a lotação de exercício efetivo é diversa do registrado no SIGRH e o da eficiência também foi violado, uma vez que não é eficiente para a chefia atestar folha de ponto e horas extras, além de designar e controlar tarefas de subordinados hierárquicos que exercem atividades em outros setores.

Outro fato que chama a atenção nos documentos SEI 35919202 e 35919320 e nos contracheques do mês de janeiro de 2020 dos dois empregados, é que ambos recebem função gratificada em suas lotações originais, além de receberem adicional de insalubridade em “suas lotações de exercício”. Cada seção tem suas próprias funções gratificadas, assim tal situação pode configurar desvio de função, posto que o empregado deve exercer a função gratificada de sua seção e não exercê-la em local diverso. Dessa forma, salienta-se que os empregados devem desempenhar suas atribuições no seu local de lotação, exceto de forma temporária, mediante autorização ou requisição da administração, conforme o interesse público. Nos casos concretos em questão, não há documentos que comprovem que este exercício foi temporário e autorizado pela administração.

Dessa forma, mantém-se a recomendação e incluímos que todos os empregados que estejam em situação de exercício diverso da lotação registrada no SIGRH devem ter a lotação alterada para a realidade de trabalho na empresa, conforme o interesse público.

Em relação à recomendação n.º 5 do Informativo de Ação de Controle n.º 01/2020 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF ([34464264](#)), a NOVACAP consignou:

Informamos que todos os Laudos Técnicos Periciais da Companhia Urbanizadora da Nova Capital – NOVACAP estão sendo revistos, por ordem do Diretor Presidente, conforme Processo Sei nº [00112-00022544/2019-19](#) e realizadas as correções necessárias.

A Companhia informou que os laudos estão em processo de revisão, mas o processo SEI nº [00112-00022544/2019-19](#) não está disponível para visualização da CGDF. Assim, mantém-se a recomendação, que será objeto de monitoramento de auditorias futuras.

No que se refere à recomendação n.º 6 do Informativo de Ação de Controle n.º 01/2020 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF ([34464264](#)), a empresa apresentou a seguinte justificativa:

Informamos que nos processos de pedido de insalubridade para elaboração de Laudos Técnicos, constam de folha de dados funcionais com lotação. O laudo técnico é elaborado com as informações completas, análise da insalubridade/periculosidade e a percepção de adicional, conforme dispõe a NR 15 e seus anexos e NR 16. O registro no

sistema é efetuado mediante conferência das informações. Está sendo elaborado check list para evitar erros.

Mantém-se a recomendação, pois a Companhia informou que o check list está em fase elaboração. Reitera-se que a conclusão do check list será objeto de monitoramento de auditorias futuras.

Causa

Em 2019:

Ausência de controle no pagamento de adicional de insalubridade.

Consequência

Possibilidade de pagamento de adicional de insalubridade a empregado que não faz jus ao adicional.

Recomendação:

Companhia Urbanizadora da Nova Capital:

- R.20) Ajustar o laudo técnico de insalubridade do empregado matrícula *****, sob pena de suspensão do pagamento do adicional.
- R.21) Atualizar os laudos de insalubridade de acordo com os parâmetros estabelecidos na legislação vigente.
- R.22) Suspender o pagamento do adicional de insalubridade quando das alterações de lotações dos empregados e nos casos de laudos técnicos não compatíveis com a legislação atual.
- R.23) Conferir os laudos técnicos de todos os empregados que recebem o adicional de insalubridade e emitir novo laudo técnico no caso de laudos em desacordo com a legislação vigente.
- R.24) Elaborar check list com itens a serem confirmados antes do pagamento do adicional de insalubridade, tais como presença de laudo técnico completo, lotação atual do empregado, percentual autorizado no laudo, dentre outros.
- R.25) Suspender o pagamento do adicional de insalubridade dos empregados que possuem lotação de exercício diversa da lotação registrada no SIGRH.

R.26) Alterar a lotação no SIGRH de todos os empregados que exercem suas atribuições em outra seção.

2.11 - PAGAMENTO DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE COM PERCENTUAL DIVERGENTE DO INFORMADO NO LAUDO TÉCNICO

Fato

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu art. 189 considera atividades ou operações insalubres aqueles que “por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.”

No mesmo sentido, o art. 192 da CLT detalha um pouco mais sobre as condições insalubres:

O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classificarem nos graus máximo, médio e mínimo.

Por sua vez, a Norma de Regulamentação 15, aprovada pela Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 3.214, de 08 de junho de 1978, estabelece:

15.1.4 Comprovadas através de laudo de inspeção do local de trabalho, constantes dos Anexos n.º 7, 8, 9 e 10.

[...]

15.2 O exercício de trabalho em condições de insalubridade, de acordo com os subitens do item anterior, assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo da região, equivalente a:

15.2.1 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo;

15.2.2 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio;

15.2.3 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo;

[...]

15.4.1.1 Cabe à autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, comprovada a insalubridade por laudo técnico de engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, devidamente habilitado, fixar adicional devido aos empregados expostos à insalubridade quando impraticável sua eliminação ou neutralização.

Dessa forma, com base na legislação acima, todo trabalhador que realiza atividades em locais insalubres tem direito ao adicional de insalubridade, com acréscimo de 10%, 20% ou 40% sobre o salário mínimo da região, conforme percentual estipulado em laudo técnico.

Apesar do disposto acima, a equipe de inspeção identificou 5 (cinco) empregados, relacionados na tabela a seguir, que possuem laudos com caracterização de insalubridade de grau médio, ou seja, 20% (vinte por cento), mas que receberam em agosto de 2019 o equivalente a 40% (quarenta por cento).

Tabela 1 – Relação de empregados e seus respectivos documentos SEI que receberam o percentual de 40%, contrariando o estipulado em laudo técnico, 20%.

Matrícula do empregado	Documento SEI
*****	27406044
*****	27408888
*****	27406610
*****	27400900
*****	27407648

Fonte: Elaborada pela equipe de auditoria, conforme documentos SEI 27406044, 27408888, 27406610, 27400900, 27407648, processo SEI nº 00480-00003818/2019-29.

Dessa forma, verifica-se que há pagamento de percentual diferente do estipulado em laudo técnico.

Assim sendo, mediante o Informativo de Ação de Controle n.º 01/2020 - DIAFA /COPTC/SUBCI/CGDF - 3ª Parte ([34464264](#)), processo SEI nº 480.00000407/2020-15, foi recomendado à NOVACAP:

R.7) Alterar os percentuais do adicional de insalubridade dos empregados matrículas ***** , a fim de se adequarem ao estipulado nos respectivos laudos técnicos, atentando para ampla defesa e contraditório.

R.8) Providenciar a devolução dos valores pagos a maior referente aos percentuais do adicional de insalubridade dos empregados de matrículas ***** , atentando para a ampla defesa e contraditório.

R.9) Elaborar check list com itens a serem confirmados antes do pagamento do adicional.

No que se refere à recomendação n.º 7 do Informativo de Ação de Controle n.º 01/2020 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF ([34464264](#)), a NOVACAP apresentou as seguintes justificativas:

Matrícula n.º ***** – Informamos que o empregado detentor dessa matrícula, tem laudo técnico Pericial n.º 433/2014 - Laudo Pericial Individual de Insalubridade da Divisão de Manutenção - DIMA/DETRA/DA/NOVACAP, onde percebia insalubridade grau médio, porém obteve aumento no adicional de insalubridade por ordem judicial, conforme processo n.º 0000329-74.2015.5.10.0004 e processo administrativo n.º 0112-001.422/2015, Doc. Sei n.º [35969587](#).

Matrícula n.º ***** – Informamos que o empregado detentor dessa matrícula, tem laudo técnico pericial n.º 430/2014 – Laudo Pericial Individual de Insalubridade da Divisão de Manutenção – DIMA/DETRA/DA/NOVACAP, onde percebia insalubridade grau médio, porém obteve aumento no adicional de insalubridade por ordem judicial, conforme processo n.º 0000433-66.2015.5.10.0004 e processo administrativo n.º 0112-001.421/2015, Doc. Sei n.º [35969909](#).

Matrícula n.º ***** – Informamos que o empregado detentor dessa matrícula obteve aumento no adicional de insalubridade devido à mudança de lotação, conforme Memorando n.º 167/2013-DIMAVE/DPJ e continua exercendo suas atividades em local onde o percentual da insalubridade é de 40%, conforme Laudo Técnico n.º 193/2014 – Laudo Pericial de Insalubridade da Seção de Manutenção de Canteiros -SEMCA/DIMAVE/DPJ/DU/NOVACAP, Doc. Sei n.º [35970079](#).

Matrícula n.º ***** – Informamos que o empregado detentor da matrícula *****, através do Laudo de Insalubridade do ano de 1983, obteve adicional de insalubridade de grau médio, Doc. Sei n.º [35970407](#), o que se confirma através do Laudo 448/2014 – Laudo Pericial de Insalubridade da Seção de Conservação e Reparos – SERCRE, Doc. Sei n.º [35970556](#).

Matrícula n.º ***** – Informamos que o empregado detentor dessa matrícula, tem laudo técnico pericial n.º 432/2014 – Laudo Pericial Individual de Insalubridade da Divisão de Manutenção - DIMA/DETRA/DA/NOVACAP, onde percebia insalubridade grau médio, Doc. Sei n.º [35970673](#), porém obteve aumento no adicional de insalubridade por ordem judicial, conforme processo n.º 0000432-81.2015.5.10.0004 e processo administrativo n.º 112.001.415/2015, Doc. Sei n.º [35970898](#).

Em relação aos empregados matrículas *****, a empresa anexou documentos que comprovam o direito de receber o percentual de 40% do adicional de insalubridade. No entanto, os dois documentos anexados pela NOVACAP referentes ao empregado detentor da matrícula ***** confirmam que o empregado faz jus ao adicional de insalubridade de grau médio. Dessa forma, mantém-se a recomendação de alterar o percentual de 40% para 20% para o empregado matrícula *****, observando o contraditório e ampla defesa, tendo em vista que se verificou a permanência do percentual de 40% no contracheque de janeiro de 2020. Informamos que o procedimento de alteração ou não será objeto de monitoramento de auditorias futuras.

No que tange à recomendação n.º 8 do Informativo de Ação de Controle n.º 01/2020 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF ([34464264](#)), a NOVACAP apresentou as seguintes informações:

Matrícula n.º ***** - Não há o que falar sobre devolução visto que a decisão de pagamento de insalubridade de 20% para 40% é por força judicial conforme processo n.º 0000329-74.2015.5.10.0004 e processo administrativo n.º 0112-001.422/2015, Doc. Sei n.º [35969587](#).

Matrícula n.º ***** - Não há o que falar sobre devolução visto que a decisão de pagamento de insalubridade de 20% para 40% é por força judicial conforme processo n.º 0000433-66.2015.5.10.0004 e processo administrativo n.º 0112-001.421/2015, Doc. Sei n.º [35969909](#).

Matrícula n.º ***** - Não há o que falar sobre devolução visto que o empregado exerce suas atividades laborais em área insalubre grau máximo 40%, devido a mudança de lotação, conforme Memorando n.º 167/2013-DIMAVE/DPJ, Do, e continua exercendo suas atividades em local onde o percentual da insalubridade é de 40%, conforme Laudo Técnico n.º 193/2014 – Laudo Pericial de Insalubridade da Seção de Manutenção de Canteiros-SEMCA/DIMAVE/DPJ/DU/NOVACAP, Doc. Sei n.º [35970079](#).

Matrícula n.º ***** - As devoluções de valores pagos a maior, referente aos percentuais de adicional de insalubridade, referente à matrícula n.º ***** , deve ser informado pelo Departamento de Gestão de Pessoas – DEGEP, pois os Laudos Técnicos se referem a percentuais de insalubridade grau médio, conforme Doc. Sei n.º [35970407](#) e Doc. Sei n.º [35970556](#). Nesse caso deverá ser aberto procedimento administrativo para apurar a causa do pagamento indevido. ([36714326](#)).

Matrícula n.º ***** -- Não há o que falar sobre devolução visto que a decisão de pagamento de insalubridade de 20% para 40% é por força judicial, conforme processo n.º 0000432-81.2015.5.10.0004 e processo administrativo n.º 112.001.415/2015, Doc. Sei n.º [35970673](#) e Doc. Sei n.º [35970898](#).

Quanto a buscar a devolução dos valores pagos a maior aos empregados, importante salientar a orientação constante na parte final da recomendação, ou seja, conceder **direito à ampla defesa e contraditório**, o que deverá ser processar nos termos das normas internas da Companhia.

Concluído os respectivos processos administrativos estes deverão ser encaminhados à Diretoria Jurídica para, se assim for o entendimento da Direção da Companhia, ingressar com ações de repetição de indébito em face dos empregados apontados na recomendação.

Em relação ao empregado de matrícula ***** , verificou-se que o recebimento do adicional de insalubridade no percentual de 40% no período de julho de 2014 (data do laudo) a maio de 2020, representou R\$ 20.800,19 (vinte mil, oitocentos reais e dezenove centavos). Considerando que o percentual do adicional de insalubridade constante no laudo é de 20%, o empregado recebeu a mais nesse período o valor de R\$ 10.400,10 (dez mil, quatrocentos

reais e dez centavos). Ressalta-se que o percentual deverá ser ajustado no SIGRH e o valor deve ser apurado até o último mês do recebimento indevido, para fins de ressarcimento ao erário.

Mantém-se a recomendação referente ao empregado detentor da matrícula n.º ***** posto que a NOVACAP informou que será aberto procedimento administrativo que será objeto de monitoramento de auditorias futuras.

Em relação à recomendação n.º 9 do Informativo de Ação de Controle n.º 01 /2020 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF ([34464264](#)), a Companhia apresentou as seguintes justificativas:

Informamos que nos processos de pedido de insalubridade para elaboração de Laudos Técnicos, constam de folha de dados funcionais com lotação. O laudo técnico é elaborado com as informações completas, análise da insalubridade/periculosidade e a percepção de adicional, conforme dispõe a NR 15 e seus anexos. O registro no sistema é efetuado mediante conferência das informações. Está sendo elaborado check list para evitar erros.

Mantém-se a recomendação, pois a NOVACAP informou que o check list está em fase elaboração. Ressalta-se que a conclusão do check list será objeto de monitoramento de auditorias futuras.

Causa

Em 2019:

Ausência de controle no pagamento de adicional de insalubridade.

Consequência

Pagamento de percentual de adicional de insalubridade diferente do estipulado no laudo técnico.

Recomendação:

Companhia Urbanizadora da Nova Capital:

- R.27) Alterar o percentual do adicional de insalubridade no SIGRH do empregado matrícula ***** a fim de se adequar ao estipulado no respectivo laudos técnico, atentando para ampla defesa e contraditório.
- R.28) Providenciar a devolução dos valores pagos a maior referente aos percentuais do adicional de insalubridade do empregado de matrícula ***** , atentando para a ampla defesa e contraditório.
- R.29) Elaborar check list com itens a serem confirmados antes do pagamento do adicional de insalubridade, tais como presença de laudo técnico completo, lotação atual do empregado, percentual autorizado no laudo, dentre outros.

2.12 - USO DE BASE DE CÁLCULO PARA ADICIONAL DE PERICULOSIDADE DIVERGENTE DA LEGISLAÇÃO VIGENTE

Fato

Com o objetivo de identificar as rubricas utilizadas na base de cálculo do adicional de periculosidade, a equipe de inspeção emitiu a Solicitação de Informação n.º 113. Em resposta, a NOVACAP informou no documento SEI n.º 27444264, que o adicional de periculosidade tem como base de cálculo, as rubricas listadas na Tabela 1 abaixo:

Tabela 1 - Rubricas que incidem no adicional de periculosidade.

Rubrica	Descrição
10002	SALÁRIO
10066	DECISÃO JUDICIAL
10359	VANTAGEM PESSOAL ACT
10362	PROMOÇÃO POR MÉRITO
10390	GRATIFICAÇÃO TITUL DEC JUD
10457	INCORPORAÇÃO PCCS
10951	VANT. PESSOAL - DJ

Fonte: Elabora pela equipe conforme documento SEI n.º 27444264.

Verifica-se que foram inseridos na base de cálculo do adicional de periculosidade valores como Vantagem Pessoal – ACT, Promoção por Mérito e Incorporação PCCS que não se constituem como salário.

Atualmente, o adicional de periculosidade é regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em seu art. 193, § 1º, incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977, com a seguinte redação, “O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa”.

No mesmo sentido, a Norma Regulamentadora 16 (NR-16) Portaria nº 3.214/1978 em seu item 16.2 determina:

16.2 O exercício de trabalho em condições de periculosidade assegura ao trabalhador a percepção de adicional de 30% (trinta por cento), incidente sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa.

Os laudos técnicos analisados também possuem determinação de que o adicional deve ser calculado sobre o salário-base, a exemplo o Laudo n.º 843/2019:

6.2 – Fundamento Legal

O empregado que exerce suas atividades em áreas de riscos previstas na NR-16 da Portaria 3.214, de 08/06/78 do Ministério do Trabalho, exposto a possível explosão e/ou incêndio durante suas atividades, faz jus ao adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento), incidente sobre o salário base.

O Acordo Coletivo da NOVACAP de 2019/2019, vigente até 31/10/19, trata em sua Cláusula Nona sobre o adicional de periculosidade, a saber:

CLÁUSULA NONA - DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE /INSALUBRIDADEO pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade será efetuado pela NOVACAP mediante laudo técnico conclusivo do SESMT, observada a **legislação vigente**. (Grifo nosso)

Dessa forma, constata-se que as rubricas utilizadas como base de cálculo do adicional de periculosidade estão em desacordo com a legislação vigente.

Assim sendo, mediante o Informativo de Ação de Controle n.º 01/2020 - DIAFA /COPTC/SUBCI/CGDF - 3ª Parte ([34464264](#)), processo SEI nº 480.00000407/2020-15, foi recomendado à NOVACAP:

R.10) Proceder o cálculo apenas sobre o salário base e as rubricas decorrentes de decisões judiciais, dando ampla defesa e contraditório aos empregados, conforme caso concreto.

Em relação à recomendação n.º 10, a NOVACAP apresentou a seguinte justificativa e documentos:

Informamos que conforme Processo Sei nº 00112-00034892/2019-21, os valores pagos a título de periculosidade foram ajustados, nos termos do parecer jurídico Doc. Sei nº [35975372](#), e despacho Doc. Sei nº [35976202](#).

A NOVACAP anexou documentos que reconhecem a utilização do salário base e rubricas decorrentes de decisões judiciais como base de cálculo para o adicional de periculosidade (Doc. Sei nº [35975372](#)). A empresa também informou que a fórmula para cálculo do adicional (despacho Doc. Sei nº [35976202](#)) foi ajustada. Considerando a importância e abrangência da recomendação, bem como a sugestão de conferência presente no despacho Documento Sei nº [35976202](#), mantém-se parcialmente a recomendação, que será objeto de monitoramento e conferência em auditorias futuras.

Ressalta-se que com o ajuste da base de cálculo, o Erário do DF pagou no mês de janeiro/2020 com adicional de periculosidade o valor de R\$ 239.934,29 (duzentos e trinta e nove mil, novecentos e trinta e quatro reais e vinte e nove centavos). Em 2019, no mês de novembro, a NOVACAP pagou R\$ 484.923,77 (quatrocentos e oitenta e quatro mil, novecentos e vinte e três reais e setenta e sete centavos), ou seja, mais do que o dobro do valor pago em janeiro de 2020, que utilizou as duas rubricas recomendadas pelo controle interno como base de cálculo. Estima-se que no exercício de 2020, ocorra uma economia de R\$ 2.939.873,77 (dois milhões, novecentos e trinta e nove mil, oitocentos e setenta e três reais e setenta e seis centavos).

Causa

Em 2019:

Utilização de base de cálculo incorreta para o pagamento de adicional de periculosidade.

Consequência

Pagamento de valores a maior de adicional de periculosidade, devido a inclusão de rubricas indevidas na sua base de cálculo.

Recomendação:**Companhia Urbanizadora da Nova Capital:**

R.30) Conferir se o cálculo do adicional de periculosidade está incidindo apenas sobre o salário base e as rubricas decorrentes de decisões judiciais, dando ampla defesa e contraditório aos empregados, conforme caso concreto.

2.13 - PAGAMENTO DE ADICIONAL DE PERICULOSIDADE COM LAUDO DESATUALIZADO**Fato**

Em agosto de 2019, 352 (trezentos e cinquenta e dois) empregados receberam adicional de periculosidade, sendo selecionada uma amostra de 70 laudos para serem analisados pela equipe de inspeção. Dentro dessa amostra, verificou-se que 3 (três) empregados receberam o adicional mesmo com laudo técnico de lotação diversa da atual.

A Norma Regulamentadora n.º 16, aprovada pela Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego n.º 3.214, de 08 de junho de 1978, determina em seu item 16.3:

16.3 É responsabilidade do empregador a caracterização ou a descaracterização da periculosidade, mediante laudo técnico elaborado por Médico do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do Trabalho, nos termos do artigo 195 da CLT.

Por sua vez, o artigo 195 da CLT, caput e parágrafo primeiro, estipula que:

Art . 195 - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

§ 1º - É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.

Com isso, verifica-se que o laudo do adicional de periculosidade deve atestar as atividades perigosas desenvolvidas na lotação do empregado. Caso haja alteração de lotação, deverá ser feita uma nova avaliação do médico ou engenheiro do trabalho para verificar se as novas atividades desenvolvidas pelo empregado fazem ou não jus ao adicional.

Apesar disso, verificou-se que três empregados estão recebendo adicional de periculosidade com base em laudos técnicos de antigas lotações.

Tabela 1: Divergência entre a lotação atual do empregado e a lotação na data da emissão do laudo do adicional de periculosidade.

MATRÍCULA	LOTAÇÃO NA DATA DA EMISSÃO DO LAUDO	LOTAÇÃO ATUAL
*****	Seção de Apropriação e Controles	Seção de Manutenção e Arborização
*****	Seção de Manutenção de Drenagem de Águas Pluviais	Seção de Manutenção de Gramado e Vegetação Nativa
*****	Seção de Obras Diretas	Seção de Manutenção de vias

Fonte: elaborada pela equipe com base nos documentos SEI n.º 28089028, 28089320 e 31440883.

Ressalta-se que nos três casos supramencionados, as novas lotações dos empregados também são passíveis de recebimento de adicional de periculosidade, desde que confirmado em laudo técnico.

Além disso, verificaram-se algumas falhas na emissão dos laudos como: assinatura isolada do engenheiro do trabalho (empregado matrícula *****), cópia de laudo incompleto e sem assinatura (empregados matrículas *****) e cópia de laudo sem assinatura (empregado matrícula *****).

Ademais, identificou-se que o laudo do empregado matrícula ***** emitido em julho de 1998 tem como título “Laudo de Insalubridade”, mas a conclusão refere-se ao adicional de periculosidade.

No mesmo sentido, o despacho do empregado matrícula ***** está com o nome do empregado e o número do laudo pericial equivocado. Considerando que o laudo apresentado foi expedido pela Delegacia Regional do Trabalho do Distrito Federal em 31 de março de 1993 e que também é utilizado para concessão de adicional de periculosidade para outros empregados, recomenda-se a emissão de laudo individualizado e atualizado para todos os empregados que fazem jus ao adicional de periculosidade com base no Laudo Pericial n.º 37/93.

Assim sendo, mediante o Informativo de Ação de Controle n.º 01/2020 - DIAFA /COPTC/SUBCI/CGDF - 3ª Parte ([34464264](#)), processo SEI n.º 480.00000407/2020-15, foi recomendado à NOVACAP:

R.11) Conferir os laudos técnicos de todos os empregados que recebem o adicional de periculosidade e emitir novo laudo técnico no caso de laudos em desacordo com a cláusula sétima – Adicional de Periculosidade/Insalubridade do ACT 2019/2021.

R.12) Suspender o pagamento do adicional de periculosidade quando das alterações de lotações dos empregados, até a emissão de novo laudo técnico atestando o adicional de periculosidade. Nesse sentido, emitir novos laudos para as atuais lotações dos seguintes empregados: *****.

R.13) Retificar a emissão dos laudos técnicos que estão sem assinatura dos empregados matrículas *****.

R.14) Retificar o despacho do empregado matrícula *****.

R.15) Emitir novo laudo de periculosidade para o empregado matrícula *****.

R.16) Apresentar os laudos completos dos empregados matrículas *****.

R.17) Emitir laudo de periculosidade individualizado e atualizado para todos os empregados que fazem jus ao adicional de periculosidade com base no Laudo Pericial n.º 37/93.

R.18) Elaborar check list com itens a serem confirmados antes do pagamento do adicional de periculosidade, tais como presença de laudo técnico completo, lotação atual do empregado, dentre outros.

Em relação à recomendação n.º11, a NOVACAP apresentou as seguintes justificativas:

Informamos que todos os Laudos Técnicos Periciais da Companhia Urbanizadora da Nova Capital – NOVACAP estão sendo revistos, por ordem do Diretor Presidente, conforme Processo Sei nº [00112-00022544/2019-19](#) e realizadas as correções necessárias, atentando para a cláusula sétima – Adicional de periculosidade /insalubridade do ACT 2019/2020.

O processo SEI nº [00112-00022544/2019-19](#) não está disponível para visualização da CGDF e a Companhia informou que os laudos estão em processo de revisão. Assim, mantém-se a recomendação e informamos que será objeto de monitoramento de auditorias futuras.

No que se refere à recomendação n.º12, a empresa consignou:

Informamos que foram emitidos novos laudos:

Matrícula nº ***** , Laudo nº 13/2019 – Laudo Pericial de Periculosidade da Seção de Manutenção de Arborização - SEMARB/DIMAVE/DPJ/DU/NOVACAP, Doc. Sei nº [35986254](#).

Matrícula nº ***** , Laudo nº 48/2020 – Laudo Pericial de Periculosidade da Seção de Manutenção de Canteiros – SEMCA/DIMAVE/DPJ/DU/NOVACAP, Doc. Sei nº [35986353](#).

Matrícula nº ***** , Laudo nº 45/2020 – Laudo Pericial Individual de Periculosidade da Seção de Manutenção de Vias – SEMAV, Doc. Sei nº [35986455](#)

A Companhia anexou os novos laudos dos empregados. A recomendação foi atendida em relação aos três empregados. No entanto, considerando que foi realizada uma amostra de 70 empregados, alteramos a recomendação, estendendo para todos os empregados que eventualmente estejam lotados em locais diversos dos atestados nos laudos técnicos.

No que tange à recomendação n.º 13 do Informativo de Ação de Controle n.º 01/2020 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF ([34464264](#)), a NOVACAP apresentou as seguintes informações:

Seguem laudos retificados das matrículas:

Matrículas n.º *****, Laudo n.º 822/2018 – Laudo Pericial de Periculosidade da Seção de Consertos e Reparos – SERCRE/DICOR/DEDI/DE, Doc. Sei n.º [35990487](#).

Matrícula n.º *****, Laudo n.º 847/2019 – Laudo Pericial de Periculosidade da Seção de Manutenção de Arborização – SEBARB/DIMAVE/DPJ/DU/NOVACAP, Doc. Sei n.º [35990667](#).

Matrícula n.º *****, Laudo n.º 833/2019 – Laudo Pericial da Seção de Manutenção de Canteiros – SEMCA/DIMAVE/DPJ/DU/NOVACAP, Doc. Sei n.º [35990805](#).

Os laudos técnicos foram retificados. Nesse sentido, a recomendação foi atendida.

Em relação à recomendação n.º 14 do Informativo de Ação de Controle n.º 01/2020 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF ([34464264](#)), a NOVACAP apresentou a seguinte justificativa: “Informamos que o empregado detentor da matrícula n.º *****, não mais exerce atividade perigosa, conforme Processo Sei n.º 00112-00033552/2019-82, Doc. Sei n.º [35992085](#).”

Considerando a informação do documento Sei n.º [35992085](#), o empregado matrícula ***** não faz mais jus ao adicional de periculosidade. A NOVACAP não anexou nenhum documento que comprove que o adicional de periculosidade foi removido do contracheque do empregado, porém o Controle Interno consultou no SIGRH e verificou que o adicional de periculosidade foi removido do contracheque do empregado. Dessa forma, excluímos a recomendação.

No que se refere à recomendação n.º 15 do Informativo de Ação de Controle n.º 01/2020 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF ([34464264](#)), a NOVACAP informou: “Segue Laudo n.º 045/2020 da matrícula n.º *****, Laudo Pericial Individual de Periculosidade da Seção de Manutenção de Vias – SEMAV, Doc. Sei n.º [35986455](#).”

Foi emitido um novo laudo de periculosidade informando que o empregado faz jus aos adicionais de insalubridade e de periculosidade, devendo optar por um deles. Dessa forma, recomendação foi atendida e excluída do relatório final.

No que tange à recomendação n.º 16 do Informativo de Ação de Controle n.º 01/2020 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF ([34464264](#)), a NOVACAP informou:

Matrícula *****, Laudo nº 822/2018 – Laudo Pericial de Periculosidade da Seção de Consertos e Reparos – SERCRE/DICOR/DEDI/DE, Doc. Sei nº [35990487](#).

Matrícula *****, Laudo nº 847/2019 – Laudo Pericial de Periculosidade da Seção de Manutenção de Arborização – SEBARB/DIMAVE/DPJ/DU/NOVACAP, Doc. Sei nº [35990667](#).

A NOVACAP anexou os laudos de periculosidade completos. Dessa forma, recomendação foi atendida.

Em relação à recomendação n.º 17 do Informativo de Ação de Controle n.º 01/2020 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF ([34464264](#)), a NOVACAP consignou “Informamos que foram emitidos laudos individualizados que tinham como base o laudo Pericial 37/93, especificado no Processo Sei nº 00112-00029653/2019-59 e Doc. Sei nº [35998624](#), [35998790](#) e [35998903](#).”

A Companhia anexou laudos individualizados de 12 empregados com as seguintes matrículas: *****. Considerando que não há informação de quais empregados recebiam adicional de periculosidade com base no Laudo Pericial n.º 37/93, mantém-se a recomendação que será objeto de auditorias futuras.

No que se refere à recomendação n.º 18 do Informativo de Ação de Controle n.º 01/2020 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF ([34464264](#)), a Companhia apresentou a seguinte justificativa:

Informamos que nos processos de pedido de periculosidade para elaboração de Laudos Técnicos, constam de folha de dados funcionais com lotação. O laudo técnico é elaborado com as informações completas, análise de periculosidade e a percepção de adicional, conforme dispõe a NR 16. O registro no sistema é efetuado mediante conferência das informações. Está sendo elaborado check list para evitar erros.

Apesar da empresa informar que há conferência das informações antes do registro no sistema, verificou-se equívocos no pagamento no adicional de periculosidade, conforme já

relatado acima. Assim, mantém-se a recomendação, tendo em vista que a NOVACAP informou que o check list está em fase de elaboração. Ressalta-se que a recomendação será objeto de monitoramento em auditorias futuras.

Causa

Em 2019:

Ausência de controle no pagamento de adicional de periculosidade.

Consequência

Possibilidade de pagamento de adicional de periculosidade a empregado que não faz jus.

Recomendação:

Companhia Urbanizadora da Nova Capital:

- R.31) Conferir os laudos técnicos de todos os empregados que recebem o adicional de periculosidade e emitir novo laudo técnico no caso de laudos em desacordo com a cláusula sétima – Adicional de Periculosidade/Insalubridade do ACT 2019/2021.
- R.32) Conferir os laudos técnicos e as lotações de todos os empregados e suspender o pagamento do adicional de periculosidade quando das alterações de lotações dos empregados, até a emissão de novo laudo técnico atestando o direito de receber o adicional de periculosidade.
- R.33) Emitir laudo de periculosidade individualizado e atualizado para todos os empregados que fazem jus ao adicional de periculosidade com base no Laudo Pericial n.º 37/93.
- R.34) Elaborar check list com itens a serem confirmados antes do pagamento do adicional de periculosidade, tais como presença de laudo técnico completo, lotação atual do empregado, dentre outros.

2.14 - PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO DE TRANSPORTE A PESSOAS INELEGÍVEIS

Fato

A indenização de transporte se destina a indenizar despesas do empregado que utiliza de meios próprios de locomoção para fiscalizar a execução de serviço externo à sua lotação.

Com o intuito de conhecer quais legislações normatizam a indenização de transporte da NOVACAP, a equipe de inspeção emitiu a Solicitação de Informação n.º 20/2019 - CGDF/SUBCI/COPTC/DIAFA. Em resposta, a Companhia informou no documento SEI n.º 30675768:

Em atenção ao solicitado pela CGDF por meio da Solicitação de Informação n.º 20 ([30458356](#)), encaminhada ao DEGEP por meio do Despacho PRES ([30472002](#)), respondemos conforme segue:

1. Sobre o fornecimento de Cópia(s) da(s) publicação(ões) no DODF da(s) legislação (ões) que é(são) atualmente utilizada(s) para o pagamento da indenização de transporte aos empregados da NOVACAP, informamos que não dispomos das referidas publicações, ratificando as legislações e decisões utilizadas atualmente para pagamento da indenização de transporte dos empregados da NOVACAP: a Resolução 180/93 - CA ([29982688](#)) e a Decisão do Conselho de Administração, Sessão n.º 2.444 ([29991585](#));
2. Sobre o fornecimento de Cópia da publicação no DODF da Decisão do Colegiado que aprovou o valor atualmente pago por quilômetro rodado a título de indenização de transporte, informamos que não dispomos da referida publicação, ratificando que o valor atual consta na Decisão do Conselho de Administração, Sessão n.º 2.444 ([29991585](#)).

Além disso incluímos a Decisão do Conselho de Administração de 25/01/1994 ([30554951](#)), que retifica o número da Resolução n.º 181/93-CA para 180/93-CA.

Apesar de informarem que não possuem as publicações no DODF da Resolução 180/93 - CA e da Decisão do Conselho de Administração, Sessão n.º 2.444, conforme resposta acima, em pesquisa no site do Sistema Integrado de Normas Jurídicas do Distrito Federal – SINJ-DF, verificou-se que há uma Resolução n.º 181/1993- CA, de 14/10/1993, publicada no DODF n.º 215 de 25/10/1993, link http://www.sinj.df.gov.br/sinj/DetalhesDeNorma.aspx?id_norma=24887, sem revogação expressa. Destaca-se que o documento SEI n.º 30554951 tem a seguinte redação:

O conselho, com o do Relator e de conformidade com o Parecer do Senhor Consultor Jurídico, resolve alterar o item 04 (quatro) da Resolução n.º 181/93 – CA, que passa a ter a seguinte redação:

04 – Só farão jus a perceber a indenização de transporte os fiscais ligados diretamente a obra de serviços pelas quais são responsáveis, bem como os chefes de Departamento, de Divisão e os Advogados.

Bem como alterar de 181/93 – CA para 180/93 – CA.

Apesar do documento SEI n.º 30554951 alterar tanto o número da Resolução de 181/93 para 180/93, bem como a redação o item 04, permitindo que os chefes de Departamento e de Divisão também recebam indenização de transporte, não foi apresentada pela Companhia a publicação no DODF dessa Decisão. Dessa forma, considerando que no site do SINJ-DF não há revogação expressa da Resolução n.º 181/1993, no presente relatório será utilizado o texto da Resolução n.º 181 de 14/10/1993, publicada no DODF n.º 215 de 25/10/1993.

Por sua vez, o valor atualmente praticado é de R\$ 0,98 (noventa e oito centavos) por quilômetro rodado, conforme Decisão n.º 2.444, de 28/06/2016, documento SEI n.º 29991585, também sem publicação no DODF. Ressalta-se que não há menção no documento SEI n.º 29991585 se o valor aprovado pelo Conselho foi previamente aprovado pelo Governo do Distrito Federal ou se foi uma decisão interna da NOVACAP.

No item 4 da Resolução n.º 181 consta a seguinte redação: “04 - Só farão jus a perceber a indenização de transporte os fiscais ligados diretamente a obras ou serviços pelas quais são responsáveis, bem como os Advogados. Os chefes de Divisão e Departamento não poderão perceber a indenização de transporte”.

Apesar do disposto acima, no documento SEI n.º 27464690, verifica-se que há empregados que não possuem função de supervisor de obras ou serviços que recebem reembolso de transporte, a exemplo dos empregados de matrículas *****

Além desses empregados sem função de supervisão. Chama a atenção, o empregado de matrícula ***** , que é chefe da Seção de Manutenção de Gramados e Vegetação Nativa – SEMAG, e recebe indenização de transporte diariamente, chegando a rodar num único dia 214,09 km (duzentos e catorze quilômetros e nove metros), documento SEI n.º 26347056, acumulando ainda as atribuições da chefia da SEMAG.

Verificou-se também a autorização e o recebimento de indenização de transporte de empregados lotados em setores da empresa que não possuem atividade fim que justifique o

seu pagamento, a saber: empregados ***** matrículas *****, na ***** , matrícula ***** , e na ***** matrículas ***** , conforme tabela abaixo.

Tabela 1 – Valores recebidos por empregados lotados em setores da empresa que não possuem atividade fim que justifique o seu pagamento.

MATRÍCULA	LOTAÇÃO	VALOR (R\$)
*****	*****	3.020,36
*****	*****	5.012,70
*****	*****	34,30
*****	*****	1.426,88
*****	*****	1.205,40

Fonte: elaborada pela equipe de inspeção com base no documento SEI n.º 28149690 e no SIGRH.

O empregado matrícula ***** , lotado na Secretaria Geral da Presidência, também possui autorização para recebimento de indenização de transporte, porém no período de janeiro a julho de 2019 não recebeu nenhum valor referente à indenização de transporte enquanto estava lotado na Secretaria Geral da Presidência.

A princípio, essas lotações não possuem obras ou serviços sob sua responsabilidade que precisem de fiscalização rotineira pelos empregados. Dessa forma, os eventuais deslocamentos poderiam ser realizados com uso de carro oficial e motorista, cargo presente no Quadro de Empregados Permanente da NOVACAP.

Assim sendo, mediante o Informativo de Ação de Controle n.º 01/2020 - DIAFA /COPTC/SUBCI/CGDF - 3ª Parte ([34464264](#)), processo SEI n.º 480.00000407/2020-15, foi recomendado à NOVACAP:

R.19) Suspender o pagamento da indenização de transporte aos empregados de matrículas ***** , tendo em vista não serem elegíveis ao recebimento do benefício, conforme item 04 da Resolução n.º 181/93.

R.20) Conceder autorização para receber indenização de transporte conforme o disposto na Resolução n.º 181 de 14/10/1993, publicada no DODF n.º 215 de 25/10/1993.

R.21) Retirar a autorização aos empregados lotados na Seção de Compras, Assessoria de Comunicação e Secretaria Geral da Presidência.

Em relação à recomendação n.º 19, a NOVACAP apresentou as seguintes justificativas:

Matrícula nº *****: Agente Operacional - Função incorporada: FG 1 SUPERVISÃO

JUSTIFICATIVA - Acompanhamento dos serviços de roçagem de grama e de vegetação espontânea, executadas por empresa terceirizadas, em vários locais do DF.

Matrícula nº *****: Agente Operacional.

JUSTIFICATIVA - vistoria em diversos locais do DF

Matrícula nº *****: Técnico Agrícola - Função incorporada - FG 1 - SUPERVISÃO

JUSTIFICATIVA - Acompanhamento dos serviços de roçagem de grama e capina de vegetação espontânea, executadas por empresas terceirizadas, no Plano Piloto e demais Regiões Administrativas.

Matrícula nº *****: Auxiliar de Serviços Gerais - Função incorporada FG 1 SUPERVISÃO

JUSTIFICATIVA - Acompanhamento dos serviços de roçagem de grama e capina de vegetação espontânea, executadas por empresas terceirizadas, no Plano Piloto e demais Regiões Administrativas.

Matrícula nº *****: Engenheiro - Função Incorporada FG 05

JUSTIFICATIVA - Programação, supervisão, controle e fiscalização de execução e desenvolvimento de obras de implantação e conservação de árvores, gramados e canteiros ornamentais.

Matrícula nº *****: Agente Administrativo - Função de Chefe de Seção – FG 02 incorporada

JUSTIFICATIVA - Acompanhamento em campo de atividades relacionadas ao funcionamento do Sistema de Gerenciamento de Áreas Verdes

Matrícula nº *****: Auxiliar de Serviços Gerais - Função- Chefe da SEMAG, em exercício.

JUSTIFICATIVA- Acompanhamento dos serviços de roçagem de grama e capina de vegetação espontânea, executadas por empresas terceirizadas.

Matrícula nº *****: Assessor da DU.

JUSTIFICATIVA - Realização de vistorias em serviços de terraplenagem, pavimentação e tapa buracos no Plano Piloto e em todas as cidades satélites do Distrito federal.

As matrículas nº ***** não tiveram a indenização de transporte autorizada.

A matrícula nº ***** foi desligada da empresa.

Em relação aos empregados matrículas nº *****, a NOVACAP informou, de forma resumida, que os empregados possuem funções de supervisão ou de chefia incorporadas, bem como suas respectivas atividades desenvolvidas que justificariam o recebimento da indenização de transporte, sem anexar documentos com uma designação formal dos empregados nas atividades de fiscalização de obras ou serviços no Distrito Federal. Além disso, o fato do empregado ter uma função incorporada não significa que ele continua exercendo aquela função. Assim, o pagamento de indenização de transporte a empregados que não possuem

função de fiscalização ou não são advogados contradiz o disposto no item 04 da Resolução n.º 181/1993, publicada no DODF n.º 215 de 25/10/1993, sem revogação expressa, a saber:

04 - Só farão jus a perceber a Indenização de transporte os fiscais ligados diretamente a obras ou serviços pelas quais são responsáveis, bem como os Advogados. Os chefes de Divisão e Departamento não poderão perceber a Indenização de Transporte;

Destaca-se que o texto da Resolução n.º 181/1993 foi considerado no presente relatório, conforme já explicitado anteriormente.

No que se refere ao empregado Matrícula n.º *****, a NOVACAP não anexou documentos que comprovem que o empregado é responsável por atividades de fiscalização de obras ou serviços.

Com relação ao empregado Matrícula n.º *****, a empresa informou que exerce função de chefe da SEMAG. De acordo com o disposto no item 04 da Resolução n.º 181/1993, publicada no DODF n.º 215 de 25/10/1993, sem revogação expressa, os chefes não poderão receber indenização de transporte.

No que tange ao empregado Matrícula n.º *****, a Companhia informou que o empregado é Assessor da Diretoria de Urbanização, lotado na Secretaria-Geral da Presidência, conforme consta no documento SEI n.º 28149690 do processo SEI 00480.00003818/2019-29, e não na Diretoria de Urbanização. A informação da NOVACAP de que o empregado é assessor da Diretoria de Urbanização, traz um novo questionamento do motivo do assessor da Diretoria de Urbanização estar lotado na Secretaria-Geral da Presidência e não na Diretoria de Urbanização. Tal fato, além de caracterizar um possível desvio de função, pode ensejar o pagamento equivocado de rubricas. Além disso, não há nenhum documento anexo que designa o empregado em questão como fiscal de serviços de terraplenagem, pavimentação e tapa buracos no plano piloto e em todas as cidades do DF.

Ressalta-se que no ponto “Pagamento de Adicional de Insalubridade a Empregados com Laudos Incompletos Desatualizados” do presente relatório também há empregados lotados em uma seção, mas que desempenham atividades em outras seções, conforme informação da NOVACAP, documento SEI 37897138. Assim, verifica-se que há recorrência da situação, devendo ser regularizada com a retificação da lotação no SIGRH conforme o local de origem das atividades realizadas pelo empregado.

Em relação às matrículas n.º *****, consta no documento SEI n.º 28149690 do processo SEI 00480.00003818/2019-29 que foram concedidas autorizações até 31

/12/2019, inclusive com limites de quilometragem estipuladas. Além disso, ocorreram pagamentos de valores correspondentes a indenização de transporte aos empregados de matrículas ***** no exercício de 2019, conforme dados do SIGRH citados na “Tabela 1 – Valores recebidos por empregados lotados em setores da empresa que não possuem atividade fim que justifique o seu pagamento”.

Devido o desligamento da empresa do empregado matrícula n° ***** , este será retirado da recomendação do relatório final.

Dessa forma, diante do exposto, mantém-se a recomendação que será objeto de monitoramento em auditorias futuras.

Em relação à recomendação n.º 20, a Companhia informou:

A Diretoria Administrativa deverá reiterar às demais Diretorias para que o pagamento da indenização de transporte seja realizado apenas para os fiscais diretamente ligados à obra ou serviços pelas quais são responsáveis, inclusive os Advogados.

Mantém-se a recomendação, pois a concessão de autorização para receber indenização de transporte ocorre ao longo de todo o exercício. Assim, a cada concessão deve-se observar o disposto na Resolução n° 181 de 14/10/1993, publicada no DODF n° 215 de 25/10/1993. Dessa forma, mantém-se a recomendação que será objeto de monitoramento de auditorias futuras.

No que se refere à recomendação n.º 21 do Informativo de Ação de Controle n.º 01/2020 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF ([34464264](#)), a NOVACAP informou que “as autorizações de pagamento dos empregados lotados nas unidades citadas já foram revogadas pela Diretoria Executiva”.

A empresa informou que retirou as autorizações, mas não anexou nenhum documento que comprove a informação. Dessa forma, mantém-se a recomendação que será objeto de monitoramento em auditorias futuras.

Causa

Em 2019:

Falha no controle do pagamento da indenização de transporte, tendo em vista a ocorrência de pagamentos indevidos.

Consequência

Pagamento indenização de transporte a empregado que não faz jus.

Recomendação:**Companhia Urbanizadora da Nova Capital:**

- R.35) Suspender o pagamento da indenização de transporte aos empregados de matrículas ***** tendo em vista não serem elegíveis ao recebimento do benefício, conforme item 04 da Resolução nº 181/93, atentando para a ampla defesa e contraditório.
- R.36) Conceder autorização para receber indenização de transporte conforme o disposto na Resolução n.º 181 de 14/10/1993, publicada no DODF n.º 215 de 25/10/1993.
- R.37) Retirar a autorização aos empregados lotados na Seção de Compras, Assessoria de Comunicação e Secretaria Geral da Presidência.
- R.38) Não pagar indenização de transporte para empregados que possuam função incorporada de supervisão ou chefia, devendo ser observado o disposto na Resolução n.º 181/93, publicada no DODF n.º 215 de 25/10/1993, sem revogação expressa.

2.15 - ATESTO DE MAPA DE INDENIZAÇÃO DE TRANSPORTE COM QUILOMETRAGEM SUPERIOR AO APROVADO EM DECISÃO DA DIRETORIA EXECUTIVA**Fato**

O Item 6 da Resolução n.º 181 de 14/10/1993, publicada no DODF n.º 215 de 25/10/1993, estabelece que compete à Diretoria Colegiada a aprovação da utilização dos veículos dos empregados e seu cancelamento. Dessa forma, anualmente a Diretoria Executiva renova ou cancela a autorização de todos os empregados que têm a indenização de transporte.

Assim, na Decisão da Diretoria Executiva, sessão nº 4.402^a, realizada em 27 de dezembro de 2018, documento SEI n.º 30238364, foi autorizado ao empregado matrícula ***** rodar até 2.500 km ao mês (dois mil e quinhentos quilômetros), no exercício de 2019. Apesar disso, no mês de fevereiro de 2019, o empregado apresentou mapa de indenização com 2.547,26 km (dois mil, quinhentos e quarenta e sete quilômetros e vinte e seis

metros). O mapa foi atestado pelo chefe da SEMAG, matrícula *****, com visto do chefe do DPJ/DU e do Diretor de Urbanização, conforme documento SEI n.º 263399928.

De forma semelhante, na Decisão da Diretoria Executiva, sessão n.º 4.410, realizada em 24 de janeiro de 2019, documento SEI n.º 30435635, consta autorização para o empregado matrícula ***** rodar até 2.000 km (dois mil quilômetros)/mês. Entretanto, o empregado rodou no mês de fevereiro/2019, 2.300,68 km (dois mil e trezentos quilômetros e sessenta e oito metros), conforme documento SEI n.º 26351942. O mapa foi atestado pelo chefe da DIMAVE/DPJ/DU, matrícula *****, com visto do chefe do DPJ/DU e do Diretor de Urbanização.

Ressalta-se que tal fato pode gerar duas situações. Caso haja pagamento dos valores apresentados pelos empregados e atestados pelos superiores hierárquicos, ocorre o descumprimento das Decisões da Diretoria Executiva. Por outro lado, se forem pagos os valores limites estipulados nas Decisões da Diretoria Executiva, a NOVACAP pode ser posteriormente obrigada pela justiça a pagar quilometragem rodada acima do delimitado nas decisões, pois houve o atesto dos superiores hierárquicos nos mapas de indenização. Dessa forma, a fiscalização das obras e serviços, bem como o atesto dos superiores hierárquicos, devem observar o limite mensal de quilômetros rodados estipulado nas Decisões da Diretoria Executiva.

Assim sendo, mediante o Informativo de Ação de Controle n.º 01/2020 - DIAFA /COPTC/SUBCI/CGDF - 3ª Parte ([34464264](#)), processo SEI n.º 480.00000407/2020-15, foi recomendado à NOVACAP:

R.22) Solicitar a todos os empregados que recebem indenização de transporte ciência de que os quilômetros rodados em desacordo com as Decisões da Diretoria Executiva não serão reembolsados pela NOVACAP.

R.23) Elaborar Check list com itens a serem confirmados antes do pagamento da indenização de transporte, tais como quilometragem rodada e quilometragem autorizada pela Diretoria Colegiada, validade da Decisão da Diretoria Colegiada, lotação atual do empregado, dentre outros.

Em relação à recomendação n.º 22, a Companhia informou:

A Seção de Pagamento – SEPAG realiza a conferência da quilometragem informada no Formulário de Indenização de Transporte e no Relatório emitido pela VISION NET (empresa que presta serviço no monitoramento), evitando o pagamento dos quilômetros rodados em desacordo com o Autorizado em Decisões da Diretoria Executiva.

Apesar de ter um limite de quilometragem autorizado, verificou-se que há empregados que rodam além desse limite. Mesmo que a Seção de Pagamento não pague os quilômetros rodados em desacordo com as decisões da Diretoria Executiva, tal recomendação visa evitar possíveis ações judiciais por parte dos empregados que extrapolam o limite de quilometragem autorizado. Ressalta-se que na NOVACAP há um grande número de processos judiciais, que além de resultarem em prejuízos ao erário, demandam custos operacionais com advogados para defenderem a empresa. Dessa forma, mantém-se a recomendação, que será objeto de monitoramento em auditorias futuras.

No que se refere à recomendação n.º 23, a NOVACAP apresentou a seguinte justificativa:

A Seção de Pagamento - SEPAG realiza a conferência dos Formulários de Indenização de Transporte apresentados antes do lançamento do pagamento, de acordo com ANEXO "I" da Resolução 180/93-CA.

A empresa não apresentou nenhum documento que comprove a elaboração do check list da recomendação n.º 23. Destaca-se que a recomendação visa auxiliar a conferência dos documentos antes do pagamento, diminuindo assim a probabilidade de pagamentos equivocados. Além disso, a NOVACAP citou a Resolução n.º 180/93 – CA, sem anexar cópia da sua publicação, e no relatório em questão foi utilizado o texto da Resolução n.º 181/93, publicada no DODF n.º 215 de 25/10/1993, sem revogação expressa, conforme já explicitado anteriormente. Dessa forma, mantém-se a recomendação, que será objeto de monitoramento em auditorias futuras.

Causa

Em 2019:

Ausência de controle na quilometragem rodada na fiscalização de obras e serviços e no atesto dos mapas de indenização de transporte.

Consequência

Pagamento de indenização de transporte com quilometragem superior ao estipulado nas Decisões da Diretoria Executiva.

Recomendação:**Companhia Urbanizadora da Nova Capital:**

- R.39) Solicitar a todos os empregados que recebem indenização de transporte ciência de que os quilômetros rodados em desacordo com as Decisões da Diretoria Executiva não serão reembolsados pela NOVACAP.
- R.40) Elaborar check lista com itens a serem confirmados antes do pagamento da indenização de transporte, tais como quilometragem rodada e quilometragem autorizada pela Diretoria Colegiada, validade da Decisão da Diretoria Colegiada, lotação atual do empregado, dentre outros.

2.16 - FALHA NO PREENCHIMENTO DO MAPA DE INDENIZAÇÃO DE TRANSPORTE DIFICULTANDO O CONTROLE DA GESTÃO**Fato**

De acordo com a Resolução n.º 181, de 14/10/1993, item 4, “farão jus a perceber a indenização de transporte os fiscais ligados diretamente à obra ou serviços pelas quais são responsáveis”. Dessa forma, o empregado deve fiscalizar os serviços executados na sua seção que estejam sob a sua supervisão.

Na Solicitação de Informação n.º 99 solicitou-se os mapas de indenização de alguns empregados e na Solicitação de Informação n.º 116 solicitou-se a relação de podas, roçagem e obras que necessitaram de fiscalização em 2019.

Ao analisar os documentos apresentados, a equipe de inspeção verificou que nem todos os locais relacionados nos mapas de indenização de transporte apresentados pelos empregados estavam presentes nos correspondentes relatórios de serviços executados.

A título de exemplo citamos o mapa de indenização de transporte do empregado matrícula ***** do mês de fevereiro. Nesse mês, o empregado rodou mais de 2.300 (dois mil e trezentos) quilômetros entre os dias 1 e 27 de fevereiro. Conforme o documento SEI n.º 29228009, “Podas Baixas da SEMCA fevereiro de 2019”, verificou-se que não há fiscalização sob a responsabilidade desse empregado em todos os dias do mês de fevereiro. Além disso, há locais descritos no mapa de indenização de transporte que não estão no documento SEI n.º 29228009, aumentando assim a quilometragem rodada e conseqüentemente o valor pago.

Fato semelhante foi identificado no mapa de indenização de transporte do mês de abril/2019 do empregado matrícula *****.

Outro fato observado foi o preenchimento incompleto dos mapas de indenização de transporte. Como exemplo cita-se o mapa de indenização de transporte do empregado matrícula ***** do mês de janeiro de 2019. Nesse mapa o empregado colocou a cidade sem indicar o local exato e o serviço fiscalizado. De forma semelhante, há preenchimento incompleto ou com localização genérica nos mapas de indenização de transporte dos empregados com matrículas *****, no exercício de 2019.

Assim sendo, mediante o Ação de Controle n.º 01/2020 - DIAFA/COPTC/SUBCI /CGDF ([34464264](#)), foi recomendado à NOVACAP:

R.24) – Realizar o pagamento após o atesto dos mapas de indenização de transporte com o endereço completo do local visitado e descrição do serviço fiscalizado, conforme relação de serviços e obras executados.

Em relação à recomendação n.º 24, a NOVACAP informou que:

Os Mapas de Indenização, no qual constam o endereço completo do local visitado e descrição do serviço fiscalizado, são atestados pelos responsáveis de cada unidade, cujos pagamentos só são realizados após a conferência dos Mapas com as informações constantes nos Formulários de Indenização de Transporte apresentados, e com base no ANEXO "1" da Resolução 180/93-CA.

De forma diversa ao relatado acima, nem todos os Mapas de Indenização entregues pela NOVACAP, anexados ao processo SEI 00480.00003818/2019-29, possuem endereço completo e a descrição do serviço realizado. No item “2.7. Falha no Preenchimento do Mapa de Indenização de Transporte Dificultando o Controle da Gestão” do IAC n.º 01/2020–DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF ([34464264](#)) há exemplos de Mapas de Indenização com falhas. Além disso, a NOVACAP citou a Resolução n. 180/1993, mas não anexou sua publicação. Como já relatado no IAC n.º 01/2020–DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF ([34464264](#)), foi considerado o texto da Resolução n. 181/1993, publicada no DODF n.º 215 de 25/10/1993, sem revogação expressa, http://www.sinj.df.gov.br/sinj/DetalhesDeNorma.aspx?id_norma=24887, Dessa forma, mantém-se a recomendação, que será objeto de monitoramento de auditorias futuras.

Causa

Em 2019:

Atesto dos mapas de indenização de transporte em desconformidade com os locais e serviços executados no período.

Consequência

Possibilidade de pagamento de deslocamento sem a efetiva fiscalização de serviço previamente executado.

Recomendação:

Companhia Urbanizadora da Nova Capital:

R.41) Realizar o pagamento após o atesto dos mapas de indenização de transporte com o endereço completo do local visitado e descrição do serviço fiscalizado, conforme relação de serviços e obras executados.

2.17 - AUSÊNCIA DE REQUISITOS PARA A OCUPAÇÃO DE FUNÇÃO GRATIFICADA

Fato

Com o objetivo de verificar as concessões legais na incorporação de função gratificada, foram selecionados aleatoriamente pela equipe de inspeção processos de 12 empregados que possuem a rubrica incorporação de função (código 10.616) em seus contracheques. Em média, o valor pago pela Novacap a título de incorporação de função é em torno de R\$ 862.158,13 ao mês (esse valor refere-se ao mês de junho de 2019).

A incorporação de função foi extinta pela Novacap a partir do ACT 2019/2021 que começou a vigorar enquanto a equipe de inspeção estava em campo na Unidade. O Cláusula Quinta, parágrafo Décimo Primeiro assim apresenta:

Parágrafo Décimo Primeiro – A incorporação da função gratificada e/ou Emprego /Cargo em comissão fica extinta a partir de 01.11.2019.

Os processos analisados foram os que seguem conforme listagem abaixo:

Tabela 1 – Processos de incorporação de função gratificada analisados pela equipe de auditoria.

Nome	Matricula	Cargo	Processo de incorporação da NOVACAP	Valor recebido a título de incorporação de função
*****	*****	TECNICO EM CONTABILIDADE	112.000.609 /2005 – 2 VOLUMES Ação judicial	R\$ 16.917,55
*****	*****	AUXILIAR DE SERVICOS GERAIS	112.004.145 /2017 – 01 volume	R\$ 4.863,42
*****	*****	ENGENHEIRO	112.002.442 /2015 – 01 volume	R\$ 5.403,79
*****	*****	AGENTE OPERACIONAL	112.000.258 /2016 – 01 volume	R\$ 5.403,80
*****	*****	ENGENHEIRO	112.000.040 /2012 – 01 volume	R\$ 2.274,61
*****	*****	ENGENHEIRO	112.003.392 /2013 – 01 volume	R\$ 4.551,33
*****	*****	TECNICO EM CONTABILIDADE	112.001.005 /2012 – 01 volume	R\$ 5.657,96
*****	*****	AGENTE ADMINISTRATIVO	112.004.813 /2011 – 01 volume	R\$ 4.025,98 (valor alterado por ação judicial)
*****	*****	ADVOGADO	112.004.332 /2011 – 01 volume	R\$ 3.812,54 REVISÃO: R\$ 4.294,11
*****	*****	ENGENHEIRO	112.001.083 /2012 – 01 volume	R\$ 4.294,11
*****	*****	AUXILIAR DE SERVICOS GERAIS	112.004.074 /2017 – 01 volume	R\$ 1.931,61
*****	*****	TECNICO EM EDIFICACOES	112.000.957 /2016	R\$ 2.862,42

Os processos de Incorporação de Função Gratificada dos empregados abaixo ocorreram na via Administrativa. Dessa forma, foram concedidas as incorporações sem a necessidade de atuar na via judicial.

Tabela 2 – Empregados com incorporação de função gratificada por meio de via administrativa.

NOME DO EMPREGADO	MATRICULA	EMBASAMENTO	AÇÃO
*****	*****	ACT 2015/2016 CLAUSULA SETIMA	AÇÃO NA VIA ADMINISTRATIVA
***** Admissão 1998	*****	ACT 2017/2018 CLAUSULA SÉTIMA O empregado entrou na empresa como auxiliar de serviços gerais (especialidade Garçom) e exerceu a Função de Confiança (FG-01 e FG-02) durante 10 anos na função de Supervisor da DIOB/DEINFRA /DU e Auxiliar Técnico na/DU – Diretoria de Urbanização.	AÇÃO NA VIA ADMINISTRATIVA
*****	*****	ACT 2011/2012 CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA	AÇÃO NA VIA ADMINISTRATIVA
*****	*****	ACT 2009/2011 CLÁUSULA SÉTIMA REVISÃO PELO ACT 2011/2012 CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA	AÇÃO NA VIA ADMINISTRATIVA
*****	*****	ACT 2011/2012 CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA	AÇÃO NA VIA ADMINISTRATIVA
*****	*****	ACT 2015/2016 CLÁUSULA SETIMA Exerceu cargo em comissão na Câmara dos Deputados por um período de 10 anos (01/02/2005 a 20/01/2016) com o CNE-11 que foi incorporado. Não exerceu a função na Novacap, todavia a empresa arcou com a despesa de incorporação de função.	AÇÃO NA VIA ADMINISTRATIVA
*****	*****	ACT 2011/2012 CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA	AÇÃO NA VIA ADMINISTRATIVA
*****	*****	ACT 2013/2015 CLÁUSULA SÉTIMA	AÇÃO NA VIA ADMINISTRATIVA
*****	*****	ACT 2017/2018 CLÁUSULA SÉTIMA	AÇÃO NA VIA ADMINISTRATIVA
		ACT 2012/2013	

NOME DO EMPREGADO	MATRICULA	EMBASAMENTO	AÇÃO
*****	*****	CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA	AÇÃO NA VIA ADMINISTRATIVA

Os processos a seguir correram na via judicial, dessa forma, passaram por procedimento diverso dos observados na via administrativa.

Tabela 3 – Empregados com incorporação de função gratificada por meio de via judicial.

NOME DO EMPREGADO	MATRÍCULA	EMBASAMENTO	AÇÃO
*****	*****	<p>ACT 2011/2012 CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA</p> <p>O processo foi para a via judicial com o número no TRT 0001030-41.2015.5.10.0002.</p> <p>A ação Judicial trata sobre a cláusula limitadora em 55% da função incorporada fora da empresa.</p> <p>Foi pago ao empregado por meio de ação judicial o valor de R\$ 52.014,26 referente à diferença de função incorporada de novembro/2011 a dezembro/2012. O valor inicial da ação, com base de cálculo na Decisão Judicial foi de R\$ 38.861,33.</p> <p>O valor inicial da Incorporação era de R\$ 4.025,98, entretanto, atualmente em seu contracheque consta o valor de R\$ 7.453,92 (dados de junho/2019)</p>	AÇÃO NA VIA JUDICIAL
*****	*****	<p>ACT 1994/1995 CLÁUSULA DECIMA TERCEIRA</p> <p>O valor da Ação paga foi de R\$ 631.239,67 referente aos valores calculados passados.</p> <p>Mandado de Penhora do Processo nº 00106.2005.013.10.00-8 do TRT 10ª região</p> <p>A Novacap não recorreu a Ação Trabalhista, e assim perdeu a ação, com todos os ganhos solicitados pelo empregado.</p> <p>Atualmente o empregado recebe R\$16.917,55. O caso encontra-se com trânsito em julgado</p>	AÇÃO NA VIA JUDICIAL

NOME DO EMPREGADO	MATRÍCULA	EMBASAMENTO	AÇÃO

Tendo em vista a extinção do processo de incorporação, para efeito de análise, a equipe levou em consideração os fatos passados pela empresa. Nesse contexto, verificou-se que os processos de incorporações de funções dos empregados não seguiam modelos de gestão por competência para nomeação dos empregados, não existiam requisitos para as indicações das funções gratificadas. Tal fator gerava distorções na incorporação das funções gratificadas.

As distorções podem ser verificadas na análise dos processos quando da indicação de empregado sem motivação ou qualificação do empregado que ampare tal decisão. Dessa forma, não existia critério objetivo para identificar a indicação do empregado.

Atualmente a Novacap possui 06 (seis) níveis de função gratificadas com a descrição da função, no caso o cargo a ser ocupado e o valor bruto que deverá ser pago pela empresa aos seus empregados integrantes do QEP – Quadro de Empregados Permanentes, conforme tabela abaixo.

Tabela 4 – Descrição e valor do cargo da função gratificada dos empregados.

Símbolos	Descrição	Valor Bruto
FG-01	Secretário II	R\$ 1.381,28
	Aux. Gabinete	
	Supervisor	
FG-02	Secretário I	R\$ 1.931,61
	Aux. Técnico	
FG-03	Chefe de Divisão	R\$ 2.862,42
	Chefe de Serviço	
	Assistente de Diretoria	
	Aux. Técnico	
FG-04	Assessor III	R\$ 3.297,80
FG-05	Assessor II	R\$ 4.863,42
FG-06	Assessor I	R\$ 5.403,79
	Chefe	

Observa-se que o quadro se limita a indicar a função e o seu valor apenas. As funções gratificadas da empresa deveriam possuir determinados requisitos para a investidura, aplicando, assim, o modelo da meritocracia.

Até a data de encerramento da inspeção de campo, a Novacap possuía 252 cargos criados pela empresa para serem ocupados pelos seus empregados.

Por todo o exposto, a CGDF por meio do Informativo de Ação de Controle nº 01/2020 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF, processo SEI nº 00480-00000407/2020-15, sugeriu à NOVACAP a seguinte recomendação:

R.25) Realizar estudos para a criação de requisitos necessários para a ocupação das função gratificadas, em busca da qualificação dos empregados que almejam as funções oferecidas.

A NOVACAP se manifestou ao Informativo de Ação de Controle nº 01/2020 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF, processo SEI nº 00480-00000407/2020-15, por meio do Despacho NOVACAP/PRES/DA/DRH (37828834):

R.25) Realizar estudos para a criação de requisitos necessários para a ocupação das função gratificadas, em busca da qualificação dos empregados que almejam as funções oferecidas.

A realização de estudos somente será possível quando da elaboração de no Plano de Cargos, Carreiras e Salários.

Observou-se, por meio da resposta de auditoria apresentada, que a recomendação sugerida pela CGDF não pôde ser cumpridas ao tempo da manifestação da Novacap, tendo em vista ainda não ter sido iniciado o novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários. Assim, mantém-se a recomendação e ressalta-se que será objeto de monitoramento em auditorias futuras.

Causa

Em 2005:

Indicação para ocupação de funções gratificadas sem critérios objetivos.

Consequência

Possibilidade de ocupação das funções gratificadas por empregados sem qualificação.

Recomendação:

Companhia Urbanizadora da Nova Capital:

R.42) Realizar estudos para a criação de requisitos necessários para a ocupação das funções gratificadas, em busca da qualificação dos empregados que almejam as funções oferecidas.

2.18 - REALIZAÇÃO E PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS DE FORMA RECORRENTE E SEM AUTORIZAÇÃO PRÉVIA

Fato

A hora extra é sem dúvida uma parcela da remuneração de significativo impacto no passivo das empresas brasileiras. Pesquisas apontam que a maioria das ações judiciais nesse âmbito, que inclusive aumentaram 50% após a aprovação da reforma trabalhista, ocorrem em decorrência de fragilidades da organização na gestão das pessoas, ou seja, baixo controle sobre as horas extras com aumento no risco de descumprimento da legislação trabalhista, e, como consequência, afetando a saúde financeira da empresa.

Após análise dos dados apresentadas pela NOVACAP à equipe de inspeção, em resposta a Solicitação de Informação SEI-GDF n.º 19/2019 - CGDF/SUBCI/COPTC/DIAFA, Processo SEI n.º 00480-00003818/2019-29, verificou-se que as horas extras representam 22% do total das ações trabalhistas, conforme Tabela 1, que segue:

OBJETO DA AÇÃO	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total Geral
AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO	690	385	204	134	31	11	1455
SUPRESSÃO HORAS EXTRAS - DEC. DIST. 35.943/2014	9	605	213	55	7		889
DIVISOR DE HE				453	37	5	495
PCCS	5	286	77	53	2		423
CONTRIBUIÇÃO SINDSER/ASCAP				2	351	25	378
SUPRESSÃO HORAS EXTRAS - DEC. DIST. 33.550/2012	56	263	9	20			348
RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA	21	20	51	25	134	31	282
EQUIPARAÇÃO SALARIAL	5	104	41	46	2		198
FÉRIAS EMATRASO		157	14	5	1		177
NÃO INFORMADO	64	50	15	11	1	1	142
GRATIFICAÇÃO DE TITULAÇÃO	113	9	5	2			129
DIVISOR DE HEE OUTROS				78	26	3	107
RECLAMAÇÃO TRABALHISTA E OUTROS					28	72	100
BASE DE CÁLCULO ATS					63	27	90
HORAS EXTRAS	1	15	13	38			67
ADICIONAL DE INSALUBRIDADE	20	10	18	13	1		62
INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS	6	4	7	5	19		41
RECLAMAÇÃO TRABALHISTA					13	27	40
AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E OUTROS		1	8	19	4	4	36
HORAS EXTRAS E OUTROS	2	3	7	17	4	3	36
OUTROS	38	79	74	122	140	66	519
TOTAL GERAL	1030	1991	756	1098	864	275	6014

Tabela 1 - Número de ações trabalhistas no período de 2014 a 2019.

Tendo em vista a importância do tema, uma das questões a serem respondidas por esta inspeção é se a quantidade de horas extras por empregado ultrapassa 44h por mês.

Neste sentido, analisando os pagamentos da folha do ano de 2018, conforme demonstrativos apresentados no portal da transparência do GDF, observamos que empregados receberam valores de horas extras que representam percentuais significativos de suas remunerações em determinados meses.

O empregado de matrícula *****, por exemplo, recebeu em fevereiro de 2018 o equivalente a 48% de sua remuneração em horas extras, e em março de 2018 o equivalente a 61%, sendo portanto forte evidência de extrapolação do limite de 44 horas mensais. Tal extrapolação voltou a ocorrer no mês de fevereiro de 2019. Os casos se repetem quando analisamos outras matrículas. Por exemplo, o empregado de matrícula *****, recebeu de horas extras em novembro de 2018 mais de 100% de sua remuneração básica, conforme pode ser observado nos demonstrativos que seguem.

Em 2018, foram gastos mais de cinco milhões com a rubrica horas extras, sendo que 815 empregados receberam pelo adicional de horas trabalhadas. Com este gasto anual, seria suficiência para contratar em torno de 15 engenheiros com uma experiência razoável.

Observamos que determinados empregados, receberam no ano valores expressivos, o que é uma evidência de habitualidade no recebimento de horas extras. Abaixo listamos casos de empregados que mais receberam por horas extras em valores absolutos em 2018, dados estes retirados no portal da transparência do GDF.

Empregado de matrícula : *****

MÊS/ANO	REMUNERAÇÃO BÁSICA	HORAS EXTRAS¹	TOTAL LÍQUIDO	MÊS/ANO	REMUNERAÇÃO BÁSICA	HORAS EXTRAS¹	TOTAL LÍQUIDO
jan/18	29.182,52	0	22.759,43	jan/19	29.730,39	1.663,45	20.845,20
fev/18	29.182,52	14.218,97	33.068,18	fev/19	29.730,39	13.463,28	23.257,76
mar/18	29.182,52	17.994,37	66.281,26	mar/19	29.730,39	1.682,91	23.610,78
abr/18	29.182,52	5.959,00	32.194,00	abr/19	29.730,39	1.682,91	23.241,09
mai/18	29.182,52	0	22.611,73	mai/19	29.730,39	0	22.020,98
jun/18	29.182,52	0	37.764,49	jun/19	29.730,39	0	37.447,67
jul/18	29.182,52	0	22.611,73	jul/19	29.730,39	0	22.020,98
ago/18	29.373,76	6.612,11	60.218,28	ago/19	29.923,78	0	24.464,73
set/18	29.373,76	4.574,51	25.182,17	set/19	29.923,78	3.365,82	26.904,90
out/18	29.373,76	7.126,64	24.821,46	out/19			
nov/18	29.373,76	4.697,42	26.428,10	nov/19			
dez/18	29.373,76	7.132,05	36.359,56	dez/19			
Anual	351.146,44	68.315,07	410.300,39	Anual	267.960,29	21.858,37	223.814,09

Empregado de matrícula : *****

MÊS/ANO	REMUNERAÇÃO BÁSICA	HORAS EXTRAS¹	TOTAL LÍQUIDO	MÊS/ANO	REMUNERAÇÃO BÁSICA	HORAS EXTRAS¹	TOTAL LÍQUIDO
jan/18	19.993,10	2.516,83	17.581,51	jan/19	21.136,32	2.561,48	18.397,60
fev/18	19.993,10	10.724,90	23.606,38	fev/19	20.404,09	10.403,06	23.551,88
mar/18	19.993,10	15.518,74	27.303,98	mar/19	20.404,09	5.177,17	19.500,63
abr/18	20.155,66	4.561,45	22.175,58	abr/19	20.568,33	1.294,29	16.684,33
mai/18	20.155,66	4.187,46	18.910,57	mai/19	20.568,33	0	15.745,97
jun/18	20.155,66	1.280,74	28.543,33	jun/19	20.568,33	0	27.692,43
jul/18	20.521,78	0	16.140,10	jul/19	20.568,33	0	15.903,46
ago/18	20.155,66	3.851,36	18.666,90	ago/19	20.568,33	0	16.023,74
set/18	20.155,66	4.311,60	44.884,31	set/19	20.568,33	7.819,50	51.425,48
out/18	20.155,66	7.290,79	22.833,13	out/19			
nov/18	20.155,66	1.297,87	20.153,78	nov/19			
dez/18	20.155,66	5.533,20	29.105,34	dez/19			
Anual	241.746,36	61.074,94	289.904,91	Anual	185.354,48	27.255,50	204.925,52

Empregado de matrícula : *****

MÊS/ANO	REMUNERAÇÃO BÁSICA	HORAS EXTRAS ¹	TOTAL LÍQUIDO	MÊS/ANO	REMUNERAÇÃO BÁSICA	HORAS EXTRAS ¹	TOTAL LÍQUIDO
jan/18	18.485,54	1.002,17	15.815,03	jan/19	29.146,73	3.567,67	46.101,39
fev/18	27.890,45	6.377,33	53.061,20	fev/19	18.864,79	6.302,22	20.936,13
mar/18	18.485,54	9.710,29	23.294,30	mar/19	18.864,79	2.349,85	17.014,45
abr/18	18.740,63	5.223,09	22.561,44	abr/19	19.044,29	3.524,77	18.080,62
mai/18	18.740,63	2.693,18	17.474,31	mai/19	19.044,29	0	15.584,94
jun/18	18.740,63	1.189,22	27.285,17	jun/19	19.044,29	0	26.410,54
jul/18	18.740,63	0	15.521,75	jul/19	19.044,29	0	15.815,24
ago/18	18.740,63	4.756,90	18.970,51	ago/19	19.044,29	0	15.750,63
set/18	18.740,63	4.185,16	18.608,91	set/19	19.044,29	4.738,86	19.071,64
out/18	18.740,63	8.267,95	21.516,02	out/19			
nov/18	18.740,63	6.646,53	23.708,32	nov/19			
dez/18	18.740,63	6.465,54	28.769,43	dez/19			
Anual	233.527,20	56.517,36	286.586,39	anual	181.142,05	20.483,37	194.765,58

Empregado de matrícula : *****

MÊS/ANO	REMUNERAÇÃO BÁSICA	HORAS EXTRAS ¹	TOTAL LÍQUIDO	MÊS/ANO	REMUNERAÇÃO BÁSICA	HORAS EXTRAS ¹	TOTAL LÍQUIDO
jan/18	17.695,97	2.041,69	14.847,12	jan/19	17.939,59	3.119,33	15.630,29
fev/18	17.820,67	9.378,30	40.876,08	fev/19	17.939,59	7.278,44	19.353,06
mar/18	17.820,67	12.675,55	24.180,78	mar/19	17.939,59	0	14.394,16
abr/18	17.820,67	1.033,29	17.029,63	abr/19	17.939,59	4.159,11	17.083,06
mai/18	17.939,59	2.066,58	15.091,05	mai/19	18.058,51	0	14.227,98
jun/18	17.939,59	1.039,77	23.692,85	jun/19	18.058,51	0	23.830,12
jul/18	17.939,59	0	13.407,72	jul/19	18.058,51	0	14.057,08
ago/18	17.939,59	3.119,33	15.639,74	ago/19	18.058,51	0	14.183,49
set/18	17.939,59	3.499,24	15.915,17	set/19	18.058,51	6.146,79	18.889,41
out/18	17.939,59	4.863,92	16.948,74	nov/19			
nov/18	17.939,59	1.890,54	18.116,82	dez/19			
dez/18	17.939,59	3.339,46	44.528,43	jan/20			
Anual	214.674,70	44.947,67	260.274,13	Anual	162.050,91	20.703,67	151.648,65

Empregado de matrícula : *****

MÊS/ANO	REMUNERAÇÃO BÁSICA	HORAS EXTRAS ¹	TOTAL LÍQUIDO	MÊS/ANO	REMUNERAÇÃO BÁSICA	HORAS EXTRAS ¹	TOTAL LÍQUIDO
jan/18	24.947,96	0	18.533,95	jan/19	25.795,01	0	19.217,94
fev/18	24.947,96	4.535,98	21.822,54	fev/19	25.795,01	0	19.146,02
mar/18	24.947,96	9.071,98	25.111,14	mar/19	25.795,01	0	19.289,87
abr/18	24.947,96	4.535,98	24.741,33	abr/19	25.795,01	0	19.210,75
mai/18	24.947,96	6.350,38	23.137,98	mai/19	25.795,01	0	19.235,92
jun/18	24.947,96	3.175,18	33.309,93	jun/19	25.795,01	0	32.705,71
jul/18	24.947,96	0	18.533,95	jul/19	25.795,01	0	19.164,00
ago/18	24.947,96	9.071,98	24.967,29	ago/19	25.795,01	0	19.160,64
set/18	24.947,96	5.931,67	24.041,14	set/19	25.795,01	0	19.265,89
out/18	37.054,12	6.594,62	56.611,96	out/19			
nov/18	25.307,32	1.134,00	24.322,50	nov/19			
dez/18	25.307,32	81,67	28.885,94	dez/19			
Anual	312.200,40	50.483,44	324.019,65	Anual	232.155,09	0,00	186.396,74

Empregado de matrícula : *****

MÊS/ANO	REMUNERAÇÃO BÁSICA	HORAS EXTRAS ¹	TOTAL LÍQUIDO	MÊS/ANO	REMUNERAÇÃO BÁSICA	HORAS EXTRAS ¹	TOTAL LÍQUIDO
jan/18	17.863,68	2.028,02	15.412,35	jan/19	18.223,00	3.100,56	16.186,68
fev/18	17.863,68	5.807,81	18.230,11	fev/19	18.223,00	2.437,17	14.778,49
mar/18	17.863,68	6.832,72	19.057,45	mar/19	18.223,00	4.178,03	16.150,37
abr/18	26.214,79	2.049,81	41.149,62	abr/19	17.884,65	4.178,03	16.976,65
mai/18	17.863,68	3.416,35	17.313,69	mai/19	18.447,60	0	15.231,94
jun/18	17.863,68	1.024,90	23.924,87	jun/19	18.447,60	0	25.055,75
jul/18	18.021,58	0	13.840,53	jul/19	18.618,41	0	15.105,57
ago/18	18.021,58	2.067,04	15.549,84	ago/19	18.618,41	0	15.380,95
set/18	18.021,58	3.317,87	16.576,25	set/19	18.618,41	2.254,66	16.808,80
out/18	18.021,58	5.949,36	18.476,24	out/19			
nov/18	18.021,58	3.127,06	19.559,76	nov/19			
dez/18	27.188,58	2.928,30	48.374,56	dez/19			
Anual	232.829,67	38.549,24	267.465,27	Anual	165.304,08	16.148,45	151.675,20

Empregado de matrícula : *****

MÊS/ANO	REMUNERAÇÃO BÁSICA	HORAS EXTRAS ¹	TOTAL LÍQUIDO	MÊS/ANO	REMUNERAÇÃO BÁSICA	HORAS EXTRAS ¹	TOTAL LÍQUIDO
jan/18	17.559,06	1.015,49	15.556,12	jan/19	17.918,61	3.105,03	17.268,98
fev/18	17.559,06	5.652,83	18.889,54	fev/19	17.918,61	6.973,30	20.098,60
mar/18	17.559,06	6.679,22	19.789,33	mar/19	17.918,61	4.183,98	18.163,03
abr/18	17.717,19	2.052,77	19.522,44	abr/19	18.078,41	4.183,98	18.064,19
mai/18	17.717,19	3.368,36	17.279,58	mai/19	18.078,41	0	15.053,18
jun/18	26.644,94	1.035,01	50.618,10	jun/19	28.099,26	0	53.673,88
jul/18	17.717,19	0	15.924,74	jul/19	18.078,41	0	16.157,64
ago/18	17.717,19	2.070,02	16.326,09	ago/19	18.078,41	0	15.153,74
set/18	17.717,19	3.323,96	17.294,77	set/19	18.078,41	1.054,71	15.987,00
out/18	17.717,19	5.876,27	19.240,82	out/19			
nov/18	17.717,19	3.115,86	20.511,73	nov/19			
dez/18	17.717,19	3.422,57	24.463,82	dez/19			
Anual	221.059,64	37.612,36	255.417,08	Anual	172.247,14	19.501,00	189.620,24

Empregado de matrícula : *****

MÊS/ANO	REMUNERAÇÃO BÁSICA	HORAS EXTRAS ¹	TOTAL LÍQUIDO	MÊS/ANO	REMUNERAÇÃO BÁSICA	HORAS EXTRAS ¹	TOTAL LÍQUIDO
jan/18	7.299,22	0	10.315,05	jan/19	7.450,67	0	10.488,34
fev/18	7.299,22	0	10.307,58	fev/19	7.450,67	9.772,42	17.510,59
mar/18	7.299,22	7.161,57	15.499,72	mar/19	7.450,67	2.931,72	12.739,37
abr/18	7.299,22	5.110,06	17.273,91	abr/19	7.450,67	-1.954,48	9.022,26
mai/18	7.299,22	7.321,45	15.623,10	mai/19	7.450,67	0	10.462,80
jun/18	7.299,22	1.609,22	18.126,04	jun/19	7.450,67	0	17.193,89
jul/18	7.299,22	0	10.316,55	jul/19	7.450,67	0	10.384,34
ago/18	7.299,22	2.898,68	12.409,12	ago/19	7.450,67	0	10.381,28
set/18	7.299,22	2.536,34	12.191,28	set/19	7.450,67	0	10.522,50
out/18	14.231,69	7.391,89	35.794,13	out/19			
nov/18	7.392,78	8.593,18	20.692,04	nov/19			
dez/18	7.392,78	3.077,61	18.918,63	dez/19			
Anual	94.710,23	45.700,00	197.467,15	Anual	67.056,03	10.749,66	108.705,37

Empregado de matrícula : *****

MÊS/ANO	REMUNERAÇÃO BÁSICA	HORAS EXTRAS ¹	TOTAL LÍQUIDO	MÊS/ANO	REMUNERAÇÃO BÁSICA	HORAS EXTRAS ¹	TOTAL LÍQUIDO
jan/18	13.327,77	1.650,81	11.354,62	jan/19	13.558,84	837,96	12.064,15
fev/18	13.327,77	6.409,40	15.691,84	fev/19	13.558,84	4.784,97	14.853,40
mar/18	13.327,77	5.382,00	15.095,02	mar/19	13.558,84	3.377,63	13.981,31
abr/18	13.327,77	831,8	14.726,39	abr/19	13.558,84	1.688,81	12.537,25
mai/18	13.327,77	2.690,99	12.921,97	mai/19	13.558,84	0	11.343,69
jun/18	13.327,77	0	18.595,86	jun/19	13.558,84	0	19.088,83
jul/18	13.327,77	0	10.971,00	jul/19	13.558,84	0	11.785,81
ago/18	13.327,77	3.327,21	13.323,94	ago/19	13.558,84	0	11.897,26
set/18	13.327,77	2.175,48	12.506,72	set/19	13.558,84	1.688,81	13.330,10
out/18	13.440,73	4.610,54	15.510,44	out/19			
nov/18	21.100,70	2.513,35	38.707,29	nov/19			
dez/18	13.440,73	2.945,93	20.048,04	dez/19			
Anual	167.932,09	32.537,51	199.453,13	Anual	122.029,56	12.378,18	120.881,80

Empregado de matrícula : *****

MÊS/ANO	REMUNERAÇÃO BÁSICA	HORAS EXTRAS ¹	TOTAL LÍQUIDO	MÊS/ANO	REMUNERAÇÃO BÁSICA	HORAS EXTRAS ¹	TOTAL LÍQUIDO
jan/18	17.860,83	1.970,84	16.293,57	jan/19	18.440,34	3.234,58	18.526,96
fev/18	17.860,83	0	13.536,71	fev/19	18.440,34	0	14.451,67
mar/18	17.860,83	4.649,47	17.404,44	mar/19	18.440,34	3.267,54	16.956,63
abr/18	18.014,32	4.649,47	20.357,73	abr/19	18.606,75	0	14.633,51
mai/18	18.014,32	5.693,24	18.371,43	mai/19	18.606,75	0	14.978,75
jun/18	18.014,32	1.004,69	23.976,08	jun/19	18.606,75	0	25.275,84
jul/18	18.238,92	0	15.172,82	jul/19	18.606,75	0	15.050,89
ago/18	18.238,92	2.156,39	16.391,84	ago/19	18.606,75	0	14.944,82
set/18	18.238,92	3.296,78	16.974,74	set/19	18.606,75	1.098,25	16.317,82
out/18	18.238,92	5.046,66	18.782,65	out/19			
nov/18	18.238,92	4.476,77	21.927,18	nov/19			
dez/18	27.269,40	3.495,95	51.061,75	dez/19			
Anual	226.089,45	36.440,26	250.250,94	Anual	166.961,52	7.600,37	151.136,89

Então é necessário verificar com mais detalhes os valores pagos a título de horas extras. Neste sentido, consultamos os pagamentos realizados por amostra no SIGRH, com intuito de verificar a quantidade de horas extras realizadas e pagas, conforme segue:

Matrícula: *****

Cod. ---Descricao-----	Frq ---Valor--	Cod. ---Descricao -----	Frq ---Valor--
10002 SALARIO	8.862,35	40190 DESC.EMPRES.T.SALA	2.826,83
10359 VANT. PESSOAL-ACT	1.281,52	40644 CELACAP-MENSALIDA	140,30
10362 PROMOCAO P/MERITO	432,28	40910 INSS CONTRIBUICAO 1100	621,03
10457 INCORPORACAO PCCS	3.886,19	40950 IMPOSTO DE RENDA 2750	10.374,57
10502 ADICIONAL TEMPO D	34 6.501,99		
10616 FUNCAO INCORPORAD	2.400,48		
10682 RESSARC.ASSIST.ME	2.366,12		
10802 ADICIONAL PERICUL	30 4.680,01		
10805 HORAS EXTRAS 50%	38 7.851,88		
10913 FERIADO/DOMINGO T	24 6.367,09		
Total de Proventos	46.890,61	Total de Descontos	13.962,73
FGTS 13/Normal	3.561,95	Liquido	32.927,88
Margem Consignavel	3.907,36		

Rec Form 5 18 Page 1

Matrícula: *****

Cod. ---Descricao-----	Frq ---Valor--	Cod. ---Descricao -----	Frq ---Valor--
10002 SALARIO	8.862,35	40190 DESC.EMPRES.T.SALA	2.826,83
10359 VANT. PESSOAL-ACT	1.281,52	40644 CELACAP-MENSALIDA	140,30
10362 PROMOCAO P/MERITO	432,28	40910 INSS CONTRIBUICAO 1100	621,03
10457 INCORPORACAO PCCS	3.886,19	40950 IMPOSTO DE RENDA 2750	11.511,08
10502 ADICIONAL TEMPO D	34 6.501,99	40952 I.R.P.F. FERIAS 2750	10.190,52
10616 FUNCAO INCORPORAD	2.400,48		
10682 RESSARC.ASSIST.ME	2.366,12		
10802 ADICIONAL PERICUL	30 4.680,01		
10805 HORAS EXTRAS 50%	46 9.504,91		
10866 1/3 FERIAS ART. 7	30 10.101,84		
10870 FERIAS - ADIANTAM	30 30.305,52		
10913 FERIADO/DOMINGO T	32 8.489,46		
10930 AUX. ALIMENTACAO	1.123,00		
10951 VANT. PESSOAL-DJ-A	1.137,70		
20930 DIF AUX. ALIMENTA	357,35		
Total de Proventos	91.430,72	Total de Descontos	25.289,76
FGTS 13/Normal	3.892,57	Liquido	66.140,96
Margem Consignavel	3.566,41		

Loc Form 5 18 Page 1

Matrícula: *****

Cod. ---Descricao-----	Frq ---Valor--	Cod. ---Descricao -----	Frq ---Valor--
10002 SALARIO	8.862,35	40190 DESC. EMPREST. SALA	3.030,55
10359 VANT. PESSOAL-ACT	1.281,52	40191 DESC. EMPREST. SALA	3.049,67
10362 PROMOCAO P/MERITO	648,42	40448 REDUTOR DE TETO R	8.854,45
10457 INCORPORACAO PCCS	3.886,19	40644 CELACAP-MENSALIDA	140,30
10502 ADICIONAL TEMPO D	35 6.768,88	40910 INSS CONTRIBUICAO	1100 642,33
10616 FUNCAO INCORPORAD	2.400,48	40950 IMPOSTO DE RENDA	2750 6.981,91
10682 RESSARC. ASSIST. ME	1.500,00		
10802 ADICIONAL PERICUL	30 4.744,85		
10805 HORAS EXTRAS 50%	32 6.731,64		
10913 FERIADO/DOMINGO T	24 6.731,64		
10930 AUX. ALIMENTACAO	1.123,00		
10951 VANT. PESSOAL-DJ-A	1.137,70		
Total de Proventos	45.816,67	Total de Descontos	22.699,21
FGTS 13/Normal	2.836,97	Liquido	23.117,46
Margem Consignavel			
CONSULTA ENCERRADA			

No caso do mês de fevereiro de 2018 do empregado matrícula ***** constatamos que foram pagas 38 horas na rubrica “horas extras 50%”, e 24 horas na rubrica “feriado/domingo”. Somando-se estas duas frequências de horas realizadas, chegamos a 62 horas extraordinárias. Já no mês de março, este mesmo empregado realizou 78 horas extras.

Os dados comprovam que havia um excessivo uso de horas extras que ultrapassavam as 44 horas mensais para o mesmo empregado.

O excesso de horas extras pode sinalizar que o quadro de empregados da companhia não está aderente a missão e objetivos estipulados em seu planejamento estratégico. Áreas podem estar sobrecarregadas, enquanto outras ociosas ou atuando fora do foco empresarial.

Esta prática da empresa pode levar a ações judiciais com pedido de incorporação ou indenizações, caso a empresa não adote alguma política de restrição do trabalho acima da jornada normal. Em 2018, a Companhia desembolsou 371 mil reais com a rubrica incorporação de horas extras, com 11 empregados.

Nesse contexto, entramos em outro ponto a ser respondido. Há ações judiciais solicitando indenizações de horas extras devido a habitualidade no percebimento? E quais as medidas que estão sendo adotadas pela Companhia para evitar a habitualidade de horas extras? Analisando a Tabela 1, podemos constatar 1.237 ações questionando na justiça a supressão das horas extras.

Na mesma tabela podemos observar, conforme consta de planilha de ações judiciais encaminhada pela Companhia em manifestação à solicitação de Informação SEI-GDF n.º 19/2019 - CGDF/SUBCI/COPTC/DIAFA, Processo SEI n.º 00480-00003818/2019-29, que houve 1.315 ações proposta contra a Novacap relacionadas a Horas Extras. A grande maioria trata de supressão de horas extras determinada pelo Decreto Distrital 35.943/2014 e pelo Decreto Distrital 35.540/2012.

Este é o grande problema gerado pela recorrência da Companhia em autorizar horas extras. Horas extras tem o objetivo de atender às situações excepcionais e não de ser uma prática constante. Não pode ser usada para justificar a ausência de empregados, até porque o seu custo é bem superior à hora normal. Quando a hora extra passa a ser constante, o empregado passa a contar com aquele recurso como se salário fosse, gerando possíveis conflitos judiciais. Vejamos o que diz a Súmula 291/TST, conforme segue:

A Súmula 291/TST dispõe: 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

Vejamos decisão em relação ao tema, no mesmo sentido, conforme segue:

NOVACAP - DECRETO Nº 35.943/2014 - SUPRESSÃO/SUSPENSÃO
TEMPORÁRIA DAS HORAS EXTRAS - INDENIZAÇÃO PREVISTA NA
SÚMULA Nº 291/TST.

A suspensão temporária de prestação de horas extras habituais determinada por Ato do Poder Executivo (Decreto nº 35.943/2014), ainda que com o louvado objetivo de contenção de despesas com pessoal e por curto espaço de tempo, não retira do empregado o direito de perceber a indenização prevista na Súmula nº 291/TST, dada a proteção maior de resguardo da estabilidade financeira do trabalhador. Precedentes. JUSTIÇA GRATUITA. Declarada pelo autor a insuficiência econômica para demandar em juízo, nos termos do art. 4º, § 1º, da Lei nº 1.060/50, devida a concessão dos benefícios da justiça gratuita (inteligência da OJSBDI1 nº 304 do TST).

Com objetivo de verificar se havia autorização para concessão de horas extras, conforme previsto no Decreto nº 33.234/2011, e se existia controles em suas concessões, encaminhamos à Companhia a Solicitação de Informação SEI-GDF nº 24/2019 - CGDF/SUBCI/COPTC/DIAFA, Processo SEI nº 00480-00003818/2019-29.

Em manifestação, conforme Doc. 31207598, a Companhia informa que autorizações para execução e pagamento de horas extras dependem de Atos da Direção da Empresa, junto ao Governo do Distrito Federal – GDF e lista os números dos processos de autorização existente, informando que em 2019 não foi identificado processos de autorização para horas extras referente ao período janeiro a abril/2019, conforme segue:

1- As autorizações para execução e pagamento, de horas extras, dependem de Atos da Direção da Empresa, junto ao Governo do Distrito Federal – GDF; e, conforme Artigo 7º, parágrafo único do Regulamento de Pessoal, “A realização e o pagamento de horas suplementares dependerão da autorização do Diretor-Presidente”.

2- Processos identificados quanto a solicitação ao GDF, para execução de horas extras:

2.1- 2018; 00112-00022609/2018-37;

2.2- 2019; 00112-00021377/2019-81;

2.3- 2019; Não identificamos processos que fazem referência à solicitação para execução de horas extras junto ao GDF, referente ao período janeiro a abril/2019.

3- As Justificativas e solicitações para execução de horas extras, são de responsabilidade do Setor solicitante, e hierarquicamente aos demais setores e Diretorias as quais estão subordinados, ou seja, Seções, Divisões, Departamentos e Diretorias. Dessa forma, seguindo a hierarquia correta, as respectivas Diretorias, deverão encaminhar à Diretoria Administrativa, que fará gestão junto ao Diretor Presidente da Companhia, quanto à solicitação de autorização; após autorização para execução das horas extras, o processo retornará ao setor solicitante, que ao final do mês correspondente à execução, incluirá planilha contendo a relação dos empregados que efetivamente executaram, e encaminhará novamente ao Diretor Presidente da Companhia, solicitando autorização para o pagamento.

4- Após autorização para o pagamento, concedida pelo Senhor Diretor Presidente, o processo requerente será encaminhado à Diretoria Administrativa-DA, ao Departamento de Recursos Humanos-DRH, a Divisão de Administração e Desenvolvimento de Pessoal-DADEP, que analisarão a exatidão dos autos e solicitarão à Seção de Pagamento – SEPAG, a inclusão em folha de pagamento, após conferência das horas

extras constantes da autorização do Senhor Diretor Presidente, confrontando com o registro em folha de frequência, e por último.

Apesar de não haver autorização, analisando os dados de horas extras de 2019, observamos pagamentos de horas extras de janeiro até abril, e observamos uma redução a partir do mês de maio, sinalizando uma redução nos valores desembolsados com a rubrica, porém ainda foi possível constatar com base nos dados do Sistema Microstrategy, valores acima de 3 milhões com 880 empregados, e valores individuais que caracterizam habitualidade nos pagamentos. Importante salientar a informação de que não foi encontrado o processo de autorização do período de janeiro e abril de 2019.

O parágrafo único do Art. 1º do Decreto nº 33.234/2011, dispõe que deverá ocorrer aprovação prévia para realização de horas extras, conforme segue:

Art. 1º Ficam estabelecidas normas para controle e monitoramento das despesas de pessoal e encargos sociais financiadas por órgãos, fundos ou entidades integrantes dos Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social do Poder Executivo do Distrito Federal, entre elas:

- I – autorização para realização de concurso público;
- II – nomeação de concursados;
- III – criação de cargos efetivos;
- IV – criação e aumento de remuneração de cargos comissionados e de funções de confiança;
- V – reestruturação remuneratória de cargos efetivos e carreiras;
- VI – revisão geral anual de remunerações;
- VII – autorização para realização de hora-extra;
- VIII – autorização para aumento de jornada de trabalho.

Parágrafo único. As despesas de pessoal de que trata este artigo somente poderão ser implementadas após aprovação pelo Conselho de Política de Recursos Humanos – CPRH e homologação pelo Governador do Distrito Federal.

Já em 2015, o Decreto 36.240/2015, que cria a Câmara de Governança Orçamentária, Financeira e Corporativa do Distrito Federal, composto pelo Comitê de Políticas de Pessoal (CPP), Comitê de Governança das Empresas Públicas (CEP) e Comitê da Qualidade do Gasto Público (CQG), também corrobora a necessidade de aprovação prévia.

Apesar da exigência de autorização prévia, verificamos nos processos de autorização de horas extras, processos de número 00112-00022609/2018-37 e número 00112-00021377/2019-81, que a Companhia não observava tal exigência. Horas extras eram realizadas e pagas antes mesmo de solicitadas à aprovação. Esta era a regra da Companhia. Constatamos vários casos de aprovação de horas extras após sua realização e efetivo pagamento. Várias foram as situações de aprovação de horas extras para datas anteriores, ou seja, convalidação de horas já realizadas e pagas.

A Planilha de Realização de Horas Extras em 2018, constante no Doc. 16700129, Despacho SEI-GDF SEPLAG/GAB/UAG/CORA, Processo SEI número 00112-00022609/2018-37, detalha as horas realizadas em 2018 por mês, informando quais deveriam ser convalidadas e autorizadas, conforme segue:

PLANILHA REALIZAÇÃO HORAS EXTRAS 2018

MÊS	PROCESSO SEI	Nº DOC	GOVERNANÇA
Janeiro	0112-003.313/2016	5196682	AUTORIZADO
Fevereiro	0112-003.313/2016	7320349	CONVALIDADO
Março	0112-003.313/2016	7320349	CONVALIDADO
Abril	0112-003.313/2016	7320349	CONVALIDADO Até 20/04
Abril	0112-003.313/2016	CONVALIDAR DE 21 a 30/04	CONVALIDAR DE 21 a 30/04
Maior	À CONVALIDAR	À CONVALIDAR	À CONVALIDAR
Junho	00112-00016464/2018-35	9741477	AUTORIZADO
Julho	00112-00016464/2018-35	9741477	AUTORIZADO
Agosto	00112-00022609/2018	12902324	AUTORIZADO
Setembro	00112-00022609/2018	12902324	AUTORIZADO
Outubro	00112-00022609/2018	12902324	AUTORIZADO
Novembro	À CONVALIDAR	À CONVALIDAR	À CONVALIDAR
Dezembro	AUTORIZAR	AUTORIZAR	AUTORIZAR

Outro ponto a ser observado é a recorrência das horas extras e, conseqüentemente, sua passível programação por parte do empregador. A Companhia possuía, ou deveria possuir, outras opções para não recorrer às horas extras. O motivo alegado pela NOVACAP para o pagamento recorrente de horas extras é que o trabalho muitas vezes é feito nos finais de semana devido ao tipo de intervenção que pode gerar, porém se isto era de conhecimento prévio da Companhia, poderia, por exemplo, programar trabalhos de revezamento de tal forma a cobrir o sábado, por exemplo, com equipes em horário de escala normal de trabalho. Poderia também utilizar de forma complementar o banco de horas de forma a reduzir o custo. Portanto, observa-se que faltou planejamento do trabalho por parte da NOVACAP.

Na justificativa apresentada para o pagamento das horas extras, a Novacap argumenta, conforme consta de Doc. 25894626, processo SEI 00112-00021377/2019-81:

4. Serviços Futuros

A Diretoria de Edificações da NOVACAP recebe inúmeras demandas, oriundas de diversas Administrações Regionais, para execução de obras e serviços que são executadas com mão de obra própria da Companhia.

Muitas solicitações, devido ao tipo de intervenção que podem gerar, apenas são realizadas aos finais de semana.

A exemplo do ocorrido em anos anteriores, no período de chuvas, em decorrência dos vendavais, a equipe de mão de obra própria realiza reparos e substituições de telhados de escolas, creches e hospitais.

As horas extras, a princípio estão proibidas, sendo liberadas apenas em casos específicos onde é constatada a necessidade pela diretoria.

Dentre elas podemos destacar obras em locais que podem interferir no trânsito, como em vias públicas, viadutos e pontes, bem como intervenções emergenciais que ajudam a evitar riscos a vida e ao bem estar da população do Distrito Federal.

A então Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão do Distrito Federal questiona a solicitação, por parte da NOVACAP, de autorização recorrente para realização de horas extras conforme segue trecho do Memorando SEI-GDF Nº 1588/2018 - SEPLAG/SUGEP, Doc. 11540204.

Trata o presente de demanda oriunda da Companhia Urbanizadora da Nova Capital do Brasil - NOVACAP almejando autorização para realização de horas-extras nos meses de agosto a outubro de 2018, no valor estimado em R\$ 2.700.000,00 (dois milhões e setecentos mil reais), visando a realização de serviços diversos (11206968).

A matéria foi submetida à análise da unidade técnica desta Subsecretaria que se manifestou nos termos do Despacho SEI-GDF SEPLAG/SUGEP/COGEC/DICAR/GEPEC (11468124), de onde destaco:

(...)

Referida solicitação para realização de horas-extras por parte daquela Companhia se tornaram recorrentes, demonstrando falta de planejamento e de que referidos acréscimos remuneratórios não apresentam caráter eventual e não podem ser considerados simples crescimento vegetativo da despesa de pessoal. Destacando-se que nos últimos meses esta unidade técnica já analisou 4 (três) processos referentes ao tema em tela: Processo SEI 00112-00016464/2018-35, Processo nº 112.004258/2017, Processo nº 112.000330/2018 e Processo SEI nº 0112-000060/2018, os quais somados ao presente perfazem mais de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais) em horas-extras.

Considerada esta previsibilidade, aquela Companhia pode sistematizar escalas de plantão, já observada em outras entidades.

(...) As atividades apresentadas para justificar o aumento de despesa em tela, como manutenção de viadutos e pontes, manutenção do sistema de águas pluviais, poda e erradicação de árvores, irrigação de canteiros ornamentais e contratos relacionados de prestação de serviços, são rotineiras e ocorrem todos os anos, sendo críveis de um planejamento antecipado e apropriado.

Pelo exposto, encaminha-se o feito a essa Unidade para conhecimento e deliberações que o caso requer. (Grifo nosso).

Reforça este mesmo entendimento, Doc. SEI/GDF 11837142, processo SEI 00112-00022609/2018-37, Nota Técnica da Secretaria-Adjunta de Planejamento e Orçamento, conforme segue:

6. Inicialmente oportuno trazer à baila a informação de que a temática do presente processo se tornou recorrente na empresa Novacap. Tal recorrência aqui se mostra preocupante, conforme aponta o parecer da GEPEC acima transcrito, mas também já quando da tramitação do Processo SEI 0112-000030/2018, que tratava do mesmo tema, com o pedido referente ao período de dezembro/2017 à julho/2018, no qual a Secretaria de Fazenda assim se posicionou em face de uma reunião ocorrida com os dirigentes da referida empresa, onde foram apresentadas orientações quanto a necessidade de execução de atividades em cronograma que evite o pagamento de horas extras:

Naquela ocasião, a Companhia foi orientada quanto à necessidade de realização de planejamento efetivo, visando à execução das atividades dentro de um cronograma previamente estabelecido, de forma evitar novas extrapolações de carga horária dos

seus empregados. Dessa forma, retorno os autos a esse Colegiado para deliberação, (...) com recomendação para que eventuais novas ocorrências não sejam mais autorizadas. (11476374)

7. Efetivamente é de suma importância o apontamento feito pela Secretaria de Fazenda, no tocante ao quantitativo indiscriminado de horas-extras apresentadas, uma vez que no cômputo geral se faz necessário o esforço orçamentário de qualificação dos gastos. Portanto, torna-se imprescindível que a empresa busque sistematicamente planejar suas ações, o que resulta na melhoria e aprimoramento do seu orçamento.

8. Do manejo dos autos verifica-se a ausência de informações suficientes, tais como, planilha descritiva do quantitativo de pessoal e respectivo quantitativo de horas-extras realizadas por empregado, que venha a oferecer subsídio para uma análise detalhada e a tomada de decisão, por parte desta UCEst, na condição de suporte técnico ao Comitê de Governança das Empresas Estatais – CEP.

Também na mesma linha de pensamento observamos o Doc. SEI/GDF 26670771, Diretoria de Carreiras e Remuneração, Gerência de Pessoal Celetista, no processo SEI 00112-00021377/2019-81, que aborda com mais foco nas recorrentes solicitações de horas extras em atividades de baixa complexidade, conforme segue:

Referidas solicitações para realização de horas-extras por parte daquela Companhia se tornaram recorrentes, demonstrando carência de planejamento e de que referidos acréscimos remuneratórios não apresentam caráter eventual, logo, não podem ser considerados simples crescimento vegetativo da despesa de pessoal.

Além disso, o planejamento otimiza a utilização de recursos públicos, os quais são escassos e finitos.

No que se remete à execução indireta, referida forma de execução das atividades naquela Companhia, esta vem sendo apontada constantemente, como pode ser observado nos seguintes processos nº Processo nº 070.002.029/2015, SEI nº 00112-00016464/2018-35 e SEI nº 0112-000060/2018.

Portanto, reitera-se que todas as atividades de baixa complexidade são passíveis de serem executadas indiretamente, visto que as atividades acessórias, estão sendo terceirizadas e vêm cedendo espaço a tarefas especializadas, colaborando, por conseguinte, para a modernização do modelo estatal, de maneira que a sua atuação fique mais restrita às funções que lhe são inerentes.

Além disso, reforça-se sugestão para que aquela Companhia sintetize escalas de revezamento, já observadas em outras entidades. A título de exemplo, cita-se a Portaria nº 28, de 13/09/2012, da Secretaria de Estado de Agricultura, a qual define que:

Art. 1º Para os servidores da Secretaria de Estado de Agricultura e Desenvolvimento Rural do Distrito Federal, integrantes da carreira de Desenvolvimento e Fiscalização Agropecuária, lotados na Subsecretaria de Defesa e Vigilância Agropecuária e Subsecretaria de Administração Geral poderá ser autorizada escala de revezamento, em regime de plantão, para execução de serviços de natureza ininterrupta, quando no desempenho das suas atividades, nos termos e condições previstos nesta Portaria.

§1º A escala de revezamento de que trata o caput deste artigo obedecerá à proporção de uma jornada de trabalho para cada três de descanso, considerando-se um plantão de 24 (vinte e quatro) horas trabalhadas por 72 (setenta e duas) horas de descanso ou 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas de descanso, dependendo da necessidade do serviço, respeitando o regime de trabalho estabelecido em lei.

Em vista do exposto, em especial a dificuldade enfrentada pela fonte de recursos, a possibilidade de execução indireta de determinadas atividades e a falta de planejamento adequado, renova-se sugestão para que a NOVACAP:

- formalize planos com objetivos e aplicação de recursos e tarefas necessárias para alcança-los adequadamente;
- realize estudos técnicos e implemente a execução indireta de atividades de baixa complexidade e acessórias, cuja escolaridade seja de nível fundamental;
- aperfeiçoe ou crie, caso ainda não exista, unidade voltada para gestão de contratos com fito de administrar a contratação de terceiro para realização de atividades de baixa complexidade;
- realize estudos técnicos e implemente horários especiais de trabalho, tais como escala de plantão;"

Conforme já informado, a realização de horas extras sem autorização prévia afronta a legislação vigente, sendo uma infração grave, principalmente sendo ela recorrente. Mais grave ainda, quando esta despesa não é convalidada. Então vejamos que no Memorando SEPLAG, Doc. SEI/GDF 16731513, datado de 26 de dezembro de 2018, Processo SEI 00112-00022609/2018-37, a Novacap solicita convalidação de horas extras e autorização de horas de dezembro, conforme segue:

Versam os autos sobre pedido do Senhor Diretor Presidente da Companhia Urbanizadora da Nova Capital do Brasil – NOVACAP, que por meio do Despacho SEI-GDF NOVACAP/PRES/DA (16652649) e Ofício SEI-GDF Nº 2059/2018 - NOVACAP/PRES (16671484), requerendo em síntese, convalidação de horas extras inerentes aos períodos ABRIL, MAIO e NOVEMBRO/2018, e ainda, autorização para realização de horas extra para o mês de Dezembro/2018.

Vieram os autos a esta Unidade de Coordenação da Empresas Estatais - UCEst, por meio do Despacho SEI-GDF SEPLAG/GAB/UAG/CORA (16700129).

Depreende-se dos autos, que o pleito de convalidação de horas extra já foi objeto de manifestação técnica desta Unidade, no tocante a períodos anteriores, conforme Nota Técnica SEI-GDF n.º 10/2018 - SEPLAG/SPLAN/UCEST (11837142), cujo teor merece reiteração.

Assim, é de se destacar que a matéria também foi objeto de deliberações do Comitê Temático (CEP/Governança/DF), conforme Despacho SEI-GDF SEPLAG/GAB/UAG (12378917) e Despacho SEI-GDF SEPLAG/GAB/UAG (12902324), oportunidades em que restou assentado os seguintes registros, respectivamente:

Informo que a solicitação feita por meio do Processo n.º 00112-00022609/2018-37 foi incluída na 13ª Reunião do Comitê da Governança de Empresas Públicas - CEP /Governança/DF (item 1-DELIBERAÇÃO), realizada no dia 06/09/2018, cuja ata será acostada ao Processo n.º 00410-00005383/2018-27. O Comitê decidiu: “autorizar para o período solicitado. Suspende a partir de outubro de 2018.”

e

Informo que a solicitação de retificação a pedido do Presidente do Comitê da Governança de Empresas Públicas - CEP/Governança/DF, referente ao Processo n.º 00112-00022609/2018-37, foi incluída na 14ª Reunião do Colegiado (item 3-RETIFICAÇÃO), realizada no dia 20/09/2018, cuja ata será acostada ao Processo n.º 00410-00005383/2018-27.

O Comitê decidiu: “Retificar a autorização anterior para 'Autorizar o período solicitado. Suspende a partir de 1º de novembro de 2018’”.

Portanto, se verifica que a Governança decidiu “Suspende a partir de 1º de novembro de 2018”, razão pela qual esta Unidade opina pela devolução do processo à Companhia solicitante, quanto ao pedido de autorização para realização de horas extras para o período DEZEMBRO/2018.

No que atine a convalidação inerente aos períodos ABRIL/MAIO e NOVEMBRO /2018, faz-se necessário expor que o caso em questão veio a apreciação da Governança após o fato já ocorrido, e que deveria, no entanto, ser submetido para deliberação prévia do Comitê de Governança das Empresas Estatais (CEESt), com base na aplicação do Decreto 36.240/2015, art. 11, I, 'e', VI e VII e art. 18, IV, 'b', em leitura conjunta com o Decreto 28.113/2007, arts. 2º e 6º, e não a posteriori, eis que, o Comitê de Governança não convalida atos já praticados ou aprovados pelas instâncias responsáveis internamente nas Empresas Estatais. Sendo portanto, tais atos praticados de responsabilidade dos gestores que deliberaram pela respectiva aprovação, sem análise do Comitê competente.

Assim sendo, o pedido veiculado nos moldes dos documentos Despacho SEI-GDF NOVACAP/PRES/DA (16652649) e Ofício SEI-GDF N.º 2059/2018 - NOVACAP /PRES (16671484), se mostra inviável, razão pela qual opinamos pela devolução dos autos, por essa UAG/CORA à Companhia, sem apreciação de mérito pelo Comitê de Governança das Empresas Estatais - CEESt..

Em Despacho SEI-GDF SEEC/SAORC, Doc. 28333991, o Secretário Adjunto de Orçamento sugere autorização para pagamento do passivo, e limitação no valor do restante de 2019, conforme segue:

3. Considerando as análises técnicas (Id. 28144677 e Id. 28223849, respectivamente) e as conclusões em destaque, sugiro a autorização de até R\$ 900.000,00 (novecentos mil reais) para pagamento do passivo dos serviços extraordinários e, na forma de limite mensal de setembro a dezembro do corrente, o valor de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais), em consonância com valores já autorizados para o DER em diversos processos, e com a nova solicitação de autorização constante do Processo nº 00113-00026005/2019-12, do Departamento de Estradas de Rodagem - DER, por se tratar da mesma matéria.

Consta Despacho SEI-GDF NOVACAP/PRES/DA, Doc. SEI/GDF 17323647, datado de 27 de janeiro de 2019, nova solicitação para convalidação de horas extras já realizadas e pagas pela Novacap, referente à solicitação de convalidação de horas extras inerentes aos períodos ABRIL, MAIO e NOVEMBRO/2018, e ainda, autorização para realização de horas extra para o mês de DEZEMBRO/2018, porém há uma negativa na autorização, conforme segue:

Diante do contido no Memorando 4 (16934413), de 03/01/19, referente à solicitação de convalidação de horas extras inerentes aos períodos ABRIL, MAIO e NOVEMBRO/2018, e ainda, autorização para realização de horas extra para o mês de DEZEMBRO/2018 nesta Companhia, no qual a Subsecretaria de Gestão de Pessoas informa da inviabilidade da concessão, reiterando o já contido no Memorando 190/18-SEPLAG/SPLAN/UCEST (16731513), de 26/12/18, solicitamos gestão de Vossa Senhoria diante da negativa de convalidação e tendo em vista que as referidas horas extras já foram realizadas e pagas por esta Companhia.

Não constatamos a convalidação de horas extras já realizadas e pagas inerentes aos meses de abril, maio, novembro e dezembro/2018 até data de finalização da inspeção em campo. Acrescente-se a este período, conforme manifestação da Unidade, ausência de autorização para realização de horas extras no período de janeiro a abril de 2019.

Não constatamos nos processos os valores envolvidos nestes meses de realização de horas extras, porém a planilha, Doc. 16545234, estima uma média de 789 mil reais de horas extras por mês realizadas entre os meses de agosto a novembro de 2018. Considerando esta média, e que em 8 meses não houve convalidação ou autorização, estima um valor de R\$ 6,3 milhões de pagamentos sem autorização.

Por todo o exposto, foi encaminhado à unidade o Informativo de Ação de Controle nº 01/2020-DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF - 3ª parte, doc. 34464264, processo SEI nº 00480-00000407/2020-15, com as recomendações a seguir:

R.26) Instaurar procedimento apuratório pelo pagamento sem autorização de horas extras aos empregados da NOVACAP, inerente aos meses de abril, maio, novembro e dezembro de 2018, bem como ao período de janeiro a abril de 2019.

R.27) conceder a realização de horas extras, bem como o seu pagamento, somente com a instrução do processo com a autorização prévia para sua realização, sob pena de responsabilização dos gestores.

R.28) Estudar a possibilidade de trabalhos de equipes em escala de revezamento e utilização de banco de horas de forma complementar, com fim de mitigar as despesas de horas extras;

R.29) Realizar plano de ação para redução de forma significativa das horas extras, sem comprometer o bem estar da população;

R.30) Estudar a possibilidade de terceirização das atividades de baixa complexidade.

Em manifestação ao Informativo de Ação de Controle nº 01/2020-DIAFA/COPTC /SUBCI/CGDF - 3ª parte, doc. 34464264, processo SEI nº 00480-00000407/2020-15, a Novacap, por meio do Ofício Nº 617/2020 - NOVACAP/PRES, Doc. SEI/GDF 37897138, informa conforme segue:

(...)

Quanto aos demais itens apontados no referido Relatório, seguem os esclarecimentos prestados pela Diretoria Administrativa, mediante o Despacho - NOVACAP/PRES/DA 37864296 e Despacho - NOVACAP/PRES/DA/DRH 37828834, de acordo com os termos a seguir:

(...)

Concernente aos itens R.27) - conceder a realização de horas extras, bem como o seu pagamento, somente com a instrução do processo com a autorização prévia para sua realização, sob pena de responsabilização dos gestores - R.28) - Estudar a possibilidade de trabalhos de equipes em escala de revezamento e utilização de banco de horas de forma complementar, com fim de mitigar as despesas de horas extras - R.29) - Realizar plano de ação para redução de forma significativa das horas extras, sem comprometer o bem estar da população - R.30) - Estudar a possibilidade de terceirização das atividades de baixa complexidade - encaminharemos a resposta complementar tão logo sejam finalizados os esclarecimentos pela Diretoria responsável.

Por fim, no que se refere aos itens R.26) - Instaurar procedimento apuratório pelo pagamento sem autorização de horas extras aos empregados da NOVACAP, inerente aos meses de abril, maio, novembro e dezembro de 2018, bem como ao período de

janeiro a abril de 2019 e R.34) - Instaurar procedimento apuratório em relação aos fatos constatados no processo nº 112.000.954/2016 e ao possível conluio entre autor e testemunhas com declarações em juízo inverídica e inverossímil - tomaremos as devidas providências para a abertura dos referidos procedimentos apuratórios.

Em complementação, por meio do Ofício Nº 838/2020 - NOVACAP/PRES /SECRE, Doc. SEI/GDF 38372536, a Companhia acrescenta conforme segue:

Em complementação ao Ofício Nº 617/2020 - NOVACAP/PRES 37897138 que encaminha manifestação das áreas técnicas desta Companhia, em atendimento ao Ofício Nº 77/2020 - CGDF/SUBCI (Doc.SEI/SEI nº 34476200), que se refere ao Informativo de Ação de Controle – IAC nº 01/2020–DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF (Doc.SEI/GDF nº 34464264), cujo objeto é a Inspeção de Pessoal, conforme Ordem de Serviço Interna nº 119/2019–SUBCI/CGDF (Doc.SEI/GDF nº 34410028), apresentamos, a seguir, as considerações expostas pela Diretoria Administrativa por meio do Despacho - NOVACAP/PRES/DA/DRH (Doc. SEI/GDF nº 38032036), e Despacho - NOVACAP /PRES/DA (Doc. SEI/GDF nº 38059994), quanto aos itens R.27, R.28, R.29 e R.30, do referido Informativo, a saber:

R.27) conceder a realização de horas extras, bem como o seu pagamento, somente com a instrução do processo com a autorização prévia para sua realização, sob pena de responsabilização dos gestores.

A autorização para realização e pagamento de horas extras é de competência do Diretor-Presidente, mediante solicitação da Diretoria interessada. Portanto "conceder a realização de horas extras" não é competência do DEGEP.

R.28) Estudar a possibilidade de trabalhos de equipes em escala de revezamento e utilização de banco de horas de forma complementar, com fim de mitigar as despesas de horas extras;

A competência para estipular "escala de revezamento e utilização de banco de horas" de cada área é do gestor e do seu Diretor. O DEGEP está à disposição para auxiliar as unidades nos assuntos relacionados à Gestão de Pessoas, mas não pode interferir na condução das equipes de trabalho de cada unidade.

R.29) Realizar plano de ação para redução de forma significativa das horas extras, sem comprometer o bem estar da população;

Essa ação é de responsabilidade de cada área e Diretoria demandante. O DEGEP não tem competência para elaborar plano de ação para redução das horas extras de outras unidades.

R.30) Estudar a possibilidade de terceirização das atividades de baixa complexidade.

Essa ação também deve ser tomada pela Diretoria da empresa, a quem cabe definir quais atividades podem ou não ser terceirizadas.

Não obstante, informamos que concernente aos itens R.26 e R.34, foi instaurado Procedimento Investigativo Preliminar - PIP, por meio da Instrução nº 159/2020 (Doc. SEI/GDF nº 38360285), objetivando buscar elementos de convicção e informações do suposto ilícito e indícios de sua autoria. Tão logo tenhamos o relatório conclusivo a respeito dos fatos, encaminharemos a essa Controladoria.

As justificativas mencionam não atendem a recomendação, exceto quanto a abertura de processo administrativo. Assim, mantém-se as recomendações e ressalta-se que serão objeto de monitoramento de auditorias futuras.

Causa

Em 2018:

Ausência de planejamento das atividades rotineiras.

Excesso de atividades de baixa complexidade.

Uso das horas extras como forma de aumento da remuneração.

Excessiva confiança na autorização de horas extras já realizada.

Consequência

Realização e pagamento de horas extras sem autorização prévia.

Aumento dos custos de pessoal da Companhia.

Habitualidade no uso de horas extras.

Recomendação:

Companhia Urbanizadora da Nova Capital:

R.43) Instaurar procedimento apuratório pelo pagamento sem autorização de horas extras aos empregados da NOVACAP, inerente aos meses de abril, maio, novembro e dezembro de 2018, bem como ao período de janeiro a abril de 2019.

- R.44) Conceder a realização de horas extras, bem como o seu pagamento, somente com a instrução do processo com a autorização prévia para sua realização, sob pena de responsabilização dos gestores.
- R.45) Estudar a possibilidade de trabalhos de equipes em escala de revezamento e utilização de banco de horas de forma complementar, com fim de mitigar as despesas de horas extras;
- R.46) Realizar plano de ação para redução de forma significativa das horas extras, sem comprometer o bem estar da população;
- R.47) Estudar a possibilidade de terceirização das atividades de baixa complexidade.

2.19 - EXCESSIVO NÚMERO DE AÇÕES TRABALHISTA NA COMPANHIA

Fato

Pelo número apresentado pela Novacap em relação à Solicitação de Informação SEI-GDF n.º 19/2019 - CGDF/SUBCI/COPTC/DIAFA, Processo SEI n.º 00480-00003818/2019-29, conforme tabela 1, podemos notar uma excessiva quantidade de ações trabalhistas que a Companhia vem sofrendo nos últimos anos. Só nos últimos 3 anos foram 2.237 ações judiciais.

OBJETO DA AÇÃO	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total Geral
AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO	690	385	204	134	31	11	1455
SUPRESSÃO HORAS EXTRAS - DEC. DIST. 35.943/2014	9	605	213	55	7		889
DIVISOR DE HE				453	37	5	495
PCCS	5	286	77	53	2		423
CONTRIBUIÇÃO SINDSER/ASCAP				2	351	25	378
SUPRESSÃO HORAS EXTRAS - DEC. DIST. 33.550/2012	56	263	9	20			348
RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA	21	20	51	25	134	31	282
EQUIPARAÇÃO SALARIAL	5	104	41	46	2		198
FÉRIAS EM ATRASO		157	14	5	1		177
NÃO INFORMADO	64	50	15	11	1	1	142
GRATIFICAÇÃO DE TITULAÇÃO	113	9	5	2			129
DIVISOR DE HE E OUTROS				78	26	3	107
RECLAMAÇÃO TRABALHISTA E OUTROS					28	72	100
BASE DE CÁLCULO ATS					63	27	90
HORAS EXTRAS	1	15	13	38			67
ADICIONAL DE INSALUBRIDADE	20	10	18	13	1		62
INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS	6	4	7	5	19		41
RECLAMAÇÃO TRABALHISTA					13	27	40
AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E OUTROS		1	8	19	4	4	36
HORAS EXTRAS E OUTROS	2	3	7	17	4	3	36
OUTROS	38	79	74	122	140	66	519
TOTAL GERAL	1080	1991	756	1098	864	275	6014

Tabela 1 - Número de ações trabalhistas no período de 2014 a 2019.

Os números podem ser um indicador da existência de problemas na gestão de pessoal e nos seus controles por parte da alta administração da Companhia, tendo em vista que são direitos amparados pela consolidação das leis trabalhistas (CLT) e pelas as convenções coletivas acordadas pelo sindicato profissional e patronal.

As ações trabalhistas podem alcançar altos valores com potencial para causar grande impacto financeiro a Companhia. Neste sentido, é de grande importância termos na empresa processos e procedimentos de controle dos pagamentos de pessoal envolvendo todas as áreas de forma a garantir os direitos dos trabalhadores negociados em seus acordos coletivos e na própria CLT, mas também prevenir e se resguardar de possíveis ações judiciais.

Tendo em vista os altos números de ações, urge que a alta gestão promova a elaboração de ações em relação à gestão do clima organizacional, ou seja, da satisfação e do

comprometimento dos funcionários com suas funções, bem como analise o perfil das ações judiciais e faça o levantamento dos maiores riscos de forma a mapear procedimentos que possam evitar e mitigar as situações de perdas judiciais.

Com o objetivo de verificar como a Companhia promove seus controles internos em relação à área de pessoal, solicitamos informações, por meio do doc. 31112092, Processo SEI nº 00480-00003818/2019-29, quanto aos procedimentos adotados pela Companhia para o controle das horas extras em relação ao cumprimento da legislação trabalhista de forma a evitar as possíveis ações futuras, conforme segue:

2. Quais os controles são aplicados em relação as horas extras autorizadas e pagas pela Companhia com objetivo de evitar o descumprimento da legislação trabalhista?

Em manifestação, a Companhia, conforme informações prestadas pela SEPAG, despacho nº 31207598, manifesta acerca do controle das horas extras dos empregados da Novacap, conforme segue:

4- Após autorização para o pagamento, concedida pelo Senhor Diretor Presidente, o processo requerente será encaminhado à Diretoria Administrativa-DA, ao Departamento de Recursos Humanos-DRH, a Divisão de Administração e Desenvolvimento de Pessoal-DADEP, que analisarão a exatidão dos autos e solicitarão à Seção de Pagamento – SEPAG, a inclusão em folha de pagamento, após conferência das horas extras constantes da autorização do Senhor Diretor Presidente, confrontando com o registro em folha de frequência, e por último.

A manifestação da Unidade foi bastante genérica, porém observamos que não houve menção a controles em relação a pedido de horas extras, realização das horas, documentação, excesso ou desvios no uso das horas extras que possam gerar ações trabalhistas.

Era de se esperar processos de controle com participação dos líderes de recursos humanos, administrativo e de linha com o objetivo de avaliar possíveis desvios e excessos nestas rubricas da folha de pagamento. Isto porque é sabido pela empresa que as reclamações trabalhistas são uma constante.

Tendo em vista a evidência de fragilidade nos controles sobre os benefícios pagos pela Companhia, analisamos um processo de demanda trabalhista para verificar se ali existiria alguma comprovação da falta de controle e outros motivos que levam a tantas ações judiciais.

Então vejamos, por exemplo, um caso de debate do assunto de horas extras no judiciário. Trata-se do processo nº 112.000.954/2016 de ação trabalhista proposta por funcionário da Novacap contra a Companhia, em que pede, dentre outros, pagamento de 4.438

horas extras realizadas e não pagas. Na referida ação, a Novacap foi condenada e executada a pagar o valor de R\$ 1.078.584,27, conforme consta do Doc. 32075675 do referido processo.

Ocorre que, após ser alvo de execução, a Companhia entra com Ação Rescisória com pedido de Tutela Provisória, em fase do empregado, sob argumento que a jornada de trabalho declinada pelo Reclamante, relacionada ao pedido compreendido entre 2013 e 2014, é falaciosa e irreal, conforme consta Doc. 32075765, processo nº 112.000.954/2016, fls. 495/511.

Argumenta mais, que tendo em vista que o depoimento da testemunha levada pelo Reclamante é inverídico e inverossímil, conforme constatação da própria justiça especializada do trabalho em outras demandas, e que a testemunha levada pelo Autor propôs a mesma ação e recebeu a improcedência em razão de constatação de jornada inverossímil de trabalho.

Acrescenta que o réu funcionou como testemunha na ação proposta da testemunha e que existe diversas ações similares a presente com declaração de ser inverossímil a jornada de trabalho declinada, conforme segue:

Neste ponto é de serem listadas as ações nas quais esse E. Tribunal Regional

Trabalho declarou serem inverossímeis as jornadas nela declaradas, quais sejam:

PROC. JUDICIAL	RECLAMANTE	ASSUNTO	DECISÕES
928-48.2017.5.10.0002 19 VTB		HE mai2013/out2014 Copa Confederações e Copa do Mundo	Improcedente. TRT p/ julgar RO.
1554-52.2017.5.10.0007 19 VTB		HE mai2013/out2014 Copa Confederações e Copa do Mundo	Improcedente. TRT p/ julgar RO.
1059-14.2017.5.10.0005 05 VTB		HE mai2013/out2014 Copa Confederações e Copa do Mundo	Improcedente. Obs: deferido apenas divisor 200. Ag. Julgar EO.
400-47.2018.5.10.0012 19 VTB		HE mai2013/out2014 Copa Confederações e Copa do Mundo	Improcedente. TRT p/ julgar RO.
465-43.2016.5.10.0019 02 VTB		HE mai2013/out2014 Copa Confederações e Copa do Mundo	Procedente em parte. TRT deu provimento ao RO p/ julgar HE impr Manteve dano moral.
569-14.2016.5.10.0009 09 VTB		HE mai2013/out2014 Copa Confederações e Copa do Mundo	Improcedente. Transitada em julgado 07/02/2017.
422-84.2018.5.10.0019 19 VTB		HE mai2013/out2014 Copa Confederações e Copa do Mundo	Improcedente. Obs: deferido apenas reflexos HE no RSR. TRT p/ julgar RO.
665-55.2018.5.10.0010 01 VTB		HE mai2013/out2014 Copa Confederações e Copa do Mundo	Improcedente. TRT p/ julgar RO.
1437-79.2017.5.10.0001 02 VTB		HE mai2013/out2014 Copa Confederações e Copa do Mundo	Improcedente. TRT manteve depisão de improcedência.
601-34.2016.5.10.0004 13 VTB		HE mai2013/out2014 Copa Confederações e Copa do Mundo	Improcedente. TRT reformou decisão e deferiu as HE.
1414-79.2017.5.10.0019 11 VTB		HE mai2013/out2014 Copa Confederações e Copa do Mundo	Improcedente. Obs: deferido apenas Divisor 200 e reflexo das HE no RSR. TRT p/ julgar RO.
435-22.2018.5.10.0007 02 VTB		HE mai2013/out2014 Copa Confederações e Copa do Mundo	Improcedente HE. TST p/ julgar AIRR.
540-42.2017.5.10.0004 07 VTB		HE mai2013/out2014 Copa Confederações e Copa do Mundo	Improcedente. TRT p/ julgar RO.
1387-50.2017.5.10.0002 11 VTB		HE mai2013/out2014 Copa Confederações e Copa do Mundo	Improcedente. TRT Manteve a Sentença. De improcedência.
1018-20.2017.5.10.0014 01 VTB		HE mai2013/mar2014 Copa Confederações e Copa do Mundo	Improcedente. TRT p/ julgar RO.

Reforça que o Réu na presente ação funcionou como testemunha em diversos processos de seus colegas de trabalho, e que na verdade o Réu era o chefe dos empregados escalados para desenvolverem a jornada extraordinária e que o reclamante na condição de chefe da divisão de manutenção é que possuía a atribuição de solicitar o provisionamento para pagamento de horas extraordinárias à Diretoria Administrativa da Novacap.

Apresenta documentos juntados pelo Reclamante que tratariam de atividades realizadas pelo mesmo, mas que em verdade nada dizem a respeito dele, além dos depoimentos contraditórios prestados pelo reclamante, quando funcionou como testemunha da Justiça Especializada em processos que tratam de mesma causa de pedir.

Analisando os argumentos da Novacap na Ação Rescisória podemos nos perguntar por que a Companhia não apresentou a maioria destes argumentos nas ações iniciais, antes de ser condenada no processo em questão? Ora, que o Reclamante era responsável pelo pedido de horas extras, e que estava sendo testemunhas de outros processos, que os documentos não estavam relacionados a sua causa, são exemplos de informações que já deveriam ser objeto de análise por parte dos vários setores da Companhia, incluindo líderes das áreas administrativa, recursos humanos, e do próprio corpo da área jurídica para embasar as defesas nas reclamações trabalhistas e recursos propostos.

Analisando o processo sob questão, não foi possível constatar interações entre as diversas áreas no sentido de apresentar uma argumentação robusta capaz de convencer os juízes da inverossímil alegação de jornada de trabalho extraordinária. Se o argumento do Reclamante prosperou, é porque a Companhia não tinha prova robusta, diga-se, controles eficientes, para demonstrar que a alegação era inverossímil.

Outra questão que corrobora a constatação de baixo controle nas solicitações de horas extras é o fato do possível conluio entre chefe e subordinado. Ora, se existia conluio para pleitear horas extras na justiça, este conluio não existiria no momento de solicitar horas extras? As horas extras pagas eram necessárias?

Cabe salientar que este exemplo utilizado não é um caso isolado, sendo similar aos fatos que foram objeto de instauração de COMISSÃO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR ESPECIAL - CPADE, instaurada pela Instrução SEI-GDF n.º 500/2019 - NOVACAP/PRES (Doc. SEI/GDF n.º 23971997), Processo SEI 00112-00005854/2019-61, para apuração de fatos e responsáveis, referente às situações incompatíveis com a jornada efetivamente praticada pelos empregados públicos da Companhia no período da Copa das Confederações e na Copa do Mundo de 2014, conforme segue:

Instrução SEI-GDF n.º 500/2019 - NOVACAP/PRES

Brasília-DF, 17 de junho de 2019

O DIRETOR-PRESIDENTE da COMPANHIA URBANIZADORA DA NOVA CAPITAL DO BRASIL – NOVACAP, usando das atribuições que lhe confere o Art. 25, do Estatuto Social vigente da Empresa, e, considerando o constante no Ofício SEI-GDF Nº 52/2019 - CGDF/SUCOR/COSUC (Doc. SEI/GDF nº 23469245), em face do Ofício SEI-GDF Nº 234/2019 - NOVACAP/PRES/CONJUR (Doc. SEI/GDF nº 23086683), em vista do procedimento preparatório de Inquérito Civil nº 001721.2018.10.000/5, instaurado no âmbito do MPT da 10ª Região, bem com em observância ao Ofício SEI-GDF Nº 159/2019 - NOVACAP/PRES/CONJUR (Doc. SEI /GDF nº 20906355), RESOLVE:

INSTAURAR COMISSÃO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR ESPECIAL - CPADE, no âmbito desta Companhia, para apuração de fatos e responsáveis, referente à descrição de situações incompatíveis com a jornada efetivamente praticada pelos empregados públicos da Companhia no período da Copa das Confederações e na Copa do Mundo de 2014, respectivamente, de maio de 2013 a outubro de 2014, inclusive, com reconhecimento de jornada inverossímil em alguns casos, como a Sentença (20709724), Acórdão (20709947) e Acórdão (20710072), com evidências de possível conluio entre empregados públicos da NOVACAP, cerca de 50 (cinquenta), para recebimento de valores indevidos por intermédio de ações judiciais, assegurando aos envolvidos, o princípio do contraditório e ampla defesa, com indicação de penalidades inclusive de demissão, caso se comprove.

NOMEAR, sob a presidência do primeiro, os empregados públicos *****, para compor a referida Comissão.

CONCEDER o prazo de 30 (trinta) dias para conclusão dos trabalhos e entrega do Relatório Final.

REVOVAM-SE todas as disposições em contrário.

Esta Instrução passa a vigorar na data de sua assinatura.

As evidências constatadas neste caso particular das horas extras corroboram a percepção que as causas do excesso de ações trabalhistas na Companhia podem ser decorrentes de fragilidades da organização na gestão das pessoas, ou seja, baixo controle sobre as solicitações, autorizações, execução e os pagamentos, e conseqüente aumento no risco de descumprimento da legislação trabalhista, e, com potencial de afetar a saúde financeira da empresa.

Por todo o exposto, foi encaminhado à NOVACAP o Informativo de Ação de Controle nº 01/2020-DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF - 3ª parte, doc. 34464264, processo SEI nº 00480-00000407/2020-15, com as recomendações a seguir:

R.31) Elaborar procedimentos de controle sobre os pagamentos de pessoal, que contemple as fases de pedido, autorização, execução e pagamento, de forma a mitigar ações trabalhistas;

R.32) Elaborar processos e procedimentos para elaboração das defesas trabalhistas, com maior interação entre as áreas envolvidas, com fim de obter defesas com provas mais robustas;

R.33) Elaborar plano de ação para tratamento das ações trabalhistas vigentes, com participação das várias áreas, de forma a identificar, analisar, avaliar e tratar os riscos com objetivo de mitigar as perdas financeiras da Companhia.

R.34) Instaurar procedimento apuratório em relação aos fatos constatados no processo nº 112.000.954/2016 e ao possível conluio entre autor e testemunhas com declarações em juízo inverídica e inverossímil;

Em manifestação ao Informativo de Ação de Controle nº 01/2020-DIAFA/COPTC /SUBCI/CGDF - 3ª parte, doc. 34464264, processo SEI nº 00480-00000407/2020-15, a Novacap, por meio do Ofício Nº 617/2020 - NOVACAP/PRES, Doc. SEI/GDF 37897138, informa conforme segue:

(...)

Item 2.10. EXCESSIVO NÚMERO DE AÇÕES TRABALHISTAS NA COMPANHIA.

R.32) Elaborar processos e procedimentos para elaboração das defesas trabalhistas, com maior interação entre as áreas envolvidas, com fim de obter defesas com provas mais robustas.

O Departamento Jurídico Trabalhista (DEJUT), da Diretoria Jurídica da Companhia, já adotou o procedimento de ingressar em contato com as áreas afins quando do ingresso de reclamações trabalhistas, mantendo reuniões com empregados que detêm conhecimento sobre o tema objeto da ação, buscando obter informações e documentos que subsidiem a elaboração das defesas, bem como requisitando prepostos e testemunhas com conhecimento dos fatos para audiências de instruções.

O DEJUT também já realizou a atualização das defesas em face das alterações promovidas pelo Acordo Coletivo de Trabalho do biênio 2019/2021, podendo-se destacar a alteração na base de cálculo do adicional de tempo de serviço que deixou de ser sobre a remuneração.

R.33) Elaborar plano de ação para tratamento das ações trabalhistas vigentes, com participação das várias áreas, de forma a identificar, analisar, avaliar e tratar os riscos com objetivo de mitigar as perdas financeiras da Companhia.

O Departamento Jurídico Trabalhista (DEJUT), da Diretoria Jurídica da Companhia, já adota o procedimento de reunir-se com empregados das áreas que têm relação com o objeto da reclamação trabalhista, objetivando escolher e preparar os prepostos e testemunhas que comparecerão na audiência de instrução.

As reclamações trabalhista que se destacam, seja pelo valor da ação (proveito econômico pleiteado pelo obreiro) ou pelo tema (horas extras, desvio de função, assédio moral...) têm acompanhamento especial, em tempo real, por parte da DEJUT através do cadastramento do processo no PJe PUSH dos advogados.

SALA DE CONCILIAÇÃO

A Diretoria Jurídica estará disponibilizando um espaço para acolher a denominada: SALA DE CONCILIAÇÃO.

Neste local tanto os empregados como os cidadãos do Distrito Federal poderão expor as suas demandas e se tentará encontrar uma solução consensual, evitando, assim, a judicialização da questão.

Quanto aos demais itens apontados no referido Relatório, seguem os esclarecimentos prestados pela Diretoria Administrativa, mediante o Despacho - NOVACAP/PRES/DA 37864296 e Despacho - NOVACAP/PRES/DA/DRH 37828834, de acordo com os termos a seguir:

(...)

R.31) Elaborar procedimentos de controle sobre os pagamentos de pessoal, que contemple as fases de pedido, autorização, execução e pagamento, de forma a mitigar ações trabalhistas;

Os procedimentos de controle da folha de pagamentos são realizados pela equipe responsável observando todas as fases citadas.

R.32) Elaborar processos e procedimentos para elaboração das defesas trabalhistas, com maior interação entre as áreas envolvidas, com fim de obter defesas com provas mais robustas;

Resposta no Despacho ASJUR (36714326).

R.33) Elaborar plano de ação para tratamento das ações trabalhistas vigentes, com participação das várias áreas, de forma a identificar, analisar, avaliar e tratar os riscos com objetivo de mitigar as perdas financeiras da Companhia.

Resposta no Despacho ASJUR (36714326).

Por fim, no que se refere aos itens R.26) - Instaurar procedimento apuratório pelo pagamento sem autorização de horas extras aos empregados da NOVACAP, inerente aos meses de abril, maio, novembro e dezembro de 2018, bem como ao período de janeiro a abril de 2019 e R.34) - Instaurar procedimento apuratório em relação aos fatos constatados no processo nº 112.000.954/2016 e ao possível conluio entre autor e testemunhas com declarações em juízo inverídica e inverossímil - tomaremos as devidas providências para a abertura dos referidos procedimentos apuratórios.

Em complementação, por meio do Ofício N° 838/2020 - NOVACAP/PRES /SECRE, Doc. SEI/GDF 38372536, a Companhia acrescenta:

Em complementação ao Ofício N° 617/2020 - NOVACAP/PRES 37897138 que encaminha manifestação das áreas técnicas desta Companhia, em atendimento ao Ofício N° 77/2020 - CGDF/SUBCI (Doc. SEI/SEI n° 34476200), que se refere ao Informativo de Ação de Controle – IAC n° 01/2020–DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF (Doc. SEI/GDF n° 34464264), cujo objeto é a Inspeção de Pessoal, conforme Ordem de Serviço Interna n° 119/2019–SUBCI/CGDF (Doc. SEI/GDF n° 34410028), apresentamos, a seguir, as considerações expostas pela Diretoria Administrativa por meio do Despacho - NOVACAP/PRES/DA/DRH (Doc. SEI/GDF n° 38032036), e Despacho - NOVACAP /PRES/DA (Doc. SEI/GDF n° 38059994), quanto aos itens R.27, R.28, R.29 e R.30, do referido Informativo, a saber:

(...)

Não obstante, informamos que concernente aos itens R.26 e R.34, foi instaurado Procedimento Investigativo Preliminar - PIP, por meio da Instrução n° 159/2020 (Doc. SEI/GDF n° 38360285), objetivando buscar elementos de convicção e informações do suposto ilícito e indícios de sua autoria. Tão logo tenhamos o relatório conclusivo a respeito dos fatos, encaminharemos a essa Controladoria.

As justificativas da Companhia são genéricas e não estão baseadas em comprovação fática e documental, não atendendo portanto as recomendações, exceto quanto à abertura de procedimento administrativo. Assim, mantém-se as recomendações, inclusive a que trata da abertura de procedimento administrativo, já que o processo ainda não foi aberto. Ressalta-se, portanto, que o atendimento às recomendações serão objeto de monitoramento de auditorias futuras.

Causa

Em 2016:

Fragilidade da organização na gestão de pessoas.

Baixa interação entre áreas nas defesas trabalhistas.

Baixo controle sobre as solicitações, execuções, autorização e os pagamentos de pessoal.

Consequência

Excesso de Reclamações Trabalhista

Impacto na saúde financeira da Companhia

Recomendação:**Companhia Urbanizadora da Nova Capital:**

- R.48) Elaborar procedimentos de controle sobre os pagamentos de pessoal, que contemple as fases de pedido, autorização, execução e pagamento, de forma a mitigar ações trabalhistas;
- R.49) Elaborar processos e procedimentos para elaboração das defesas trabalhistas, com maior interação entre as áreas envolvidas, com fim de obter defesas com provas mais robustas;
- R.50) Elaborar plano de ação para tratamento das ações trabalhistas vigentes, com participação das várias áreas, de forma a identificar, analisar, avaliar e tratar os riscos com objetivo de mitigar as perdas financeiras da Companhia.
- R.51) Instaurar procedimento apuratório em relação aos fatos constatados no processo nº 112.000.954/2016 e ao possível conluio entre autor e testemunhas com declarações em juízo inverídica e inverossímil;

3- CONCLUSÃO

Quanto aos prejuízos anuais e/ou economias estimados até o fechamento do presente relatório, seguem as seguintes constatações:

ITEM	ASSUNTOS	ECONOMIA EFETIVA ANUAL	PREJUÍZO
2.1	PAGAMENTO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA EMPRESA COMPONDO ALTO VALOR DA FOLHA DE PAGAMENTO, SEM LEGISLAÇÃO DISTRITAL QUE AMPARE TAL DISTRIBUIÇÃO	R\$ 12.056.000,00	—
2.2	RUBRICAS INCORPORAÇÕES PCCS (10178) RECEBIDAS DESDE O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - ACT 2009/2011 SEM AMPARO LEGAL	—	—

2.3	ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO - ATS PAGO COM BASE NA REMUNERAÇÃO E NÃO NO SALÁRIO	R\$ 18.318.932,40	_____
2.4	PAGAMENTO ANTECIPADO DE PARCELA DO PMR, COM O CONTROLE A POSTERIORI DOS RESSARCIMENTO DOS VALORES PAGOS INDEVIDAMENTE	_____	_____
2.5	INEFICIÊNCIA NA DEFINIÇÃO DE METAS INDIVIDUAIS DA EMPRESA PARA REALIZAR A DISTRIBUIÇÃO DOS VALORES PAGOS A TÍTULO DE PARTICIPAÇÃO DOS RESULTADOS DO PROGRAMA DE METAS E RESULTADOS	_____	_____
2.6	AUSÊNCIA DE CONTROLE EFETIVO E TRANSPARENTE DA FREQUÊNCIA DOS EMPREGADOS NA NOVACAP	_____	_____
2.7	ENVELHECIMENTO DA FORÇA DE TRABALHO DA NOVACAP E INEFICIÊNCIA DA GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS PARA TRATAR ESSA REALIDADE	_____	_____
2.8	EXIGÊNCIA DE NÍVEL FUNDAMENTAL PARA A MAIORIA DOS CARGOS DA NOVACAP E QUADRO DE EMPREGOS PERMANENTES DEFASADO EM RELAÇÃO ÀS NOVAS NECESSIDADES E ATRIBUIÇÕES DA NOVACAP	_____	_____
2.9	PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA EXTREMAMENTE FAVORÁVEL AOS EMPREGADOS	_____	_____
2.10	PAGAMENTO DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE A EMPREGADOS COM LAUDOS INCOMPLETOS E DESATUALIZADOS	_____	_____
2.11	PAGAMENTO DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE COM PERCENTUAL DIVERGENTE DO INFORMADO NO LAUDO TÉCNICO	_____	R\$ 10.400,10 (período de julho de 2014 a maio de 2020)
2.12	USO DE BASE DE CÁLCULO PARA ADICIONAL DE PERICULOSIDADE DIVERGENTE DA LEGISLAÇÃO VIGENTE	R\$ 2.939.873,77	_____

2.13	PAGAMENTO DE ADICIONAL DE PERICULOSIDADE COM LAUDO DESATUALIZADO	_____	_____
2.14	PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO DE TRANSPORTE A PESSOAS INELEGÍVEIS	_____	_____
2.15	ATESTO DE MAPA DE INDENIZAÇÃO DE TRANSPORTE COM QUILOMETRAGEM SUPERIOR AO APROVADO EM DECISÃO DA DIRETORIA EXECUTIVA	_____	_____
2.16	FALHA NO PREENCHIMENTO DO MAPA DE INDENIZAÇÃO DE TRANSPORTE DIFICULTANDO O CONTROLE DA GESTÃO	_____	_____
2.17	AUSÊNCIA DE REQUISITOS PARA A OCUPAÇÃO DE FUNÇÃO GRATIFICADA	_____	_____
2.18	REALIZAÇÃO E PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS DE FORMA RECORRENTE E SEM AUTORIZAÇÃO PRÉVIA	_____	_____
2.19	EXCESSIVO NÚMERO DE AÇÕES TRABALHISTA NA COMPANHIA	_____	_____

Em face dos exames realizados e considerando as demais informações, foram constatados:

DIMENSÃO	SUBITEM	CLASSIFICAÇÃO
Pessoal	2.1, 2.2 e 2.18	Grave
Pessoal	2.3, 2.6, 2.9, 2.10, 2.11, 2.12, 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.17 e 2.19	Média
Pessoal	2.4, 2.5, 2.7 e 2.8	Não se aplica

Brasília, 23/09/2020

Documento assinado eletronicamente pela **Controladoria Geral do Distrito Federal**, em 15



/10/2020, conforme art. 5º do Decreto Nº 39.149, de 26 de junho de 2018, publicado no Diário Oficial do Distrito Federal Nº 121, quarta-feira, 27 de junho de 2018.



Para validar a autenticidade, acesse o endereço <https://saeweb.cg.df.gov.br/validacao> e informe o código de controle **519864A7.74ADE73D.DBAC4705.32A7082B**