



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

## **RELATÓRIO DE AUDITORIA** **Nº 05/2021 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF**

**Processo nº:** 480.00003674/2021-25  
**Assunto:** Auditoria de Pessoal  
**Ordem de Serviço:** 93/2020-SUBCI/CGDF de 08/06/2020  
**Nº SAEWEB:** 0000021849

### **1. INTRODUÇÃO**

A auditoria foi realizada na(o) Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Distrito Federal durante o período de 27/06/2020 a 26/11/2020, com o seguinte objetivo: verificar a legalidade, eficácia, eficiência e efetividade dos atos praticados e das despesas relacionadas à gestão de pessoal.

A execução deste trabalho considerou o seguinte problema focal: *A política de salários, remunerações e benefícios adotados na Emater atendeu a legislação vigente, bem como os princípios da razoabilidade, economicidade e efetividade?*

A seguir são apresentados os processos analisados:

**NÃO HÁ PROCESSOS RELACIONADOS AOS PONTOS**

### **2. QUESTÕES DE AUDITORIA E RESPOSTAS**

Em alinhamento com o problema focal, foi realizado um conjunto de exames previstos no planejamento do trabalho com a finalidade de obter informações que permitam responder as seguintes questões de auditoria.

#### **2.1. Questões de Auditoria**

Para direcionar a condução dos trabalhos foram identificados os Pontos de Auditoria e elaboradas as seguintes Questões de Auditoria, agrupadas por natureza e dimensão da análise.

## **Operacional**

### **2.2. Eficiência**

*Os requisitos para ocupação dos empregos comissionados são compatíveis com a atribuição dos empregos?*

*O PDV da empresa atende aos princípios da razoabilidade e economicidade?*

*A remuneração dos empregados é compatível com o salário base?*

*Há exigência de comprovação de uso do benefício de auxílio-saúde?*

*Há controle na apuração do teto constitucional dos profissionais requisitados?*

## **Conformidade**

### **2.3. Pessoal**

Inclusão de benefício em Acordo Coletivo sem comprovação de autorização do chefe do executivo.

Não atendimento da legislação de criação de empregos em comissão da Companhia

## **3. RESULTADOS DOS EXAMES**

## **Conformidade**

### **3.1. Pessoal**

**3.1.1 - Inclusão de benefício em Acordo Coletivo sem comprovação de autorização do chefe do executivo.**

Classificação da falha: Média

## Fato

Após análise dos benefícios presentes nos acordos coletivos da Companhia, observamos fragilidades nos controles do processo de aprovação que resultaram em inserção de benefício sem as devidas comprovações de autorizações previstas na legislação vigente a época.

Tal evidencia foi constatada em análise da inserção de cláusula no acordo coletivo de 2005 de extensão a todos os empregados da Companhia de uma decisão favorável na justiça a somente alguns empregados.

Vejamos o que diz a clausula quinta do acordo coletivo de 2005, in verbis:

CLÁUSULA QUINTA - DA EQUALIZAÇÃO/EXTENSÃO ADMINISTRATIVA DO ACORDO JUDICIAL - 26,05% Considerando a proposta para Acordo Judicial firmada pela EMATER-DF, pela Secretaria de Trabalho do Distrito Federal e pela Procuradoria-Geral do Distrito Federal, em 18 de abril de 1991, que foi aceita pelos empregados que demandavam na Justiça, cujo teor consistia em que os autores das ações que dela desistissem teriam incorporados em seus salários do mês de março de 1991 o percentual de 26,05% (vinte e seis vírgula zero cinco por cento), acordam as partes, no presente ACT, em estender aos atuais empregados ocupantes de empregos permanentes, não contemplados por aquele Acordo, o percentual de 26,05% (vinte e seis, zero cinco por cento).

Parágrafo Único: A EMATER/DF pagará aos empregados enquadrados no Caput e pertencentes à Tabela de Empregos Permanentes, o percentual de 26,05% (vinte e seis vírgula zero cinco por cento), aplicados sobre o salário correspondente aos níveis ocupados, registrados em rubrica separada, intitulada “Equalização-Extensão Administrativa” - Parcela de 26,05% (vinte e seis vírgula zero cinco por cento).

No intuito de apurar mais profundamente o posicionamento da Secretaria de Planejamento à época e do próprio Governador, solicitamos por meio de SI 70/2020 que a empresa apresentasse o processo de inclusão desta cláusula no acordo coletivo, conforme segue:

7. Disponibilizar Processo e/ou autorizações para inclusão da Cláusula Quinta no Acordo Coletivo, conforme segue:

CLÁUSULA QUINTA - DA EQUALIZAÇÃO/EXTENSÃO ADMINISTRATIVA DO ACORDO JUDICIAL - 26,05% Considerando a proposta para Acordo Judicial firmada pela EMATER-DF, pela Secretaria de Trabalho do Distrito Federal e pela Procuradoria-Geral do Distrito Federal, em 18 de abril de 1991, que foi aceita pelos empregados que demandavam na Justiça, cujo teor consistia em que os autores das ações que dela desistissem teriam incorporados em seus salários do mês de março de 1991 o percentual de 26,05% (vinte e seis vírgula zero cinco por cento), acordam as partes, no presente ACT, em estender aos atuais empregados ocupantes de empregos permanentes, não contemplados por aquele Acordo, o percentual de 26,05% (vinte e seis, zero cinco por cento). Parágrafo Único: A EMATER/DF pagará aos empregados enquadrados no Caput e pertencentes à Tabela de Empregos Permanentes, o percentual de 26,05%

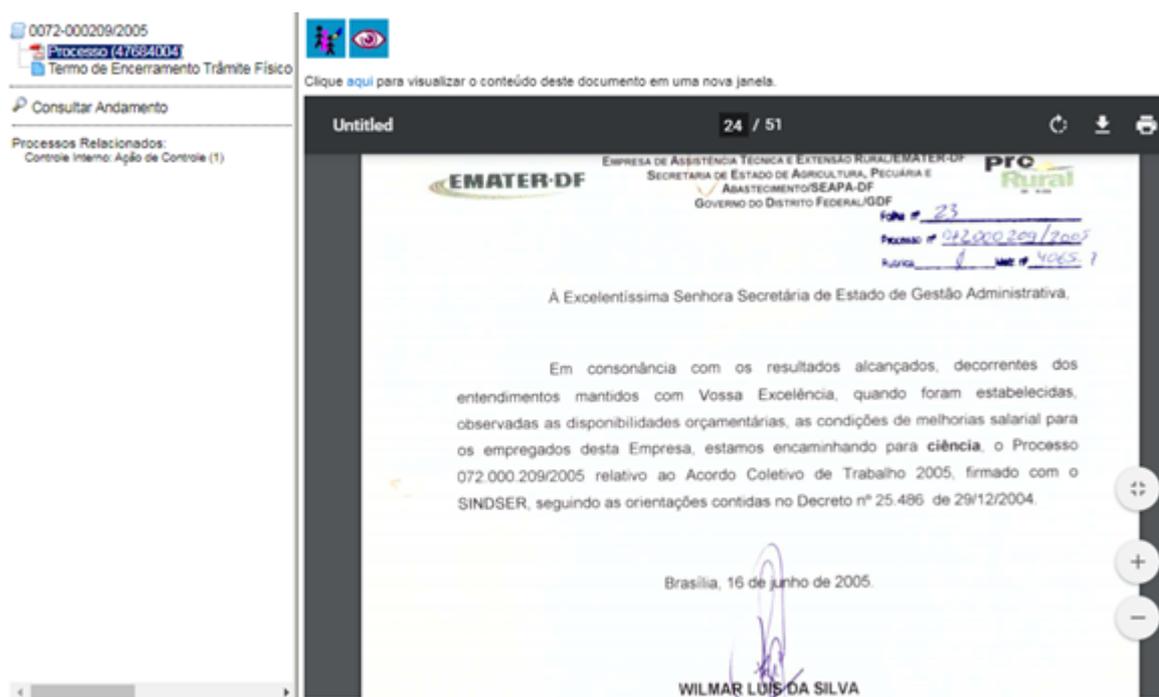
(vinte e seis vírgula zero cinco por cento), aplicados sobre o salário correspondente aos níveis ocupados, registrados em rubrica separada, intitulada “Equalização-Extensão Administrativa” - Parcela de 26,05% (vinte e seis vírgula zero cinco por cento).

Em manifestação, por meio de Despacho - EMATER-DF/DIREX/COGEM /GEDIN, Doc. SEI/GDF 48098054, a Companhia disponibilizou acesso ao processo nº 0072-000209/2005, conforme segue:

Encaminho o processo nº 0072-000209/2005, que trata do Acordo Coletivo de Trabalho 2005/2006 no qual foi inserido a referida cláusula.

Ademais, conforme documento nº 48098029, verifica-se que após a inclusão da cláusula em 2005, a mesma passou a ser parte dos Acordos Coletivos Posteriores.

Ao analisar o processo supracitado, acabamos por constatar que existia um Decreto à época, Decreto nº 25.486 de 29/12/2004, que regulava a criação de despesas de pessoal no Distrito Federal, conforme segue:



Este Decreto exigia manifestação da Secretaria de Gestão Administrativa e autorização do Governador para qualquer aumento de despesa de pessoal, conforme Art. 2º que segue:

DECRETO Nº 25.486, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2004  
(revogado pelo(a) Decreto 33234 de 29/09/2011)

Dispõe sobre acompanhamento das despesas de pessoal e dá outras providências.

A VICE-GOVERNADORA NO EXERCÍCIO DO CARGO DE GOVERNADOR DO DISTRITO FEDERAL, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 92 e inciso VII do artigo 100, da Lei Orgânica do Distrito Federal, Decreta:

Art. 1º A partir de 1º de janeiro de 2005, as despesas mensais com a folha de pagamento de pessoal dos órgãos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, bem como de empresas públicas do Distrito Federal que recebam recursos do Tesouro do Distrito Federal, terão como parâmetro a folha de pagamento de pessoal, competência dezembro de 2004, dos respectivos órgãos.

Parágrafo único. Os valores de que trata o caput deste artigo, inclusive dos órgãos que recebem recursos do Fundo Constitucional do Distrito Federal, serão definidos pelos titulares das Secretarias de Estado de Gestão Administrativa e de Fazenda.

Art. 2º Uma vez definido o montante de que trata o art. 1º, qualquer aumento de despesa deverá ser encaminhado à Secretaria de Estado de Gestão Administrativa para exame e manifestação, submetido posteriormente à aprovação do Governador do Distrito Federal.

Art. 3º A Secretaria de Gestão Administrativa, em conjunto com a Secretaria de Fazenda, definirá os valores relativos ao acréscimo mensal destinado a cada órgão, em decorrência do crescimento vegetativo, nomeações de concursados, concessão de melhorias, inclusive decorrente de adequações de planos de carreiras relativamente às áreas de Educação, Saúde e Segurança Pública.

Art. 4º Determinar à Secretaria de Estado de Gestão Administrativa que, na qualidade de órgão central do Sistema de Administração de Recursos Humanos – SIADRH, nos termos do Decreto nº 22.020, de 20 de março de 2001, estabeleça procedimentos operacionais a fim de que, mensalmente, sejam submetidas as folhas de pagamento para autorização prévia relativamente ao crédito bancário, de modo a assegurar que qualquer variação de parcela da folha de pagamento não enquadrada nos termos deste Decreto venha a ser identificada, sobrestada e comunicada ao respectivo órgão, visando às adequações que se fizerem necessárias.

Art. 5º Proposta de Projeto de Lei a ser submetida ao Governador do Distrito Federal que enseje aumento de despesa na folha de pagamento de pessoal, de qualquer natureza, deverá ser acompanhada, obrigatoriamente, de manifestação conjunta das Secretarias de Estado de Fazenda, Planejamento e Coordenação e de Gestão Administrativa, bem como da Procuradoria-Geral.

Art. 6º Este Decreto entra em vigor a partir de sua publicação.

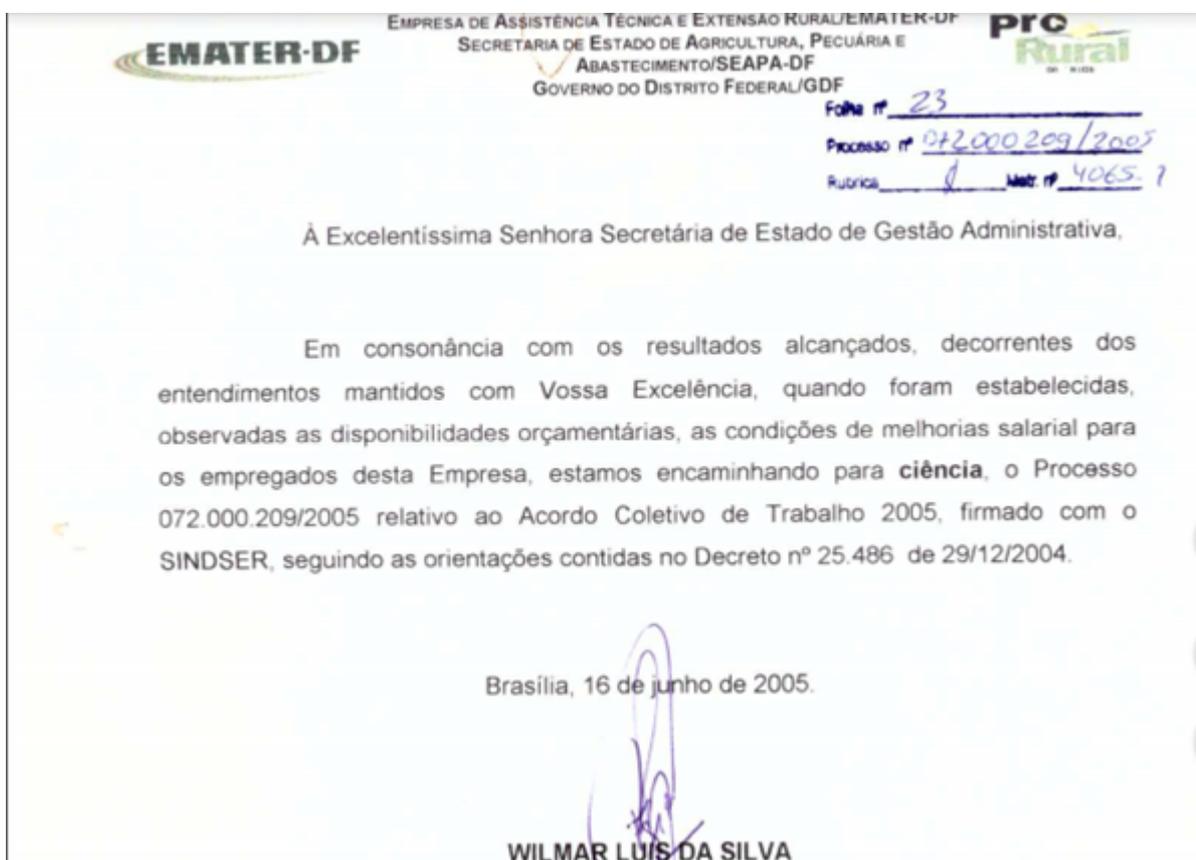
Art. 7º Fica revogado o Decreto nº 22.855, de 08 de abril de 2002, e demais disposições em contrário.

Brasília, 29 de dezembro de 2004

117º da República e 45º de Brasília

MARIA DE LOURDES ABADIA

Porém, não foi possível observar no processo qualquer manifestação da referida Secretaria, tampouco qualquer referência à autorização do Governador. Houve apenas um comunicado à Secretaria para ciência da proposta do acordo coletivo, conforme segue:



Por meio de SI 71/2020, solicitamos a companhia que apresentasse as exigências contida no Decreto nº 25.486 de 29/12/2004, a saber:

2. Em manifestação em relação ao item 07 da Solicitação de Informação Nº 70/2020 da CGDF/SUBCI/COPTC/DIAF (47394150), Doc. SEI/GDF 48098054, é encaminhado o processo nº 0072-000209/2005, que trata do Acordo Coletivo de Trabalho 2005/2006 no qual foi inserido a referida cláusula, porém não consta do referido processo a manifestação da Secretaria de Administração, bem como da aprovação do Governador do Distrito Federal, conforme previsto pelo Decreto 25.486/2004. Neste sentido, incluir na manifestação o atendimento do referido Decreto.

Em manifestação, a unidade informa não ter encontrado os referidos documentos e que continuará a procura pelas autorizações da época, conforme o Despacho - EMATER-DF /DIREX/COAFI/GEPES, Doc. SEI/GDF 49319232, e Ofício Nº 394/2020 - EMATER-DF /COADM/COFIS/PRESI, Doc. SEI/GDF 49663475, conforme seguem:

“Item 2 - Não foram encontrados nos arquivos da Gerência de Pessoal nenhuma documentação referente às negociações do ACT 2005/2006, havendo apenas o processo nº 0072-000209/2005, já fornecido.”

“Item 2 - Há um registro de ciência da Subsecretaria de Gestão de Pessoas, aposta à pagina 23, do processo nº 0072-000209/2005, que está relacionado a este.

Esclareço ainda que, apesar dos esforços internos, até o momento, não foram localizados outros documentos, mas tão logo se tenha algum êxito, os possíveis documentos serão encaminhados com a brevidade que o caso requer.”

Com base nas evidências apontadas, constatamos duas falhas no processo. Primeiro ausência de controle no processo de autorização pela Companhia. Em momento algum observamos qualquer questionamento sobre as manifestações e autorizações superiores para o aumento da despesa em questão. Segundo, aprovação do acordo coletivo mesmo com a ausência de autorização prévia para aumento da despesa. faz-se necessário, portanto, que a Companhia apresente as autorizações, sob pena de constatação de ilegalidade do ato.

Por meio do INFORMATIVO DE AÇÃO DE CONTROLE Nº 02/2021/2021 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF (62469457), foi encaminhado à Unidade para se manifestar em relação à seguinte recomendação, conforme segue:

#### 4. RECOMENDAÇÕES

Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Distrito Federal:

R.1) [Subtópico 2.1.1] Aperfeiçoar os controles internos de forma a mitigar a aprovação de acordo coletivo sem autorização exigida pela legislação vigente.

A Emater, em atenção ao Ofício Nº 628/2021 - CGDF/SUBCI (62641487) que encaminhou o INFORMATIVO DE AÇÃO DE CONTROLE Nº 02/2021/2021 - DIAFA

/COPTC/SUBCI/CGDF (62469457), encaminhou manifestações, por meio do Ofício N° 196 /2021 - EMATER-DF/COADM/COFIS/PRESI, Doc. SEI/GDF 64964599, conforme segue:

Para atendimento dos itens 2.1.1; 2.1.2; 2.2.1; 2.2.2; 2.2.3 e 2.2.4, segue a resposta ofertada pela gerente de Normatização e Recursos Humanos, conforme Despacho-EMATER-DF/DIREX/COGEM/GENRH (64860162);

Para o item 2.2.5, juntou-se o Despacho - EMATER-DF/DIREX/COAFI/GEPES (64860449);

Por fim, e em complementação às respostas, encaminha-se a Manifestação n° 407 (64860779), e o Despacho (64861023), ambos da Assessoria Jurídica-ASJUR.

Verifica-se que, tanto as Orientações quanto as Recomendações da Controladoria Geral do Distrito Federal, veiculadas no Ofício N° 628/2021 - CGDF/SUBCI (62641487) e no Informativo de Ação de Controle n° 02/2021 – DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF (62469457), foram devidamente abordadas nos documentos acima referenciados.

Despacho-EMATER-DF/DIREX/COGEM/GENRH (64860162), informa conforme segue:

Trata-se de questionamento realizado com base em análise do Acordo Coletivo de Trabalho do ano de 2005, no qual foi inserido a cláusula quinta que trata da EQUALIZAÇÃO/EXTENSÃO ADMINISTRATIVA DE ACORDO JUDICIAL.

Conforme acostado à folha 23 do processo N° 0072- 000209/2005, a EMATER-DF, após tratativas com a então Secretaria de Gestão Administrativa e cumprindo os termos do Decreto n° 25.486/2004, encaminhou o Acordo Coletivo para a referida secretaria e obteve ciência da então Secretária de Gestão Administrativa. Ademais, nos 16 anos seguintes a referida cláusula vem sendo chancelada pelo governo nos Acordos Coletivos subsequentes, seguindo as orientações das legislações correlatas.

Cabe salientar que a empresa tem amadurecido todos estes anos em relação aos seus procedimentos administrativos, atualmente o acompanhamento dos trâmites tem sido mais rigoroso para que não hajam falhas processuais.

Em complementação, manifestação n° 407 (64860779), informa conforme segue:

Conforme destacado pela GENRH, o processo n° 0072- 000209/2005 foi enviado à Secretaria de Estado de Gestão Administrativa, conforme preconizava o artigo 2º, do Decreto n° 25.486/2004. Na época, o referido órgão, por meio de seu representante legal, apenas inseriu ciência no processo, conforme se observa na página 23, sem, contudo, tramitá-lo para outras áreas. Assim, se houve equívoco na tramitação do procedimento, esse não se deu por responsabilidade da EMATER, podendo a CGDF, se assim entender, formular consulta à Secretaria de Estado de Economia, que, atualmente, desempenha as mesmas funções da antiga Secretaria de Estado de Gestão Administrativa.

Reforça-se ainda sobre a cláusula em tela, que seu conteúdo vem sendo repetido e

Manifestação 407 (64316488) SEI 00072-00001615/2021-89 / pg. 1

chancelado pelo Governo do Distrito Federal ao longo dos anos, não havendo, portanto, qualquer irregularidade ou ilegalidade na sua concessão, por se tratar de benefício previsto em Acordo Coletivo de Trabalho.

Ademais, é preciso pontuar que, as normas distritais sobre acordos coletivos e outras despesas estão em constante processo de evolução, assim como as rotinas internas da EMATER, de modo que, atualmente, a falha apontada não ocorre.

Em Despacho ([64861023](#)), da Assessoria Jurídica-ASJUR, é informada conforme segue:

Sobre o tema, vale a pena rememorar o teor do documento inserido na página 23, do Processo nº 0072-000209/2005. Vejamos:

À Excelentíssima Senhora Secretária de Estado de Gestão Administrativa,

Em consonância com os resultados alcançados, decorrentes dos entendimentos mantidos com Vossa Excelência, quando foram estabelecidas, observadas as disponibilidades orçamentárias, as condições de melhorias salarial para os empregados desta Empresa, estamos encaminhando para ciência, o Processo 072.000.209/2005 relativo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2005, firmado com o SINDSER, seguindo as orientações contidas no Decreto nº 25.486 de 29/12/2004.

Analisando o documento transcrito, extrai-se que, antes do envio do Processo nº 0072-000209/2005 à Secretaria de Estado de Gestão Administrativa, conhecida como SGA, foi estabelecido entendimento prévio sobre os benefícios a serem concedidos, inclusive sob o ponto de vista orçamentário. Verifica-se, portanto, o procedimento foi conduzido de forma consensual entre a EMATER e o órgão central de planejamento, respeitando-se as premissas do Decreto nº 25.486/04.

Isso porque, conforme previa o artigo 3º, do Decreto nº 25.486/04, era atribuição da Secretaria de Gestão Administrativa, em conjunto com a Secretaria de Fazenda, definir os valores relativos ao acréscimo mensal destinado a cada órgão, em decorrência do crescimento vegetativo, nomeações de concursados, concessão de melhorias.

Ademais, o artigo 4º, do Decreto nº 25.486/04, estabelecia que:

(...)

Despacho EMATER-DF/COFIS/PRES/ASJUR 64784301

SEI 00072-00001615/2021-89 / pg. 1

**Art. 4º** Determinar à Secretaria de Estado de Gestão Administrativa que, na qualidade de órgão central do Sistema de Administração de Recursos Humanos – SIADRH, nos termos do Decreto nº 22.020, de 20 de março de 2001, estabeleça procedimentos operacionais a fim de que, mensalmente, sejam submetidas as folhas de pagamento para autorização prévia relativamente ao crédito bancário, de modo a assegurar que qualquer variação de parcela da folha de pagamento não enquadrada nos termos deste Decreto venha a ser identificada, sobrestada e comunicada ao respectivo órgão, visando às adequações que se fizerem necessárias.

(...)

À luz do trecho transcrito, observa-se que competia ao órgão central, mensalmente, apreciar as folhas de pagamento a fim de autorizar previamente o "crédito bancário, de modo a assegurar que qualquer variação de parcela da folha de pagamento não enquadrada nos termos deste Decreto venha a ser identificada, sobrestada e comunicada ao respectivo órgão, visando às adequações que se fizerem necessárias" (art. 4º). Apesar disso, a SGA nunca questionou ou determinou o sobrestamento dos benefícios inseridos no âmbito do ACT assinado em 2005 e nem haveria motivos para fazê-lo, já que tudo foi feito e construído em consonância com o gestor central.

## Análise do Controle Interno

Diante da manifestação da Unidade, que argumenta no sentido de ter sido comunicado à Secretaria de Estado de Gestão Administrativa à época, conforme preconizava o artigo 2º do Decreto nº 25.486, entendemos que o ponto foi justificado, devendo permanecer a recomendação no sentido de aperfeiçoar os controles internos.

### **Causa**

#### **Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Distrito Federal:**

##### **Em 2005:**

Controles internos deficientes.

### **Consequência**

Aprovação de Acordo Coletivo sem comprovação de manifestação prévia da Secretaria de Gestão Administrativa e de autorização do chefe do Poder Executivo.

Aumento de despesa sem autorização prévia.

#### **3.1.2 - Não atendimento da legislação de criação de empregos em comissão da Companhia**

Classificação da falha: Média

### **Fato**

Solicitamos por meio de SI nº 41/2020 que a Companhia disponibilizasse informações sobre procedimentos e regulamentações sobre a área de pessoal, conforme segue:

2) Cópia dos atos internos vigentes nos dois últimos anos, que discipline ou regulamente matérias e procedimentos relativos a área de pessoal, incluindo a concessão de benefícios e auxílios; e

Em manifestação, a Companhia trouxe cópia da Lei que criou os empregos em comissão:

LEI Nº 5.367, DE 03 DE JULHO DE 2014 (Autoria do Projeto: Poder Executivo) Cria empregos em comissão na Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Distrito Federal – EMATER-DF e dá outras providências.

O GOVERNADOR DO DISTRITO FEDERAL, Faço saber que a Câmara Legislativa do Distrito Federal decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Ficam criados, na Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Distrito Federal – EMATER-DF, os empregos em comissão constantes do Anexo Único. Parágrafo único. Aos empregos em comissão de que trata este artigo aplica-se o disposto no art. 3º da Lei 2.299, de 21 de janeiro de 1999.

Art. 2º Pelo menos 50% dos empregos em comissão de que trata esta Lei devem ser preenchidos por empregados ou servidores de carreira.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 03 de julho de 2014

No sentido de verificar o atendimento ao que dispõe o Art. 2º da supracitada Lei, solicitamos por meio de SI Nº 70/2020 que a Companhia disponibilizasse a lista de empregos em comissão, informando quem era empregado ou servidor de carreira, conforme segue:

Informar a lista de empregados e requisitados (com informações do cargo de origem) que atende ao disposto no Art. 2º da Lei nº 5.367, de 03 de julho de 2014, conforme segue:

“Art. 2º Pelo menos 50% dos empregos em comissão de que trata esta Lei devem ser preenchidos por empregados ou servidores de carreira.”

Nível do Emprego em Comissão - EC	Denominação	Quantidade	Salário Mensal (R\$)
EC-1	Chefe de Gabinete	1	13.442,57
	Assessor Especial	1	
	Chefe da Assessoria Jurídica	1	
EC-2	Chefe da Comunicação Social	1	12.142,61
	Assessor I	12	
EC-3	Assessor II	14	5.481,43
	Chefe da Ouvidoria	1	
	Chefe do Controle Interno	1	
EC-4	Assessor III	2	3.380,30
Total		34	

Em manifestação, a Unidade informa a lista que contém 18 empregos em comissão não preenchidos por empregados ou servidores de carreira.

Observamos, portanto, um descumprimento da Lei, tendo em vista que o número total de empregos em comissão criado pela Lei foi de 34 empregos, sendo que 47% são preenchidos por empregados ou servidores de carreira. Necessário, portanto, que a Companhia faça a adequação ao que dispõe a Lei de criação dos empregos em comissão.

Por meio do INFORMATIVO DE AÇÃO DE CONTROLE Nº 02/2021/2021 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF (62469457), foi encaminhado à Unidade para se manifestar em relação à seguinte recomendação, conforme segue:

#### 4. RECOMENDAÇÕES

R.2) [Subtópico 2.1.2] Adequar o corpo de profissionais que preencheram os empregos em comissão ao que dispõe a Lei nº 5.367 de 2014.

A Emater, em atenção ao Ofício Nº 628/2021 - CGDF/SUBCI (62641487) que encaminhou o INFORMATIVO DE AÇÃO DE CONTROLE Nº 02/2021/2021 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF (62469457), encaminhou manifestações, por meio do Ofício Nº 196/2021 - EMATER-DF/COADM/COFIS/PRESI, Doc. SEI/GDF 64964599, conforme segue:

Para atendimento dos itens 2.1.1; 2.1.2; 2.2.1; 2.2.2; 2.2.3 e 2.2.4, segue a resposta ofertada pela gerente de Normatização e Recursos Humanos, conforme Despacho EMATER-DF/DIREX/COGEM/GENRH (64860162);

Para o item 2.2.5, juntou-se o Despacho - EMATER-DF/DIREX/COAFI/GEPES (64860449);

Por fim, e em complementação às respostas, encaminha-se a Manifestação nº 407 (64860779), e o Despacho (64861023), ambos da Assessoria Jurídica-ASJUR.

Verifica-se que, tanto as Orientações quanto as Recomendações da Controladoria Geral do Distrito Federal, veiculadas no Ofício Nº 628/2021 - CGDF/SUBCI (62641487) e no Informativo de Ação de Controle nº 02/2021 – DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF (62469457), foram devidamente abordadas nos documentos acima referenciados.

Despacho-EMATER-DF/DIREX/COGEM/GENRH (64860162), informa conforme segue:

Com os empregos em comissão previstos na Lei nº 5.367 de 2014, a empresa mantém profissionais com formação e experiência profissional em áreas diversas para colaborar com a execução de projetos e políticas públicas em Assistência Técnica e Extensão Rural.

No que tange ao quantitativo de empregados que ocupam as vagas, sugiro acompanhamento da Gerência de Pessoal considerando os termos da legislação.

Em complementação, manifestação nº 407 (64860779), informa conforme segue:

A EMATER-DF tem se valido dos empregos em comissão para reforçar o seu quadro com profissionais de excelência em áreas diversas com o objetivo de executar projetos e políticas públicas de Assistência Técnica e Extensão Rural, conforme indicado pela GENRH.

Para tanto, a empresa tem buscado manter o equilíbrio quanto ao quantitativo de cargos ocupados por servidores de carreira e sem vínculo. Tal iniciativa, porém, não tem sido fácil porque a forma mais rápida de se alcançar tal intento, no momento, é por meio do instituto da cessão.

Todavia, os outros entes da Administração Direta ou Indireta também estão com o quadro de pessoal bastante reduzido, o que obstaculiza esse processo. No final de 2020 e no início deste ano, inclusive, a EMATER devolveu, a pedido, duas empregadas cedidas aos seus órgãos de origem, o que certamente impactou no cálculo obtido pela CGDF.

Nesse interím, também, foi realizado chamamento público com o objetivo de robustecer o número de empregados na EMATER. Ao final do referido processo seletivo, contudo, não se obteve êxito devido à ausência de concordância dos órgãos de origem.

No momento, está em andamento processo visando à realização de concurso público para a reposição dos cargos vagos.

Todas essas iniciativas, entretanto, são bastante demoradas, de modo que não é possível se cumprir de imediato a Lei nº 5.367/14, sem que haja a paralisação de alguma atividade importante na empresa, principalmente nesse período de pandemia.

Sendo assim, em que pese à empresa perseguir o percentual citado na Lei nº 5.367/14, o seu atendimento imediato não se mostra possível sem que haja prejuízo ao serviço público desempenhado pela empresa.

## Análise do Controle Interno

Diante da manifestação da Unidade, que sugere acompanhamento da gerência de pessoal, entendemos que esta acompanhará o cumprimento da legislação, devendo, portanto, permanecer a recomendação para efeito de verificação em futuros trabalhos na Unidade.

## **Causa**

### **Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Distrito Federal:**

#### **Em 2020:**

Ausência de controle para verificação do percentual dos empregos em comissão antes do seu preenchimento.

## **Consequência**

Preenchimento para empregos em comissão sem observar o mínimo de empregados ou servidores de carreira exigido por Lei.

## **Operacional**

Neste tópico serão apresentadas as respostas às questões de auditoria relacionadas à natureza operacional.

### **3.2. Eficiência**

#### **3.2.1. Os requisitos para ocupação dos empregos comissionados são compatíveis com a atribuição dos empregos?**

Não. Após análise do processo de instituição do PES da companhia, processo nº 0072.374.2008, observamos que a Companhia definiu como não necessário qualquer comprovação de experiência anterior para ocupação dos empregos em comissão.

Quando da análise das descrições destes empregos, observamos que as atividades são de média a alta responsabilidade, sendo necessário para sua execução profissionais mais experientes que a média presente na Companhia, senão vejamos.

O emprego em comissão de Assessor especial, por exemplo, tem como uma das atividades, assessorar a presidência e demais áreas da Companhia, bem como dar suporte técnico na elaboração e execução do plano estratégico da Companhia. Apesar disto, não é exigido qualquer experiência anterior do profissional que ocupará o emprego, conforme podemos observar da descrição a seguir:

EMATER – DF		PLANO DE EMPREGOS E SALARIOS	
ANEXO V - DESCRIÇÃO DOS EMPREGOS EM COMISSÃO			
EMPREGOS DE LIVRE NOMEAÇÃO E EXONERAÇÃO DA EMATER - DF			
EC – 1: ASSESSOR ESPECIAL		Folha nº 645	
DESCRIÇÃO		Processo nº 072000-374/2008	
		Rubrica: <input checked="" type="checkbox"/> Matr. 740-4	
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Assessorar a Presidência e demais unidades da Empresa;</li><li>2. Participar de grupos de trabalhos e de acompanhamento dos programas, projetos e atividades;</li><li>3. Dar suporte técnico na formulação e execução do Plano Estratégico da Empresa;</li><li>4. Acompanhar o andamento de Programas, Projetos e outras ações na Câmara Legislativa e no Congresso Nacional;</li><li>5. Participar de ações relativas a elaboração do orçamento e a captação de recursos financeiros;</li><li>6. Articular com os órgãos do GDF, Câmara Legislativa e demais instâncias Governamentais;</li><li>7. Subsidiar, organizar e acompanhar pronunciamentos públicos da Direção e demais unidades;</li><li>8. Assessorar e desenvolvimento e elaborar relatórios, publicações e demais veículos de divulgação e de promoção técnica e institucional da Empresa;</li><li>9. Representar o Presidente e o Diretor em reuniões, palestras ligadas às políticas, diretrizes estratégicas e processos de trabalho da Empresa;</li><li>10. Emitir parecer em processos e outros documentos ligados às atividades de sua responsabilidade;</li><li>11. Assessorar, dinamizar e acompanhar programas, projetos e as atividades estratégicas de Assistência Técnica e Extensão Rural;</li><li>12. Promover ações de capacitação e mobilização de extensionistas e agricultores para desenvolvimento de ações estratégicas visando ao desenvolvimento rural sustentável;</li><li>13. Promover ações visando à captação de recursos financeiros e humanos para o anin</li></ol>			

15. Articular junto ao Governo Federal, Governo do Distrito Federal e outras instâncias dos poderes constituídos o desenvolvimento de programas, projetos e atividades sob sua responsabilidade;
16. Promover diagnósticos, estabelecer referências e indicadores que permitam embasamento e melhor compreensão do progresso dos programas, projetos e atividades estratégicas de Assistência Técnica e Extensão Rural da Empresa.

### REQUISITOS

1. Escolaridade:

Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação em qualquer área de formação, expedido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação, e registro no Conselho de Classe.

2. Experiência:

Não exige experiência anterior.

3. Outros Requisitos:

Possuir Carteira Nacional de Habilitação – Categoria B ou superior.

### RESPONSABILIDADES

1. Por Informações

O cargo implica em acesso a informações e a documentos confidenciais da Empresa, restrito ao âmbito de suas tarefas.

2. Por Contato

Os contatos são frequentes no âmbito interno e externo da Empresa.

3. Pelo Patrimônio

Folha nº	646
Processo nº	032.000.374/2008
Rubrica:	 Matr. 740-4

O mesmo foi constatado para os empregos de Chefe da Assessoria Jurídica, Chefe da Unidade de Controle Interno, Chefe de Gabinete e Chefe de Comunicação Social, empregos em comissão estes que requerem alta experiência de seus ocupantes. Apesar disto, a descrição do emprego não exige experiência.

4-2008 - Pag. 642 a 687.pdf 7 / 25

EMPREGOS DE LIVRE NOME

**EC - 1: CHEFE DA ASSESSORIA JURÍDICA E**  
**EC - 2: ASSESSOR JURÍDICO**

Folha nº 648  
Processo nº 032.000.374/2008  
Rubrica: [assinatura] Matr 740-4

**DESCRIÇÃO**

1. Assessorar juridicamente a Presidência e as demais Unidades da Empresa, emitindo pareceres, elaborando petições, contestações e recursos;
2. Representar a Empresa em juízo e fora dele, com autorização da Presidência;
3. Elaborar, examinar e opinar sobre instrumento de natureza jurídica e outros, submetidos à deliberação da Presidência;
4. Participar de Comissões de Sindicância e Inquérito;
5. Promover cobranças administrativas, extrajudiciais e judiciais;
6. Acompanhar a atualização da legislação de interesse da Empresa.

**REQUISITOS**

1. Escolaridade:  
Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação em Direito, expedido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação, e registro na Ordem dos Advogados do Brasil - OAB.
2. Experiência:  
Não exige experiência anterior.
3. Outros Requisitos:  
Possuir Carteira Nacional de Habilitação - Categoria B ou superior.

Analisando manifestação da Emater sobre o volume de ações trabalhistas, temos que atualmente a Companhia responde por 213 ações, sendo o total do valor das causas superior a 33 milhões de reais. Então, não é razoável a descrição do emprego não exigir experiência para ocupar o emprego em comissão de Chefe da Assessoria Jurídica.

**EMPREGOS DE LIVRE NOMEAÇÃO E EXONERAÇÃO DA EMATER - DF****EC – 1: CHEFE DE GABINETE**

Folha nº	643
Processo nº	010.00371/2008
Rubrica:	 Matr. 740-4

**DESCRIÇÃO**

1. Assessorar a Presidência no despacho de seu expediente, na representação social e no preparo das correspondências;
2. Participar da elaboração das políticas e diretrizes da Empresa;
3. Encaminhar e acompanhar os assuntos pendentes de decisão da Presidência;
4. Preparar os atos a serem baixados pela Presidência;
5. Coordenar as atividades da secretaria da Presidência e respectiva tramitação de processos e expedientes.

**REQUISITOS**

1. Escolaridade:

Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação em qualquer área de formação, expedido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação, e registro no Conselho de Classe.

2. Experiência:

Não exige experiência anterior.

3. Outros Requisitos:

Possuir Carteira Nacional de Habilitação – Categoria B ou superior.

**RESPONSABILIDADES**

**ANEXO V - DESCRIÇÃO DOS EMPREGOS EM COMISSÃO**

**EMPREGOS DE LIVRE NOMEAÇÃO E EXONERAÇÃO DA EMATER - DF**

**EC – 2: CHEFE DA COMUNICAÇÃO SOCIAL**

Folha nº 650

Processo nº 072.000.374/2008

Rubrica:  Matr. 740-4

**DESCRIÇÃO**

1. Desenvolver e executar o Plano de Comunicação Social da Emater – DF;
2. Planejar, coordenar e executar programas e projetos relacionados à comunicação social da Empresa;
3. Difundir a imagem e o trabalho da EMATER-DF junto aos diversos segmentos da sociedade;
4. Divulgar as realizações e decisões da Empresa, de interesse coletivo;
5. Prestar assessoramento a Direção da Empresa em assuntos relacionados a imprensa comunicação social;
6. Manter o público beneficiário atualizado e informado sobre os serviços da Empresa e a política agrícola do País e do Distrito Federal;
7. Coordenar a manutenção de informações no sítio da Emater - DF na internet, articulando-se com as demais unidades organizacionais.

**REQUISITOS**

1. Escolaridade:
 

Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação em qualquer nível superior, expedido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação, e registro no Conselho de Classe.
2. Experiência:
 

Não exige experiência anterior.

É legal que o preenchimento dos empregos em comissão seja de livre nomeação e exoneração, porém isto não significa que se possa escolher qualquer profissional para desenvolver as suas atribuições. É necessário que o profissional tenha habilidades e experiência para o cumprimento de suas atribuições.

A Lei nº 13.303 de 2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios já prevê requisitos de experiência para a ocupação de empregos de Conselho de Administração e de direção, a saber:

Art. 17. Os membros do Conselho de Administração e os indicados para os cargos de diretor, inclusive presidente, diretor-geral e diretor-presidente, serão escolhidos entre cidadãos de reputação ilibada e de notório conhecimento, devendo ser atendidos, alternativamente, um dos requisitos das alíneas “a”, “b” e “c” do inciso I e, cumulativamente, os requisitos dos incisos II e III:

I - ter experiência profissional de, no mínimo:

a) 10 (dez) anos, no setor público ou privado, na área de atuação da empresa pública ou da sociedade de economia mista ou em área conexas àquela para a qual forem indicados em função de direção superior; ou

b) 4 (quatro) anos ocupando pelo menos um dos seguintes cargos:

1. cargo de direção ou de chefia superior em empresa de porte ou objeto social semelhante ao da empresa pública ou da sociedade de economia mista, entendendo-se como cargo de chefia superior aquele situado nos 2 (dois) níveis hierárquicos não estatutários mais altos da empresa;

2. cargo em comissão ou função de confiança equivalente a DAS-4 ou superior, no setor público;

3. cargo de docente ou de pesquisador em áreas de atuação da empresa pública ou da sociedade de economia mista;

c) 4 (quatro) anos de experiência como profissional liberal em atividade direta ou indiretamente vinculada à área de atuação da empresa pública ou sociedade de economia mista;

II - ter formação acadêmica compatível com o cargo para o qual foi indicado; e

III - não se enquadrar nas hipóteses de inelegibilidade previstas nas alíneas do [inciso I do caput do art. 1º da Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990](#), com as alterações introduzidas pela Lei Complementar nº 135, de 4 de junho de 2010.

Neste sentido, é necessário que a Emater promova alteração no seu PES de tal forma a elencar as habilidades e experiências necessárias a ocupação de empregos tão importante como os empregos em comissão.

Por meio do INFORMATIVO DE AÇÃO DE CONTROLE Nº 02/2021/2021 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF (62469457), foi encaminhado à Unidade para se manifestar em relação à seguinte recomendação, conforme segue:

#### 4. RECOMENDAÇÕES

Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Distrito Federal:

R.3) [Subtópico 2.2.1] Reavaliar os requisitos dos cargos comissionados de forma a torná-los compatíveis com as atribuições descritas nos cargos, conforme já previsto pela Lei 13.303 de 2016, para cargos do Conselho de Administração e de Diretores.

A Emater em atenção ao Ofício Nº 628/2021 - CGDF/SUBCI (62641487) que encaminhou o INFORMATIVO DE AÇÃO DE CONTROLE Nº 02/2021/2021 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF (62469457), encaminhou manifestações, por meio do Ofício Nº 196/2021 - EMATER-DF/COADM/COFIS/PRESI, Doc. SEI/GDF 64964599, conforme segue:

Para atendimento dos itens 2.1.1; 2.1.2; 2.2.1; 2.2.2; 2.2.3 e 2.2.4, segue a resposta ofertada pela gerente de Normatização e Recursos Humanos, conforme Despacho EMATER-DF/DIREX/COGEM/GENRH (64860162);

Para o item 2.2.5, juntou-se o Despacho - EMATER-DF/DIREX/COAFI/GEPES (64860449);

Por fim, e em complementação às respostas, encaminha-se a Manifestação nº 407 (64860779), e o Despacho (64861023), ambos da Assessoria Jurídica-ASJUR.

Verifica-se que, tanto as Orientações quanto as Recomendações da Controladoria Geral do Distrito Federal, veiculadas no Ofício Nº 628/2021 - CGDF/SUBCI (62641487) e no Informativo de Ação de Controle nº 02/2021 – DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF (62469457), foram devidamente abordadas nos documentos acima referenciados.

Despacho-EMATER-DF/DIREX/COGEM/GENRH (64860162), informa conforme segue:

Inicialmente cabe esclarecer que as fichas profissiográficas dos empregos em comissão apresentadas no bojo do informativo de ação de controle Nº 02/2021/2021 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF tratam-se apenas de uma proposta apresentada nos autos do processo nº 0072.374/2008, que não foi efetivamente aprovada, portanto não foi implementada na EMATER-DF.

Ressalta-se que para nomeação de tais empregados, o item 6.2.1 do atual Plano de Empregos e Salários estabelece a exigência de formação profissional de nível superior e registro em conselho de classe, senão vejamos:

**"6.2.1 - Empregos em Comissão - EC**

São empregos que têm como características principais a transitoriedade e a confiança depositada nos seus ocupantes pela Diretoria da Empresa, sendo o provimento de competência exclusiva do Presidente, não restringindo a sua ocupação a empregado da Empresa.

Estes empregos exigem de seus ocupantes diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação, expedido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação, e registro no Conselho de Classe.

O emprego de Chefe da Assessoria Jurídica exige de seu ocupante

Despacho EMATER-DF/DIREX/COGEM/GENRH 63621099

SEI 00071

diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação em Direito, expedido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação, e registro na Ordem dos Advogados do Brasil - OAB." (Plano de Empregos e Salários da EMATER-DF)

Ademais, salientamos que o Plano de Empregos e Salários da EMATER-DF está em processo de revisão e as indicações apontadas na informação de ação de controle serão consideradas na elaboração de proposta para atualização.

Em complementação, manifestação nº 407 (64860779), informa conforme segue:

Preliminarmente, é importante consignar o esclarecimento prestado pela GENRH, no sentido de que as fichas profissiográficas indicadas no Informativo de Ação de Controle nº 02/2021/2021 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF são apenas uma proposta, ainda pendentes de aprovação.

A par disso, observa-se que o Plano de Empregos e Salários exige para os cargos comissionados apenas formação profissional de nível superior e registro em conselho de classe:

#### **6.2.1. - Empregos em Comissão - EC**

São empregos que têm como características principais a transitoriedade e a confiança depositada nos seus ocupantes pela Diretoria da Empresa, sendo o provimento de competência exclusiva do Presidente, não

Manifestação 407 (64316488) SEI 00072-00001615/2021-89 / pg. 2

restringindo a sua ocupação a empregado da Empresa.

Estes empregos exigem de seus ocupantes diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação, expedido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação, e registro no Conselho de Classe.

O emprego de Chefe da Assessoria Jurídica exige de seu ocupante diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação em Direito, expedido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação, e registro na Ordem dos Advogados do Brasil - OAB." (Plano de Empregos e Salários da EMATER-DF)

Além desses requisitos, é sabido que a atual gestão faz análise curricular de todos os pretensos contratados para empregos em comissão, exigindo-se, inclusive, comprovação por entender que os profissionais precisam ser hábeis e ter experiência para cumprir suas atribuições. No caso específico do Ouvidor e da Unidade de Controle interno, a empresa observa ainda o regramento previsto no Decreto nº 32.840/11, enviando os currículos dos profissionais indicados para exercer tais atividades à Controladoria-Geral do Distrito Federal, que realiza análise prévia à nomeação, nos termos do artigo 2º, do referido decreto.

Não obstante, os apontamentos feitos no âmbito da Ação de Controle nº 2/21 serão levados ao conhecimento da comissão atualmente instituída para apresentar proposta de atualização do Plano de Empregos e Salários da EMATER-DF.

## **Análise do Controle Interno**

Diante da manifestação da Unidade, que argumenta no sentido de que a ocupação de cargos atualmente exige formação profissional em nível superior e registro em órgão de classe, não mencionando qualquer exigência em relação a experiência anterior, porém acrescenta que na revisão do plano de empregos e salário será observada a questão levantada no ponto. Entendemos que a justificativa aborda o tema, devendo a recomendação permanecer para avaliação de sua implementação em futuros trabalhos na Unidade.

## **Causa**

### **Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Distrito Federal:**

#### **Em 2020:**

Definição de exigências para ocupação de empregos em comissão em confronto com as responsabilidades e atribuições dos empregos.

### **3.2.2. O PDV da empresa atende aos princípios da razoabilidade e economicidade?**

Não. Com objetivo de analisar possíveis programas de demissão incentivada na Companhia, solicitamos, por meio da Solicitação de Informação nº 41/2020, Doc. SEI/GDF 41909819, processo SEI nº 00480-00002557/2020-63, que a Emater disponibilizasse informações, conforme segue:

Estudo de Programa de Demissão Incentivada já aplicado na Emater, ou que venha a ser aplicado no futuro, com detalhamento dos custos e despesas com o programa e as despesas evitadas com sua implementação, bem como disponibilizar o processo administrativo;

Em manifestação, a Emater, por meio do Doc. SEI/GDF 42135639, disponibilizou processo administrativo referente ao último Programa de Demissão Incentivada - PDV instituído pela Companhia, iniciado em 2010, conforme segue:

Estamos disponibilizando o Processo SEI nº 0072-000344/2009, relacionado a este processo 00480-00002557/2020-63, que trata do último Programa de Demissão Voluntária-PDV efetivado na EMATER-DF, onde constam diversas demonstrações dos custos do programa e da redução dos custos da folha de pagamentos.

Relacionamos as folhas do processo onde constam demonstrativos dos impactos financeiros do PDV:

Folhas 02 a 05 - Despacho inicial da Gerência de Desenvolvimento Institucional

Folhas 23 a 32 - Demonstrativos Iniciais

Folhas 58 – Ofício 008/2010-PRESI de 07/01/2010

Folhas 59, 60 e 67 a 70 - Demonstrativos

Folhas 81 - Ofício 292/2010-PRESI de 13/05/2010

Folhas 84 a 87 - Demonstrativos

Folhas 198 a 200 - Ofício 702/2011-PRESI de 01/10/2011

Folhas 201 a 209 - Demonstrativos

Folhas 210 - Ofício 754/2011-PRESI de 23/11/2011

Folhas 211 e 212 - Demonstrativos.

Analizamos o processo disponibilizado com intuito de verificar qual o público alvo do programa, sua razoabilidade e economicidade.

Verifica-se à fl.02, processos nº 072.000.314/2009, encaminhamento de estudo de implantação de PDV, conforme segue:

“  
(...)

Autorizados por Vossa Senhoria para estudar a possibilidade de implantar na Empresa um Programa de Desligamento Voluntário — PDV, **fizemos alguns contatos com técnicos da Diretoria de Recursos Humanos da NOVACAP** objetivando a busca de conhecimentos e sugestões para aprimorar e maximizar nosso trabalho, e, concluso, estamos encaminhando para análise dessa Presidência, o Programa de Desligamento Voluntário — PDV da EMATER-DF, apenso as fls. de números 16 a 20.

O Programa tem como meta principal renovar o Quadro de Pessoal Permanente da Empresa primando pela qualidade, de modo a propiciar aos empregados mais antigos e, por consequência, com maiores remunerações maior carga de conhecimento técnico-científico, porém desejosos de deixarem a EMATER-DF com dignidade e certeza de poderem manter descentemente sua sobrevivência.

A oxigenação dos recursos humanos da EMATER-DF, como deve acontecer em qualquer Empresa Pública ou Privada bem sucedida é fator salutar e primordial para se buscar e manter a excelência na prestação de serviços a sociedade, sobretudo, quando tem amparo na Constituição Federal e na Lei Orgânica do Distrito Federal, como é o caso da Assistência Técnica e Extensão Rural, levada diuturnamente aos produtores rurais de base familiar e aos trabalhadores rurais e suas respectivas famílias.

**O documento foi elaborado nos moldes daquele implantado pela Companhia de Desenvolvimento da Nova Capital do Brasil — NOVACAP, valendo destacar que o PDV da EMATER-DF difere do modelo, apenas no que se refere ao item de número 3 (três), que trata da clientela abrangida, ou seja, aposentados, e, mulheres e homens com 50 (cinquenta) e 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, respectivamente**

(...)

**Grifo nosso**

O Plano foi aprovado em condições semelhantes ao implantado na Novacap, que foi objeto de auditoria recente por este Órgão de Controle. Seguem bases das vantagens econômicas:

(...)

#### 7. DAS VANTAGENS FINANCEIRAS

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

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

#### 8. DOS INCENTIVOS AO DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO

Com o propósito de incentivar o desligamento voluntário, a EMATER-DF pagará ainda aos aderentes, as seguintes bonificações

##### 8.1 — PREMIO FUTURO TEMPORARIO - PFT

O PFT consiste numa bonificação mensal e temporária, equivalente a 68% (sessenta e oito por cento) do valor da MRT.

##### 8.1.1 - Correção do PFT

Definido o PFT, ficara 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 EMATER-DF na conta do empregado, vinculada ao FGTS, a partir da data da opção;

8.2.4 — Saldo dos dias da Licença Administrativa Remunerada - LAR, convertido 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 será pago 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 08 (oito) parcelas mensais, consecutivas e de igual valor, sendo que o pagamento da primeira parcela coincidirá

com a data de pagamento dos empregados ativos da EMATER-DF e, assim, sucessivamente.

#### 9.2 - PAGAMENTO Do PREMIO FUTURO TEMPORARIO - 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.

(...)

Um plano justo de PDV deve observar o bom senso de forma a fazer uma política que incentive os empregados a aderirem ao programa sem comprometer excessivamente as finanças do Estado.

A política adotada pela Emater trouxe incentivos muito benéficos aos empregados sem a demonstração da vantajosidade para a Administração Pública. Os Gestores da Companhia têm que demonstrar o interesse público na instituição do PDV, comprovando sua razoabilidade, moralidade, eficiência e economicidade.

Não observamos em análise ao processo nenhuma análise crítica por parte da Companhia sobre os benefícios do endomarketing feito na Novacap. Apenas adotou-se os benefícios lá presentes, sem buscar no mercado privado outros modelos adotados.

Importante ainda salientar que, apesar de observamos no processo disponibilizado estudo de análise financeira e aprovações pela área de pessoal do GDF e pelo Conselho de Recursos Humanos, isto por si só não justificam os valores propostos de incentivos. Não é comum no mercado o pagamento de valores tão expressivos a título de incentivo a demissão voluntária.

Se os salários destas entidades são justificados com base no mercado, aqui também deveria ser utilizado como referência as regras praticadas pelo mercado, o que não foi possível observar.

Os valores propostos também não têm comparação com o histórico de leis e decretos no GDF sobre o tema. Por exemplo, a 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, os valores são bem mais razoáveis, 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;

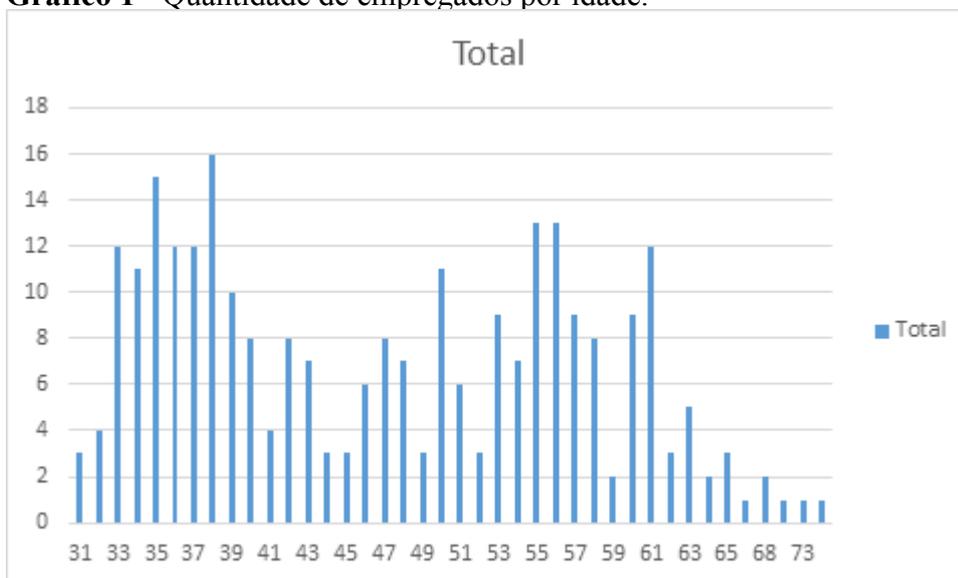
III - prioridade para acesso a lotes vinculados ao Programa de Desenvolvimento Econômico do Distrito Federal - PRÓ-DF, observada a legislação específica.

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 Emater, este mesmo prêmio seria de 68% da remuneração média total x 100 parcelas corrigidas, o que resultaria em um prêmio equivalente a 68 remunerações.

Além do pagamento do Prêmio Futuro Temporário - PFT, a Emater 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 uma negociação de 20% da multa.

Outro aspecto a ser observado é o perfil etário da Companhia. Analisando a folha de pagamentos e a base de dados dos empregados da Companhia, traçamos um perfil etário de seu corpo técnico, conforme demonstram os gráficos a seguir. No gráfico 1, temos todos os grupos de empregados e plotamos a quantidade de empregados por idade.

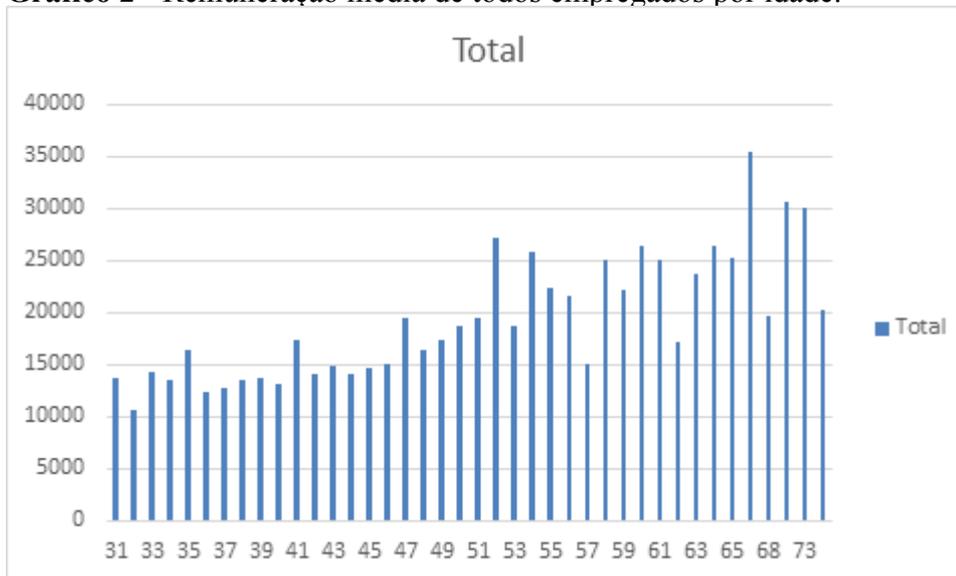
**Gráfico 1** - Quantidade de empregados por idade.



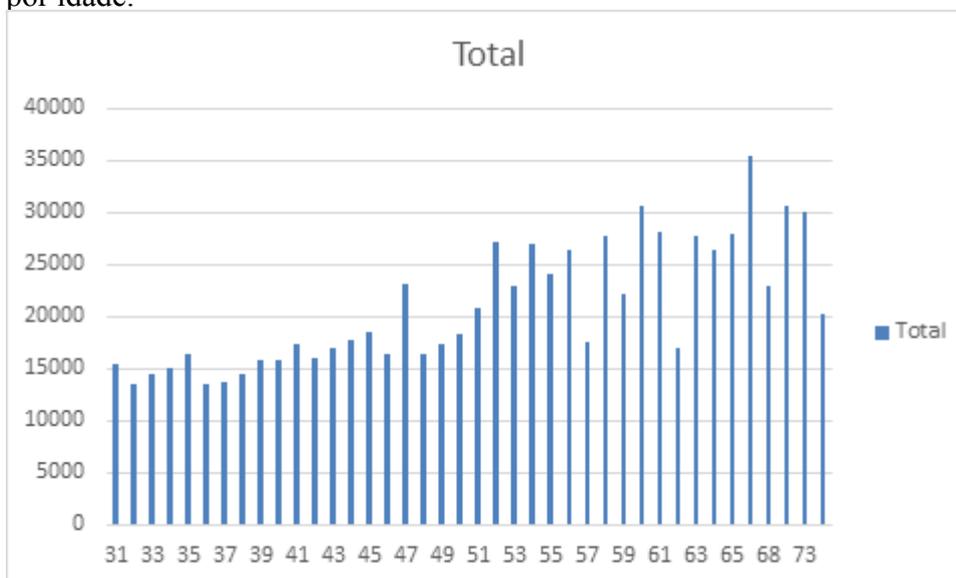
Percebemos que há uma boa distribuição etária na Companhia, com predominância até os 40 anos, porém ainda possui na Companhia uma quantidade expressiva de empregados acima de 54 anos que possuem uma remuneração extremamente elevada. Analisando os dados da folha, constatamos que no grupo dos empregados da atividade

finalística, são 58 empregados com idade acima de 54 anos e que possuem uma remuneração média de R\$ 26.172,00, e do grupo de empregados não finalísticos, são 26 empregados com remuneração média de R\$ 16.149,00.

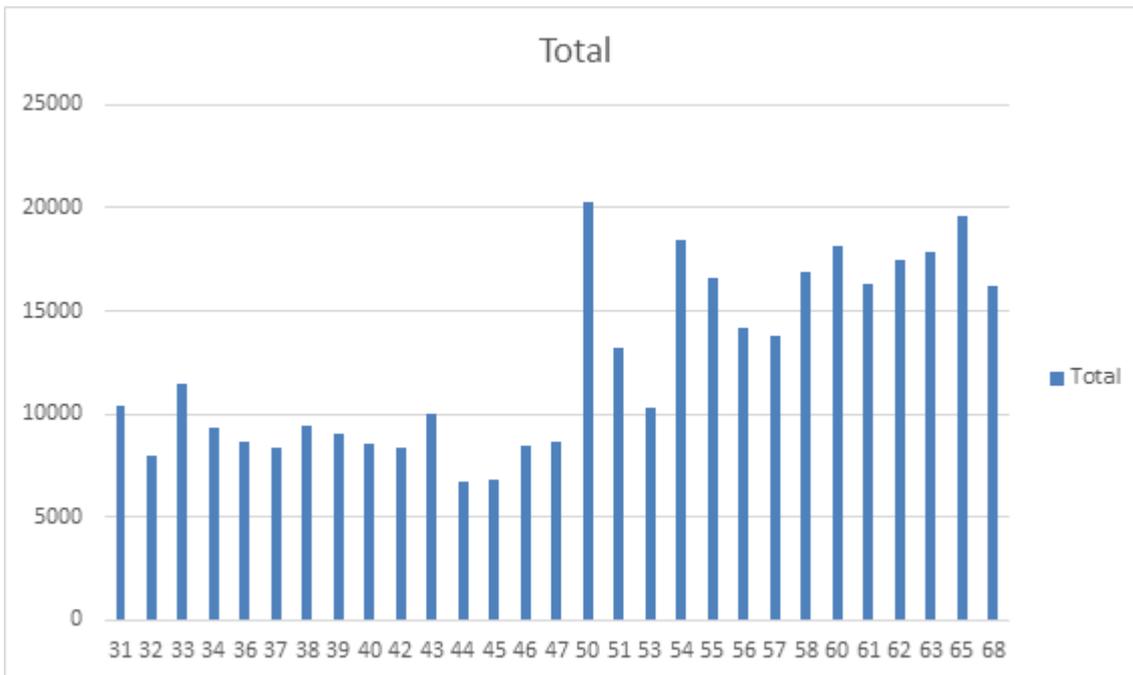
**Gráfico 2** - Remuneração média de todos empregados por idade.



**Gráfico 3** - Remuneração média dos empregados do grupo 1 (atividade fim) por idade.

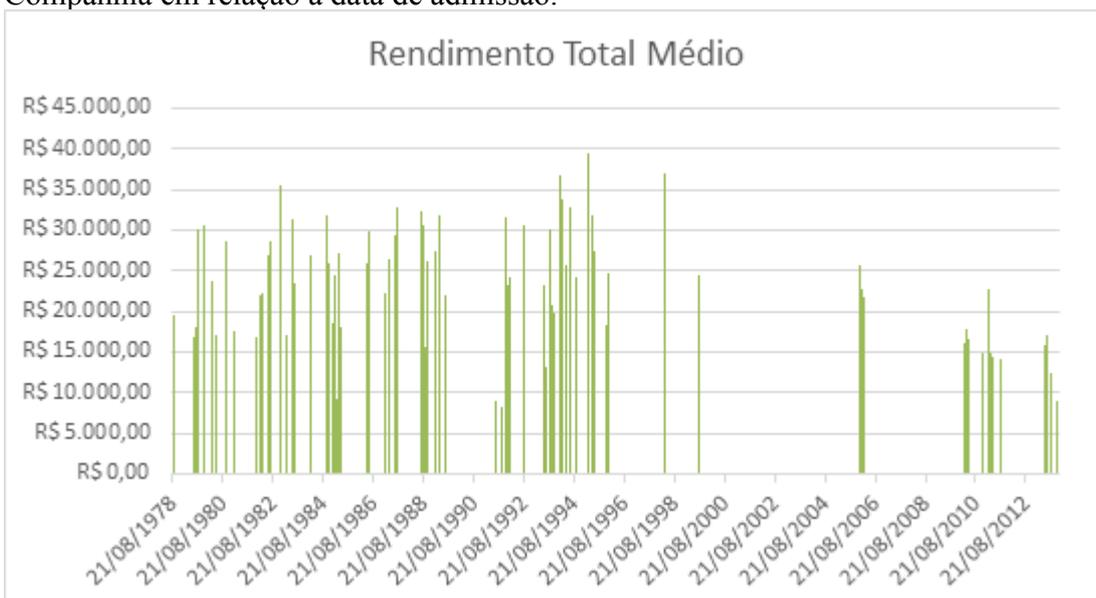


**Gráfico 4** - Remuneração média dos empregados do grupo 2 (atividade meio) por idade.



Já no gráfico que segue, temos os valores médios de remuneração total de todos os empregados permanentes da Companhia em relação a data de admissão. Constatamos que a remuneração daqueles que entraram a partir de 2010 é mais homogênea e gira em torno dos R\$ 13.400,00. Já os mais antigos há uma maior heterogeneidade e possui uma média de 24.300,00.

**Gráfico 5** - Valores médios de remuneração total de todos os empregados permanentes da Companhia em relação a data de admissão.



Tendo em vista os argumentos apresentamos, concluímos que a Emater não observou os princípios da razoabilidade e economicidade na instituição do seu Programa de Demissão Voluntária, e que seu quadro de pessoal ainda permanece sujeito a uma adequação, o que faz necessário à Companhia analisar a possibilidade de um novo PDI, de forma a reduzir o impacto financeiro destas altas remunerações, observando os princípios supracitados, bem como as disposições, diretrizes e objetivos do Decreto 40.433 de 03/02/2020, conforme segue:

DECRETO Nº 40.433, DE 03 DE FEVEREIRO DE 2020

Estabelece diretrizes para os Programas de Desligamento Voluntário - PDVs, no âmbito das empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias.

O GOVERNADOR DO DISTRITO FEDERAL, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 100, incisos VII e XXVI, da Lei Orgânica do Distrito Federal, DECRETA:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Ficam instituídos, no âmbito do Distrito Federal, os procedimentos a serem observados pelas empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias para a proposição de Programas de Desligamento Voluntário - PDVs.

Art. 2º São diretrizes do PDV:

- I - supremacia do Interesse Público;
- II - **eficiência e eficácia da Administração Pública**;
- III - redução do tamanho do Estado;
- IV - **economicidade**.

Art. 3º São objetivos do PDV:

- I - a otimização da prestação dos serviços públicos;
- II - **o melhor aproveitamento de recursos humanos**;
- III - a modernização da administração pública;
- IV - o equilíbrio das contas públicas.

(...)

Por meio do INFORMATIVO DE AÇÃO DE CONTROLE Nº 02/2021/2021 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF (62469457), foi encaminhado à Unidade para se manifestar em relação às seguintes recomendações, conforme segue:

3. ORIENTAÇÕES

O.1) [Subtópico 2.2.2] Na instituição de novos planos de demissão incentivada, fazer uma ampla pesquisa no setor público e privado para a escolha do melhor modelo e vantagens financeiras a serem oferecidas;

O.2) [Subtópico 2.2.2] Estudar a possibilidade de instituir novo programa de PDI com foco nos empregados com maiores remunerações, faixa

etária acima de 55 anos e atividades não diretamente relacionada ao negócio da Companhia, observando os modelos adotados no mercado público e privado e o que dispõe o Decreto 40.433 de 03/02/2020;

O.3) [Subtópico 2.2.2] Estudar a possibilidade de rescisão unilateral dos empregados alvo que não aderirem ao programa;

O.4) [Subtópico 2.2.2] Abster-se de inserir no acordo coletivo garantia de estabilidade para os empregados.

A Emater em atenção ao Ofício N° 628/2021 - CGDF/SUBCI (62641487) que encaminhou o INFORMATIVO DE AÇÃO DE CONTROLE N° 02/2021/2021 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF (62469457), encaminhou manifestações, por meio do Ofício N° 196/2021 - EMATER-DF/COADM/COFIS/PRESI, Doc. SEI/GDF 64964599, conforme segue:

Para atendimento dos itens 2.1.1; 2.1.2; 2.2.1; 2.2.2; 2.2.3 e 2.2.4, segue a resposta ofertada pela gerente de Normatização e Recursos Humanos, conforme Despacho-EMATER-DF/DIREX/COGEM/GENRH (64860162);

Para o item 2.2.5, juntou-se o Despacho - EMATER-DF/DIREX/COAFI/GEPES (64860449);

Por fim, e em complementação às respostas, encaminha-se a Manifestação n° 407 (64860779), e o Despacho (64861023), ambos da Assessoria Jurídica-ASJUR.

Verifica-se que, tanto as Orientações quanto as Recomendações da Controladoria Geral do Distrito Federal, veiculadas no Ofício N° 628/2021 - CGDF/SUBCI (62641487) e no Informativo de Ação de Controle n° 02/2021 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF (62469457), foram devidamente abordadas nos documentos acima referenciados.

Despacho-EMATER-DF/DIREX/COGEM/GENRH (64860162), informa conforme segue:

Por meio da Instrução n.º 027/2020 - EMATER-DF/COADM/COFIS/PRESI, a empresa nomeou uma comissão para estudos e formulação de propostas para implantação de PDV no âmbito da EMATER-DF, considerando o decreto n.º 40.433, de 03 de fevereiro de 2020, que estabelece diretrizes para os programas de desligamento voluntário - PDV, no âmbito das empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias

Sendo assim, sugiro que o informativo de ação de controle N° 02/2021/2021 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF seja encaminhado à referida comissão, a fim de dar conhecimento sobre os apontamentos e orientações da Subcontroladoria de Controle Interno da Controladoria-Geral do Distrito Federal.

Em complementação, manifestação n° 407 (64860779), informa conforme segue:

Analisando o tópico citado, observa-se que a Auditoria se debruçou sobre o último PDV da EMATER-DF, iniciado em 2009, apontando a não observância dos princípios da razoabilidade e da economicidade.

Sobre o tema, é importante consignar que, passados 12 anos do início do referido procedimento, resta prejudicada a análise do contexto no qual se deu a construção do citado PDV. É preciso ponderar, no entanto, que a referida proposta foi devidamente aprovada no âmbito da EMATER e dos demais entes envolvidos.

Os apontamentos da Auditoria, no entanto, certamente poderão orientar a construção da nova proposta que está em fase de discussão, razão pela qual o encaminhamento proposto pela GENRH é o mais adequado.

## Análise do Controle Interno

Diante da manifestação da Unidade, no sentido de informar a nomeação de comissão para estudar a implementação de novo PDV, e que as considerações do ponto serão encaminhadas para conhecimento da comissão, entendemos que a justificativa aborda o tema, devendo as orientações permanecerem para avaliação de suas implementações em futuros trabalhos na Unidade.

### Causa

#### **Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Distrito Federal:**

##### **Em 2010:**

Ausência de amplo endomarketing no mercado público e privado dos modelos adotados de incentivos para PDI.

#### **3.2.3. A remuneração dos empregados é compatível com o salário base?**

Não. O objetivo neste ponto é fazer uma análise dos pontos positivos e negativos da forma de remuneração adotada pela Emater para o seu quadro de pessoal, por meio da análise do seu Plano de Empregos e Salários - PES tendo em visto ser a Companhia uma empresa pública, individual, dotada de personalidade jurídica de direito privado, com patrimônio próprio, autonomia jurídica, administrativa e financeira, integrante da administração indireta do Distrito Federal, porém dependente de recursos do Governo do Distrito Federal.

O plano de empregos e salários tem como objetivo alcançar o equilíbrio interno e externo, por meio de definições de atribuições, responsabilidade e complexidade de cada cargo e seu reflexo nos salários. Um bom plano terá capacidade de atrair e reter bons profissionais

fazendo com que estes estejam sempre motivados a buscar a excelência na prestação de serviços à sociedade. No setor público deve também fundamentar nos princípios constitucionais da igualdade, da impessoalidade, da legalidade, da moralidade e da eficiência.

Analisando o plano de Cargos e Emprego vigente na Companhia, doc. [42131785](#), processo SEI nº 00480-00002557/2020-63, produzido no ano de 2008, observamos os seguintes objetivos levados em consideração em sua elaboração, conforme segue:

Considerou-se no presente PES a política do Governo do Distrito Federal, as demandas dos produtores rurais, a Política Nacional de Assistência Técnica e Extensão Rural-PNATER, bem como a missão, objetivos, cultura da organização e o perfil dos empregados atuais da empresa, e foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- a) estabelecer estrutura de empregos equitativa e justa internamente e a manutenção de uma estrutura de salários equilibrada com o mercado de trabalho, visando à atração e manutenção dos recursos humanos necessários à Empresa e satisfação dos empregados;
- b) normatizar a política salarial da Empresa, notadamente o sistema de remuneração, provimento de empregos e funções de confiança e progressão funcional, dentre outras;
- c) estimular e orientar o desenvolvimento de planos individuais de carreira, coerentes com as reais necessidades da organização e dos empregados;
- d) atuar como instrumento de motivação dos empregados na busca da melhoria da produtividade no trabalho; e
- e) adequar a política de recursos humanos da empresa às demandas dos produtores rurais, da PNATER e das Políticas do GDF para a área rural.

Neste plano são definidas as categorias de empregos permanentes, conforme segue:

São os seguintes os grupos ocupacionais que compõem esta categoria de empregos:

6.1.1. - Grupo Ocupacional de Nível Superior e de Serviços Operacionais Finalísticos - contém empregos que têm como característica dominante o fato de o ocupante exercer grande influência no próprio conteúdo dos mesmos em razão de sua formação profissional. Tem-se claramente definido o produto final esperado do ocupante do emprego, sem, contudo, definir com precisão as tarefas a desempenhar. Os profissionais têm autonomia de ação quanto ao planejamento, escolha da metodologia de trabalho e das atividades a executar, tendo em vista os objetivos da Empresa e o produto final esperado.

Contempla os empregos inerentes à área finalística da Empresa, Extensionista Rural – NS e Extensionista Rural – NM, como também o emprego de Técnico Especializado com ampla gama de especialidades necessário ao suporte técnico indispensável na execução das ações de Assistência Técnica e Extensão Rural no âmbito de atuação da EMATER-DF.

Fazem parte deste grupo os seguintes empregos, com suas respectivas áreas de atuação:

EMPREGOS	ÁREAS	QUANTIDADE
1. Extensionista Rural-NS	Assistência Social	149
	Economia Doméstica	
	Engenharia Ambiental	
	Engenharia Agrônoma	
	Engenharia de Alimentos	
	Engenharia Florestal	
	Medicina Veterinária	
	Nutrição	
	Turismo Rural	
	Zootecnia	
2. Extensionista Rural-NM	Agroindústria	54
	Agropecuária	
	Economia Doméstica	
	Turismo Rural	
3. Técnico Especializado-NS	Administração	32
	Biblioteconomia	
	Ciências Econômicas	
	Comunicação Social	
	Contabilidade	
	Direito	
	Psicologia	
	Pedagogia	
	Tecnologia da Informação	

6.1.2 - Grupo Ocupacional de Apoio Administrativo e de Serviços Gerais - compreende os empregos que se caracterizam pelo conteúdo expresso por um conjunto de tarefas específicas e padronizadas, claramente identificáveis, com rotinas bem delineadas, sendo possível sua descrição através de listagem de suas tarefas regulares.

Fazem parte deste grupo os seguintes empregos, estando as suas descrições e pré-requisitos contidos no Anexo III deste plano.

EMPREGOS	QUANTIDADE
1. Auxiliar de Serviços Gerais *	4
2. Eletricista	1
3. Motorista	10
4. Mecânico Automotivo	1
5. Fotógrafo	0
6. Digitador *	1
7. Desenhista *	2
8. Assistente Administrativo	56
9. Técnico em Informática	2

\* Vagas em extinção destinadas a posterior transformação nos demais empregos permanentes da empresa

Os salários para cada grupo são definidos conforme segue:

7.1. - Salário Nominal - percebido por todo empregado ocupante de emprego de provimento efetivo na Empresa, a saber:

7.1.1. - Salários de Empregos de Nível Superior e Serviços Operacionais Finalísticos - estão estruturados em uma tabela salarial, totalizando 53 (cinquenta e três) níveis, Anexo I deste Plano.

7.1.2. - Salários dos empregos de Apoio Administrativo e de Serviços Gerais - estão estruturados em uma tabela salarial, contendo 58 (cinquenta e oito) níveis, Anexo I deste Plano.

DENOMINAÇÃO	CODIGO	FAIXA SALARIAL
<b>1. Emprego Permanente</b>		
<b>1.1 Grupo Ocupacional de Nivel Superior e de Serviços Operacionais Finalísticos</b>		
1.1.1 Extensionista Rural – NS	ST	09 a 53
1.1.2 Técnico Especializado		09 a 53
1.1.3 Extensionista Rural – NM		01 a 43
<b>1.2 Grupo Ocupacional de Apoio Administrativo e de Serviços Gerais</b>		
1.2.1 Auxiliar de Serviços Gerais	AS	01 a 28
1.2.2 Eletricista		10 a 37
1.2.3 Motorista		14 a 41
1.2.4 Mecânico Automotivo		26 a 53
1.2.5 Fotógrafo		26 a 53
1.2.6 Digitador		26 a 53
1.2.7 Desenhista		26 a 53
1.2.8 Assistente Administrativo		26 a 55
1.2.9 Técnico em Informática		31 a 58
<b>2. Empregos e Funções Gerenciais, de Assessoramento e Especiais</b>		
<b>2.1 - Empregos em Comissão - EC</b>		
2.1.1 Chefe de Gabinete	EC	01
2.1.2 Assessor Especial		
2.1.3 Chefe da Assessoria Jurídica		
2.1.4 Chefe da Comunicação Social		02
2.1.5 Assessor I		
2.1.6 Assessor II		
2.1.7 Ouvidoria		03
2.1.8 Controle Interno		
2.1.9 Assessor III		
<b>2.2 - Funções Gratificadas - FG</b>		
2.2.1 Coordenador	FG	01
2.2.2 Supervisor		02
2.2.3 Gerente		03
2.2.5 Apoio Administrativo do Gabinete		04
2.2.6 Apoio Administrativo de Coordenadoria		05
2.2.7 Motorista da Presidência		06

Quanto a progressão funcional, a Companhia prevê três formas de movimentação na tabela. Conforme segue:

Esta progressão será concedida, alternadamente, em função do mérito, nos anos ímpares, e, da antiguidade ou em decorrência de acréscimo na maturidade profissional, nos anos pares, sempre no dia 1º do mês de janeiro de cada ano, conforme regulamentado em norma complementar.

9.1 - Progressão Funcional por Mérito - é decorrente do processo de acompanhamento e aferição dos resultados do desempenho do empregado e aplicada com o interstício de 2 (dois) anos.

9.2 - Progressão Funcional por Antiguidade - é a evolução de 1 (um) nível salarial por tempo de serviço, concedida aos empregados a cada interstício de 2 (dois) anos, alternados com a aplicação da Progressão Funcional por Mérito, vigorando seus efeitos pecuniários a partir do primeiro dia do mês de janeiro do ano a que se refere.

---

9.3 - Progressão Funcional por Avaliação de Maturidade Profissional - é decorrente do acréscimo na bagagem profissional que o técnico traz e/ou adquire na Empresa.

Nos parece muito interessante e diferenciado a forma adotada pela Companhia em relação a progressão por avaliação de maturidade profissional. Muitos profissionais chegam ao serviço público da administração direta e indireta com uma larga experiência profissional e alta qualificação, porém são tratados pelos planos de cargos e salários como iguais aos que não possuem qualquer experiência profissional. Isto tem como consequência ir de encontro com os objetivos do Plano de Emprego e Salários que é atrair e manter bons profissionais.

Na política adotada pela Companhia, o histórico profissional do empregado é avaliado e conforme sua pontuação, o credencia a alcançar níveis mais altos na escala do PEC, conforme segue:

**TABELA DE PONTUAÇÃO PARA ENQUADRAMENTO  
POR MATURIDADE PROFISSIONAL**

<b>NÍVEL</b>	<b>PONTOS</b>
01	00
02	25
03	50
04	75
05	100
06	125
07	150
08	175
09	200
10	225
11	250
12	275
13	300
14	325
15	350
16	375
17	400
18	425
19	450
20	475
21	500
22	525
23	550
24	575
25	600
26	625
27	650
28	675
29	700
30	725
31	750
32	775
33	800
34	825
35	850
36	875
37	900
38	925
39	950
40	975
41	1000
42	*****
43	****

Tendo visto um breve resumo do Plano de Emprego e Salários da Companhia, passamos analisar os seus reflexos na folha de pagamento.

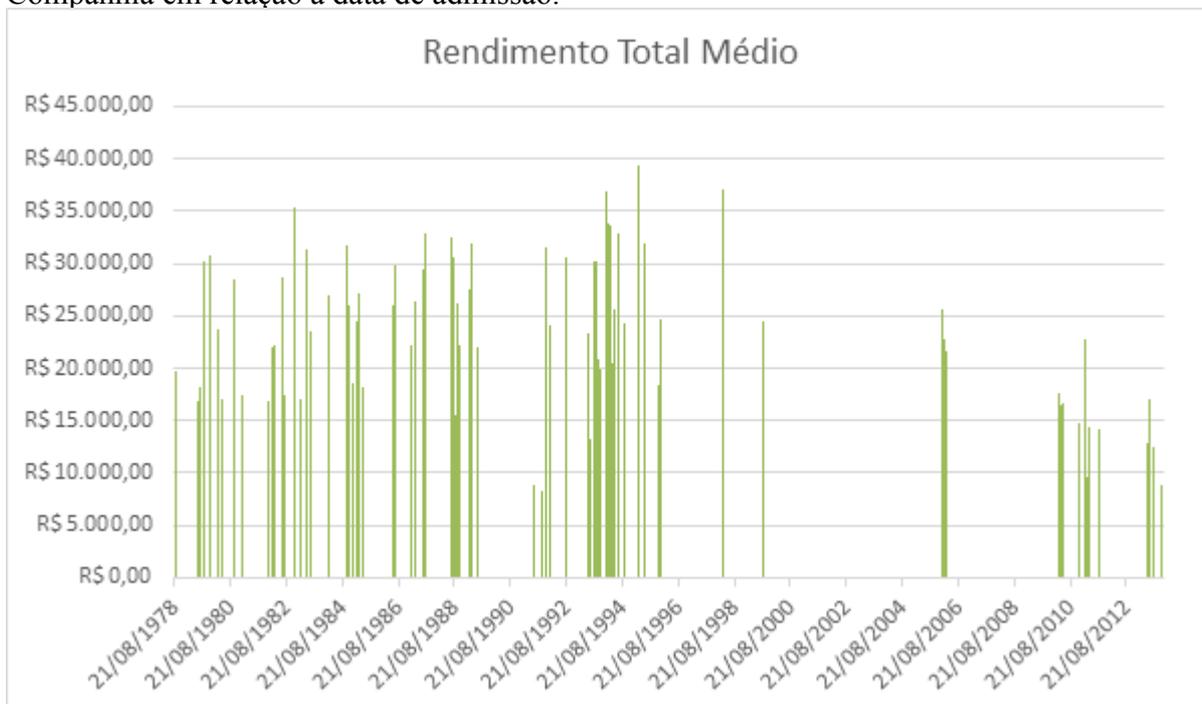
O PES traz a tabela de salário dos empregados, porém há outros ganhos, frutos dos acordos coletivos que aumenta os rendimentos dos empregados. Somando-se, portanto, o salário previsto no PES aos demais benefícios, teremos a remuneração total do empregado. Este

na verdade é o valor percebido pelo empregado e que realmente onera a Companhia. Necessário, portanto, fazer uma relação entre a remuneração total e os valores previstos na tabela do PES da Companhia.

Neste sentido, buscamos na base de dados do SIGRH, por meio da ferramenta *Microstrategy*, uma análise da folha do mês 05/2020 da Emater de forma a fazer um comparativo com os salários definidos no PES.

No gráfico 1, temos os valores médios de remuneração total de todos os empregados permanentes da Companhia em relação a data de admissão. Podemos observar que a remuneração daqueles que entraram a partir de 2010 é mais homogênea e gira em torno dos R\$ 13.400,00. Já os mais antigos há uma maior heterogeneidade e possui uma média de 24.300,00.

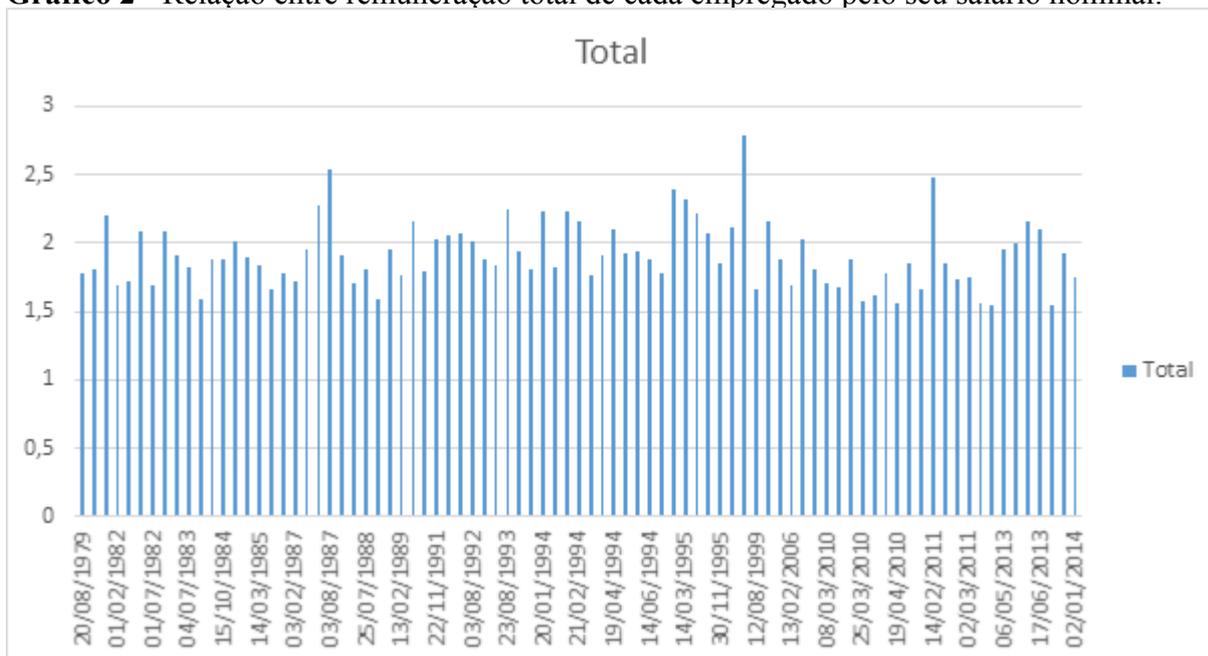
**Gráfico 1** - Valores médios de remuneração total de todos os empregados permanentes da Companhia em relação a data de admissão.



Analisando a remuneração apenas do grupo 1 (Grupo Ocupacional de Nível Superior e de Serviços Operacionais Finalísticos), a média dos mais antigos é de R\$ 26.765,00, enquanto que a média dos mais recentes é de R\$ 14.714,00. Já no Grupo Ocupacional de Apoio Administrativo e de Serviços Gerais, grupo 2, a média dos que entraram antes de 2010 é de R\$ 16.995,00 enquanto que a dos mais recentes é de R\$ 8.740,00.

Feita esta análise da remuneração total, que é realmente o que traduz os ganhos de cada empregado e os custos da Companhia, temos que comparar esta remuneração com o previsto no PES. Neste sentido, dividimos a remuneração total de cada empregado pelo seu salário nominal, de forma a encontrar sua relação.

**Gráfico 2 -** Relação entre remuneração total de cada empregado pelo seu salário nominal.



A média geral da relação entre a remuneração total e o valor do salário nominal é de 1,87, valor expressivo. Ora, na elaboração do PES é definido como objetivo que aqueles valores previsto na tabela eram para ser compatíveis com o mercado. Então, como pode ter uma tabela que reflete o mercado tendo empregados ganhando 87% a mais deste valor.

Esta distorção ocorre devido a inúmeros vantagens criadas nos vários acordos coletivos que são adicionadas aos salários, como gratificações de atividades específicas, gratificações de atendimento rural, e até extensão de ganhos na justiça para quem nem na justiça entrou, ou melhor, nem na Companhia estava quando do fato gerador da ação judicial. No acordo coletivo de 2005 foi inserido cláusula ampliando o ganho aos demais empregados, conforme segue:

CLÁUSULA QUINTA - DA EQUALIZAÇÃO/EXTENSÃO ADMINISTRATIVA DO ACORDO JUDICIAL - 26,05%

Considerando a proposta para Acordo Judicial firmada pela EMATER-DF, pela Secretaria de Trabalho do Distrito Federal e pela Procuradoria-Geral do Distrito Federal, em 18 de abril de 1991, que foi aceita pelos empregados que demandavam na Justiça, cujo teor consistia em que os autores das ações que dela desistissem teriam incorporados em seus salários do mês de março de 1991 o percentual de 26,05% (vinte e seis vírgula zero cinco por cento), acordam as partes, no presente ACT, em estender aos atuais empregados ocupantes de empregos permanentes, não contemplados por aquele Acordo, o percentual de 26,05% (vinte e seis, zero cinco por cento).

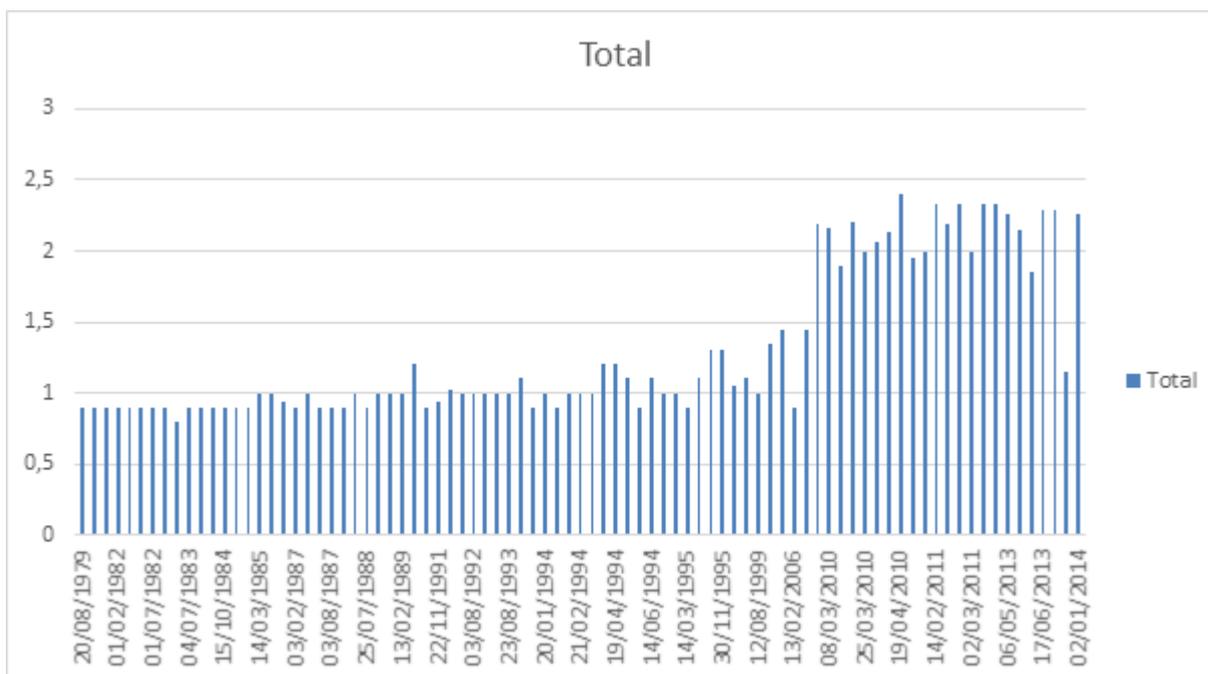
Parágrafo Único: A EMATER/DF pagará aos empregados enquadrados no Caput e pertencentes à Tabela de Empregos Permanentes, o percentual de 26,05% (vinte e seis vírgula zero cinco por cento), aplicados sobre o salário correspondente aos níveis ocupados, registrados em rubrica separada, intitulada “Equalização-Extensão Administrativa” - Parcela de 26,05% (vinte e seis vírgula zero cinco por cento).

Faz-se necessário, portanto, que a Companhia reveja suas tabelas e sua política de benefícios, por meio de acordo coletivo, de forma que o somatório do PES e dos benefícios estejam sim compatíveis com o mercado e com a capacidade financeira da Companhia, até porque a Emater é dependente de recursos do tesouro do Distrito Federal e a despesa de pessoal representa mais de 90% da despesa total da Companhia.

Agora vamos analisar as progressões na remuneração dos empregados. Como já mencionado, a Companhia adotou três formas de progressão na carreira, por antiguidade, por mérito e por maturidade. Esta última leva em consideração todo o histórico profissional do empregado, mesmo em outras corporações, para adequar o nível salarial às suas experiências profissionais e suas qualificações. Já que muitos profissionais que realizam concurso já possuem uma experiência em outros trabalhos, e quando entram no setor público não são remunerados levando em consideração a sua maturidade.

Com objetivo de analisar a política de progressão, solicitamos, por meio de Solicitação de Informação nº 62/2020 - CGDF/SUBCI/COPTC/DIAFA, informação sobre a progressão de cada empregado no últimos 10 anos, e plotamos no gráfico 3 que segue a média de níveis por ano que cada empregado alcançou, e sua relação com a data de admissão.

**Gráfico 3** - Média de níveis por ano que cada empregado alcançou e sua relação com a data de admissão.



Os empregados admitidos mais recentemente progrediram a uma taxa acima de 2 níveis por ano, nos últimos 10 anos, enquanto aqueles com mais tempo de Companhia possuem uma taxa abaixo de 1 nível por ano. No caso desse segundo grupo, os dados nos mostram uma evolução muito baixa, possivelmente tendo em vista possível esgotamento de sua tabela de pontuação na avaliação de maturidade, associada à falta de interesse por já possuir uma remuneração atraente, ou mesmo, acomodação pela ausência de desafios.

Entendemos que esta forma de avaliação da maturidade profissional pode servir de referência não só para outras estatais, como também para a administração direta e indireta do GDF como um todo.

Por meio do INFORMATIVO DE AÇÃO DE CONTROLE Nº 02/2021/2021 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF (62469457), foi encaminhado à Unidade para se manifestar em relação à seguinte orientação, conforme segue:

### 3. ORIENTAÇÕES

O.5) [Subtópico 2.2.3] Reavaliar o Plano de Empregos e Salários - PES e a política de benefícios de forma que o somatório do PES e dos benefícios estejam compatíveis com o mercado e com a capacidade financeira da Companhia.

A Emater, em atenção ao Ofício N° 628/2021 - CGDF/SUBCI (62641487), que encaminhou o INFORMATIVO DE AÇÃO DE CONTROLE N° 02/2021/2021 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF (62469457), encaminhou manifestações, por meio do Ofício N° 196/2021 - EMATER-DF/COADM/COFIS/PRESI, Doc. SEI/GDF 64964599, conforme segue:

Para atendimento dos itens 2.1.1; 2.1.2; 2.2.1; 2.2.2; 2.2.3 e 2.2.4, segue a resposta ofertada pela gerente de Normatização e Recursos Humanos, conforme Despacho EMATER-DF/DIREX/COGEM/GENRH (64860162);

Para o item 2.2.5, juntou-se o Despacho - EMATER-DF/DIREX/COAFI/GEPES (64860449);

Por fim, e em complementação às respostas, encaminha-se a Manifestação n° 407 (64860779), e o Despacho (64861023), ambos da Assessoria Jurídica-ASJUR.

Verifica-se que, tanto as Orientações quanto as Recomendações da Controladoria Geral do Distrito Federal, veiculadas no Ofício N° 628/2021 - CGDF/SUBCI (62641487) e no Informativo de Ação de Controle n° 02/2021 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF (62469457), foram devidamente abordadas nos documentos acima referenciados.

Despacho-EMATER-DF/DIREX/COGEM/GENRH (64860162), informa conforme segue:

O Plano de Empregos e Salários estabelece do salário base e o valor das funções gratificadas da EMATER-DF, a atualização salarial e os demais benefícios financeiros são tratados em negociação de acordo coletivo de trabalho, chancelados pela assembleia da categoria e pelo Governo do Distrito Federal.

Ressalta-se que os valores remuneratórios, considerando o salário base e os benefícios previstos em acordo coletivo da categoria, fruto de negociação coletiva de trabalho, são compatíveis com valores pagos no mercado, considerando instituições similares do DF, bem como o grau de escolaridade e especialização dos profissionais que garantem uma prestação de serviços técnicos de qualidade, e um excelente capital intelectual no âmbito desta instituição, adquirido durante anos de labor de cada empregado.

Ademais, sugiro que seja dado conhecimento das informações apontadas pela subcontroladoria à comissão que trata da negociação do acordo coletivo de trabalho da EMATER-DF.

Em complementação, manifestação n° 407 (64860779), informa conforme segue:

Sobre o tema, vale a pena transcrever a manifestação da GENRH:

O Plano de Empregos e Salários estabelece do salário base e o valor das funções gratificadas da EMATER-DF, a atualização salarial e os demais benefícios financeiros são tratados em negociação de acordo coletivo de trabalho, chancelados pela assembleia da categoria e pelo Governo do Distrito Federal.

Ressalta-se que os valores remuneratórios, considerando o salário base e os benefícios previstos em acordo coletivo da categoria, fruto de

Manifestação 407 (64316488) SEI 00072-00001615/2021-89 / pg. 3

negociação coletiva de trabalho, são compatíveis com valores pagos no mercado, considerando instituições similares do DF, bem como o grau de escolaridade e especialização dos profissionais que garantem uma prestação de serviços técnicos de qualidade, e um excelente capital intelectual no âmbito desta instituição, adquirido durante anos de labor de cada empregado.

Ademais, sugiro que seja dado conhecimento das informações apontadas pela subcontroladoria à comissão que trata da negociação do acordo coletivo de trabalho da EMATER-DF.

À título de contribuição, destaca-se apenas que existe cláusula de exclusividade nos contratos de trabalho da EMATER-DF, evitando que o empregado da empresa estabeleça competição com quem lhe remunera. Tal imposição, no entanto, tem um custo, seja no âmbito público ou privado, de modo que os salários e os benefícios devem ser adequados para suprir tal aspecto, além de manter nos quadros da Empresa o profissional bem qualificado.

Por fim, como ressaltou a GENRH, a política de benefícios instituída, até o momento, passou por ampla discussão, envolvendo a empresa, o órgão central de planejamento e os empregados.

## Análise do Controle Interno

Diante da manifestação da Unidade, no sentido de considerar que os reajustes de salário e os benefícios financeiros são tratados em acordo coletivo e que estão compatíveis com o mercado, porém, sugere dar conhecimento a comissão que trata da negociação do acordo coletivo dos apontamentos, entendemos que a justificativa aborda o tema, devendo a orientação permanecer para avaliação de sua implementação em futuros trabalhos na Unidade.

## Causa

### Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Distrito Federal:

#### Em 2020:

Excessivos benefícios adicionados e mantidos nos acordos coletivos

#### 3.2.4. Há exigência de comprovação de uso do benefício de auxílio-saúde?

Não. Oferecer o benefício de plano de saúde aos empregados é quase uma unanimidade no mercado privado, o que não poderia ser diferente no setor público. Isto porque

beneficia não só o empregado, mas também a instituição, além de contribuir para não sobrecarregar o Sistema Único de Saúde - SUS.

Então, quando as empresas e instituições públicas oferecem este benefício a seus colaboradores, elas não está pensando só em oferecer um benefício para eles, mas também em aumentar o foco dos empregados nos problemas da empresa e em consequência aumentar a produtividade.

Neste sentido, está corretíssimo a Emater em oferecer um auxílio saúde a seus colaboradores.

Por meio da Solicitação de Informação nº 71/2020, solicitamos à Companhia informar se era exigido alguma comprovação do uso do benefício, conforme segue:

1. Em relação a concessão do Benefício de Abono Saúde, há qualquer exigência para que o empregado receba tal benefício? É exigido apresentação de alguma comprovação de pagamento de plano de saúde?

Em manifestação, por meio do Despacho - EMATER-DF/DIREX/COAFI /GEPES, Doc. SEI/GDF 49319232, a Unidade informa que não existe qualquer exigência de comprovação do uso do benefício, como segue:

Em atenção ao Despacho do CONIN, protocolo 49248633, que solicita resposta à Solicitação de Informação Nº 71/2020 (48824148), informamos que:

Item 1 - Não é exigido nenhuma comprovação dos empregados para o pagamento do Abono Saúde;

Ora, como já abordamos, o benefício tem como objetivo não só proporcionar uma vantagem aos empregados, mas também, em igual grau de importância, proporcionar maior produtividade no trabalho como consequência da maior tranquilidade dos seus colaboradores. Porém, no caso da Emater, o ganho da companhia não está garantido, pois o benefício é pago em pecúnia e pode ser utilizado pelo empregado para qualquer finalidade sem comprovação de uso em saúde, além da possibilidade de ocasionar duplo benefício quando da utilização do Sistema Único de Saúde.

Já abordamos também em outro ponto de auditoria, que a Companhia adota uma política onde a remuneração total é bem superior ao salário básico. E isto ocorre tendo em vista muitos benefícios que acabam por aumentar bastante a remuneração final. O abono saúde, sem qualquer vinculação ao uso em saúde, é uma forma aderente a esta política de remuneração da Companhia.

O valor do benefício para cada empregado é de R\$ 1.001,62, o que representa em média 11,9% do valor do vencimento básico dos empregados, e um custo anual de aproximadamente 3,2 milhões ano.

É necessário, portanto, que a Companhia regulamente o uso do benefício de tal sorte a garantir seu uso com a saúde do empregado, gerando com isto o aumento de produtividade. Neste sentido, faz-se recomendável à Companhia estudar formas de controle razoável e econômica de forma a atrelar a concessão à comprovação do uso, o que poderá ser feito por amostragem.

Por meio do INFORMATIVO DE AÇÃO DE CONTROLE Nº 02/2021/2021 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF (62469457), foi encaminhado à Unidade para se manifestar em relação à seguinte recomendação, conforme segue:

#### 4. RECOMENDAÇÕES

Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Distrito Federal:

R.4) [Subtópico 2.2.4] Criar regulamentação e estudar formas de controles internos razoáveis e econômicos de forma a atrelar a concessão do benefício à comprovação do uso, de forma que o valor repassado ao empregado seja exclusivo à cobertura de Plano de Saúde.

A Emater em atenção ao Ofício Nº 628/2021 - CGDF/SUBCI (62641487) que encaminhou o INFORMATIVO DE AÇÃO DE CONTROLE Nº 02/2021/2021 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF (62469457), encaminhou manifestações, por meio do Ofício Nº 196/2021 - EMATER-DF/COADM/COFIS/PRESI, Doc. SEI/GDF 64964599, conforme segue:

Para atendimento dos itens 2.1.1; 2.1.2; 2.2.1; 2.2.2; 2.2.3 e 2.2.4, segue a resposta ofertada pela gerente de Normatização e Recursos Humanos, conforme Despacho-EMATER-DF/DIREX/COGEM/GENRH (64860162);

Para o item 2.2.5, juntou-se o Despacho - EMATER-DF/DIREX/COAFI/GEPES (64860449);

Por fim, e em complementação às respostas, encaminha-se a Manifestação nº 407 (64860779), e o Despacho (64861023), ambos da Assessoria Jurídica-ASJUR.

Verifica-se que, tanto as Orientações quanto as Recomendações da Controladoria Geral do Distrito Federal, veiculadas no Ofício Nº 628/2021 - CGDF/SUBCI (62641487) e no Informativo de Ação de Controle nº 02/2021 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF (62469457), foram devidamente abordadas nos documentos acima referenciados.

Despacho-EMATER-DF/DIREX/COGEM/GENRH (64860162), informa conforme segue:

Inicialmente cabe esclarecer que o Abono Saúde é um benefício pago aos empregados não vinculado exclusivamente a plano de saúde, haja vista não haver tal previsão no Acordo Coletivo de Trabalho, podendo ser utilizado com outras despesas relacionadas a saúde, senão vejamos:

**"CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO ABONO SAÚDE**

A EMATER-DF concederá a seus empregados do quadro permanente, aos legalmente cedidos de outros órgãos e entidades e aos ocupantes de emprego em comissão, mensalmente, um ABONO SAÚDE no valor de R\$ 1001,62 (Hum mil e um reais e sessenta e dois centavos), desobrigando-se a empresa de outras despesas dessa natureza.

Parágrafo Primeiro – A concessão deste benefício aos empregados cedidos será levada a efeito mediante termo de opção, quando houver benefício similar no órgão de origem ou entidade cedente.

Parágrafo Segundo - O SINDSER por haver divergência com o reajuste nesta cláusula, ajuizará ação de dissídio coletivo." (Acordo Coletivo de

Despacho EMATER-DF/DIREX/COGEM/GENRH 63621099

SEI 00072

Trabalho 2020-2022)

No que tange as indicações do relatório de auditoria, sugiro que seja analisada a possibilidade de criar uma comissão para estudar uma possível regulamentação referente à exigência de comprovante de utilização de abono saúde.

Em complementação, manifestação nº 407 ([64860779](#)), informa conforme segue:

O Acordo Coletivo de Trabalho vigente prevê:

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO ABONO SAÚDE**

A EMATER-DF concederá a seus empregados do quadro permanente, aos legalmente cedidos de outros órgãos e entidades e aos ocupantes de emprego em comissão, mensalmente, um ABONO SAÚDE no valor de R\$ 1001,62 (Hum mil e um reais e sessenta e dois centavos), desobrigando-se a empresa de outras despesas dessa natureza.

Parágrafo Primeiro – A concessão deste benefício aos empregados cedidos será levada a efeito mediante termo de opção, quando houver benefício similar no órgão de origem ou entidade cedente.

Parágrafo Segundo - O SINDSER por haver divergência com o reajuste nesta cláusula, ajuizará ação de dissídio coletivo.

Preliminarmente, é preciso consignar que o benefício visa promover a saúde dos empregados e de seus familiares, isentando a EMATER-de outras despesas dessa natureza.

Com efeito, internamente, não há regulamentação sobre o tema, razão pela qual a GENRH sugere que "seja analisada a possibilidade de criar uma comissão para estudar uma possível regulamentação referente à exigência de comprovante de utilização de abono saúde". À título de acréscimo, recomenda-se ainda que o tema seja apresentado na discussão a respeito do novo ACT.

## Análise do Controle Interno

Diante da manifestação da Unidade, no sentido de informar que o benefício não se restringe a plano de saúde, porém sugere possível criação de comissão para estudar a

possibilidade de regulamentação do Abono Saúde, entendemos que a justificativa aborda o tema, devendo a orientação permanecer para avaliação de sua implementação em futuros trabalhos na Unidade.

### **Causa**

#### **Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Distrito Federal:**

##### **Em 2020:**

Ausência de regulamentação do benefício de forma a garantir que o valor repassado ao empregado seja exclusivo à cobertura de Plano de Saúde.

#### **3.2.5. Há controle na apuração do teto constitucional dos profissionais requisitados?**

Não. Com objetivo de analisar como a Companhia aplica o teto constitucional, solicitamos, por meio de Solicitação de Informação nº 70/2020 - CGDF/SUBCI/COPTC/DIAFA, que a Companhia disponibilizasse informações sobre procedimentos para aplicação do teto constitucional aos requisitados, conforme segue:

6. Informar quais procedimentos adotados em relação aos requisitados para fins de aplicação do teto constitucional.

Em manifestação, processo SEI nº 00072-00002605/2020-80, Doc. SEI/GDF 47578675, a Companhia informa que a aplicação do redutor de teto é efetuada automaticamente pelo SGRH - SISTEMA UNICO DE GESTAO DE RECURSOS HUMANOS e que quando o órgão de origem do requisitado não utiliza o SGRH é necessário análise do contracheque do empregado requisitado em seu vínculo de origem e, caso a soma das remunerações ultrapasse o teto constitucional, cadastrar as informações na tela PAGMAN07 do SGRH, para aplicação do redutor de teto, conforme segue:

Em relação ao procedimento de aplicação do teto constitucional aos requisitados, informamos que aplicação do redutor de teto é efetuada pelo SGRH - SISTEMA UNICO DE GESTAO DE RECURSOS HUMANOS, cujo procedimento é executado pela Coordenação de Administração da Folha de Pagamento, unidade da Subsecretaria de Gestão de Pessoas, órgão responsável pela gestão do Sistema SGRH.

No entanto, esse procedimento só é executado automaticamente quando ambos os órgãos/empresas utilizam o SGRH para geração da folha de pagamento. Assim, quando o órgão/empresa de origem não utiliza o SGRH, é necessário conferir o contracheque

do empregado requisitado em seu vínculo de origem e, caso a soma das remunerações ultrapasse o teto constitucional, cadastrar as informações na tela PAGMAN07 do SIGRH para que o sistema consiga aplicar o redutor de teto.

Ora, se o processo de apuração do teto está automatizado, todas as informações devem estar cadastradas no sistema para possibilitar o cálculo, bem como seu controle. Não é razoável cadastrar a informação apenas dos casos que tenham sido detectado a superação do teto. Caso o responsável, por algum motivo fique anos sem cadastrar as informações no sistema, não se saberá se não foi cadastrado por falha no processo ou porque não houve superação do teto. O mais recomendável, portanto, seria o cadastramento de todos os requisitados do órgão de origem que não utilize o SIGRH. Assim, a informação constante no sistema servirá para controle de possíveis falhas nos processos internos da Companhia.

Por meio do INFORMATIVO DE AÇÃO DE CONTROLE Nº 02/2021/2021 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF (62469457), foi encaminhado à Unidade para se manifestar em relação à seguinte recomendação, conforme segue:

#### 4. RECOMENDAÇÕES

Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Distrito Federal:

R.5) [Subtópico 2.2.5] Negociar junto ao órgão responsável o cadastramento de todos os requisitados, cujo órgão de origem não utilize o SIGRH, na tela PAGMAN07 do SIGRH, para que o sistema consiga aplicar o redutor de teto de forma automática.

A Emater, em atenção ao Ofício Nº 628/2021 - CGDF/SUBCI (62641487), que encaminhou o INFORMATIVO DE AÇÃO DE CONTROLE Nº 02/2021/2021 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF (62469457), encaminhou manifestações, por meio do Ofício Nº 196/2021 - EMATER-DF/COADM/COFIS/PRESI, Doc. SEI/GDF 64964599, conforme segue:

Para atendimento dos itens 2.1.1; 2.1.2; 2.2.1; 2.2.2; 2.2.3 e 2.2.4, segue a resposta ofertada pela gerente de Normatização e Recursos Humanos, conforme Despacho EMATER-DF/DIREX/COGEM/GENRH (64860162);

Para o item 2.2.5, juntou-se o Despacho - EMATER-DF/DIREX/COAFI/GEPES (64860449);

Por fim, e em complementação às respostas, encaminha-se a Manifestação nº 407 (64860779), e o Despacho (64861023), ambos da Assessoria Jurídica-ASJUR.

Verifica-se que, tanto as Orientações quanto as Recomendações da Controladoria Geral do Distrito Federal, veiculadas no Ofício Nº 628/2021 - CGDF/SUBCI (62641487) e no Informativo de Ação de Controle nº 02/2021 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF (62469457), foram devidamente abordadas nos documentos acima referenciados.

Despacho - EMATER-DF/DIREX/COAFI/GEPES (64860449), informa conforme segue:

Em relação a Ação de Controle constante do informativo 63064441, 2.2.5. Há controle na apuração do teto constitucional dos profissionais requisitados, temos a esclarecer:

Que esse procedimento é executado automaticamente quando ambos os órgãos/empresas utilizam o SIGRH para geração da folha de pagamento.

Porém, quando o órgão/empresa de origem não utiliza o SIGRH, o procedimento adotado é a conferência do contracheque do empregado requisitado em seu vínculo de origem, a partir daí se a soma das remunerações for superior ao teto constitucional, é cadastrado na tela PAGMAN07 do SIGRH para que o sistema consiga aplicar o redutor de teto.

Diante disso, após a recomendação contida na ação de Controle ratifico que será efetuado cadastramento de todos os empregados requisitados e suas respectivas remunerações de órgãos/Empresa que não utilizam o SIGRH, na tela PAGMAN07, a fim de garantir com segurança o controle de que as remunerações não ultrapassem o teto constitucional.

### Análise do Controle Interno

Diante da manifestação da Unidade, no sentido de informar que será efetuado o cadastro de todos os empregados requisitados e suas respectivas remunerações, entendemos que a justificativa aborda o tema, devendo a recomendação permanecer para avaliação de sua implementação em futuros trabalhos na Unidade.

### Causa

#### Em 2020:

Controles internos deficientes.

## 4. ORIENTAÇÕES

### Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Distrito Federal:

- O.1) [Subtópico 3.2.2] Na instituição de novos planos de demissão incentivada, fazer uma ampla pesquisa no setor público e privado para a escolha do melhor modelo e vantagens financeiras a serem oferecidas;

- O.2) [Subtópico 3.2.2] Estudar a possibilidade de instituir novo programa de PDI com foco nos empregados com maiores remunerações, faixa etária acima de 55 anos e atividades não diretamente relacionada ao negócio da Companhia, observando os modelos adotados no mercado público e privado e o que dispõe o Decreto 40.433 de 03/02/2020;
- O.3) [Subtópico 3.2.2] Estudar a possibilidade de rescisão unilateral dos empregados alvo que não aderirem ao programa;
- O.4) [Subtópico 3.2.2] Abster-se de inserir no acordo coletivo garantia de estabilidade para os empregados.
- O.5) [Subtópico 3.2.3] Reavaliar o Plano de Empregos e Salários - PES e a política de benefícios de forma que o somatório do PES e dos benefícios estejam compatíveis com o mercado e com a capacidade financeira da Companhia.

## 5. RECOMENDAÇÕES

### **Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Distrito Federal:**

- R.1) [Subtópico 3.1.1] Aperfeiçoar os controles internos de forma a mitigar a aprovação de acordo coletivo sem autorização exigida pela legislação vigente.
- R.2) [Subtópico 3.1.2] Adequar o corpo de profissionais que preencheram os empregos em comissão ao que dispõe a Lei nº 5.367 de 2014.
- R.3) [Subtópico 3.2.1] Reavaliar os requisitos dos cargos comissionados de forma a torná-los compatíveis com as atribuições descritas nos cargos, conforme já previsto pela Lei 13.303 de 2016, para cargos do Conselho de Administração e de Diretores.
- R.4) [Subtópico 3.2.4] Criar regulamentação e estudar formas de controles internos razoáveis e econômicos de forma a atrelar a concessão do benefício à comprovação do uso, de forma que o valor repassado ao empregado seja exclusivo à cobertura de Plano de Saúde.
- R.5) [Subtópico 3.2.5] Negociar junto ao órgão responsável o cadastramento de todos os requisitados, cujo órgão de origem não utilize o SIGRH, na tela PAGMAN07 do SIGRH, para que o sistema consiga aplicar o redutor de teto de forma automática.

## 6. CONCLUSÃO

Em face dos exames realizados e considerando as demais informações, as constatações foram classificadas conforme apresentado a seguir:

DIMENSÃO	SUBITEM	CLASSIFICAÇÃO
----------	---------	---------------

---

Pessoal	3.1.1 e 3.1.2	Média
Eficiência	3.2.1, 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4 e 3.2.5	Operacional

Brasília, 03/09/2021.

Diretoria de Auditoria de Folha de Pagamento e Admissões-DIAFA



Documento assinado eletronicamente pela **Controladoria Geral do Distrito Federal**, em 25 /10/2021, 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 **31E09CF9.6F360DEB.B28CB658.7F43B0DD**