



PROCESSO Nº : 36.750-8/2018 (AUTOS DIGITAIS)
ASSUNTO : LEVANTAMENTO DE CONFORMIDADE
UNIDADE : EMPRESA MATO-GROSSENSE DE TECNOLOGIA DA
INFORMAÇÃO – MTI
RESPONSÁVEL : KLÉBER GERALDINO RAMOS DOS SANTOS (Diretor-Presidente)
RELATOR : CONSELHEIRA INTERINA JAQUELINE JACOBSEN MARQUES

PARECER-VISTA Nº 2.208/2019

LEVANTAMENTO DE CONFORMIDADE. PEDIDO DE MEDIDA CAUTELAR. EMPRESA MATO-GROSSENSE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO – MTI. PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA – PDV. POSSÍVEL PREJUÍZO PARA O ERÁRIO ESTADUAL. CONCESSÃO DE MEDIDA CAUTELAR PARA SUSPENDER OS PROCESSOS DE DESLIGAMENTOS PELO PDV. RECURSO DE AGRAVO. MANIFESTAÇÃO PELO NÃO PROVIMENTO DO RECURSO DE AGRAVO, HOMOLOGAÇÃO DA MEDIDA CAUTELAR E REMESSA DOS AUTOS PARA NOVA ANÁLISE PELA SECEX DE ATOS DE PESSOAL.

1. RELATÓRIO

1. Trata-se de **Levantamento de Conformidade**¹, com pedido de **Medida Cautelar**, proposto pela Secretaria de Controle Externo de Atos de Pessoal em desfavor da Empresa Mato-grossense de Tecnologia da Informação – MTI, sob a gestão do Sr. Kléber Geraldino Ramos dos Santos, em razão de imperfeições constatadas na realização de Plano de Demissão Voluntária – PDV.

2. O Ministério Público de Contas, por meio do Procurador de Contas Dr. Gustavo Coelho Deschamps, emitiu o **Parecer nº 1.913/2019**², no qual manifestou pela **homologação da medida cautelar** que determinou à Empresa Mato-grossense de Tecnologia da Informação a suspensão imediata dos processos de desligamentos incentivados de empregados públicos da MTI e **não provimento do Recurso de Agravo**.

1 Doc. Digital nº 54697/2019.

2 Doc. Digital nº 85567/2019.



3. Na sessão ordinária do Tribunal Pleno do dia 30 de abril de 2019, primando pelo exercício da função constitucional e regimental de fiscal da ordem jurídica e após a sustentação oral realizada pela defesa, este Parquet de Contas solicitou vista dos autos para melhor análise quanto à homologação da medida cautelar concedida.

4. É o relatório.

2. FUNDAMENTAÇÃO

5. Inicialmente, cumpre destacar que o presente feito está em fase de cognição sumária, de modo que o presente parecer não é conclusivo sobre a matéria, mas debruça-se exclusivamente sobre a Medida Cautelar concedida pela Conselheira Relatora e sua eventual homologação pelo plenário, nos termos do art. 297, parágrafo 3º, do Regimento Interno do TCE/MT.

6. Ainda preliminarmente, necessário ressaltar que trata-se de processo de **Levantamento**, ou seja, refere-se a um instrumento de fiscalização do TCE/MT utilizado, entre outros objetivos, para conhecer programas e projetos adotados pelas unidades jurisdicionadas quanto aos aspectos contábeis, financeiros, orçamentários, operacionais e patrimoniais e, ainda, promover diagnósticos com a finalidade de identificar fragilidades, determinar a adoção de medidas corretivas e/ou propor melhorias na unidade gestora fiscalizada.

7. Neste sentido, esclarece o Regimento Interno do TCE/MT (Resolução Normativa nº 14/2007):

Art. 148. O Tribunal, no exercício de suas atribuições, poderá realizar fiscalizações nos órgãos e entidades sob sua jurisdição, com vistas a verificar a legalidade, a economicidade, a legitimidade, a eficiência, a eficácia e a efetividade de atos, contratos e fatos administrativos, mediante os seguintes instrumentos:

(...)

§ 2º. **Levantamento é o instrumento de fiscalização utilizado pelo Tribunal para:**

I. **Conhecer a organização e o funcionamento dos órgãos e entidades da administração direta, indireta e fundacional dos Poderes Estaduais e**



Municipais, incluindo fundos e demais instituições que lhe sejam jurisdicionadas, assim como dos sistemas, programas, projetos e atividades governamentais no que se refere aos aspectos contábeis, financeiros, orçamentários, operacionais e patrimoniais;

II. Identificar objetos e instrumentos de fiscalização;

III. Avaliar a viabilidade da realização de fiscalizações.

IV. **Promover diagnósticos com a finalidade de identificar fragilidades, determinar a adoção de medidas corretivas e/ou propor melhorias na unidade gestora fiscalizada.** (Inclusão do inciso IV, do § 2º do artigo 148 pela Resolução Normativa nº 9/2017). - destacamos.

8. Sendo assim, o processo de levantamento possui **natureza instrumental**, utilizado para realização de diagnósticos com a finalidade de identificar fragilidades, determinar a adoção de medidas corretivas e/ou propor melhorias nas unidades gestoras fiscalizadas³.

9. Logo, em um primeiro momento, o levantamento não possui objetivo punitivo, sendo importante instrumento implantado pelo TCE/MT para análise e posterior adoção de aprimoramentos pela unidade fiscalizada.

10. Nesta linha, portanto, mais do que em qualquer outro processo, importante o **conhecimento, diagnóstico e avaliação** dos riscos afetos ao Plano de Demissão Voluntária (PDV) implantado pela Empresa Mato-grossense de Tecnologia da Informação (MTI), objeto do presente levantamento, tendo em vista que, a partir da discussão permeada no presente instrumento, este órgão de controle externo determinará a adoção de medidas corretivas e proporrá melhorias.

11. Partindo desta premissa, após analisar os argumentos e documentos constantes dos autos, coaduna-se com a conclusão apresentada no Parecer MPC nº 1.913/2019, já constante nos autos, no qual este Parquet de Contas manifestou, em convergência com a Conselheira Relatora, pela homologação da Medida Cautelar determinada em Julgamento Singular, entretanto, acrescenta-se razões diversas das expostas naquela manifestação, as quais passarei a apresentar.

³ **Art. 148, § 7º.** Os relatórios técnicos de levantamento poderão conter proposta de determinações ou recomendações para implementação ou aprimoramento dos controles internos, das ações governamentais ou das práticas de gestão da organização fiscalizada, sendo submetidos, neste caso, à deliberação do Tribunal Pleno ou das Câmaras, nos termos deste Regimento. (Inclusão do § 7º do artigo 148 pela Resolução Normativa nº 9/2017).



2.1. Da importância da implantação do Programa de Demissão Voluntária - PDV

12. O Programa de Demissão Voluntária – PDV é o instrumento utilizado para redução/enxugamento do quadro de funcionários de uma empresa e costuma ser adotado, tanto por empresas privadas como por estatais, para que o corte de custos seja realizado de uma forma menos traumática, tanto para os empregados como para o empregador.

13. Neste ponto, portanto, reputo frágil o argumento de ausência de benefício à MTI em adotar um Programa de Demissão Voluntária, uma vez que a simples possibilidade de adoção de despedida arbitrária ou sem justa causa, em contraponto ao PDV, não impede que a gestão de uma empresa, pública ou privada, decida pela forma menos traumática de cortar custos, ao se deparar com momentos de crise financeira.

14. Se assim não fosse, uma empresa privada jamais utilizaria de programas equivalentes, uma vez que estas sempre podem utilizar-se da prerrogativa de demitir sem justa causa, ou seja, de forma imotivada. Entretanto, inúmeras empresas, exclusivamente privadas, utilizam-se deste instrumento, tendo em vista que, conforme exposto, tem o objetivo de realizar o corte de custos de uma maneira que cause menos impacto, concedendo incentivos ao empregado, por um lado, e, por outro, condições diversas para que o empregador tenha capacidade financeira de arcar com os custos.

15. Visando positivar o instrumento que já vem sendo há muito utilizado, tanto por empresas estatais como por privadas, a Lei nº 13.467/2017 (conhecida como Reforma Trabalhista) incluiu na CLT previsão acerca do PDV:

Art. 477-B, CLT. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

16. Do breve dispositivo legal é possível vislumbrar mais uma vantagem



da implantação de um instrumento como o PDV, qual seja a quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia. Nesse sentido, a Resolução nº 06/2018 do Conselho de Administração do MTI prevê:

Art. 11. Conforme estabelecido na CLT, o Programa de Desligamento Voluntário - PDV tem o objetivo principal de diminuição de gastos com folha de pessoal, bem como o estímulo à ruptura do vínculo funcional com a MTI, mediante mecanismo de incentivo financeiro baseado no tempo de serviço que dispõe o empregado, não havendo qualquer obrigatoriedade de adesão ao PDV por nenhum empregado, constituindo-se ato volitivo individual.

Parágrafo Único – O presente plano de demissão voluntária enseja quitação plena e irrevogável aos direitos decorrentes da relação empregatícia. - destacamos.

17. Logo, incontestável que o PDV possui a vantagem de evitar reclamações trabalhistas futuras, que podem onerar ainda mais a empresa pública (e o Estado), prejudicando sua capacidade de previsão de despesas e sua recuperação fiscal.

18. Ademais, trazendo ao campo do direito público, necessário alertar que a análise de vantajosidade da adoção do programa não deve ser realizada exclusivamente sob a ótica do interesse patrimonial do Estado (interesse público secundário), mas sim do verdadeiro interesse público, também chamado de interesse público primário, ou seja, do interesse da coletividade, de toda a coletividade administrada.

19. O interesse patrimonial do Estado, portanto, deve ser alcançado em consonância com o interesse público (primário), não sendo aquele um fim em si mesmo.

20. Portanto, considero que a análise do objeto do presente processo não deve ser exclusivamente financeira, mas deve considerar também a coletividade, consubstanciada nos empregados da estatal, e suas respectivas famílias, mesmo que não gozem de estabilidade, os quais serão diretamente afetados com as decisões aqui estabelecidas.



21. Neste ponto, indispensável que, em momento de situação fiscal deficitária, a gestão adote sérias medidas de redução de gastos, como fez o Conselho de Administração do MTI, ao decidir por implantar o PDV no âmbito da estatal.

22. A necessária adoção de medidas advém do próprio conceito de **responsabilidade fiscal**, uma vez que esta “pressupõe a ação planejada e transparente, em que se previnem riscos e corrigem desvios capazes de afetar o equilíbrio das contas públicas” (art. 1º, §1º, da Lei de Responsabilidade Fiscal).

23. Ademais, conforme demonstra a defesa, a instituição de PDV é, inclusive, incentivada pela legislação estadual, cita-se, nesse sentido, o art. 60, V, do ADCT da Constituição do Estado de Mato Grosso (incluído pela EC nº 81/2017, denominada PEC do Teto dos Gastos Públicos):

Art. 60. No prazo de até 02 (dois) anos contados da promulgação desta Emenda Constitucional, o Poder Executivo deverá adotar as seguintes medidas: (Acrescentado pela EC 81/17)

(...)

V - **apresentar projeto de reforma administrativa do Poder Executivo Estadual, incluindo, se for o caso, programa de incentivo à demissão voluntária;**

(...)

24. Em complemento ao exposto até aqui, a defesa da Empresa Mato-grossense de Tecnologia da Informação – MTI, em Nota Técnica sobre o PDV, anexo ao Recurso de Agravo interposto, apresenta estudo de vantajosidade do PDV frente às suscitadas demissões sem justa causa.

25. Nas simulações apresentadas, tomando por base a eventual demissão de 176 empregados (número de aderentes até a decisão singular de suspensão do PDV) de forma escalonada nos exercícios de 2019 a 2022, somado ao custo de permanência dos empregados que aguardam a demissão durante o período, a defesa concluiu que o PDV teria um custo de aproximadamente R\$ 107 milhões, enquanto as demissões sem justa causa totalizaria R\$ 118 milhões. Veja a tabela de Previsão Final da Simulação Escalonada apresentada:



MESSES	Custos do PDV			Rescisão baseada na Economia do PDV		Custo de Permanência dos empregados que aguardam as suas Rescisões		Custo das Rescisões baseada na Economia PDV + Custo de Permanência	
	PERMANENCIA	CUSTO DO PDV	ECONOMIA	QTD	VALOR	QTD	VALOR	QTD	VALOR
2019	39.505.364,12	25.570.801,40	13.934.562,72	55	11.578.654,21	121	32.555.515,85	176	44.135.161,03
2020	39.505.364,12	25.570.801,40	13.934.562,72	44	11.721.312,14	77	21.993.650,28	121	33.714.952,41
2021	39.505.364,12	24.970.110,13	14.585.254,00	45	12.732.420,63	32	11.913.510,22	77	24.645.330,90
2022	39.505.364,12	21.482.055,99	18.023.307,13	32	12.582.832,43	0	2.543.801,11	32	15.531.633,59
2023	39.505.364,12	9.575.226,91	29.830.137,21						
TOTAL	197.525.820,62	107.168.995,83	90.357.823,79		49.015.229,52		69.012.908,45	406,00	118.028.137,98

Figura 12 – Previsão Final da Simulação de Rescisão Escalonada no Teto da Economia do PDV.

Fonte: Nota Técnica sobre o PDV – anexo ao Recurso de Agravo – Doc. Digital nº 80330/2019 – p. 41 e seguintes.

26. Sendo assim, em uma análise preambular e seguindo as informações prestadas pela MTI, visualiza-se suposta vantajosidade na implantação do PDV, uma vez que os custos com demissões sem justa causa seriam, além de mais traumáticas e com grande probabilidade de judicialização trabalhista, diretamente mais onerosas.

2.2. Da necessidade de avaliação dos critérios do PDV

27. Em que pese a constatação acima, nada impede, entretanto, que o Tribunal de Contas avalie os termos do plano instituído. Este deve ser o ponto central do presente processo, de modo a estabelecer que as medidas adotadas sejam compatíveis com os interesses da MTI, dos empregados e da responsabilidade fiscal, encontrando um ponto de equilíbrio necessário.



28. Em análise dos autos, nota-se que a competente Secretaria de Controle Externo de Atos de Pessoal, desse Tribunal, considerou que as previsões de adesão dos empregados da estatal foram subestimados, tendo em vista que foi realizada a simulação de custos e benefícios do PDV em dois cenários: no primeiro, estimando a adesão de 89 empregados e, no segundo cenário, estimando a adesão de 42 empregados. No entanto, até 14/03/2019, houve adesão de 170 empregados, número muito superior às estimativas realizadas.

29. No Recurso de Agravo interposto, a defesa da MTI argumenta que não houve subestimação do potencial de adesão, mas sim “**mudança radical no cenário anteriormente previsto**” com a publicação da Lei Complementar nº 612/2019 que autorizou a extinção da MTI. Nos termos da defesa:

Com a publicação da Lei Complementar 612/2019, previu-se a extinção de entidades da Administração Indireta, dentre elas a MTI. O assunto foi amplamente divulgado na imprensa e deu ensejo à assunção, pelos representantes da empresa e dos empregados, do compromisso de reduzir em 40% os custos com pessoal. **Conseqüentemente, houve uma mudança radical no cenário anteriormente previsto, visto que grande parte dos empregados aptos a aderirem optaram por fazê-lo.** - destacamos.
(Doc. Digital nº 80330/2019)

30. Assim, em que pese não seja possível falar, tecnicamente, em subestimação, verifica-se que todas as estimativas realizadas tomaram com base a capacidade de desembolso de, no máximo, 89 empregados, que era a previsão antes da publicação da lei que autorizaria a extinção da empresa pública.

31. Ainda que se afirme que se elencou todos os funcionários aptos ao PDV, todas as estimativas apresentadas à Secex de Atos de Pessoal partiram dos dois cenários apresentados (89 e 42 empregados), não existindo estudo prévio que considerasse a adesão de mais de 170 empregados, o que, por certo, traz outros impactos, não considerados, à MTI.

32. Neste ponto, em uma análise de responsabilidade gerencial e fiscal, observa-se que a medida mais prudente a ser tomada, tendo em vista uma mudança radical de cenário com a publicação da Lei Complementar Estadual nº 612/2019,



seria a suspensão do PDV pela gestão da MTI, de forma a rever as previsões e cálculos realizados, demonstrando, de maneira prévia, a manutenção da vantajosidade da permanência do programa, mesmo com a mudança do cenário.

33. Ao contrário, a MTI deu continuidade ao PDV, ignorando a necessidade de estudos e análises prévias após a mudança de cenário, uma vez que, com a publicação de autorização de extinção, era previsível que as adesões aumentassem em razão do receio dos empregados de uma demissão sem justa causa e sem incentivo, com a extinção da empresa.

34. Nesse contexto, em sede de Recurso de Agravo, novas tabelas de simulações foram apresentadas aos autos.

35. Vide exemplo a simulação de rescisão escalonada no teto da economia do PDV em 2019, considerando a adesão de 176 empregados (número de empregados que já aderiram ao PDV até a decisão de suspensão em medida cautelar):

Na Figura 8 são apresentados os dados dessa simulação para o ano de 2019:

Simulação de Rescisão Escalonada no Teto da Economia do PDV em 2019									
DADOS PDV			MÊS DE REFERÊNCIA	VALOR LIMITE PARA RESCISÃO BASEADA NA ECONOMIA DO PDV	CUSTO DAS RESCISÕES LIMITADO AO TETO PDV		CUSTO DE PERMANÊNCIA DOS EMPREGADOS QUE AGUARDAM AS SUAS RESCISÕES		CUSTO RESCISÕES TETO PDV + PERMANÊNCIA
CUSTO ANUAL DE PERMANÊNCIA	CUSTO ANUAL DO PDV	ECONOMIA ANUAL DO PDV			QTDE	VALOR	QTDE	VALOR	
39.505.364,12	25.570.801,40	13.934.562,72	jan/19	1.161.213,56	5	1.151.976,85	171	3.238.390,34	4.390.357,20
			fev/19	1.161.213,56	9	1.126.409,53	162	3.029.259,59	4.155.669,12
			mar/19	1.161.213,56	7	614.036,26	155	2.937.498,02	3.551.534,28
			abr/19	1.161.213,56	5	1.121.673,20	150	2.821.428,63	3.943.101,83
			mai/19	1.161.213,56	5	1.053.500,99	145	2.769.113,71	3.822.614,70
			jun/19	1.161.213,56	3	1.107.012,19	142	2.733.081,56	3.840.093,76
			jul/19	1.161.213,56	5	814.539,62	137	2.628.005,61	3.442.545,23
			ago/19	1.161.213,56	1	630.142,77	136	2.616.522,30	3.246.665,07
			set/19	1.161.213,56	2	991.631,42	134	2.561.530,05	3.553.181,46
			out/19	1.161.213,56	3	977.178,25	131	2.506.296,74	3.483.474,99
			nov/19	1.161.213,56	7	1.010.845,92	124	2.378.544,68	3.389.390,60
			dez/19	1.161.213,56	3	979.697,21	121	2.336.845,63	3.316.542,84
RESULTADO			12	13.934.562,72	55	11.578.664,21	121	32.556.516,86	44.135.181,08

(Doc. Digital nº 80330/2019)



36. Trata-se, entretanto, de análises que não compunham o processo do PDV original, tendo sido apresentadas na “**Nota Técnica sobre o PDV**” (documento em anexo ao Recurso de Agravo) **realizada após a decisão singular da Conselheira Relatora que suspendeu os processos de desligamentos incentivados, ou seja, após os apontamentos de imperfeições pela Equipe Técnica.**

37. Sendo assim, em que pese o PDV ser importante instrumento para que a empresa pública consiga reestabelecer seu equilíbrio fiscal, **a manutenção da suspensão dos desligamentos apresenta-se necessária para que seja reanalisado o impacto e a vantajosidade do PDV frente ao novo cenário apresentado**, tomando com base a capacidade de desembolso do MTI com número muito maior de aderentes, evidenciando aqui a plausibilidade do direito.

38. Ademais, ao analisar os termos do PDV, percebe-se que a MTI elegeu o critério etário como determinante para a escolha dos empregados que estariam aptos à adesão ao PDV. Veja:

Resolução nº 007/2018

art. 2º. ° Fica estabelecido os requisitos necessários para adesão dos empregados ao PDV:

I - Poderão aderir ao PDV empregados que atendem a uma das exigências abaixo, caso contrário à adesão será considerada nula:

A) Empregados com benefício de aposentadoria concedido pelo INSS até a data de desligamento da MTI;

B) Empregados com idade igual ou superior a 45 anos até a data de desligamento e com no mínimo 20 anos de trabalho na MTI até a data do desligamento;

39. Entretanto, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho aponta pela impossibilidade de Planos de Demissão Voluntária com foco nos empregados mais velhos, considerando-os discriminatórios:

DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. COAÇÃO À ADESÃO AO PDV. DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA. QUANTUM INDENIZATÓRIO FIXADO EM R\$ 15.000,00. CRITÉRIOS DE RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE NÃO OBSERVADOS. MAJORAÇÃO DEVIDA.

Trata-se de pedido de indenização por danos morais, decorrente de assédio moral e discriminação etária que teria sofrido o reclamante durante a prestação de serviços à reclamada. No caso dos autos, o Regional, apesar de ter reduzido o valor da indenização por danos



morais de R\$ 35.000,00 para R\$ 15.000,00, **concluiu, com base no conjunto fático-probatório dos autos, que a dispensa do reclamante evidenciou tratamento diferenciado, em flagrante ofensa ao princípio da não-discriminação, sendo inequívoco o dano moral suportado pelo empregado em decorrência da conduta da ré. Consignou que, além da prática de assédio moral, a ré praticou discriminação em razão de idade, e fez isso com finalidade de servir de exemplo aos demais empregados mais antigos na empresa, para que aderissem ao PDV.** Assim, diante da gravidade dos fatos descritos com riqueza de detalhes no acórdão regional, observa-se que o arbitramento do valor especificado não se mostra razoável nem proporcional, apresentando-se inadequado à situação fática delineada nos autos e incapaz de amenizar a dor e as dificuldades cotidianas sofridas pelo empregado. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST – ARR: 11941720135090127, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 24/08/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/09/2016) – destacamos.

40. Assim, necessário também um aprofundamento na legalidade do critério etário estabelecido no PDV da MTI, de modo a evitar processos judiciais futuros com aplicação de indenizações e determinação de reintegrações, evidenciando também aqui a plausibilidade do direito.

41. Nesse contexto, tem-se que o requisito do perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo resta cumprido quando se observa que a continuidade do PDV pode acarretar consequências irreversíveis, dependendo de avaliação e análise técnica dos novos estudos apresentados, uma vez que, considerando a mudança de cenário, não contou com estudo prévio. Assim, eventual dano ao erário, seja por erro na estimativa do quantitativo de empregadores aderentes seja no cálculo das verbas, deve ser evitado.

42. Ademais, salienta-se que a homologação da presente cautelar, para suspensão dos desligamentos, não tem o condão de trazer prejuízos irreversíveis à empresa pública. Antes, acautelará o interesse público, podendo ser revista a qualquer tempo, desde que seja demonstrado, no âmbito deste processo de Levantamento, que a MTI possui capacidade financeira de suportar as adesões, mesmo após o alto número de solicitações, bem como ser este o instrumento mais viável a se dar o corte de custos, além de demonstrar a legalidade dos critérios adotados.



43. Diante do exposto, o **Ministério Público de Contas** mantém a manifestação conclusiva prevista no **Parecer nº 1.913/2019**, em convergência com a Conselheira Relatora, pela **HOMOLOGAÇÃO DA MEDIDA CAUTELAR determinada em Julgamento Singular**.

44. Entretanto, com o fim de instruir os autos e considerando que o Recurso de Agravo trouxe novas tabelas de simulações que foram realizadas após a determinação de suspensão, tem-se por **imprescindível que os autos sejam submetidos à nova análise pela Secex de Atos de Pessoal**, a fim de analisar a plausibilidade das simulações apresentadas, mesmo frente ao aumento do número de adesões em razão da autorização de extinção da MTI, de forma a demonstrar se esta possui capacidade financeira para suportar os benefícios concedidos através da adesão ao PDV, bem como se esta não impactará negativamente as finanças do Estado, que, em última análise, será o responsável por honrar os custos de um PDV mal aplicado.

45. Diante das razões expendidas, tendo por certo que o objetivo do presente processo é o de identificar fragilidades para determinar a adoção de medidas corretivas e/ou propor melhorias no presente Programa de Demissão Voluntária – PDV, o que poderá ser realizado ao longo da análise das novas simulações realizadas e da legalidade da utilização dos critérios utilizados, sanando as dúvidas durante a análise de mérito, e considerando que não haverá prejuízos na suspensão dos desligamentos, ao contrário, busca-se evitar maiores prejuízos, entende-se pela homologação da cautelar, e, por fim, pela remessa dos autos à necessária análise da Secex de Atos de Pessoal do TCE/MT.

3. CONCLUSÃO

46. Pelo exposto, o **Ministério Público de Contas**, instituição permanente e essencial às funções de fiscalização e controle externo do Estado de Mato Grosso (art. 51 da Constituição Estadual) manifesta-se:

a) pelo não provimento do Recurso de Agravo, mantendo-se incólume



a medida cautelar determinada pela Conselheira Relatora;

b) pela homologação da Medida Cautelar concedida por meio do Julgamento Singular nº 371/JJM/2019 que determinou a suspensão imediata dos processos de desligamentos incentivados de empregados públicos da MTI, em face das imperfeições observadas no PDV implementado;

c) pela remessa dos autos à nova análise pela Secex de Atos de Pessoal, a fim de:

c.1) analisar a plausibilidade das simulações apresentadas, mesmo frente ao aumento do número de adesões em razão da autorização de extinção da MTI, de forma a demonstrar se esta possui capacidade financeira para suportar os benefícios concedidos através da adesão ao PDV, bem como se esta não impactará negativamente as finanças do Estado, que, em última análise, será o responsável por honrar os custos de um PDV mal aplicado;

c.2) aprofundar a análise da legalidade do critério etário utilizado pela MTI;

c.3) propor medidas corretivas e/ou melhorias no presente Programa de Demissão Voluntária – PDV para que atenda o interesse público.

É o parecer-vista.

Ministério Público de Contas, Cuiabá, 13 de maio de 2019.

(assinatura digital⁴)
ALISSON CARVALHO DE ALENCAR
Procurador-geral de Contas

⁴ Documento firmado por assinatura digital, baseada em certificado digital emitido por Autoridade Certificadora credenciada, nos termos da Lei Federal nº 11.419/2006 e Resolução Normativa Nº 9/2012 do TCE/MT.