

Relatório de Auditoria Anual de Contas



Secretaria Federal de Controle Interno

Unidade Auditada: NUCLEBRÁS EQUIPAMENTOS PESADOS S/A

Exercício: 2017

Município: Itaguaí - RJ

Relatório nº: 201800436

UCI Executora: CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Análise Gerencial

Superintendente da CGU-RJ,

Em atendimento à determinação contida na Ordem de Serviço n.º 201800436, e consoante o estabelecido na Seção III, Capítulo VII da Instrução Normativa SFC n.º 01, de 06/04/2001, apresentamos os resultados dos exames realizados sobre a prestação de contas anual apresentada pela NUCLEBRÁS EQUIPAMENTOS PESADOS S/A.

1. Introdução

Os trabalhos de campo foram realizados no período de 13/06/2018 a 26/07/2018, por meio de testes, análises e consolidação de informações coletadas ao longo do exercício sob exame e a partir da apresentação do processo de contas pela unidade auditada, em estrita observância às normas de auditoria aplicáveis ao Serviço Público Federal.

Nenhuma restrição foi imposta à realização dos exames.

O Relatório de Auditoria encontra-se dividido em duas partes: Resultados dos Trabalhos, que contempla a síntese dos exames e as conclusões obtidas; e Achados de Auditoria, que contém o detalhamento das análises realizadas. Consistindo, assim, em subsídio ao julgamento das contas apresentadas pela Unidade ao Tribunal de Contas da União – TCU.

Registra-se que os Achados de Auditoria apresentados neste relatório foram estruturados, preliminarmente, em Programas e Ações Orçamentárias organizados em títulos e subtítulos, respectivamente, segundo os assuntos com os quais se relacionam diretamente. Posteriormente, apresentam-se as informações e as constatações que não estão diretamente relacionadas a Programas/Ações Orçamentários específicos.



2. Resultados dos trabalhos

De acordo com o escopo de auditoria firmado, por meio da Ata de Reunião realizada em 07/02/2018, entre a CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – CGU-RJ e A SECRETARIA DE CONTROLE EXTERNO DA ADMINISTRAÇÃO INDIRETA NO RIO DE JANEIRO — SecexEstataisRJ, foram efetuadas as seguintes análises:

- Avaliação da conformidade das peças exigidas nos incisos I, II e III do art. 13 da IN TCU 63/2010;
- Avaliação dos controles internos administrativos nas áreas de contratações e de gestão de pessoal;
- Avaliação da gestão de pessoas;
- Análise do cumprimento das determinações e recomendações expedidas pelo TCU que façam referência ao Controle Interno para acompanhamento;
- Avaliação das recomendações expedidas pela CGU.

Além disso, foram realizadas verificações sobre o registro das informações referentes aos procedimentos disciplinares instaurados no Sistema de Gestão de Processos Disciplinares - CGUPAD.

2.1 Avaliação da Conformidade das Peças

A UPC apresentou todas as peças, conforme as normas e orientações vigentes, inclusive no que tange ao Rol de Responsáveis, em que o preenchimento no sistema e-Contas ocorreu em conformidade ao que preceitua a IN/TCU 63/2010 e com as orientações constantes no mencionado sistema.

2.2 Avaliação da Gestão de Pessoas

Analisando-se as respostas disponibilizadas pela NUCLEP quanto à autoavaliação sobre a sua área de recursos humanos, concluímos que, no mínimo em dois quesitos: segregação de funções e controle efetivo de cumprimento de jornada de trabalho, a UPC superestimou sua avaliação. Essa conclusão está embasada nos pontos 2.1.1.1, 2.1.1.2, 2.1.1.3 e 2.1.1.4 desse relatório que identificaram problemas recorrentes, principalmente quanto ao segundo assunto, na Empresa. Ressaltamos que esses pontos se referem à ação de controle realizada anteriormente (ordem de serviço n.º 201701539) e cujas onze recomendações foram enviadas ao Gestor em 16/07/2018, não tendo ainda se esgotado o prazo para a manifestação preliminar da UPC sobre as mesmas.



Além disso, levantaram-se algumas recomendações extraídas dos relatórios emitidos pela Auditoria Interna da UPC que, também, apontam problemas quanto aos dois quesitos acima.

Como resumo dessas análises, destacam-se as seguintes insuficiências: problemas quanto à correta identificação e ao pagamento de sobreaviso, horas extras (incluindo as horas *in itinere*); necessidade de aprimoramento no processo de gestão de viagens corporativas, problemas quanto à segregação de funções em algumas situações; problemas nas contratações de autônomos; problemas ocorridos quanto ao sistema utilizado para o controle de serviços médicos; ausência de definição quanto à atuação da área de RH da NUCLEP quanto ao NUCLEOS; inexistência de norma estabelecendo critérios claros e objetivos para ocupação de cargos comissionados e de funções gratificadas, baseados nas competências individuais e no fortalecimento do instituto da meritocracia, ausência de normatização sobre as atividades que competem exclusivamente a cargos comissionados e funções gratificadas, de modo a distinguir claramente tais atividades das realizadas pelos empregados efetivos.

Outros problemas identificados que se podem ressaltar são a ocorrência de ascensão funcional, a revisão das Tabelas Salariais da Empresa, desde o ano 2002 até 2010, majorando os salários dos empregados a partir de julho de 2015 em percentuais acima do reajuste linear anual concedido em Convenção Coletiva de Trabalho, sem a devida submissão à apreciação do DEST/MP, em desobediência ao estabelecido na Portaria DEST/SE/MP n.º 27/2012 e as falhas no Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR da NUCLEP.

Além disso, foram identificadas algumas tarefas que a UPC pode efetuar de modo a promover o fortalecimento da estrutura de controles internos e gerenciamento de riscos na sua área de gestão de pessoas.

2.3 Avaliação da Regularidade dos Processos Licitatórios da UJ

A NUCLEP executou o total de R\$ 81.824.946,50 de despesas em 2017, referentes a contratações de fornecimento de bens e serviços, distribuídos pelas modalidades, conforme o quadro a seguir:

Quadro – Despesas por modalidade de contratação

Modalidade de licitação	Empenhos liquidados	Percentual dos emp. liquidados
Pregão	35.941.339,09	44%
Dispensa	16.275.212,60	20%
Inexigibilidade	29.608.394,81	36%
Total	81.824.946,50	100%

Fonte: Relatório de Gestão 2017

Com o objetivo de avaliar a regularidade dos processos de compras, bem como o nível de desenvolvimento dos controles internos do setor de licitações e contratos da NUCLEP foi selecionada uma amostra com base nos critérios de materialidade e criticidade contendo 11 processos de compras diretas distribuídos da seguinte forma:



Quadro – processos de compras avaliados

Modalidade	Quantidade de processos	Valor envolvido (R\$)	Percentual do valor total da modalidade
Dispensas	7	1.749.799,15	10,7%
Inexigibilidade	4	1.860.290,00	6,2%

Quanto às dispensas de licitação, das sete analisadas, uma foi objeto de constatação. Essa dispensa foi motivada pelo caráter emergencial fundamentada no artigo 24, inciso IV da Lei 8.666/93. Entretanto, após a autorização para a compra, a situação emergencial deixou de existir e o processo de compra não foi cancelado. Passados aproximadamente 10 meses a compra foi realizada de forma parcelada ao longo de um período de 12 meses sem o devido procedimento licitatório. O valor da compra foi de R\$ 456.686,50. Recomendamos apuração de responsabilidade pelo fato. Cabe, ainda, ressaltar, que em trabalho recente realizado pelo órgão de controle interno na NUCLEP também foi detectada irregularidade em outra contratação por dispensa emergencial sem que houvesse caracterizada a situação de emergência, demonstrando ser recorrente esse tipo de falha na UPC.

Em relação às inexigibilidades, não foram detectadas inconsistências nos quatro processos analisados.

Portanto, na avaliação da regularidade dos processos de compras da NUCLEP, verificou-se que em um de onze processos analisados foi detectada irregularidade, o que corresponde a 9 % dos processos analisados. Tal fato indica a necessidade de adoção de medidas de aprimoramentos dos controles internos do setor de compras e que foi objeto de recomendações em ponto específico do relatório.

Na avaliação dos controles internos administrativos, levaram-se em conta além do resultado da avaliação da regularidade dos processos de compra analisados na amostra, as recomendações pendentes do Plano de Providências Permanente da UPC e as recomendações da auditoria interna da NUCLEP. Com base nesses parâmetros, concluiu-se que os controles internos do setor de compras da NUCLEP estão em nível inicial de aprimoramento, sendo necessárias medidas administrativas de melhoria nos seguintes pontos:

- setor de licitação formalmente instituído, dotado de estrutura material adequada e de agentes administrativos suficientes para realização dos trabalhos sob sua responsabilidade;
- servidores designados para atuar na gestão do contrato com tempo suficiente para executar suas atividades,
- critérios adequados e efetivos nas pesquisas de preços prévios à realização das licitações, dispensas e inexigibilidades;
- rotinas de revisão adequadas e efetivamente aplicadas na aprovação dos artefatos de planejamento (estudos técnicos preliminares, plano de trabalho e termo de referência ou projeto básico);
- divulgação em sítios oficiais na internet das informações concernentes a todos os contratos celebrados, incluído as contratações diretas;
- rotinas de consulta às condições de habilitação da empresa, tanto no momento da contratação, quanto em todos os pagamentos efetuados.



2.4 Avaliação do Cumprimento das Determinações/Recomendações do TCU

Em pesquisa ao site do TCU, nos exercícios de 2014, 2015, 2016 e 2017 (o último trabalho de contas na NUCLEP foi realizado em 2014 sobre 2013), encontrou-se no ACÓRDÃO DE RELAÇÃO 3426/2015 ATA 20/2015 - SEGUNDA CÂMARA - 23/06/2015, a seguinte determinação: “1.7.2. à Controladoria Geral da União no Estado do Rio de Janeiro (CGU/RJ) para que, na análise das próximas contas da Nuclebrás Equipamentos Pesados S.A., informe, em item específico do seu relatório de auditoria, sobre os desdobramentos da tomada de contas especial instaurada pela Nuclep, por meio da Portaria P-111/2014, para fins de apurar supostas irregularidades relacionadas aos Contratos C-528/CS-292, C-673/CS-385 e C-674/CS-386, dispensando, desta forma, o monitoramento por esta unidade técnica.”

Quando solicitada a se manifestar sobre o assunto, a Assessoria da Gerência Geral da Presidência da NUCLEP informou que a Tomada de Contas Especial foi concluída pela Comissão processante em novembro de 2014, com o Relatório Final opinando pela responsabilidade do fiscal e do gestor dos contratos, bem como do Diretor Administrativo, todos ocupantes dessas funções à época da vigência dos contratos examinados. Com o encerramento dos trabalhos pela Comissão, o expediente foi encaminhado à CGU para os procedimentos previstos nos normativos que regem a matéria. Em consulta ao site do Tribunal de Contas da União, a NUCLEP verificou que o processo, que tramita sob o nº 006.496/2016-4, está aguardando julgamento pela Corte.

Sendo assim, essa CGU entende que a UPC tomou as providências adequadas quanto à determinação exarada pelo TCU.

2.5 Avaliação do Cumprimento das Recomendações da CGU

Durante a análise do Relatório de Gestão da UPC, identificaram-se as informações sobre o tratamento de recomendações do órgão de controle interno, que abrangeram uma visão geral sobre as recomendações emitidas pela CGU no exercício de referência, a informação sobre a quantidade de recomendações recebidas comparativamente à quantidade atendida pela UPC. Além disso, a NUCLEP destacou a recomendação que provocou maior impacto em sua gestão.

Após a avaliação das 21 recomendações da CGU, pendentes de atendimento pela NUCLEP, em 13/07/2018, verificou-se que: quatro delas foram consideradas como atendidas, sete delas tiveram seu prazo de atendimento prorrogado, duas delas foram canceladas e que oito delas foram reiteradas devido ao atendimento parcial ou às providências acordadas e não implementadas pela UPC. Em 11 das 21 recomendações, encontramos problemas quanto a reiterações pelo não atendimento, a prorrogações de prazos e a revisões de contexto. Em alguns casos, existem recomendações pendentes de atendimento desde 2010 e 2013, isto é, existe uma demora acentuada da UPC em seus atendimentos. Considerando a complexidade dos assuntos envolvidos nas recomendações a NUCLEP solicitou a revisão de três recomendações.



Dessa forma, entende-se que o atingimento de alguns dos principais objetivos do Plano de Providências Permanente – PPP vêm sendo prejudicados, como por exemplo: o fortalecimento do controle interno da Instituição, promovendo o aprimoramento da gestão e o apoio ao Gestor/Executor na condução das atividades administrativas, procurando corrigir falhas ou minimizá-las; a consolidação das medidas a serem tomadas pela Instituição.

A análise detalhada dessas recomendações encontra-se no ponto 1.1.1.1 desse relatório.

2.6 Avaliação do CGU/PAD

Em seu Relatório de Gestão, a NUCLEP disponibilizou as informações sobre as atividades da sua área de corregedoria/correição, identificando, inclusive, os principais eventos apurados e as providências adotadas, notadamente no que concerne a irregularidades ocorridas no âmbito dos macroprocessos finalísticos e que sejam capazes de impactar o desempenho da UPC.

Constatou-se, entretanto, que devido à recente criação da Corregedoria da NUCLEP, a área de correição da UPC ainda se encontra em fase de estruturação e apresenta deficiências quanto ao registro e manutenção de informações no sistema CGUPAD, conforme descrito no ponto 1.1.1.2 desse relatório.

2.7 Ocorrências com dano ou prejuízo

Entre as constatações identificadas pela equipe, aquelas nas quais foi estimada ocorrência de dano ao erário são as seguintes:

2.1.1.3

Nomeação de motoristas em funções gratificadas de assistentes, acarretando prejuízo à Empresa nos exercícios de 2016 e 2017.

3. Conclusão

Eventuais questões formais que não tenham causado prejuízo ao erário, quando identificadas, foram devidamente tratadas por Nota de Auditoria e as providências corretivas a serem adotadas, quando for o caso, serão incluídas no Plano de Providências Permanente ajustado com a UJ e monitorado pelo Controle Interno. Tendo sido abordados os pontos requeridos pela legislação aplicável, submetemos o presente relatório à consideração superior, de modo a possibilitar a emissão do competente Certificado de Auditoria.



Nome:

Cargo: AUDITOR FEDERAL DE FINANÇAS E CONTROLE

Assinatura:

Nome:

Cargo: AUDITOR FEDERAL DE FINANÇAS E CONTROLE

Assinatura:

Nome:

Cargo: AUDITOR FEDERAL DE FINANÇAS E CONTROLE

Assinatura:

Relatório supervisionado e aprovado por:

Superintendente da CGU-RJ

Achados da Auditoria - nº 201800436

1 CONTROLES DA GESTÃO

1.1 CONTROLES INTERNOS

1.1.1 AUDITORIA DE PROCESSOS DE CONTAS

1.1.1.1 INFORMAÇÃO

Levantamento das recomendações emitidas pela CGU que estão pendentes de atendimento e que impactam a gestão da UPC.

Fato



Com base em informações extraídas do sistema Monitor, evidenciou-se a existência de 21 recomendações emitidas pela CGU ainda pendentes de atendimento pela NUCLEP.

Quadro – Levantamento da situação das 21 recomendações pendentes de atendimento pela NUCLEP.

Recomendação	Análise CGU
166414 - Rever o Plano Geral de TI para especificar os objetivos e os projetos de TI e estabelecer os cronogramas de implementação das ações.	Entendemos pela prorrogação de seu prazo de atendimento para 31/03/2019.
170367 - Que a Unidade encaminhe o resultado da Sindicância instaurada por meio da Portaria P-210/2016, de 14/07/2016, tendo em vista o regramento contido no parágrafo único do artigo 59 da Lei 8666/93.	Concordamos com a prorrogação de prazo até 30/10/2018.
166415 - Rever a Instrução de Serviço P-001/2000, de 10/08/2000, para especificar as responsabilidades e atribuições particulares dos setores diretamente comprometidos com a segurança da informação, e estabelecer a estrutura de análise, avaliação e gerenciamento de risco.	A recomendação foi atendida.
54094 - Providenciar laudo técnico caracterizador da periculosidade e insalubridade na NUCLEP, de acordo com a legislação em vigor, e adequar o pagamento dos adicionais de periculosidade e insalubridade ao laudo.	A recomendação ainda não foi completamente atendida.
114745 - Redimensionar os contratos de terceirização, reorganizar os turnos de trabalho dos empregados próprios e/ou adotar medidas visando a contratação de novos empregados mediante concurso público, de forma suprir a demanda de serviços existente na NUCLEP, evitando, assim, a realização de horas extras habituais ou em quantitativo diário superior a duas horas pelos empregados da empresa.	Consideramos a recomendação como não atendida e reiteramos a mesma.
163694 - Estabelecer critérios de recebimento de horas in itinere de acordo com o turno de trabalho e a disponibilidade de transporte público, comprovando as situações de incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada de trabalho e os do transporte público regular.	Prorrogamos o prazo de atendimento.
163695 - Identificar os empregados que fazem jus ao pagamento das horas in itinere e os valores correspondentes à incompatibilidade de horário.	Prorrogamos o prazo de atendimento.
8682 - Recuperar o valor de R\$ 10.534,04 pago indevidamente à empresa Locanty, com a devida atualização monetária, referente às competências de janeiro a março/2010, no Contrato C-528/CS-292, em função do pagamento por serviços não prestados decorrentes do ingresso ou saída de auxiliares de serviços gerais no curso dos meses analisados.	Recomendação com prazo de atendimento prorrogado.
170360 - Apurar responsabilidade pelas falhas apontadas na realização do Pregão Eletrônico D-027/2015.	Quanto à solicitação de revisão da recomendação efetuada pela Unidade, ela será objeto de análise pela CGU em um dos próximos trabalhos efetuados na NUCLEP.
170354 - Exigir da contratada a apresentação de relatório de conclusão de cada serviço prestado no âmbito do contrato n.º C-884/CS-481, conforme previsão contratual.	Consideramos que a recomendação não foi totalmente atendida e será reiterada.
170355 - Submeter o relatório de conclusão do serviço no âmbito do contrato n.º C-884/CS-481 ao setor requisitante, para elaboração de parecer.	Consideramos que a recomendação ainda não foi atendida e será reiterada.
170365 - Que a Unidade se planeje de modo a evitar que as prestações de serviço fiquem sem cobertura contratual, promovendo, ainda no curso do contrato, ações que tenham por fim a prorrogação da sua vigência ou que objetivem uma nova contratação.	O atendimento ou não dessa recomendação somente poderá ser apreciado pela CGU após a realização dessa atividade específica.
170356 - Exigir da contratada a indicação da categoria profissional do prestador de serviço em cada fatura emitida no âmbito do contrato n.º C-884/CS-481.	A recomendação foi atendida.



170357 - Elaborar procedimentos internos para a condução de licitações que exijam que os processos licitatórios sejam instruídos com ampla pesquisa de preços de mercado, com vistas ao melhor embasamento da estimativa de valor a ser contratado.	A recomendação reiterada.
170358 - No caso de se adotar estimativa de preço da contratação diferente da pesquisa de mercado, registrar no processo a motivação atinente.	A recomendação foi atendida.
170359 - Adotar como prática, nas futuras licitações, a publicação do aviso de licitação em jornal de grande circulação, local ou nacional, com vistas a aumentar a competitividade e, conseqüentemente, a economicidade das compras e contratações.	A recomendação perdeu o objeto.
170361 - Elaborar as atas das licitações com informações fidedignas, deixando de usar as informações padrão do sistema como regra.	A recomendação foi atendida.
170362 - A Unidade deve avaliar as suas necessidades de aquisição e programar adequadamente as contratações, de modo a evitar a realização de contratação direta com fulcro no artigo 24, inciso IV, da Lei 8666/93, sem que estejam presentes o fundamento da emergencialidade ou que esta situação emergencial tenha sido causa do pela própria Administração.	A recomendação foi reiterada.
170363 - Promova, especialmente nas contratações diretas, a pesquisa de preço levando em conta ao menos três cotações com diferentes fornecedores, e sempre que possível considerar outras fontes de preço, como, contratos anteriores do próprio órgão e os firmados por outros órgãos públicos, valores registrados no Sistema Integrado de Administração de Serviços Gerais - SIASG e nas atas de registro de preços da Administração Pública Federal.	Consideramos a recomendação atendida.
170364 - A Unidade, sempre que houver condições de mercado que caracterizem a viabilidade de competição e não se enquadrando nos casos de contratação direta, deve proceder ao devido procedimento licitatório.	A recomendação está atendida.
170366 - Avaliar, quando da necessidade de contratação de prestação de serviço específica, a duração e o valor previsto, e, caso seja ultrapassado o limite de dispensa de licitação, realizar a contratação com base na modalidade licitatória devida.	A recomendação foi reiterada.

Fonte: Sistema Monitor, Manifestações da NUCLEP e Análise CGU.

A Auditoria Interna NUCLEP monitora as recomendações emitidas pela CGU por meio do sistema MONITOR e informou que durante o levantamento das providências junto às áreas demandadas, o Gabinete da Presidência tem buscado e analisado as respostas fornecidas.

Ainda de acordo com a NUCLEP, a recomendação que provocou maior impacto na gestão da unidade foi a de identificação 170357 do relatório de nº 201603285: *“Elaborar procedimentos internos para a condução de licitações que exijam que os processos licitatórios sejam instruídos com ampla pesquisa de preços de mercado, com vistas ao melhor embasamento da estimativa de valor a ser contratado.”* Sobre isso, ressaltou que o novo Regulamento de Licitações e Contratos da NUCLEP, foi elaborado em conformidade com a nova Lei das Estatais n.º 13.303/2016, que entrou em vigor a partir de 01/09/2017, estabeleceu na sua Seção IV (Artigos do 24 ao 30) os procedimentos a serem efetuados para a realização da Estimativa do Valor da Contratação, inclusive definindo os parâmetros a serem considerados de forma a se obter uma pesquisa que retrate a realidade do mercado, evitando-se por conseguinte a não conformidade apontada pela CGU. Estes parâmetros são os seguintes: I-Portal de Compras Governamentais; II-Contratações similares de outros órgãos ou entidades da Administração Pública, III - Pesquisa com fornecedores registrados no cadastro da NUCLEP; IV - Pesquisa publicada



em mídia especializada, sítios eletrônicos especializados ou de domínio amplo, desde que contenha a data e hora de acesso; ou pesquisa com demais fornecedores.

Após a avaliação das 21 recomendações da CGU, pendentes de atendimento pela NUCLEP, em 13/07/2018, verificou-se que: cinco delas foram consideradas como atendidas, sete delas tiveram seu prazo de atendimento prorrogado, uma delas foi cancelada e que oito delas foram reiteradas devido ao atendimento parcial ou às providências acordadas e não implementadas pela UPC. Em 11 das 21 recomendações analisadas encontramos problemas quanto as reiterações pelo não atendimento, as prorrogações de prazos e as revisões de contexto. Em alguns casos, existem recomendações pendentes de atendimento desde 2010 e 2013, isto é, existe uma demora acentuada da UPC em seus atendimentos. Considerando a complexidade dos assuntos envolvidos nas recomendações a NUCLEP solicitou a revisão de três recomendações que dependem de trabalhos específicos da CGU para que sejam avaliadas.

1.1.1.2 CONSTATAÇÃO

Ausência de cadastramento dos procedimentos no Sistema CGUPAD.

Fato

Constatou-se que a Unidade Seccional de Correição da NUCLEP foi instituída, na data de 18/08/2017, por meio da Portaria nº P-231/2017, publicada na Seção 1, do Diário Oficial da União, de 06/10/2017 e é vinculada e subordinada diretamente ao Conselho de Administração. A função de titular da Unidade Seccional da NUCLEP é privativa de empregado efetivo, com dedicação exclusiva desde 06/09/2017, conforme Portaria da Presidência da NUCLEP nº P-249/2017, datada de 06/09/2017, publicada na Seção 1, do D.O.U datado de 06/10/2017, com indicação submetida e aprovada previamente pela Corregedoria-Geral da União, na forma do Decreto Federal nº 5.840, de 30/06/2005.

Antes da criação da Corregedoria-Seccional da NUCLEP, as matérias correcionais eram tratadas, parte pela Gerência Geral de Recursos Humanos e parte pela Presidência da Estatal. A primeira era responsável pela condução dos procedimentos disciplinares de apuração direta e a segunda pelo gerenciamento dos Procedimentos de Sindicâncias e dos Procedimentos Administrativos Disciplinares (PAD) e suas respectivas Comissões Processantes, bem como o registro da tramitação e resultado dos processos e expedientes em curso nos Sistemas CGU-PAD.

Com a criação da Corregedoria-Seccional da NUCLEP, a condução dos procedimentos acima citados concentrou-se neste órgão e teve seu campo de atuação ampliado, com atividades relacionadas à prevenção e apuração de irregularidades, mediante a utilização dos seguintes instrumentos: investigação preliminar, inspeção, sindicância, Termo Circunstanciado Administrativo – TCA, Termo de Ajustamento de Conduta – TAC, processos administrativos e de responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pelas práticas de atos lesivos à NUCLEP, previstos no art. 5º, da Lei nº 12.846, datada de 11/08/2013 (Lei Anticorrupção) – PAR.

Especificamente com relação ao CGUPAD, a partir de 15/09/2017, a Titular da Unidade Seccional de Correição da NUCLEP tornou-se a Administradora do sistema CGU-PAD, no âmbito da NUCLEP e, a partir de então, todos os procedimentos instaurados perante à



Corregedoria Seccional da NUCLEP passaram a ser cadastrados e atualizados, na forma da Portaria CGU nº 1.043/2007 - Art. 1º, § 3º, mediante a juntada no sistema dos respectivos atos administrativos que geraram a informação prestada. Entretanto, quanto aos procedimentos instaurados antes de 15/09/2017, na medida em que informações e os andamentos processuais vêm sendo disponibilizados ao órgão de correição, o sistema está sendo alimentado.

Ressalta-se que, em razão da recente criação da Corregedoria e da descentralização dos processos, a área de correição encontra-se na fase de levantamento de dados para mensurar o quantitativo exato de procedimentos iniciados antes de sua criação e seus respectivos andamentos para que então sejam inseridos todos os dados no sistema CGUPAD. Até o momento, já foram identificados 32 procedimentos conduzidos pela Gerência Geral de Recursos Humanos não foram inseridos no sistema CGUPAD. Além disso, a NUCLEP verificou que outros 12 procedimentos ainda não foram inseridos no sistema.

A UPC informou que os processos já levantados ainda se encontram na fase de análise de dados coletados, sendo, portanto, uma estimativa, razão pela qual não foram inseridos no sistema. Contudo, observou que antes da criação da Corregedoria existiam apenas dezesseis processos cadastrados no CGUPAD, sendo que, na data de hoje, 60 procedimentos já foram devidamente cadastrados, atualizados e alimentados com seus respectivos atos administrativos geradores da informação.

A Diretoria Executiva da NUCLEP informou que tem se preocupado em organizar e fortalecer a Corregedoria-Seccional da NUCLEP, pois, além de designar um titular para se dedicar exclusivamente à função de Corregedor, garantindo-lhe a autonomia funcional, mediante a adoção de instrumentos legais para tanto, aprovou a lotação de um empregado de nível médio na Corregedoria, com dedicação exclusiva, a fim de dar o suporte administrativo ao setor, bem como um estagiário na área de direito para prestar o auxílio técnico ao setor, o que permitirá mais brevidade na conclusão do presente trabalho.

Os Relatórios gerados, na data de 18/05/2018, por meio o CGUPAD, contém os dados atualizados e disponibilizados à Corregedoria Seccional da NUCLEP, até a presente data, tanto pela Presidência e quanto pela Gerência Geral de Recursos Humanos, bem como àqueles gerados pela Corregedoria Seccional da NUCLEP a partir de sua criação. Foram emitidos dois Relatórios. O primeiro de “procedimentos a instaurar”, que trata sobre as investigações preliminares, indicando o quantitativo de 22 procedimentos cadastrados e atualizados. O segundo versa sobre “procedimentos por situação”, que informa o quantitativo de 38 procedimentos cadastrados e atualizados, totalizando os 60 procedimentos informados pela UPC.

Em seu Relatório de Gestão, a NUCLEP disponibilizou as informações sobre as atividades da sua área de corregedoria/correição, identificando, inclusive, os principais eventos apurados e as providências adotadas, notadamente no que concerne a irregularidades ocorridas no âmbito dos macroprocessos finalísticos e que sejam capazes de impactar o desempenho da UPC.

Causa

Deficiências na estrutura da área de corregedoria da NUCLEP.

Manifestação da Unidade Examinada

A NUCLEP declinou do direito de se manifestar no prazo de cinco dias úteis devido ao seu consenso quanto ao relatório.



Análise do Controle Interno

Não houve manifestações adicionais a serem analisadas.

Recomendações:

Recomendação 1: Completar o levantamento dos processos a serem inseridos no Sistema CGUPAD e cadastrá-los no sistema.

Recomendação 2: Cadastrar os 44 procedimentos já identificados como ausentes no sistema CGUPAD.

Recomendação 3: Cumprir o prazo de 30 dias para cadastramento dos procedimentos no CGUPAD a contar da ocorrência do fato ou ato de que tratam, conforme estabelecido na Portaria CGU nº 1.043/2007, Art. 1º, § 3º.

2 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

2.1 MOVIMENTAÇÃO

2.1.1 PROVIMENTOS

2.1.1.1 CONSTATAÇÃO

Ocorrência de ascensão funcional de empregados da NUCLEP em desacordo com a Constituição Federal.

Fato

Trata a presente constatação de apontamento identificado no relatório n.º 201701539, cujas recomendações foram enviadas à unidade prestadora de contas em 16/07/2018, não tendo, até o presente momento, se esgotado o prazo para atendimento.

O atual Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR da NUCLEP entrou em vigor no ano de 2002, substituindo o Sistema de Classificação, Avaliação e Remuneração de Cargos – SICLAR, que vigorava desde 01/03/1978.

O PCCR prevê três cargos na estrutura funcional da NUCLEP, quais sejam:

- Profissional de Suporte Administrativo e Logístico – PROSAL;
- Profissional de Industrialização – PROIND; e
- Profissional de Escolaridade Superior - PROESU.

O cargo PROIND está subdividido em 11 categorias salariais (A até K). As categorias A até G possuem como requisito de escolaridade o ensino fundamental, enquanto as categorias H até K exigem ensino médio/técnico.

As atividades relacionadas ao cargo PROIND estão descritas no PCCR de forma ampla, sem uma vinculação clara com as funções operacionais exercidas pelos empregados.

Observou-se que a NUCLEP utiliza uma planilha denominada ECF – Estrutura de Cargos e Funções para relacionar cada categoria do cargo PROIND à correspondente função exercida, conforme exemplificado na tabela a seguir:

Tabela: Planilha EFC - Estrutura de Cargos e Funções exemplificativa



FUNÇÃO	CATEGORIA										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
AFIADOR DE FERRAMENTAS	-	-	-	-	X	X	X	-	-	-	-
AJUDANTE	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CALDEIREIRO	-	-	-	-	X	X	X	-	-	-	-
CALDEIREIRO ESPECIALIZADO	-	-	-	-	-	-	-	X	X	-	-
DESENHISTA	-	-	-	-	X	X	X	-	-	-	-
FRESADOR	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-	-
INSPETOR DE CONTROLE DA QUALIDADE	-	-	-	-	X	X	X	-	-	-	-
INSTRUTOR DE TREINAMENTO	-	-	-	-	-	-	-	X	X	-	-
MAÇARIQUEIRO	-	-	-	X	X	X	-	-	-	-	-
OPERADOR DE MOVIMENTAÇÃO DE CARGA	-	-	X	X	X	X	-	-	-	-	-
PROJETISTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X
SUPERVISOR DE CALDEIRARIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-
TÉCNICO DE CONTROLE DA QUALIDADE	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-
TÉCNICO DE MÉTODOS E PROCESSOS	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X
TORNEIRO MECÂNICO	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-	-
TRAÇADOR	-	-	-	-	X	X	X	-	-	-	-
TRAÇADOR ESPECIALIZADO	-	-	-	-	-	-	-	X	X	-	-

Fonte: Informações fornecidas pela NUCLEP à equipe de auditoria

Observou-se que, embora o cargo PROIND seja formalmente um único cargo na estrutura do PCCR, na realidade, trata-se de um conjunto de cargos distintos.

Verificou-se, inclusive, que a NUCLEP realizou concurso público diretamente para os cargos integrantes do PROIND, com ingresso inicial nas categorias apresentadas na planilha ECF, conforme constou nos Editais dos Concursos Públicos NCP n.º 001/2010 e n.º 002/2014, em que foram previstas vagas para ingresso diretamente em funções de nível médio/técnico, tais como Técnico de Controle de Qualidade, Técnico em Eletricidade, Técnico em Eletrônica, Técnico em Mecânica, além de outras.

Conforme posicionamento exarado pelo Supremo Tribunal Federal – STF na ementa da Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI n.º 231-7, só são considerados como cargos em carreira aqueles organizados de tal forma que o ingresso só ocorra na classe inicial:

*“O critério do mérito aferível por concurso público de provas ou de provas e títulos é, no atual sistema constitucional, ressalvados os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração, indispensável para cargo ou emprego público isolado ou em carreira. Para o isolado, em qualquer hipótese; para o em carreira, para o ingresso nela, **que só se fará na classe inicial** e pelo concurso público de provas ou de provas títulos, não o sendo, porém, para os cargos subsequentes que nela se escalonam até o final dela, pois, para estes, a investidura se fará pela forma de provimento que é a "promoção".*”

Considerando que o ingresso pode ocorrer em categorias intermediárias da tabela PROIND, verifica-se que, além de abranger diversos cargos, não se pode considerar que todos os cargos inseridos na tabela PROIND pertencem a uma única carreira. Especialmente quanto aos cargos de nível médio/técnico, verifica-se que correspondem a carreiras diferentes daqueles de nível fundamental. Ratifica ainda esse entendimento o fato de que esses cargos apresentam atribuições distintas.



A progressão vertical entre cargos que não integram a mesma carreira configura uma forma de ascensão funcional considerada inconstitucional, conforme disposto na Súmula Vinculante STF n.º 43:

“É inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido.”

Apesar disso, o item 3.17.1 do PCCR permite a progressão vertical entre os cargos integrantes tanto do PROIND como do PROSAL e PROESU, exigindo, para tanto, de forma preponderante, a aprovação em processo seletivo interno (PSI).

Cabe mencionar que, embora esteja prevista, no item 5.1 do PCCR/2002, a elaboração de uma Instrução de Serviços (IS), pela área de gestão de pessoas, em um prazo máximo de 15 dias úteis contados a partir da entrada em vigor do mencionado PCCR, para regulamentar sua implantação e execução, este regulamento não foi elaborado.

Questionada, a NUCLEP se manifestou sobre o fato e apresentou informações sobre o modo como ocorreu o enquadramento dos empregados no Plano, tendo em vista a ausência de regulamento:

“Não sabemos exatamente o motivo de não ter sido feita a IS, porém o Presidente na época [...] decidiu instaurar uma Comissão Paritária para implantação do PCCR, conforme portaria P-018/2002 em anexo, já enviada anteriormente junto com as portarias dos anos seguintes;

Pelo que pudemos averiguar, a comissão paritária sugeria o enquadramento. A verba para o enquadramento era aprovada através de RDE, conforme cópia das RDEs já enviadas, e o enquadramento era efetuado através de TEPs coletivas (Tramitação de Eventos de Pessoal), que eram aprovadas pela Diretoria Executiva. A cópia destas TEPs também foram enviadas anteriormente.”

No que se refere ao Plano SICLAR, antecessor do PCCR, observou-se que ele permitia a mudança de cargo, conforme disposto no seu item 1.3.8:

“Reclassificação é a passagem do empregado de um cargo para cargo de outra linha ou campo de atividade, ocorrendo ou não alteração salarial.”

Embora o referido Plano tenha entrado em vigor em 1978, verifica-se que o citado dispositivo passou a ser inconstitucional após a promulgação da CF/88, tendo em vista que permitia o acesso a cargo público sem a prévia aprovação em concurso público.

A análise dos históricos funcionais de uma amostra não representativa de doze empregados da NUCLEP permitiu identificar dez casos de ascensão funcional ocorridos tanto na vigência do PCCR, quanto na vigência do SICLAR, após a promulgação da CF/88. Nos outros dois casos a ascensão se deu antes da promulgação da Constituição de 1988. Além disso, na totalidade dos casos analisados, as progressões verticais ocorridas na vigência do PCCR não foram precedidas de aprovação em Processo Seletivo Interno (PSI), conforme exigência do normativo. Frise-se que não foi evidenciado que as aludidas progressões foram realizadas em virtude de decisões judiciais exaradas

Os quadros a seguir exemplificam as situações analisadas pela equipe de auditoria.

Quadro – Ascensões Funcionais ocorridas durante a vigência do PCCR



Matrícula SIAPE	Cargo Original	Escolaridade Mínima do Cargo Original	Cargos Após as Ascensões Funcionais	Escolaridade Mínima dos Cargos Ascendidos	Anos de Ocorrência das Ascensões Funcionais	Instrumentos que Aprovaram as Ascensões Funcionais
14190621	PROIND – Mecânico de Manutenção G	Nível Fundamental	PROIND – Técnico em Mecânica H	Nível Médio/Técnico	2011	TEP 093/2011
12988480	PROIND – Mecânico de Manutenção G	Nível Fundamental	PROIND – Técnico em Mecânica I PROIND – Técnico em Mecânica J	Nível Médio/Técnico	2011 2013	TEP 094/2011 TEP 342/2013
13721720	PROIND – Mecânico de Manutenção G	Nível Fundamental	PROIND – Técnico em Mecânica I PROIND – Técnico em Mecânica J	Nível Médio/Técnico	2011 2015	TEP 095/2011 TEP 080/2015
1250193	PROIND – Inspetor de Controle da Qualidade F	Nível Fundamental	PROIND – Técnico de Controle da Qualidade J PROIND – Supervisor de Controle da Qualidade J PROIND – Técnico Industrial K	Nível Médio/Técnico	2002 2008 2011	Não Houve Instrumento
15655490	PROIND – Eletricista Industrial E	Nível Fundamental	PROIND – Técnico em Eletrônica H	Nível Médio/Técnico	2014	TEP 058/2014
16125312	PROIND – Operador de Utilidades Industriais E	Nível Fundamental	PROIND – Operador de Utilidades Industriais Especializado I	Nível Médio/Técnico	2015	TEP 142/2015

Fonte: Informações fornecidas pela NUCLEP à equipe de auditoria

Quadro – Ascensões Funcionais ocorridas durante a vigência do SICLAR e após a promulgação da Constituição Federal/1988

Matrícula SIAPE	Cargo Original	Escolaridade Mínima do Cargo Original	Cargos Após as Ascensões Funcionais	Escolaridade Mínima dos Cargos Ascendidos	Anos de Ingresso e de Ocorrência das Ascensões Funcionais	Instrumentos que Aprovaram as Ascensões Funcionais
------------------------	-----------------------	--	--	--	--	---



12463914	Eletricista Industrial II	Nível Fundamental	Técnico em Eletricidade II	Nível Médio/Técnico	Ingressou em 1996. A NUCLEP não informou o ano de ascensão funcional.	Não foi informado pela NUCLEP.
12460788	Mecânico de Manutenção I	Nível Fundamental	Técnico em Mecânica I	Nível Médio/Técnico	Ingressou em 1997. A NUCLEP não informou o ano de ascensão funcional.	Não foi informado pela NUCLEP.
12447390	Mecânico de Manutenção I	Nível Fundamental	Técnico em Mecânica III	Nível Médio/Técnico	Ingressou em 1988. A ascensão funcional ocorreu em 2002.	Não foi informado pela NUCLEP.
12463469	Técnico em Eletrônica II	Nível Médio/Técnico	Assistente Especializado II	Nível Superior	Ingressou em 1996. A NUCLEP não informou o ano de ascensão funcional.	Não foi informado pela NUCLEP.

Fonte: Informações fornecidas pela NUCLEP à equipe de auditoria.

Quadro – Ascensão Profissional antes da CF/88, porém com progressões verticais sem prévia aprovação em PSI na vigência do PCCR.

Matrícula SIAPE	Cargo Original	Escolaridade Mínima do Cargo Original	Cargos Após as Ascensões Funcionais	Escolaridade Mínima dos Cargos Ascendidos	Anos de Ingresso e de Ocorrência das Ascensões Funcionais	Instrumentos que Aprovaram as Ascensões Funcionais
1245262	Eletricista I	Nível Fundamental	Técnico em Eletricidade I PROIND – Supervisor de Manutenção Elétrica J PROIND – Técnico Industrial K	Nível Médio/Técnico	Ingressou em 1981. Ascensão funcional em 1985 antes (CF/88).	Ascensão funcional: prévia à CF/88. Progressão vertical: TEP 132/2011
12457116	Eletricista I	Nível Fundamental	Técnico em Eletricidade II PROIND – Técnico em Eletricidade J	Nível Médio/Técnico	Ingressou em 1982. Ascensão funcional em 1985	Ascensão funcional: prévia à CF/88.



			PROIND – Técnico Industrial K		antes CF/88).	Progressão vertical: TEP 233/2009.
--	--	--	-------------------------------------	--	------------------	--

Fonte: Informações fornecidas pela NUCLEP à equipe de auditoria.

Foram solicitadas justificativas para a existência de dispositivo no PCCR que permite a ocorrência de progressão vertical entre cargos isolados, que não pertencem a mesma carreira, configurando ascensão funcional não prevista no ordenamento constitucional pátrio.

Em resposta, a Unidade se manifestou conforme segue:

“Após buscas nos assentamentos de recursos humanos da Companhia, não foi localizado qualquer normativo interno que possa justificar a progressão vertical entre cargos isolados.

Ademais, os gestores da época, não mais integram os quadros funcionais da NUCLEP, razão pela qual desconhece-se, atualmente, as razões que ensejaram tais progressões.

Acredita-se que tais progressões tenham ocorrido com fulcro no item 3.1.1. do PCCR, que por sua vez foi regularmente aprovado pelo órgão federal competente, através do Ofício nº 130 MP/SE, de 08 de abril de 2002.”

Solicitaram-se, ainda, justificativas para os casos concretos de ascensão funcional identificados, bem como para a ocorrência de progressão vertical sem aprovação em PSI, em desacordo com o próprio PCCR.

Em resposta, a Unidade apresentou os seguintes esclarecimentos:

Matrícula 12988480:

“Estamos incluindo em anexo a TEP 094/2011, a qual tratou da progressão do funcionário de Mecânico de Manutenção G para Técnico em Mecânica I. Na ocasião, a Comissão Paritária de Revisão do PCCR concluiu que não haveria impedimento para a referida mudança de função, visto entenderem que as referidas funções estarem em carreira.

O setor jurídico da NUCLEP também emitiu parecer jurídico na ocasião, incluso na TEP 094/2011, afirmando não haver impedimento legal para a referida promoção.”

Matrícula 13721720:

“Estamos incluindo em anexo a TEP 095/2011, a qual tratou da progressão do funcionário de Mecânico de Manutenção G para Técnico em Mecânica I. Na ocasião, a Comissão Paritária de Revisão do PCCR concluiu que não haveria impedimento para a referida mudança de função, visto entenderem que as referidas funções estarem em carreira.

O setor jurídico da NUCLEP também emitiu parecer jurídico na ocasião, incluso na TEP 095/2011, afirmando não haver impedimento legal para a referida promoção.”

Matrícula 14190621:



“Estamos incluindo em anexo a TEP 093/2011, a qual tratou da progressão da funcionária de Mecânico de Manutenção G para Técnico em Mecânica H. Na ocasião, a Comissão Paritária de Revisão do PCCR concluiu que não haveria impedimento para a referida mudança de função, visto entenderem que as referidas funções estarem em carreira.

O setor jurídico da NUCLEP também emitiu parecer jurídico na ocasião, incluso na TEP 093/2011, afirmando não haver impedimento legal para a referida promoção.

[...]

A NUCLEP aprovou em 14/11/2017 procedimentos de promoção horizontal para os seus funcionários, mediante análise sistemática de critérios de elegibilidade e classificação, com concessão de três níveis, conforme relatado na CI PP 087/2017.

Devido a uma característica das Tabelas Salariais do PCCR, os níveis 7, 8, 9 e 10 de uma categoria possuem o mesmo valor salarial que os níveis 1, 2, 3 e 4 da categoria subsequente. Consequentemente, nos casos de funcionários enquadrados nos níveis 8, 9 e 10 de uma determinada categoria, que não estavam enquadrados na última categoria de sua função, e que foram contemplados com a promoção referida pela CI PP 087/2017, situação na qual a funcionária [...] se encontrava, os mesmos foram promovidos para o nível equivalente da categoria subsequente, para então receberem a promoção de 3 níveis.

Ressaltamos que a referida promoção envolveu a ascensão entre categoria diferentes de um mesmo cargo e função.”

Matrícula 1250193:

“Estamos incluindo em anexo a TEP 130/2011, a qual tratou da progressão do funcionário de Supervisor de Controle da Qualidade J para Técnico Industrial K. Na ocasião, a Comissão Paritária de Revisão do PCCR, com concordância da então Diretoria Industrial, concluiu que não haveria impedimento para a referida mudança de função, visto entenderem que as funções de Supervisor de Controle da Qualidade e de Técnico Industrial estarem em carreira.”

Matrícula 15655490:

“O enquadramento do funcionário foi decorrente de processo para corrigir desvio de função do funcionário, conforme relatado na TEP 058/2014, em anexo.

[...]

A NUCLEP aprovou em 14/11/2017 procedimentos de promoção horizontal para os seus funcionários, mediante análise sistemática de critérios de elegibilidade e classificação, com concessão de três níveis, conforme relatado na CI PP 087/2017.

Devido a uma característica das Tabelas Salariais do PCCR, os níveis 7, 8, 9 e 10 de uma categoria possuem o mesmo valor salarial que os níveis 1, 2, 3 e 4 da categoria subsequente. Consequentemente, nos casos de funcionários enquadrados nos níveis 8, 9 e 10 de uma determinada categoria, que não estavam enquadrados na última categoria de sua função, e que foram contemplados com a promoção referida pela CI PP 087/2017, situação na qual a funcionária [...]se



encontrava, os mesmos foram promovidos para o nível equivalente da categoria subsequente, para então receberem a promoção de 3 níveis.

Ressaltamos que a referida promoção envolveu a ascensão entre categoria diferentes de um mesmo cargo e função.”

Matrícula 16125312:

“A ascensão profissional do funcionário visou atender à necessidade da área, visto que o referido funcionário exerceu interinamente a função para qual foi reequadrado por dezoito meses, sem término da necessidade da empresa.”

Quanto aos demais casos apontados, não foram apresentados esclarecimentos adicionais.

Inicialmente, cabe mencionar que o Ofício nº 130 MP/SE, por meio do qual o Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão aprovou o PCCR, aborda basicamente a questão do impacto financeiro/orçamentário provocado pelo Plano.

Passando-se à análise dos casos concretos, tem-se que, quanto aos empregados de matrículas 14190621, 12988480 e 13721720, as ascensões funcionais para cargos de nível técnico ocorreram em 2011, respaldadas no Parecer DVN 010/2011, de 10/02/2011. Por meio do referido Parecer, a Consultoria Jurídica da NUCLEP concluiu pela legalidade das progressões verticais pleiteadas, considerando a previsão normativa contida no item 3.3.1 do PCCR, já que se tratavam de pedidos de mudança de função dentro de um mesmo cargo (PROIND).

Ressalte-se que, no referido Parecer, é mencionada a necessidade de aprovação prévia em PSI para que se proceda à progressão vertical, conforme segue:

“12. Não obstante o amparo no ordenamento jurídico em vigor, o PCCR, prevê que tal progressão ocorra mediante aprovação em processo seletivo interno.

13. No caso em análise, verifica-se que o processo seletivo interno (PSI) ainda não está em vigor, mas que, apesar disso, os colaboradores já vêm exercendo as funções pleiteadas, tendo demonstrado estarem aptos para tanto.

14. Importante ressaltar que a partir da regulamentação do processo seletivo interno, será irregular o preenchimento de eventuais vagas sem abertura do processo em questão, para que se possa dar igual oportunidade aos empregados que porventura tenham condições de aspirar uma ascensão funcional, privilegiando, com isso, o princípio da impessoalidade.

Destarte, no que tange à consulta formulada, ou seja, a progressão vertical com mudança de função solicitada aos colaboradores [...], justificada pela gerência de Manutenção e com respaldo da Comissão do PCCR, a mesma não é violadora de qualquer preceito constitucional nem da legislação trabalhista, podendo ser aprovada pela Diretoria da Empresa.”

O posicionamento da Comissão Paritária de Revisão do PCCR a que se refere o Parecer supracitado consta em documento datado de 18/11/2010, que assim dispõe:

“A Progressão Vertical se configura como uma ação prevista no PCCR vigente em seu item 3.3.1 e caracteriza-se como “a passagem do colaborador de uma para outra classe e categoria do mesmo cargo”. Em complementação, a Mudança de Função é “a passagem do colaborador de uma função para outra do mesmo cargo” (item 3.2.8.2 do PCCR). Nas situações em tela, ambas as funções envolvidas (Mecânico de Manutenção e Técnico de Mecânica) encontram-se



posicionadas em carreira, sendo a segunda a ascensão natural da primeira na estrutura da empresa.”

Observa-se, portanto, que o respaldo para a aprovação das progressões verticais aqui abordadas é o próprio PCCR. A forma como foi elaborado o referido Plano dá margem à ocorrência de ascensões funcionais, visto que diversos cargos isolados são previstos em uma tabela única, o que não ocorria anteriormente com o Plano SICLAR, levando a crer que se trata de um cargo único ou, pelo menos, um conjunto de cargos dispostos em uma carreira única.

Entretanto, o cargo PROIND abrange, na realidade, um conjunto de cargos diversos. Ademais, o fato de haver ingresso diretamente nos cargos de nível médio/técnico evidencia que estes cargos não compõe a mesma carreira daqueles de nível fundamental.

Vale ressaltar que o PCCR não prevê que, após a ocorrência de uma progressão vertical, haja a possibilidade de retorno para a função anteriormente ocupada.

Quanto à necessidade de PSI prévio à progressão vertical, cabe destacar que a ausência de sua regulamentação, após decorridos mais de 15 anos do início da vigência do Plano em voga, não pode ser alegada como motivo para o descumprimento do normativo.

Inclusive, no que se refere ao empregado de matrícula n.º 1250193, a NUCLEP não se manifestou sobre a ascensão funcional ocorrida em 2002, limitando-se a apresentar informações sobre a progressão vertical sofrida em 2011. Ainda assim, não apresentou justificativa para a ausência de PSI neste último caso.

No caso do empregado de matrícula n.º 15655490, o desvio de função identificado não pode ser corrigido por meio de uma ascensão funcional inconstitucional. Cabe mencionar a existência do Parecer MFA-04/2013, de 21/02/2013, emitido pela consultoria jurídica da NUCLEP, que rejeitou o pleito do empregado, conforme transcrito a seguir:

“O empregado [...], nada obstante exerça as funções inerentes ao cargo de técnico em eletrônica, fora contratado para exercer o cargo de Eletricista Industrial, pelo que não é admissível mantê-lo no cargo desviado. Deve-se corrigir imediatamente o desvio, reconduzindo-o ao cargo para o qual fora originalmente contratado [...], restando prejudicado o pleito formulado à Comissão de Pleitos, sob pena de afronta ao artigo 37, II da Constituição federal, que exige concurso público para investidura em cargo e emprego público.”

Após pedido de reapreciação, a advogada que elaborou o parecer inicial ratificou seu posicionamento e a Gerente Geral Jurídica da Presidência à época acolheu sua manifestação, por meio da Nota PJ-023/2013. Entretanto, em 11/04/2013, por meio da Nota PJ-025/2013, a citada Gerente Geral reviu sua posição, opinando favoravelmente à progressão pleiteada, apesar de ter sido mantido o posicionamento esposado pela mencionada advogada no Parecer MFA-04/2013, após ter sido solicitada uma nova manifestação sobre o assunto em tela.

No que tange ao empregado de matrícula n.º 16125312, a justificativa apresentada, de que a ascensão visava atender necessidades da Empresa, não possui qualquer fundamento legal.

Por fim, a NUCLEP não apresentou justificativas para os casos apontados de ascensão funcional ocorridos na vigência do SICLAR após a promulgação da Constituição Federal de 1988.



Causa

Ausência de revisão do SICLAR, na ocasião da promulgação da CF/88, para adequação de seus dispositivos ao contido no novo ordenamento jurídico

Falha na elaboração do PCCR, que prevê um conjunto de cargos isolados como se fossem um cargo único, dando respaldo à ocorrência de ascensão funcional inconstitucional.

Manifestação da Unidade Examinada

Após receber a versão preliminar do relatório n.º 201701539 e ter participado da reunião de busca conjunta de soluções, realizada em 06/06/2018, a NUCLEP não apresentou manifestações adicionais.

Análise do Controle Interno

Não houve manifestações adicionais a serem analisadas.

Recomendações:

Recomendação 1: Apurar responsabilidades pela aprovação das ascensões funcionais identificadas dos empregados de matrículas 14190621, 12988480, 13721720, 1250193, 15655490, 16125312, 12463914, 12460788, 12447390 e 12463469.

Recomendação 2: Providenciar a revisão do PCCR quanto às definições dos cargos PROIND, PROSAL e PROESU, discriminando as diversas carreiras neles contidas em tabelas distintas, permitindo os ingressos de empregados apenas nas classes iniciais, mediante aprovação em concurso público de provas e/ou títulos.

Recomendação 3: Providenciar a regulamentação do processo seletivo interno exigido pelo PCCR.

Recomendação 4: Apurar responsabilidade pela ausência de regulamentação do processo seletivo interno exigido pelo PCCR.

2.1.1.2 INFORMAÇÃO

Estrutura de cargos de provimento não efetivo, cargos em comissão e funções gratificadas da NUCLEP.

Fato

Em abril de 2002 foi aprovado o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) da Nuclebrás Equipamentos Pesados SA (NUCLEP), vigente atualmente, o qual define que “cargo em comissão” é aquele inserido no rol de cargos do PCCR, exercido por designação da Empresa, de livre nomeação e exoneração, cujo preenchimento, a critério da direção da NUCLEP, poderá ou não ser efetivado mediante prévia aprovação em processo seletivo. “Função de confiança”, por sua vez, é a função que deve guardar relação com as atribuições do empregado na estrutura organizacional da Empresa, uma vez que seu exercício é uma adição às atribuições de natureza técnica do cargo efetivo, desde que se destine à chefia, assessoramento e direção, e a “função gratificada” é um termo que abrange, além das funções de confiança, os cargos em comissão.



O referido Plano estabelece ainda (item 3.2.2) que são os seguintes os cargos em comissão existentes na Empresa:

Quadro – Cargos em Comissão da NUCLEP

Cargo S – SECRETARIADO DE DIRETORIA
Secretária de Diretoria – categoria A
Secretária da Presidência – categoria B
Cargo G – GERÊNCIA E ASSEMELHADOS
Assistente – categoria A
Assessor - categoria B
Gerente - categoria B
Assessor da Diretoria Executiva – categoria C
Auditor Geral - categoria C
Consultor - categoria C
Gerente Geral - categoria C

Fonte: PCCR/2002.

Vale ressaltar que os requisitos de escolaridade e técnicos para a ocupação e as atribuições dos citados cargos não se encontram no momento contemplados no Plano de Cargos vigente ou em qualquer outro normativo da NUCLEP ou de outros órgãos da esfera ministerial.

No entanto, essa lacuna será suprida quando da aprovação final pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (SEST/MP) do novo Plano de Cargos em Comissão e Funções Gratificadas (PCG), instrumento que estatuirá os critérios de concessão, principais atribuições, competências e os requisitos necessários ao desempenho de comissões e gratificações.

O PCG, cuja última versão, de novembro de 2017, foi disponibilizada à equipe de auditoria, foi comprovadamente submetido à análise da SEST/MPDG, e um novo documento está sendo elaborado a partir das últimas recomendações recebidas do órgão federal supervisor.

Para avaliar a regularidade da ocupação dos cargos em comissão e funções gratificadas (FG), requisitou-se à NUCLEP a relação dos ocupantes de cargos de provimento não efetivo, indicando nome, n.º de CPF, n.º de matrícula SIAPE, nomenclatura do cargo, data de nomeação, grau de escolaridade e cargo efetivo ocupado, se for o caso.

Do total de 107 (cento e sete) funcionários comissionados informados, foi selecionada uma amostra de 27 empregados, cujos dados encontram-se detalhados no quadro a seguir:

Quadro – Amostra de ocupantes de cargos de provimento não efetivo na NUCLEP.

Matrícula SIAPE	Cargo/Função (Atual)	Data Nomeação (Cargo Atual)	Grau Escolaridade	Cargo efetivo ocupado
1244741	Gerente Geral	14/03/2017	Superior Completo	-



1991326	Assessor da Diretoria Executiva	08/05/2017	Superior Completo	-
0975837	Gerente Geral	15/02/2017	Superior Completo	-
2245661	Assessor da Diretoria Executiva	24/02/2017	Superior Completo	-
1632349	Gerente Geral	15/02/2017	Superior Completo	-
1826721	Assessor da Diretoria Executiva	30/03/2017	Superior Completo	-
0976681	Assessor da Diretoria Executiva	30/03/2017	Superior Completo	-
2386344	Assessor da Diretoria Executiva	03/04/2017	Especialização ou MBA Completo	-
1825761	Gerente Geral	01/09/2017	Superior Completo	-
1244358	Assistente	01/04/2017	Médio Completo	Supervisor de Segurança Patrimonial
1245820	Assistente	01/01/2017	Médio Completo	Técnico em Secretariado H
1244903	Assistente	01/04/2017	Médio Completo	Assistente Especializado D
1244431	Assistente	01/04/2017	Médio Completo	Supervisor de Almoarifado
2317669	Gerente Geral	24/06/2016	Superior Completo	-
2311879	Gerente Geral	09/05/2016	Especialização ou MBA Completo	-
2315027	Gerente Geral	23/05/2016	Superior Completo	-
1932268	Gerente Geral	20/07/2016	Especialização ou MBA Completo	-
2333009	Assessor da Diretoria Executiva	17/08/2016	Especialização ou MBA Completo	-
2323908	Gerente Geral	13/07/2016	Especialização ou MBA Completo	-
1438679	Assessor da Diretoria Executiva	17/11/2016	Superior Completo	-
2324003	Gerente Geral	08/07/2016	Superior Completo	-
1244008	Gerente Geral	17/11/2016	Mestrado Completo	Engenheiro G
1454244	Gerente Geral	17/11/2016	Superior Completo	-
1246041	Assistente	03/08/2016	Médio Completo	Motorista E
1334323	Assistente	03/08/2016	Fundamental Completo	Motorista E
1244987	Assistente	03/08/2016	Fundamental Completo	Motorista E
1244292	Assistente	03/08/2016	Médio Completo	Motorista E

Fonte: Informações fornecidas pela NUCLEP.

São apresentados os detalhamentos no item 1.1.1.3 deste Relatório.

2.1.1.3 CONSTATAÇÃO

Nomeação de motoristas em funções gratificadas de assistentes, acarretando prejuízo à Empresa nos exercícios de 2016 e 2017.

Fato

Trata a presente constatação de apontamento identificado no relatório n.º 201701539, cujas recomendações foram enviadas à unidade prestadora de contas em 16/07/2018, não tendo, até o presente momento, se esgotado o prazo para atendimento.

Por meio da Portaria n.º P-248/2016, considerando a deliberação aprovada pela Diretoria Executiva n.º 573ª RDE de 03/08/2016, os empregados inscritos no CPF sob os números



“****.998.207-***”, “****.350.987-***”, “****.847.807-***” e “****.494.607-***”, ocupantes do cargo efetivo “Profissional de Suporte Administrativo e Logístico (PROSAL) - Motorista”, foram nomeados para a função de confiança de Assistente, com vistas ao desempenho de funções de apoio logístico e operacional à Diretoria Executiva, subordinados respectivamente à Diretoria Industrial, Diretoria Comercial, Diretoria Administrativa e à Presidência da Nuclep. Os montantes dos valores mensais das funções de confiança percebidos individualmente pelos aludidos empregados foram inicialmente de R\$ 16.732,30, reajustados posteriormente para R\$ 18.628,57. Insta salientar que o salário básico dos aludidos motoristas, no momento das nomeações, era de R\$ 3.426,13.

Consta na Ata da 573ª Reunião da Diretoria Executiva – RDE, de 03/08/2016, que a Gerente-Geral da Presidência - Chefe de Gabinete à época, por ocasião do exercício da Diretoria Administrativa interinamente, apresentou proposta para designação de profissionais de apoio operacional à Diretoria Executiva, dentre os quais os motoristas elencados, para o exercício da função de assistente prevista no item 3.2.2 do Plano de Carreiras e Remuneração da Companhia - PCCR, “*visando adequar as funções de apoio administrativo-operacional desempenhadas*” por tais profissionais. A proposta em tela foi aprovada por unanimidade pela Diretoria Executiva, com base na Nota Jurídica DCB-010/2016, de 19/07/2016, aprovada pelo Gerente-Geral Jurídico.

A supracitada Nota Jurídica, emitida pelo Coordenador de Assuntos Trabalhistas e Previdenciários em atendimento à solicitação da Diretoria Administrativa da Nuclep, analisou a possibilidade de designação de empregados de carreira, profissionais de apoio direto às Diretorias, tais como motoristas e secretárias, para o exercício da função de confiança CARCOG/Assistente e concluiu pela inexistência de qualquer óbice jurídico às nomeações.

Como fundamento de sua conclusão, o parecerista argumentou que a Nuclep deve respeitar os princípios consagrados no *caput* do art. 37 da Constituição da República, em especial, o princípio da Legalidade, com fundamento no qual a Administração Pública fica vinculada aos comandos constitucionais e legais e, em segundo lugar, também aos atos normativos que edita, como o PCCR.

Acrescentou que o PCCR prevê no item 3.3.3 a função de Assistente, como Cargo em Comissão, mas que, após a atuação do Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, nos autos da Ação Civil Pública nº 0206000-48.2005.5.01.0461, passou a ser considerada Função de Confiança e, portanto, os Assistentes teriam atuação não com caráter de decisões sobre a política empresarial a adotar, mas sim de índole administrativa, isto é, de apoio aos que exercem verdadeiros cargos em comissão.

O signatário da Nota Jurídica finalizou afirmando que, posto que inexistente no PCCR qualquer dispositivo vinculando o preenchimento da Função de Confiança de Assistente a determinada função específica, trata-se de um Assistente Geral, com função executiva, podendo assim as atribuições recaírem sobre qualquer outra função “que guarde afinidade e razoabilidade com a descrição de tarefas”.

Solicitaram-se informações à Nuclep que, em resposta, informou que “*Referida função possui como rol de atividades aquelas constantes do documento ora apresentado e denominado - Descrição de Cargo/Função – e pressupõe, em síntese, atividade de apoio*”



às gerências, gerências gerais, diretorias e presidência da Nuclep. Os assistentes, como tarefa precípua, prestam auxílio ao setor que se subordinam podendo ou não ter pessoal subordinado para consecução de suas tarefas. No caso em apreço os assistentes listados não exercem tarefas de coordenação de outros profissionais, cingindo-se a atuação dos mesmos ao serviço de apoio às diretorias e a presidência, diretamente (grifo nosso)”.

O documento “Descrição de Cargo/Função” disponibilizado pela Nuclep apresenta as seguintes descrições sucintas das atividades da função de Assistente:

- Assessorar o Superior Imediato nos assuntos relativos ao setor;
- Planejar, monitorar e controlar tarefas pertinentes ao setor;
- Elaborar, emitir, revisar e fazer cumprir normas e procedimentos de aplicação geral e/ou interna relativos aos assuntos de competência do setor;
- Estabelecer procedimentos de trabalho e indicadores.

E descreve suas tarefas:

- Coordenar o treinamento e qualificação do pessoal subordinado ao setor;
- Assessorar o Gerente, Consultor, Gerente Geral, Diretor ou Presidente nos assuntos relativos ao setor;
- Prestar auxílio aos diversos setores da empresa em assuntos que competem ao órgão;
- Propor ao Consultor, Gerente Geral, Diretor ou Presidente a quem o órgão está subordinado políticas, diretrizes e metas a serem alcançadas pelo órgão, assim como as necessidades estratégicas do órgão;
- Organizar e coordenar estudos de melhoria dos serviços e atividades do órgão;
- Planejar, monitorar e controlar tarefas pertinentes ao setor;
- Coordenar e Acompanhar a elaboração de pareceres, relatórios, planos, projetos e laudos técnicos e/ou administrativos em que exija a aplicação de conhecimentos inerentes às atividades do órgão, bem como atender suas solicitações no que tange aos assuntos relativos ao órgão;
- Manter atualizado o Gerente, Consultor, Gerente Geral, Diretor ou Presidente, a quem o órgão está subordinado, com o desenvolvimento e a produtividade das atividades do órgão, sugerindo eventuais mudanças estratégicas para a manutenção das metas;
- Manter contato externo em áreas e temas relacionados aos assuntos relativos ao órgão, atualizando-se sobre as novidades do setor que possam vir a afetar o órgão ou a Empresa de forma geral no curto ou longo prazo;
- Elaborar, emitir, revisar e fazer cumprir normas e procedimentos de aplicação geral e/ou interna relativos aos assuntos de competência do setor;
- Estabelecer procedimentos de trabalho e indicadores, visando à melhoria do processo;
- Supervisionar, coordenar e orientar os colaboradores sob seu comando quanto ao desempenho de suas tarefas de modo a obter o rendimento e resultados esperados, bem como se munir de meios de controle para garantir tais propósitos;
- Avaliar o potencial humano sob sua subordinação, identificando as necessidades de treinamentos adequados;
- Avaliar, orientar e coordenar o treinamento do potencial humano sob sua subordinação, identificando as necessidades e propondo treinamentos adequados;



- Viabilizar cursos de atualização e desenvolvimento técnico profissional das equipes do órgão, principalmente de forma a atender aos requisitos necessários à manutenção da capacitação técnica da empresa;
- Fazer relatórios mensais e anuais sobre os assuntos relativos ao setor;
- Prestar apoio técnico a todos os setores da Nuclep, no que se refere às questões relativas ao setor;
- Cumprir e zelar pelo cumprimento das exigências do SGQ que afetem a qualidade de suas tarefas;
- Contribuir com os programas elaborados pela gestão de QSMS;
- Acompanhar os trabalhos das auditorias interna e externa;
- Desempenhar tarefas específicas que lhe sejam atribuídas pelo Gerente, Consultor, Gerente Geral, Diretor ou Presidente, a quem o órgão está subordinado, desde que compatíveis com suas atribuições.

Ocorre que a função de confiança e o cargo comissionado são institutos próximos, conceituados na Constituição da República de 1988 (CRFB/1988), no art. 37, inciso V:

“Art.37 - “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

(...)

V – as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento.”

Desse modo, as funções de confiança, ou gratificadas, assim como os cargos em comissão, são destinados apenas às atribuições de direção, chefia ou assessoramento, que variam de acordo com o grau de responsabilidade funcional do titular. A doutrina entende que se trata da assunção de **atribuições diferenciadas e de maior responsabilidade** por parte do servidor efetivo, com correspondente pagamento de uma remuneração adicional (JUSTEN FILHO, Marçal, Curso de Direito Administrativo. ed. 10. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 941).

Além disso, em que pese a atribuição de assessoramento não implicar competências decisórias e existência de uma equipe subordinada, seu exercício necessariamente se consubstancia em atividades diferenciadas que constituem um agregado de atribuições adicionais ao empregado efetivo. Isto pode ser depreendido da própria descrição das tarefas inerentes à função de Assistente, inserido no documento “Descrição de Cargo/Função”, disponibilizado pela própria Nuclep.

Frise-se que os novos paradigmas da administração pública passaram a exigir uma postura mais profissional que conjugue a confiança pessoal aos critérios técnicos necessários, isto é, o princípio da meritocracia e da eficiência também devem estar presentes.



No mesmo sentido, o Acórdão TCU nº 3.023/2013 – Plenário expediu a seguinte recomendação: “*fundamentar os processos de **recrutamento e seleção** (internos e externos) em perfis de competências, inclusive os relativos a cargos/funções de livre provimento de natureza técnica ou gerencial, e assegurar concorrência e transparência nos processos.*”

Assim, devem ser registradas de forma clara quais habilidades, conhecimentos, atitudes e competências são necessárias para cada um dos cargos de livre provimento em relação à sua atividade específica.

Nessa mesma linha, o Parecer Jurídico PJ-003/2-15, de 27/02/2015, emitido pelo Gerente Geral Jurídico da Nuclep, no âmbito do processo de análise da proposta do novo Plano de Cargos em Comissão e Funções Gratificadas (PCG) pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (SEST/MP), ratifica que não é compatível com o sistema constitucional vigente o provimento de funções de confiança por pessoas destituídas de habilitação ou capacitação necessárias ao desempenho da função pública. Salaria que o novo Plano de Cargos proposto pela NUCLEP à SEST, denominado PCG, se encontra em perfeita sintonia com a Lei Magna, ao exigir do ocupante do cargo em comissão competências específicas na área de atuação e ao defender a meritocracia como método de gestão para se prestigiar o empregado com melhor aptidão, tendo em vista que deverá haver um nexo de pertinência entre a qualificação do candidato e a atividade a ser desempenhada.

Em resposta aos questionamentos contidos nas SAs, a unidade não apresentou nenhuma evidência que demonstrasse que os quatro assistentes haviam exercido atribuição diferente e de maior responsabilidade que as executadas anteriormente às nomeações para as mencionadas funções de confiança, quais sejam, as de motorista à disposição das Diretorias e Presidência da Nuclep. Ao ser questionada acerca de quais atribuições de direção, chefia ou assessoramento esses funcionários desempenhavam, em que setor da Empresa, quantas pessoas eles chefiavam ou quantos funcionários trabalhavam nos setores por eles assistidos a unidade se limitou a informar que estes empregados ocupavam função comissionada que implicava na atuação com caráter não decisório, mas de índole meramente administrativa de apoio, que pressupõe atividade de apoio, prestando auxílio, não especificado. Em manifestação posterior à Reunião de Busca Conjunta de Soluções (RBS), a NUCLEP encaminhou documentos para corroborar a tese de que esses empregados, de forma acumulada, conduziam veículos automotores e também prestaram auxílio e assessoramento direto aos seus respectivos Diretores, monitoraram e controlaram tarefas pertinentes ao setor, mantiveram contato externo em área e temas relacionados aos assuntos relativos aos seus respectivos órgãos e fizeram cumprir normas e procedimentos de aplicação geral. Buscando evidenciar as tarefas executadas, encaminharam documento de participação de um dos assistentes (CPF: ***.847.807-**) em duas reuniões junto com o Presidente da empresa em 07/02/2018 e em 12/06/2018, o login na rede da empresa no período de outubro/2017 a abril/2018 pelo assistente (CPF: ***.494.607-**) e no período de fevereiro a junho de 2018 pelo assistente (CPF: ***.998.207-**). Não foram apresentados documentos relacionados à alegada atuação dos mesmos no “monitoramentos e controles de tarefas pertinentes aos setores de atuação”, e na tarefa de “fazer cumprir normas e procedimentos de aplicação



geral e interna”. Quanto à esta última, ressalta-se que a própria empresa declarou que tais funcionários não tinham subordinados.

Impende salientar que os empregados em voga, após terem sido nomeados para as citadas funções de confiança, passaram a ficar isentos do controle de jornada, por força do art. 62, inciso II, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, o qual estatui que os gerentes, assim considerados os que exercem cargo de gestão, aos quais se equiparam para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial, podem usufruir da mencionada isenção, o que não condiz com as funções exercidas de fato pelos motoristas.

Vale ressaltar, ainda, que, conforme consta do Relatório de Auditoria de Avaliação dos Resultados da Gestão nº 201603285, desta CGU, os quatro motoristas estavam entre os dez empregados que perceberam o maior montante de valores oriundos de horas extras, por meio do pagamento contínuo e diário de quantitativo em média superior a 6 horas extras, entre janeiro e agosto de 2016.

A respeito desses pagamentos excessivos de horas extras aos empregados da Nuclep foi analisada neste Relatório n.º 201603285 a implementação da seguinte recomendação que havia sido feita pela CGU no Relatório n.º 244138 de 2010: *“Redimensionar os contratos de terceirização, reorganizar os turnos de trabalho dos empregados próprios e/ou adotar medidas visando a contratação de novos empregados mediante concurso público, de forma a suprir a demanda de serviços existente na NUCLEP, evitando, assim, a realização de horas extras habituais ou em quantitativo diário superior a duas horas pelos empregados da empresa.”*

Verificou-se que durante o acompanhamento do Plano de Providências Permanente - PPP, realizado pela CGU por meio do Sistema Monitor, a Nuclep informou acerca do cumprimento da aludida recomendação que: *“[...] foi realizada nova distribuição das rotas executadas pelos motoristas efetivos do quadro de pessoal, aplicada a partir de dezembro de 2016, e que ao se adotar o escalonamento de horários, conseguiram considerável redução no número de horas-extras realizadas.”*

Em 22/03/2017, em nova manifestação inserida pela Unidade no sistema Monitor, foi informado que: *“[...] a Nuclep vem adotando providências a fim de reduzir/eliminar o uso de horas extraordinárias habituais ou que extrapolem o limite de 2 (duas) horas diárias, vista a determinação da Diretoria Executiva no ano passado. Como exemplo, reorganizou-se os turnos de trabalhos dos motoristas, otimizando a utilização dos serviços de empresas contratadas para a prestação de serviços de transporte. Como resultado, a Nuclep eliminou as execuções de horas extras destes nos dias úteis, aplicando-se o sistema de rodizio nos finais de semana com o objetivo de atender ao limite previsto na CLT.”*

Imperioso salientar que, previamente à realização do presente trabalho de auditoria e nas manifestações anteriores inseridas no sistema Monitor, a Nuclep, em nenhum momento, informou à CGU sobre as nomeações ocorridas em funções de confiança dos citados motoristas, que elidiram a percepção de horas extras por esses profissionais, haja vista que se encontram, no momento, dispensados do registro de frequência.



Ocorre que a nomeação dos motoristas na função de confiança de assistentes pela Nuclep sem controle de frequência e, desta forma, deixando de remunerar as horas-extras dos mesmos, acarretou ônus aos cofres públicos, senão vejamos:

Considerando os exercícios de 2016 e 2017, verifica-se, pela tabela a seguir, que a variação salarial dos quatro motoristas como consequência de sua nomeação como assistentes foi responsável por um custo adicional de R\$ 966.057,73. Além disso as rubricas de pagamento de “horas *in itinere*” e de “anuênios/quinquênios” foram substancialmente acrescidas, tendo em vista que representam um percentual sobre o valor do salário base.

Tabela: Impacto da variação salarial, das horas *in itinere* e dos anuênios/quinquênios com a nomeação dos motoristas para a função de confiança de Assistentes – Exercício 2016.

	CPF (***.998.207-**)	CPF (***.494.607-**)	CPF (***.350.987-**)	CPF (***.847.807-**)	Total
Salário	108.399	108.399	106.923	109.174	
Salário ajustado (*)	41.070	41.070	38.515	42.410	
Dif. Salarial	67.329	67.329	68.408	66.764	269.830
Anuênios/Quinquênios	23.610	25.778	10.692	33.034	
Anuênios/Quinq. ajustados	8.798	9.619	3.851	12.736	
Dif. Anuênios/Quinq.	14.812	16.159	6.841	20.298	58.110
Horas In Itinere (21,87%)	28.870	29.345	9.004	32.431	
Horas In Itinere ajustadas	10.906	11.086	5.959	12.473	
Dif. Horas In Itinere	17.964	18.259	3.045	19.958	59.227
(*) Ajustado é o valor que seria pago caso não tivesse havido a nomeação nas funções comissionadas.					387.166

Fonte: Elaborado pela equipe da CGU com base em dados do SIAPE.

Tabela: Impacto da variação salarial, das horas *in itinere* e dos anuênios/quinquênios com a nomeação dos motoristas para a função de confiança de Assistentes – Exercício 2017.

	CPF (***.998.207-**)	CPF (***.494.607-**)	CPF (***.350.987-**)	CPF (***.847.807-**)	Total 2017
Salário	218.471	218.471	218.471	218.471	
Salário ajustado (*)	44.745	44.745	41.961	46.205	
Dif. Salarial	173.726	173.726	176.510	172.266	696.228
Anuênios/Quinquênios	48.980	53.167	21.847	67.924	
Anuênios/Quinq. ajustados	10.032	10.889	4.196	14.365	
Dif. Anuênios/Quinq.	38.949	42.278	17.651	53.559	152.437
Horas In Itinere (21,87%)	58.492	59.407	9.148	65.637	
Horas In Itinere ajustadas	11.980	12.167	1.757	13.882	
Dif. Horas In Itinere	46.512	47.240	7.391	51.755	152.898
(*) Ajustado é o valor que seria pago caso não tivesse havido a nomeação nas funções comissionadas.					1.001.563

Fonte: Elaborado pela equipe da CGU com base em dados do SIAPE.

As horas *in itinere* são calculadas multiplicando-se o percentual definido em Acordo Coletivo de Trabalho, de 21,87%, pelo somatório de salário base e anuênios/quinquênios do empregado. Uma vez que a média salarial dos motoristas passou de R\$ 3.370,00 para R\$ 17.900,00, a média mensal da rubrica “horas *in itinere*” passou de R\$ 841,43 para R\$ 2.929,28, gerando um custo adicional estimado, entre agosto de 2016 e dezembro de 2017 de R\$ 212.125,21.

Também os valores de “anuênios/quinquênios/triênios” foram substancialmente acrescidos em face de também representarem um percentual sobre o valor do salário base (no caso dos motoristas este percentual variou de 10% a 30%, dependendo do tempo de



empresa de cada funcionário). Estes valores passaram de uma média de R\$ 775,55 para R\$ 2.850,00, gerando um impacto estimado, entre agosto de 2016 e dezembro de 2017, de R\$ 210.546,49.

Assim, somando os impactos da variação salarial (R\$ 966.057,73), das horas in itinere (R\$ 212.125,21) e dos anuênios/quinquênios (R\$ 210.546,49), tem-se um impacto total de R\$ 1.388.729,43 no período de agosto/16 a dezembro/2017.

Tabela: Impacto total da variação salarial, das horas in itinere e dos anuênios/quinquênios com a nomeação dos motoristas para a função de confiança de Assistentes.

	Total 2016	Total 2017	Total
Dif. Salarial	269.830	696.228	966.058
Dif. Anuênios/Quinq.	58.110	152.437	210.546
Dif. Horas In Itinere	59.227	152.898	212.125
Total	387.166	1.001.563	1.388.729

Fonte: Elaborado pela equipe da CGU com base em dados do SIAPE.

Em verdade, o que se pretendia da administração da Nuclep à época da recomendação era uma redução do quadro que se apresentava, em que as rubricas dos motoristas relacionadas à extensão da jornada de trabalho convencional chegavam a representar 209% do valor do salário e 61% da remuneração bruta percebida por aqueles funcionários. Caso houvessem sido cessadas as rubricas “extra jornada” e apenas as rubricas relacionadas à jornada normal de trabalho fossem mantidas, haveria redução de gastos de R\$ 294.160,39 entre janeiro e agosto de 2016 apenas com estes quatro funcionários. Se, ao invés de supressão total, a empresa mantivesse as horas-extras dentro do limite da legalidade (máximo de duas horas/dia), o valor da redução de gastos seria menor e dependeria do tipo de horas-extras a serem mantidas (horas-extras remuneradas em 50% ou em 100%), se seria mantido o sobreaviso e se seria respeitado ou não o descanso semanal remunerado.

Tabela: Impacto da jornada extra de trabalho na remuneração dos motoristas (jan a ago/16) com a supressão total de horas-extras.

Funcionário (CPF)	Adic. p/ serv. Extraordinário (00081)	Adic. Sobreaviso/ Prontidão (00300)	Horas-Extras 100% (00361)	Repouso Semanal Remunerado (00480)	TOTAL
***.998.207-**	34.386,03	6.328,70	12.868,31	10.646,21	64.229,25
***.494.607-**	43.814,56	4.502,82	16.922,07	12.938,19	78.177,64
***.350.987-**	34.198,96	5.365,12	14.525,79	11.022,55	65.112,42
***.847.807-**	45.196,11	5.605,27	20.242,49	15.597,21	86.641,08
TOTAL					294.160,39

Fonte: Elaborado pela CGU, a partir de dados SIAPE.

Assim, a administração da NUCLEP não só deixou de reduzir em até R\$ 294.160,39 os custos da jornada extra a que submetia seus motoristas, como também acabou gerando um aumento de despesa para a empresa próximo de R\$ 1.388.729,43 nos exercícios de 2016 e 2017.

Outro ponto a ser ressaltado acerca dos cargos comissionados diz respeito à elaboração, pela Nuclep, em novembro de 2017, de um Plano de Cargos em Comissão e Funções



Gratificadas – PCG, ainda pendente de aprovação pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (SEST/MP), estabelecendo em seu item 12 e respectivos subitens que:

“12.1 Os funcionários que ocuparem cargos comissionados e funções gratificadas do PCCR e que não atenderem aos requisitos básicos de formação e experiência dos cargos equivalentes deste Plano poderão permanecer nos cargos e participar da transição, em conformidade com o item 7.

12.2 A partir do momento que os empregados citados no item 12.1 forem exonerados dos cargos comissionados, as vagas só poderão ser preenchidas por empregados de carreira ou de livre provimento que atendam a todos os requisitos necessários para nomeação.

12.3 A partir do momento que os empregados citados no item 12.1 forem exonerados das funções gratificadas, as vagas só poderão ser preenchidas por empregados de carreira que atendam a todos os requisitos necessários para nomeação.”

No entanto, não há previsão geral no ordenamento jurídico de direito adquirido do empregado à permanência em cargo em comissão ou função gratificada, haja vista serem cargos de livre exoneração.

Impende salientar que a SEST/MP, a quem compete promover a articulação e a integração das políticas das empresas estatais federais e propor diretrizes e parâmetros de atuação, publicou a cartilha “Plano de Cargos e Salários e Plano de Funções - Diretrizes e Orientações, de dez/2017, a qual orienta as entidades sob sua supervisão para que se evite o oferecimento de benefícios e vantagens que estejam além dos parâmetros definidos na legislação trabalhista e aqueles tipicamente constantes de Acordo Coletivo de Trabalho - ACT.

Assim, o item 12.1 do PCG proposto estabelece regra prejudicial à Estatal, ao permitir que empregados que não atendam aos novos requisitos básicos de formação e experiência permaneçam em seus cargos ou funções comissionadas.

Por fim, em recente manifestação apresentada à equipe de auditoria, a Nuclep informou que: *“Os assistentes em tela foram nomeados em decorrência de ato de gestão para ocupar vagas que estavam em aberto (sem ocupantes anteriores). Todavia, como uma das medidas que estão sendo adotadas pela administração da Companhia, com vistas à reestruturação de seu quadro de pessoal, a NUCLEP deliberou, recentemente, na 612ª RDE (Reunião de Diretoria Executiva), ocorrida em 12/03/2018, pela extinção dos cargos de Assistentes atualmente existentes junto à Diretoria Executiva, que acarretará, por consequência, na exoneração dos respectivos profissionais e o retorno para a função de origem. Entretanto, a referida decisão produzirá efeitos a partir de 31/05/2018, oportunidade em que serão editadas as respectivas portarias de exoneração”.*

Causa



A Diretoria Executiva da Nuclep autorizou a nomeação de quatro motoristas efetivos para exercerem funções de confiança em 26/08/2016, mantendo as mesmas atribuições atinentes aos cargos efetivos, resultando em prejuízos pela diferença entre os vencimentos básicos dos cargos efetivos e o montante percebido em razão da função de confiança, que foi significativamente mais alto. Além disso, permitiu indevidamente isenção do controle da jornada de trabalho.

Manifestação da Unidade Examinada

A presente manifestação foi apresentada pela unidade após a reunião de busca conjunta de soluções, realizada em 06/06/2018, referente ao relatório n.º 201701539.

“Inicialmente, relevante notar que a UCI Executora reconheceu em seu escopo de trabalho que nenhuma restrição aos exames foi imposta pela Unidade Auditada. Relativamente à constatação 1.1.1.3, foram emitidas 06 (seis) solicitações de auditoria (SA), a saber: 201701539/01, 201701539/04, 201701539/07, 201701539/11, 201701539/18 e 201701539/21.

Não obstante o costumeiro acerto e relevante serviço prestado para a sociedade, vê-se, respeitosamente, que no presente caso a UCI Executora se equivocou na interpretação das informações. Explica-se: uma leitura atenta das supracitadas SA's em cotejo com as informações prestadas pela Unidade Auditada, não decorre logicamente a conclusão de que os quatro motoristas nomeados para a função de confiança, tenham continuado exclusivamente com as atribuições atinentes aos seus cargos efetivos – a não ser por ilação, pois não há nenhuma evidência em tal sentido.

Ademais, conforme restou esclarecido na Reunião de Busca Conjunta de Soluções realizada em 06/06/2018, durante o período de 26/08/2016 a 31/05/2018, os quatro motoristas (empregados de carreira) designados para desempenho da função gratificada de Assistente prestaram auxílio e assessoramento direto aos seus respectivos Diretores, monitoraram e controlaram tarefas pertinentes ao setor, mantiveram contato externo em área e temas relacionados aos assuntos relativos aos seus respectivos órgãos e fizeram cumprir normas e procedimentos de aplicação geral e interna. Neste sentido, aduna-se novas evidências.

*Ocorre que de forma **acumulada** com as tarefas retromencionadas, tais empregados também conduziram veículos automotores. Imperioso observar que para o exercício da função de Assistente, inexistente pré-requisito específico no PCCR vigente, bastando ser empregado efetivo (o que é o caso); e a pessoa nomeada não precisa executar todas as tarefas relacionadas no documento “Descrição de Cargo/Função”, por se tratar de um rol exemplificativo. Talvez, do ponto de vista juslaboral, seja questionável o acúmulo da função de Assistente com a atividade de conduzir veículo automotor (típica de motorista), mas jamais poder-se-á falar em prejuízos para empresa.*



O instituto do acúmulo de funções há muito é reconhecido pela jurisprudência. A título de exemplo, vide ementas abaixo:

ACÚMULO DE FUNÇÕES. AUXILIAR TÉCNICO E MOTORISTA. GRATIFICAÇÃO DE DUPLA FUNÇÃO DEVIDA. *Comprovado nos autos que a reclamada tem em seus quadros trabalhadores que percebem gratificação de dupla função por acúmulo de atribuições, e **provando o obreiro que exercia cumulativamente as funções de auxiliar técnico e motorista, devido é o pagamento da aludida gratificação**, por se constituir medida que faz cessar a desigualdade de que é vítima. (TRT-19 - RECORD: 559200700419006 AL 00559.2007.004.19.00-6, Relator: Pedro Inácio, Data de Publicação: 10/10/2007)*

RECURSO ORDINÁRIO. DIFERENÇAS SALARIAIS DEVIDAS. ACÚMULO DE FUNÇÕES. *Conceitualmente, o desvio de função representa modificação, pelo empregador, das funções que originalmente foram conferidas ao empregado, destinando-lhe atribuições em geral afetas a outra função existente na estrutura empresarial, sem a correspondente paga. **Já o acúmulo de funções caracteriza-se por enfeixar sob a responsabilidade de um mesmo empregado atividades atreladas a função, em princípio, distinta da sua. Não há uma substituição, mas um somatório.** As duas situações, embora diversas, infringem o caráter sinalagmático do contrato de trabalho e implicam o enriquecimento ilícito do empregador, demandando a atuação corretiva desta Justiça Especializada. Na prática, as duas situações apontadas fazem nascer para o empregado o direito a percepção de um plus salarial, sempre em homenagem ao princípio da isonomia, norteador não apenas das relações jurídicas laborais, mas de todo o ordenamento brasileiro. (TRT-6 - RO: 45300932008506 PE 0045300-93.2008.5.06.0007, Relator: Ana Catarina Cisneiros Barbosa de Araújo, Data de Publicação: 29/08/2009)*

Por outro lado, vale lembrar que hodiernamente se busca a figura de um novo profissional: o multifuncional - aquele apto ao exercício de diversas atividades ao mesmo tempo. É uma tendência a polivalência em substituição ao sistema tradicional mono funcional.

*Em verdade, o acúmulo de funções praticado pela NUCLEP no período de 26/08/2016 a 31/05/2018, **desonerou** a folha de pagamento, senão vejamos:*

- a empresa deixou de ter custos com motoristas que atenderiam à Diretoria Executiva, eis que tal tarefa foi acumulada pelos Assistentes de Apoio Logístico e Operacional da Diretoria Executiva. Se assim não fosse, a empresa teria, além da despesa com Assistentes, os custos da manutenção dos motoristas que atenderiam a Diretoria Executiva. Estima-se uma economia na ordem de R\$ 539.634,26 (quinhentos e trinta e nove mil, seiscentos e trinta e quatro reais e vinte e seis centavos), conforme memória de cálculos em anexo;

- ao nomear quatro motoristas para o cargo de Assistente de Apoio Logístico e Operacional da Diretoria Executiva, a empresa suprimiu totalmente as horas extras que habitualmente eram prestadas pelos mesmos, sem a necessidade de



pagamento da indenização prevista na Súmula 291 do TST. Isso porque o pagamento de tal indenização não se dá de forma automática. Há que se fazer uma interpretação teleológica dos fatos, mirando a compreensão finalística da súmula, para atender fundamentalmente ao seu espírito e à sua finalidade. Nessa linha, o próprio TST, no AIRR – 562/2003-006-02-40, de relatoria do Ministro Ives Gandra Martins Filho, manifestou entendimento de que a indenização prevista na súmula 291 do TST destina-se unicamente a recompensar o trabalhador pela redução dos seus ganhos, permitindo-lhe readaptar seu orçamento familiar. Busca-se, através da indenização, tutelar a abrupta quebra de estabilidade econômica do trabalhador, em razão da redução substancial das horas extras ou sua supressão. No presente caso, como não houve a quebra da estabilidade econômica dos empregados, eis que os mesmos obtiveram um plus salarial, em decorrência de nomeação para uma função de confiança, não há falar em pagamento de indenização. Estima-se, com isso, uma economia na ordem de R\$ 615.737,69 (seiscentos e quinze mil, setecentos e trinta e sete reais e sessenta e nove centavos).

Outrossim, diferentemente do que concluiu a UCI Executora, as nomeações dos empregados da NUCLEP para ocuparem funções gratificadas ou cargos em comissão não dependem de prévia comunicação ao Ministério Supervisor, à SEST e aos Órgãos de Controle, tendo em vista a inexistência de previsão legal ou normativo interno neste sentido. Trata-se de ato discricionário do Administrador, desde que observados os preceitos pré-constituídos, no caso, o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR da NUCLEP.

Caberia a UCI Executora tão somente a verificação de: a) previsão do cargo no regulamento empresarial; b) existência de vaga disponível; c) previsão orçamentária; d) observância de eventual pré-requisito para o exercício do cargo. Uma vez observados tais requisitos, como in casu, não é permitido à UCI Executora se imiscuir no mérito administrativo da nomeação, situação que é vedada inclusive ao Judiciário na análise dos atos administrativos.

Ainda nesta linha, frise-se que para o cargo de Assistente não há competências exigidas para o seu exercício no PCCR vigente, bastando a qualidade de empregado efetivo (de carreira) por se tratar de uma função gratificada. A simples nomeação de empregados efetivos ocupantes de cargo de nível fundamental ou médio, não pode levar automaticamente à conclusão de que o princípio da eficiência não foi atingido.

Ademais, boas práticas de mercado podem e devem ser trazidas à baila por esta UCI Executora, mas não para atos administrativos já consolidados com base em regulamento interno válido e eficaz. A propositura de recomendações deve ocorrer de forma prospectiva, sob pena de violação do ato jurídico perfeito e do princípio da segurança jurídica. Nessa linha, o novo paradigma legal da Administração Pública trazido recentemente pela Lei 13.655/2018, que introduziu no Decreto-lei n.º 4.657/42 (Lei de Introdução às normas de Direito Brasileiro) normas sobre segurança jurídica e eficiência na criação e aplicação do Direito Público, aplicável nas esferas administrativa, controladora e judicial.



Homenageando o primado da realidade, o citado Decreto-lei em seus artigos 22 e 23 estabelece que:

Art. 22. Na interpretação de normas sobre gestão pública, serão considerados os obstáculos e as dificuldades reais do gestor e as exigências das políticas públicas a seu cargo, sem prejuízo dos direitos dos administrados.

. 1º Em decisão sobre regularidade de conduta ou validade de ato, contrato, ajuste, processo ou norma administrativa, serão consideradas as circunstâncias práticas que houverem imposto, limitado ou condicionado a ação do agente.

. 2º Na aplicação de sanções, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para a administração pública, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes do agente.

. 3º As sanções aplicadas ao agente serão levadas em conta na dosimetria das demais sanções de mesma natureza e relativas ao mesmo fato

*Art. 23. A decisão administrativa, controladora ou judicial que estabelecer interpretação ou orientação nova sobre norma de conteúdo indeterminado, impondo novo dever ou novo condicionamento de direito, deverá prever **regime de transição** quando indispensável para que o novo dever ou condicionamento de direito seja cumprido de modo proporcional, equânime e eficiente e sem prejuízo aos interesses gerais.*

O novo regramento supra, também agasalha a decisão da Diretoria Executiva da NUCLEP em projetar os efeitos da exoneração dos Assistentes a partir de 31/05/2018, tendo em vista a necessidade de um prazo de transição razoável e responsável para redimensionamento das atividades que, até então, eram desempenhadas por esses Assistentes.

Por derradeiro, imperioso esclarecer mais dois equívocos identificados no relatório de auditoria preliminar, a saber:

*- **Suposto pagamento, em setembro de 2016, de R\$ 213.375,86 em indenizações, afetas à supressão pelo pagamento de rubricas habituais como “horas-extras 100%”, adicional p/ serviço extraordinário” e “adicional de sobreaviso/prontidão”:** nos termos da nota técnica da Coordenação de Recursos Humanos da NUCLEP e Fichas Financeiras ora apresentadas, tal pagamento não representa a indenização prevista na Súmula 291 do TST (até porque era incabível conforme demonstrado acima). Trata-se do pagamento de diferença salarial pelo exercício da função gratificada retroativa a agosto de 2016 na folha de setembro do mesmo ano. Já o pagamento das diferenças de horas extras e sobreaviso, referem-se às trabalhadas no mês de julho/2016, que só foram pagas na folha de pagamento de setembro de 2016.*

*- **Suposta não redução/eliminação das horas extraordinárias habituais ou que extrapolem o limite de 02 horas diárias:** atendendo à recomendação da própria UCI Executora, a Unidade Auditada vem, ao longo dos últimos anos, redimensionando os contratos de terceirização, reorganizando os turnos de*



trabalho de seus empregados próprios e contratando novos empregados mediante concurso público a fim de suprir a demanda de serviços existentes, evitando, assim, a realização de horas extras habituais ou em quantitativo diário superior ao limite legal. Evidências de tais providências podem ser encontradas no Plano de Providências Permanentes – PPP, por meio do Sistema Monitor da CGU (atualizado recentemente). Tais providências, inclusive, foram reconhecidas pelo Conselho Fiscal e de Administração da Companhia, consoante atas em anexo.

*Isto posto, considerando os esclarecimentos e evidências ora apresentados, aliados à fundamentação jurídica retro, resta configurada a hipótese de **acúmulo de função** (e não de desvio de função), razão pela qual afigura-se imprópria a recomendação da UCI Executora para apuração de responsabilidade, especialmente pela inexistência de evidências de dolo ou erro grosseiro, conforme artigo 28, do Decreto-lei n.º 4.657/42, in verbis:*

Art. 28. O agente público responderá pessoalmente por suas decisões ou opiniões técnicas em caso de dolo ou erro grosseiro.”

Análise do Controle Interno

Afirma o gestor em sua manifestação que os empregados inscritos no CPF sob os números “***.998.207-***”, “***.350.987-***”, “***.847.807-***” e “***.494.607-***”, ocupantes do cargo efetivo “Profissional de Suporte Administrativo e Logístico (PROSAL) - Motorista”, e nomeados para a função de confiança de Assistente em 03/08/2016, não exerciam exclusivamente as atribuições atinentes aos seus cargos efetivos, conduzindo veículos automotores, mas também, de forma **acumulada**, prestaram auxílio e assessoramento direto aos seus respectivos Diretores, monitoraram e controlaram tarefas pertinentes ao setor, mantiveram contato externo em área e temas relacionados aos assuntos relativos aos seus respectivos órgãos e fizeram cumprir normas e procedimentos de aplicação geral e interna.

Sustenta que da leitura dos questionamentos efetuados pela equipe de auditoria por meio de 06 Solicitações de Auditoria, em cotejo com as informações prestadas pela unidade auditada, não decorre a conclusão de que os empregados não exerciam também as atividades de assistentes, a não ser por ilação, pois não haveria nenhuma evidência em tal sentido. Que a simples nomeação de empregados efetivos ocupantes de cargo de nível fundamental ou médio, não pode levar automaticamente à conclusão de que o princípio da eficiência não foi atingido e, para corroborar sua tese, apresenta as seguintes evidências:

- . Declaração da Associação Brasileira para Desenvolvimento de Atividades Nucleares (ABDAN), datada de 07/02/2018, de que o Presidente da Nuclep e seu assistente “***.847.807-***” naquela data lá estiveram presentes para reunião;
- . Atestado do Vice-Diretor de Apoio e Base do Arsenal de Marinha do Rio de Janeiro (AMRJ), datado de 12/06/2018, de que no dia 12/12/2017, lá compareceu o Presidente da



Nuclep, acompanhado de seu assistente “****.847.807-***” para participar de reunião de trabalho;

. Comprovantes do acesso à rede da Nuclep por “****.998.207-***”, consistindo em 90 registros de *logon*, em dias e horários intermitentes no período compreendido entre 02/2018 e 06/2018, predominantemente entre 12:00h e 16:00h;

. Comprovantes do acesso à rede da Nuclep por “****.494.607-***”, consistindo em 68 registros de *logon*, de forma intermitente entre 09/10/2017 e 15/04/2018, em horários variados.

Ocorre que em resposta aos questionamentos contidos nas Solicitações de Auditoria, inclusive quanto a quais atribuições específicas de direção, chefia ou assessoramento os 04 assistentes desempenhavam, foram prestadas informações genéricas e vagas, afirmando que seriam atividades de “apoio” e “auxílio”, sem o exercício de tarefas de coordenação de outros profissionais. Em outros momentos limitou-se a desqualificar as atribuições do cargo, que implicaria na atuação com caráter não decisório, mas de índole administrativa, de apoio aos que exercem verdadeiros cargos em comissão. A unidade apresentou ainda a Portaria nº P-248/2016, que os nomeou como Assistentes para o desempenho das funções de “apoio logístico e operacional” à Diretoria Executiva.

Instada a esclarecer quais os critérios efetivamente praticados para o preenchimento dos cargos de provimento não efetivo, o gestor argumentou que não há estabelecimento de pré-requisitos de escolaridade e técnicos, e definição das atribuições no PCCR vigente, ou qualquer outro normativo em vigor, indicando que não entenderam necessário selecionar indivíduos com qualificação específica para o exercício da função. A Nota jurídica DCB-010/2016, que trata da possibilidade de designação de ocupantes do cargo efetivo de motoristas para o exercício da função de confiança CARCOG/Assistente, reafirmou que se trata apenas de assistente geral de gabinete, com função executiva, podendo recair sobre qualquer outra função que guarde afinidade e razoabilidade com a descrição de tarefas, frisando que o único critério objetivo a ser seguido seria tratar-se de empregado efetivo.

Não obstante a hipótese defendida da desnecessidade de qualificação e da inexistência de atribuições específicas devido à lacuna do PCCR, e devido ao fato de a função de assessoramento não implicar competências decisórias e existência de uma equipe subordinada, é incontroverso doutrinariamente que seu exercício se consubstancia em atividades diferenciadas que constituem um agregado de atribuições adicionais ao empregado efetivo. A lacuna no normativo interno vigente não constitui carta branca para a ausência total de critérios e a discricionariedade absoluta para o preenchimento das funções gratificadas, mormente considerando o conteúdo do documento “Descrição de Cargo/Função”, apresentado pela própria Nuclep, contendo rol de tarefas inerentes à função de Assistente.

Além disso, há requisitos estabelecidos no plano – PCG – o qual, embora ainda em fase de análise pela SEST/MP, após elaboração e aprovação na própria empresa já explicitava, à época da emissão da Portaria nº P-248/2016, os pré-requisitos considerados desejáveis e adequados para ocupação e atribuições do cargo.



Em planilha apresentada em resposta a Solicitação de Auditoria, consta a informação de que 02 dos funcionários em tela possuem grau de escolaridade média, e os outros 2, escolaridade de nível fundamental. Nenhuma evidência foi fornecida no curso dos trabalhos acerca de formação e/ou experiência para o exercício de tarefas por eles que não a condução de veículos automotores. Os documentos apresentados em anexo à manifestação da unidade após a Reunião de Busca Conjunta de Soluções também não são suficientes para demonstrar a suposta execução acumulada da função de motorista e das tarefas de assessoramento alegadas, como por exemplo eventuais documentos elaborado pelos Assistentes, ata de reunião que faça menção a sua participação efetiva, comprovação dos contatos externos, pela emissão de mensagens eletrônicas ou outros meios, ou do exercício de outra tarefa típica e de maior responsabilidade que justifique a remuneração a que faz jus o empregado comissionado.

O fornecimento de respostas genéricas e tangenciais às perguntas formuladas nas SAs, não pode servir como escusa para a alegação de não criação de evidências pela equipe de auditoria. Admite-se a força probatória de conjunto de indícios, quando sejam múltiplos, sérios, harmônicos entre si e convergentes para a mesma conclusão.

Ainda que se acatasse a hipótese do exercício das atividades de assistência e condução de veículos cumulativamente, haveria que se analisar a pertinência de ocupantes de função gratificada com alta remuneração trabalharem apenas parcialmente como assistentes.

Alega a unidade auditada que esta CGU estaria pleiteando a prévia comunicação acerca da nomeação dos empregados para funções comissionadas, caracterizando intromissão em questão de mérito administrativo, não albergada pelo ordenamento jurídico. No entanto, a omissão de informações a respeito das aludidas nomeações deu-se no bojo do monitoramento de cumprimento de recomendação emitida no Relatório de Auditoria de Avaliação dos Resultados da Gestão nº 201603285, de forma a sanear o pagamento excessivo de horas extras habituais aos quatro empregados em análise, entre outros, entre janeiro e agosto de 2016. Tais informações omitidas seriam devidas a este órgão de controle para o exercício de sua competência constitucional (artigos 70 e 74) de fiscalização e avaliação dos resultados da gestão de entidades da Administração Indireta.

Cabe ressaltar que as conclusões apresentadas pela CGU neste relatório guardam relação somente com as questões pontuais aqui analisadas, e não com a gestão da empresa como um todo.

Assim, muito embora o gestor da empresa informe ter realizado diversas ações no sentido de reduzir o excesso de horas extras realizadas por seus funcionários e apontadas já há alguns exercícios pela CGU, é fato que, em relação aos quatro motoristas da alta administração aqui analisados, que estavam entre os maiores realizadores de horas extras da empresa em 2016, não foi possível evidenciar melhoria na situação, haja vista que os mesmos vinham realizando um quantitativo expressivo de horas-extras até data imediatamente anterior à sua nomeação como assistentes, e, após a nomeação, deixaram de se sujeitar ao controle de ponto.

Em julho de 2016, mês imediatamente anterior à nomeação dos motoristas como assistentes, a média de horas-extras realizadas pelos mesmos foi de 7 horas por dia em dias úteis (hora-extra 50%) e 6 horas por dia nos finais de semana e feriados (hora-extra



100%). De acordo com o informado pelo Presidente da NUCLEP na reunião de busca conjunta de soluções, após a exoneração destes das funções gratificadas, a partir de junho de 2018, terá que ser contratada empresa terceirizada para cumprir o horário excedente à jornada normal de trabalho dos motoristas, para que os mesmos não estejam sujeitos à horas-extras além das permitidas por lei. Pode-se concluir, portanto, que nunca deixou de existir a necessidade de serviços de motorista atuando em jornada superior à jornada de trabalho permitida por lei.

Assim, tendo em vista que se manteve a necessidade da alta administração da Nuclep de utilização dos serviços dos motoristas por período superior ao da jornada máxima permitida por lei pela alta administração, e que os aludidos motoristas permaneceram acumulando a função de motoristas após sua nomeação como assistentes, pode-se concluir que caso não houvessem sido dispensados do controle de ponto, estes motoristas ainda estariam realizando quantitativo de horas-extras superior ao permitido por lei e, ainda, que em face desse excesso de demanda pelo serviço de motorista, a possibilidade de atuação dos mesmos em tarefas afetas ao cargo de assistente ficou bastante restrita.

A partir desta perspectiva a CGU mantém o entendimento de que houve prejuízo à empresa com a nomeação dos motoristas para a função de assistentes. De forma bem objetiva e considerando apenas o salário, a hora de trabalho dos motoristas em julho/2016 era próxima de R\$ 17,00 enquanto que a hora de trabalho dos assistentes recebida em agosto/2016 era de R\$ 83,66 (aumento de 392%). Como houve um “acúmulo de funções” como bem observou o próprio gestor, e a jornada de motorista já extrapolava, de forma habitual, as duas horas diárias permitidas por lei, houve pagamento de salário de assistente para a execução de função predominantemente de motorista. O prejuízo foi ainda maior em vista de várias rubricas salariais como “anuênios/quinquênios” e “horas in itinere” que são calculados proporcionalmente ao salário e subiram proporcionalmente, portanto.

No que diz respeito, portanto, à alegada desoneração da folha de pagamento pela Nuclep no período de 26/08/2016 a 31/05/2018, a CGU discorda que a empresa deixou de ter custos com motoristas que atenderiam à Diretoria Executiva em razão do acúmulo destas funções pelos agora “assistentes”, uma vez que a empresa não deixou de ter a necessidade da atuação dos motoristas em quantitativo de horas além da jornada prevista em contrato, apenas passou a remunerar esta “extra jornada” não mais com o pagamento de horas-extras, mas sim com o salário de Assistente. Por este motivo, também não há que se falar que a empresa suprimiu totalmente as horas extras que habitualmente eram prestadas pelos motoristas pois não houve a supressão da extensa jornada de trabalho destes funcionários que suscitaria o pagamento das horas-extras caso ainda houvesse o controle de ponto, conforme já mencionado.

Em sua manifestação, a unidade citou a Lei de Introdução às normas de Direito Brasileiro, recentemente modificada pela Lei n.º 13.655/2018, aplicável nas esferas administrativa, controladora e judicial:

“Art. 22. Na interpretação de normas sobre gestão pública, serão considerados os obstáculos e as dificuldades reais do gestor e as exigências das políticas públicas a seu cargo, sem prejuízo dos direitos dos administrados.”



- *1º Em decisão sobre regularidade de conduta ou validade de ato, contrato, ajuste, processo ou norma administrativa, serão consideradas as circunstâncias práticas que houverem imposto, limitado ou condicionado a ação do agente*
- *2º Na aplicação de sanções, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para a administração pública, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes do agente.*
- *3º As sanções aplicadas ao agente serão levadas em conta na dosimetria das demais sanções de mesma natureza e relativas ao mesmo fato*

Art. 28. O agente público responderá pessoalmente por suas decisões ou opiniões técnicas em caso de dolo ou erro grosseiro.”

No entanto, não restaram demonstrados quais seriam os obstáculos, dificuldades, limitações ou condicionamentos para possível nomeação de outros empregados para a função de Assistente, ou de se decidir pela continuidade do *status quo* anterior, de inexistência de tais comissionados. Tais eventuais embaraços não foram arguidos pela unidade, tampouco foi demonstrada a vantajosidade na nomeação dos quatro motoristas como Assistentes.

A argumentação de que seria imprópria a recomendação para apuração de responsabilidade, pela inexistência de evidências de dolo ou erro grosseiro, não é cabível posto que a inteligência do artigo 22, parágrafos 2º e 3º, e artigo 28 se refere à responsabilização, penalização, do agente público, à aplicação de sanções, e não estabelece que não se poderá sequer apurar a materialidade, autoria e eventual existência de dolo ou erro grosseiro. Observe-se que o artigo 28 se refere especificamente a decisões técnicas, e não gerenciais.

Quanto à alegação de impropriedade da Recomendação nº 03, foram feitas as alterações entendidas pertinentes pela equipe de auditoria.

Além disso, após o dia 31/05/2018, evidenciamos que três desses motoristas, que até essa data exerciam as funções gratificadas de Assistentes e foram exonerados dessas funções na mesma data, voltaram a perceber horas extras, da mesma forma que ocorria antes das aludidas nomeações.

Vale ressaltar, ainda, que, conforme consta do Relatório de Auditoria de Avaliação dos Resultados da Gestão nº 201603285, desta CGU, os três motoristas estavam entre os dez empregados que perceberam o maior montante de valores oriundos de horas extras, por meio do pagamento contínuo e diário de quantitativo em média superior a 6 horas extras, entre janeiro e agosto de 2016.

A respeito desses pagamentos excessivos de horas extras aos empregados da NUCLEP foi analisada nesse mesmo Relatório n.º 201603285 a implementação da seguinte recomendação que havia sido feita pela CGU no Relatório n.º 244138 de 2010: *“Redimensionar os contratos de terceirização, reorganizar os turnos de trabalho dos empregados próprios e/ou adotar medidas visando a contratação de novos empregados*



mediante concurso público, de forma a suprir a demanda de serviços existente na NUCLEP, evitando, assim, a realização de horas extras habituais ou em quantitativo diário superior a duas horas pelos empregados da empresa”.

Verificou-se que durante o acompanhamento do Plano de Providências Permanente - PPP, realizado pela CGU por meio do Sistema Monitor, a NUCLEP informou acerca do cumprimento da aludida recomendação que: “[...] foi realizada nova distribuição das rotas executadas pelos motoristas efetivos do quadro de pessoal, aplicada a partir de dezembro de 2016, e que ao se adotar o escalonamento de horários, conseguiram considerável redução no número de horas-extras realizadas.”

Em 22/03/2017, em nova manifestação inserida pela Unidade no sistema Monitor, foi informado que: “[...]a Nuclep vem adotando providências a fim de reduzir/eliminar o uso de horas extraordinárias habituais ou que extrapolem o limite de 2 (duas) horas diárias, vista a determinação da Diretoria Executiva no ano passado. Como exemplo, reorganizou-se os turnos de trabalhos dos motoristas, otimizando a utilização dos serviços de empresas contratadas para a prestação de serviços de transporte. Como resultado, a Nuclep eliminou as execuções de horas extras destes nos dias úteis, aplicando-se o sistema de rodizio nos finais de semana com o objetivo de atender ao limite previsto na CLT.”

Imperioso salientar que, previamente à realização do presente trabalho de auditoria e nas manifestações anteriores inseridas no sistema Monitor, a NUCLEP, em nenhum momento, informou à CGU sobre as nomeações ocorridas em funções de confiança dos citados motoristas, que elidiram a percepção de horas extras por esses profissionais, haja vista que se encontram, no momento, dispensados do registro de frequência.

Recomendações:

Recomendação 1: Apurar a responsabilidade pela nomeação de motoristas para funções de confiança de Assistentes mantendo o exercício da função de motorista, ainda que acumuladamente e, desta forma, causando prejuízos à empresa. Realizar o levantamento dos eventuais prejuízos causados e a promoção do devido ressarcimento à Nuclep por quem deu causa.

Recomendação 2: Abster-se de nomear funcionários para exercerem funções comissionadas e gratificadas com as mesmas atribuições dos cargos efetivos ou acumulando estas atribuições com as da função comissionada, bem como realizar levantamento para identificar e corrigir situações similares porventura existentes.

Recomendação 3: Utilizar critérios claros e objetivos, normatizando-os, para ocupação de cargos comissionados e de funções gratificadas, baseados nas competências individuais e no fortalecimento do instituto da meritocracia.

Recomendação 4: Normatizar as atividades desenvolvidas por empregados efetivos da Nuclep e as de ocupantes de cargos exclusivamente comissionados e de funções gratificadas, de modo que fiquem claras as diferenças entre as atividades por eles realizadas.



Recomendação 5: Informar à SEST da necessidade de reformulação de artigo, no Plano de Cargos em Comissão e Funções Gratificadas - PCG que está em aprovação por esta Secretaria, o qual prevê a possibilidade de que empregados que não atendam aos novos requisitos básicos de formação e experiência permaneçam em seus cargos ou funções comissionadas.

2.1.1.4 CONSTATAÇÃO

Correção de tabelas salariais de funções gratificadas em percentuais até 61% acima do reajuste linear anual decorrente de negociação coletiva, sem a devida apreciação do órgão federal competente, impactando negativamente o resultado da empresa.

Fato

Trata a presente constatação de apontamento identificado no relatório n.º 201701539, cujas recomendações foram enviadas à unidade prestadora de contas em 16/07/2018, não tendo, até o presente momento, se esgotado o prazo para atendimento.

A Nuclep é uma sociedade de economia mista federal sujeita à mesma disciplina das empresas privadas, por força do artigo 173, § 1º, II, da Constituição da República (CRFB), que estabelece o regime celetista como regra para reger as relações trabalhistas. A relação é contratual, com exceção da incidência de determinadas normas administrativas em razão do regime jurídico híbrido aplicável aos integrantes da Administração Pública Indireta Federal.

Assim, em razão de sua categoria profissional preponderante, os cargos de provimento não efetivo que integram os quadros da Empresa possuem o suporte jurídico das Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) do Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro.

Dessa forma, os valores constantes das tabelas salariais “TS-III” e “TS-IV”, correspondentes respectivamente aos cargos em comissão “G – Gerência e Assemelhados” e “S – Secretariado de Diretoria” são corrigidos anualmente, em função do índice geral estabelecido na CCT da categoria, após ratificação da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST/MP.

As negociações coletivas da categoria dos metalúrgicos historicamente estabelecem um teto salarial para aplicação do reajuste convencionado, sendo que, para os salários que ultrapassarem o referido teto, o reajuste se limita a um valor fixo trazido na própria CCT, impedindo que alguns salários recebam o reajuste total da categoria. No entanto, desde a CCT 2014/2015, um dispositivo no corpo do documento vem excetuando do limitador as empresas públicas ou sociedades de economia mista. Além disso, o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) da Nuclep, vigente desde 2002, em seu item 3.7.2 já autorizava expressamente o reajuste linear anual a todos seus empregados, independentemente do salário recebido. Vale ressaltar que o item 3.7.4 do mesmo PCCR dispõe que quaisquer dessas correções serão submetidas à apreciação do Conselho de Administração das Empresas e **dos órgãos federais competentes**.



No que concerne à CCT – 2015/2016, cuja adesão pela Nuclep foi ratificada pela Nota Técnica nº 8783/2016 – MP, do SEST/MP, verificou-se que foi estabelecido o reajuste salarial da categoria em dez por cento, percentual este aplicável em duas parcelas incidentes sobre o salário vigente em 1º/10/2014 (1ª parcela de seis por cento a ser aplicada a partir de 1º/10/2015, e 2ª parcela de quatro por cento a ser aplicada a partir de 1º/03/2016).

No entanto, no período em referência, entre outubro de 2014 e março de 2016, os reajustes salariais concedidos aos cargos constantes das Tabelas Salariais III (TS III) e IV (TS IV) foram em percentuais expressivamente maiores que os 10% estabelecido na CCT – 2015/2016. Além disso, em relação aos cargos constantes da TS III, foram efetivados reajustes em 01/06/2015 não previstos na CCT em voga, haja vista que os reajustes só poderiam ocorrer em 01/10/2015 e 01/03/2016.

As tabelas a seguir ilustram as situações descritas:

Tabela – Evolução das Remunerações dos Cargos em Comissão de Gerência e Assemelhados – CARCOG (TS III) de 01/10/2010 a 01/03/2016

Categoria	Remuneração (R\$)									
	01/10/10	01/02/11	01/10/11	01/10/12	01/02/13	01/10/13	01/10/14	01/06/15	01/10/15	01/03/16
A	7.959,30	8.017,10	8.698,55	9.168,27	9.201,82	10.052,27	10.806,19	15.211,18	16.123,86	16.732,30
B	9.009,45	9.067,25	9.837,96	10.307,68	10.341,23	11.369,01	12.221,68	18.162,92	19.252,70	19.979,21
C	10.263,39	10.321,19	11.198,49	11.668,21	11.701,76	12.941,27	13.911,86	21.687,49	22.988,74	23.856,23

Fonte: Manifestações apresentadas pela Nuclep

Tabela – Percentuais de Reajustes Ocorridos dos Cargos em Comissão de Gerência e Assemelhados – CARCOG (TS III) entre 01/10/2014 e 01/03/2016

Categoria	Remuneração em 01/10/2014 (R\$)	Remuneração em 01/03/2016 (R\$)	Percentual de Reajuste (%)
A	10806,19	16732,3	54,84
B	12221,68	19979,21	63,47
C	13911,86	23856,23	71,48

Fonte: Planilha elaborada pela equipe de auditoria

Tabela – Evolução das Remunerações dos Cargos em Comissão de Secretariado de Diretoria – CARCOS (TS IV) de 01/10/2010 a 01/03/2016

Categoria	REMUNERAÇÃO (R\$)							
	01/10/10	01/10/11	01/10/12	01/02/13	01/10/13	01/10/14	01/10/15	01/03/16
A	4.974,40	5.447,66	5.829,00	5.856,24	6.295,47	6.767,63	7.931,87	8.231,18
B	5.613,06	6.147,09	6.577,39	6.608,12	7.103,74	7.636,52	9.471,06	9.828,46

Fonte: Manifestações apresentadas pela Nuclep

Tabela – Percentuais de Reajustes Ocorridos dos Cargos em Comissão de Secretariado de Diretoria – CARCOG (TS IV) entre 01/10/2014 e 01/03/2016



Categoria	Remuneração em 01/10/2014 (R\$)	Remuneração em 01/03/2016 (R\$)	Percentual de Reajuste (%)
A	6.767,63	8.231,18	21,63
B	7.636,52	9.828,46	28,7

Fonte: Planilha elaborada pela equipe de auditoria

Tendo em vista que, de acordo com os itens 3.7.3 e 3.7.4 do supracitado PCCR, qualquer alteração excepcional das Tabelas Salariais quando a realidade da Empresa, ou do mercado, assim indicar, bem como quaisquer correções lineares anuais em função do que for estabelecido em dissídio ou acordo coletivo de trabalho, devem ser submetidas à apreciação do Conselho de Administração da Empresa e **dos órgãos federais competentes**, solicitou-se o fornecimento da documentação comprobatória da aprovação recebida da SEST/MPDG acerca da correção das tabelas salariais TSIII e TSIV no período compreendido entre outubro 2014 e dezembro de 2017, além do esclarecimento acerca da forma de obtenção dos percentuais utilizados.

Em resposta, a Nuclep informou que, de 2002 a 2014, apesar de o PCCR determinar a correção linear da tabela, ou seja, a aplicação do mesmo percentual de reajuste para todos os empregados, foi observado o teto fixado na CCT da categoria, acarretando o “*achatamento*” dos salários, visto que alguns empregados de categorias superiores tiveram seus salários defasados em relação aos de categorias inferiores.

Foi alegado, ainda, que o aparente conflito existente entre o PCCR e a CCT acerca da possibilidade de aplicação de reajuste linear para todos os salários só foi solucionado em 19/11/2014, quando o Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - DEST, por meio da Nota Técnica nº 462/CGPOL/DEST/SE-MP chancelou o entendimento de que a Nuclep deveria aplicar o reajuste linear dos salários, consoante regra aprovada no PCCR, sendo, inclusive, desnecessário Acordo Coletivo específico para tanto.

A aludida Nota Técnica ratificou a CCT 2013/2014, com aplicação de reajuste linear a todos as faixas salariais sem distinção, inclusive os superiores ao “teto” da Convenção, nos termos do Termo Aditivo à CCT 2012/2013, consoante a regra explícita do PCCR.

De fato, o Acordo Coletivo 2012/2013, celebrado entre a Nuclep e o Sindicato representativo da categoria profissional de seus colaboradores por meio de termo aditivo, informou que a CCT 2012/2013, assim como todas as anteriores, estabeleceram um teto para aplicação do percentual de reajuste salarial da categoria, e que, em que pese o PCCR possuir regra explícita autorizativa de correção linear das tabelas salariais, a empresa teria observado o teto desde a implantação do Plano de Cargos em 2002, ocasionando prejuízo para os profissionais que se encontram nas faixas salariais em patamar acima do teto estabelecido.

Assim, acordou-se deixar de aplicar o teto salarial na correção dos salários, estatuinto a cláusula 1ª, § 2º, que “*o presente acordo será aplicável na Convenção que vigorará a partir da próxima data-base, da qual se lavrará o competente Termo Aditivo e assim sucessivamente para as futuras Convenções dos anos vindouros*”.



Em que pese a vigência do Acordo Coletivo 2012/2013 ser aplicável apenas a partir de data-base futura, a Nuclep reviu suas tabelas salariais, tendo como ponto de partida a "tabela mãe" e sobre ela aplicando anualmente os reajustes integrais previstos nas Convenções Coletivas de Trabalho pactuadas ao longo do tempo, desde o ano de 2002 (ano de implantação do PCCR) até 2010, para todas as categorias, corrigindo os salários dos trabalhadores a partir do mês de julho de 2015.

A evolução das remunerações constantes nas Tabelas salariais TS-III e TS-IV demonstra que o reajuste linear para todas as faixas salariais já vinha sendo aplicado sistematicamente pela Unidade desde, ao menos, o exercício 2011, considerando os reajustes estabelecidos pelas Convenções Coletivas de Trabalho anteriores à CCT – 2015/2016, a seguir expostos:

Quadro – Reajustes estabelecidos pelas CCT – 2010/2011 até CCT – 2013/2014

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT	REAJUSTE PERCENTUAL (%)	TETO SALARIAL PARA APLICAÇÃO DO PERCENTUAL DE REAJUSTE (R\$)	DATA DE APLICAÇÃO
CCT – 2010/2011	8,0	5.780,00	7% em 1º/10/2010 1% em 1º/02/2011
CCT – 2011/2012	8,5	6.271,30	1º/10/2011
CCT - 2012/2013	7,5	6.710,30	7% em 1º/10/2012 0,5% em 1º/02/2013
CCT – 2013/2014	7,5	7.213,57	1º/10/2013

Fonte: Planilha elaborada pela equipe de auditoria

A esse respeito, a partir das informações fornecidas pela unidade à equipe de auditoria, depreende-se que, desde 2011/2012, até 2015, em razão de acordo coletivo celebrado em 2010, os limites (tetos) assinalados, aprovados nas respectivas CCTs, foram superados por livre negociação, em que foi aprovado o reajuste linear no percentual total para todos os salários das tabelas vigentes da Empresa.

Posto que não foi disponibilizada à equipe de auditoria a comprovação de autorização específica da SEST/MP para a concessão do aumento expressivo das remunerações dos cargos constantes nas Tabelas Salariais TS-III e TS-IV, no exercício de 2015, em percentual bem maior que o estabelecido em Convenção Coletiva, reiterou-se Solicitação de Auditoria para solicitar o fornecimento da necessária documentação comprobatória.

Em consequência, a unidade auditada apresentou cópia do processo interno que gerou a concessão do aumento salarial em tela, e salientou que o Diretor Administrativo da época não solicitou mas, em vez disso, **comunicou**, por meio do Ofício A-023/2015 ao MCTI, com cópia ao DEST, a adequação da correção Linear das Tabelas ocorrida em junho de 2015.



Da leitura dos autos do processo disponibilizado, verifica-se que a Chefe de Gabinete da Presidência (PP) deu ciência ao Gerente-Geral de RH e Planejamento Estratégico (PH) da ratificação dada pelo DEST/MP à CCT 2013/2014, que entendeu pela desnecessidade de ACT específico para aplicar aumento linear e, considerando os termos da Nota Técnica nº 462/CGPOL/DEST/SE-MP, solicitou sua análise da tabela salarial do Plano.

Assim, o setor de Recursos Humanos emitiu a Nota Técnica PH-CRH-LBL-001/2015, de 24 de fevereiro de 2015, ratificada pelo Diretor Administrativo (A), que a subscreveu juntamente com o PH e a Coordenadora de RH (CRH) opinando pela necessidade de promover a adequação das Tabelas Salariais de junho de 2002 a 2010, e atestando a existência de dotação orçamentária para o ajuste a partir de abril 2015.

Em seguida, em virtude da deliberação da Diretoria Executiva na 512ª RDE, de 27/02/2015, pela aprovação da Nota Técnica PH-CRH-LBL-001/2015, e determinação do termo inicial de aplicação do reajuste pelo setor de RH, foi emitida a Nota Técnica PH-AMA-010/2015, de 16/03/2015, de lavra do Gerente-Geral de RH (PH).

Em que pese a Chefe de Gabinete da Presidência (PP) ter solicitado que o PH fizesse os cálculos de aplicação da linearidade a partir apenas do ano 2010, entendendo que legalmente a correção só poderia abranger os últimos 05 anos, em sua Nota Técnica o PH propõe à DE que se efetue a revisão das TS das categorias que não haviam recebido aumentos lineares de 2002 até 2011, com aplicação da Linearidade a partir de 01/10/2002, sob o argumento de que haveria apenas atualização de valores de salários, e não pagamento retroativo, então não incidiria o instituto da prescrição.

Ato contínuo, em resposta a solicitação formulada pela Chefe de Gabinete (PP) de manifestação jurídica acerca dos aspectos legais do termo inicial definido pelo RH para atualização das tabelas salariais do PCCR, foi elaborado o Parecer Jurídico BOS-005/15, de 20/03/2015, em que o Gerente-Geral Jurídico (PJ) opinou pela inaplicabilidade da prescrição quinquenal prevista na legislação trabalhista para cobrança de créditos resultantes das relações de trabalho, para fins de definição da data inicial a ser utilizada para atualização das TS, e defendeu que o marco inicial deveria ser o primeiro momento em que se deixou de aplicar o reajuste linear, ou seja 2002.

No entanto, ao passo em que argumentou que não há que se falar na aplicação do prazo prescricional do critério de apuração do valor real das tabelas para fins de correção, mas apenas para os pagamentos, para a pretensão à parcela, por outro lado ressaltou que não há lei específica definindo a base de cálculo ou o parâmetro a ser utilizado no caso concreto, e que o administrador poderia, no exercício de seu exclusivo juízo de conveniência e oportunidade, optar pela adoção de outro parâmetro de correção (após 2002, por exemplo), aplicando, se assim quiser, o prazo prescricional de cinco anos para definição da base de cálculo, com a ressalva de um possível entendimento judicial em sentido contrário no caso de judicialização da questão.

Os termos da NT PH-AMA-010/2015, ratificados pelo PH, foram aprovados na 523ª RDE, em 21/05/2015, que decidiu pelo encaminhamento ao MCTI, com cópia para o DEST, de um comunicado sobre o a adequação das tabelas do PCCR desde 2002 na folha do mês de julho de 2015, consubstanciado no Ofício A-023/2015, de 12/6/2015, de lavra do Diretor Administrativo da Nuclep.



Questionada a Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST/MP quanto ao recebimento do aludido Ofício, informou que o mesmo foi recebido e restituído à empresa, nos termos do Ofício nº 861/DEST/SE-MP, de 21/07/2015, sem manifestação quanto ao seu mérito, por se tratar de cópia de documento não destinado diretamente ao DEST, mas sim ao MCTI.

Ressalte-se que, apesar da ausência de registro de qualquer manifestação do Ministério supervisor sobre o tema, e da devolução da cópia do Ofício A-023/2015 pelo DEST em 21/07/2015, sem análise do mérito, isto é, sem autorização inequívoca, antecipadamente, já em 19/06/2015, o Gerente-Geral de RH e Planejamento Estratégico (PH) determinou que a Coordenação de Recursos Humanos procedesse à correção das tabelas do PCCR para atualizar os salários de quem não recebeu aumentos salariais lineares de 2002 a 2010 para aplicação na folha de julho. Mensagem eletrônica remetida pelo Núcleo de Planejamento de Carreira & Benefícios da Nuclep, em 02/07/2015, informou que havia sido atualizado no Sistema Corporativo pertinente as TSI, TSII e TSIV, de forma linear, com vigência a partir de 1º/07/2015.

Ocorre que a Portaria DEST/SE/MP n.º 27, de 12/12/2012, que regula o encaminhamento e a análise de pleitos das empresas estatais federais sobre contratação de operações de créditos de longo prazo, patrocínio de planos de benefícios administrados por entidades fechadas de previdência complementar e política de pessoal, salários, benefícios e vantagens, dispõe que:

“Art. 1o Esta Portaria regula o encaminhamento e a análise de pleitos das empresas estatais federais sobre as seguintes matérias:

(...)

III - política de pessoal, salários, benefícios e vantagens.

(...)

Art. 3o Além dos documentos e informações específicos previstos nos Capítulos seguintes, os pleitos das empresas estatais de que trata o art. 1o deverão ser instruídos com os documentos e informações a seguir relacionadas:

I - proposta fundamentada com as justificativas técnico-administrativa e/ou de política pública e com a demonstração dos seus benefícios e vantagens;

II - demonstrativo dos custos e impactos financeiros estimados, assim como das fontes dos recursos necessários e da capacidade econômico-financeira da empresa para garantir o cumprimento dos compromissos a serem assumidos;

III - referência às disposições legais e regulamentares que fundamentam a proposta;

IV - manifestação do conselho de administração ou órgão equivalente;

V - manifestação da empresa controladora, no caso de empresas controladas;

VI - manifestação do ministério supervisor ao qual a empresa estatal está vinculada; e

VII - indicação dos contatos e endereços eletrônicos por meio dos quais poderão ser obtidos documentos e informações complementares necessários para a análise do pleito.

§ 1o Os pleitos deverão ser protocolados no DEST, acompanhados de todos os documentos e informações previstos no caput deste artigo e nos Capítulos seguintes.”



Da análise dos dispositivos do regulamento acima citado, combinado com os itens 3.7.3 e 3.7.4 do PCCR, os quais determinam que qualquer alteração excepcional das Tabelas Salariais quando a realidade da Empresa, ou do mercado, assim indicar, bem como quaisquer correções lineares anuais em função do que for estabelecido em dissídio ou acordo coletivo de trabalho, devem ser submetidas à apreciação dos órgãos federais competentes, constata-se que a mera comunicação ao MCTI, com cópia para o DEST, da revisão retroativa das Tabelas Salariais pela Nuclep, consistiu em irregularidade, em hipótese nenhuma convalidada por eventual ciência posterior do Ministério Supervisor e do Departamento de Coordenação das Empresas Estatais.

Tal conduta da unidade auditada não decorreu de erro, mas sim foi ato planejado com objetivos específicos, como se depreende da comunicação manuscrita do PH à Chefe de Gabinete da Presidência, em 12/02/2015, na Folha de Tramitação FT N° P-346/2014 nos autos do processo interno que gerou a concessão do aumento salarial em análise, *in verbis*:

“(nome da funcionária omitido), segue a correspondência que sugerimos seja encaminhada para o MCTI com cópia para o DEST, comunicando a correção dos salários que não tiveram linearidade desde 2002, quando foi aprovado o PCCR. Entendemos que se solicitarmos a autorização do DEST ocorrerá o mesmo que aconteceu com a implantação do PCCR que durante anos não foi autorizada pelo DEST, até que o Diretor Administrativo resolveu fazer o enquadramento de todo mundo e comunicou ao DEST. Por isto sugerimos que seja seguido o mesmo caminho, caso contrário corremos o risco de ver este ajuste se arrastar por muito tempo. Por outro lado, não há tempo hábil nem necessidade de enviar agora a proposta de reajuste da remuneração dos dirigentes, que deverá ser enviada até o final de março. E a comunicação da correção dos salários que não tiveram linearidade sendo encaminhada antes, como propomos, dará respaldo aos valores da remuneração dos dirigentes”

Sem adentrar o mérito da pertinência ou não da revisão dos valores das Tabelas Salariais, como política de valorização dos empregados, pode-se afirmar que a inobservância dos trâmites obrigatórios de avaliação de tal medida pelo órgão regulador impactou negativamente os resultados da empresa.

Nesse sentido, imperioso registrar a demanda efetuada pelo Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro, em 07/12/2015, por meio do Ofício Jurídico n. 391/2015, do pagamento aos trabalhadores de diferença salarial supostamente devida de 2010 a 2015, inclusive o reflexo destas diferenças em todas as demais verbas trabalhistas que lhe foram pagas neste período, como férias, FGTS, adicionais, etc., considerando a correção das tabelas salariais do PCCR após reconhecimento pela empresa da quebra da linearidade em decisão tomada na 523.º RDE, de 21/05/2015.

Em razão da demanda mencionada, o Presidente da Nuclep encaminhou o Ofício P-018/2016, de 1º/03/2016, ao Ministro do MCTI, defendendo a tese, sustentada pelo Sindicato dos Metalúrgicos de que, não obstante a correção das tabelas, os empregados atingidos pela inobservância da linearidade fariam jus às diferenças salariais retroativas, estimando o valor total de R\$ 66.000.000,00 para quitação administrativa, correspondente ao período dos últimos cinco anos a contar da aplicação da linearidade, ocorrida em



21/05/2015, advertindo ainda ao Ministério supervisor que, se assim não for, correria a NUCLEP o risco de serem ajuizadas contra si ações trabalhistas que poderiam majorar o valor relativo aos retroativos por conta dos juros legais e correção monetária pelo IPCA. Por fim, à vista do exposto sugere a realização de um acordo administrativo com 773 empregados para o pagamento de diferenças salariais.

A Secretária Executiva do MP encaminhou o pleito ao Diretor do DEST, para conhecimento, análise e providências cabíveis, por meio do Ofício nº 64/2016-SEXEC, de 03/03/2016, ensejando resposta do DEST mediante o Ofício nº 36968/2016-MP, de 1º/07/2016, e Nota Técnica Nº 8981/2016-MP, de 29/6/2016. Nesse contexto, a Coordenação Geral de Política Salarial e Benefícios do DEST considerou tratar-se de assunto que se insere na competência administrativa das empresas estatais e sugeriu restituir o processo ao MCTIC, recomendando à empresa a observância da legislação pertinente.

Ao verificarem-se os documentos encaminhados pela Nuclep em atendimento a Solicitação de Auditoria que requisitou informações sobre quaisquer tratativas com o Sindicato, Ministério supervisor ou DEST/MP sobre o tema; eventual celebração de acordo judicial ou extrajudicial; ou ainda sobre a existência de ações judiciais relativas à demanda por pagamento de valores retroativos, não foi encontrada nenhuma menção ao acordo previamente defendido pela Estatal, mas sim tabela contendo listagem de 294 ações judiciais trabalhistas ajuizadas em face da Nuclep em 2016 e 2017, pleiteando o pagamento retroativo de diferenças salariais.

Não obstante o requerimento anterior da Nuclep ao MCTI para pagamento de valores estimados em R\$ 66.000.000,00 a 773 empregados, a título de valores retroativos supostamente devidos, nas três sentenças judiciais disponibilizadas em resposta à SA, os Meritíssimos Juizes da 1ª e 2ª Varas do Trabalho de Itaguai, por decisões ainda recorríveis, não reconheceram o direito dos reclamantes ao recebimento retroativo de valores.

Causa

A Diretoria Executiva da Nuclep, por sugestão do Gerente-Geral de RH e Planejamento Estratégico, à época, autorizou a revisão das Tabelas Salariais da Empresa, desde o ano 2002 até 2010, majorando os salários dos empregados a partir de julho de 2015 em percentuais acima do reajuste linear anual concedido em Convenção Coletiva de Trabalho, sem a devida submissão à apreciação do DEST/MP, em desobediência ao estabelecido na Portaria DEST/SE/MP n.º 27/2012.

Manifestação da Unidade Examinada



Após receber a versão preliminar do relatório n.º 201701539 e ter participado da reunião de busca conjunta de soluções, realizada em 06/06/2018, a NUCLEP não apresentou manifestações adicionais.

Análise do Controle Interno

Não houve manifestações adicionais a serem analisadas.

Recomendações:

Recomendação 1: Apurar responsabilidade pela concessão de reajuste de remuneração salarial aos integrantes dos cargos constantes nas Tabelas Salariais III e IV, com vigência a partir de 01/07/2015, sem a devida submissão à apreciação do Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - DEST/MP, em desobediência ao estabelecido na Portaria DEST/SE/MP n.º 27/2012.

Recomendação 2: Solicitar análise jurídica prévia, no âmbito MCTI, acerca da pertinência do acordo requerido pela NUCLEP para pagamento de valores estimados em R\$ 66.000.000,00 a 773 empregados, a título de valores retroativos supostamente devidos.

2.2 REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E VANTAGENS

2.2.1 CONSISTÊNCIA DOS REGISTROS

2.2.1.1 CONSTATAÇÃO

Fragilidades nos controles internos administrativos relacionados à gestão de pessoas.

Fato

Foi encaminhado à UPC um Questionário de Avaliação de Controles Internos (QACI), para verificação da existência, adequação e efetividade do controle na atividade de gestão de pessoas da Unidade. Cada pergunta correspondeu a uma atividade de controle (controle sugerido/controlado interno) para reduzir os riscos das atividades relevantes do processo de gestão de pessoas.

O QACI foi confeccionado com base nos conceitos e terminologias constantes nas Normas de Controle Interno do Escritório Geral de Contabilidade dos Estados Unidos (GAO – Ferramenta de Gestão e Avaliação de Controle Interno), que foi construído com fundamento na metodologia delineada no modelo de referência do *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* – COSO (Comitê de Organizações Patrocinadoras da Comissão Treadway, um grupo de várias organizações norte-americanas de Contabilidade).

O resumo das 20 respostas apresentadas pela NUCLEP quanto ao QACI de RH em voga encontra-se no quadro a seguir.



Quadro – Sínteses Apresentadas pela UPC em Resposta ao QACI sobre RH

Situação Adequada (nota 3)	Situação que carece de melhoria (nota 2)	A UPC está confeccionando controle com essa finalidade (nota 1)	Atividade inexistente (nota 0)
Existe setor responsável na NUCLEP formalmente instituído, dotado de estrutura material adequada e de agentes administrativos suficientes para realização dos trabalhos sob sua responsabilidade, conforme demonstrado no organograma da Gerência Geral de Recursos Humanos	A execução das principais atividades envolvidas na gestão de pessoas na NUCLEP está apoiada por políticas e procedimentos (normas, manuais e check-list) que as formalizam e detalham, como demonstrado no manual elaborado pela UPC que, no entanto, apresenta fragilidades que necessitam de aprimoramento	A UPC não verifica a opinião dos colaboradores quanto ao ambiente de trabalho e utiliza os resultados para orientar eventuais mudanças, porém, estuda adotar rotina com essa finalidade.	A Unidade não executa processo de planejamento de gestão de pessoas, aprovando e publicando objetivos, metas e indicadores de desempenho
A NUCLEP considera que existe independência de instâncias (segregação de funções) entre aquele que reconhece direito a ser pago e o que promove o pagamento efetivo de despesas relacionadas à área de pessoal (por exemplo: salários, gratificações, proventos, etc) e que ela contribui para a regularidade e segurança de seus processos.	A UPC avalia que existe um processo para verificação periódica de possível acumulação indevida de cargos, empregos e funções públicas dos servidores estatutários da instituição, mas que ele apresenta fragilidades que demandam aprimoramento.	A NUCLEP não executa mecanismos para assegurar que as informações e os dados relativos aos recursos humanos sejam atuais e precisos (ex. Verificações periódicas de consistências das bases de dados dos sistemas de gestão de pessoas, porém, tem buscado adotar procedimentos para implementar esse controle.	A Unidade não realiza processo para identificar e relatar a algum órgão consultivo ou deliberativo (ex. Comitê de Recursos Humanos) eventuais riscos relacionados a recursos humanos, a fim de que sejam tomadas medidas para mitigar situações de alto risco.
Existe processo na NUCLEP para a identificação das necessidades e para promoção de treinamento da equipe de RH na legislação de pessoal atualizada (normas e orientações de órgãos centrais) e decisões do STF, STJ e TCU na área de pessoal e ele tem contribuído para a adequada gestão de pessoas.	-	A Unidade não desenvolve processo sucessório para posições de liderança, mas tem buscado adotar procedimentos para implementar esse controle.	-
A NUCLEP entende que existe um processo de reconhecimento de determinado direito na área de pessoal que busca e menciona o devido embasamento legal, normativo ou judicial que fundamentaram a concessão do direito.	-	-	-
Existem rotinas na UPC para verificação periódica da	-	-	-



situação dos servidores cedidos e requisitados, especialmente quanto à regularidade nos reembolsos dos servidores cedidos com ônus para o destino, e elas tem contribuído para a boa gestão de pessoas.			
A UPC avalia que, no caso de servidores que devem cumprir jornada de trabalho na instituição, existe processo de controle efetivo de cumprimento de jornada de trabalho exigida e ele é efetivamente aplicado.	-	-	-
A NUCLEP entende que existem auditorias internas sistemáticas na verificação de conformidade no pagamento de direitos e que elas têm contribuído para a regularidade dos processos de gestão de pessoas.	-	-	-
A NUCLEP dispõe de programas de treinamento e desenvolvimento de competências e eles são efetivamente aplicados.	-	-	-
A Empresa estabelece responsabilidade clara pelo planejamento, aprovação, execução e avaliação das práticas de gestão de pessoas e isso é efetivamente aplicado.	-	-	-
A UPC monitora a força de trabalho por meio de indicadores e eles contribuem efetivamente para a gestão de pessoas.	-	-	-
A NUCLEP dispõe de lista de verificação com a finalidade de verificar a conformidade dos atos de pessoal com a legislação e ela contribui para a regularidade da atividade de gestão de pessoas.	-	-	-
Existe Plano de Capacitação específico para os servidores responsáveis pela atividade de gestão de pessoas da Unidade e ele tem contribuído na gestão de pessoas da UJ.	-	-	-
A Unidade dispõe de processo de acompanhamento da vigência das decisões judiciais concessivas de direito/vantagem na área de pessoal e ele tem contribuído para a boa gestão de pessoas.	-	-	-

Fonte: Respostas da NUCLEP ao Questionário de Avaliação de Controles Internos (QACI) – RH.



Com base no quadro acima, evidenciou-se que doze quesitos receberam a pontuação máxima (3 pontos - “controle existente e não há falhas detectadas”), três, a pontuação intermediária (2 pontos - “controle existente, porém com falhas”), três, a pontuação mínima (1 ponto - “controle em desenvolvimento”) e dois, sem pontuação (0 - “inexistência do controle”).

Ressalta-se que os dois quesitos sem pontuação foram os seguintes: A) A UPC não executa processo de planejamento de gestão de pessoas, aprovando e publicando objetivos, metas e indicadores de desempenho e B) A UPC não realiza processo para identificar e relatar a algum órgão consultivo ou deliberativo (ex. Comitê de Recursos Humanos) eventuais riscos relacionados a recursos humanos, a fim de que sejam tomadas medidas para mitigar situações de alto risco.

O resultado obtido pela UPC, conforme sua autoavaliação, atingiu a marca de 45 pontos, em 60 possíveis, perfazendo o percentual de 75%, o que corresponderia a um sistema de controle interno de nível “aprimorado”, de acordo com a escala utilizada pelo Tribunal de Contas da União (Acórdão nº 568/2014–Plenário).

Além do encaminhamento do aludido Questionário, foi realizada entrevista com os servidores responsáveis pelo processo de gestão de pessoas, com o objetivo de conhecer as rotinas e controles internos existentes na área de gestão de pessoas, e aplicados testes de auditoria para avaliar a qualidade dos controles instituídos, especialmente quanto à sua existência, adequação e eficácia operacional.

O gestor de RH da NUCLEP informou, em 09/07/2018, que a área está sendo reorganizada tendo como propósito atender as prioridades que tem sido volumosas e geralmente chegam com prazos exíguos e efetuou a seguinte auto-avaliação, bem como um resumo descrevendo a situação atual, as dificuldades enfrentadas e as perspectivas de futuro: o quantitativo formal no organograma do RH da NUCLEP é de quarenta empregados, sendo que cinco dele estão afastados, sendo um por cessão à Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - SEST, um por cessão em tempo parcial ao Sindicato dos Metalúrgicos, uma por Licença Maternidade e dois por Auxílio Doença. Além disso, existe uma empregada que, apesar de não constar no quantitativo formal, faz parte da força de trabalho de RH, por se encontrar em reabilitação no setor. Logo a força de trabalho efetiva totaliza trinta e seis funcionários, número que o gestor de RH da NUCLEP considera como mínimo, mas satisfatório para atender as atribuições ordinárias.

Contudo, solicitou aumento de quantitativo de funcionários para o setor, pedido que foi atendido pela NUCLEP, uma vez que, nos últimos 12 meses, a administração da empresa autorizou o aumento do quadro efetivo do setor de RH em seis pessoas, de forma a melhor atender as demandas e trazer mais segurança à realização das diversas atividades incumbidas a esse setor. Adicionalmente foi feita a substituição de mobiliário antigo, desgastado pelo tempo de uso, inclusive alguns computadores sendo substituídos por outros mais modernos e de maior capacidade, dever ser mencionado que os empregados vêm fazendo os treinamentos necessários para execução das atividades.

Informou ainda que as demandas da rotina formal da área envolvem numerosas atividades necessárias à elaboração de Folha de Pagamento, Registro de Funcionários,



Desenvolvimento de Recursos, etc, todas elas de vital importância para o pleno e satisfatório funcionamento da empresa. O gestor identificou que o sistema preparador da folha base e do Ponto Eletrônico não possuíam ferramentas tecnológicas para otimizar as rotinas e para atender as diversas solicitações externas, sobrecarregando em demasia o pessoal do RH. A fim de solucionar esta questão, a Empresa decidiu trocar os sistemas elaboradores da Folha Base e do Ponto Eletrônico, os quais estão com implantação em curso. Além disso, também informou que vários projetos estão em fase de implantação, aprovação e iniciação. Estão em fase de implantação o Sistema Benner e o Sistema de Ponto Eletrônico que irão substituir os sistemas existentes e o eSocial. Em fase de aprovação pela SEST, o Plano de Cargos Comissionados e Funções Gratificadas – PCG e em fase de iniciação, a Revisão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração e o Sistema de Avaliação de Desempenho.

Por fim, informou que o RH finalizou o Processo de Seleção Interna para a substituição do Assistente da Folha de Pagamento, onde se apresentaram sete candidatos e após avaliação de currículo, redação e entrevistas, ocorreu a escolha e, além disso, iniciará o Processo de Seleção Interna para a substituição da Gerente de Administração de Pessoal, que aderiu ao Plano de Apoio à Aposentadoria - PAA.

Diante do exposto, a autoavaliação do Gestor de RH da NUCLEP é que, apesar das dificuldades enfrentadas, a área vem atendendo às necessidades e tende a melhorar, conforme os projetos forem sendo implantados e finalizados. Sendo que a revisão dos diagnósticos será efetuada periodicamente, a fim de manter a autoavaliação atualizada.

Analisando-se os relatórios emitidos pela Auditoria Interna da NUCLEP sobre a área de RH da Empresa, encontramos a seguinte situação:

Quadro: Resultados dos trabalhos realizados pela Auditoria Interna da NUCLEP sobre a área de RH da Empresa em 2017.

Relatório de Auditoria Interna	Objetivo da Auditoria	Escopo do Trabalho	Inconformidade	Recomendação
Nº PI – 001 / 2017 Emitido em 10 de julho de 2017	Avaliar os controles internos, identificando os pontos críticos e riscos potenciais. Verificar a conformidade às diretrizes e políticas institucionais, e às disposições legais e regulamentares. Verificar as rotinas	Foram analisados os lançamentos da folha de pagamentos do exercício de 2016, arquivo extraído pelo sistema MIX, com a seguinte ênfase: Teto Remuneratório, Remuneração de Dirigentes, Regime de Sobreaviso, Adiantamento	AG-CRH/FP recebe planilhas com impropriedades e realiza ajustes sem submeter às gerências;	Exigir das gerências que as escalas de sobreaviso sejam enviadas em planilha padrão.
			Quantidade de horas de regime de sobreaviso apuradas com diferença das apresentadas em planilha.	Remeter às gerências todas as impropriedades apuradas na análise crítica das planilhas de escala de sobreaviso para os devidos ajustes
			Habitualidade na indicação de funcionários para o regime de sobreaviso	Realizar a análise crítica das solicitações de



	inerentes ao processo de pagamento da folha de empregados, aferindo a confiabilidade, segurança, fidedignidade e a consistência dos sistemas administrativos, gerenciais e de informações. Identificar as oportunidades de melhoria contribuindo para o melhor desempenho por meio de recomendações adequadas e exequíveis.	de Férias, assim como a inserção da Nota Técnica PI 01/2017 referente à acumulação de cargos.	com justificativas que não configuram excepcionalidade conforme estabelecido em normativo interno.	pagamentos de regime de sobreaviso.
			Descumprimento da declaração de não acumulação de cargo; Indícios de fraude em atestados; Risco de prejuízo à atividade laboral; Risco de desídia.	Atualizar a declaração de não acumulação de cargo assinada pelo empregado no ato de admissão, conforme legislação vigente;
			Instrução de Serviço desatualizada.	Realizar a revisão da Instrução Normativa P-003/92
			Disponibilização de aparelho de comunicação corporativa aos funcionários sem submetê-los a escala de sobreaviso	Orientar as áreas de apoio quanto às regras do regime de sobreaviso
			Pagamento de gratificação natalina aos Dirigentes, contrariando orientação da SEST, como também determinação do TCU (Acórdãos nº 8909/2015 e nº 2600/2016).	Informar a Auditoria sobre a possibilidade de ganho ou perda do processo judicial
Nº PI-008/2017 Emitido em 29 de dezembro de 2017	Trata-se de auditoria para verificar a conformidade da execução do orçamento da entidade, identificar possíveis riscos operacionais e avaliação de controles internos.	Este trabalho apresenta o resultado da auditoria realizada no período de 07/11/2017 a 20/12/2017. Obtivemos uma amostra superior a 20% dos valores empenhados na ação orçamentária 20V1, sendo os dados extraídos dos sistemas	Não há segregação de função para o registro de gestão e contábil Informação: Um único funcionário é o responsável pela conformidade de registro de gestão e pela conformidade contábil, contrariando o Manual do SIAFI.	Designar funcionários distintos para realizar a conformidade de registro de gestão e conformidade contábil no SIAFI.



		SIAFI, SIOP, Portal da Transparência e SIN.		
--	--	--	--	--

Fonte: Relatórios emitidos pela Auditoria Interna da NUCLEP em 2017.

Além disso, por entendermos que o assunto deveria ser acompanhado pela área de RH da NUCLEP, destacamos o Relatório de Auditoria nº 13/2017, de 10/10/2017, referente a Auditoria das Patrocinadoras do NUCLEOS – Instituto de Seguridade Social, entidade fechada de previdência complementar, sem fins lucrativos, multipatrocinada pelas empresas Eletrobrás Termonuclear S/A – Eletronuclear, Indústrias Nucleares do Brasil S/A – INB, Nuclebrás Equipamentos Pesados S/A – NUCLEP e pelo próprio NUCLEOS – Instituto de Seguridade Social, trabalho realizado conjuntamente pela NUCLEP, ELETRONUCLEAR e INB, e do qual destacamos as seguintes recomendações:

- 1) Observar os limites estabelecidos nas normas e resoluções fixadas pelo Conselho Monetário Nacional - CMN quando realizar operações financeiras, notadamente quando da aquisição de cotas de fundos de sociedades de propósito específico;
- 2) Implantar normativo interno com os procedimentos relativos à execução elaboração da Avaliação Atuarial, com a finalidade de fortalecer o ambiente de controles internos;
- 3) Aprimorar o controle sobre o valor das contribuições devidas pelas patrocinadoras, a fim de averiguar a sua adequação às normas previstas no Regulamento do Plano de Benefícios – RPB;
- 4) Realizar estudo técnico atuarial para definição do percentual da contribuição dos participantes assistidos no Plano de Custeio;
- 5) Redefinir plano de ação para mitigação do “Risco de Patrocinador”, considerando as recomendações feitas no Relatório da Matriz de Riscos do 1ª Semestre de 2016; e
- 6) Instituir normativo interno com os procedimentos adotados na elaboração e acompanhamento das ações de mitigação dos riscos levantados por meio da Matriz de Riscos, com a finalidade de fortalecer o ambiente de controles internos.

Ainda sobre a área de RH, além das recomendações geradas pela Auditoria Interna da NUCLEP, ressaltamos as recomendações já existentes no PPP da UPC e aquelas emitidas pela CGU nos itens 2.1.1.1, 2.1.1.3 e 2.1.1.4 desse relatório.

Após exame das evidências apresentadas e da conclusão das respectivas análises, destacam-se as seguintes insuficiências apontadas em pontos específicos deste relatório:

- O atual Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR da NUCLEP, vigente desde 2002, não contemplou o ordenamento jurídico estabelecido pela CF 1988, ao prever um conjunto de cargos isolados como se fossem um cargo único, dando respaldo à ocorrência de ascensão funcional, não admitida com a promulgação da CF 1988.

- O processo seletivo interno, previsto no PCCR, para a progressão num mesmo cargo, não foi regulamentado.



- Problemas quanto à correta identificação e ao pagamento de sobreaviso, horas extras (incluindo as horas *in itinere*).
- Necessidade de aprimoramento no processo de gestão de viagens corporativas.
- Problemas quanto à segregação de funções em algumas situações, conforme o relatório de recomendações pendentes de atendimento disponibilizado pela Auditoria Interna da NUCLEP.
- Problemas nas contratações de autônomos, conforme o relatório de recomendações pendentes de atendimento disponibilizado pela Auditoria Interna da NUCLEP.
- Problemas ocorridos quanto ao sistema utilizado para o controle de serviços médicos.
- Ausência de definição quanto à atuação da área de RH da NUCLEP quanto ao NUCLEOS.
- Não há norma estabelecendo critérios claros e objetivos para ocupação de cargos comissionados e de funções gratificadas, baseados nas competências individuais e no fortalecimento do instituto da meritocracia.
- Não há normatização sobre as atividades que competem exclusivamente a cargos comissionados e funções gratificadas, de modo a distinguir claramente tais atividades das realizadas pelos empregados efetivos.

Finalizando, como também apontado em ponto específico deste relatório, não foi observado o procedimento devido de encaminhamento ao DEST/MP do caso da majoração dos salários de funcionários de categorias superiores de remuneração em percentuais acima do reajuste linear anual concedido em Convenção Coletiva de Trabalho. O pleito deveria ser submetido ao órgão regulador, conforme estabelecido na Portaria DEST/SE/MP n.º 27/2012. O encaminhamento está previsto em normativo interno e não ocorreu em razão de deliberação própria da UPC, como mencionado em ponto específico deste relatório.

Sendo assim, a equipe de auditoria discorda da autoavaliação da área de RH da NUCLEP quanto aos seguintes quesitos do questionário:

- 1) A NUCLEP considera que existe independência de instâncias (segregação de funções) entre aquele que reconhece direito a ser pago e o que promove o pagamento efetivo de despesas relacionadas à área de pessoal (por exemplo: salários, gratificações, proventos, etc) e que ela contribui para a regularidade e segurança de seus processos. Entendemos que sua pontuação deva ser 2 e não 3, conforme a autoavaliação da NUCLEP. O quesito carece de melhorias.
- 2) A UPC avalia que, no caso de servidores que devem cumprir jornada de trabalho na instituição, existe processo de controle efetivo de cumprimento de jornada de trabalho exigida e ele é efetivamente aplicado. Entendemos que sua pontuação deva ser 2 e não 3, conforme a autoavaliação da NUCLEP. O quesito carece de melhorias.

Desta forma, entende-se que a pontuação final da área de RH da NUCLEP seja:



Considerando que nove quesitos com a pontuação máxima (3 pontos - “controle existente e não há falhas detectadas”), seis, a pontuação intermediária (2 pontos - “controle existente, porém com falhas”), três, a pontuação mínima (1 ponto - “controle em desenvolvimento”) e dois, sem pontuação (0 - “inexistência do controle”); temos a seguinte pontuação $(9 \times 3) + (6 \times 2) + (3 \times 1) + (2 \times 0) = 27 + 12 + 3 = 42$. Sendo que 42 pontos em 60 possíveis, representam 70%, classificando o nível de maturidade dos sistemas de controles internos da atividade de gestão de pessoas da NUCLEP como “Intermediário” e não como “Aprimorado”, conforme a autoavaliação efetuada pela empresa.

Causa

Falta de estrutura adequada da área de RH da UPC.

Manifestação da Unidade Examinada

A NUCLEP declinou do direito de se manifestar no prazo de cinco dias úteis devido ao seu consenso quanto ao relatório.

Análise do Controle Interno

Não houve manifestações adicionais a serem analisadas.

Recomendações:

Recomendação 1: Promover o fortalecimento da estrutura de controles internos e gerenciamento de riscos na área de gestão de pessoas, abrangendo as seguintes tarefas: i) Descrição de todos os processos existentes; ii) Identificação dos pontos críticos em cada processo descrito, abordando os pontos fortes e fracos, bem como as oportunidades e ameaças; iii) Elaboração de metas e procedimentos de controle, considerando os pontos críticos identificados; iv) Aferição do atingimento das metas; v) Avaliação periódica da validade e qualidade dos controles internos administrativos implementados semestralmente / anualmente, conforme o caso; vi) Levantar e atualizar os normativos de RH; e vii) Divulgação e conscientização da importância dos controles internos.

3 GESTÃO DO SUPRIMENTO DE BENS/SERVIÇOS

3.1 CONTRATOS DE OBRAS, COMPRAS E SERVIÇOS

3.1.1 CONTRATOS SEM LICITAÇÃO

3.1.1.1 CONSTATAÇÃO

Dispensa de licitação com fulcro no artigo 24, inciso IV, da Lei n.º 8.666/93 sem que tenha havido a situação emergencial alegada.

Fato



O processo de compras OC-1069, cujo objeto é aquisição de pastilhas de metal duro, no valor de R\$ 456.686,50, foi realizado por meio de dispensa de licitação com fulcro no artigo 24, inciso IV, da Lei n.º 8.666/93, ou seja, se deu em caráter emergencial.

Entretanto, verificou-se que o Parecer Jurídico LGR-041/2015, que aprovou a contratação emergencial, é datado de 23/11/2015, a Ordem de compra de Material se deu em 25/11/2015, porém, o primeiro faturamento somente ocorreu em 03/10/2016, ou seja, após quase 10 meses, evidenciando a falta de planejamento e a ausência da comprovação da situação emergencial.

Além disso, foi verificado que as aquisições para atender ao serviço emergencial alegado perduraram entre 03/10/2016, data do primeiro faturamento, e 27/10/2017, data do último faturamento. Portanto, a duração contratual extrapolou o prazo de 180 dias permitido pelo artigo 24, inciso IV, da Lei n.º 8.666/93, que fundamentou a aquisição da OC-1069.

Art. 24. É dispensável a licitação:

[...]

IV - nos casos de emergência ou de calamidade pública, quando caracterizada urgência de atendimento de situação que possa ocasionar prejuízo ou comprometer a segurança de pessoas, obras, serviços, equipamentos e outros bens, públicos ou particulares, e somente para os bens necessários ao atendimento da situação emergencial ou calamitosa e para as parcelas de obras e serviços que possam ser concluídas no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias consecutivos e ininterruptos, contados da ocorrência da emergência ou calamidade, vedada a prorrogação dos respectivos contratos; (g.n)

Instada a justificar o fato apontado, a Gerencia Geral de compras informou o seguinte:

“Quando da emissão da Ordem de Compra 1069 se encontravam em andamento dois projetos de importância estratégica para a NUCLEP: a fabricação dos dispositivos para o projeto da usina nuclear de Angra 3 (suportes especiais e condensadores) e a renovação da certificação da NUCLEP pela American Society of Mechanical Engineers (ASME), do selo ASME III.

Em 2016 em face da paralisação das obras de Angra 3, devido as dificuldades financeiras do Governo Federal e a suspeitas de corrupção nos contratos da obra de construção da usina, a necessidade imediata de utilização dos abrasivos foi cessada. As atividades destes projetos só retornariam no final do ano 2016, quando voltamos a consumir o material comprado na OC 1069.

Em virtude portanto, dos fatos supervenientes acima citados ocorridos logo após a emissão da referida Ordem de Compra, o prazo limite de 180 dias estabelecidos para este tipo de contratação acabou sendo ultrapassado.”

A manifestação da Gerencia Geral de Compras corrobora o achado de auditoria de que não houve o caráter emergencial nas aquisições realizadas, e que, portanto, essas aquisições deveriam ter sido feitas por meio do devido processo licitatório.

Causa

A área requisitante do objeto da Ordem de Compra - OC n.º 1069, a Gerencia Geral de Materiais – IM, deixou de cancelar a referida OC assim que os motivos da situação da emergência cessaram, possibilitando que as compras ocorressem sem o devido processo licitatório quase um ano depois sem que houvesse nenhuma situação emergencial.



Manifestação da Unidade Examinada

A NUCLEP declinou do direito de se manifestar no prazo de cinco dias úteis devido ao seu consenso quanto ao relatório.

Análise do Controle Interno

Não houve manifestações adicionais a serem analisadas.

Recomendações:

Recomendação 1: Elaborar o Planejamento Anual de Contratações a que se refere a Lei n.º 13.303/2016 referente ao exercício de 2019, promovendo um levantamento prévio das necessidades de compras da NUCLEP para 2019, evitando as dispensas de licitação em caráter emergencial sem que esteja caracterizada a situação da emergência ou que esta situação tenha sido provocada pela negligência administrativa.

Recomendação 2: Apurar a responsabilidade pela aquisição dos materiais adquiridos na Ordem de Compra OC-1069, no valor de R\$ 456.686,50, sem o devido processo licitatório.

3.1.1.2 INFORMAÇÃO

Avaliação dos controles internos na gestão de licitações e contratos da NUCLEP

Fato

Foi encaminhado à UPC um Questionário de Avaliação de Controles Internos - QACI, para verificação da existência, adequação e efetividade do controle nas atividades licitatórias da UPC. Cada pergunta correspondeu a uma atividade de controle (controle sugerido/controlado interno) para reduzir os riscos das atividades relevantes do processo de gestão de licitações.

O resumo das 22 respostas apresentadas pela NUCLEP quanto ao QACI em voga encontra-se no quadro a seguir.

Quadro – Sínteses Apresentadas pela UPC em Resposta ao QACI (visão da NUCLEP)

Situação Adequada (Pontuação 3)	Situação que carece de melhoria (Pontuação 2)	Atividade inexistente ou em desenvolvimento (Pontuações 0 ou 1)
Existe um setor de licitação formalmente instituído, dotado de estrutura material adequada e de agentes administrativos suficientes para realização dos trabalhos sob sua responsabilidade.	São realizadas consultas durante o certame, e anexadas ao processo, para verificar a ocorrência de registro de penalidades que impedem as empresas de licitar e contratar, tais como o Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas - CEIS, Cadastro Nacional de Condenações Cíveis por Atos de Improbidade Administrativa - CNJ e	A NUCLEP está elaborando manual de normas e de procedimentos para a execução das principais atividades envolvidas na realização de licitações, dispensa e inexigibilidade. (Pontuação 1)



	Lista de Inidôneos do TCU, mas são adotadas rotinas de consulta em apenas alguns cadastros.	
O controle de licitações está devidamente atualizado, refletindo a posição de todos os processos licitatórios realizados no exercício.	A UPC dispõe de controle do tempo médio gasto em cada uma das etapas do processo licitatório, mas não estabeleceu indicadores de gestão na área de licitação com base nesses dados.	Não há designação formal de equipe técnica para auxiliar a CPL na análise da documentação de habilitação e das propostas de preços nas licitações para contratação de objetos mais complexos (Obras e Tecnologia da Informação – TI, por exemplo. (Pontuação 0)
As contratações da Unidade se originam a partir da formalização oficial da demanda pelo beneficiário, explicitando a necessidade da contratação e elas se originam a partir de um documento assinado pelo beneficiário explicitando a necessidade de contratação e este contribui para a regularidade e para a segurança do processo licitatório.	Os servidores designados para atuar na gestão do contrato dispõem de tempo suficiente para executar suas atividades, mas o procedimento necessita de aprimoramento.	-
A NUCLEP padronizou as especificações das contratações que são mais comuns (limpeza, vigilância, telefonia, microcomputadores, etc) e as tem utilizado nos processos licitatórios.	-	-
A NUCLEP elabora estudos técnicos preliminares, plano de trabalho e termo de referência ou projeto básico e os tem utilizado nas contratações diretas (dispensa ou inexigibilidade).	-	-
Os critérios de pesquisa de preços prévios à realização das licitações, dispensas e inexigibilidades são adequados e efetivamente aplicados, e tem contribuído para regularidade e para a segurança do processo.	-	-
As rotinas de revisão e de aprovação dos artefatos de planejamento (estudos técnicos preliminares, plano de trabalho e termo de referência ou projeto básico) adotadas são adequadas e efetivamente aplicadas, e tem contribuído para regularidade e para a segurança do processo.	-	-
A UPC dispõe de controle da disponibilidade orçamentária e financeira e o utiliza para subsidiar o processo de contratação e respectivos aditamentos contratuais.	-	-
A Unidade utiliza editais-padrão e eles tem contribuído para regularidade e para a segurança do processo.	-	-
Os processos da NUCLEP são submetidos à apreciação prévia da assessoria jurídica, e os pareceres contribuem para a conformidade legal do processo.	-	-
A UPC disponibiliza as informações concernentes a procedimentos licitatórios, inclusive os respectivos editais e resultados, bem como todos os contratos celebrados, em sítios	-	-



oficiais na internet, em cumprimento à Lei de Acesso a Informação.		
Os limites legais para a composição das comissões entre servidores efetivos e comissionados são rigorosamente observados e os servidores designados são capacitados para exercer suas atribuições legais.	-	-
São adotadas rotinas para prevenção de fraudes e de conluíus, a exemplo de análise do endereço da empresa, quadro societário, data de constituição da empresa, análise das propostas em relação ao formato, empresas de servidores do Órgão ou Entidade Pública, dentre outras, e esse controle está evidenciado no processo.	-	-
A NUCLEP dispõe de controle atualizado das empresas penalizadas e consulta esse cadastro durante a realização dos processos licitatórios.	-	-
A UPC designa formalmente os atores que devem atuar na fase de gestão do contrato.	-	-
Os servidores designados para atuar na gestão contratual possuem adequada capacitação para exercer seus papéis	-	-
A Unidade consulta o SICAF antes de cada pagamento a ser efetuado para a contratada, verificando se esta mantém as condições de habilitação e executa os procedimentos previstos no art. 3º, §4º, da IN-SLTI 4/2013 em caso de irregularidade.	-	-

Fonte: Respostas da NUCLEP ao Questionário de Avaliação de Controles Internos (QACI) – Licitação.

Analisando-se o quadro acima, verificou-se que 17 controles são considerados adequados pela NUCLEP, três carecem de melhoria, um ainda se encontra em implementação e apenas um ainda não é executado pela UPC.

Contabilizando-se a pontuação atingida pela autoavaliação da UPC, de acordo com as respostas obtidas por meio do QACI, a NUCLEP atingiu um valor total de 58 (17 x 3) + (3 x 2) + (1 x 1) + (1 x 0) em um máximo de 66 possíveis, isto é, 87,9% do total, resultando em um nível Aprimorado (70,1% a 90%), isto é, os controles internos da área de licitação da Empresa obedecem aos princípios estabelecidos; são supervisionados e regularmente aprimorados.

Com intuito de avaliar os controles internos da Unidade e confrontá-la com a autoavaliação do gestor, foi levado em conta os processos analisados na atual auditoria de contas, as recomendações do PPP pendentes de atendimento já elencadas em ponto específico deste Relatório, referente à atuação da CGU, e as recomendações pendentes da auditoria interna da NUCLEP.

Durante os trabalhos de campo da atual auditoria anual de contas foram selecionados na amostra para análise 11 processos de compras pelos critérios de materialidade e criticidade, separados pelas seguintes modalidades:

- 4 inexigibilidades; e
- 7 dispensas.

Dos 11 processos analisados, evidenciou-se fragilidade em um deles que resultou na seguinte constatação:

- Na dispensa de licitação OC-1069 os achados de auditoria se refere à: Dispensa de licitação com fulcro no artigo 24, inciso IV, da Lei n.º 8.666/93, sem que tenha havido a situação emergencial alegada.



Quanto às recomendações expedidas pela auditoria interna da NUCLEP, verificou-se a existência de dez recomendações pendentes de atendimento, dentre as quais destacam-se as três seguintes:

Ausência de segregação entre requisitante e fiscal

Constatamos ao analisar os processos licitatórios do Contrato nº C-1078/DV-610, Pregão nºs E-019/2016, E-097/2016 e E-047/2016, e, também considerando a CI-IM 055/2017¹, que um único funcionário da Gerência do IM é responsável diretamente pelos processos de planejamento de compras, justificativa, definição de quantidade, requisição de compras (registro no sistema ERP BENNER), elaboração de termo de referência, pesquisa de preço, contato com o fornecedor e, por fim, pela fiscalização do contrato.

Recomendação:

Atentar para a devida segregação de função entre os funcionários que participam do processo de compra e a fiscalização de contratos.

Manifestação do setor:

Em 05/04/18 o gerente da área informou que o fato foi levado à Diretoria, uma vez que toda a empresa passa por este problema. Desse modo o mesmo relatou que não tem como realizar a segregação pois não há em seu quadro pessoal suficiente para atender a recomendação, e frisou que o regulamento interno da empresa não trata sobre essa necessidade. Análise da Auditoria: Verificaremos se há possibilidade de rodízio.

Site da NUCLEP não Divulga Informações sobre Contratações Diretas e Contratos

Recomendação:

Divulgar no site corporativo as contratações diretas e os contratos administrativos celebrados em virtude do processo licitatório.

Processos com declarações vencidas de regularidade fiscal e trabalhista

Recomendação:

Emitir declarações que comprovem a regularidade fiscal e trabalhista da empresa a ser contratada pela Nuclep com data de validade vigente, considerando a data de assinatura do contrato ou da Ordem de Compra.

Com base no achado de auditoria constatado na amostra e pelas recomendações pendentes do PPP e da auditoria interna da NUCLEP, a equipe de auditoria discorda da autoavaliação da NUCLEP nos seguintes pontos:



- Existe um setor de licitação formalmente instituído, dotado de estrutura material adequada e de agentes administrativos suficientes para realização dos trabalhos sob sua responsabilidade.

Pontuação do gestor: 3

Pontuação atribuída: 2

- Os servidores designados para atuar na gestão do contrato dispõem de tempo suficiente para executar suas atividades, mas o procedimento necessita de aprimoramento.

Pontuação do gestor: 2

Pontuação atribuída: 1

- Os critérios de pesquisa de preços prévios à realização das licitações, dispensas e inexigibilidades são adequados e efetivamente aplicados, e tem contribuído para regularidade e para a segurança do processo.

Pontuação do gestor: 3

Pontuação atribuída: 0

- As rotinas de revisão e de aprovação dos artefatos de planejamento (estudos técnicos preliminares, plano de trabalho e termo de referência ou projeto básico) adotadas são adequadas e efetivamente aplicadas, e tem contribuído para regularidade e para a segurança do processo.

Pontuação do gestor: 3

Pontuação atribuída: 2

- A UPC disponibiliza as informações concernentes a procedimentos licitatórios, inclusive os respectivos editais e resultados, bem como todos os contratos celebrados, em sítios oficiais na internet, em cumprimento à Lei de Acesso a Informação.

Pontuação do gestor: 3

Pontuação atribuída: 1

- A UPC consulta o SICAF antes de cada pagamento a ser efetuado para a contratada, verificando se esta mantém as condições de habilitação e executa os procedimentos previstos no art. 3º, §4º, da IN-SLTI 4/2013 em caso de irregularidade.

Pontuação do gestor: 3

Pontuação atribuída: 2

Desta forma, entende-se que a pontuação final da área de licitações e contratos da NUCLEP seja:

Considerando que doze quesitos com a pontuação máxima (3 pontos - “controle existente e não há falhas detectadas”), dois, a pontuação intermediária (2 pontos - “controle existente, porém com falhas”), três, a pontuação mínima (1 ponto - “controle em desenvolvimento”) e dois, sem pontuação (0 - “inexistência do controle”); temos a



seguinte pontuação $(12 \times 3) + (5 \times 2) + (3 \times 1) + (2 \times 0) = 36 + 10 + 3 = 49$. Sendo que 49 pontos em 66 possíveis representam 74%, classificando o nível de maturidade dos sistemas de controles internos da atividade de licitações e contratos da NUCLEP como “Aprimorado”, conforme a autoavaliação efetuada pela empresa.

