



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
**CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA**

**Processo:** 00.001649/2022-61

**Tipo de Processo:** Pessoal: Exoneração de Cargo Efetivo

**Assunto:** Plano de Demissão Voluntária - PDV 2024

**Interessado:** Confea

**Relator:** Eng. Agr. Álvaro João Bridi

**DECISÃO CD Nº 99/2024**

Acolhe o Estudo Técnico GABI 1071909 e o Parecer 6 (1075982), ensejando na aprovação da Minuta de Portaria 1078574, que institui o Plano de Demissão Voluntária - PDV 2024 no âmbito do Confea; Não acolhe a sugestão de inclusão de texto contida no Ofício nº 302/2024-PRES (1088174), por conflitar com a Decisão CD 60 (0590124), de 20 de abril de 2022; e determina providências,

O Conselho Diretor, por ocasião da 5ª Reunião Extraordinária ocorrida no dia 22 de novembro de 2024, virtualmente por videoconferência;

Considerando que tratam os presentes autos do Processo 00.001649/2022-61, relativos ao Plano de Demissão Voluntária do Confea, exercício 2024;

Considerando que, após diversas tramitações internas, por meio do documento SEI 1071909, de 30 de outubro de 2024, foi acostada aos autos a revisão do estudo técnico de implementação de novo Programa de Demissão Voluntária - PDV, previamente instruído nos autos por meio do Documento SEI (0936951), sendo informado que as atualizações solicitadas tiveram como subsídio os próprios documentos já inseridos previamente no processo:

**1. INTRODUÇÃO**

Trata-se de revisão do estudo técnico de implementação de novo Programa de Demissão Voluntária - PDV, previamente instruído nos autos por meio do Documento SEI (0936951) para os empregados de carreira do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia - Confea. As atualizações solicitadas tiveram como subsídio os próprios documentos já inseridos previamente no processo.

**2. DA METODOLOGIA**

Nesta nova versão, a mesma metodologia do estudo anterior foi aplicada, contudo, agregando ajustes que se fizeram necessários tendo em vista os fatos novos ocorridos desde a assinatura daquele instrumento e contemplados em demais documentos instruídos ao longo do processo. Como exemplo, podem ser citados a progressão funcional de 2024, o reajuste salarial da Portaria 495/2024 e o aumento do teto indenizatório do PDV. Este último inclusive, determinante para a realização de outros ajustes, uma vez que não havia sido cogitado em nenhuma análise prévia.

Dessa forma, para evitar que seja necessário avaliar dois instrumentos distintos, serão realizadas neste estudo as alterações que se fizerem necessárias, bem como a manutenção dos pontos em que não houve a necessidade de ajuste.

**3. DA ANÁLISE**

**3.1. DA CONVENIÊNCIA, OPORTUNIDADE E VANTAJOSIDADE**

Inicialmente, um breve descritivo do atual quadro de pessoal do Confea:

- 152\* empregados ocupantes de cargos de carreira. Desses, 78 ingressaram por concurso público e 74 ingressaram no Confea antes da exigência de concurso. Os concursados (78) têm entre 10 e 19 anos de exercício no Confea. Os demais (74) possuem entre 23 e 47 anos de exercício no Confea.
- O valor da média remuneratória dos empregados gira entre R\$ 12.500,00 para o cargo de auxiliar (em extinção), R\$ 13.400,00 para o cargo de assistente (nível médio) e R\$ 22.500,00 para os analistas (nível superior).
- A média de idade dos empregados com mais de 20 anos de exercício é de 56 anos de idade, com 03 empregados acima dos 70 anos.

*\* há um empregado que encontra-se em afastamento previdenciário, contudo já atingiu o limite de idade para a aposentadoria compulsória, e por este motivo não consta no número total de empregados.*

Em março de 2022, decorridos dois anos do Plano de Demissão Voluntária – PDV executado no final de 2019, o Sindecof/DF apresentou solicitação para o Confea instituir novo programa de desligamento voluntário, em atendimento a uma demanda de aproximadamente 17 empregados, que foi sobrestada em razão de não haver, naquele momento, interesse ou necessidade do Conselho em reduzir seu corpo funcional.

No entanto, o início de uma nova gestão do Confea para o triênio 2024/2026 permite uma reflexão sobre o tema. Isso porque, partindo da premissa da dinâmica do novo presidente, pautada pela inovação, eficiência, foco na transformação digital e em mudanças de cultura organizacional, faz-se necessário um novo olhar sobre o quadro de pessoal do Confea, de forma a acompanhar a reestruturação organizacional e os novos métodos e processos de trabalho que nortearão o funcionamento do Conselho nos próximos anos.

Os empregados contratados no último concurso público, realizado em 2011, já contam hoje com, no mínimo, 10 anos de exercício. Um número razoável do corpo funcional já não tem mais perspectivas de crescimento remuneratório no Confea, pois já atingiram ou estão muito próximos de atingir os últimos padrões das respectivas carreiras funcionais. Ainda há um grupo dos que já estão aposentados ou já têm idade e tempo de serviço suficientes para a aposentadoria.

Um conjunto de dados que ilustram o perfil do quadro atual do Confea é o tempo de casa e a idade. Desses 152 empregados, 68 possuem 24 anos ou mais de exercício no Confea, sendo que a média de idade desse grupo chega a 57 anos.

Nesse sentido, inclusive, com o advento da Emenda Constitucional nº 103 de 2019, está pacificado o entendimento da aplicabilidade da aposentadoria compulsória aos 75 anos de idade e também a obrigatoriedade de extinção do vínculo empregatício nos casos de aposentadoria voluntária a partir de 12 de novembro de 2019. Nessa esteira, o Confea já promoveu o desligamento de seis empregados que se enquadravam nesses critérios.

Assim, caso não haja algum incentivo para o desligamento voluntário, os empregados em condição de se aposentar no Confea não o farão, pois não há mais a possibilidade de acumular os rendimentos da aposentadoria e a remuneração do cargo.

Sendo assim, visando os princípios básicos consagrados no art. 37 na Carta de 1988, especialmente o da Eficiência e o da Economicidade, entende-se como oportuno a realização de um novo Plano de Demissão Voluntária— PDV que permita, quando estritamente necessário, a substituição de parte dos egressos por novos empregados, concursados, com remuneração menor e motivação maior para construir uma carreira no Confea.

Registra-se que no PDV de 2019, o *payback* se deu em 20 meses e as projeções preliminares para este novo instrumento tendem a ser semelhantes. Lembrando que o período de 20 meses levou em consideração que não foram contratados novos empregados para substituir os egressos. Caso haja a efetiva substituição, naturalmente a recuperação do valor investido no programa terá um prazo maior.

Assim, considerando as indicações oriundas de abaixo-assinados de empregados interessados em aderir a um Plano de Demissão Voluntária tanto em 2022 quanto em janeiro de 2024, como a solicitação do novo presidente do Confea para verificação de viabilidade técnica, iniciou-se a elaboração deste estudo.

Nesse sentido, com base na experiência adquirida no estudo e execução do PDV de 2019, foram realizadas projeções que levaram em consideração tanto as premissas antigas, como também as novas, especialmente aquelas relacionadas com o instituto da aposentadoria compulsória.

Para a manutenção do paralelismo com a metodologia aplicada no último instrumento de demissão voluntária, e, observando as mudanças de cenário apresentadas desde então, consideram-se adequados os critérios abaixo, que podem ser considerados como **critérios principais**:

- Ser ocupante de um dos cargos em extinção do PCCS/2012; ou
- Ser aposentado pelo INSS; ou
- Estar no último padrão salarial de sua respectiva carreira.

Existem atualmente no Confea 26 empregados de carreira que se enquadram em pelo menos um desses critérios. Contudo, pelo caráter voluntário do instrumento, não há garantias de que todos adiram ao plano.

Por outro lado, com base na relação de empregados que antecipadamente manifestaram interesse em aderir ao PDV (por meio de abaixo-assinado), foram identificados 8 (oito) que, embora não se enquadrem objetivamente nos critérios citados, têm interesse na adesão.

Em resumo, pode-se dizer que há empregados que se enquadram em pelo menos um dos critérios, porém, não manifestaram interesse (6). Há outro grupo que, além de se enquadrarem em um dos critérios, reforçaram seu interesse por meio de abaixo-assinado (20). Por fim, há empregados que têm interesse na adesão, mas não atendem a nenhum dos critérios (8).

Dessa forma, considerando as interseções possíveis, há um contingente de 34 (trinta e quatro) empregados que podem ser identificados como público alvo deste programa.

Por outro lado, não se pode descartar a possibilidade de haver empregados que não estejam em nenhuma das hipóteses citadas, mas que estejam considerando essa possibilidade. Portanto, é praticamente impossível contemplar todas as combinações de público alvo sem considerar uma margem de erro, tanto para mais, como para menos.

Assim, visando o interesse da Administração no que se refere à eficiência administrativa, aliado à economicidade, mas não deixando de observar a necessidade de atendimento das rotinas do Confea, é salutar que sejam estabelecidos critérios objetivos para as adesões complementares, bem como uma limitação de vagas ou mesmo uma combinação do número de vagas com o orçamento previsto.

A princípio, com base nos dados disponíveis, considera-se adequada a disponibilização de 30 vagas. Esse quantitativo representa praticamente 20% do quadro de empregados efetivos. Dessas vagas, 26 empregados teriam "vagas carimbadas", ou seja, as vagas estariam "reservadas" para o grupo de elegíveis.

Contudo, eventual falta de adesão desse grupo pode abrir a oportunidade para outros interessados, até que se atinjam os limites quantitativos ou orçamentários ora previstos.

Nesse sentido, para atender ao princípio da impessoalidade e promover a segurança jurídica do processo, há que se identificar critérios para classificar/priorizar a relação de interessados que não se enquadrem nos 3 critérios de elegibilidade deste plano.

Assim, foram identificados os seguintes critérios de desempate (nesta ordem):

- Maior idade;
- Maior tempo de casa;
- Maior remuneração.

Pretende-se com esses critérios adicionais, obter uma ordem de classificação para os interessados que não se enquadrem nos critérios principais. Assim, cria-se uma forma objetiva de classificar os voluntários, caso o número de inscritos ultrapasse o quantitativo de vagas ou, caso o somatório das indenizações ultrapasse o teto previsto na peça orçamentária. Esse último torna-se mais provável por conta do reajuste de mais de 30% implementado em ambos os tetos remuneratórios (1064262 e 1065649) que foram inseridos nos autos após o estudo inicial.

Como abordado neste estudo, a aposentadoria compulsória aos 75 anos já é uma realidade neste Federal. Esse fato exige uma análise diferenciada, uma vez que este instituto ainda não era aplicado em 2019.

Assim, como forma de trazer mais segurança à Administração, sugere-se criar um fator multiplicador que decresça o valor indenizado à medida que o colaborador se aproxime dos 75 anos, mantendo 100% até a idade de 65 anos e decresça à medida que a idade aumente.

Um ponto importante também a ser considerado, seria a necessidade de observar se o valor a ser indenizado não chegue a superar o montante que o empregado receberia caso continuasse em exercício até completar 75 anos. Por conta dessa possibilidade, a ideia do fator redutor se torna ainda mais relevante e determinante para a efetivação de adesões de empregados, especialmente aqueles que estejam mais próximos dos 75 anos.

Com base nesse cenário, e, analisando os dados apresentados, principalmente após o aumento do teto indenizatório, tornou-se imperativo ajustes na escala redutora de modo a evitar que haja indenizações superiores ao somatório de remunerações que o empregado receberia caso se mantivesse em exercício até completar 75 anos.

Esse formato, além de promover maior segurança para o Administrador, tende a despertar a necessidade de antecipar a tomada de decisão por aqueles que já tenham interesse em desligar-se do órgão.

#### 4. DO ORÇAMENTO

Por meio da Decisão Plenária nº 0575/2024, o orçamento do Confea obteve suplementação para viabilizar a instituição deste programa, totalizando R\$ 23.600.000,00 (vinte e três milhões e seiscentos mil reais).

#### 5. DA INDENIZAÇÃO

O valor final da indenização foi dividido em dois montantes diferentes. Um relativo ao tempo de serviço do empregado e o outro relativo ao custo referente ao plano de saúde.

##### 5.1. DO CÁLCULO DO TEMPO DE SERVIÇO

A remuneração a ser considerada para o cálculo das indenizações foi estabelecida da seguinte forma:

- Salário base do empregado + Soma das vantagens pessoais incorporadas eventualmente recebidas pelo empregado.

Para facilitar o entendimento, chamaremos o resultado dessa conta de “**base de cálculo**”.

Cada ano de trabalho (considerado em 31/12/2024) é multiplicado pela base de cálculo, resultando no valor a ser indenizado, porém, limitado a R\$ 1.117.000,00 (um milhão cento e dezessete mil reais), valor esse trazido pelos despachos SAF (1064262 e 1065649).

Desse montante, quando for o caso, aplica-se o fator multiplicador descrito no item [\[item 5.3.1\]](#) deste estudo.

##### 5.2. DO CÁLCULO DO PLANO DE SAÚDE

Cabe lembrar que não há que se falar em contratação de plano de saúde pelo Confea, e sim em uma indenização adicional para que o empregado faça frente aos custos de um plano de saúde. Obviamente que esse cálculo se aplica aos empregados que exercem a titularidade do plano, pois, mesmo que em pequeno número, alguns empregados não figuram como titulares.

Para o cálculo, considerou-se o valor da parte patronal que o Confea repassa para a operadora de saúde mensalmente relativo ao plano do candidato ao PDV, bem como para todo o seu rol de dependentes.

Para obter o valor total da indenização relativa ao plano de saúde, multiplicou-se o valor mensal por 24 (vinte e quatro). Ou seja, foi concedido um montante equivalente a dois anos do valor que o Confea regularmente paga pelo plano de saúde.

##### 5.3. DO MONTANTE DA INDENIZAÇÃO

O valor total indenizado será obtido pelo somatório do cálculo do tempo de serviço com o cálculo do plano de saúde. Para que o orçamento previsto possa comportar uma quantidade relevante de participantes e para que o valor da indenização tenha maior atratividade, criou-se limitadores.

O objetivo desses limitadores é o de não permitir que poucos utilizem quantia significativa do orçamento, tornando assim pouco atrativo para os que recebem remunerações menores. Os limitadores são os seguintes:

5.3.1. O primeiro é o teto para o cálculo do **montante relativo ao tempo de serviço** [\[item 5.1\]](#) no Confea de R\$ R\$ 1.117.000,00 (um milhão cento e dezessete mil reais). A esse montante, aplica-se o fator multiplicador conforme segue:

- até 65 anos: 100%
- 66 anos: 99%
- 67 anos: 98%
- 68 anos: 97%
- 69 anos: 96%
- 70 anos: 90%
- 71 anos: 85%
- 72 anos: 80%
- 73 anos: 75%

5.3.2. O segundo teto observa um valor final de R\$ 1.267.000,00 (um milhão duzentos e setenta e sete mil reais), que seria o **limite máximo do valor da indenização** para cada empregado somados os montantes de tempo de serviço [\[item 5.1\]](#) (aplicado o fator multiplicador quando aplicável) com o plano de saúde [\[item 5.2\]](#) .

#### 6. DA METODOLOGIA DO CÁLCULO DO PAYBACK

Tendo as duas variáveis que compõem o montante da indenização calculadas, partiu-se para a análise do *payback*.

Necessário fazer algumas considerações para obter melhor entendimento da base utilizada para este cálculo.

## 6.1. DO CUSTO REAL DO EMPREGADO PARA O CONFEA

A nomenclatura “base de cálculo” utilizada para calcular a indenização supracitada é apenas parte do custo mensal do empregado para o Confea. Sendo assim, foram feitos os cálculos do custo real do empregado para subsidiar o cálculo do *payback*, quais sejam:

- a) Salário Base;
- b) Vantagens pessoais incorporadas (assiduidade, anuênio, gratificação 1/12, incorporação de função);
- c) Parte patronal do plano de saúde (titular e dependentes);
- d) Parte patronal do plano odontológico (titular e dependentes);
- e) Parte patronal do Tecnoprev;
- f) Auxílio-alimentação;
- g) Auxílio-educação;
- h) Simulação de 13º salário e 1/3 de férias para os itens “a” e “b”; e
- i) Encargos sociais (INSS 20% + FGTS 8% + PIS 1% + GIILRAT ajustado 2,354%) que incidem sobre os itens a, b e h. Total de 31,354%.

Sendo assim, o “custo real do empregado” foi calculado levando em consideração todas essas rubricas da seguinte forma:

### 6.1.1. Custo real mensal do empregado

Para o custo real mensal, considerou-se o somatório dos itens “a” e “b” e a esse resultado aplicou-se os encargos sobre a folha de 31,354%. Somou-se a esse novo resultado os itens “c” até “h”, a saber:

$\{[(a + b)] + [(a + b) * 31,354\%] + [c + d + e + f + g + h]\}$  = custo real mensal do empregado

### 6.1.2. Custo real anual do empregado

Para o custo real anual, considerou-se o somatório dos itens “a” e “b” e a esse somatório aplicou-se os encargos sobre a folha de 31,354%. Multiplicou-se esse resultado por 13+1/3, que corresponde a 13 salários, uma vez que se considera o décimo terceiro, e também 1/3 de férias. Acrescentou-se a esse resultado a soma dos itens “c”, “d”, “e”, “f” e “g”, multiplicados por 12, pois para esses itens não há incidência dos encargos, 13º salário nem de férias, a saber:

$\{[(a + b)] + [(a + b) * (31,354\%)]\} * [13 + 1/3] + [c + d + e + f + g] * 12$  = custo real anual do empregado

**Exemplo de cálculo utilizando valores médios do cargo de assistente:**

$\{[(11.437,00 + 1.283,00)] + [(11.437,00 + 1.283,00) * (31,354\%)]\} * [13 + 1/3] + [3.075,19 + 69,68 + 794,00 + 1.695,60] * 12$

$\{[12.720,00] + [3.988,23]\} * [13 + 1/3] + [67.606,44]$

$\{[16.708,23] * [13 + 1/3]\} + [67.606,44]$

$[222.776,40] + [67.606,44] = \mathbf{R\$ 290.382,84}$

O valor alcançado nessa conta representa o custo real anual do empregado. Para efeitos de cálculo do *payback*, considera-se esse valor no denominador da divisão que terá como numerador o valor total da indenização. O resultado dessa nova conta será o tempo (em anos) que o Confea, ao não ter mais o referido empregado nos seus quadros, levará para economizar o mesmo valor da indenização.

## 6.2. DO CALCULO DO PAYBACK

Para o cálculo do *payback* foram consideradas duas situações. Para um grupo de elegíveis para o PDV, não há previsão para reposição das respectivas vagas, uma vez que se enquadram em atividades extintas no quadro de empregados. São os ocupantes de cargos de auxiliar. Para os demais, existe a possibilidade de reposição das vagas e por esse motivo a fórmula de calcular o *payback* possui uma variável a mais. Sendo assim, estes cálculos serão apresentados de forma separada para facilitar a compreensão.

Cabe ponderar que os cálculos, em especial para o *payback* com reposição para os cargos de assistente e analista, foram feitos considerando reposição imediata, fato esse que pode não ocorrer.

Como ainda não há previsão imediata para lançamento de edital de concurso público, a conta exata do *payback* fica prejudicada, e seu resultado acaba sendo maior do que provavelmente será.

Essa precaução no cálculo atende a um dos princípios contábeis, o da prudência, o qual determina a adoção do menor valor para os componentes do ATIVO e do maior para os do PASSIVO. Ou seja, prevemos o maior valor possível quando for algo a pagar e o menor valor possível quando for algo a receber. Com isso, o prazo do *payback* pode sofrer variações para mais ou para menos, a depender do intervalo de tempo que será levado para eventual reposição das vagas deixadas pelos egressos.

### 6.2.1. DO PAYBACK PARA OS CARGOS EM EXTINÇÃO DE AUXILIAR

Como dito, os cargos de auxiliar não necessitam de substituição e por isso possuem metodologia mais simples para o cálculo do *payback*.

Cumprir destacar que o quantitativo de elegíveis para esta categoria é de 5 empregados e, caso todos adiram e sejam contemplados no PDV, o *payback* será de 1,63 ano (1 ano e 8 meses). Neste grupo, o empregado com maior *payback* é de 1,9 ano (1 ano e 11 meses) e o menor com 1,34 ano (1 ano e 4 meses).

Para chegar nesses índices, a composição dos cálculos considerou, para cada empregado, o seu valor indenizado no PDV dividido pelo seu custo real anual. Isso significa dizer que, em 1 ano e 8 meses (20 meses), o montante economizado com a saída desses empregados seria suficiente para fazer frente ao valor indenizado no PDV.

### 6.2.2. DO PAYBACK PARA OS CARGOS DE ASSISTENTE E DE PST EM EXTINCAO (equivalentes ao de assistente)

Existem sessenta empregados ocupantes desses cargos. Ao se fazer um recorte apenas dos empregados com as 30 maiores indenizações, analisou-se o prazo médio de *payback* para que se obtenha análise mais objetiva, a saber:

#### 6.2.2.1. PAYBACK SEM REPOSICAO

Para este grupo de 30 empregados, o *payback* médio é de 1,69 ano (1 ano e 8 meses). Isso significa dizer que, em uma média de 20 meses, o montante economizado com a saída desses empregados seria suficiente para fazer frente ao valor indenizado no PDV.

#### 6.2.2.2. PAYBACK COM REPOSICAO

Em caso de reposição de vagas, o *payback* passaria para 3 anos e 6 meses, uma vez que entrariam novos empregados recebendo o valor do primeiro padrão da carreira de assistente, mais os benefícios indiretos que compõem a cesta de benefícios do Confea, tais como auxílio-alimentação, auxílio educação, parte patronal do Tecnoprev e parte patronal dos planos de saúde e odontológico.

Assim, caso haja reposição integral e imediata daqueles que saírem pelo PDV, em um período médio de 3 anos e 6 meses, a diferença entre o custo real dos egressos e o custo real dos novos seria suficiente para fazer frente ao valor indenizado no PDV.

### 6.2.3. DO PAYBACK PARA OS CARGOS DE ANALISTA E DE PAS EM EXTINÇÃO (equivalentes ao de analista)

Existem oitenta e sete empregados ocupantes desses cargos. Ao se fazer um recorte apenas dos empregados com as 30 maiores indenizações, analisou-se o prazo médio de *payback* para que se obtenha análise mais objetiva, a saber:

#### 6.2.3.1. PAYBACK SEM REPOSIÇÃO

Para este grupo, o *payback* médio é de 1,31 ano (1 ano e 4 meses). Isso significa dizer que, em uma média de 16 meses, o montante economizado com a saída desses empregados seria suficiente para fazer frente ao valor indenizado no PDV.

#### 6.2.3.2. PAYBACK COM REPOSIÇÃO

Em caso de reposição de vagas, o *payback* passaria para 3 anos, uma vez que entrariam novos empregados recebendo o valor do primeiro padrão da carreira de analista, mais os benefícios indiretos que compõem a cesta de benefícios do Confea, tais como auxílio-alimentação, auxílio educação, parte patronal do Tecnoprev e parte patronal do plano de saúde e odontológico.

Portanto, ainda que haja reposição integral daqueles que saírem pelo PDV, em uma média de 36 meses, a diferença entre o custo real dos egressos e o custo real dos novos seria suficiente para fazer frente ao valor indenizado no PDV.

## 7. DA AMOSTRA CONSIDERANDO OS CASOS DE MAIORES INDENIZAÇÕES

Considerando um cenário em que as adesões ao PDV contemplassem apenas os 30 empregados com as maiores indenizações (independentemente do cargo ocupado), o *payback* dessa composição seria de 1,6 ano sem reposição de empregados e, considerando a reposição (exceto dos cargos de auxiliar), o *payback* seria de 3 anos e 3 meses. Portanto, considerando o cenário mais custoso em termos de indenização, ainda que haja recomposição do quadro para os cargos que sejam passíveis de reposição, em 39 meses a diferença entre o custo real dos egressos e o custo real dos novos já seria suficiente para compensar todo o valor indenizado no PDV.

As análises não levam em consideração o valor do dinheiro no tempo, fato esse que, ao se considerar a indenização feita em valor presente e a conta do *payback* feita para momento futuro, leva a pequenas diferenças, tendo em vista a imprevisibilidade de variáveis econômicas nas quais suas projeções seriam imprecisas e de certa forma, desnecessárias para o caso concreto.

## 8. DOS VALORES E CRITÉRIOS DOS INCENTIVOS

Diante dos estudos, foi prudente considerar uma forma de gerar oportunidades de ganhos de eficiência e também de folga no caixa, uma vez que, a depender da composição dos grupos a serem desligados pelo PDV, a economia anual com a folha de pagamento, seus encargos e demais benefícios pode atingir a ordem de R\$ 16.650.000,00 (dezesseis milhões, seiscentos e cinquenta mil reais). Para tanto, incentivar o desligamento voluntário de um grupo de empregados, além de permitir uma folga no caixa do órgão, permite também uma necessária oxigenação nas atividades, promovendo a adoção de novas ideias e trocas de experiências trazidas por esses eventuais novos contratados.

Por esse motivo, entende-se que valorizar o tempo de serviço no Confea, ainda que com um teto indenizatório, bem como aportar um valor equivalente ao custo patronal por 24 meses do plano de saúde é uma forma de incentivar a adesão daqueles que provavelmente continuariam nos quadros do Confea ainda por muitos anos, pois não há histórico recente de empregados que se desligaram voluntariamente, nem mesmo daqueles que já haviam homologado suas aposentadorias pelo INSS antes da EC 103/2019.

## 9. DOS CARGOS E QUANTIDADE DE VAGAS

Sobre os cargos em de auxiliar, todos os empregados ocupantes tornam-se elegíveis. Por óbvio, se os cargos estão em extinção, oportunizar seu desligamento acarreta em medida coerente com o próprio modelo do PCCS de 2012, o qual já os trouxe como extintos, sem qualquer previsão de recomposição.

Para os demais cargos, não há um número fixo de vagas. Deve-se considerar os critérios de elegibilidade, bem como os critérios adicionais de desempate (ambos citados no [item 3.1](#)).

Inicialmente, considerava-se a ideia de disponibilizar até 30 vagas em todo o programa. No entanto, vale repisar que, com os impactos do reajuste salarial implementado pela Portaria 495/2024, com as progressões funcionais de 2024 e, principalmente, com o aumento do teto indenizatório trazido pelos despachos SAF (1064262 e 1065649), há maior probabilidade de o orçamento previsto na Decisão PL 0575/2024 não ser suficiente para contemplar esse quantitativo. Isso porque, em uma simulação contemplando as 30 maiores indenizações, seu somatório ultrapassaria o valor orçado em R\$ 2,7 milhões.

Por este motivo, entende-se que a priorização para o preenchimento das vagas deve ser respeitada considerando em primeiro lugar os elegíveis e só após confirmadas suas adesões (ou não), partir para os critérios adicionais de desempate. Nesse contexto, seria possível ter como limitador de adesões: i) ou o número de 30 vagas; ii) ou o recurso orçamentário disponível, aplicando aquele que ocorrer primeiro (se, de fato, algum deles ocorrer).

Com isso, entende-se como adequada a utilização de critérios objetivos tanto para elegibilidade, quanto para o desempate dos inicialmente não elegíveis.

## 10. DOS PRAZOS DE DESLIGAMENTO

Em um horizonte em que o plano se executaria no primeiro semestre, seria mais factível ajustar os desligamentos ao longo do exercício de 2024. No entanto, vislumbrando o desligamento para o final de 2024, essa alternativa torna-se inócua, sendo mais adequado realizar os desligamentos no mesmo formato do plano de 2019, ou seja, em 31/12.

Todavia, alterações podem ser consideradas pela administração em análise de conveniência, oportunidade e legalidade.

## 11. DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

Espera-se, portanto, que os princípios norteadores da administração pública sejam atingidos com esse programa, em especial a Legalidade nos atos praticados, a Impessoalidade na criação dos critérios objetivos de adesão e de desempate. A Moralidade, a Publicidade, bem como a Eficiência, uma vez que a substituição de empregados com idade avançada tende a trazer mais oxigenação e novas ideias para a modernidade da gestão da coisa pública.

Ressalta-se que este estudo tem como base instrumento semelhante aprovado e realizado em 2019, contemplando os ajustes motivados pela mudança de cenário ocorrida desde então.

Embora este estudo tenha sido demandado nominalmente a este analista, entendo que possui caráter institucional. Dessa forma, não se limita às manifestações aqui contidas, sendo necessário obter sugestões e/ou correções das unidades que possuem algum protagonismo na gestão de pessoas e de processos deste Federal, sem prejuízo de análise jurídica tanto do estudo quanto de eventuais normativos que se fizerem necessários à consecução do programa.

Por fim, importante refletir sobre a eventual forma de recomposição de egressos. Isso porque, a simples substituição de empregados não permite uma reflexão sobre a forma como são realizadas as tarefas. E isso, inclusive, pode mascarar certas deficiências. Seria como se em uma caixa d'água furada, fosse privilegiado o aumento da vazão de entrada de água ao invés de tampar o furo.

Em muitos casos, a falta de pessoal pode ser suprida com um processo mais fluido, menos burocrático, mais inteligente, mais tecnológico, ou mesmo, porque não pensar na eliminação do próprio processo? Muitas vezes a frase "*isso sempre foi feito assim*", pode ser uma amarra que não permite refletir sobre sua verdadeira necessidade.

Nem sempre a mera reposição de uma vaga é a melhor solução. O momento parece oportuno para uma virada de chave conceitual, onde deve-se privilegiar as capacidades e habilidades humanas para realização de tarefas que só podem ser realizadas por seres humanos. Para atividades simples e repetitivas, usa-se a tecnologia.

Considerando que por meio do Parecer 6 (1075982), de 05 de novembro de 2024, o Setor de Advocacia Judicial - Adjud instruiu os autos, concluindo nos seguintes termos:

(...)

### **3. CONCLUSÃO E ENCAMINHAMENTO.**

0.50. Diante de todo o exposto, opina-se pela **juridicidade da minuta de Plano de Demissão Voluntária – PDV** submetida à análise jurídica.

0.51. Para que a cláusula de "quitação geral" seja revestida juridicidade, recomenda-se que os seus termos sejam submetidos à aprovação pela assembleia geral dos empregados e que, em sendo aprovado, que seja objeto de Acordo Coletivo de Trabalho.

0.52. Quanto ao mérito em si da implantação do pretendido PDV, caberá à autoridade competente, avaliar a pertinência ou não de sua efetivação, principalmente no tocante as efetivas vantagens a serem obtidas pelo Conselho.

0.53. É o parecer que submetemos à consideração superior.

Considerando que por meio do Despacho AGS 1077097, de 05 novembro de 2024, a Advocacia Geral do Sistema - AGS aprovou o Parecer ADJUD nº 6/2024 (Sei 1075982) e encaminhou os autos para prosseguimento;

Considerando que por meio do Ofício 727 (1078626 e 1078637), de 06 de novembro de 2024, a Superintendência Administrativa e Financeira - SAF encaminhou a seguinte comunicação ao Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal - Sindecof/DF:

Encaminhamos a minuta de Portaria que Institui o Plano de Demissão Voluntária - PDV 2024 no âmbito do Confea, para validação dessa Sindecof-DF e aprovação pela assembleia geral dos empregados e que, em sendo aprovado, que seja objeto de aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho.

Cesta da atenção dessa de V.Sa., aguardamos a agilidade necessária dessa entidade.

Considerando que por meio do Despacho SAF 1083990, de 14 de novembro de 2024, a Superintendência Administrativa e Financeira - SAF encaminhou os autos concomitantemente ao Conselho Diretor - CD e à Gerência de Administração de Pessoas - GAP, nos seguintes termos:

#### **Ao Conselho Diretor**

Considerando que no dia 12/11/2024 foi realizada a Assembleia Geral Extraordinária, que teve como proposta de Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2025 contendo Programa de Demissão Voluntária - PDV, sendo essa aprovada;

Considerando que no dia 08 de novembro de 2024 o Sindecof/DF deu entrada no registro do acordo coletivo, porém até a presente data não havendo retorno do Ministério do Trabalho;

Considerando o estabelecido pelo art. 614, § 1º da CLT, que diz: "§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)"; e

Considerando que o aditivo somente poderá ser homologado após a homologação do acordo coletivo;

Encaminhamos os autos para conhecimento e decisão desse Egrégio Conselho.

#### **Senhora Gerente - GAP,**

Considerando os elementos constantes nos autos e considerando as diversas operações administrativas, orçamentárias, financeiras e contábeis para o encerramento do exercício de 2024 e preparativos para o início de 2025, sem afetar o andamento normal da casa,

Considerando o contido na Mensagem Eletrônica nº 33/2024 - GAP, datada de 13/11/2024, a seguir reproduzido:

*Considerando que a equipe da GAP está envidando esforços para priorizar os cálculos das folhas salariais que contemplarão as diferenças dos reajustes concedidos pelo ACT 2024/2025 e seus reflexos, assim como está atuando para adequar os eventos da folha salarial de novembro/2024, com a implementação do reajuste concedido a título de complementação da reposição salarial, e paralelamente, atuando para a operacionalização do PDV.*

*Informamos que diante das prioridades estabelecidas para o momento, as demais demandas encaminhadas a esta gerência serão atendidas na medida do possível.*

Neste sentido, com o objetivo de não prejudicar o andamento das atividades dessa Unidade, solicito inserir em vossa programação interna e atender e viabilizar a seguinte programação para andamento do PDV em tela:

- Expedir no dia 18/11/2024, um e-mail para os 26 (vinte e seis) elegíveis constante na listagem (Sei nº 1069653);

- O Conselho Diretor irá apreciar a minuta de Portaria (Sei nº 1078574), a mesma que esta em processo de registro junto ao MTE;

- A adesão ao PDV se dará nos dias 26 a 28/11/2024 (via processo SEI), devendo ser informado no e-mail a ser encaminhado dia 18/11;

- Dia 29/11/2024, a GAP apresentará o rol de candidatos ao PDV à SAF, que levará à Presidência para conhecimento.

Ressaltamos que tão logo o registro junto ao MTE seja liberado, anexaremos aos autos.

Ficamos a disposição.

Considerando que por meio do Ofício nº 302/2024-PRES (1088174), de 21 de novembro de 2024, o Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal - Sindecop/DF sugeriu a inclusão de §5º no art. 3º da minuta de Portaria 1088174, no sentido de não se aplicar o limite etário previsto pelo inciso III *aos colaboradores que, na oportunidade do PDV instituído pela Portaria nº 321/2019, eram elegíveis e deixaram de aderir ao programa*;

Considerando que a proposta apresentada pelo Sindecop/DF conflita com a Decisão CD 60 (0590124), de 20 de abril de 2022, por meio da qual o Conselho Diretor acolheu, no que tange ao Confea, os entendimentos e recomendações contidos no Parecer 2 0439159, de 30 de março de 2021, corroborados por meio das Informações 34 0492396, de 24 de agosto de 2021 e 7 0563961, de 04 de março de 2022 e Despacho SUJUD 0579708, no sentido da aplicabilidade do instituto da aposentadoria compulsória, prevista no art. 201, §16, da Constituição Federal, aos empregados públicos do Sistema Confea/Crea;

Considerando que por meio do Ofício 303/2024-PRES (1088281), de 22 de novembro de 2024, o Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal - Sindecop/DF encaminhou ao Confea a Ata da Assembleia Geral Extraordinária, ocorrida no dia 12 de novembro de 2024, nos seguintes termos (grifamos):

Aos doze dias do mês de novembro de dois mil e vinte e quatro, às quatorze horas e quinze minutos, em segunda e última convocação, realizou-se a Assembléia Geral Extraordinária do SINDECOF-DF - Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal, para deliberarem sobre o Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho a ser firmado entre o SINDECOF-DF e o Conselho Federal de Engenharia e Agronomia – CONFEA. A assembleia foi realizada de forma presencial na sede do CONFEA em seu Plenário e virtual ([https://teams.microsoft.com/l/meetupjoin/19:meeting\\_NGM2NWFmNjktZmI5MC00MWU0LTg3MjYtNDY2OWVhMzJkODMz@thread.v2?co\\_text=%7B%22Tid%22:%22d8a7a2d8-febf-4c8e-85e8-60f770602216%22,%22Oid%22:%220b78295d658e-4b55-86c3-f1696af92f05%22%7D](https://teams.microsoft.com/l/meetupjoin/19:meeting_NGM2NWFmNjktZmI5MC00MWU0LTg3MjYtNDY2OWVhMzJkODMz@thread.v2?co_text=%7B%22Tid%22:%22d8a7a2d8-febf-4c8e-85e8-60f770602216%22,%22Oid%22:%220b78295d658e-4b55-86c3-f1696af92f05%22%7D)). Foram abertos os trabalhos pelo Sr. Douglas de Almeida Cunha, presidente do SINDECOF-DF, que após ter dado as boas-vindas aos presentes iniciou a Assembleia solicitando que os presentes assinassem a lista de presença que se localizava na entrada do plenário. Após a realização da leitura da proposta de Termo Aditivo sobre voltado para Programa de Demissão Voluntária - PDV foi exposta a necessidade de ajustes no texto modificando as referências de “Portaria” para “Termo Aditivo”, após isso foram esclarecidas várias dúvidas e conforme as perguntas eram realizadas as mesmas eram esclarecidas. Ao final das dúvidas o Sr. Douglas de Almeida expos o caso de um empregado que se encontra no INSS possuindo mais de 75 anos e que não aderiu ao PDV do ano de 2019 pois de certa forma foi induzido a erro uma vez que o PDV anterior dizia que: “considerando o entendimento, com base em julgados recentes do Supremo Tribunal Federal - STF, de que a “aposentadoria compulsória” aos 75 (setenta e cinco) anos de idade não se aplica aos Conselhos de Fiscalização Profissional por seu corpo funcional ser regido pela Consolidação das Leis do Trabalho — CLT” assim o mesmo não aderiu e agora o PDV traz regras diferentes das anteriores inviabilizando sua adesão. Prestado todos os esclarecimentos foi colocado em votação a proposta de aprovação de Termo Aditivo ao Acordo Coletivo com os ajustes no texto onde é citado “Portaria” para “Termo Aditivo”, bem como o Sindicato deverá buscar tratativas para tentar resolver o caso do funcionário que não pode aderir ao atual PDV em função da indução a erro do PDV anterior, mas que tal situação não será impeditivo de assinatura do Termo Aditivo com o Programa de Demissão Voluntária – PDV caso não se tenha avanço. Colocado em votação a proposta foi aprovada por maioria, havendo algumas abstenções. O Sr. Douglas de Almeida Cunha colocou a palavra a disposição do plenário para uso, em que foram esclarecidas dúvidas até não haver mais nenhuma manifestação. Nada mais havendo a ser tratado, foram encerrados os trabalhos às 15 horas e 57 minutos, do qual eu, Sr. Douglas de Almeida Cunha, Presidente do SINDECOF-DF, lavrei a presente ata que após de ser lida e estando em conformidade vai assinada por mim e pelos presentes que assim o desejarem. Brasília-DF, 12 de novembro de 2024.

Considerando que de acordo com o art. 57 da Resolução nº 1.015, de 30 de junho de 2006, o Conselho Diretor tem por finalidade auxiliar o Plenário na gestão do Confea;

**DECIDIU**, por unanimidade:

**1)** Acolher o Estudo Técnico GABI 1071909 e o Parecer 6 (1075982), ensejando na aprovação da Minuta de Portaria 1078574, que institui o Plano de Demissão Voluntária - PDV 2024 no âmbito do Confea;

**2)** Não acolher a sugestão de inclusão de texto contida no Ofício nº 302/2024-PRES (1088174), por conflitar com a Decisão CD 60 (0590124), de 20 de abril de 2022, por meio da qual o Conselho Diretor acolheu, no que tange ao Confea, os entendimentos e recomendações contidos no Parecer 2 0439159, de 30 de março de 2021, corroborados por meio das Informações 34 0492396, de 24 de agosto de 2021 e 7 0563961, de 04 de março de 2022 e Despacho SUJUD 0579708, no sentido da aplicabilidade do instituto da aposentadoria compulsória, prevista no art. 201, §16, da Constituição Federal, aos empregados públicos do Sistema Confea/Crea; e

**3)** Restituir os autos à Superintendência Administrativa e Financeira - SAF para as providências decorrentes,

Presidiu a sessão o Eng. Telecom. **Vinicius Marchese Marinelli**. Presentes o Vice-Presidente Eng. Agr. **Luiz Antonio Corrêa Lucchesi** e os Diretores Eng. Agr. **Álvaro João Bridi**, Eng. Agr. **Francisco das Chagas da Silva Lira**, Eng. Eletric. **Marcos da Silva Drago** e Eng. Ftal. **Nielsen Christianni Gomes da Silva**. Ausente justificadamente o Eng. Mec. **Francisco Lucas Carneiro de Oliveira**.

Cientifique-se e cumpra-se.



Documento assinado eletronicamente por **Vinicius Marchese Marinelli, Presidente**, em 25/11/2024, às 10:10, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, § 3º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.confea.org.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.confea.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **1088432** e o código CRC **61F778A7**.