

RELATÓRIO DE AUDITORIA	
Ordem de Serviço:	Nº 020/2018/CGM
Unidade Auditada:	São Paulo Obras – SP-Obras
Período de Realização:	26/02/2018 a 04/09/2018

SUMÁRIO EXECUTIVO

Sr. Coordenador,

Este relatório apresenta o resultado da auditoria referente à Ordem de Serviço n.º 020/2018, realizada na **Empresa São Paulo Obras – SP-Obras**, com o objetivo de avaliar as progressões de carreira e/ou aumentos de salários dos colaboradores da Empresa São Paulo Obras (SP Obras) a partir da cisão da EMURB, a qual deu origem a São Paulo Obras.

O escopo da análise foi verificar se os funcionários receberam aumentos salariais indevidos e se os outros, que não receberam, deveriam recebê-los; se os índices de aumento salariais para o mesmo cargo e função estão isonômicos e sem distinção entre os funcionários, à luz da Consolidação das Leis Trabalhistas e se a Diretoria de Gestão teria a competência para conceder aumentos salariais sem apreciação e aprovação da Diretoria Executiva. Além disso, verificou-se os critérios adotados para a transposição das funções após a reestruturação do Plano de Emprego, Salários e Cargos de 2016 e se houve, ou não, medidas tomadas quanto aos controles internos após a instauração e resultados de Procedimentos de Apuração.

O detalhamento das ações executadas nesta auditoria está descrito nos anexos deste relatório, a saber:

- Anexo I – Descritivo; e
- Anexo II – Escopo e Metodologia.

Do resultado dos trabalhos, destacamos as seguintes constatações:

CONSTATAÇÃO 001 - Concessão de reajustes no ano de 2010 sem apresentação de documentos que pudessem comprovar as justificativas apresentadas: Em 24 de agosto de 2010, no interstício entre a constituição formal da SP-Obras e a elaboração e aplicação do Plano de Cargos e Salários 2012 (PCS 2012), foi aprovada a Resolução de Diretoria DGC nº 009/2010, que teve como objetivo a promoção do enquadramento salarial, compatível com as qualificações técnicas para os empregados de carreira após nova estrutura organizacional da SP-Obras. Não houve, de forma explícita, a comprovação da justificativa para concessão do reajuste ao grupo de funcionários relacionados e também não restou claro qualquer avaliação de desempenho profissional e de resultados alcançados que justificassem estes reajustes. Cabe destacar também que a aprovação da Assessoria Jurídica se deu por meio de membro beneficiado pelo reajuste. Tal conduta não é recomendada, pois suscita o conflito de interesses e desatendimento ao princípio da segregação de funções.

CONSTATAÇÃO 002 – Aprovação do Plano de Cargos e Salários do ano de 2012, elaborado pela FIPE, contendo regras de transposição de emprego público, em afronta à Constituição Federal e Jurisprudência pacificada: A Diretoria da SP-Obras homologou o Manual de Procedimentos do Plano de Cargos e Salários elaborado pela FIPE e em 11 de outubro de 2012, por meio da RD nº DGC-023/12, foi aprovado pela Diretoria Executiva a implantação do Plano de Cargos e Salários, além do chamado “enquadramento inicial” dos empregados, conforme RD nº DGC-019/12. O Plano de Cargos e Salários foi planejado para ser executado em duas fases. A primeira foi o enquadramento inicial, situação em que houve apenas mudança dos Cargos antigos para os novos, com eventuais ajustes salariais. A segunda fase referir-se-ia ao enquadramento definitivo, fase essa em que seriam realizadas análises do histórico dos profissionais para se efetivar o enquadramento final.

Ocorre que o Manual de Procedimentos do Plano de Cargos e Salários, elaborado à época pela FIPE, continha regras de ascensão de Cargos flagrantemente inconstitucionais, pois permitia a transposição dos colaboradores. As regras contidas no Manual permitiam que funcionários concursados em nível médio fossem transpostos para Cargos de nível superior, o que, ainda que os mesmos tivessem obtido formação superior, contraria a Constituição Federal de 1988 e a jurisprudência aplicável. Assim sendo, o Plano de Cargos e Salários não poderia ter sido levado a cabo pela SP-Obras. Em Maio de 2014, a FUNDAP, contratada para o aprimoramento do Mapa de Competências e para a elaboração dos formulários de certificação que viessem a possibilitar a conclusão, pelo Comitê Técnico de Certificação, quanto à fase de enquadramento definitivo (2ª fase do Plano), emitiu parecer jurídico apontando a inconstitucionalidade encontrada no Plano de Cargos e Salários elaborado no ano de 2012 pela FIPE. Tem-se também que a jurisprudência, após o advento da Constituição Federal de 1988, não sufraga qualquer desses tipos de transposição. Constatou-se, portanto, afronta aos princípios constitucionais da Administração Pública no que se refere ao produto entregue pela FIPE (Plano de Cargos e Salários 2012), e aprovado pelas instâncias Diretivas e Jurídicas da SP-Obras, falha que permitiu a vedada transposição de cargos e que demonstra relevante inadequação no produto entregue pela FIPE, pelo qual foram gastos R\$ 340.000.00.

CONSTATAÇÃO 003 - Concessão de reajustes individuais (anos de 2013 e 2014) sem a apresentação de documentos que comprovassem as justificativas apresentadas: Em abril de 2013, novembro de 2013 e fevereiro de 2014, após, portanto, a implantação do enquadramento inicial decorrente do Plano de Cargos e Salários 2012 – PCS, e previamente ao enquadramento definitivo, foram concedidos aumentos salariais, em percentuais que variaram de 9,25% a 28,00% a um grupo de treze funcionários. Todos os aumentos concedidos foram documentados por meio dos Memorandos GRH-053/2013, GRH-130/2013 e GRH-08/2014 emitidos pela Gerência de Recursos Humanos para a Diretoria de Gestão Corporativa. A Gerência de Recursos Humanos da SP-Obras solicitou a efetivação de aumentos salariais para o grupo de funcionários relacionado sem que fosse apresentada a necessária e suficiente documentação comprobatória quanto à justificativa apresentada. Constatou-se que alguns dos aumentos salariais procedidos foram solicitados pelo Comitê Técnico de Certificação – CTC, os outros não foram verificados pelo Comitê ou por outro setor, sendo que a Gerência de RH acatou a sugestão de aumento emitida pelo CTC para apenas alguns dos funcionários relacionados na recomendação do Colegiado. Tem-se, portanto, que, no instante em que restava pendente a efetivação da 2ª etapa do PCS-2012, foi criada uma nova etapa contemplando os aumentos salariais supramencionados, contrariando assim o que estava definido no Plano de Cargos e Salários. Tais aumentos foram concedidos sem aprovação da Diretoria (Resolução de Diretoria), tendo sido tratados por meio de memorandos internos e com base em algumas recomendações do Comitê Técnico de Certificação que não dispunha de todas as informações necessárias para recomendar tais ajustes. Constatou-se ainda que não foi encontrada justificativa suficiente para a atuação da

Gerência de Recursos Humanos da SP-Obras, a qual autorizou aumentos para apenas alguns funcionários.

CONSTATAÇÃO 004: Implantação do Plano de Cargos e Salários do ano de 2012 sem aprovação formal do CPSEM (Comitê de Política Salarial das Empresas Municipais): O Plano de Cargos e Salários referente ao ano de 2012 estaria sujeito à aprovação do CPSEM. A Resolução de Diretoria nº DGC-19/2012, homologou o Plano de Cargos e Salários previamente à sua aprovação final. A Resolução de Diretoria nº DGC-19/2012 determina a submissão do plano ao CPSEM e a aprovação do mesmo somente depois do aceite. No entanto, em 11 de outubro de 2012, por meio da Resolução de Diretoria nº DGC – 23/2012, foi autorizada a implantação do Plano de Cargos e Salários sem a aprovação formal do CPSEM. Em 25 de fevereiro de 2014, após aprovação do PCSC, foi encaminhado ao Comitê de Acompanhamento da Administração Indireta – CAAI (Colegiado que substituiu o CPSEM), a Carta PRE-004/2014. A SP-Obras informa, em 23 de abril de 2014, não ter recebido retorno da CAAI, no entanto a aprovação quanto à implantação do Plano ocorreu em 2012.

CONSTATAÇÃO 005 - Instituição e manutenção de gratificação indevida devido ao seu embasamento em promoções que vieram a ser anuladas no PESC 2016 por inconstitucionalidade (desvio de função): O PESC - Plano de Empregos, Salários e Cargos do ano de 2016 da SP-Obras, no Caderno 03 do seu Manual, definiu as regras para enquadramento daqueles empregados cuja remuneração, naquele momento, fosse superior ao valor originalmente enquadrado. No Item 9.2 define-se que a diferença a maior entre o salário enquadrado, segundo as regras de enquadramento, e o salário atualmente percebido pelo empregado, seria paga a título de “Diferença Decorrente do Processo de Enquadramento no Plano de Empregos, Salários e Carreiras de 2016”. Dessa forma, o salário nominal do empregado passou a conter o valor do enquadramento e a diferença a maior passou a ser paga em uma rubrica específica na Folha de Pagamento. É definido ainda, no Item 9.3, que reajustes futuros incidirão sobre a remuneração total, ou seja, salário base mais o valor de diferença acima descrito. No entanto, para fins de progressões e promoções, incidirão os percentuais decorrentes, exclusivamente, do valor do enquadramento, ou seja, salário base – não considerada a diferença. No PESC do ano de 2016 foram anuladas 11 transposições irregulares de empregos, realizadas no Plano de Cargos e Salários, parcialmente implantado em 2012 (PCSC). As referidas anulações constam da Resolução de Diretoria nº DGC-002/16. Para mitigar os efeitos das anulações, já que, segundo a SP-Obras, os empregados exerciam atividades essenciais à empresa que, com as anulações, deixariam de ser executadas, foi elaborada uma minuta de Resolução de Diretoria que definia que até que a SP-Obras conseguisse suprir definitivamente seu quadro de colaboradores de modo a garantir a continuidade dos serviços prestados, fazia-se necessário a manutenção de tais servidores, em tese, temporariamente, no exercício das atividades atuais, sendo que para tanto deveriam ser remunerados com adicional chamado “gratificação”. Importante destacar que foi fixado prazo até 31 de janeiro de 2017, prorrogável por decisão expressa, para que fosse realizado concurso, suprimindo assim a necessidade de pessoal e possibilitando a revogação do pagamento de gratificação aos funcionários que se encontram na situação aqui narrada. No entanto, não foi encontrado registro da realização de concurso para suprir a necessidade justificada, sendo que os funcionários relacionados continuaram recebendo a citada gratificação pelo desvio de função. As circunstâncias da justificativa apresentada em 2016 para criação da gratificação, não permaneceram no ano de 2017, portanto a mesma poderia ter sido extinta dentro do prazo originalmente proposto. Os profissionais permanecem recebendo a gratificação como se a empresa tivesse mantido as demandas e isso não se apresenta nos números e nas relações.

CONSTATAÇÃO 006 - Incoerência entre o PESC 2016 e a Resolução de Diretoria nº 37/2016 ensejando em tratamento heterogêneo aos empregados da SP-Obras: Em 23 de novembro de 2016 e já após a implantação do PESC 2016, foi aprovada a Resolução de Diretoria nº DGC-037/2016 cujo tema foi: “Extensão das tabelas salariais para o enquadramento salarial dos empregados que, em razão de promoções ou progressões de planos anteriores, estão percebendo remuneração superior ao nível ‘E’ da classe ‘III’”. O escopo de aplicação das regras determinadas na Resolução refere-se aos funcionários enquadrados pelo PESC 2016 na classe III do ramo básico. Ao aplicar as regras definidas na Resolução de Diretoria em epígrafe, os funcionários abrangidos tiveram um novo enquadramento, sendo utilizada para tal uma tabela estendida para as classes III, IV e V com níveis de “A” a “T”. Até então todas as classes continham níveis de “A” a “E”. Dessa forma, a remuneração total (salário nominal enquadrado + rubrica Diferença de PESC) dos funcionários abrangidos pela regra foi reenquadrada, utilizando-se essa tabela e o eventual saldo restante (diferença entre o valor do nível mais próximo da remuneração e a remuneração total) permaneceu sob a rubrica “Dif. De PESC” em Folha de Pagamento. O efeito prático da aplicação da Resolução em estudo foi o aumento do salário nominal e a redução da “Diferença de PESC”, de forma compensatória, sem que tenha havido aumento na remuneração total. Porém, ao transpor valores entre a referida rubrica e o salário nominal, por consequência, fez-se com que os percentuais referentes a progressões e promoções futuras e pendentes passassem a recair sobre o salário que, agora, representa quase a totalidade da remuneração.

Recomendamos o encaminhamento deste relatório à Corregedoria Geral do Município, visando à adoção das providências cabíveis para definição de eventuais responsabilidades administrativas, disciplinares, penais, civis e político-administrativas, diante das irregularidades constatadas.

São Paulo, 16 de Setembro de 2019.

Contextualização

Em 08 de dezembro de 2009, a Lei Municipal nº 15.056 autorizou a criação da São Paulo - SP-Obras, como empresa pública, na forma de sociedade simples, nos termos dos artigos 997 a 1.038 do Código Civil Brasileiro, após cisão da Empresa Municipal de Urbanismo (EMURB). O registro do contrato aconteceu apenas em 10 de maio de 2010.

O quadro de funcionários da SP-Obras era proveniente da EMURB e esta se submetia ao regime celetista, como conta no artigo 8º da Lei Municipal nº 7.7670, de 24/11/1971:

“Art.8º - A EMURB exercerá suas atividades com pessoal próprio, sujeito ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho, ou com servidores públicos que lhe forem postos à disposição e executará suas obras e serviços, de forma direta e indireta.”

A SP-Obras é uma sociedade simples e detém personalidade jurídica de direito privado. Seus funcionários também são regidos pelo regime da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, seguindo os mesmos padrões da EMURB, conforme o regime jurídico dos empregados da Empresa previsto na lei instituidora de sua criação, Lei Municipal nº 15.056, de 08/12/2009, em seu artigo 5º:

“Art. 5º - A SP-Urbanismo e a SP-Obras exercerão suas atividades com pessoal próprio, sujeito ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, ou com servidores públicos que lhes forem postos à disposição, e executará suas obras e serviços de forma direta ou indireta, sem prejuízo da contratação de serviços específicos de terceiros, observada a legislação vigente.”

Embora a SP-Obras tenha personalidade jurídica de direito privado, seu capital é inteiramente público, pois pertence à Prefeitura de São Paulo – PMSP (98% - noventa e oito por cento) e à São Paulo Urbanismo – SP-Urbanismo (2% - dois por cento). Assim, faz parte da chamada Administração Indireta e, por isso, mesmo seguindo predominantemente os preceitos trabalhistas do direito privado, submete-se ao regime jurídico de direito público, tanto no que diz respeito à forma de ingresso, à constituição de seu quadro de funcionários, à movimentação de seus empregados quanto aos princípios que regem a Administração Pública, como Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade, Eficiência, entre outros.

Nesse sentido, a SP-Obras deve seguir os mandamentos do artigo 37 da Constituição Federal de 1988 – CF88 – acerca do ingresso aos seus cargos, empregos e funções públicas, conforme abaixo:

“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:

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei;

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a

natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (...).”

Vale ressaltar que a contratação dos profissionais da Emurb até o ano de 1988 era simplificada, sem exigência de concurso público e de acordo com a necessidade da empresa. Se não houvesse mão de obra interna apta a preencher a função, abriam-se triagens simplificadas. Esse modelo forneceu parâmetro para que muitos colaboradores recebessem uma forma de promoção, sendo empregados em funções diversas daquelas para as quais tinham sido contratados. Embora, a partir da promulgação da CF88, a empresa estabeleceu o ingresso por concurso público, os preenchimentos das vagas internas mantiveram a mesma sistemática. Se uma atividade fosse identificada como necessária, era criado um emprego correspondente, sem constituição formal em carreiras, com quadro de lotação, níveis, número de vagas, remunerações. E essas vagas eram preenchidas pelos funcionários que detivessem os requisitos necessários para tal.

Além disso, a CF88, antes da emenda constitucional 19 de 1998, não previu o conceito de plano de carreiras e a norma, originalmente, se referia apenas à administração direta, autárquica e fundacional, não contemplando as empresas públicas e sociedades de economia mistas. Assim, a Constituição não restringia a movimentação ascendente entre cargos de escolaridade diferentes daqueles de ingresso do funcionário, desde que este tivesse sido aprovado previamente por concurso público.

Em outubro de 2003 houve a pacificação da questão de ascensão e transposição de cargos em empresas públicas e sociedades de economia mistas, pelo Supremo Tribunal Federal (STF), através da Súmula 685:

“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.”

Não obstante, em 2004, a EMURB elaborou e aprovou um processo de reestruturação do plano de carreiras. Alguns funcionários foram enquadrados definitivamente no cargo que exigia escolaridade superior ao qual ingressaram, pois, no entendimento da empresa, não havia afronta à CF88 ou à jurisprudência do STF até então.

Nesse momento, optou-se pela confluência dos empregos existentes, transformando-os em cinco novos, conceituados como “empregos largos”, com atribuições mais gerais, vide tabela abaixo:

Tabela 01 – Reestruturação EMURB 2004

Emprego Anterior	Emprego Após Confluência
Advogado	Analista Administrativo (Escolaridade: Nível Superior)
Analistas de Contabilidade	
Analista de Contratos	
Analista Financeiro	
Analista de Recursos Humanos	
Chefe de Divisão de Benefícios	
Chefe de Divisão Comercial	
Chefe de Divisão de Serviços Gerais	
Chefe de Divisão de Tesouraria	
Programador Analista	

Emprego Anterior	Emprego Após Confluência
Secretária de Diretoria	
Secretária Executiva	
Analista de Orçamento e Custos	
Arquiteto	Analista de Desenvolvimento (Escolaridade: Nível Superior)
Assistente de Departamento	
Assistente Técnico	
Chefe de Divisão de Obras	
Engenheiro Civil de Projetos	
Engenheiro Fiscal	
Encarregado de Transportes	
Pesquisador	Assistente Administrativo (Escolaridade: Nível Médio)
Secretária Pleno	
Auxiliar Operacional	
Desenhista de Topografia	Assistente Técnico (Escolaridade: Nível Médio)
Eletricista	
Técnico de Medição	
Técnico de Fiscalização	
Técnico de Vistoria	
Topógrafo	

Isso desenhou uma estrutura de cargos com mesma nomenclatura, mas com atribuições diversas. Até mesmo os vencimentos entre os empregos similares, em certos momentos, tinham equivalência e, em outros, divergiam. Grosso modo, a SP-Obras herdou uma composição de cargos e empregos totalmente desregrada e desalinhada e se viu obrigada a planejar um plano próprio de cargos e salários.

Nessa direção, a SP-Obras firmou acordo coletivo de trabalho (ACT 2010/2012) juntamente com o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas e Cooperativas Habitacionais e Desenvolvimento Urbano no Estado de São Paulo (SINCOHAB) visando um novo plano de cargos e salários como estabelece seu artigo 2º:

“PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS – PCS:

A empresa tomará providência para que, a partir de 2010, seja iniciada a discussão para elaboração do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, que priorize a redução das diferenças salariais dos funcionários, nos diversos níveis organizacionais da empresa: Operacional, Técnico e Superior.”

Apesar do ACT 2010/2012 prever um plano de cargos e salários para todos os funcionários da empresa, em 24 de agosto de 2010, através da Resolução de Diretoria (RD nº: DGC-009/10) foi dado um aumento salarial a certo grupo. A justificativa é encontrada na mesma RD:

“(…) À vista da nova estrutura organizacional da SP-Obras, do desempenho profissional, da experiência adquirida, bem como, dos resultados alcançados e do aumento de atribuições e responsabilidades, advindos com o processo de cisão, se faz necessária a promoção do enquadramento salarial, compatível com as qualificações técnicas para os empregados de carreira (...).”

Para o ano de 2010, fora o enquadramento salarial esporádico supracitado, nenhum plano de cargos e salários foi estabelecido. Em 2011, foram convidadas instituições sem fins lucrativos para pesquisa de preços quanto à prestação de serviços de elaboração do plano de cargos, salários e carreiras. Entre elas estavam a **FIPE** - Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas,

FUNDACE – Fundação para Pesquisa e Desenvolvimento da Administração, Contabilidade e Economia e a **FIA** – Fundação Instituto de Administração.

No dia 21 de novembro de 2011, a SP-Obras firmou contrato com a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas – FIPE (Contrato 1041138100), por dispensa de licitação, estabelecido na Resolução de Diretoria (RD nº: DGC-035/11) com embasamento no artigo 24, inciso XIII, da Lei 8.666 de 1983:

“Art. 24. É dispensável a licitação:

XIII: na contratação de instituição brasileira incumbida regimental ou estatutariamente da pesquisa, do ensino ou do desenvolvimento institucional, ou de instituição dedicada à recuperação social do preso, desde que a contratada detenha inquestionável reputação ético-profissional e não tenha fins lucrativos;”

A Diretoria se justificou entendendo que a fundação detinha larga experiência em estudos e pesquisas voltados à Administração Pública e por contribuir para o aperfeiçoamento da gestão de recursos públicos, além de ter um preço compatível com a pesquisa de preço realizada à época.

Tabela 02 – Pesquisa de Preços para contratação Fundação

Instituição	Preço	% Dif.
FIPE - Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas	R\$ 340.000,00	
FUNDACE – Fundação para Pesquisa e Desenvolvimento da Administração, Contabilidade e Economia.	R\$ 480.000,00	41,18
FIA – Fundação Instituto de Administração	R\$ 512.800,00	50,82

A Fundação foi contratada com o seguinte objeto, segundo cláusula 1 do contrato:

1.1 Constitui objeto deste contrato a prestação de serviços para desenvolver um Plano de Cargos, Salários e Carreira para empregados da SPObras. O desenvolvimento das ações necessárias à elaboração dos serviços contratados deverá abranger:

1.1.1 Diagnóstico;

1.1.2 Proposta de estruturação de carreiras;

1.1.3 Pesquisa de mercado sobre salários;

1.1.4 Plano de cargos e salários.

O objetivo da contratada foi estabelecido no Manual de Procedimentos do Plano de Cargos e Salários que dispunha:

“(…)

f) Qualificar e quantificar os recursos necessários;

g) Definir atribuições, deveres e responsabilidades, inerentes a cada cargo;

h) Definir especificações dos cargos e das funções;

i) Estabelecer uma estrutura salarial, com previsão de movimentação horizontal e vertical;

j) Oferecer oportunidades de remuneração compatíveis com os cargos/funções desempenhadas, bem como com o mercado de trabalho.

(…)”

O prazo para execução era de 03 (três) meses e o de vigência era 04 (quatro) meses contados da assinatura do contrato, porém o último podendo ser prorrogado por mútuo acordo entre as partes, nos termos da legislação em vigor. Existiram dois aditamentos do contrato estendendo os prazos supracitados em quatro meses no total, dois meses em cada aditivo, sem alteração do valor contratual.

Já em 2012, houve outro acordo coletivo de trabalho (ACT 2012/2013) que instituiu o compromisso pela implantação do Plano de Cargos e Salários, por parte da SP-Obras, até 31 de outubro do mesmo ano:

“PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS – PCS:

A empresa se compromete a tomar as medidas necessárias à implantação do Plano de Cargos e Salários, até 31 de outubro de 2012, que priorize a redução das diferenças salariais dos empregados, nos diversos níveis organizacionais, por meio de adoção da tabela salarial com base na média salarial do mercado de trabalho, em conformidade com a Constituição Federal do Brasil e após aprovação do Conselho de Políticas Salariais das Empresas Municipais – CPSEM.

Parágrafo 1º: O enquadramento definitivo no cargo e no salário correspondente será realizado em até 12 (doze) meses, após a implantação do Plano, em conformidade com as regras estabelecidas, para movimentação na carreira e após Avaliação das Competências exigidas para o cargo.

Parágrafo 2º: As avaliações de que trata o parágrafo 1º deverão ocorrer anualmente possibilitando a promoção dos empregados, reservando para tanto o percentual de até 2% da folha total de salários”

No dia 05 de Julho de 2012 a Diretoria, através da RD nº DGC- 019/12, resolveu homologar o Manual de Procedimentos do Plano de Cargos e Salários com base nos estudos realizados pela FIPE, assim disposto na Resolução:

“A Diretoria Executiva da São Paulo Obras – SPObras, apreciando o exposto do relator, resolve:

- Homologar o “Manual de Procedimentos do Plano de Cargos e Salários”;*
- Submeter o Plano de Cargos e Salários à aprovação do Conselho de Política Salarial das Empresas municipais – CPSEM;*
- Aprovar a formação e a composição do Comitê Técnico da Certificação;*
- Aprovar, conforme a disponibilidade de recursos financeiros e após a obtenção da aprovação do CPSEM, a implantação do Plano de Cargos e Salários, até maio/2013, com enquadramento definitivo;*
- Determinar, ainda, que a Superintendência Administrativa e Financeira adote as medidas cabíveis para o cumprimento do quadro aprovado nesta Resolução de Diretoria.*

Desse modo, foi proposto alteração das nomenclaturas dos cargos como segue:

Tabela 03 - Restruturação SP-Obras 2012

Propostas de Carreiras Administrativas	
Cargo Antigo	Cargo Novo
Analista Administrativo	Advogado (Jr, Pl, Sr, Esp) ¹
	Analista Administrativo (Jr, Pl, Sr, Esp)
	Analista de Contratos, Orçamentos e Custos (Jr, PL, Sr, Esp)
	Analista de Recursos Humanos (Jr, Pl, Sr, Esp)
	Analista de Sistemas (Jr, Pl, Sr, Esp)
	Analista de TI (Jr, Pl, Sr, Esp)
	Analista Financeiro (Jr, Pl, Sr, Esp)
	Assistente Social
	Contador
	Analista de Contabilidade (Jr, Pl, Sr, Esp)
	Controller
Secretária (Jr, Pl, Sr, Executiva e de Diretoria)	
Assistente Administrativo	Assistente Administrativo
	Assistente de Recursos Humanos
	Assistente Financeiro
	Técnico de Segurança do Trabalho
Assistente Técnico	Assistente de informática
	Assistente Técnico
Auxiliar Operacional	Auxiliar Administrativo/Auxiliar de Manutenção

Proposta de Carreiras de Projetos e Obras	
Cargo Antigo	Cargo Novo
Analista de Desenvolvimento	Arquitetos (Jr, Pl, Sr e Esp.)
	Engenheiros e Tecnólogos (Jr, Pl, Sr e Esp.)
Assistente Técnico	Assistente Técnico
	Técnicos de Edificações, de Fiscalização (Jr, Pl, Sr e Esp.)
	Tecnólogos (Jr, Pl, Sr e Esp.)
Auxiliar Operacional	Auxiliar de Topografia

Como se pode notar houve uma pulverização ou especialização das nomenclaturas dos cargos. A RD n° DGC-023/12, de 11 de outubro de 2012, homologou os enquadramento desses cargos e salários, estabelecendo, inclusive, quando seria a sua implantação, conforme redação:

“A Diretoria Executiva da São Paulo Obras – SP-Obras, apreciando o exposto do relator, resolve:

- Aprovar a implantação do Plano de Cargos e Salários da empresa, a partir da competência outubro/2012, utilizando recursos próprios, provenientes da contrapartida oferecida pelos funcionários, na última negociação coletiva;

- Aprovar o enquadramento inicial dos empregados, com base nas regras constantes no “Manual de Procedimentos do Plano de Cargos e Salário” e na nova tabela salarial, conforme homologação realizada por meio da RD n° DGC-019/2012, de 04/07/2012;

- Aprovar os enquadramentos iniciais dos empregados, conforme o quadro anexo;

- Aprovar a formação e composição do Comitê Técnico de Certificação, para enquadramento definitivo;

- Determinar, ainda, que a Superintendência Administrativa e Financeira adote as medidas cabíveis para o cumprimento do quanto aprovado nesta Resolução de Diretoria.”

¹ Jr = Júnior; Pl = Pleno; Sr = Sênior e Esp = Especialista

Seguindo os preceitos da RD n° DGC-023/12, foi instituído o Comitê Técnico de Certificação - CTC com o intuito de propor ações para a revisão do referido Manual e participar das certificações na realização do enquadramento definitivo dos empregados da SP-Obras, a partir do novo Plano de Cargos e Salários (PCS 2012). Sua composição conta com 03 (três) membros indicados pelos empregados da SP-Obras, sendo 01 (um) deles o Diretor Representante dos Empregados; 03 (três) membros do quadro de pessoal da SP-Obras, indicados pelo Diretor de Gestão Corporativa; e 01 (um) empregado da área de Recursos Humanos, indicado também pelo Diretor de Gestão Corporativa.

Além disso, entre o período de efetivação e enquadramento do Plano de cargos e salários, houve, por meio de Memorando da Gerencia de Recursos Humanos (GRH) e Diretoria de Gestão Corporativa (DGC), uma concessão de aumentos salariais a um grupo de funcionários sem aprovação da Diretoria Executiva, que ficaria pendente de aprovação pelo Comitê Técnico de Certificação.

Em Outubro de 2012, como mandava a RD, os 67 funcionários efetivos da SP-Obras foram enquadrados nos novos cargos (ou empregos) com os respectivos ajustes nos salários, após pesquisa de mercado realizada pela FIPE. Este instante foi chamado de enquadramento inicial. Os cargos de livre provimento não foram e não serão considerados nos estudos de Cargos, Salários e Carreiras da SP-Obras, pois são cargos de Direção, Chefia e Assessoramento não contemplados pelos Acordos Coletivos de Trabalho da categoria.

Durante o ano de 2013 o CTC realizou levantamentos e estudos sobre o PCS 2012 e em 06 de dezembro de 2013 e através de Memorando Interno – MI (CTC 04/13) se pronunciou quanto ao Enquadramento Definitivo, designado a ele pela RD n° DGC-023/12. O Comitê sugeriu a não finalização da etapa de enquadramento inicial por entender que o plano efetivado deveria receber mais levantamentos e estudos quanto à passagem do cargo antigo para o cargo novo, ao ajuste salarial em relação à nova tabela salarial, considerando o salário mais próximo ao novo cargo, tomando por base as informações sobre o último enquadramento realizado na extinta EMURB em 2004, além dos “Estudos – caso a caso” oferecido pela Diretoria de Gestão.

Ademais, o CTC identificou ausência de um dos níveis de responsabilidades no cargo denominado “Assistente Técnico”, que exigia ensino médio, sem contar a acumulação entre as faixas salariais de nível III ao nível Pleno (Superior) do cargo de tecnólogo, indicando, então, pela inclusão do nível IV e consequente ajuste na Tabela Salarial.

Da mesma forma, o Comitê identificou que haviam novos empregados com diferentes remunerações, mas com funções idênticas e, assim, recomendou pela necessidade de providências nas correções dos desvios e equiparação salarial, conforme artigo 461 da CLT, citado a seguir:

“Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1o Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2o Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3o No caso do § 2o deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. (Incluído pela Lei nº 5.798, de 31.8.1972)

§ 5o A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 6o No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”

Outros funcionários, em função do tempo que respondiam pelas atribuições e responsabilidades inerentes aos cargos de livre provimento, segundo o CTC, deveriam incorporar os ganhos indiretos pela gerência nos respectivos salários.”

Em relação à ratificação dos enquadramentos efetuados com base no PCS 2012, o Comitê se posicionou que apenas 25 (vinte e cinco) dos 67 (sessenta e sete) empregos foram “adequados e concluídos”.

E por fim, o colegiado orientou que a área competente e o responsável da área de atuação do empregado procedessem à devida avaliação do cargo e do nível mais adequado aos enquadramentos antes do Enquadramento Definitivo do PCS 2012, bem como o levantamento dos dados cadastrais e eventuais títulos do empregado visando as correções de prováveis distorções.

No próximo ano, em 30 de julho de 2014 foi firmado o novo Acordo Coletivo de Trabalho (ACT 2013/2015) e sua cláusula segunda previa o enquadramento definitivo dos cargos e salários realizados em 2012, além de um programa de avaliação de desempenho, assim determinado:

“PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS – PCS:

Nos termos da cláusula 2ª do ACT 2012/2013, que implantou o Plano de Cargos, Salários e Carreiras, a empresa efetuará, com a ajuda do Comitê Técnico de Certificado – CTC, o enquadramento definitivo, no cargo e no salário correspondente, que estava previsto para outubro de 2013, até 31 de

março de 2014, após a realização do processo de certificação das competências exigidas para o cargo, conforme estabelecido no Manual de Procedimentos do Plano de Cargos, Salários e Carreiras e, ainda, após aprovação da Diretoria Executiva e demais órgão competentes.

Parágrafo 1º: A Empresa tomará as medidas necessárias para efetuar a implantação do programa de avaliação de desempenho, até 31 de outubro de 2014, com início do processo de avaliação em 01 de novembro de 2014, possibilitando a movimentação horizontal dos empregados, em conformidade com as regras estabelecidas no Manual de Procedimentos do Plano de Cargos.

Parágrafo 2º: As avaliações de que trata o parágrafo 1º deverão ocorrer anualmente possibilitando a promoção dos empregados, reservando para tanto o percentual de até 2% da folha total de salário;

Parágrafo 3º: A Empresa incluirá, no novo Plano de Cargos, Salários e Carreira – PCSC, o critério de Avaliação por Tempo de Serviço na Empresa, cujas regras serão estabelecidas, em conjunto com o Comitê Técnico de Certificação – CTC.”

Meses antes, mais precisamente, no dia 18 de fevereiro, foram concedidos novos aumentos substanciais a outro grupo de empregados via Memorando (GRH – 008/2014) da GRH e DGC com a justificativa de que existiram equiparações salariais que não fizeram parte do enquadramento inicial e que não houve base no julgamento sobre o desempenho do empregado, este sem o processo de certificação e o mapa de competências.

O Memorando também informou que a FUNDAP (Fundação de Desenvolvimento Administrativo) seria contratada para aprimoramento do Mapa de Competências e respectivos formulários de certificação, para subsidiar os trabalhos do CTC, bem como para apoiar a Gerência de Recursos Humanos na elaboração da Política de Gestão por Competências, etapa final do PCS de 2012.

A FUNDAP não finalizou os trabalhos para qual foi contratada, porém entregou, em maio de 2015, um parecer jurídico quanto à adequação dos enquadramentos a partir dos estudos da FIPE. Nesse documento, a Fundação aponta:

- Que o ingresso por concurso público deveria se dar no primeiro nível da carreira, impreterivelmente;
- Falta de homogeneidade de requisitos impostos para o ingresso nas classes de cargos ou empregos que a integram;
- Que o plano não ofereceu sistêmica dos cargos isolados ou em carreira (Exemplo: Assistente Técnico I, II ou II e Arquiteto Júnior, Pleno ou Sênior);
- Que a denominação dos “cargos” deveria ser, na verdade, “empregos”;
- A forma agrupada dos cargos;
- Que o plano adotou denominação para “empregos” que na origem eram diversos. Exemplo: Assistente Técnico (Agrupava Assistente Técnico e Auxiliar Operacional);
- A possibilidade de transferência de cargos, indicada até mesmo por um banco de transferências;
- Que houve movimentações verticais;

- Que houve transposições de cargos de ensino básico para ensino médio, de ensino médio para superior e, ainda, entre cargos de ensino superior com atribuições e salários distintos;

Em 26 de novembro de 2015, a Diretoria de Gestão Corporativa designou uma Comissão Paritária para acompanhamento do processo de elaboração de Empregos, Salários e Carreiras e de publicidade dos empregados da SP-Obras, com dois representantes da empresa, um da Assessoria Técnica da DGC e outro da Assessoria Técnica da GRH, e com dois representantes dos empregados, com um suplente.

A Comissão, em 08 de janeiro de 2016, na terceira reunião na Diretoria de Gestão Corporativa, com participação do Diretor representante dos empregados, sugeriu alterações nas denominações dos empregos, nos enquadramentos, na estruturação das carreiras e nos critérios de progressão. Objetivou-se obter mais flexibilidade nas carreiras e a possibilidade de aproveitamento dos profissionais em diversas atividades. Nesse ínterim, sugeriu uma confluência das nomenclaturas, posição diametralmente oposta ao antigo plano de 2012. A tabela 01 a seguir mostra as nomenclaturas atuais à época e as propostas.

Tabela 04 – Propostas de Nomenclaturas de Cargos pela Comissão Paritária

Atual	Proposto	
Arquiteto	Analista de Projetos, Obras e Serviços	
Engenheiro		
Tecnólogo		
Assistente Técnico	Tecnólogo da Construção Civil	
Técnico em Edificações		
Analista de Administração	Agente de Projetos, Obras e Serviços	
Analista de Contratos		
Analista de Recursos Humanos		
Analista Financeiro		
Analista de Contabilidade		
Analista de Orçamentos e Custos		
Analista de Sistemas		
Advogado		Advogado
Secretária		Secretária
Técnico em Segurança do Trabalho	Técnico em Segurança do Trabalho	
Assistente Administrativo	Agente de Administração	
Assistente de Recursos Humanos		
Assistente de Almoxarifado		
Técnico de Manutenção Predial		
Auxiliar Administrativo	Auxiliar de Administração	

O modelo também propõe que a carreira seja em forma de “Y”, pois assim prevê a possibilidade de desenvolvimento tanto no ramo da supervisão técnica como na especialização técnica.

Tabela 05 – Ramificação das Carreiras

Área Fim		Área Meio
Ramo de Especialização (Nível Superior) Especialista II (Grau A, B, C, D, E) Especialista I (Grau A, B, C, D, E)	Ramo de Gestão (Nível Superior) Coordenação (Grau A, B, C, D, E) Supervisão (Grau A, B, C, D, E)	Ramo de Gestão (Nível Superior) Supervisão (Grau A, B, C, D, E)
Ramo Básico (Nível Superior) Nível III (Grau A, B, C, D, E) Nível II (Grau A, B, C, D, E) Nível I (Grau A, B, C, D, E)		Ramo Básico (Nível Superior) Nível III (Grau A, B, C, D, E) Nível II (Grau A, B, C, D, E) Nível I (Grau A, B, C, D, E)
Ramo Básico (Nível Técnico)		Ramo Básico (Nível Técnico)

Área Fim	Área Meio
Nível III (Grau A, B, C, D, E)	Nível III (Grau A, B, C, D, E)
Nível II (Grau A, B, C, D, E)	Nível II (Grau A, B, C, D, E)
Nível I (Grau A, B, C, D, E)	Nível I (Grau A, B, C, D, E)

Além disso, houve proposta de progressão vertical e horizontal nas carreiras, de acordo com os seguintes critérios:

1) HORIZONTAL

- a) Automática, a cada 03 anos;
- b) Por merecimento, mediante avaliação, observados limites definidos pela empresa, limitados a 2% da folha anualmente;
- c) Por formação em nível superior ao exigido para ingresso, observado o interstício mínimo de 05 anos.

2) Vertical

- a) Automática, para o ramo básico, após 03 anos no grau “E”;
- b) Por merecimento, nos moldes do item “Horizontal b)”, para o ramo básico, mediante avaliação, para os que estiverem no grau “E”;
- c) Por necessidade da empresa, mediante avaliação e cumprimento de requisitos, após 03 anos no nível inferior.

A Comissão se pronunciou no sentido de que não haveria nenhuma redução de salário, que os funcionários seriam individualmente informados, caso requeressem, que a proposta seria submetida ao Presidente da empresa e que, para fins de progressões, a avaliação de desempenho estava sendo desenvolvida pela área de informática.

Em fevereiro de 2016, o Plano de Emprego, Salários e Carreiras (PESC 2016) foi desenvolvido e apresentado pela diretoria de Gestão Corporativa, após ser debatido com o Comitê dos Empregados e apresentado em discussões com o SINCOHAB, com a Diretoria e com o Conselho de Representação dos Empregados, apresentado ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal da SP-Obras e aprovado pela Junta Orçamentária e Financeira da Administração Municipal (JOF).

Estabeleceu-se que o enquadramento **primário** seria em relação ao emprego e o secundário em qual classe e nível o funcionário se situaria. Conforme tabela 04 “De-Para” mostrada anteriormente os empregados que estivessem nas seguintes condições seriam **definitivamente** enquadrados:

- Os que ingressaram e se mantiveram no mesmo emprego até a data da implantação do PESC;
- Os que tiveram a evolução funcional constituída integralmente em funções de mesmo nível de escolaridade e mesma linha de formação profissional;
- Os que tiveram evolução funcional consolidada em 2004, pela EMURB, mas dissolvida em 2012, pelo PCSC;
- Os que foram beneficiados com ascensão em 2004 para cargos com escolaridade em nível superior, mas não confirmaram esta escolaridade até 2007 (Como previa o Plano de Carreiras da época), mas retornaram ao cargo de nível médio em 2012;
- As Secretárias incluídas em carreira e tabelas salariais específicas.

Por sua vez, o enquadramento seria em caráter **provisório** para os que foram enquadrados em cargos de nível médio ou superior, mas não apresentaram a documentação que orientou a certificação do PESC.

As RDs DGC 019/12 e DGC 023/12 previram algumas ascensões ou transferências vedadas pela CF88 e jurisprudências do STF. Aos funcionários nessa condição foi proposta as respectivas anulações, que dependeriam de análise da Diretoria Executiva da SP-Obras, por meio de Resolução.

Ao se confirmarem as anulações, os empregados seriam revertidos ao emprego anterior, seguindo as regras gerais de enquadramento. Para aqueles que as reversões não mais seriam possíveis, devido à inexistência do antigo emprego, seria dado tratamento especial com enquadramento em carreira semelhante.

De qualquer forma, como previsto previamente pela Comissão, os que sofreram reversão não teriam seu salário reduzido até a total apuração dos fatos caso a caso, observados os princípios da ampla defesa e do contraditório.

Após o enquadramento no emprego de direito, o enquadramento **secundário** determinaria a classe e o nível onde o funcionário estaria situado, além da respectiva remuneração contada da Classe I, nível “A”, em 3% a cada progressão trienal ou em 5% do último nível de uma classe para a seguinte, conforme tabela-parâmetro a seguir:

Tabela 06 – Enquadramento Secundário

RAMO BÁSICO				
Classe III				
139,66	143,85	148,17	152,61	157,19
Nível A	Nível B	Nível C	Nível D	Nível E
Classe II				
118,18	121,72	125,38	129,14	133,01
Nível A	Nível B	Nível C	Nível D	Nível E
Classe I				
100,00	103,00	106,09	109,27	112,55
Nível A	Nível B	Nível C	Nível D	Nível E

Os moldes para os enquadramentos secundários respeitariam as seguintes regras:

- Os que ingressaram e se mantiveram no mesmo emprego até a data da implantação do PESC ou tiveram a evolução funcional constituída integralmente em funções de mesmo nível de escolaridade e mesma linha de formação profissional, desde que ingressados no início da carreira:
 - Início da contagem: Data de ingresso na SP-Obras ou EMURB;
 - Progressão: A cada Triênio;
 - Enquadramento: Na classe e nível correspondente.

Tabela 06.1 – Enquadramento Secundário Padrão

100,00	103,00	106,09	109,27	112,55
Nível A	Nível B	Nível C	Nível D	Nível E
Ingresso no início da carreira	01 Triênio	02 Triênios	03 Triênios	04 Triênios

2. Os que ingressaram e se mantiveram no mesmo emprego até a data da implantação do PESC ou tiveram a evolução funcional constituída integralmente em funções de mesmo nível de escolaridade e mesma linha de formação profissional, mas ingressaram na classe de “Pleno” ou “Sênior”:

- Início da contagem: Data de ingresso na SP-Obras ou EMURB;
- Progressão: A cada Triênio;
- Enquadramento: Somam-se cinco ou dez anos, respectivamente, e determina-se classe e nível correspondente.

Tabela 06.2 – Enquadramento Secundário para Plenos e Sêniors

100,00	103,00	106,09	109,27	112,55
Nível A	Nível B	Nível C	Nível D	Nível E
Somam-se 05 anos 				
Ingresso como Pleno	01 Triênio	02 Triênios	03 Triênios	
100,00	103,00	106,09	109,27	112,55
Nível A	Nível B	Nível C	Nível D	Nível E
Somam-se 10 anos 				
Ingresso como Sênior			01 Triênio	02 Triênios

Para cada um dos casos, na contagem, ao se chegar ao nível “E” da Classe I passa-se ao nível “A” da classe II e, assim por diante, até o final das progressões no nível “E” da Classe III.

3. Para os demais empregados com admissões que antecedem a 2004 e tiverem promoções ou reenquadramentos não mais verificáveis:

- Início da contagem: Mais recente entre:
 - A. Ocupação em emprego compatível com o enquadramento primário, ou;
 - B. Comprovação dos requisitos de escolaridade exigidos para o emprego;
- Progressão: A cada Triênio;
- Enquadramento: Na classe e nível correspondente.

Tabela 06.3 – Enquadramentos Secundários Especiais

100,00	103,00	106,09	109,27	112,55
Nível A	Nível B	Nível C	Nível D	Nível E
				
Mais recente entre: “A” e “B”	01 Triênio	02 Triênios	03 Triênios	04 Triênios

Os casos nos quais os funcionários já estivessem percebendo remuneração superior ao do enquadramento, ou por ter recebido promoções ou em decorrência de progressões de planos anteriores, seriam enquadrados na classe e nível imediatamente inferior ao salário atual ou no último nível possível da carreira. Os enquadramentos não contemplariam os ramos de gestão ou especialização, pois estes dependeriam de abertura de vagas específicas. A diferença a maior entre o valor do salário base e a remuneração atual receberia o título de “Diferença Decorrente do Processo de Enquadramento no Plano de Empregos, Salários e Carreiras de 2016” – Diferença do PESC.

Para fins de reajustes salariais provenientes dos Acordos Coletivos de Trabalhos, em tese, o valor a ser considerado contemplaria tanto o salário base quanto a diferença de PESC, mas para percentuais de acréscimo por progressão ou promoção, consideraria apenas o primeiro.

Muitos funcionários que se viam nessa situação (Salário base + Diferença do PESC) ficaram apreensivos e fizeram pressão à Diretoria por um enquadramento definitivo sem a diferença.

Nessa direção, foi editado a RD DGC – 037/16, que veio aditar o PESC 2016, com o seguinte título: “Extensão das tabelas salariais para o enquadramento salarial dos empregados que, em razão de promoções ou progressões de planos anteriores, estão percebendo remuneração superior ao nível “E” da Classe “III”.

A proposta foi de estender as tabelas salariais aprovadas no documento do PESC-2016, sem alterar as características da carreira, extraordinariamente, para os empregados que se encontravam nas situações citadas acima, até o desligamento do último funcionário a quem a tabela se aplicar. Segue a tabela:

Tabela 07 – Tabela Extensiva da RD DGC – 037/16

Ramos de Gestão e Especialização									
Classe V – Coordenação Técnica e Especialista II									
287,69	296,32	305,21	314,37	323,80	333,51	343,52	353,82	364,44	375,37
Nível K	Nível L	Nível M	Nível N	Nível O	Nível P	Nível Q	Nível R	Nível S	Nível T
214,07	220,49	227,11	233,92	240,94	248,17	255,61	263,28	271,18	279,31
Nível A	Nível B	Nível C	Nível D	Nível E	Nível F	Nível G	Nível H	Nível I	Nível J
Classe IV – Supervisão Técnica e Especialista I									
232,37	239,34	246,52	253,92	261,54	269,38	277,47	285,79	294,36	303,19
Nível K	Nível L	Nível M	Nível N	Nível O	Nível P	Nível Q	Nível R	Nível S	Nível T
172,91	178,09	183,44	188,94	194,61	200,45	206,46	212,65	219,03	225,60
Nível A	Nível B	Nível C	Nível D	Nível E	Nível F	Nível G	Nível H	Nível I	Nível J
Ramo Básico									
Classe III									
187,69	193,32	199,12	205,10	211,25	217,59	224,11	230,84	237,76	244,86
Nível K	Nível L	Nível M	Nível N	Nível O	Nível P	Nível Q	Nível R	Nível S	Nível T
139,66	143,86	148,17	152,61	157,19	161,90	166,76	171,76	196,92	182,22
Nível A	Nível B	Nível C	Nível D	Nível E	Nível F	Nível G	Nível H	Nível I	Nível J

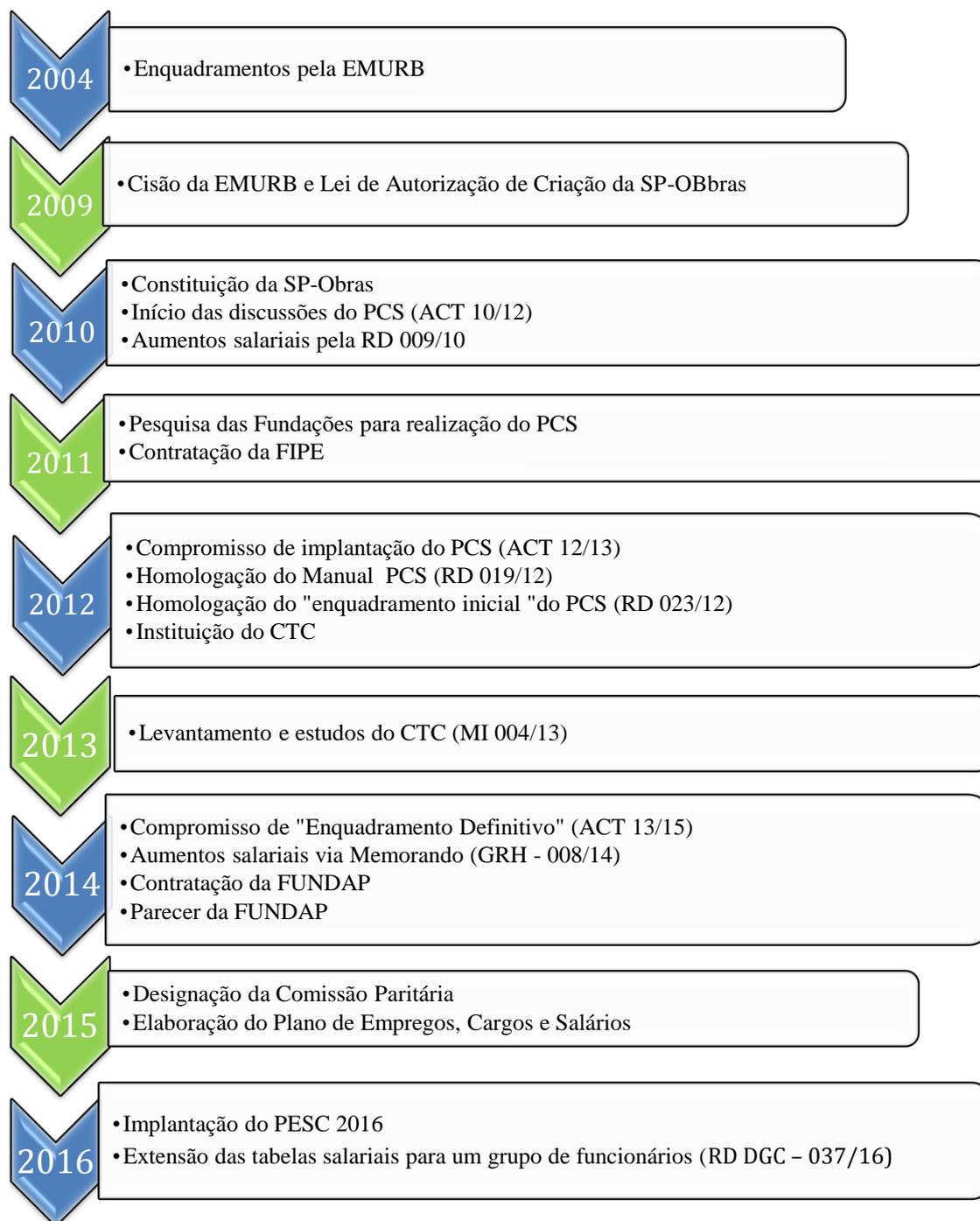
A partir do momento do enquadramento na classe e no nível mais próximo do salário atual, os empregados respeitariam as regras de movimentação do PESC-2016 quanto aos triênios, mas para as promoções, seria reiniciada a contagem a partir do nível cuja remuneração corresponda a 110% (cento e dez por cento) do nível que ocupava antes da promoção. Essa regra valeria apenas para os processos de promoção ocorridos após a implantação do PESC-2016 e não para ajustes do enquadramento inicial de 2016, porém até o momento, 2018, não houve promoções.

O efetivo enquadramento da RD DGC – 037/16 aconteceu no dia 1º de dezembro de 2016, sem efeitos retroativos. Além disso, aos funcionários que completaram aniversários dos triênios entre março e novembro de 2016 teriam suas devidas progressões também na mesma data, desde que não estivessem em licença.

Em 2017 e 2018, não foi constatada nenhuma alteração quanto a cargos, promoções e progressões.

Para melhor compreensão, segue uma linha do tempo que resume os eventos mais importantes dos cargos e empregos da SP-Obras até os dias de hoje.

Figura 01 – Cronologia dos cargos da SP-Obras



ANEXO I – DESCRITIVO

CONSTATAÇÃO 001 - Concessão de reajustes no ano de 2010 sem apresentação de documentos que pudessem comprovar as justificativas apresentadas.

Em 24 de agosto de 2010, no interstício entre a constituição formal da SP-Obras e a elaboração e aplicação do Plano de Cargos e Salários 2012 (PCS 2012), foi aprovada a Resolução de Diretoria DGC nº 009/2010. Essa resolução teve como objetivo:

“(…)
promoção do enquadramento salarial, compatível com as qualificações técnicas para os empregados de carreira
“(…)”

Na Resolução de Diretoria supramencionada também foi relacionada à justificativa para aprovação dos reajustes:

“(…)
À vista da nova estrutura organizacional da SPObras, do desempenho profissional, da experiência adquirida, bem como, dos resultados alcançados e do aumento de atribuições e responsabilidades, advindos com o processo de cisão, se faz necessária a promoção do enquadramento salarial, compatível com as qualificações técnicas para os empregados de carreira, conforme Quadro Anexo.”

Os dados do “Quadro Anexo”, citado na justificativa para aprovação da RD DGC nº 009/2010, foram extraídos e reproduzidos na tabela abaixo:

Tabela 08 – Quadro Anexo à RD DGC nº 009/2010

Nome	Área	Cargo atual	Salário atual	Salário novo	Varição %
	Assessoria Jurídica	Analista Administrativo	R\$ 5.266,40	R\$ 6.930,21	31,59%
	Gerência de Intervenções	Analista de Desenvolvimento	R\$ 3.041,23	R\$ 4.002,04	31,59%
	Gerência de Estudos	Assistente Técnico	R\$ 3.041,23	R\$ 4.002,04	31,59%
	Gerência de Recursos Humanos	Analista Administrativo	R\$ 5.266,40	R\$ 6.930,21	31,59%
Total			R\$ 16.615,26	R\$ 21.864,50	-
			Aumento Mensal	R\$ 5.249,24	
			Aumento para 2010	R\$ 465.903,29	1,13%

A Resolução de Diretoria em epígrafe foi aprovada pela Diretoria Executiva, Diretoria de Gestão Corporativa e Assessoria Jurídica.

Cabe destacar que a aprovação da Assessoria Jurídica se deu por meio de membro beneficiado pelo reajuste. Tal conduta não é recomendada, pois pode suscitar o conflito de interesses e desatendimento ao princípio da segregação de funções.

Destaca-se ainda o fato de não ter sido informado, de forma explícita na justificativa para concessão do reajuste ao grupo de funcionários relacionados, quais teriam sido as atribuições

e responsabilidades adicionadas a esses funcionários em decorrência do processo de cisão. Também não resta claro na documentação analisada a avaliação de desempenho profissional e resultados alcançados.

Face ao exposto, verifica-se a fragilidade nos procedimentos adotados na SP-Obras quanto à concessão de reajustes, os quais careceram de solidez, falha que pode ser mitigada com a concretização do Plano de Cargos e Salários, de forma que as justificativas apresentadas possam ser devidamente comprovadas em todas as situações.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE: A SP-Obras se manifestou mediante Memorando Interno NGP-099/2018 datado 07/12/2018, consoante transcrição a seguir:

A Comissão Paritária, atendendo ao determinado na Resolução de Diretoria – RD nº DGC-002/16, item 4, procedeu à análise dos fatos e circunstâncias que motivaram os enquadramentos apontados nessa questão, a responsabilidade pelos atos decorrentes.

De acordo com o Relatório nº DGC-01/2016 foi apurado que, embora, houvesse promoções que resultaram em aumentos salariais de 31,59%, aprovadas por meio da Resolução da Diretoria Executiva da SPObras, constante da RD – nº DGC-009/10, de 27/08/2010, para vigência a partir de 01/09/2010, não foram identificadas, na RD ou no quadro a ela anexado, as novas atribuições e responsabilidades conferidas aos empregados envolvidos. Também não constaram a especificação e informações técnicas ou informações sobre a avaliação de outros empregados ou grupos de empregados.

Diante do fato de que essa Resolução foi aprovada, logo após a cisão da EMURB e criação da SPObras, entendeu a Comissão Paritária em seu Relatório nº DGC-01/2016 que essas providências deveriam ser consideradas regulares, com notificação aos empregados interessados, com exceção do empregado [REDACTED] que à época se encontrava licenciado para tratamento de saúde e cuja transposição considerada irregular foi tratada em processo específico.

Do ponto de vista documental, não consta informação nos prontuários dos empregados [REDACTED]

[REDACTED] quanto aos critérios adotados para a concessão das alterações salariais, que constam, apenas das fichas de registro dos referidos empregados.

Esses empregados exerciam as seguintes atividades:

- [REDACTED], Analista Administrativo, na área jurídica;
- [REDACTED], Analista Administrativo: na área de Planejamento e Medição;
- [REDACTED], Analista Administrativo, na área de Recursos Humanos;
- [REDACTED], Assistente Técnico, na área de Orçamentos e Preços.

Na cisão da EMURB, nas áreas acima especificadas, houve a transferência desses profissionais, a quem coube a estruturação (montagem) dos respectivos departamentos, desde o exercício do trabalho manual de organizar processos, abrir cadastros, pastas, controlar publicações de processos administrativos, além das funções exercidas anteriormente inerentes aos cargos para os quais foram contratados.

Cada um destes profissionais passou a ter novas atribuições e um aumento de responsabilidades.

Cabe informar que à época dos fatos supracitados a Gerência de Recursos Humanos desta SPObras era exercida pela empregada [REDACTED] atualmente afastada do emprego de Analista de Administração para exercer o cargo de Diretora de Representação dos Empregados da São Paulo Obras – SPObras.

PLANO DE PROVIDÊNCIAS

As condições referentes aos empregos e salários dos empregados acima citados, foram tratadas no âmbito do enquadramento proposto pelo Plano de Empregos, Salários e Cargos, instituído pela Resolução de Diretoria nº 02/2016.

Houve determinação do Diretor de Gestão Corporativa, da época, para abertura de Processos Internos, em cumprimento aos itens 3 e 4 da Resolução de Diretoria RD nº DGC-002/16, a saber:

"3. Anular, conforme quadro constante do anexo VI, os enquadramentos realizados a partir de 01 de outubro de 2012, em face da prática indevida de ascensão e transferência de colaboradores com aumento salarial, que é vedado pela Constituição Federal, sendo que os ajustes salariais serão realizados oportunamente.

4. Determinar à Diretoria de Gestão Corporativa que providencie a apuração dos fatos e circunstâncias que ensejaram tais enquadramentos, bem como a responsabilidade pelos atos praticados em desacordo com a legislação, devendo ser observados, rigorosamente, o princípio da ampla defesa e do contraditório em relação a todos os interessados".

Assim, para os casos aqui tratados foram adotadas as seguintes providências:

1ª - Instauração do Processo Interno sob nº 024/2016, onde consta que após concluídas as devidas análises, foram consideradas regulares as adequações salariais para os empregados [REDACTED] tendo os mesmos recebido Notificação Individual sobre a regularidade da situação.

2ª – Com relação ao funcionário [REDACTED] há duas situações distintas levantadas no presente relatório de Auditoria. A primeira refere-se à concessão de reajustes sem justificativa e a segunda, trata da transposição de cargo de nível médio para nível superior.

O Processo Interno nº 011/2016, em nome do referido empregado autuado para verificação dos fatos, ainda se encontra em tramitação. De acordo com a conclusão alcançada no PESC pela Comissão Paritária, ocorreu a prática de transposição de emprego com aumento salarial, em razão de elevação do nível de escolaridade do emprego de nível médio/técnico para emprego de nível superior, transposição essa anulada pela RD nº DGC-002/16.

PRAZO DE IMPLEMENTAÇÃO

Quanto à concessão de reajustes, no ano de 2010, sem apresentação de documentos que pudessem comprovar as justificativas devidas, consta no Processo Interno sob nº 024/2016, terem sido consideradas concluídas as etapas referentes aos enquadramentos dos três empregados citados.



AVISO

Edgar Ortiz Francisco
Agente de Administração
SPObras - GRH

DGC-014/15

EMISSÃO
26/11/2015

PJ
1/1

ASSUNTO: COMISSÃO PARITÁRIA - PESCA

A Diretoria de Gestão Corporativa da São Paulo Obras – SPObras, em atendimento ao quanto estabelecido no Termo de Audiência nº 202/15, do Processo TRT/SP nº 1001345-80.2015-5.02.000, designa para composição da Comissão Paritária de acompanhamento do processo de elaboração do Plano de Empregos, Salários e Carreiras, e de publicidade dos empregados da São Paulo Obras, os seguintes servidores:

Representantes da Empresa:

- [redacted] – Assessoria Técnica da DGC;
- [redacted] – Assessoria Técnica da GRH;

Representantes eleitos pelos Empregados:

- [redacted] – Gerência de Obras – SOB/GOB;
- [redacted] – Gerência Financeira – DGC/GFI;

Em caso de ausência de um dos representantes dos empregados, o servidor [redacted] (Suplente) – Gerência de Obras - SOB/GOB, poderá representar o ausente.

A primeira reunião ocorrerá no dia 04/12/2015, às 14.00 horas, na sala da Diretoria de Gestão Corporativa.

As datas e horários de realização das demais reuniões serão estabelecidos pelos membros da comissão.

Os membros da comissão não serão remunerados em hipótese alguma.

As decisões da comissão deverão ser tomadas por consenso.

Os casos omissos e as dúvidas decorrentes da interpretação deste Comunicado serão dirimidos pelo Diretor de Gestão Corporativa.

Atenciosamente,

[redacted]

Diretor de Gestão Corporativa



Félgel Ortiz Francisco
Agente de Administração
SP Obras - GRH

12-11-16
17

RELATÓRIO	Nº	DGC-01/2016
27/07/2016 DATA	Página 1 de 9	ASSINATURA

À Diretoria Executiva

Assunto: Relatório referente à análise de elevações salariais realizadas após implantação do Plano de Empregos, Salários e Carreiras da SPObras (PESC).

Em 29 de fevereiro de 2016, por meio da RD DGC-02/2016 foi implantado o Plano de Empregos, Salários e Carreiras da SP-Obras (PESC), o que decorreu do Acordo Coletivo de Trabalho 2015/2017, e do próprio plano estratégico da empresa. Os enquadramentos no PESC foram elaborados de acordo com as regras constantes do Caderno 3 - Regras de Enquadramento, aprovado pela RD-DGC-002/2016.

Na análise documental para a elaboração dos relatórios informativos referentes ao processo de certificação para o enquadramento, foram constatadas elevações salariais que indicaram a necessidade de maior investigação, cujos resultados são objeto do presente relatório, tendo-se constatado que algumas se deram na época da EMURB, outras por conta de promoções e outras por transposições ocorridas na SP-Obras.

Dado o escopo principal do Comitê Técnico de Certificação, que é apresentar os resultados dos processos de certificação definitivos, para fins de divulgação e homologação, recomendou-se a apuração mais aprofundada de modo a esclarecer definitivamente a evolução funcional e salarial dos casos identificados.

No total foram identificadas 32 (trinta e duas) situações de empregados com movimentações salariais objeto de análise, conforme tabela abaixo:

	Nome	Emprego
1		Analista de Administração
2		Agente de Projetos, Obras e Serviços
3		Agente de Projetos, Obras e Serviços
4		Auxiliar de Projetos, Obras e Serviços
5		Auxiliar de Projetos, Obras e Serviços
6		Agente de Projetos, Obras e Serviços
7		Analista de Administração
8		Agente de Projetos, Obras e Serviços
9		Agente de Projetos, Obras e Serviços
10		Agente de Projetos, Obras e Serviços
11		Advogado
12		Agente de Projetos, Obras e Serviços



Edgar Ortiz Francisco
Agente de Administração
SP Obras - GRH

Fl. 112
Ex.

RELATÓRIO	Nº	DGC-01/2016
27/07/2016 DATA	Página 2 de 9	ASSINATURA
13		Analista de Agrimensura e Construção Civil
14		Agente de Projetos, Obras e Serviços
15		Agente de Projetos, Obras e Serviços
16		Secretária
17		Agente de Projetos, Obras e Serviços
18		Analista de Administração
19		Analista de Administração
20		Agente de Projetos, Obras e Serviços
21		Agente de Projetos, Obras e Serviços
22		Analista de Administração
23		Auxiliar de Projetos, Obras e Serviços
24		Agente de Projetos, Obras e Serviços
25		Auxiliar de Projetos, Obras e Serviços
26		Secretária
27		Agente de Projetos, Obras e Serviços
28		Analista de Administração
29		Analista de Administração
30		Analista de Agrimensura e Construção Civil
31		Agente de Administração
32		Analista de Administração

Tendo em vista a insuficiência de tempo para que tais situações fossem submetidas a uma análise mais devida antes da implantação do PESC, em face da data limite acordada no Dissídio Coletivo, sob pena de aplicação de multa, para a implantação do referido Plano, no item "6" da referida RD-DGC-02/2016, definiu-se que a Diretoria de Gestão Corporativa deveria proceder a estudos com vistas a esclarecer tais casos, conforme recomendação do Comitê Técnico de Certificação, cuja situação estava prevista no Acordo Coletivo de Trabalho.

Inicialmente foi efetuada uma apuração geral na qual se constatou que embora os procedimentos adotados para promoção dos empregados não estivessem regulamentados ou normatizados, não foram constatados indícios de má-fé, de modo que as revisões de enquadramento, quando implicassem em reduções salariais, não teriam efeitos retroativos, mas apenas a partir da decisão final.

Também se determinou que no curso dos processos se observasse "rigorosamente, o princípio da ampla defesa e do contraditório em relação a todos os interessados" (item "4").

RELATÓRIO	Nº	DGC-01/2016
27/07/2016	Página	
DATA	3 de 9	ASSINATURA

Realizada, assim, apuração mais aprofundada, individual, no prontuário de cada um dos empregados e no acervo documental da Gerência de Recursos Humanos, as 32 situações foram assim classificadas:

- 1) Evoluções salariais ocorridas em razão de ingresso com salários mais elevados ou movimentações ocorridas ainda no âmbito da EMURB não foram objeto de análise, a DGC se atreve a analisar os casos a partir da constituição da SP Obras que ocorreu em 2010.

	Nome	Emprego	Docs. fts.
1	[Redacted]	Analista de Administração	04 a 07
2		Agente de Projetos, Obras e Serviços	08 a 11
6		Agente de Projetos, Obras e Serviços	12 a 15
9		Agente de Projetos, Obras e Serviços	16 a 19
15		Agente de Projetos, Obras e Serviços	20 a 23
18		Analista de Administração	24 a 26
19		Analista de Administração	27 a 30
21		Agente de Projetos, Obras e Serviços	31 a 34
27		Agente de Projetos, Obras e Serviços	35 a 38
29		Analista de Administração	39 a 42

Nesses casos, propõe-se a notificação aos empregados acima mencionados de que não foram avaliadas as irregularidades em movimentações pretéritas, anteriores à criação da SP-Obras.

- 2) Prática de transposição de empregos com aumentos salariais, em razão de elevação do nível de escolaridade dos empregos, anuladas pela RD-DGC-002/16, e tratadas em processos administrativos individuais:

	Nome	Emprego	Processo
3	[Redacted]	Agente de Projetos, Obras e Serviços	014/2016
8		Agente de Projetos, Obras e Serviços	006/2016
10		Agente de Projetos, Obras e Serviços	013/2016
13		Analista de Agrimensura e Construção Civil	008/2016
24		Agente de Projetos, Obras e Serviços	011/2016
31		Agente de Administração	009/2016

Nos casos dos funcionários inseridos no quadro acima, fica mantida a anulação das respectivas transposições, nos termos aprovados pela Resolução de Diretoria DGC-002/16, com retorno às respectivas carreiras e correspondentes salários, observando-se o ingresso dos mesmos na SP Obras.



fl 418
Edger Ortiz Francisco
Agente de Administração
SPObras - GRH

RELATÓRIO	Nº	DGC-01/2016
27/07/2016 DATA	Página 4 de 9	ASSINATURA

ou sua situação quando da cisão, visto que tais transposições não respeitaram o cargo de ingresso dos funcionários na empresa, bem como o nível de escolaridade correspondente.

- 3) Prática de transposição de empregos em razão de elevação do nível de escolaridade dos empregos, anuladas pela RD-DGC-002/16, e tratadas em processos administrativos individuais, mas cujo retorno ao emprego com nível de escolaridade anterior não implicou em redução salarial.

	Nome	Emprego	Processo
4	[REDACTED]	Auxiliar de Projetos, Obras e Serviços	015/2016
5		Auxiliar de Projetos, Obras e Serviços	012/2016
23		Auxiliar de Projetos, Obras e Serviços	012/2016
25		Auxiliar de Projetos, Obras e Serviços	010/2016
30		Analista de Agrimensura e Construção Civil	007/2016

Nesses casos, foi proposto nos processos individuais a manutenção das anulações com adequação dos salários ao novo PESC (à exceção do funcionário [REDACTED] os demais obtiveram ganhos salariais uma vez que, de acordo com o critério de enquadramento por tempo na carreira, ao retornarem para a carreira de escolaridade fundamental foram enquadrados em nível bem mais avançado do que o que ocupavam na carreira de escolaridade técnica, na qual ocupavam o primeiro nível).

- 4) Casos em que, no processo de análise documental, o Comitê Técnico de Certificação não localizou os documentos suficientes para a certificação.

	Nome	Emprego	Processo
7	[REDACTED]	Analista de Administração	028/2016
12		Agente de Projetos, Obras e Serviços	029/2016

Diferentemente dos casos constantes dos itens "2" e "3", os empregados acima não foram promovidos no âmbito da SPObras. Tais promoções ocorreram ainda na EMURB, baseadas na existência de supostas formações acadêmicas (níveis médio e superior, respectivamente) que, durante a atuação do comitê de certificação não foram comprovadas.

A situação aqui se configura como matéria de fato, ou seja, existe dúvida quanto à formação acadêmica dos funcionários citados, diferente das situações tratadas nos itens "2" e "3", pois lá se discute matéria exclusivamente de direito, ou seja transposições ilegais.



fl. 4/1

Edy er Ortiz Francisco
Agente de Administração
SPObras - GRH

RELATÓRIO	Nº	DGC-01/2016
27/07/2016	Página	
DATA	5 de 9	ASSINATURA

Nesses casos, foram instaurados processos administrativos individuais, que ainda estão em fase de instrução.

- 5) Para o caso dos funcionários abaixo, foi apurado que houve promoções que resultaram em aumentos salarial de 31,59% aprovadas por meio de Resolução da Diretoria Executiva da SPObras (RD/DGC 009/2010), de 27 de agosto de 2010 (para vigência a partir de 01/09/2010), juntada às fls. 50/55:

	Nome
11	
22	
24	
28	

A decisão da Diretoria Executiva da SPObras fundamentou-se nos seguintes termos:

Do Relatório (fls. 50):

"Em decorrência do processo de cisão (...) foi necessário conferir novas atribuições e responsabilidades a algumas áreas de atuação, de forma a assegurar melhoria e aperfeiçoamento dos métodos de trabalho.

Por conseguinte foram delegadas novas funções a alguns empregados transferidos da empresa São Paulo Urbanismo".

Da Justificativa (fls. 51):

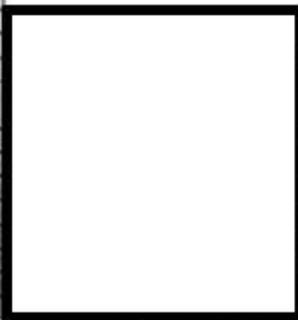
"A vista da nova estrutura organizacional da SPObras, do desempenho profissional, da experiência adquirida, bem como dos resultados alcançados e dos aumentos de atribuições e responsabilidades, advindos com o processo de cisão, se faz necessária a promoção do enquadramento salarial, compatível com as qualificações técnicas para os empregados de carreira, conforme quadro anexo".

Embora não tenham sido identificadas, na Resolução ou no quadro a ela anexo, as novas atribuições e responsabilidades conferidas aos empregados, a especificação ou exemplificação das qualificações técnicas ou informações sobre a avaliação de outros empregados ou grupos de empregados, considerando-se que houve uma decisão conjunta da Diretoria Executiva da empresa, que de fato a RD foi aprovada logo na sequência da cisão da EMURB e criação da SPObras, e que os empregados foram promovidos dentro da tabela salarial então vigente entendemos que as situações devem ser consideradas regulares, devendo ser notificados os empregados sobre tal decisão, com exceção apenas do empregado [REDACTED] cuja promoção

RELATÓRIO	Nº	DGC-01/2016
27/07/2016 DATA	Página 6 de 9	ASSINATURA

ocorreu sobre a sua transposição irregular realizada em 2010, sendo que neste caso foi autuado processo específico, mas sua tramitação encontra-se suspensa em face do afastamento do mesmo por motivo de doença, de modo que a situação será tratada, oportunamente (ver item "2" deste relatório).

6) Constatação de elevações salariais, tendo se apurado que a concessão de aumentos em índices variados, se deu a partir de memorandos internos firmados pela Gerência de Recursos Humanos da época, sem apreciação e aprovação da Diretoria Executiva, constando apenas a aprovação isolada pelo então Diretor de Gestão Corporativa. São estes os casos:

	Nome	Memorando (MI)	Aumento	Fls.
31		GRH - 053/2013	28,00%	109/110
16		GRH - 053/2013	17,17%	109/110
26		GRH - 053/2013	17,17%	108/110
4		GRH - 008/2014	9,25%	64/67
5		GRH - 130/2013	17,17%	111/112
24		GRH - 130/2013	28,00%	111/112
25		GRH - 130/2013	28,00%	111/112
12		GRH - 130/2013	28,00%	111/112
14		GRH - 130/2013	28,00%	111/112
17		GRH - 130/2013	28,00%	111/112
20		GRH - 130/2013	28,00%	111/112
32		GRH - 008/2014	28,00%	64/67

1. Os memorandos em questão, sinteticamente, avocam o artigo 461 da CLT¹, para, com base na isonomia, solicitar o "enquadramento salarial para os empregados, conforme quadro anexo" e consignam que "justifica-se a adoção do procedimento a redução do impacto financeiro futuro, quando do enquadramento definitivo, com base nas regras estabelecidas pelo novo Plano de Cargos e Salários - PCS, que deverá ocorrer até 31/12/2013", sendo relevante observar:

a. Não se considerou a inaplicabilidade do caput do artigo 461 da CLT às situações em que houver plano de carreiras², embora se reconheça a existência dessa circunstância;

¹ Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

² Art. 461 - § 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.





FL 4.41
6
Edgar Ortiz Francisco
Agente de Administração
SP Obras - GRH

RELATÓRIO	Nº	DGC-01/2016
27/07/2016 DATA	Página 7 de 9	ASSINATURA

- b. Não são citados os paradigmas aos quais tais servidores deveriam ser equiparados salarialmente (tratamento isonômico em relação a quem);
- c. As promoções foram embasadas na "redução do impacto financeiro futuro, quando do enquadramento definitivo", o que configura aumento de impacto e não redução;
- d. O enquadramento definitivo ainda estava pendente de elementos técnicos, conforme constatado pelo Comitê de Certificação (fls. 114 e 118);
- e. O enquadramento definitivo não foi efetivado em razão de parecer jurídico da FUNDAP relativo à inconstitucionalidade do Plano, sob determinados aspectos (fls. 155).
- f. Foram identificados três requerimentos de enquadramento protocolizados por servidores que se julgavam, também, em situação similar ao dos acima citados. Esses requerimentos foram deferidos pelo então Diretor de Gestão Corporativa (o mesmo que deferiu os pedidos contidos nos memorandos em questão), mas as determinações decorrentes não foram acatadas pela então Gerente de Recursos Humanos (a mesma que expediu os memorandos em questão) (documentação às fls. 129/134 - anverso e verso).
2. **As atribuições do comitê de certificação nos termos do Item 9.1 do plano de carreiras de 2012, no que diz respeito à questão de "enquadramentos":**
- a. Estabelecer a matriz de competência dos cargos;
- Os "cargos", ou empregos, foram definidos no próprio plano (fls. 90) e as atribuições seriam objeto de um "Cademo de Descrição de Cargos", a partir do qual, supostamente, o comitê estabeleceria a matriz de competências. Essa matriz e o cademo de descrição foram contratados junto à FUNDAP e integraram um único documento (fls. 158/204), datado de maio de 2015, de modo que o comitê não chegou a utilizá-la nos casos objeto desta análise.
- b. Elaborar os formulários que serão utilizados no processo de certificação, para enquadramento definitivo, no prazo de 180 dias, a contar de sua instalação;
- Como tais formulários dependiam da descrição dos cargos e da "matriz de competências", também não foram elaborados.
- c. Acompanhar e validar todo o processo de certificação, para o enquadramento definitivo;
- d. Elaborar relatórios informativos relativos aos processos de certificação;
- e. Apresentar à Diretoria Executiva os resultados dos processos de certificação definitivos, para fins de divulgação e homologação.

RELATÓRIO	Nº	DGC-01/2016
27/07/2016 DATA	Página 8 de 9	ASSINATURA

3. Portanto, o comitê acompanharia e validaria o processo de certificação após a elaboração da matriz de competências, utilizando para tanto os formulários, mas mesmo sem essa matriz, manifestou-se no documento de fls. 71/83, sobre diversos casos.
- a. No item 4.2 (fls. 73) indica "a necessidade de providências na correção dos desvios produzidos, a partir do ingresso dos novos empregados – diferentes remunerações de empregados que exercem as mesmas funções – demandando equiparação salarial, conforme disciplinado pela Consolidação das Leis Trabalhistas (art. 461)". Essa "indicação" foi atendida pela Gerência de Recursos Humanos como um enquadramento intermediário, entre o inicial e o definitivo, processadas nos memorandos acima citados 053/2013, 130/2013 e 008/2014, sem resolução de diretoria.
- b. No anexo V ao relatório (fls.76/83) há recomendação de ajustes salariais para sete empregados (item 5 – [REDACTED]) sendo que a servidora [REDACTED] fora beneficiada no memorando 053/2013, conforme subitem "a" supra e os demais não foram contemplados. O que se questiona, nesse momento, não é que os servidores não atendidos deveriam sê-lo, mas a ausência de critérios claros para o atendimento de alguns em detrimento de outros;
- c. No item "6" recomenda-se o ajuste salarial de mais um empregado [REDACTED] contemplado no memorando GRH 08/2014;
- d. No item 8 há recomendação de correção de enquadramento do Engenheiro [REDACTED] Posteriormente houve requerimento desse empregado no mesmo sentido, deferido pelo Diretor de Gestão Corporativa. Todavia a Gerência de Recursos Humanos não atendeu à recomendação e à determinação, o que, novamente, configura indicio preliminar de tratamento diferenciado.
- e. No mesmo anexo, em itens com numeração reiniciada, "5" e "6", relativos à situação de [REDACTED] o comitê recomendou análise, pela Gerência de RH, da situação de excepcionalidade, manifestação dos gestores responsáveis pelos empregados com vistas à "correção, se necessário, na 2ª etapa "Enquadramento Definitivo". Também essas duas empregadas apresentaram requerimentos instruídos por suas chefias imediatas à época e deferidos pelo então Diretor de Gestão Corporativa (fls. 80/81), mas não houve atendimento pela Gerência de Recursos Humanos.
4. Configurou-se, assim, um enquadramento intermediário, ou seja, entre o inicial (implantado) e o definitivo que seria implantado posteriormente, caracterizado por:

RELATÓRIO	Nº	DGC-01/2016
27/07/2016	Página	
DATA	9 de 9	ASSINATURA

- a. Ausência de previsão nos normativos do plano (a previsão era de enquadramento definitivo);
- b. Fundamentar-se em orientações do Comitê de Certificação que reconheceu formalmente a insuficiência de informações (fls. 82/83);
- c. Efetivação sem a prévia elaboração do "Caderno de Descrição de Cargos" e da "Matriz de Competências", que orientariam os enquadramentos;
- d. Efetivação por despacho a partir de memorandos internos, sem aprovação da diretoria, diferentemente do enquadramento inicial e das promoções tratadas no item "5", realizados por meio de resoluções de diretoria;
- e. As recomendações do comitê não receberam tratamento uniforme da Gerência de Recursos Humanos.

Diante de todo o exposto, além das medidas já adotadas pela Diretoria Executiva da SP Obras, propõe-se a elaboração de Relatório específico com as informações e irregularidades apontadas nos itens 02, 03 e 06 deste Relatório, à Controladoria Geral do Município, com solicitação de instauração de procedimentos de apuração conforme critérios adotados por aquele órgão e demais medidas que se entenderem necessárias.

Propõe-se, ainda, que seja dada ciência deste Relatório a atual Gerente de Recursos Humanos, para a adoção de medidas cabíveis, bem como à Gerente de Recursos Humanos da época dos fatos apontados.

[assinatura]

Assessoria
Diretoria de Gestão Corporativa
SP Obras

Ciente.

De acordo com as propostas de encaminhamento.
Aos demais membros da Diretoria Executiva para apreciação.
27/07/2016

[assinatura]

Diretor de Gestão Corporativa

ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA

A equipe acata parcialmente a resposta da SP-Obras, pois a Unidade informou que a Comissão Paritária realizou análises individuais para os casos supramencionados e que as condições referentes aos empregados e salários foram tratadas no âmbito do enquadramento proposto pelo Plano de Empregos, Salários e Cargos instituído pela Resolução de Diretoria nº 02/2016. Ademais, reafirmou que os profissionais passaram a ter novas atribuições após a cisão da EMURB e a estruturação da SP-Obras, no entanto, reiterou não haver qualquer tipo de documentação que comprove os paradigmas utilizados para aplicação dos reajustes.

A equipe de Auditoria identificou, ainda, que existiu aprovação dos aumentos pela Assessoria Jurídica por meio de membro beneficiado pelo reajuste e que tal conduta fere o princípio da segregação de funções. Todavia, essa contestação não foi respondida diretamente pela auditada. Foi indicado, implicitamente, apenas, que a Comissão Paritária dentro de todas as suas atribuições também se atentou a esta questão.

Reitera-se que o questionamento central da constatação refere-se aos procedimentos e comprovações que deveriam ter sido apresentados pela unidade auditada, por meio das respostas apresentadas pela então Comissão Paritária, o que não ocorreu.

RECOMENDAÇÃO 001: Frente ao exposto, é recomendável que a SP-Obras adote procedimentos de documentação mais detalhada e justificada quanto às promoções, aumento de funções, responsabilidade e salários. Tal procedimento mantém a segurança jurídica tanto para o funcionário quanto para própria Empresa, mitigando possíveis contestações de quaisquer das partes relacionadas.

RECOMENDAÇÃO 002: Recomenda-se à Empresa que mantenha um sistema de segregação de funções quanto aos requisitos de aprovação de aumentos e reajustes salariais. Na necessidade de concordância do próprio beneficiado, a tarefa deve ser avocada pelo superior imediato.

CONSTATAÇÃO 002 - Aprovação do Plano de Cargos e Salários do ano de 2012, elaborado pela FIPE, contendo regras de transposição de emprego público em afronta à Constituição Federal e Jurisprudência pacificada.

No dia 05 de julho de 2012 a Diretoria da SP-Obras, por meio da RD nº DGC-019/12 homologou o Manual de Procedimentos do Plano de Cargos e Salários elaborado pela FIPE conforme abaixo:

“A Diretoria Executiva da São Paulo Obras – SP-Obras, apreciando o exposto do relator, resolve:

- Homologar o “Manual de Procedimentos do Plano de Cargos e Salários (...)”

Em 11 de outubro de 2012, por meio da RD nº DGC-023/12 foram aprovados pela Diretoria Executiva, a implantação do Plano de Cargos e Salários supramencionado bem como o chamado “enquadramento inicial” dos empregados conforme RD nº DGC-019/12 já mencionada.

“A Diretoria Executiva da São Paulo Obras – SPObras, apreciando o exposto do relator, resolve:

- Aprovar a implantação do Plano de Cargos e Salários da empresa, a partir da competência outubro/2012, utilizando recursos próprios, provenientes da contrapartida oferecida pelos funcionários, na última negociação coletiva;

- Aprovar o enquadramento inicial dos empregados, com base nas regras constantes no “Manual de Procedimentos do Plano de Cargos e Salário” e na nova tabela salarial, conforme homologação realizada por meio da RD nº DGC-019/2012, de 04/07/2012.” (Grifo nosso)

O Plano de Cargos e Salários foi planejado para ser executado em duas fases. A primeira foi o enquadramento inicial, situação em que houve apenas mudança dos Cargos antigos para os novos, com eventuais ajustes salariais. A segunda fase referir-se-ia ao enquadramento definitivo, fase essa em que seriam realizadas análises do histórico dos profissionais para se efetivar o enquadramento final.

Ocorre que o Manual de Procedimentos do Plano de Cargos e Salários, elaborado à época pela FIPE, continha regras de ascensão de Cargos flagrantemente inconstitucionais, pois permitia a transposição dos mesmos.

As regras contidas no Manual permitiam que funcionários concursados em nível médio fossem transpostos para Cargos de nível superior, o que, ainda que os mesmos tivessem obtido formação superior, contraria a Constituição Federal de 1988 e a jurisprudência aplicável. Assim sendo, o Plano de Cargos e Salários não poderia ter sido levado a cabo pela SP-Obras.

Em Maio de 2014, a FUNDAP, contratada para o aprimoramento do Mapa de Competências e para a elaboração dos formulários de certificação que viessem a possibilitar a conclusão, pelo Comitê Técnico de Certificação, quanto à fase de enquadramento definitivo (2ª fase do Plano), emitiu parecer jurídico apontando a inconstitucionalidade encontrada no Plano de Cargos e Salários elaborado no ano de 2012 pela FIPE. Abaixo se extrai os principais pontos do parecer:

“A título de exemplo, o emprego de ‘Analista Administrativo’, com exigência de nível superior de escolaridade agrupa: advogado, analista de cargos e salários, analista financeiro, assistente técnico comercial, comprador, jornalista, secretária, entre outros.

Cuidam-se, desse modo de empregos ‘largos’. Esses não especializam os empregos isolados, deixam de eleger para cada emprego requisitos próprios de escolaridade e formação, necessário ao desempenho das atribuições do emprego isolado. Com essa conduta não limitam as atribuições na investidura e criam condições, ao menos em tese, para eventual pleito do empregado de titularizar emprego diverso daquele no qual ingressou, mas que lhe é mais vantajoso, sob pretexto de que não estavam bem definidas as exigências para ingresso em cada emprego

(...)

Aliás, em vício análogo incorre o PCSC de 2012, quando admite, em seu item 7.1.7, a reclassificação de cargo quando houver alterações nos níveis de responsabilidade e complexidade de tarefas. Mas vai além, ao prever, em seu item 7.8, a transferência de ‘cargo’ quando o empregado puder ocupar outro ‘cargo’, cuja adaptação não exija cursos ou formações específicas. A seguir, no mesmo item, prevê que a empresa manterá um banco de transferências.”

Tem-se também que a jurisprudência, após o advento da Constituição Federal de 1988, não sufraga qualquer desses tipos de transposição:

‘CONSTITUCIONAL. SERVIDOR PÚBLICO. CONCURSO PÚBLICO. INGRESSO. I – Normas infraconstitucionais que estabelecem formas de investidura em carreira diversa daquela para a qual o servidor público

ingressou por concurso: inconstitucionalidade. II – Supressão da eficácia de normas da Lei Complementar n. 81, de 10.03.93, do Estado de Santa Catarina. (ADI-MC 1030/SC, rel. Min. Carlos Velloso, j. 25-02-94, DJ 15-04-94)

Servidor Público. Transposição que se caracteriza como transferência de função para cargo mediante aprovação em processo seletivo. Ressalva quanto ao recebimento das diferenças atrasadas, tendo em vista o exercício do cargo, apesar da nulidade do seu provimento por ofensa ao art. 37, II, da Constituição Federal. Recurso conhecido em parte, e nela provido. (RE 168055/SP, rel. Min. Moreira Alves, j. 12-12-97, DJ 13-05-98)’ “

Sendo assim, à parte o exposto no parecer da FUNDAP, existe farta jurisprudência acerca do tema comprovando a inconstitucionalidade das regras definidas no Plano de Cargos e Salários 2012 – PCS, especificamente por permitir a transposição de empregos públicos mediante procedimento alheio ao concurso público. Abaixo alguns dos pontos inconstitucionais extraídos do Manual de Procedimentos do Plano de Cargos e Salários:

“7.1: O preenchimento de vagas, nos níveis de faixas salariais intermediárias, poderá ser levado a concurso público, quando não houver empregados qualificados, interessados ou aprovados nos processos seletivos internos.

7.1.3: A movimentação vertical dar-se-á por meio de processos seletivos internos para os cargos vagos. Anualmente, deverão ser realizadas avaliações de desempenho e de competência, observados os limites da disponibilidade orçamentária, observado o disposto no item 7.1.9.

7.8: Quando o empregado puder ocupar outro cargo, cuja adaptação não exija curso ou formação específica, portanto, necessitando somente de aprendizagem que envolva processos e rotinas. Esta movimentação não implica alteração salarial. Para as demais transferências, a Empresa manterá um banco de transferência, que será administrado pela gerência de Recursos Humanos, conforme seguem.”

Cabe destacar, em síntese, tal como também apontado no parecer da FUNDAP, que a SP-Obras, por ser uma Empresa Pública de Direito Privado, mantém vínculo empregatício celetista com seus funcionários; porém, ainda assim, sub-roga-se aos princípios da Administração Pública cf. Art. 37 CF:

“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:

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei;

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração (...)” (Grifo Nosso)

Detectada a inconstitucionalidade dos atos referente ao Plano de Cargos e Salários do ano de 2012, a SP-Obras, com intuito de reverter tais impropriedades, assim se manifestou:

“Em 29 de fevereiro de 2016, por meio da RD DGC-02/2016 foi implantado o Plano de Empregos, Salários e Carreiras da SP-Obras (PESC), o que decorreu do Acordo Coletivo de Trabalho 2015/2017, e do próprio plano estratégico da empresa. Os enquadramentos no PESC foram elaborados de acordo com as regras constantes do Caderno 3 – Regras de Enquadramento, aprovado pela RD-DGC-002/2016.

Na análise documental para a elaboração dos relatórios informativos referentes ao processo de certificação para enquadramento, foram constatadas elevações salariais que indicaram a necessidade de maior investigação.

Tendo em vista a insuficiência de tempo para que tais situações fossem submetidas a uma análise mais detida antes da implantação o PESC, em face da data limite acordada no Dissídio Coletivo, sob pena de aplicação de multa, para a implantação do referido Plano, no item ‘6’ da referida RD-DGC-02/2016, definiu-se que a Diretoria de Gestão Corporativa deveria proceder a estudos com vistas a esclarecer tais casos, conforme recomendação do Comitê Técnico de Certificação, cuja atuação estava prevista no Acordo Coletivo de Trabalho, o que se deu no âmbito do Processo Interno 024/2016.

Inicialmente foi efetuada uma apuração geral na qual se constatou que embora os procedimentos adotados para promoção dos empregados não estivessem regulamentados ou normatizados, não foram constatados indícios de má fé, de modo que as revisões de enquadramento, quando implicassem em reduções salariais, não teriam efeitos retroativos, mas apenas a partir da decisão final.

Também se determinou que nos cursos do processo se observasse ‘rigorosamente’, o princípio da ampla defesa e do contraditório em relação a todos os interessados. Ao final, foram constatadas irregularidades em algumas movimentações salariais, tendo a Diretoria Executiva da SP-Obras, em reunião ocorrida em 02 de agosto de 2016, aprovado o encaminhamento de se encaminhar relato das irregularidades encontradas à Controladoria Geral do Município, com solicitação de instauração de procedimentos de apuração conforme critérios adotados por esse órgão, e para que sejam tomadas demais medidas que se entenderem necessárias.(...)

Foram identificadas pela SP-Obras situações de transposição irregular de cargos para os seguintes funcionários:

Tabela 09 – Funcionários com transposição indevida de cargos PCS 2012

Nome	Cargo Ingresso	Cargo Transposto	Cargo de Retorno	Ação SP-Obras
[REDACTED]	Assistente Técnico	Engenheiro Civil Jr.	Agente de Projetos, Obras e Serviços	Anulação das transposições com retorno à carreira de origem e salário
[REDACTED]	Assistente Técnico	Tecnólogo Jr.	Agente de Projetos, Obras e Serviços	Anulação das transposições com retorno à carreira de origem e salário
[REDACTED]	Assistente Técnico	Tecnólogo Jr	Agente de Projetos, Obras e Serviços	Anulação das transposições com retorno à carreira de origem e salário
[REDACTED]	Analista Desenvolvimento	Engenheiro Civil Jr	Analista de Agrimensura e Construção Civil	Anulação das transposições com retorno à carreira de origem e salário
[REDACTED]	Assistente Técnico	Engenheiro Civil Jr	Agente de Projetos, Obras e Serviços	Anulação das transposições com retorno à carreira de origem e salário
[REDACTED]	Assistente Administrativo	Analista Admin Jr	Agente de Administração	Anulação das transposições com retorno à carreira de origem e salário

Nome	Cargo Ingresso	Cargo Transposto	Cargo de Retorno	Ação SP-Obras
[REDACTED]	Auxiliar Operacional	Assistente Tec. I	Auxiliar de Projetos, Obras e Serviços	Anulação das transposições com retorno à carreira de origem e reenquadramento do salário de acordo com o PESC 2016
[REDACTED]	Auxiliar Operacional	Assistente Tec. I	Auxiliar de Projetos, Obras e Serviços	Anulação das transposições com retorno à carreira de origem e reenquadramento do salário de acordo com o PESC 2016
[REDACTED]	Auxiliar Operacional	Assistente Tec. I	Auxiliar de Projetos, Obras e Serviços	Anulação das transposições com retorno à carreira de origem e reenquadramento do salário de acordo com o PESC 2016
[REDACTED]	Auxiliar Operacional	Assistente Tec. I	Auxiliar de Projetos, Obras e Serviços	Anulação das transposições com retorno à carreira de origem e reenquadramento do salário de acordo com o PESC 2016
[REDACTED]	Analista Desenvolvimento	Engenheiro Civil Sr	Analista de Agrimensura e Construção Civil	Anulação das transposições com retorno à carreira de origem e reenquadramento do salário de acordo com o PESC 2016

Diante dos fatos esposados, contata-se a ocorrência de afronta aos princípios constitucionais da Administração Pública no que se refere ao produto entregue pela FIPE (Plano de Cargos e Salários 2012), e aprovado pelas instâncias Diretivas e Jurídicas da SP-Obras, falha que permitiu a vedada transposição de cargos e que demonstra relevante inadequação no produto entregue pela FIPE, pelo qual foram gastos R\$ 340.000.00.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE: A SP-Obras se manifestou mediante Memorando Interno NGP-099/2018 datado 07/12/2018, consoante transcrição a seguir:

A São Paulo Obras – SPObras firmou o contrato sob nº 1041138100 com a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas – FIPE, para prestação de serviços objetivando o desenvolvimento de um Plano de Cargos, Salários e Carreiras para os empregados da SPObras.

O Manual de Política de Cargos, Salários e Carreiras, apresentado pela FIPE em maio de 2012, subsidiou o Manual de Procedimentos do Plano de Cargos e Salários da SPObras, tratou a movimentação dos empregados mediante progressão vertical e progressão horizontal, disponibilizado, integralmente, à essa Controladoria Geral.

Após análise do conteúdo do produto apresentado pela FIPE, não se vislumbrando a movimentação sugerida como transposição, foi dado o aceite, realizado o respectivo pagamento, adotando-se medidas para sua implantação.

PLANO DE PROVIDÊNCIAS

1. A anulação das transposições aplicadas aos empregados citados no quadro abaixo ocorreu, nos termos aprovados na Resolução de Diretoria RD nº DGC-002/16, ocasionando o retorno dos mesmos às respectivas carreiras e correspondentes salários, observado o cargo de ingresso na empresa (SPObras ou EMURB).

Tabela 09 – Funcionários com transposição indevida de cargos PCS 2012

Nome	Cargo Ingresso	Cargo Transposto	Cargo de Retorno	Ação SPObras
	Assistente Técnico	Engenheiro Civil Jr.	Agente de Projetos, Obras e Serviços	Anulação das transposições com retorno à carreira de origem e salário
	Assistente Técnico	Tecnólogo Jr.	Agente de Projetos, Obras e Serviços	Anulação das transposições com retorno à carreira de origem e salário
	Assistente Técnico	Tecnólogo Jr	Agente de Projetos, Obras e Serviços	Anulação das transposições com retorno à carreira de origem e salário
	Analista Desenvol	Engenheiro Civil Jr	Analista de Agrimensura e Construção Civil	Anulação das transposições com retorno à carreira de origem e salário
	Assistente Técnico	Engenheiro Civil Jr	Agente de Projetos, Obras e Serviços	Anulação das transposições com retorno à carreira de origem e salário
	Assistente Administr	Analista Admin Jr	Agente de Administração	Anulação das transposições com retorno à carreira de origem e salário
	Auxiliar Operacional	Assistente Tec. I	Auxiliar de Projetos, Obras e Serviços	Anulação das transposições com retorno à carreira de origem e reenquadramento do salário de acordo com o PESC 2016
	Auxiliar Operacional	Assistente Tec. I	Auxiliar de Projetos, Obras e Serviços	Anulação das transposições com retorno à carreira de origem e reenquadramento do salário de acordo com o PESC 2016

	Auxiliar Operacional	Assistente Tec. I	Auxiliar de Projetos, Obras e Serviços	Anulação das transposições com retorno à carreira de origem e reenquadramento do salário de acordo com o PESC 2016
	Auxiliar Operacional	Assistente Tec. I	Auxiliar de Projetos, Obras e Serviços	Anulação das transposições com retorno à carreira de origem e reenquadramento do salário de acordo com o PESC 2016
	Analista Desenvol	Engenheiro Civil Sr	Analista de Agrimensura e Construção Civil	Anulação das transposições com retorno à carreira de origem e reenquadramento do salário de acordo com o PESC 2016

Com relação aos antigos empregos de Auxiliares Operacionais, houve alteração de terminologia, passando da nomenclatura "Auxiliar de Projetos, Obras e Serviços" para "Assistente de Projetos, Obras e Serviços" sem alteração nos vencimentos, no nível de escolaridade e nem na essência das atribuições. Tal alteração foi aprovada na Resolução de Diretoria RD nº DGC-012/2016, de 05/05/2016.

2. Encaminhamento à Gestão Jurídica da SPObras para análise quanto à eventual ocorrência de afronta aos princípios constitucionais da Administração Pública no que se refere ao produto entregue pela FIPE (Plano de Cargos e Salários 2012), e, se existindo, encaminhamento à Superior Administração para verificação de eventual responsabilidade funcional.

PRAZO DE IMPLEMENTAÇÃO

1. Envio imediato à Gestão Jurídica para análise e encaminhamento à Alta Administração da SPObras.

ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA

Diante do exposto, a equipe de auditoria acata parcialmente a resposta da SP-Obras porque, dentro do seu plano de providências, encaminhou a questão à Gestão Jurídica, a qual analisará a demanda e enviará a Alta Administração para eventual responsabilidade funcional.

No entanto, os apontamentos foram além das transgressões constitucionais já mencionadas e devidamente anuladas após a Resolução de Diretoria nº DGC-12/2016. Os valores dispendidos com a Fundação contratada para realizar o Plano de Cargos e Salários em 2012

também deveriam ter sido objeto de restituição por parte da SP-Obras, pois o conteúdo apresentado era flagrantemente inconstitucional e não deveria ter sido levado a cabo.

RECOMENDAÇÃO 003: Recomenda-se à SP-Obras a adoção de um prazo limite para a instauração da Sindicância que apurará as eventuais responsabilizações em afronta à Lei nº 8.429, de 2 de Junho de 1992.

RECOMENDAÇÃO 004: Recomenda-se a adoção dos procedimentos juridicamente cabíveis com vistas ao ressarcimento ao erário dos valores pagos à FIPE e demais prejuízos que possam ter sido causados à SPObras.

CONSTATAÇÃO 003 - Concessão de reajustes individuais (anos de 2013 e 2014) sem a apresentação de documentos que comprovassem as justificativas apresentadas.

Em abril de 2013, novembro de 2013 e fevereiro de 2014, após, portanto, a implantação do enquadramento inicial decorrente do Plano de Cargos e Salários 2012 – PCS, e previamente ao enquadramento definitivo, foram concedidos aumentos salariais, em percentuais que variaram de 9,25% a 28,00% a um grupo de treze funcionários. Todos os aumentos concedidos foram documentados por meio dos Memorandos GRH-053/2013, GRH-130/2013 e GRH-08/2014 emitidos pela Gerência de Recursos Humanos para a Diretoria de Gestão Corporativa, sob a seguinte justificativa:

“Tendo em vista o disposto no Artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que rege sobre isonomia salarial, solicito autorização para efetivar o enquadramento salarial para os empregados, conforme Quadro Anexo, a partir de 01/11/2013.

Justifica-se a adoção do procedimento a redução do impacto financeiro futuro, quando do enquadramento definitivo, com base nas regras estabelecidas pelo novo Plano de Cargos e Salários – PCS.”

Tabela 10 – Reajustes concedidos fora do Plano de Cargos e Salários

Nome	Área	Cargo Atual	Cargo Proposto	Salário Atual	Salário Novo	Variação %
	Gerência de projetos	Auxiliar de Topografia	Auxiliar de Topografia	R\$ 2.185,26	R\$ 2.560,38	17,17
	Gerência de projetos	Assistente Técnico I	Assistente Técnico I	R\$ 2.185,26	R\$ 2.797,14	28,00
	Gerência de Projetos	Assistente Técnico I	Assistente Técnico I	R\$ 2.185,26	R\$ 2.797,14	28,00
	Gerência de Projetos	Assistente Técnico I	Assistente Técnico I	R\$ 2.185,26	R\$ 2.797,14	28,00
	Gerência de Projetos	Assistente Técnico I	Assistente Técnico II	R\$ 2.797,14	R\$ 3.580,34	28,00
	Gerência de Projetos	Assistente Técnico I	Assistente Técnico II	R\$ 2.797,14	R\$ 3.580,34	28,00
	Gerência de Obras	Técnico em Edificações I	Técnico em Edificações II	R\$ 2.797,14	R\$ 3.580,34	28,00
	Gerência de Projetos	Assistente Técnico II	Assistente Técnico III	R\$ 3.580,34	R\$ 4.582,83	28,00
	Gerência Administrativa	Analista Administrativo Jr.	Analista Administrativo Jr.	R\$ 3.740,00	R\$ 4.787,34	28,00
	Assessoria Técnica – DDP	Secretária Pl	Secretária Pl	R\$ 3.740,00	R\$ 4.383,01	17,17
	Superintendência de	Secretaria Pl	Secretaria Pl	R\$ 3.740,00	R\$ 4.382,01	17,17

Nome	Área	Cargo Atual	Cargo Proposto	Salário Atual	Salário Novo	Varição %
	Obras					
	Gerência de Projetos	Auxiliar de Topografia	Assistente Técnico I	R\$ 2.697,87	R\$ 2.947,35	9,25
	ATI – Assessoria de Tecnologia da Informação	Analista de Sistemas JR	Analista de Sistemas PL	R\$ 5.044,42	R\$ 6.456,86	28,00

A SP-Obras procedeu, de ofício, à apuração dos fatos quanto à concessão dos aumentos salariais supramencionados, pronunciando-se a essa Controladoria, por meio da CARTA DGC-182/2016 de 24 de agosto de 2016, conforme segue:

“1. Os memorandos em questão, sinteticamente, avocam o Artigo 461 da CLT, para, com base na isonomia, solicitar o ‘enquadramento salarial para os empregados, conforme quadro anexo’ e consignam que ‘justifica-se a adoção do procedimento a redução do impacto financeiro futuro, quando do enquadramento definitivo, com base nas regras estabelecidas pelo novo Plano de Cargos e Salários – PCS, que deverá ocorrer até 31/12/2013’, sendo relevante observar:

- a. Não se considerou a inaplicabilidade do caput do artigo 461 da CLT às situações em que houver plano de carreiras, embora se reconheça a existência dessa circunstância;*
- b. Não são citados os paradigmas aos quais tais servidores deveriam ser equiparados salarialmente (tratamento isonômico em relação a quem);*
- c. As promoções foram embasadas na ‘redução do impacto financeiro futuro, quando do enquadramento definitivo’, o que configura aumento de impacto e não redução;*
- d. O enquadramento definitivo ainda estava pendente de elementos técnicos, conforme constatado pelo Comitê de Certificação (fls. 114 e 118);*
- e. O enquadramento definitivo não foi efetivado em razão de parecer jurídico da FUNDAP relativo à inconstitucionalidade do Plano, sob determinados aspectos (fls. 155);*
- f. Foram identificados três requerimentos de enquadramento protocolizados por servidores que se julgavam, também, em situação similar ao dos acima citados. Esses requerimentos foram deferidos pelo então Diretor de Gestão Corporativa (os mesmo que deferiu os pedidos contidos nos memorandos em questão), mas as determinações decorrentes não foram acatadas pela então Gerente de Recursos Humanos (a mesma que expediu os memorandos em questão) (documentação às fls. 129/134 – anverso e verso).”*

Destaca-se, conforme acima exposto, que no instante em que os aumentos salariais foram concedidos, havia sido implantado apenas o enquadramento inicial relativo ao PCS-2012, restando pendente o enquadramento definitivo que, em tese, garantiria a consecução dos ajustes necessários com lastro nas análises e comprovações documentais necessárias.

A Gerência de Recursos Humanos da SP-Obras, no entanto, solicitou a efetivação de aumentos salariais para o grupo de funcionários relacionado na Tabela 10, sem que fosse apresentada a necessária e suficiente documentação comprobatória quanto à justificativa

apresentada. Como relatado na CARTA DGC-182/2016, também não foram apresentados os paradigmas ao qual a equiparação deveria ser procedida.

Constatou-se que alguns dos aumentos salariais procedidos foram solicitados pelo Comitê Técnico de Certificação – CTC, os outros não foram verificados pelo Comitê ou por outro setor, sendo que a Gerência de RH acatou a sugestão de aumento emitida pelo CTC para apenas alguns dos funcionários relacionados na recomendação do Comitê, conforme se depreende da 2ª parte documento enviado pela SP-Obras e reproduzido abaixo (CARTA DGC-182/2016):

“2. As atribuições do comitê de certificação nos termos do item 9.1 do plano de carreiras de 2012, no que diz respeito à questão de ‘enquadramentos’:

- a. Estabelecer a matriz de competência dos cargos;
Os ‘cargos’, ou empregos, foram definidos no próprio plano (fls.90) e as atribuições seriam objeto de um ‘Caderno de Descrição de Cargos’, a partir do qual, supostamente, o comitê estabeleceria a matriz de competências. Essa matriz e o caderno de descrição foram contratados junto à FUNDAP e integraram um único documento (fls. 156/204), datado de maio de 2015, de modo que o comitê não chegou a utiliza-lo nos casos objeto desta análise.*
- b. Elaborar os formulários que serão utilizados no processo de certificação, para enquadramento definitivo, no prazo de 180 dias, a contar de sua instalação;
Como tais formulários dependiam da descrição dos cargos e da ‘matriz de competências’, também não foram elaborados.*
- c. Acompanhar e validar todo o processo de certificação, para o enquadramento definitivo;*
- d. Elaborar relatórios informativos relativos aos processos de certificação;*
- e. Apresentar à Diretoria Executiva os resultados dos processos de certificação definitivos, para fins de divulgação e homologação.*

3. Portanto, o comitê acompanharia e validaria o processo de certificação após a elaboração da matriz de competências, utilizando para tanto os formulários, mas mesmo sem essa matriz manifestou-se no documento de fls. 71/83, sobre diversos casos.

- a. No item 4.2 (fls.73) indica ‘a necessidade de providências para na correção dos desvios produzidos, a partir do ingresso dos novos empregados – diferentes remunerações de empregados que exercem as mesmas funções – demandando equiparação salarial, conforme disciplinado pela Consolidação das Leis Trabalhistas (art. 461)’. Essa ‘indicação’ foi atendida pela Gerência de Recursos Humanos como um enquadramento intermediário, entre o inicial e o definitivo, processadas nos memorandos acima citados 053/2013, 130/2013 e 008/2014, sem resolução de diretoria.*
- b. No Anexo V ao relatório (fls. 76/83) há recomendação de ajustes salariais para sete empregados (item 5 – [REDACTED]), sendo que a servidora [REDACTED] fora beneficiada no memorando 053/2013, conforme subitem ‘a’ supra e os demais não foram contemplados. O que se questiona, nesse momento, não é que*

os servidores não atendidos deveriam sê-lo, mas a ausência de critérios claros para o atendimento de alguns em detrimento de outros;

- c. No item '6' recomenda-se o ajuste salarial de mais um empregado [REDACTED], contemplado no memorando GRH 08/2014;*
- d. No item 8 há recomendação de correção e enquadramento do Engenheiro [REDACTED]. Posteriormente houve requerimento desse empregado no mesmo sentido, deferido pelo Diretor de Gestão Corporativa. Todavia a Gerência de Recursos Humanos não atendeu à recomendação e à determinação, o que, novamente, configura indício preliminar de tratamento diferenciado.*
- e. No mesmo anexo, em itens com numeração reiniciada, '5' e '6', relativos à situação de [REDACTED] o comitê recomendou análise, pela Gerência de RH, da situação de excepcionalidade, manifestação dos gestores responsáveis pelos empregados com vistas à 'correção, se necessário, na 2ª etapa 'Enquadramento Definitivo'. Também essas duas empregadas apresentaram requerimentos instruídos por suas chefias imediatas à época e deferidos pelo então Diretor de Gestão Corporativa (fls. 80/81), mas não houve atendimento pela Gerência de Recursos Humanos.*

4. Configurou-se, assim, um enquadramento intermediário, ou seja, entre o inicial (implantado) e o definitivo que seria implantado posteriormente, caracterizado por:

- a. Ausência de previsão nos normativos do plano (a previsão era de enquadramento definitivo);*
- b. Fundamentar-se em orientações do Comitê de Certificação que reconheceu formalmente a insuficiência de informações (fls. 82/83);*
- c. Efetivação sem a prévia elaboração do 'Caderno de Descrição de Cargos' e da 'Matriz de Competências', que orientariam os enquadramentos;*
- d. Efetivação por despacho a partir de memorandos internos, sem aprovação da diretoria, diferentemente do enquadramento inicial e das promoções tratadas no item '5', realizados por meio de resoluções de diretoria;*
- e. As recomendações do comitê não receberam tratamento uniforme da Gerência de Recursos Humanos”*

Em síntese, tem-se que, no instante em que restava pendente a efetivação da 2ª etapa do PCS-2012, foi criada uma nova etapa contemplando os aumentos salariais supramencionados, contrariando assim o que estava definido no Plano de Cargos e Salários.

Tais aumentos foram concedidos sem aprovação da Diretoria (Resolução de Diretoria), tendo sido tratados por meio de memorandos internos e com base em algumas recomendações do Comitê Técnico de Certificação que não dispunha de todas as informações necessárias para recomendar tais ajustes.

Por fim, contata-se ainda que não foi encontrada justificativa suficiente para a atuação da Gerência de Recursos Humanos da SP-Obras, a qual autorizou aumentos para apenas alguns funcionários.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE: A SP-Obras se manifestou mediante Memorando Interno NGP-099/2018 datado 07/12/2018, consoante transcrição a seguir:

Realizada busca física, tanto nos prontuários dos empregados, como no arquivo de documentos deste Núcleo de Gestão de Pessoas - NGP, anteriormente denominado de Gerência de Recursos Humanos – GRH, não logramos êxito na localização de justificativas que ensejaram os aumentos salariais supramencionados, a não ser a isonomia salarial, apontada pela área técnica à época. Identificou-se, nos autos do Processo Interno nº 01/2014, fls. 149, no Memorando Interno nº CTC-04/2013, que trata do Plano de Cargos, Salários e Carreiras – Enquadramento Inicial, o Comitê Técnico de Certificação indicou a *“necessidade de providências na correção dos desvios produzidos, a partir do ingresso de novos empregados – diferentes remunerações que exercem as mesmas funções – demandando equiparação salarial, conforme o disciplinado pela Consolidação das Leis Trabalhistas (art.461).”* Este documento foi remetido pelo Diretor de Gestão Corporativa à GRH para apreciação *“quanto às conclusões do trabalho do Comitê com vista à subsequente certificação.”*

Como já citado acima, os aumentos salariais se deram por meio dos Memorandos Internos nºs GRH-053/2013, GRH-130/2013 e GRH-008/2014, nos quais a então Gerente de Recursos Humanos solicitou autorização ao então Diretor de Gestão Corporativa, que a concedeu, para efetivar os enquadramentos salariais para os empregados constantes da Tabela 10, face ao que preconiza o artigo 461 da CLT, sem, no entanto fazer constar com quais empregados estavam servindo como parâmetro.

PLANO DE PROVIDÊNCIAS

1. Tendo como providências já tomadas estão a abertura de Processo Interno para cada um dos empregados envolvidos, a fim de apurar o ocorrido, bem como a anulação dos enquadramentos realizados, à época, promovendo o devido enquadramento nos termos do PESC/2016 e, ainda, a elaboração de Relatório específico com as informações e irregularidades encontradas e enviada à essa Controladoria Geral do Município, para conhecimento e tomadas de decisões pertinentes.

2. A finalização desses processos depende de análise técnica global do Plano de Empregos, Cargos e Salários – PESC, a qual se pretende obter, a partir de contratação de empresa especializada para ajustes e melhorias no referido Plano.

2. 1. Contratação de empresa especializada para ajustes e melhorias no Plano de Empregos, Salários e Carreiras – PESC, sanar eventuais inconsistências à legislação e normas aplicáveis, quanto à forma de enquadramento de profissionais no quadro da empresa.

Dentre as atividades constantes no Termo de Referência para a solução das questões referentes às carreiras de empregados, previram-se as seguintes:

A)Plano de Trabalho – Marco inicial

A1)Realização de Diagnóstico da Situação Atual do Quadro de Empregados.

A2) Levantamento de dados necessários para a execução do projeto de ajustes e melhorias do PESC.

A3) Estabelecimento de Cronograma.

B)Revisão do atual Quadro de Empregos - Ajustes no Plano

B1)Adequação das exigências de ingresso dos empregos, de acordo com a complexidade das funções e regulamentação profissional.

B2) Alteração e atualização de nomenclaturas de empregos, conforme regulamentação profissional vigente.

B3) Definição de possibilidades de agregação de empregos, sempre que possível, segundo o enfoque do emprego largo.

B4)Extinção de empregos considerados não necessários às novas exigências.

B5) Criação de empregos novos, se necessário.

B6) Revisão das descrições das atribuições dos empregos.

B7) Revisão do quantitativo de vagas, por emprego.

C) Definição da Estrutura de Salários

C1) Proposta de tabelas salariais independentes, de acordo com o nível de escolaridade (concurso) e complexidade dos empregos.

C2) Regulamentação de outros componentes da remuneração, tais como adicionais, gratificações e parcelas variáveis, se necessário.

C3) Estudo de enquadramento e simulação de impacto financeiro provável.

D) Definição da Estrutura de Carreiras

D1) Definição de regras para a evolução funcional, baseada na meritocracia, observados critérios de merecimento e antiguidade.

D2) Critérios de desempate, com base nos resultados da Avaliação de Desempenho.

D3) Definição de interstício entre evoluções funcionais, para que maior número de empregados possam ser beneficiados a cada ano, de acordo com a disponibilidade de recursos.

D4) Definição do percentual de empregados que poderão evoluir anualmente.

E) Definição da Estrutura de Empregos

E1) Critérios de habilitação.

E2) Exigência de qualificação profissional (graduação, titulação e capacitação).

E3) Regras de enquadramento, no PESC, dos atuais empregados.

E4) Previsão orçamentária/disponibilidade financeira, a cada ano.

E5) Comissão de Carreiras (composição, atribuições e responsabilidades).

E6) Grupos Ocupacionais.

F) Programa de Avaliação de Desempenho

F1) Aplicabilidade dos resultados do novo Sistema de Avaliação de Desempenho (em fase de implantação), considerando os seguintes critérios: Qualidade do Trabalho; Produtividade no Trabalho; Iniciativa; Presteza; Autoconhecimento; Assiduidade; Pontualidade; Responsabilidade; Uso Adequado dos Equipamentos e Instalações de Serviço; Aproveitamento dos Recursos e Racionalização de Processos; Capacidade de Trabalho em Equipe; Aplicação do Conhecimento; Compartilhamento de Conhecimento; Compromisso com os Objetivos Institucionais; Abertura ao *Feedback*.

G) Elaboração de minuta de Atos Normativos

3. Implantação dos Ajustes.

PRAZO DE IMPLEMENTAÇÃO

1. A implementação das ações, constante no item 1 dessa questão 3, já foi adotada, assim como os respectivos enquadramentos nos termos do PESC/2016.

2. A definição do prazo de implementação dos ajustes e melhorias dependerá da data de contratação de empresa, como citado.

ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA

Nota-se que, da mesma forma que na Constatação 001 deste Relatório, os aumentos salariais foram efetivados sem a devida documentação comprobatória. De certa maneira, essa prática se revelava recorrente nos procedimentos da Empresa.

Em resposta à análise da Equipe de Auditoria, a SP-Obras se mostrou disposta a realizar os ajustes necessários para o devido enquadramento ao PESC 2016, conforme análise individualizada, em Processos Internos, dos funcionários beneficiados. Vale destacar que além da justificativa pautada no Art. 461 da CLT, o CTC não detinha todas as informações necessárias para recomendar tais reajustes. E mesmo com a indicação de outros empregados que mereciam, em tese, ser contemplados, a Gerência de Recursos Humanos decidiu, por si só, e também, sem nenhuma comprovação, concretizar os aumentos para um grupo distinto de funcionários. Esse método deixa a Empresa vulnerável para eventuais contestações jurídicas, ensejando tratamento desigual entre os funcionários.

A busca pela contratação de uma nova empresa especializada para ajustes e melhorias no Plano de Empregos, Salários e Cargos evidencia a mudança de orientação quanto aos procedimentos e comprovações por parte da SP-Obras. A futura contratada terá, entre outras, a incumbência de revisar o quadro atual e definir a estrutura dos empregos, o que pode equalizar os problemas anteriormente avultados. Ademais, o Programa de Avaliação de Desempenho, que já se encontra em fase de execução e que servirá de embasamento técnico para as vindouras promoções, progressões e demissões, corrobora a mudança de atitude por parte da auditada.

RECOMENDAÇÃO 005: Idem à Recomendação 001.

RECOMENDAÇÃO 006: Recomenda-se, conjuntamente, à SP-Obras a adoção de um prazo limite tanto para análise dos processos individuais que apurarão os desvios e irregularidades dos aumentos de 2013 e 2014 quanto para a realização de estudos aprofundados em relação aos ajustes e melhorias no Plano de Empregos, Salários e Carreiras – PESC/2016.

CONSTATAÇÃO 004 - Implantação do Plano de Cargos e Salários do ano de 2012 sem aprovação formal do CPSEM (Comitê de Política Salarial das Empresas Municipais).

O Decreto Municipal nº 22.428/1986 criou o Conselho de Política Salarial das Empresas Municipais – CPSEM com as seguintes atribuições:

“Art. 1º - Fica criado o Conselho de Política Salarial das Empresas Municipais – CPSEM, com a finalidade de orientar e aprovar a política de salários das empresas sob controle acionário do Município, bem como controlar sua aplicação. (...)

Art. 3º - Compete ao CPSEM, respeitada a legislação aplicável e as diretrizes fixadas pelo Prefeito Municipal:

I – orientar e aprovar a política salarial a ser obedecida no âmbito das empresas municipais;

II – aprovar os instrumentos contratuais de negociação coletiva de trabalho entre as empresas e os representantes de seus empregados;

III – aprovar os Planos de Cargos e Salários, de Benefícios e Vantagens do Pessoal, bem como os Sistemas de Admissão, Acesso e Promoção de cada uma das empresas municipais;”

Diante do normativo supracitado, o Plano de Cargos e Salários referente ao ano de 2012 estaria sujeito à aprovação do CPSEM. A Resolução de Diretoria nº DGC-19/2012, que homologou o Plano de Cargos e Salários previamente à sua aprovação final, assim delibera:

“Por fim, a Diretoria executiva, com lastro no acima exposto, delibera pela:

- a. Homologação do “Manual de Procedimentos do Plano de Cargos e Salários”;*
- b. Submissão ao CPSEM (cf. Decreto Municipal nº 22.428 de 04 de julho de 1986);*
- c. Aprovação da formação do Comitê Técnico de Certificação (CTC);*
- d. Aprovação da implantação do Plano de Cargos e Salários após aprovação do CPSEM e conforme disponibilidade de recursos financeiros até maio/2013.”*

Conforme destacado acima, a Resolução de Diretoria nº DGC-19/2012 determina a submissão do plano ao CPSEM e a aprovação do mesmo somente depois do aceite desse. No entanto, em 11 de outubro de 2012, por meio da Resolução de Diretoria nº DGC – 23/2012, foi autorizada a implantação do Plano de Cargos e Salários, aparentemente, sem a aprovação formal do CPSEM, uma vez que não foram encontrados documentos comprobatórios dessa aprovação até 11 de outubro de 2012, data em que a SPObras autorizou a implantação do Plano de Cargos e Salários.

Em 25 de fevereiro de 2014, após aprovação do PCSC, foi encaminhado ao Comitê de Acompanhamento da Administração Indireta – CAAI, a Carta PRE-004/2014 contendo:

“A São Paulo Obras – SP-Obras vem encaminhar a esse egrégio Comitê de Acompanhamento da Administração Indireta o Plano de Cargos, Salários e Carreiras – PCSC desta Empresa, para apreciação e aprovação, nos termos da alínea ‘h’, do inciso X, do Artigo 1º, do Decreto Municipal nº 53.687, de 02 de janeiro de 2013, com alterações introduzidas pelo Decreto Municipal nº 53.916, de 16 de maio de 2013, respeitados os termos do Decreto Municipal nº 22.428/86.

Informamos, ainda, que os recursos financeiros necessários para a realização dos enquadramentos funcionais, contidos no mencionado PCSC, foram previstos no Compromisso de Desempenho Institucional, em vigor, celebrado entre a Prefeitura Municipal de São Paulo – PMSP e a SP-Obras, na data de 19/07/2013, até porquanto, as etapas para a efetivação do PCSC foram inseridas as estipulações do Acordo Coletivo de Trabalho – ACT 2013/2015. Disponibilizamos CD-ROM contendo os arquivos para subsidiar sua análise e decisão.

Colocamo-nos à disposição para eventuais esclarecimentos.”

Por meio do Memorando GRH-025/2014 de 23 de abril de 2014 foi informado pela Gerência de Recursos Humanos à Diretoria de Gestão Corporativa:

“Advertimos que a SP-Obras encaminhou a apreciação e aprovação do Comitê de Acompanhamento da Administração Indireta, por meio da Carta PRE-004/2014, de 25/02/2014 (cópia anexa), todo o material relacionado ao Plano de Cargos, Salários e Carreira – PCSC, cujas considerações, daquele órgão, não foram recebidas, até o presente momento.”

Destaca-se que, a partir do Decreto Municipal nº 53.916/2013 foi criado o Comitê de Acompanhamento da Administração Indireta, em substituição ao CPSEM, conforme abaixo:

“Art. 5º O Comitê de Acompanhamento da Administração Indireta avaliará a proposta de indicadores e fixação de metas enviada pela entidade e elaborará parecer a ser submetido à Junta Orçamentário-Financeira – JOF, à qual caberá deliberar sobre a proposta apresentada e estabelecer os termos do Compromisso de Desempenho Institucional.

Art. 6º Enquanto não for celebrado o Compromisso de Desempenho Institucional, a Junta Orçamentário-Financeira – JOF orientará o voto do representante do Município de São Paulo nas Assembleias Gerais e dos membros dos Conselhos de Administração indicados pelo Prefeito nas empresas públicas e sociedades de economia mista, quanto:

I - à destinação dos resultados ou lucros do exercício e aumento de capital social;

II - ao aumento de despesas de pessoal e de custeio em geral, incluindo, dentre outros, os seguintes assuntos:

a) reajustes salariais;

b) concessão de benefícios;

c) aplicação de convenções coletivas e de dissídios individuais;

d) implantação ou alteração de plano de cargos e salários;

e) programa de participação nos lucros ou resultados;

f) fixação ou alteração de quadro de pessoal;

g) autorização para abertura de concursos públicos e contratações;

h) contratação de empresas terceirizadas prestadoras de serviços.”

No Memorando supratranscrito, a SP-Obras informa, em 23 de abril de 2014, não ter recebido retorno da CAAI, no entanto a aprovação quanto à implantação do Plano ocorreu em 2012, conforme já mencionado, aparentemente, sem a aprovação.

Anteriormente, em 06 de dezembro de 2013 o Comitê Técnico de Certificação, mediante Memorando CTC nº 04/13, comunicou à Diretoria de Gestão Corporativa:

“Este Comitê, esclarece, que solicitou a essa Diretoria, por intermédio do Memorando Interno CTC 01/2013, em 26.09.2013, entre outros assuntos, o reenvio da Carta PRE 054/2012, datada de 06 de agosto de 2012, ao órgão competente, com vistas à efetivação da aprovação do PCSC SP-Obras.

E ainda, indicou a necessidade de atualização e complementação das informações contidas no anexo da referida Carta PRE, em especial, sobre o impacto financeiro decorrente da aplicação do PCSC, que segundo a RD nº DGC – 023/12, contaria com recursos próprios da empresa e de contrapartida oferecida pelos empregados, na última negociação coletiva (2012/2013), com a substituição das regras do pagamento do “Biênio” e do “Banco de Horas.”

Aparentemente, pelo que se depreende do texto acima, previamente à aprovação do PCSC 2012, teria sido enviada a Carta PRE nº 054/2012, cujo retorno documental não foi encontrado nos autos. Em 26 de setembro de 2013 o CTC informa sobre a necessidade de atualização e reenvio da Carta.

Com fulcro na documentação existente, cujos principais trechos restam reproduzidos acima, Contata-se não ter havido a devida aprovação dos Órgãos de controle da Administração indireta, conforme previsto nos Decretos Municipais anteriormente listados.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE: A SP-Obras se manifestou mediante Memorando Interno NGP-099/2018 datado 07/12/2018, consoante transcrição a seguir:

Anexamos ao presente cópia da Carta PRE nº 054/2012, de 01 de agosto de 2012, encaminhada ao CPSEM, da Secretaria Municipal de Gestão, conforme tela de Tramitação Interna de Documentos – TID nº 9495906.

A Carta foi encaminhada em cumprimento ao disposto no Inciso III, artigo 3º, do Decreto nº 22.428/86, com vistas a solicitar a apreciação e aprovação do CPSEM, para implantação, a partir de outubro de 2012, do Plano de Cargos e Salários dos empregados do quadro permanente da São Paulo Obras - SPObras.

Foi anexado à essa carta, o Relatório de Análise do Impacto da Implantação do Plano de Cargos e Salários - SPObras, do qual constam os principais pontos do referido Plano, bem como a análise do impacto financeiro, na folha da empresa.

Localizamos em nossos arquivos que, na data de 05 de outubro de 2012, a Coordenadoria de Estudos Econômicos – CDEC, da Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão – SEMPLA, restituiu a referida Carta com a manifestação solicitada (documentos anexos).

Tela da Tramitação Interna de Documentos – TID. Envio da Carta nº PRE-054/2012 a CPSEM, da Secretaria Municipal de Gestão.



TRAMITAÇÕES DO DOCUMENTO 9495906					
(*) T=Tramitação; S=Subtramitação; R=Revivido; C=Cancelado; D=Desagradado; E=Encerrado					
Nº	Órgão Municipal	Finalidade	Responsável	Nº Dias Trânsito	Nº Dias Utilizado
F E	UNIDADE NÃO FORMAL TIO	SP OBRAS - SÃO PAULO OBRAS		2122	Não Escrito
F T	SMG - SECRETARIA MUNICIPAL DE GESTÃO	SMG/PROTOCOLO - SETOR DE EXPEDIENTE E AUTUAÇÃO	PAULO ROCHERA	0	0
F C	SMG - SECRETARIA MUNICIPAL DE GESTÃO	SMG/CG - CHEFE DE GABINETE	MARIA CRISTINA BOROVIAC	0	0
F T	SMG - SECRETARIA MUNICIPAL DE GESTÃO	SMG/PROTOCOLO - SETOR DE EXPEDIENTE E AUTUAÇÃO		0	Tramitação Cancelada
F T	SMG - SECRETARIA MUNICIPAL DE GESTÃO	SMG/CG - CHEFE DE GABINETE	MARIA CRISTINA BOROVIAC	0	0
F T	SMG - SECRETARIA MUNICIPAL DE GESTÃO	SMG/GAS - GABINETE DO SECRETÁRIO	RUBENS CHAMMAS	1	64
F T	SMG - SECRETARIA MUNICIPAL DE GESTÃO	SMG/COEC - COORDENADORIA DE ESTUDOS ECONOMICOS	MERCIA FERREIRA CLARO	0	63
F T	SMG - SECRETARIA MUNICIPAL DE GESTÃO	SMG/GAS - GABINETE DO SECRETÁRIO	SORAIA SAIXOGAS MAITA	0	0

Se Desejar o Histórico Completo, Clique no Ícone abaixo



TID 9495906

São Paulo, 01 de agosto de 2012

Carta PRE-054/2012

Excelentíssimo Senhor

Presidente do
Conselho de Política Salarial das Empresas Municipais - CPSEM
Viaduto do Chá, Nº 15 – 9º andar
São Paulo - SP

Senhor Presidente:

Nos termos do disposto no Inciso III, Art. 3º, do Decreto Municipal Nº 22.428/86, estamos encaminhando, para apreciação e aprovação desse Conselho, o Plano de Cargos e Salários dos empregados do quadro permanente da São Paulo Obras - SPObras.

Segue, em anexo, o *Relatório de análise do impacto da implantação do Plano de Cargos e Salários da SPObras*, onde estão mencionados os principais pontos do referido Plano, bem como a análise do impacto financeiro na folha de pagamento da empresa. Estamos anexando, também, uma cópia do seu Manual de Procedimentos.

O custo da implantação do Plano foi, criteriosamente, analisado pela Diretoria Executiva da Empresa e seu impacto no valor da folha de pagamento não ultrapassa R\$ 19.783,00 (dezenove mil e setecentos e oitenta e três reais), por mês. O acréscimo do custo será inteiramente suportado com recursos próprios, que já constavam da última previsão orçamentária, somados à contrapartida oferecida pelos empregados da empresa, na última negociação sindical.

Pela oportunidade, colocando-nos à disposição para eventuais esclarecimentos, solicitando de Vossa Senhoria urgência na apreciação do documento apresentado.

Atenciosamente,

Diretor Presidente



Relatório de Análise do Impacto da Implantação do Plano de Cargos e Salários – SPObras

A. Histórico

Com a cisão da Empresa Municipal de Urbanização – EMURB, determinada pela Lei Municipal Nº 15.056, de 08 dezembro de 2009, regulamentada pelo Decreto Municipal Nº 51.415, de 16 de abril de 2010, deu-se origem à empresa São Paulo Obras – SPObras.

Para o início de suas atividades, a SPObras constituiu o seu quadro de pessoal com empregados oriundos da Empresa Municipal de Urbanização – EMURB, atendendo, assim, ao disposto no artigo 6º, do Decreto Municipal Nº 51.415, de 16 de abril de 2010.

Como ponto de partida para o desenvolvimento de um novo Plano de Cargos e Salários - PCS para a SPObras, deve-se destacar a recusa, por parte dos empregados, de se manter o antigo Plano de Cargos e Salários da EMURB, sob a alegação de incompatibilidade com o desenvolvimento profissional e distanciamento com a realidade do mercado de trabalho, para técnicos e especialistas que atuam em áreas semelhantes ao objeto social da SPObras.

Outra reivindicação dos empregados da SPObras estava alicerçada no resgate da nomenclatura clássica dos cargos, com vistas a estabelecer a devida compatibilização com os títulos usualmente adotados no mercado de trabalho. Por outro lado, a implantação de um plano de cargos e salários, com foco nos resultados da organização e no desenvolvimento profissional dos empregados, vem ao encontro do cumprimento da Cláusula 3º, do Acordo Coletivo de Trabalho (vigência 2010/2012).

A necessidade de elaboração do novo PCS foi incluída, também, entre os objetivos estratégicos da Empresa, dada a sua importância para a efetividade das ações de valorização do quadro de pessoal da SPObras.



11) Disposições Transitórias

O Plano de Cargos e Salários - PCS, após a homologação pela Diretoria Executiva, deverá passar pela análise e aprovação do Conselho de Política Salarial das Empresas Municipais – CPSEM, conforme estabelecido em Decreto Municipal Nº 22.428, de 04 de julho de 1986.

A sua efetiva implantação, considerando o enquadramento de todos os empregados nas novas carreiras, bem como a utilização da nova tabela salarial, está condicionada à disponibilidade de recursos financeiros.

C. Dos Recursos

O orçamento aprovado pela Câmara Municipal, para o exercício de 2012, considerou como gastos anuais com reposição salarial e implantação do Plano de Cargos e Salários - PCS, o valor de R\$ 922.602,47 (novecentos e vinte e dois mil e seiscentos e dois reais e quarenta e sete centavos).

Para recompor as perdas salariais, ocasionadas pela inflação do período, a SPObras, seguindo orientação do acionista majoritário, negociou com o Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cooperativas Habitacionais e Desenvolvimento Urbano no Estado de São Paulo – SINCOHAB, entidade que representa os seus empregados, a aplicação de 4,15% (quatro inteiros e quinze centésimos por cento) sobre os salários vigentes e sobre o valor do "Vale-Refeição" e do "Vale-Alimentação". Assim, com a aplicação do referido índice, sobre os salários e sobre os dois benefícios mencionados, o incremento no custo total anual da folha de pagamento da SPObras passou a ser de R\$ 603.281,22 (seiscentos e três mil e duzentos e oitenta e um reais e vinte e dois centavos).

Para viabilizar a implantação do novo Plano de Cargos e Salários, os empregados de SPObras, na última negociação salarial, ofereceram como contrapartida, a troca do benefício "Biênio" e a dilatação do prazo para pagamento do saldo de Banco de Horas. Os dois benefícios juntos representam, para a empresa, o montante anual de R\$ 230.495,59 (duzentos e trinta mil e quatrocentos e noventa e cinco reais e cinquenta e nove centavos).



Assim, a Cláusula 10ª – Biênio, do Acordo Coletivo de Trabalho, válido para o período de maio de 2012 a abril de 2013, ficou com a seguinte redação:

*Cláusula 10ª: Será pago aos empregados, no mês em que completar aniversário de admissão na empresa, em uma única parcela, a título de prêmio por antiguidade (Biênio), o valor correspondente a 2% (dois por cento), calculado sobre o salário base vigente naquele mês, para cada Biênio completo contados da data de admissão.

Parágrafo 1º – Este benefício será excluído no mês de implantação do Plano de Cargos e Salários*

Cabe destacar que, se o Plano de Cargos e Salários - PCS não for implantado, os empregados voltam a gozar do benefício existente no acordo coletivo anterior.

O quadro, a seguir, resume o resultado das negociações, com destaque para a disponibilidade de recursos, resultado da soma da margem orçamentária com a contrapartida oferecida pelos empregados, bem como o custo total da implantação do Plano de Cargos e Salários.

DESCRIÇÃO	ÍNDICES	CUSTO MENSAL	CUSTO ANUAL
Previsão Orçamentária (Cobertura do Reajuste e Implantação do PCS)	7,00%	76.883,54	922.602,47
Gasto com reposição salarial - ACT/2012	4,15%	50.273,44	603.281,22
Margem Orçamentária (2012)	2,85%	26.610,10	319.321,25
Contrapartida oferecida pelos Empregados	1,75%	19.207,97	230.495,59
Margem + Contrapartida	4,71%	46.573,35	558.880,20
Custo da implantação do Plano de Cargos e Salários	3,55%	38.990,94	467.891,25
Custo Final (Custo da Implantação - Contrapartida)	---	19.782,97	237.395,66
Saldo Final	1,16%	7.582,41	90.988,95



Em resumo, o custo mensal total da implantação do Plano de Cargos e Salários será de R\$ 38.991,00 (trinta e oito mil e novecentos e noventa e um reais). Entretanto, com a contrapartida oferecida pelos empregados, o impacto no custo mensal da folha de pagamento será de apenas R\$ 19.783,00 (dezenove mil e setecentos e oitenta e três reais).

Ficou acordado com os empregados, conforme Cláusula 2ª, do Acordo Coletivo de Trabalho, que o Plano de Cargos e Salários será levado à análise do Conselho de Políticas Salariais das Empresas Municipais – CPSEM e que, após a sua aprovação, deverá ser implantado, a partir de outubro de 2012.

D. Justificativa

O referido Plano de Cargos e Salários foi elaborado em conformidade com a legislação vigente e em atendimento à obrigação assumida no Acordo Coletivo de Trabalho 2010/2012. Ele contém regras claras e objetivas, no que diz respeito à movimentação de pessoal, de acordo com as melhores práticas de mercado e é uma ferramenta fundamental para a valorização e gestão dos recursos humanos da Empresa.

Além disso ficou, devidamente, demonstrado que, para a sua implantação, não será necessário recorrer ao Tesouro Municipal.

E. Do Pedido

Com base nas informações e nas justificativas apresentadas, solicita-se ao Conselho de Políticas Salariais das Empresas Municipais – CPSEM, nos termos do Inciso III, do Art. 3º, do Decreto Municipal Nº 22.428/86, a aprovação do Plano de Cargos e Salários da São Paulo Obras – SPObras, para sua implantação a partir de outubro deste ano.

Folha de informação nº 09

Da Carta PRE nº 054/2012 (TID 9495906)

em 06 /agosto/2012

[Handwritten signature]
SECRETARIA MUNICIPAL DE PLANEJAMENTO
E ORÇAMENTO
SEMPLA - GAS

INTERESSADO: SPOBRAS

ASSUNTO: Plano de Cargos e Salários.

SEMPLA / CDEC
Sr. Coordenador

Para conhecimento, análise e manifestação à cargo
dessa Coordenadoria.

São Paulo, 06 de agosto de 2012.


Secretário Municipal de Planejamento,
Orçamento e Gestão

RC/sm
I-01986/12

Da carta nº PRE – 054/12 (TID 9495906)

em 10

Interessado: São Paulo Obras – SP Obras

Assunto: Plano de Cargos e Salários

Senhor Secretário,

A empresa São Paulo Obras, SP Obras, apresenta o Plano de Cargos e Salários dos empregados de seu quadro permanente para aprovação desta secretaria.

Realizamos um estudo junto à empresa e são apresentadas a seguir as justificativas da SP Obras para que esta reestruturação seja feita:

1. Cumprir com uma obrigação trabalhista, considerando os termos da Cláusula 2ª, do Acordo Coletivo de Trabalho - 2010/2012, como segue:
"Cláusula 2ª - PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS – PCS: A empresa tomará providência para que, a partir de novembro de 2010, seja iniciada a discussão para elaboração do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, que priorize a redução das diferenças salariais dos empregados, nos diversos níveis organizacionais da empresa: Operacional, Técnico e Superior."
2. Atender ao disposto no item 6, da Cláusula 16ª, do Contrato Social da SPObras, como segue:
"Item 6: Estabelecer o quadro do pessoal permanente, fixando sua remuneração."
3. Atender à orientação do Tribunal de Contas do Município de São Paulo – TCM, cujos apontamentos, relativos ao Contrato Social da Empresa, foram efetuados pela ocasião das auditorias realizadas na SPObras, nos exercícios 2010, 2011 e 2012, como segue:
"Apontamento do TCM – Exercício 2010 e 2011: Não foi estabelecido até o término da referida fiscalização, o quadro do pessoal permanente fixando sua remuneração, contrariando o Contrato Social em seu capítulo V - Cláusula 16ª - item 6."

Folha de Informação nº

Da carta nº PRE – 054/12 (TID 9495906)

em,

4. Definir a estrutura de cargos e salários, criando uma norma de procedimento para a adoção de uma sistemática de promoção e progressão da carreira dos profissionais da empresa;
5. Corrigir a defasagem salarial, constatada por meio de Pesquisa Salarial, realizada pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas – FIPE, principalmente, dos empregados que exercem funções ligadas à área fim da empresa;
6. Diminuir as diferenças salariais dos empregados que foram transferidos, da SP Urbanismo para a SP Obras, pela ocasião da cisão da EMURB. A defasagem surgiu quando a SP Urbanismo, que adotou o Plano de Cargos e Salários da extinta EMURB, efetuou avaliação de desempenho dos empregados, corrigindo a folha de pagamento em 4% (quatro por cento), a partir de julho/2011;
7. Em pesquisa efetuada pela área de Recursos Humanos, ficou constatado que a SP Obras é a única empresa municipal da Prefeitura que ainda não conta com um Plano de Cargos e Salários – PCS;
8. Finalmente, a contrapartida oferecida pelos empregados, na última negociação sindical, possibilita a implantação do PCS sem comprometer o orçamento para o exercício de 2012, que se encontra aprovado pela Câmara. Além disso, ficou devidamente demonstrado que não serão necessários recursos financeiros adicionais, provenientes do Tesouro Municipal.
9. A tabela, a seguir, demonstra o impacto final da implantação do PCS, na folha de pagamento da SPObras. Como pode ser observado, a contrapartida oferecida pelos empregados (1,27%) é maior do que o percentual a ser suportado pela empresa (1,18%).

Segue fl. nº 5.10.2012

547.002.1

Da carta nº PRE – 054/12 (TID 9495906)

em 5.10.

DESCRIÇÃO	Incremento		Base Abril/2012	
	Incremento Mensal com Encargos	Incremento Anual com Encargos (A)	Gasto com Pessoal Anual + Encargos (B)	Impacto Incremento Anual no Gasto com Pessoal Anual (A/B)
Plano de Cargos e Salários	68.670,96	824.051,49	18.848.919,17	4,37%
Correção Salarial dos empregados de carreira	29.680,02	356.160,24		1,85%
Diferença do PCS	32.990,54	467.891,25		2,48%
Contrapartida dos Empregados	19.963,24	239.558,88		1,27%
Impacto do PCS na Folha	28.027,70	228.332,38		1,21%
Projetado para 2012 (GPI)			19.282.000,00	1,18%

O aumento salarial da SP Obras foi aprovado pelo Conselho de Política Salarial das Empresas Municipais – CPSEM, com base na variação do IPC FIPE.

A atual reestruturação, se somada ao aumento salarial já concedido, excede em 1,18% a variação do IPC FIPE.

O CPSEM, em reunião realizada em 16/02/2012, determinou que alterações que tragam um aumento de despesas de pessoal superior à variação deste indexador deverão ser aprovadas pelo Conselho.

Desta forma, seria necessária a convocação de uma nova reunião do CPSEM, ou, caso tal não seja possível neste momento, e se assim for decidido por SEMPLA, a aprovação *ad referendum* daquele Conselho, visto SP Obras informar que tal reestruturação não implica em recursos adicionais do Tesouro, nem compromete o orçamento aprovado na Câmara para o exercício de 2012.

Atenciosamente,

Coordenador de Estudos Econômicos - CDEC
 Secretaria Municipal de Planejamento,
 Orçamento e Gestão - SEMPLA

SP Obras

SP. Chefe do Gabinete

Segue manifestação da nossa área técnica

SP 51/10/2012



Chefe de Gabinete
Secretaria Municipal de Planejamento,
Orçamento e Gestão

SPObras
PROTOCOLO-STD 15208

13 DEZ. 2012

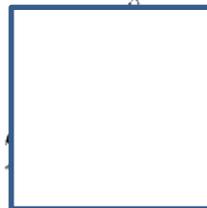
79.77.77.400

A
CNG



Protocolo
São Paulo Obras - SPObras

SP OBRAS
PRESIDÊNCIA
RECEBIDO
EM 12/12/12
PRE N° 330
STD N° 15208
HORARIO 15:10
VISTO



PLANO DE PROVIDÊNCIAS

Após o recebimento da manifestação da Coordenadoria de Estudos Econômicos – CDEC/SEMPA, a SPObras dando continuidade aos trabalhos, complementou e atualizou às justificativas que acompanharam o Plano, naquela ocasião, visando sua efetiva aprovação.

Assim, em atendimento à solicitação do Comitê Técnico de Certificação do Plano de Cargos, Salários e Carreiras, formulada no Memorando Interno – CTC-02/2013, de 30 de setembro de 2013, a Gerência de Recursos Humanos, seguindo determinação da Diretoria de Gestão Corporativa - DGC, encaminhou para apreciação e manifestação da Assessoria Jurídica desta SPObras – PRE/AJUR, questionamentos para subsidiarem envio das providências adotadas, à CDEC/SEMPA.

Na data de 25 de outubro de 2013 a PRE/AJUR se manifestou quanto à necessidade do envio das providências tomadas ao CPSEM, pela nova direção da SPObras.

Em 04 de dezembro de 2013, por meio da Carta PRE-113/2013, a SPObras encaminhou ao CPSEM, as adequações complementares do Plano de Cargos, Salários e Carreiras solicitando sua apreciação e aprovação.

Ressalta-se que, embora reiterada em 25/02/2014, por meio da Carta de nº PRE-004/2014, não houve resposta, até abril de 2014.

Esse fato foi, também, objeto de informação pela GRH, em 23/04/2014, quanto às correções salariais efetuadas, oportunidade que foi apontado o não recebimento do CAAI quanto a aprovação do Plano de Cargos, Salários e Carreiras (documentos anexos).



São Paulo, 04 de dezembro de 2013

Carta PRE-113/2013

Excelentíssima Senhora


Presidente do
Conselho de Política Salarial das Empresas Municipais
Viaduto do Chá, 15 – 9º andar
São Paulo - SP

Senhora Presidente:

A SPObras por meio da Carta PRE-054/2012, datada de 01 de agosto de 2012, encaminhou a esse egrégio Conselho de Política Salarial das Empresas Municipais – CPSEM, o Plano de Cargos, Salários e Carreiras desta empresa, e respectivas justificativas, solicitando a apreciação e aprovação, conforme anexo I (TID 9495906 - fls. de 10 e 11).

Em continuidade aos trabalhos, e ainda, em decorrência de alterações, dado o tempo decorrido, a SPObras, encaminha, neste momento, documento complementar contendo atualizações relativas aos itens 1, 6, e 9, mantida a numeração original, das justificativas que acompanharam o Plano, naquela ocasião, acrescido o item 10, nos termos do anexo II (fls. de 58 a 62).

Vale ressaltar que, o Compromisso de Desempenho Institucional, assinado entre a PMSP e a SPObras, em 19/07/2013 e aprovado pela Junta Orçamentário-Financeira, em 02/08/2013, já contempla a previsão orçamentária para a realização dos enquadramentos necessários.

Assim sendo, consideradas as informações prestadas, vimos reapresentar o pedido de apreciação e aprovação do Plano de Cargos, Salários e Carreiras desta empresa, para que seja dada a continuidade aos pressupostos do referido Compromisso de Desempenho, assim como a estipulações do Acordo Coletivo de Trabalho - ACT 2013/2015.

Colocamo-nos à disposição para eventuais esclarecimentos.

Atenciosamente,


Diretor Presidente

Relatório complementar à folha de informação nº 10 da Carta PRE-054/2012 (TID 9495906)

Apresentamos a seguir, complemento as justificativas apresentadas anteriormente, no tocante aos itens 1, 8, e 9, incluindo-se o item 10, mantendo-se a numeração original, nos seguintes termos:

- (1) Cumprir com uma obrigação trabalhista, considerando os termos da Cláusula 2ª, do Acordo Coletivo de Trabalho - 2012/2013, como segue:

“Cláusula 2ª - PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E CARREIRAS – PCSC: A empresa se compromete a tomar as medidas necessárias à implantação do Plano de Cargos e Salários, até 31 de outubro de 2012, que priorize a redução das diferenças salariais dos empregados, nos diversos níveis organizacionais da empresa, por meio da adoção da tabela salarial com base na média salarial do mercado de trabalho, em conformidade com a Constituição Federal do Brasil e após aprovação do Conselho de Políticas Salariais das Empresas Municipais - CPSEM.

§ 1º - O enquadramento definitivo no cargo e no salário correspondente será realizado em até 12 (doze) meses, após a implantação do Plano, em conformidade com as regras estabelecidas, para movimentação na carreira e após Avaliação das Competências exigidas para o cargo.

§ 2º - As avaliações de que trata o §1º deverão ocorrer anualmente possibilitando a promoção dos empregados, reservando para tanto o percentual de até 2% da folha total de salários.

- (6) Diminuir as diferenças salariais dos empregados da SPObras, oriundos da extinta empresa EMURB

A) Toma-se necessário a agilização de estabelecimento do Plano de Cargos, Salários e Carreiras da empresa SPObras, visando a diminuição das perdas decorrentes da não aplicação do Plano de Cargos e Salários / EMURB, desde a efetivação da cisão.

B) A defasagem pode ser observada, a partir, da exemplificação de situação análoga, evidenciada na empresa SPUrbanismo, que após a mencionada cisão, manteve o modelo do Plano de Cargos e Salários- PCS utilizado pela extinta EMURB. Tendo como desdobramento a agilização da avaliação de desempenho dos empregados e correção da folha de pagamento em 4% (quatro por cento), a partir de julho/2012, conforme quadro abaixo:

Anexo II

Cargo	Salário Médio SP-Urbanismo	Salário Médio SPObras	VAR %
Auxiliar Operacional	1.697,54	2.050,91	-17%
Assistente Técnico	3.669,41	3.514,34	4%
Assistente Administrativo	2.807,73	2.261,70	24%
Analista Administrativo	7.459,95	5.558,63	34%
Analista de Desenvolvimento	9.416,09	6.224,63	51%
Salário Médio	5.702,33	4.995,46	14%

Fonte: Portal Transparência da PMSP

Quando comparado o salário médio das duas empresas, constata-se uma variação de 14% (quatorze por cento), conforme quadro acima.

Significa dizer que os salários praticados pela SP-Urbanismo estão, em média, 14% acima dos salários praticados pela SPObras.

(9) Impacto financeiro com a implantação do PCS, em outubro de 2012:

Descrição	EXERCÍCIO 2012				
	ÍNDICE OU VALORES	INCREMENTAIS		2010 Julho 2012	
		Incremento Mensal com Encargos	Incremento Anual com Encargos	Gasto com Pessoal Anual + Encargos	Impacto Incremento Anual no Gasto com Pessoal Anual
Correção Salarial + Plano de Cargos e Salários	6,25%	68.670,96	824.051,49	22.816.918,57	4,17%
(-) Correção Salarial dos empregados de carreira (P.C.S.P.)	4,15%	45.580,96	546.971,46		2,90%
Diferença que faltava para implantar o PCS	2,10%	23.090,00	277.090,00		1,47%
Contrapartida oferecida pelos Empregados (Procedem as regras do Salário + Banco de Horas)	2,28%	25.044,80	300.517,56		1,59%
Projetado para 2012 (P.C.)			22.282.000,00		1,18%

A) Esta tabela demonstra que para a implantação do PCS, seria necessário o valor de R\$ 23.090,00 (vinte e três mil e noventa reais), incluídos os encargos sociais. Para viabilização da implantação do mencionado Plano, os empregados do quadro permanente e de livre provimento, propuseram a substituição das regras de pagamento do Biênio e do Banco de Horas - direito adquirido em ACT, pelas de enquadramento do PCS, entendida como contrapartida, sendo certo, por parte de todos os empregados, o consentimento e respectiva formalização por Assembleia, para este fim. A contrapartida ofertada pelos empregados correspondeu ao valor de R\$ 25.044,80 (vinte e cinco mil e quarenta e quatro reais e oitenta centavos), incluindo os encargos sociais, o correspondente a 1,59%, se mostrando superior e suficiente para cobrir o impacto final com a implantação do PCS, estimado em 1,47%, não sendo necessário consumir o limite percentual suportado pela empresa de 1,18%.

Anexo II

Notem que a correção salarial aplicada aos salários dos empregados (4,15%) atende o quanto determinado pelo CPSEM, em reunião realizada no dia 31/07/2012.

Considerada a mencionada contrapartida dos empregados, descrita no item anterior (1), e, procedida a atualização do valor para o exercício de 2013, estima-se o alcance do montante de **R\$ 162.102,67** (cento e sessenta e dois mil e cento e dois reais e sessenta e sete centavos). É importante, também, destacar que a empresa deixará de recolher ao Erário Público Federal a soma de **R\$ 756.000,00** (setecentos e cinquenta e seis mil reais), em atendimento a Lei de desoneração da folha de pagamento, até dezembro de 2013.

Ponderada a somatória desses valores, obteremos o montante de **R\$ 918.102,67** (novecentos e dezoito mil e cento e dois reais e sessenta e sete centavos), para o exercício de 2013, o que estabelecerá uma margem orçamentária de 3,83% em relação ao custo total previsto para suprir as despesas com pessoal/R\$ 708.590,85 (setecentos e oito mil e quinhentos e noventa reais e noventa e cinco centavos).

E, conforme demonstrado no quadro descrito a seguir, fica evidenciado, que este montante é suficiente para a cobertura do impacto na folha de pagamento, provocado pela implantação do PCS, sendo considerada, inclusive, a aplicação da segunda fase de implementação, estimada num valor de **R\$ 161.895,81** (cento e sessenta e um mil e oitocentos e noventa e cinco reais e sessenta e um centavos).

DIREÇÃO	EXERCÍCIO 2013					
	Índice OU VALORES	ENCARGOS			Item Orçamentário	
		Custo Mensal sem Encargos	Valor com Encargos (mensal)	Valor com Encargos (para a essência)	Gasto com Pessoal Anual + Encargos	Impacto no custo com Pessoal (para a essência)
Contrapartida oferecida pelos empregados (Salário + Banco de Horas)	1,00%	8.900,74	11.508,56	162.102,67	24.066.800,00	0,00%
Desoneração da Folha de Pagamento (Abr. Mai. Nov e Dez/2013)	20,00%	189.000,00	189.000,00	756.000,00		3,15%
Contrapartida dos empregados + Desoneração a SPObras irá receber até Dez/2013	21,02%	197.900,74	200.508,56	918.102,67		3,83%
(1) Impacto previsto para Correção Salarial (Maio a Dezembro/2013)	5,37%	46.441,54	68.816,92	548.691,84		2,20%
(2) Impacto previsto para segunda fase implementação PCS (Novembro e Dezembro/2013)	1,99%	11.000,00	80.947,81	161.895,81		0,07%
Total do Impacto com a Implantação da 2ª fase do PCS + Correção Salarial	7,36%	57.441,54	149.764,73	710.587,65		2,98%
Margem Orçamentária - 2013	10,56%	97.659,20	81.221,83	208.511,72		0,87%

B) A empresa SPObras enviou à Câmara Municipal de São Paulo, para análise e aprovação, previsão orçamentária, para o exercício de 2014, no valor de **R\$ 24.755.000,00** (vinte e quatro milhões e setecentos e cinquenta e cinco mil reais), sendo destinada para as despesas de pessoal, o que segue descrito no quadro abaixo:

Anexo II

DESCRIÇÃO	ÍNDICE OU VALORES	EXERCÍCIO 2014				
		Incremento			Base Outubro/2013	
		Custo Mensal sem Encargos	Valor com Encargos (mensal)	Valores com Encargos (para o exercício)	Gasto com Pessoal Anual + Encargos	Impacto no Gasto com Pessoal (para o exercício)
Contrapartida oferecida pelos Empregados (Bônus + Banco de Horas)	1,14%	10.513,40	14.344,40	172.133,80	34.758.000,00	0,70%
Desoneração da Folha de Pagamento (Janeiro a Dezembro/2014)	20,00%	100.000,00	100.000,00	2.268.000,00		0,10%
Contrapartida dos empregados + Desoneração A SPObras irá reservar até dez/2014	21,88%	180.513,40	203.344,40	2.440.133,80		0,88%
(-) Impacto segunda fase implantação PCS (Janeiro a Dezembro/2014)	5,98%	55.000,00	80.947,81	871.373,96		3,02%
(-) Impacto terceira fase implantação PCS - Avaliação de Desempenho - (Novembro e Dezembro/2014)	2,00%	22.000,00	32.579,12	64.758,24		0,20%
(-) Impacto previsto para Correção Salarial (Maio a Dezembro/2014)	5,37%	48.431,23	68.336,92	546.895,34		2,21%
Total do Impacto com a Implantação da 2ª e 3ª fase do PCS + Correção Salarial	13,41%	125.431,23	181.868,84	1.882.927,56		0,39%
Margem Orçamentária - 2014	8,37%	79.081,87	21.680,84	877.596,88		3,46%

Com a substituição da Cláusula do Biênio e das novas regras para pagamento do Banco de Horas/ACT a empresa deixará de pagar aos empregados o valor correspondente a R\$ 172.133,80 (cento e setenta e dois mil e cento e trinta e três reais e oitenta centavos), e ainda, não fará recolhimento da parte Patronal do INSS – por motivo de desoneração da folha – o valor equivalente a R\$ 2.268.000,00 (dois milhões e duzentos e sessenta e oito mil reais), resultando, desta feita, na retenção do valor de R\$ 2.440.133,80 (dois milhões e quatrocentos e quarenta mil e cento e trinta e três reais e oitenta centavos).

Diante do exposto, constata-se que o mencionado recurso financeiro, constante na previsão orçamentária, para os exercícios 2013 e 2014, foi antecipado, quando da "substituição do biênio" e alteração das regras para pagamento do "Banco de Horas" pela "implantação do PCSC", por intermédio do compromisso celebrado entre a SPObras e o Sindicato dos empregados – SINCOHAB, em Acordo Coletivo de Trabalho.

*10ª – BIÊNIO

Será pago aos empregados no mês em que completar aniversário de admissão na empresa, uma única parcela a título de prêmio por Antiquidade (Biênio), o valor correspondente a 2% (dois por cento), calculado sobre o salário base vigente naquele mês, para cada Biênio completo contados da data de admissão.

§ único – No mês da implantação do PCS, inclusive da nova tabela salarial, conforme cláusula 2ª, este benefício deixará de vigorar, sendo substituído pelos critérios de avaliação e promoção do Plano."

As novas regras para pagamento do Banco de Horas referem-se à: dilatação do prazo para armazenamento das horas – de 06 (seis) para 12 (doze) meses. O mesmo prazo ficou estabelecido para a devida compensação.

Anexo II

(10) Em relação à importância da implantação da ferramenta Plano de Cargos, Salários e Carreira – PCSC, vimos esclarecer que, a carreira do Empregado da SPObras tem como pressupostos básicos os seguintes princípios:

I - **Habilitação Profissional** - condição essencial que habilite ao exercício do cargo através da comprovação da titulação específica.

II - **Eficiência** - habilidade técnica e relações humanas que evidencie adequação metodológica e capacidade de empatia para o exercício das atribuições do cargo.

III - **Consciência Social** - comprometimento com as transformações sócio-políticas e com o papel que lhe compete na gestão pública.

IV - **Valorização Profissional** - condições de trabalho compatíveis com a dignidade da profissão e remuneração condigna com a qualificação exigida para o exercício da atividade.

Esta última visa à efetividade das ações de valorização de seus colaboradores, incluída entre os objetivos da Empresa, que teve origem na conjugação das análises do meio ambiente e das competências internas, por meio da implantação do programa "Planejamento Estratégico", em novembro de 2011.

Enxergar o futuro pressupõe identificar possibilidades de crescimento, oportunidades para novos desafios, incremento dos resultados organizacionais com profissionais altamente qualificados e motivados.

A busca da SPObras pela excelência operacional constitui uma condição emergente junto às empresas públicas atuais para que ela esteja preparada para, pelo menos, se consolidar como empresa pública.

Além disso, o PCS não pode ser concebido de forma isolada, deve refletir a identidade da Empresa, sendo, portanto, uma das estratégias fundamentais da organização na qualificação, em termos de gestão de pessoas, para enfrentar os desafios do presente, principalmente, da demanda por serviços que surgem com o Plano de Metas da Prefeitura Municipal de São Paulo, conforme acordado no Termo de Compromisso Institucional, tais como: as desapropriações, os corredores de ônibus e outros que poderão surgir, em especial, redução da ocorrência de enchentes.

O quadro anexo demonstra, claramente, onde a SPObras atuará em relação aos Eixos Temáticos constantes no Plano de Metas da Prefeitura Municipal de São Paulo, quais sejam: 08, 11, 16 (Metas 47, 57, 74 e 77), 17 (Metas 80, 81, 82, 83 e 84); podendo, ainda, atuar no eixo 18 (Metas 85, 86 e 87).



São Paulo, 25 de fevereiro de 2014.

Carta PRE-004/2014

Ilustríssimo Senhor

Presidente do
Comitê de Acompanhamento da Administração Indireta
Viaduto do Chá, 15 – 12º andar
São Paulo – SP

Prezado Senhor:

A São Paulo Obras - SPObras vem encaminhar a esse egrégio Comitê de Acompanhamento da Administração Indireta o Plano de Cargos, Salários e Carreiras – PCSC desta Empresa, para apreciação e aprovação, nos termos da alínea "h", do Inciso X, do Artigo 1º, do Decreto Municipal nº 53.687, de 02 de janeiro de 2013, com alterações introduzidas pelo Decreto Municipal nº 53.916, de 18 de maio de 2013, respeitados os termos do Decreto Municipal nº 22.428/88.

Informamos, ainda, que os recursos financeiros necessários para a realização dos enquadramentos funcionais, contidos no mencionado PCSC, foram previstos no Compromisso de Desempenho Institucional, em vigor, celebrado entre a Prefeitura Municipal de São Paulo – PMSP e a SPObras, na data de 18/07/2013, até porquanto, as etapas para a efetivação do PCSC foram inseridas as estipulações do Acordo Coletivo de Trabalho – ACT 2013/2015.

Disponibilizamos CD-Rom contendo os arquivos para subsidiar sua análise e decisão.

Colocamo-nos à disposição para eventuais esclarecimentos.

Atenciosamente,

Diretor Presidente

DDCGA/VSBSO

Praça do Patriarca, N° 96 - 7º andar – São Paulo – CEP: 01002-010

PRAZO DE IMPLEMENTAÇÃO

Visto terem sido adotadas providências, por parte desta SP-Obras para que o Plano de Cargos, Salários e Carreiras – PCSC, de 2012 fosse aprovado, mesmo intempestivamente e que já está em vigor um novo Plano de Empregos, Salários e Carreiras, desde 01 de março de 2016, solicitamos orientação para a sua regularização.

ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA

A Empresa se manifestou apresentando os documentos encaminhados ao Conselho de Política Salarial das Empresas Municipais – CPSEM na data de 01/08/2012, juntamente com o Relatório de Impacto Financeiro, o qual foi demonstrado que os recursos necessários para implantação do Plano de Cargos e Salários, elaborado conforme Acordo Coletivo de Trabalho 2010/2012, seria totalmente suportado pela própria SP-Obras.

Em outubro de 2012, em resposta à solicitação da auditada, o Coordenador de Estudos Econômicos – CDEC da Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão – SEMPLA, informou que os aumentos salariais requisitados pela SP-Obras haviam sido aprovado pela CPSEM, porém esses aumentos, se somados com o valor da reestruturação, excederiam o percentual aprovado pelo Conselho e nova reunião deveria ser convocada para discutir o caso.

Também neste documento o responsável indicou que poderia confirmar o Plano de Cargos e Salários e, em momento posterior, requisitar o referendo do Conselho, já que a reestruturação não implicaria em recursos adicionais do Tesouro Municipal.

Constata-se que em 2013 e novamente em 2014 a SP-Obras tentou receber resposta da aprovação do Conselho, neste momento transformado em Comitê de Acompanhamento da Administração Indireta – CAAI, sem obter êxito.

Visto que o Plano Cargos e Salários de 2012 foi superado pelo PESC 2016, atualmente válido, depois de pontuais ajustes, que os procedimentos para aprovação junto ao Conselho/Comitê foram respeitados e que a auditada poderia cumprir penalidades por não exercer os mandamentos dos Acordos Coletivos de Trabalho vigentes à época, a equipe de auditoria acata a resposta da SP-Obras.

CONSTATAÇÃO 005 - Instituição e manutenção de gratificação indevida devido ao seu embasamento em promoções que vieram a ser anuladas no PESC 2016 por inconstitucionalidade (desvio de função).

O PESC - Plano de Empregos, Salários e Cargos do ano de 2016 da SP-Obras, no Caderno 03 do seu Manual, definiu as seguintes regras para enquadramento daqueles empregados cuja remuneração, naquele momento, fosse superior ao valor originalmente enquadrado:

“9. Os empregados que, em razão de promoções ou progressões de planos anteriores, já estiverem percebendo remuneração superior à decorrente do enquadramento nos moldes do item anterior, serão enquadrados na classe e nível cujo padrão seja imediatamente inferior ao salário atualmente recebido.

9.1. O enquadramento inicial no plano, nos moldes deste item, somente ocorrerá, para os empregos estruturados em carreira, no ramo básico, sendo que a movimentação para os ramos de gestão e de especialização somente

ocorrerão mediante abertura de vagas específicas, conforme deliberação da Diretoria Executiva.

9.2. A diferença a maior, que o empregado vem recebendo, será mantida em parcela destacada, a título de ‘Diferença Decorrente do Processo de Enquadramento no Plano de Empregos, Salários e Carreiras de 2016’.

9.3. O salário base do empregado enquadrado nesses moldes, para fins de reajustes salariais, será composto pelas parcelas correspondentes ao enquadramento no plano e pela diferença apurada nos termos do subitem anterior.

9.4. Os percentuais de acréscimo decorrente das progressões e promoções incidirão, exclusivamente, sobre a parcela correspondente ao enquadramento no PESC, e não sobre a diferença de enquadramento.” (Grifo nosso)

Como se pode observar, no Item 9.2 define-se que a diferença a maior entre o salário enquadrado, segundo as regras de enquadramento, e o salário atualmente percebido pelo empregado, seria paga a título de “Diferença Decorrente do Processo de Enquadramento no Plano de Empregos, Salários e Carreiras de 2016”. Dessa forma, o salário nominal do empregado passou a conter o valor do enquadramento e a diferença a maior passou a ser paga em uma rubrica específica na Folha de Pagamento.

É definido ainda, no Item 9.3, que reajustes futuros incidirão sobre a remuneração total, ou seja, salário base mais o valor de diferença acima descrito. No entanto, para fins de progressões e promoções, incidirão os percentuais dessa decorrente, exclusivamente, sobre o valor do enquadramento, ou seja, salário base – não considerada a diferença.

No PESC do ano de 2016 foram anuladas 11 transposições irregulares de empregos, realizadas no Plano de Cargos e Salários, parcialmente implantado em 2012 (PCSC). As referidas anulações constam da Resolução de Diretoria nº DGC-002/16.

Para mitigar os efeitos das anulações, já que, segundo a SP-Obras, os empregados exerciam atividades essenciais à empresa que, com as anulações, deixariam de ser executadas, foi elaborada uma minuta de Resolução de Diretoria cujos trechos principais destacam-se abaixo:

“Essa reversão implica em que as atividades desempenhadas por esses servidores, necessárias ao adequado funcionamento da empresa, deixem de ser realizadas ante as atribuições mais restritas dos empregos nos quais foram enquadrados. Há assim, prejuízos, ao andamento dos serviços da SP-Obras, inclusive com impactos em contratos de receita.

(...)

Nesse contexto, até que a SP-Obras consiga suprir definitivamente seu quadro de colaboradores de modo a garantir a continuidade dos serviços prestados, faz-se necessário manter tais servidores no exercício das atividades atuais, sendo que para tanto devem ser remunerados.

(...)

Diante do exposto, propõe-se a instituição de gratificação temporária pelo exercício de função especial, de modo a que se garanta o exercício, pelos servidores, das atividades que já desempenhavam.

Tal gratificação, por óbvio, não deve ser estendida a outras situações, destinando-se, exclusivamente, à solução em caráter temporário e excepcional dos casos em tela, de modo que devem ser instituídas em caráter pessoal. Eventual necessidade de ordem geral deve ser objeto de estudo específico.

As gratificações, também, não se destinam promover qualquer tipo de implemento na remuneração dos servidores, mas tão somente manter o padrão remuneratório a que estavam submetidos, de modo a que continuem prestando os mesmos serviços. Assim, a gratificação deve corresponder à diferença entre os vencimentos dos empregos nos quais foram enquadrados e os dos empregos que abrangem as atividades especiais que continuarão desempenhando. Tendo natureza salarial, tal gratificação deve compor o salário base do empregado para todos os fins (férias, décimo terceiro, contribuição previdenciária, recolhimento de fundo de garantia), exceto para os fins de movimentação na carreira, que ocorrerão apenas com base no salário da carreira em que o empregado foi enquadrado. Assim, tais gratificações deverão sofrer as incidências de todos os reajustes salariais, mas não comporão a base de cálculo para progressões e promoções.
 (...)

As gratificações ora instituídas são de natureza temporária, devendo ser cessadas quando as atividades especiais a serem desenvolvidas pelos beneficiários puderem ser assimiladas por profissionais integrantes da carreira que as abrange.” (Grifo nosso)

Na tabela abaixo constam os funcionários que passaram a receber a gratificação em decorrência da situação supramencionada:

Tabela 11 – Funcionários cujo Enquadramento foi Anulado e gratificação instituída

Nome	Salário Atual	Salário Enquadrado	Gratificação
	R\$ 6.971,27	R\$ 5.225,25	R\$ 1.746,02
	R\$ 4.254,93	R\$ 4.167,68	R\$ 87,25
	R\$ 4.254,93	R\$ 4.167,68	R\$ 87,25
	R\$ 6.971,27	R\$ 6.688,33	R\$ 282,94
	R\$ 6.971,27	R\$ 5.225,25	R\$ 1.746,02

Em despacho exarado em 14 de junho de 2016 (processo administrativo P.I. Nº 014/2016), a SP-Obras, após consulta jurídica, quanto à instituição da gratificação supramencionada, assim se manifestou de forma definitiva:

“A Gerência Jurídica da SP-Obras (GJU), instada a se manifestar sobre a proposta supramencionada (instituição de gratificação) anotou que não vislumbra ‘embasamento jurídico para isto, uma vez que a recente implantação do PESC teve por objetivo, entre outras coisas, exatamente corrigir uma ilegalidade que foi praticada no passado, ou seja, empregado em desvio de função por conta de transposição para cargo superior àquele que ingressou, inclusive com grau de escolaridade diverso, sem concurso público, em desrespeito à Constituição Federal.’ Profere ainda o entendimento de que ‘ao aprovar esta PRD, a direção da empresa vai da mesma forma cometer uma ilegalidade...’. E complementa: ‘A meu entendimento, o cometimento dessa ilegalidade não se justifica em face da necessidade de continuidade da execução dos serviços, deve a SPObras buscar alternativas legais.’ Ressalva ainda que ‘era sabido que o reenquadramento dos funcionários aos seus cargos de origem, com o retorno às suas respectivas atribuições, geraria exatamente este tipo de problema ora enfrentado, como foi, inclusive, alertado por essa Assessoria Jurídica desde 2015, quando se iniciou a discussão para implantação do então Plano de Cargos e Salários (atual PESC), razão pela qual entendo que o longo tempo decorrido entre as discussões e a sua efetiva implantação, e empresa poderia ter se planejado para enfrentar este tipo de

situação, o que enfraquece a argumentação de que tal medida é extremamente necessário para o adequado funcionamento da empresa, a ponto de se justificar o retorno dos mesmos ao desvio de função'

(...)

Ante a manifestação jurídica foi solicitada, ao mesmo órgão, alternativa legal que possibilitasse que não houvesse interrupção no serviço da empresa (fls.56), sendo que a resposta foi no sentido de que 'as alternativas legais a meu ver são contratações por concurso público ou para cargo de livre provimento'.

Novamente nos manifestamos esclarecendo que não há lista de espera de concurso, e por se tratar de ano eleitoral a Administração fica impedida de contratar no segundo semestre. Quanto à contratação para cargo de livre provimento, no entendimento da DGC, esbarra na exigência de que sejam para cumprir atribuições de supervisão, chefia e assessoramento.

Em resposta a GJU explanou que 'de fato... a contratação para cargo de livre provimento nestes casos mencionados na minuta da PRD esbarra na questão das atribuições não serem de supervisão, chefia e assessoramento, sendo passíveis eventuais contratações de questionado por parte do Ministério Público do Trabalho, matéria esta que já foi objeto de Ação Civil Pública em que atuamos na época da EMURB'.

Quanto à questão do concurso público respondeu 'de fato a SP-Obras tem que observar o prazo máximo para a sua realização e homologação estabelecido na letra 'c' do inciso V do artigo 73 da Lei Federal nº 9.504/97, qual seja, 02 de julho de 2016, portanto somente com a homologação do concurso até esta data é que pode efetuar contratações, inclusive no segundo semestre.'

Esclareça-se, por oportuno, que a anulação das transposições que geraram o presente problema só foi decidida pela Diretoria Executiva em 29 de fevereiro de 2016, de modo que não havia como tomar medidas, antes, para sanar uma questão ainda inexistente.

Embora desde o parecer da FUNDAP, que apontou inconsistências no Plano de Cargos e Salários de 2012, e recomendou a suspensão de qualquer contratação de pessoal com base no concurso público então vigente e das movimentações internas a título de promoção ou transposição nos moldes previstos no plano de 2012, bem como a adequação do plano às disposições do Art. 37 da Constituição Federal, a SP-Obras venha trabalhando na busca de uma solução, não havia como antecipar contratações. Até porque, o concurso então vigente se encerraria em 10 de abril, com tempo suficiente, em tese, para processá-las após a implantação do PESC.

As convocações foram realizadas com o chamamento de profissionais para todas as áreas onde aconteceria o retorno de empregados aos cargos e atribuições de origem, mas para a carreira de Analista de Projetos, Obras e Serviços, dos 19 (dezenove) candidatos convocados apenas 05 (cinco) foram contratados, sendo que 13 (treze) não atenderam a convocação ou desistiram da vaga

(...)

Assim, como referenciamos anteriormente, a empresa tinha prazo a cumprir, 29 de fevereiro de 2016, data em que foi consolidada com a implantação do Plano de Empregos, Salários e Carreiras, atendendo a determinação do TRT contida no Termo de Audiência nº 202/15 (fls. 68/70).

Considera-se importante ressaltar que a tentativa de suprir a demanda com o incremento do quadro de pessoal se esvaiu, pois 74% dos convocados não atenderam a convocação ou desistiram das vagas.

Importante destacar, aqui, que das alternativas à disposição do gestor público, que foram conjecturadas pela DGC temos o seguinte quadro:

- 1. Chamar o pessoal do concurso – sem êxito para o presente caso.*
- 2. Pagamento da Gratificação pelo Desempenho de Atividade Especial – vedada pela Gerência Jurídica.*
- 3. Terceirização – vedada pelo ordenamento jurídico por ser atividade finalística contratual da empresa.*
- 4. Comissionamento – não se enquadra na hipótese, conforme reconhecimento da própria GJU, por esbarrar na questão das atribuições não serem de supervisão, chefia e assessoramento.*

Considerando todo o exposto e, não se apresentando alternativa viável, diante do risco de prejuízos ao andamento dos serviços e de descumprimento de contratos assumidos pela empresa, encaminhamos o presente despacho no sentido de, após decorrido o prazo de manifestação do interessado, e não havendo manifestação:

(...)

3. Reconhecer o desvio de função, no momento não passível de solução imediata, determinando à Gerência de Recursos Humanos, excepcionalmente e por prazo determinado, o pagamento da diferença entre o salário do emprego que efetivo ... e o salário inicial da carreira cujas funções são desempenhadas pelo empregado (...), com base na orientação Jurisprudencial nº 125 – SDI 1 – TST; na Súmula 378 – STJ e nos artigos 460 e 461 da CLT, fixando o prazo inicial até 31 de janeiro de 2017, prorrogável por decisão expressa em caso de não ser possível a contratação decorrente do concurso até essa data;

4. Determinar à Gerência de Recursos Humanos a imediata abertura de procedimento administrativo para a realização de concurso público para o provimento de três empregos de Analista de Projetos, Obras e Serviços” (Grifo nosso)

Em síntese, depreende-se, de todo o acima exposto, que a SP-Obras se embasou em expedientes jurisprudenciais para evitar os citados impactos aos serviços prestados pela Empresa, consolidando assim a decisão de instituir o pagamento de gratificação aos funcionários mesmo após a anulação das transposições de cargo inconstitucionais realizadas no PCSC do ano de 2012. Tal decisão foi embasada na Orientação Jurisprudencial nº 125 – SDI 1 – TST; na Súmula 378 – STJ e nos artigos 460 e 461 da CLT, conforme citado em sua justificativa.

Importante destacar que foi fixado prazo até 31 de janeiro de 2017, prorrogável por decisão expressa, para que fosse realizado concurso, suprimindo assim a necessidade de pessoal e possibilitando a revogação do pagamento de gratificação aos funcionários que se encontram na situação aqui narrada.

No entanto, não foi encontrado registro da realização de concurso para suprir a necessidade justificada, sendo que os funcionários relacionados anteriormente continuam recebendo a citada gratificação pelo desvio de função.

Tabela 12 – Relação faturamento x Engenheiro

Variável	dez/15	dez/16	dez/17
Fat/ano	R\$ 46.004.201,74	R\$ 47.320.949,04	R\$ 28.988.148,85
Engenheiros	26	22	27

Fat/Engenheiro	R\$ 1.769.392,37	R\$ 2.150.952,23	R\$ 1.073.635,14
-----------------------	------------------	------------------	------------------

Adicionalmente, verificou-se que, no ano de 2016, quando foi definida a gratificação, pelas razões já esposadas, o faturamento anual por empregado era de R\$ 2.150.952,23 ante R\$ 1.769.392,37 no ano de 2015, o que justificaria a permanência dos empregados em desvio na função de Engenharia, Já no ano de 2017 essa relação caiu para de R\$ 1.073.635,14.

Esses dados indicam, inicialmente, que, as circunstâncias da justificativa apresentada em 2016 para criação da gratificação, não teriam permanecido no ano de 2017, portanto a mesma poderia ter sido extinta dentro do prazo originalmente proposto, o que não se observa até o momento. Os profissionais permaneceram recebendo a gratificação como se a empresa tivesse mantido tal demanda e isso não se apresenta nos números e nas relações.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE: A SP-Obras se manifestou mediante Memorando Interno NGP-099/2018 datado 07/12/2018, consoante transcrição a seguir:

[REDACTED] – P.I. nº 014/2016 - reversão ao emprego anterior, de Assistente Técnico de nível médio/técnico, em sintonia com o quadro de empregos no novo PESC, o empregado foi enquadrado no emprego de "Agente de Projetos, Obras e Serviços", mantendo-se, assim, emprego compatível com o nível de escolaridade anterior.

O salário do empregado anterior à implantação do PESC-2016, a partir de 01/03/2016, era de R\$ 6.971,27, por estar enquadrado no emprego de Engenheiro Civil Jr – Grau A (nível superior).

Anulado tal enquadramento e feito o enquadramento dentro do nível médio, o empregado passou a constar da Carreira de Agente de Projetos, Obras e Serviços, Classe III – Nível E, o que equivaleria ao salário de R\$ 5.225,25, resultando assim na diferença a receber de R\$ 1.746,02, visto que pela análise nos estudos realizados contida no Despacho do Processo Interno nº 011/2016, fora determinado que fosse reconhecido o desvio de função, excepcionalmente e por prazo determinado, o pagamento da diferença entre o salário efetivo e o salário da carreira cujas funções são desempenhadas pelo empregado (Analista de Projetos, Obras e Serviços), com base na Orientação Jurisprudencial nº 125-SDI 1-TST; na Súmula 378 e nos artigos 460 e 461 da CLT."

[REDACTED] – P.I. nº 06/2016 - reversão ao emprego anterior, de Assistente Técnico de nível médio/técnico, em sintonia com o quadro de empregos no novo PESC, o empregado foi enquadrado no emprego de "Agente de Projetos, Obras e Serviços", mantendo-se, assim, emprego compatível com o nível de escolaridade anterior.

O salário do empregado, anterior à implantação do PESC-2016, a partir de 01/03/2016, era de R\$ 4.254,93, por estar enquadrado no emprego de Tecnólogo Jr – Grau A (nível superior).

Anulado tal enquadramento e refeito o enquadramento dentro do nível médio, o empregado passou a constar da carreira de Agente de Projetos, Obras e Serviços, Classe II – Nível C, o que equivaleria ao salário de R\$ 4.167,68, resultando assim na diferença a receber de R\$ 87,25, visto que pela análise nos estudos realizados contida no Despacho do Processo Interno nº 013/2016, fora determinado que se mantivesse o salário recebido pelo empregado, conforme trecho extraído do referido Despacho exarado pelo Diretor de Gestão Corporativa:

"Do ponto de vista salarial entendemos que não deve haver qualquer redução, visto que, conforme demonstrado às fls. 44, o salário do nível que ocupava na carreira de escolaridade médio/técnico era o mesmo da carreira de escolaridade superior, na qual ocupava o primeiro nível [...]"

[REDACTED] – P.I. nº 013/2016 – reversão ao emprego anterior, de Assistente Técnico de nível médio/técnico, em sintonia com o quadro de empregos no novo PESC, o empregado foi enquadrado no emprego de "Agente de Projetos, Obras e Serviços", mantendo-se, assim, emprego compatível com o nível de escolaridade anterior.

O salário do empregado anterior à implantação do PESC-2016, a partir de 01/03/2016, era de R\$ 4.254,93, por estar enquadrado no emprego de Tecnólogo Jr – Grau A (nível superior).

Anulado tal enquadramento e refeito o enquadramento dentro do nível médio, o empregado passou a constar da carreira de Agente de Projetos, Obras e Serviços, Classe II – Nível C, o que equivaleria ao salário de R\$ 4.167,68, resultando assim na diferença a receber de R\$ 87,25, visto que pela análise nos estudos realizados contida no Despacho do Processo Interno nº 013/2016, fora determinado que se mantivesse o salário recebido pelo empregado, conforme trecho extraído do referido Despacho exarado pelo Diretor de Gestão Corporativa:

"Do ponto de vista salarial entendemos que não deve haver qualquer redução, visto que, conforme demonstrado às fls. 38 e 40, o salário do nível que ocupava na carreira de escolaridade médio/técnico era o mesmo da carreira de escolaridade superior, na qual ocupava o primeiro nível [...]"

[REDACTED] – P.I. nº 008/2016 - reversão ao emprego anterior, de Tecnólogo em Construção Civil, de nível superior, em sintonia com o quadro de empregos no novo PESC, o empregado foi enquadrado no emprego de Analista de Agrimensura e Construção Civil.

O salário do empregado anterior à implantação do PESC-2016, a partir de 01/03/2016, era de R\$ 6.971,27, por estar enquadrado no emprego de Engenheiro Civil Jr – Grau A (nível superior).

Anulado tal enquadramento e refeito o enquadramento dentro da sua carreira o empregado passou a ocupar o cargo de Analista de Agrimensura e Construção Civil, Classe III – Nível E, o que equivaleria ao salário de R\$ 6.688,32, resultando assim na diferença a receber de R\$ 282,95, visto que pela análise nos estudos realizados contida no Despacho do Processo Interno nº 008/2016, fora determinado que se reconhecesse o desvio de função, excepcionalmente e por prazo determinado, o pagamento da diferença entre o salário efetivo e o salário da carreira cujas funções são desempenhadas pelo empregado (Analista de Projetos, Obras e Serviços), com base na Orientação Jurisprudencial nº 125-SDI 1-TST; na Súmula 378 e nos artigos 460 e 461 da CLT.

██████████ – P.I. nº 011/2016 - reversão ao emprego anterior, de Assistente Técnico” de nível médio/técnico, em sintonia com o quadro de empregos no novo PESC, o empregado foi enquadrado no emprego de “Agente de Projetos, Obras e Serviços”, mantendo-se, assim, emprego compatível com o nível de escolaridade anterior.

O salário do empregado anterior à implantação do PESC-2016, a partir de 01/03/2016, era de R\$ 6.971,27, por estar enquadrado no emprego de Engenheiro Civil Jr – Grau A (nível superior).

Anulado tal enquadramento e refeito o enquadramento dentro do nível médio, o empregado passou a constar da carreira de Agente de Projetos, Obras e Serviços, Classe III – Nível E, o que equivaleria ao salário de R\$ 5.225,25, resultando assim na diferença a receber de R\$ 1.746,02, visto que pela análise nos estudos realizados contida no Despacho do Processo Interno nº 011/2016, foi determinado o seguinte:

“[...] reconhecido o desvio de função, excepcionalmente e por prazo determinado, o pagamento da diferença entre o salário efetivo e o salário da carreira cujas funções são desempenhadas pelo empregado (Analista de Projetos, Obras e Serviços), com base na Orientação Jurisprudencial nº 125-SDI 1-TST; na Súmula 378 e nos artigos 460 e 461 da CLT.”

PLANO DE PROVIDÊNCIAS

1. Dentre as determinações contidas nos Despachos dos Processos Internos – P.I. de nºs 08 - ██████████ ██████████ 11 – ██████████ e 14 – ██████████ exarados pelo Diretor de Gestão Corporativa, estão o pagamento da diferença entre o salário do emprego efetivo e o salário inicial da carreira cujas funções são desempenhadas pelo emprego de Analista de Projetos, Obras e Serviços e ainda a abertura imediata de procedimento administrativo para a realização de concurso público para o provimento de 03 empregos de Analista de Projetos, Obras e Serviços, para suprir a demanda gerada pela anulação das transposições ocorridas para os empregados acima citados.

A SPObras, por meio do Processo nº 227163010 – Pregão Eletrônico nº 004/2016 – publicou no DOC de 22 de dezembro de 2016, Aviso de Licitação para contratação de instituição para prestação de serviços especializados em processos de seleção de pessoal, com vistas à realização de concurso público de provas e títulos, para 03 vagas de emprego público do quadro de pessoal – Analista de Projetos, Obras e Serviços, conforme descrição no Anexo IX – Termo de Referência do Edital de Licitação.

No DOC de 04 de janeiro de 2017, a SPObras emitiu Comunicado informando que o Pregão Eletrônico nº 004/2016 estava suspenso “*sine die*”, suspensão essa que perdura até a presente data.

Para que se regularize a questão do pagamento da “Diferença Decorrente do Processo de Enquadramento no Plano de Empregos, Salários e Carreiras de 2016”, faz-se necessário cumprir o que estabelecem os referidos despachos quanto à prorrogação desses pagamentos até a concretização do concurso público, com a contratação dos 03 Analistas de Projetos, Obras e Serviços, ocasionando assim a cessação dessa “diferença”.

Tais enquadramentos também estão no escopo da contratação da empresa especializada para ajustes e melhorias do PESC.

2. Adotar também como providência, o questionamento quanto o prosseguimento do Processo nº 227163010 ou, na sua impossibilidade, solicitar abertura de novo procedimento, com o objetivo de se contratar instituição para realização de concurso público para tal finalidade.

PRAZO DE IMPLEMENTAÇÃO

1. Consulta à Gestão Jurídica quanto a manutenção do pagamento da “Diferença Decorrente do Processo de Enquadramento no Plano de Empregos, Salários e Carreiras de 2016”

2. Manifestação da Gestão Jurídica quanto ao prosseguimento do Processo nº 227163010, relativo à realização de concurso público, anteriormente aberto, mas suspensas ou, na impossibilidade, autorização de abertura de novo procedimento.

ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA

A equipe de auditoria verificou que, de acordo com a tabela 12, o faturamento por engenheiro diminuiu em 2017. Os dados sugerem que os colaboradores em funções desempenhadas, de forma diversa, pelo emprego de Analista de Projetos, Obras e Serviços não mais se justificam. Os funcionários poderiam, portanto, retornar aos devidos empregos como Agentes de Projetos, Obras e Serviços, mesmo sem a realização de um concurso público para suprir o déficit das vagas específicas geradas pela anulação das transposições ocorridas para os empregados acima citados.

De igual maneira, a diferença entre o salário efetivo e o salário da carreira, pautada pela orientação Jurisprudencial nº125-SDI 1-TST: na Súmula 378 e nos artigos 460 e 461 da CLT, poderia ser suprimida sem comprometer o andamento dos deveres da SP-Obras. Isto também faria com que o prazo final de concessão da “Função Especial”, estipulado em 31 de dezembro de 2017, pudesse ser respeitado sem prorrogações.

Para os outros funcionários mencionados na Constatação 005, os quais a Diretoria de Gestão Corporativa entendeu que a redução nos salários não deveria acontecer, visto que o salário do

nível que eles ocupavam na carreira de escolaridade médio/técnico era o mesmo da carreira de escolaridade superior, no primeiro nível, a equipe de auditoria compreende que com a contratação de uma nova empresa especializada para realizar ajustes e melhorias no Plano de Empregos, Salários e Cargos, mencionado em resposta à constatação 003, juntamente com a realização de um novo concurso público para contratação de funcionários para as vagas em desfalque na Empresa, devem solucionar os problemas finais de reenquadramentos do PESC/2016.

RECOMENDAÇÃO 007: Recomenda-se à SP-Obras que, através da Gestão Jurídica, verifique a real necessidade da manutenção dos funcionários em desvio de função e com pagamento da “Diferença Decorrente do Processo de Enquadramento no PESC de 2016”, visto a queda de faturamento da Empresa.

RECOMENDAÇÃO 008: Idem à Recomendação 006 quanto ao aprofundamento de estudos para a realização de ajustes e melhorias no Plano de Empregos, Salários e Carreiras – PESC/2016.

CONSTATAÇÃO 006 - Incoerência entre o PESC 2016 e a Resolução de Diretoria nº 37/2016 ensejando em tratamento heterogêneo aos empregados da SP-Obras.

Em 23 de novembro de 2016 e já após a implantação do PESC 2016, foi aprovada a Resolução de Diretoria nº DGC-037/2016 cujo tema foi: “*Extensão das tabelas salariais para o enquadramento salarial dos empregados que, em razão de promoções ou progressões de planos anteriores, estão percebendo remuneração superior ao nível ‘E’ da classe ‘III’*”

A supracitada Resolução foi assim justificada:

Diretoria nº DGC-037/2016:

“A PRD trata da reivindicação apresentada pelo Sindicato, CRE, DRE, servidores interessados, gerências, e no Ofício SINCOHAB 057/2016 (13/06) documento integrante do processo de Acordo Coletivo de Trabalho, cuja propositura visa a extensão das tabelas salariais para o enquadramento salarial dos empregados que, em razão de promoções ou progressões de planos anteriores, já estiverem percebendo remuneração superior ao Nível ‘E’ da Classe ‘III’ ou foram enquadrados nessa classe.

Tendo em vista a insuficiência de tempo para que tais situações fossem submetidas a uma análise mais detida antes da implantação do PESC, em face da data limite acordada no dissídio coletivo, sob pena de aplicação de multa, para a implantação do referido plano, no item ‘6’ da referida RD DGC-02/2016, definiu-se que a Diretoria de Gestão Corporativa deveria proceder a estudos com vistas a esclarecer tais casos, conforme orientação do Comitê Técnico de Certificação, cuja atuação estava prevista do Acordo Coletivo de Trabalho.

Os levantamentos geraram os esclarecimentos necessários no que diz respeito às evoluções salariais desse grupo restrito de empregados, que em razão das promoções ou progressões de planos anteriores, os salários foram enquadrados na Classe ‘III’ do ramo básico das carreiras, das tabelas salariais, já foi objeto de proposta formal junto ao Sindicato, o que admite a possibilidade da extensão da tabela e novo enquadramento.” (Grifo nosso)

Como descrito acima, o escopo de aplicação das regras determinadas na Resolução refere-se aos funcionários enquadrados pelo PESC 2016 na classe III do ramo básico. Esses funcionários, 17 ao todo, tiveram suas remunerações totais preservadas quando do enquadramento realizado, uma vez que, conforme já abordado em outro item desta Solicitação, a diferença entre o enquadramento e a remuneração a maior já percebida passou a ser paga em folha sob a rubrica 'Diferença de PESC', mantendo-se o salário assim como enquadrado.

O pagamento da diferença sob essa rubrica está definido do Caderno 3 do PESC conforme abaixo:

“9. Os empregados que, em razão de promoções ou progressões de planos anteriores, já estiverem percebendo remuneração superior à decorrente do enquadramento nos moldes do item anterior, serão enquadrados na classe e nível cujo padrão seja imediatamente inferior ao salário atualmente recebido.

9.1. O enquadramento inicial no plano, nos moldes deste item, somente ocorrerá, para os empregos estruturados em carreira, no ramo básico, sendo que a movimentação para os ramos de gestão e de especialização somente ocorrerão mediante abertura de vagas específicas, conforme deliberação da Diretoria Executiva.

9.2. A diferença a maior, que o empregado vem recebendo, será mantida em parcela destacada, a título de 'Diferença Decorrente do Processo de Enquadramento no Plano de Empregos, Salários e Carreiras de 2016'.

9.3. O salário base do empregado enquadrado nesses moldes, para fins de reajustes salariais, será composto pelas parcelas correspondentes ao enquadramento no plano e pela diferença apurada nos termos do subitem anterior.” (Grifo nosso)

Ao aplicar as regras definidas na Resolução de Diretoria em epígrafe, os funcionários abrangidos tiveram um novo enquadramento, sendo utilizada para tal uma tabela estendida para as classes III, IV e V com níveis de “A” a “T”.

Até então todas as classes continham níveis de “A” a “E”. Dessa forma, a remuneração total (salário nominal enquadrado + rubrica Diferença de PESC) dos funcionários abrangidos pela regra foi reenquadrada, utilizando-se essa tabela e o eventual saldo restante (diferença entre o valor do nível mais próximo da remuneração e a remuneração total) permaneceu sob a rubrica “Dif. De PESC” em Folha de Pagamento.

Entende-se que, como efeito prático da aplicação da Resolução em estudo, obteve-se o aumento do salário nominal e a redução da “Diferença de PESC”, de forma compensatória, sem que tenha havido aumento na remuneração total.

Porém, ao transpor valores entre a referida rubrica e o salário nominal, por consequência, fez-se com que os percentuais referentes a progressões e promoções futuras e pendentes passassem a recair sobre o salário que, agora, representa quase a totalidade da remuneração. Com isso a Regra 9.4 do Caderno 3 do Manual do PESC 2016, abaixo reproduzida, passou a ter menor relevância:

9.4. Os percentuais de acréscimo decorrente das progressões e promoções incidirão, exclusivamente, sobre a parcela correspondente ao enquadramento no PESC, e não sobre a diferença de enquadramento.”

Por essa regra, entende-se que os funcionários com remunerações superiores ao enquadramento definido no Plano (Salário Nominal + Diferença do PESC) teriam a diferença do PESC compensada ao longo do tempo, pois ela sofreria acréscimos apenas no momento dos dissídios, já que os percentuais relativos às progressões e promoções recairiam somente sobre o salário nominal (até então consistia no valor relativo ao enquadramento do PESC 2016), o qual era, em tese, o valor definido pela SP-Obras como justo para cada Cargo.

Com a aplicação da Resolução nº 37, como já descrito, os funcionários passaram a ter a aplicação dos percentuais referentes a progressões e promoções sobre a nova remuneração nominal (Novo salário nominal = Salário Nominal antigo + Diferença do PESC) sem que houvesse qualquer possibilidade compensatória futura sobre a diferença anterior.

Ademais, foi constatado junto à Gerência de Recursos Humanos que o valor restante da atual diferença estará compondo a remuneração total até que o funcionário se desligue na empresa.

Destaca-se também que a SP-Obras, desde a aprovação da Resolução sob exame, passou a ter um grupo de funcionários, não contemplados, que terão suas progressões em cada classe limitadas ao nível “E”, enquanto os 17 favorecidos pela Resolução nº 37/16 terão como limite o nível “T”, criando uma disparidade ou falta de isonomia.

Tais fatos apontam incoerência entre o que se pretendeu com o regramento do PESC 2016 e a aplicação da Resolução de Diretoria nº 37, uma vez que, com o advento da Resolução, 17 empregados da SP-Obras terão vantagem sobre os demais no tocante às progressões por terem afastados os efeitos pretendidos pelo PESC 2016, que visavam garantir um processo mais justo e isonômico.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE: A SP-Obras se manifestou mediante Memorando Interno NGP-099/2018 datado 07/12/2018, consoante transcrição a seguir:

A Resolução de Diretoria nº DGC-037/2016 ao estender as tabelas salariais até o Nível “T”, para os empregados enquadrados na Classe III do Ramo Básico, tinha como objetivo preservar os seus salários, os quais eram superiores aos adotados nas Tabelas Salariais – Nível “E”, na implantação do

PESC/2016, em razão de promoções ou progressões de planos anteriores.

Apesar de ter atingido seu objetivo, a RD nº DGC-037/2106, como explanado acima, criou *“uma disparidade ou eventual falta de isonomia.”*

Assim, a Gerência de Recursos Humanos, a pedido da Diretoria Administrativa e Financeira, iniciou estudos para rever alguns pontos para melhoria do PESC/2016, em especial a unificação das Tabelas Salariais, com a extensão das respectivas tabelas até o nível “T” para as Classes I e II do Ramo Básico, igualmente ao que ocorre com a Classe III, em decorrência da aprovação da Resolução de Diretoria RD nº DGC-037/2016.

PLANO DE PROVIDÊNCIAS

A Gerência de Recursos Humanos, em junho de 2017, apresentou à Diretoria Administrativa e Financeira, um estudo, preliminar, com a aplicação da extensão das tabelas salariais até o Nível "T" para todos os empregos das Classes I, II e III, do ramo básico, bem como a inclusão de novos enquadramentos tendo como critério o tempo de ingresso na SPObras ou na EMURB.

Adotou-se o tempo de ingresso na empresa para fazer simulações de enquadramentos em contagem de tempo pré-determinado para cada nível: 05 anos, 04 anos, 03 anos, 2,5 anos e 02 anos de empresa.

Ao término do estudo chegou-se a conclusão de que Estender as Tabelas Salariais até o Nível "T" para todas as Classes (I, II e III) do ramo básico, provocaria um desequilíbrio na concepção para construção das atuais tabelas.

Ao estender as tabelas salariais, alguns empregados continuariam tendo salários fora dos valores constantes das novas tabelas, o que não traria um tratamento isonômico.

Outro ponto levantado no estudo foi a Promoção por Formação Acadêmica e Aprimoramento Profissional e Avaliação de Desempenho, que o passo mais importante, até mais importante da finalização do Sistema Eletrônico de distribuição e entrega de tarefas, é conscientizar os empregados e chefias dos objetivos e finalidades do Programa de Promoções por Merecimento.

Visto que o programa tutorial não se mostrou eficaz para a sua implantação, buscou-se pelo caráter pedagógico e participativo, instituir nova sistemática de Avaliação de Desempenho por Competências, que não seja utilizada somente para ascensão funcional por meio de promoção e progressão na carreira, finalizada com retribuição financeira para os empregados, mas também para que se identifique a necessidade de adotar planos de ações eficientes e eficazes de gestão dos "recursos humanos", tais como: adoção de programas de treinamento e desenvolvimento dos empregados; compreensão do empregado do seu papel dentro da empresa e o que ela espera dele;

aperfeiçoamento dos talentos dos empregados; potencialização dos pontos fortes e correção dos pontos fracos dos empregados; motivação e satisfação dos empregados; realocação de empregados, se necessário; revisão no planejamento das carreiras; auxílio no programa de qualidade; promoção de indicadores de gestão; outros.

Além de redirecionar as relações de trabalho, de forma a inserir o empregado num processo de corresponsabilidade pelo projeto da SPObras, o sistema de avaliação pode estabelecer "contratos" em função de metas, parâmetros, indicadores e obrigações acordadas.

Segue para melhor entendimento o estudo completo da revisão do PESC/2016, para a extensão das tabelas salariais e para a nova sistemática da Avaliação de Desempenho.

PRAZO DE IMPLEMENTAÇÃO

Na finalização do estudo a Gerência de Recursos Humanos sugeriu à Diretoria Administrativa e Financeira que, devido a complexidade do PESC/2016, quanto a sua aplicabilidade, que o ideal fosse contratar entidade especializada sem fins lucrativos para realizar ajustes e aprimoramento do Plano.

No mês de agosto de 2017 foi encaminhado as Cartas GRH de nºs 095, 096, 097 e 098, e no mês de novembro de 2017, nº 134 para as Fundação Getúlio Vargas - FGV, Fundação Dom Cabral - FDC, Fundação de Desenvolvimento da Unicamp – FUNCAMP, Fundação Instituto de Administração – FIA-USP e Bolonhini & Carvalho – Sociedade de Advogados, respectivamente, juntamente com o Termo de Referência convidando-as para que, caso se interessassem, apresentassem proposta técnica que atenda as necessidades da SPObras, bem como a pesquisa de preço pela prestação do serviço.

Ao receber as propostas a Gerência de Recursos Humanos encaminhou à Assessoria Jurídica/SPObras para análise e manifestação.

Diante das propostas apresentadas, a Assessoria Jurídica recomendou alterações a serem efetuadas no Termo de Referência, que já promovidas, estão sendo reencaminhadas para as referidas Fundações, para conhecimento, adequação e atualização de suas respectivas propostas.

O novo Sistema de Avaliação de Desempenho, desenvolvido pelo Núcleo de Gestão de Lógica e Sistemas - NGS, anteriormente denominado de Gerência de Tecnologia da Informação – GTI, está em sua fase final de conclusão. Tal sistema foi apresentado à Diretoria Executiva que determinou a sua implementação, a qual, de acordo com cronograma está na fase de apresentação e explanação aos funcionários. Informamos que esse sistema, também, está disponível para conhecimento dessa CGM e eventuais contribuições que julgarem necessárias.

Ana Paula Roque de Sousa

Jaime Gonçalves da Silva
Servidor Cedido - PMSB
GRH/SPObras

De: [redacted]
Enviado em: terça-feira, 11 de julho de 2017 10:33
Para: [redacted]
Assunto: UNIFICAÇÃO DE TABELAS - AJUSTES, ADEQUAÇÕES E MELHORIAS NO PESC
Anexos: REVISÃO DO PESC.docx; TABELAS - ESTUDO - 19.06.2017.xlsx

Senhor [redacted]

Segue para seu conhecimento os estudos que esta GRH elaborou para unificação das tabelas, uma vez que há na SPObras duas tabelas em vigência, uma que se estende até o grau "e", instituída pela RD nº PRE-002/2016 e outra que vai até o grau "t", esta última estabelecida pela RD nº DGC-37/2016.

O estudo pressupõe a análise do tempo de serviço do empregado na empresa (EMURB/SPObras), de modo a criar um critério único, com impessoalidade e igualdade a todos os empregados. No entanto, tem surgido algumas disparidades e aumenta-se os recursos gastos com Folha de Pagamento.

Para a elaboração do Plano em vigência levantou-se uma série de apêndices, que encontram-se anexados à Resolução de Diretoria nº RD PRE-002/2016, os quais subsidiariam tecnicamente a proposta apresentada pela Diretoria Administrativa e Financeira (antiga Gestão Corporativa).

O Plano de Empregos, Salários e Carreiras em vigência necessita de melhorias, ajustes e adequações, sem as quais não é possível dar prosseguimento às ações de evolução na carreira dos empregados da empresa. Há muitas variáveis e especificidades a serem levadas em conta no quadro de pessoal da empresa. Destarte, a SPObras contratou a FIPE em 2012, para a elaboração de um plano de cargos, carreiras e salários e a FUNDAP em 2014, para aprimoramentos e mapeamento e competências, atualmente o cenário é outro. O Plano de Empregos, Salários e Carreiras da empresa está implantado e foi, devidamente, encaminhado para órgão fiscalizador do município (TCMSP) para ciência.

Tendo em vista as características específicas e próprias do PESC e as peculiaridades levantadas ao longo deste exercício no quadro de pessoal permanente, esta Gerência entende que cabe uma análise técnica externa especializada feita por pessoal com largo expertise no tema.

Encaminhamos para seu conhecimento e considerações.

[redacted]
Gerente de Recursos Humanos – SPObras
Telefone: 3113-1562
e-mail: apaula@spobras.sp.gov.br

ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA

Em síntese, nota-se que, do mesmo modo que a equipe de auditoria, a Empresa vislumbrou um tratamento diferenciado entre o grupo de funcionários beneficiados até o Nível "t" e os demais. A aprovação da Resolução nº 37/16, após inúmeras pressões, foi uma solução paliativa e de curto prazo, pois é importante constatar que a auditada, antes da regularização das tabelas de forma homogênea, está exposta a eventuais litígios trabalhistas dos colaboradores não contemplados com a possível extensão.

Como citado na resposta pela SP-Obras, o Sistema de Avaliação de Desempenho já está em execução e este foi apresentado a esta equipe de auditoria após a conclusão dos trabalhos de análise aos documentos das progressões funcionais e aumentos salariais. A primeira impressão foi de uma sistemática objetiva, criteriosa e, relativamente, imparcial. A relativização mencionada de modo algum deprecia o plano exposto, apenas indica que em um sistema de avaliação onde a chefia e os subordinados tem contato direto no dia a dia e as notas podem e devem ser tratadas entre os envolvidos, a neutralidade poderia ficar comprometida.

Depois da percepção, via estudos realizados pela Gerência de Recursos Humanos, de que a unificação das tabelas conservaria os desequilíbrios destas, resta claro a real necessidade da realização de estudos aprofundados para a adequação e ajustes do atual Plano de Empregos,

Salários e Cargos. Nessa mesma direção, o Sistema de Avaliação de Desempenho supramencionado se mostrou alinhado a esse objetivo e poderá auxiliar a Empresa e a futura contratada a equalizar as faixas salariais e suas extensões.

RECOMENDAÇÃO 009: Idem à Recomendação 006 quanto ao aprofundamento de estudos para a realização de ajustes e melhorias no Plano de Empregos, Salários e Carreiras – PESC/2016.

ANEXO III – ESCOPO E METODOLOGIA

Trabalho realizado de acordo com as normas brasileiras de auditoria, abrangendo:

- Planejamento dos trabalhos;
- Solicitação de processos e documentos;
- Visita ao setor de Recursos Humanos da SP-Obras;
- Conferência de cálculos e confronto de valores; e
- Entrevista com os responsáveis pela área auditada.