

Relatório de Auditoria Anual de Contas



Presidência da República

Controladoria-Geral da União

Secretaria Federal de Controle Interno

Unidade Auditada: UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARA

Exercício: 2012

Processo: 00213000132201369

Município: Belém - PA

Relatório nº: 201305983

UCI Executora: CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DO PARÁ

Análise Gerencial

Senhor Chefe da CGU-Regional/PA,

Em atendimento à determinação contida na Ordem de Serviço n.º 201305983, e consoante o estabelecido na Seção III, Capítulo VII da Instrução Normativa SFC n.º 01, de 06/04/2001, apresentamos os resultados dos exames realizados sobre a prestação de contas anual apresentada pelo (a) UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARA.

1. Introdução

Os trabalhos de campo conclusivos foram realizados no período de 25/04/2013 a 10/05/2013, por meio de testes, análises e consolidação de informações coletadas ao longo do exercício sob exame e a partir da apresentação do processo de contas pela Unidade Auditada, em estrita observância às normas de auditoria aplicáveis ao Serviço Público Federal. Nenhuma restrição foi imposta à realização dos exames.

2. Resultados dos trabalhos

Verificamos na Prestação de Contas da Unidade a existência das peças e respectivos conteúdos exigidos pela IN-TCU-63/2010 e pelas DN-TCU-119/2012 e 124/2012.



Em acordo com o que estabelece o Anexo IV da DN-TCU-124/2012, e em face dos exames realizados, efetuamos as seguintes análises:

2.1 Avaliação da Conformidade das Peças

A partir dos exames referente ao Processo nº 00213.000132/2013-69 concluiu-se que a Unidade elaborou todas as peças a ela atribuídas pelas normas do Tribunal de Contas da União para o exercício de 2012. Além disso, as peças contemplam os formatos e conteúdos obrigatórios nos termos da DN TCU nº 119/2012 e 124/2012 e da Portaria-TCU nº 150/2012.

2.2 Avaliação dos Resultados Quantitativos e Qualitativos da Gestão

O relatório de gestão da UFPA apresenta os resultados quantitativos e qualitativos da gestão relativos ao exercício de 2012.

Em análise aos resultados apresentados, constatou-se que o Programa 2109 - Gestão e Manutenção do Ministério da Educação foi responsável por 58% da execução orçamentária da UJ. Neste programa estão as ações administrativas para pagamento de pessoal ativo (ação 20TP) e custeio da previdência dos servidores (ação 09HB). Em virtude da ausência de definição de metas físicas para esses tipos de ação, e considerando que a meta financeira manteve-se dentro do planejado, essas ações, em que pese a materialidade, não foram objeto de avaliação.

A fim de avaliar o atingimento dos objetivos e metas físicas e financeiras pactuadas para o exercício, a equipe de auditoria selecionou para análise as ações finalísticas de maior materialidade da UJ, bem como de seus hospitais.

Na UFPA, a execução do programa finalístico 2032 – Educação Superior – Graduação, Pós-graduação, Ensino, Pesquisa e Extensão representou 14% das despesas da Unidade, com destaque para as ações 20RK, cuja execução correspondeu a 55% do programa, e 8282, responsável por 24%, conforme a seguir demonstrado:

UG: 153063 - UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ			
2032 - EDUCAÇÃO SUPERIOR - GRADUAÇÃO, PÓS-GRADUAÇÃO, ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO			
CÓDIGO/ TÍTULO AÇÃO	Meta Física		
	Previsão	Execução	Previsão/Execução (%)
20RK - Funcionamento das Universidades Federais	36.000	43.900	121,94
8282 - Reestruturação e Expansão das Universidades Federais	1559	1559	100,00

Fonte: Relatório de Gestão

UG: 153063 - UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ				
2032 - EDUCAÇÃO SUPERIOR - GRADUAÇÃO, PÓS-GRADUAÇÃO, ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO				
AÇÃO	Meta Financeira			
	Fixação (dotação final/atualizada)	Execução (despesa empenhada)	Despesa Liquidada	Desp. Liquidada/Fixação (%)



20RK - Funcionamento das Universidades Federais	117.165.550,00	95.066.210,07	63.915.284,12	54,55
8282 - Reestruturação e Expansão das Universidades Federais	76.527.540,00	54.226.918,25	27.552.160,66	36,00

Fonte: Siafi Gerencial

A priori, os dados relativos às metas físicas evidenciam o atingimento das metas previstas. Contudo, a própria análise crítica da UJ aponta para equívocos na apuração dos resultados alcançados e informa que na realidade as metas não foram atingidas e que os dados do relatório de gestão estão incorretos em função de falhas na metodologia para mensurar a realização das metas, situação que está sendo objeto de apreciação em ponto específico deste relatório.

Os dados apresentados pela IFES indicam que, para a meta 20RK, que tem como unidade de medida o número de alunos matriculados nos cursos regulares, o desempenho ficou aquém do planejado, visto que nos registros acadêmicos o quantitativo de alunos matriculados no exercício de 2012 foi de 31.877, que representa 88% da meta prevista.

Quanto à ação 8282, apurada em vagas disponibilizadas, também não houve atingimento da meta, pois, de acordo com os editais, houve um acréscimo de 1.177 novas vagas, montante inferior ao fixado pelo MEC.

Quanto aos hospitais universitários João de Barros Barreto-HUJBB e Bettina Ferro de Souza, verificou-se que as ações finalísticas de maior relevância no exercício de 2012, estão vinculadas ao orçamento de programas do ministério da saúde e da secretaria de ensino superior do ministério da educação, não havendo informações sobre a previsão das metas físicas e financeiras, fato que impossibilitou a análise comparativa sobre o atingimento das metas.

A execução financeira dessas ações está demonstrada nas tabelas a seguir:

UG 158172 - HUJBB

Ações	Despesas Liquidadas (R\$ - fonte SIAFI)
8585- Atenção à Saúde da População para procedimento em média e alta complexidade	15.131.258,51
20G8- Atenção à Saúde nos Serviços Ambulatoriais e Hospitalares Prestados pelos Hospitais Universitários	5.783.394,12
4005 - Apoio à Residência em Saúde	4.420.359,21

UG 150220 – HUBFS

Ações	Despesas Liquidadas (R\$ - fonte SIAFI)
8585- Atenção à Saúde da População para procedimento em média e alta complexidade	6.327.954,94
4005 - Apoio à Residência em Saúde	923.082,74

2.3 Avaliação dos Indicadores de Pessoal Instituídos pela UJ

De acordo com as informações do relatório de gestão, a UFPA instituiu três indicadores gerenciais da área de recursos humanos, tendo como objetivo suprir as necessidades de pessoal e contribuir para o desenvolvimento do servidor e melhoria do desempenho da instituição. Os indicadores estão elencados na tabela a seguir:

Nome do Indicador	Área da Gestão	Relacionado ao Macroprocesso finalístico	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo
Vacância/reposição de servidor docente	Gestão de Pessoal	Sim	Mede o preenchimento de vagas do pessoal docente advindas de vacâncias	Nº vacâncias / Nº nomeações
Vacância/reposição de servidor técnico-administrativo	Gestão de Pessoal	Sim	Mede o preenchimento de vagas do pessoal técnico-administrativo advindas de vacâncias	Nº vacâncias / Nº nomeações
Educação Continuada (Capacitação e Qualificação)	Gestão de Pessoal	Sim	Mede o Índice de Qualificação do Corpo Docente (IQCD) e do corpo Técnico-administrativo (IQCTA)	Total de servidores capacitados / Total de servidores
				$IQCD = \frac{(5D+3M+2E+1G)}{(D+M+E+G)}$
				$IQCTA = \frac{(5D+3M+2E+1G+0,75EM+0,5EF)}{(D+M+E+G+EM+EF)}$

Fonte: Relatório de Gestão

LEGENDA:

D= Quantitativo de servidores com Doutorado

M= Quantitativo de servidores com Mestrado

E= Quantitativo de servidores com Especialização

G= Quantitativo de servidores com Graduação

EM= Quantitativo de servidores com Ensino Médio

EF= Quantitativo de servidores com Ensino Fundamental

Em relação ao indicador “Vacância/reposição de servidor docente”, verificou-se que a Instituição atingiu 100% da meta fixada, ou seja, todas as vagas decorrentes de vacância foram preenchidas por meio de concursos públicos. Com relação aos servidores técnico-administrativos, não houve atingimento da meta, visto que somente 83,33% das vagas foram repostas.

Quanto ao índice que avalia a qualificação do pessoal, a meta previa a capacitação de 35% dos servidores. De acordo com os dados do relatório de gestão o resultado alcançado foi de 30%, o que representa 86% de atingimento.

Registre-se que a UJ não apresentou a série histórica dos indicadores prejudicando a comparabilidade dos resultados alcançados ao longo do tempo.

2.4 Avaliação da Gestão de Pessoas

Para avaliar a gestão de pessoas da UFPA, considerou-se as seguintes questões de auditoria:

- Existe independência de instâncias (segregação de funções) entre aquele que reconhece direito a ser pago e o que promove o pagamento efetivo de despesas relacionadas à área de pessoal?
- Existe processo para a identificação das necessidades e promoção de treinamento da equipe de RH na legislação de pessoal atualizada (normas e orientações de órgãos centrais) e decisões do STF, STJ e TCU na área de pessoal?

- (iii) O processo de reconhecimento de determinado direito na área de pessoal busca e menciona o devido embasamento legal, normativo ou judicial que fundamentaram a concessão do direito?
- (iv) O processo de reconhecimento de determinado direito na área de pessoal é acompanhado pela alta administração e se submete ao prévio pronunciamento da área jurídica da instituição?
- (v) Existe processo para verificação periódica de possível acumulação indevida de cargos, empregos e funções públicas dos servidores estatutários da instituição?
- (vi) No caso de servidores que devem cumprir jornada de trabalho na instituição, existe processo de controle efetivo de cumprimento da jornada de trabalho exigida?
- (vii) São realizadas auditorias internas sistemáticas para verificação de conformidade no pagamento de direitos na área de pessoal?
- (viii) Existe processo para acompanhamento sistemático de decisões judiciais concessivas de direito na área de pessoal?
- (ix) Existe processo para acompanhamento sistemático da legislação de pessoal atualizada, bem como de orientações normativas de órgãos centrais?
- (x) Existe processo interno sistemático para identificação e correção de irregularidades detectadas na concessão de direitos na área de pessoal?
- (xi) A gestão de pessoas possui processos de trabalho que buscam a adequabilidade da força de trabalho da unidade frente às suas atribuições?
- (xii) O(s) setor(es) responsável(eis) observou(aram) a legislação aplicável à remuneração, cessão e requisição de pessoal?
- (xiii) Os registros pertinentes no sistema contábil e nos sistemas corporativos obrigatórios (foco no SIAPE) estão sendo lançados de forma tempestiva e possuem qualidade suficiente ao nível de sensibilidade inerente ao assunto?
- (xiv) O(s) setor(es) responsável(eis) observou (aram) a legislação aplicável à admissão de pessoal, concessão de aposentadorias, reformas e pensões?
- (xv) Os registros pertinentes no sistema contábil e nos sistemas corporativos obrigatórios (foco no SISAC) estão sendo lançados de forma tempestiva e possuem qualidade suficiente ao nível de sensibilidade inerente ao assunto?

A metodologia da equipe de auditoria foi diferenciada conforme o item. Quanto à força de trabalho foi realizada a confirmação das informações prestadas no Relatório de Gestão da Unidade com a subsequente análise. Quanto à remuneração de pessoal estatutário (ativos, inativos e pensionistas) foi realizada uma análise censitária no SIAPE a partir de ocorrências pré-estabelecidas (cruzamento entre os registros no SIAPE e a legislação de pessoal das unidades); essas ocorrências foram verificadas junto ao gestor durante a gestão de 2012. Quanto aos registros no sistema corporativo, foi realizada uma análise censitária de todos os registros de admissão, aposentadoria, reforma ou pensão no SISAC. Para avaliar os controles internos administrativos da gestão de Pessoas foram aplicados testes de observância e substantivos, bem como utilizamos as seguintes técnicas de auditoria: indagação escrita, entrevista, análise de registros e documentos e observação das atividades e condições. Esta avaliação buscou contemplar a observação à legislação sobre admissão, remuneração, cessão e requisição de pessoal, bem como, a concessão de aposentadorias e pensões, considerando os elementos do sistema de controles internos administrativos da unidade de recursos humanos.

Força de Trabalho:

Com base nas informações extraídas do Relatório de Gestão de 2012 verificou-se que o quadro de pessoal da UFPA estava assim constituindo no final do exercício de 2012:

Tipologias dos cargos	Lotação Efetiva	Ingressos em 2012	Egressos em 2012
1. Provimento de cargo efetivo	3.784	218	46
1.2.1 Servidor de Carreira vinculada ao órgão	3.780	218	45



1.4 Servidores cedidos ou em Licença	72	-	-
1.4.2 Removidos	86	-	-
2.2 Cargo Direção e Assessoramento Superior	0	0	0
2.2.1 Servidor de Carreira vinculada ao órgão	0	0	0
2.3 Funções Gratificadas	831	18	1
2.3.1 Servidor de Carreira vinculada ao órgão	829	17	1

Fonte: Relatório de Gestão

Contudo, em consulta ao SIAPE, constatou-se os dados do relatório de gestão não estão corretos e que a Unidade possuía em dezembro de 2012 o seguinte quadro de pessoal:

Situação Servidor	Quantidade
Ativo permanente	4.977
Celetista	2
Excedente a lotação	1
TOTAL	4.980

Fonte: SIAPE

Constatou-se, ainda, a lotação de 129 Cargos de Direção-CD; 571 Funções Gratificadas-FG e 134 Funções Comissionadas de Coordenadores de Cursos-FUC.

Quanto à distribuição por faixa etária, o quadro de pessoal da UJ apresenta o seguinte perfil:

Tipologia do Cargo	Quantidade de Servidores por Faixa Etária				
	Até 30 anos	De 31 a 40	De 41 a 50	De 51 a 60	Acima de 60
1. Provimento de Cargo Efetivo					
1.2 Servidores de Carreira	390	1069	1497	1524	500
1.4 Servidores cedidos ou em licença	13	86	157	121	40
2. Provimento de Cargo em Comissão					
2.2 Grupos Direção e Assessoramento Superior	2	10	44	51	20
2.3 Funções Gratificadas	78	143	196	238	52

Fonte: SIAPE

Em seu relatório de gestão a UJ não apresenta análise crítica sobre a adequabilidade de sua força de trabalho, entretanto, atendendo solicitação da equipe de auditoria, a Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal-PROGEP informou que a UFPA ainda não possui um quadro de pessoal adequado para o cumprimento de sua missão institucional e que as vagas que vem sendo disponibilizadas pelo Ministério da Educação não contemplam as necessidades da entidade, especialmente em função do crescente processo de expansão da universidade. Por outro lado, a UJ ainda está realizando estudos para dimensionamento de sua força de trabalho ideal.

Registre-se, também, que o relatório de gestão não traz informações sobre a contratação de 754 funcionários para os hospitais universitários por intermédio da Fundação de Apoio, ponto sensível da gestão de recursos humanos da UJ e que está sendo tratado em item específico deste relatório.

Remuneração de pessoal à luz da legislação e sistema contábil (SIAPE/SIAFI):

Com relação à conformidade dos pagamentos e da concessão de aposentadoria e pensão foram realizadas as seguintes análises a partir do Acompanhamento Permanente da Gestão durante o exercício de 2012:

Descrição da ocorrência	Qtde. de Servidores relacionados	Qtde. de ocorrências acatadas pelo gestor
Ocorrência 01 - Servidores com desconto de faltas ao serviço na folha, sem o respectivo registro no cadastro	03	03
Ocorrência 02 - Servidores com ocorrência de falta no cadastro, sem o respectivo desconto na folha de pagamento	02	02
Ocorrência 08A - Servidores com parcela de devolução ao erário interrompida ou prazo e/ou valor	19	19



alterados - servidor.		
Ocorrência 08B - Servidores com parcela de devolução ao erário interrompida ou prazo e/ou valor alterados - pensão.	1	1
Ocorrência 11 - Servidores aposentados em fundamentação exclusiva de magistério, sem ser ocupante de cargo de professor	15	15
Ocorrência 12 - Servidores com ingresso no cargo efetivo após 25/11/1995 recebendo quintos	5	5
Ocorrência 13A - Pensionistas por dependência econômica com outro vínculo no SIAPE.	1	1
Ocorrência 16 - Servidores aposentados proporcionalmente que recebem as vantagens do art. 184 ou 192	5	5
Ocorrência 19 - Servidores com idade superior a 70 anos ainda na situação de ativo	1	1
Ocorrência 21 - Servidores/instituidores com ocorrência no SIAPE de aposentadoria com provento proporcional e estão recebendo proventos integrais	11	11
Ocorrência 40 - Servidores com devolução do adiantamento de férias nos últimos 5 anos, em valor inferior ao recebido.	22	22
Ocorrência 43 - Servidores que recebem vencimento básico com valor informado em concomitância com o valor calculado pelo sistema.	2	2
Ocorrência 49 - Servidores que recebem assistência pré-escolar for do módulo de dependentes.	1	1
Ocorrência 55 - Pagamento de Grat. Natalina/13 salário (nov-2011), com base de cálculo acrescida de valor superior a 30% em relação ao considerado para o cálculo da antecipação da Grat. Natalina/13 salário.	6	6
Ocorrência 56 - Rubricas com valor informado, seq. 1 a 5, no mês de novembro, incidindo para o cálculo da Grat. Natalina/13 salário.	5	5
Ocorrência 57 - Rubricas com valor informado, no mês de novembro, não incidindo para o cálculo da Grat. Natalina/13 salário.	3	3
Ocorrência 58 - Aposentados com fundamentos sem paridade, recebendo rubricas incompatíveis.	9	9
Ocorrência 59 - Pensionistas excluídos por erro de cadastramento ou duplicidade, com pagamento nos últimos 5 anos	1	1
Ocorrência 61 - Pensionistas, filhos(as), que nasceram antes do instituidor (pai ou mãe).	1	1
Ocorrência 64 - Servidores que obtiveram reajuste salarial superior a 200% entre 2008 e 2011	48	48
Ocorrência 65 - Servidores que obtiveram devolução de falta com os valores maiores do que o descontado nos últimos 5 anos.	2	2
Ocorrência 66 - Servidores aposentados pela EC 41 ou posterior com valor do VB informado.	46	46

Fonte: SIAPE

Em que pese o acatamento pelos gestores e a correção tempestiva de todas as situações impróprias, as ocorrências demonstram que os controles internos da área de recursos humanos são frágeis e carecem de melhorias.

Sistema Corporativo (SISAC)

Quanto à atuação na gestão de pessoal, observou-se que a unidade não cumpriu o prazo de 60 dias previstos na Instrução Normativa TCU nº 55/2007, para cadastramento no SISAC dos atos admissão, concessão de aposentadoria e pensão emitidos em 2012, tendo sido observada a desconformidade apresentada no quadro a seguir:



Quantidade de atos de admissão, concessão de aposentadoria e pensão analisados.	Quantidade de atos cujo prazo do artigo 7º da IN 55 foi atendido.
69	27

Fonte: SISACnet

De acordo com a amostra analisada, constata-se que somente 39% dos atos foram registrados tempestivamente, evidenciando fragilidades nos controles internos da área.

Controles Internos Administrativos

De acordo com o organograma e regimento interno, a PROGEP está estruturada em diretorias e coordenadoria, cada uma com atribuições específicas, não sendo verificada a superposição de atribuições, de forma a comprometer a independência entre as instâncias.

Contudo, constatou-se que os procedimentos não estão bem definidos e manualizados com indicação clara de todos os fluxos e competências. Por exemplo, as ocorrências na folha de pagamento discriminadas acima, decorreram, em sua maioria, da ausência de manuais e rotinas de revisão das tarefas executadas pelos servidores, bem como da falta de acompanhamento sistemático da legislação atualizada.

A segregação de funções é princípio de controle interno administrativo insculpido na Instrução Normativa SFC n.º 01, de 6 de abril de 2001. Este princípio constitui um dos principais mecanismos de controle interno das organizações e significa dizer que se deve fazer com que os indivíduos não realizem funções incompatíveis. Do ponto de vista de controle, funções são consideradas incompatíveis quando é possível que um indivíduo cometa um erro ou fraude e esteja em posição que lhe permita esconder o erro ou a fraude no curso normal de suas atribuições (BOYNTON et alli, 2002).

Da análise realizada, verificamos que há independência de instâncias (segregação de funções) na Unidade, pois não constatamos que o mesmo agente reconhece direito a ser pago e executa o pagamento efetivo da despesa.

Diante da complexidade da legislação de pessoal, a identificação das necessidades e a consequente promoção de treinamento da equipe de RH na citada legislação fortalecem o ambiente de controle da Unidade. Da análise realizada, verificamos que os gestores de recursos humanos não têm mapeado as necessidades de aperfeiçoamento dos servidores, em consequência, a capacitação oferecida não tem preenchido os GAP (diferença entre a competência atual do servidor e a desejada) existentes.

Apesar de complexa, a legislação de pessoal deve embasar a concessão de direitos, em atendimento ao princípio da legalidade. Neste quesito, verificamos que a unidade tem motivado as concessões, apresentando o devido embasamento legal, normativo ou judicial que fundamentaram essas concessões.

Os direitos afetos à área de pessoal são reconhecidos pelo Pró-reitor de desenvolvimento e gestão de pessoal. Os processos de repercussão geral que merecem interpretação da legislação, em regra, não são submetidos ao prévio pronunciamento da área jurídica, sendo encaminhados indevidamente para a Unidade de Auditoria Interna e em última instância ao Ministério do Planejamento.

Nesta análise dos controles ao nível do processo no âmbito do setor de recursos humanos da UFPA, a acumulação ganha especial atenção, haja vista ser assunto recorrente em outros trabalhos de auditoria. Verificou-se as rotinas do setor e constatou-se que não há mecanismo de controle implementado para verificar as acumulações indevidas. Neste ponto, cabe destacar que o gestor não dispõe das ferramentas efetivas (acessos a base de dados) para essa verificação.

Mas, embora a UJ não disponha de ferramentas adequadas para identificar acumulação de cargos, deve ser destacado que no exercício de 2010 a IFES foi demandada pela CGU, e em 2012, pelo TCU, sobre indícios de acumulação ilícita de cargos públicos por parte de servidores do órgão. Nas duas situações a UFPA não adotou medidas eficazes para sanar a irregularidades detectadas. A UJ limitou-se a efetuar levantamento de documentação junto aos envolvidos e encaminhar aos referidos órgãos de controle,



repassando a estes uma atribuição que é da Unidade. Dessa forma todos os casos de indícios de acumulação ilícita não foram solucionados.

O controle de assiduidade e pontualidade dos servidores, segundo art. 6º do Decreto nº 1.590/1995, poderá ser exercido mediante controle mecânicos, controle eletrônico ou folha de ponto. Constatamos, a partir dos testes de auditoria, que o cumprimento da jornada de trabalho é controlado por meio de folha de ponto.

A informação, bem como a correta e tempestiva comunicação, é uma necessidade vital no processo de tomada de decisão nas organizações. Nesse contexto, verificamos que não há processo de acompanhamento sistemático de decisões judiciais e da legislação de pessoal atualizada.

Destacamos que as decisões judiciais têm sido tratadas em diversos trabalhos realizados por esta Controladoria, bem como pelo próprio Tribunal de Contas da União, onde se tem constatado a extensão administrativa dessas decisões. Da análise realizada, verificamos que não existe mecanismo de controle para acompanhamento sistemático de decisões judiciais concessivas de direito na área de pessoal.

Sobre as questões de auditoria, objeto de análise desse item, a alta administração de recursos humanos apresentou o seguinte posicionamento:

	Iniciativa ainda não adotada					Nível de adoção da iniciativa	
	Não pretende	Não discutida ou decisão pendente	Pretende	Plano de ação em elaboração	Plano de ação concluído	Adoção Parcial	Adoção Integral
Questão (i)							X
Questão (ii)			X				
Questão (iii)							X
Questão (iv)							X
Questão (v)						X	
Questão (vi)						X	
Questão (vii)							X
Questão (viii)						X	
Questão (ix)						X	
Questão (x)			X				

Legenda:

(i) Existe independência de instâncias (segregação de funções) entre aquele que reconhece direito a ser pago e o que promove o pagamento efetivo de despesas relacionadas à área de pessoal?

(ii) Existe processo para a identificação das necessidades e promoção de treinamento da equipe de RH na legislação de pessoal atualizada (normas e orientações de órgãos centrais) e decisões do STF, STJ e TCU na área de pessoal?

(iii) O processo de reconhecimento de determinado direito na área de pessoal busca e menciona o devido embasamento legal, normativo ou judicial que fundamentaram a concessão do direito?

(iv) O processo de reconhecimento de determinado direito na área de pessoal é acompanhado pela alta administração e se submete ao prévio pronunciamento da área jurídica da instituição?

(v) Existe processo para verificação periódica de possível acumulação indevida de cargos, empregos e funções públicas dos servidores estatutários da instituição?

(vi) No caso de servidores que devem cumprir jornada de trabalho na instituição, existe processo de controle efetivo de cumprimento da jornada de trabalho exigida?

(vii) São realizadas auditorias internas sistemáticas para verificação de conformidade no pagamento de direitos na área de pessoal?

(viii) Existe processo para acompanhamento sistemático de decisões judiciais concessivas de direito na área de pessoal?

(ix) Existe processo para acompanhamento sistemático da legislação de pessoal atualizada, bem como de orientações normativas de órgãos centrais?

(x) Existe processo interno sistemático para identificação e correção de irregularidades detectadas na concessão de direitos na área de pessoal?



Diante do exposto, concluímos que na gestão de pessoas carece de aperfeiçoamento. O não atendimento a princípios de controle interno administrativo, a ausência de competências necessárias no pessoal e a ausência de controle ao nível de processo – verificação periódica de possível acumulação de cargos, realização de auditorias internas sistemáticas, acompanhamento sistemático da legislação de pessoal –, bem como a falta de monitoramento do sistema de controle interno, expõem a gestão de recursos humanos a riscos desnecessários, o que pode contribuir negativamente no atingimento dos objetivos traçados para a Unidade. Da mesma forma, expõem os gestores a riscos de responsabilização na gestão dos recursos públicos.

2.5 Avaliação da Gestão de Passivos sem Previsão Orçamentária

Em consulta ao SIAFI, não foram encontrados registros de passivos assumidos pela UJ sem prévia previsão orçamentária de créditos ou de recursos.

2.6 Avaliação da Estrutura e da Atuação da Auditoria Interna

A Unidade de Auditoria Interna da UFPA está subordinada ao Conselho Universitário da UJ - CONSUN. Possui regimento interno aprovado pela Resolução CONSUN Nº 656, 5 de dezembro de 2008, com definição de sua organização e competências, contudo a AUDIN carece de manuais internos, procedimentos sistematizados ou normas de execução disciplinando as atividades/atribuições de responsabilidade da Unidade de Auditoria Interna.

No que tange a atuação da AUDIN na prática de atos de gestão e na aplicação do princípio de segregação de funções, verificamos ações impróprias da AUDIN quando da emissão de pareceres ao nível de gestão tático-operacional o que contraria os princípios da segregação de funções e da independência funcional, os quais preconizam que a AUDIN deve realizar o assessoramento da alta administração.

Segundo o Institute of Internal Auditors – IIA “A auditoria auxilia a organização a alcançar seus objetivos adotando uma abordagem sistemática e disciplinada para a avaliação e melhoria da eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, de controle, e governança corporativa”. O papel da AUDIN está voltado para a avaliação mais abrangente dos controles internos, com mais ênfase em controles gerenciais e gerenciamento de riscos, visando assessorar a alta administração no alcance dos objetivos da organização. Verificamos que a AUDIN não tem cumprido esse papel, o que é pior, tem assumido responsabilidades na gestão, quando emite pareceres e despachos no âmbito dos processos, configurando-se co-gestão, o que contraria o princípio da segregação de função.

A avaliação de risco integra o processo de gestão, sendo parte dele. Caso o gestor não realize essa avaliação, a AUDIN pode impulsionar este processo. Independente de o gestor ter definido ou não os riscos que envolvem o negócio da organização, a AUDIN deve priorizar os trabalhos conforme a avaliação desses riscos, ou seja, o seu PAINT deve ser estruturado de acordo com as fragilidades detectadas. Da aplicação dos testes, constatamos que a AUDIN não realiza avaliação de risco para definir as ações de controle a serem executadas.

Para cumprir sua missão, a AUDIN deve realizar trabalhos de avaliação dos controles internos administrativos da UJ. Cabe destacar que a AUDIN não implanta controles, ela faz trabalhos periódicos voltados para o exame e avaliação da adequação, eficiência e eficácia do sistema de controle interno. Da análise dos relatórios apresentados,

verificamos que não foram realizados trabalhos nesta direção. Ainda, constatamos, no PAINT para o exercício sob análise, uma baixa distribuição de horas destinadas para essa atividade.

Em relação ao desenvolvimento de competências, segundo o IIA, “Os auditores internos devem possuir o conhecimento, as habilidades e outras competências necessárias ao desempenho de suas responsabilidades individuais”. Da análise deste quesito na Unidade, verificamos que não há um mapeamento das competências existentes e aquelas que a AUDIN necessita e/ou necessitará para o cumprimento de suas finalidades.

Essa ausência de um mapeamento das competências influencia diretamente na definição de uma estrutura ideal para o atingimento dos objetivos da AUDIN. Da análise, verificamos a necessidade de realização de um dimensionamento da força de trabalho da unidade, bem como um estudo sobre a necessidade de recursos materiais e de serviços para dotar a AUDIN de capacidade para cumprir sua missão.

Diante do exposto, concluímos que a atuação da Auditoria Interna carece de revisão por parte do Auditor Chefe e da alta administração da Entidade. Em relação à estrutura disponível, cabem ações, da alta administração e do chefe, para um dimensionamento da força de trabalho, incluindo, neste, o desenvolvimento de competências necessárias para preencher os GAP (diferença entre a competência atual do servidor e a desejada) identificados, bem como, a destinação de pessoal, de material e de serviços suficientes para o cumprimento de suas atribuições.

2.7 Avaliação do Cumprimento das Determinações/Recomendações do TCU

Na avaliação do cumprimento das determinações do TCU para a UJ realizou-se o levantamento de todos os acórdãos emitidos no exercício de 2012 com posterior verificação do atendimento dos mesmos.

De acordo com informações do relatório de gestão, comprovadas nos exames de auditoria, verificou-se que a UJ recebeu 6 (seis) Acórdãos com determinações do TCU no exercício, todos relacionados à gestão de pessoas, sendo constatado que todos foram atendidos.

Não foram verificadas decisões do TCU em que há menção para a atuação da CGU.

2.8 Avaliação do Cumprimento das Recomendações da CGU

Na avaliação do cumprimento das recomendações emitidas pelo Órgão de Controle Interno, verificou-se que a UJ não mantém uma rotina de acompanhamento e atendimento das recomendações emanadas pela CGU especialmente quanto ao fortalecimento do controle interno administrativo.

A metodologia consistiu no levantamento de todas as recomendações pendentes de anos anteriores com posterior verificação do atendimento das mesmas.

O Quadro abaixo mostra os resultados da análise.

Status	Ordens de Serviços Homologadas antes em 2010	Ordens de Serviços Homologadas em 2011	Total	%
Atendida	10	2	12	57,00

Cancelada	0	0	0	
Em Análise pelo Controle Interno	0	0	0	
Enviada ao Gestor	0	0	0	
Prorrogada	0	0	0	
Reiterada	1	8	9	43,00
Total	11	10	21	

Fonte: CGU

Diante do exposto, observa-se que das recomendações em que o gestor teve ciência, há um percentual de pendência de 43%, o que denota uma deficiência nos controles internos administrativos.

2.9 Avaliação da Carta de Serviços ao Cidadão

A partir dos exames aplicados concluiu-se que a UJ não presta serviços ao cidadão.

2.10 Avaliação do Parecer da Auditoria Interna

Constatou-se que o Parecer da Unidade de Auditoria Interna nos termos previstos no Anexo III da DN TCU 124/2012.

A partir dos exames aplicados concluiu-se que o parecer de auditoria contém todos os elementos previstos, porém não foram abordados os aspectos relacionados à sistemática de comunicação à alta administração sobre os riscos decorrentes da não implementação das recomendações da auditoria interna.

2.11 Avaliação do Conteúdo Específico do Relatório de Gestão

Em exame ao Relatório de Gestão do exercício de 2012 da UJ, constatou-se que a Unidade incluiu o conteúdo específico estabelecido pela Parte B, Anexo II, da DN TCU 119/2012.

2.12 Ocorrência com dano ou prejuízo

Entre as análises realizadas pela equipe, não foi constatada ocorrência de dano ao erário.

3. Conclusão

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

Relatório supervisionado e aprovado por:

Chefe da Controladoria Regional da União no Estado do Pará

Achados da Auditoria - nº 201305983

1 GESTÃO OPERACIONAL

1.1 AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS

1.1.1 EFETIVIDADE DOS RESULTADOS OPERACIONAIS

1.1.1.1 INFORMAÇÃO

Apuração incorreta das metas físicas previstas e realizadas no exercício.

Fato

Em análise ao item 4 do Relatório de Gestão que traz informações sobre o atingimento dos objetivos e metas físicas e financeiras das ações de governo sob a responsabilidade da UJ, e após realizar testes amostrais a fim de verificar a consistências dos dados, constatou-se que as metas físicas registradas para algumas ações não correspondem ao valor efetivamente executado.



As metas físicas e financeiras das ações sob responsabilidade da UFPA e seus hospitais universitários, HUIBB e HUBFS, são registradas no Sistema Integrado de Monitoramento, Execução e Controle-SIMEC, constando ali o previsto e o realizado, permitindo, assim, a avaliação da eficiência e eficácia na execução de cada ação.

Ocorre que, no próprio relatório de gestão há informações de que os dados relativos à execução das ações a seguir relacionadas não são fidedignos, pois foram apurados a partir de metodologia diferente da utilizada para a previsão, visto que não está sendo observada a metodologia adequada para registro e apuração das metas no SIMEC, distorcendo a avaliação sobre o atendimento das metas, conforme evidenciado a seguir:

UJ: 153063				
Ação: 20RK – Funcionamento das Universidades Federais				
Descrição	Unid. de medida	Meta Física SIMEC		Meta física efetivamente realizada
		Previsto	Realizado	
Aluno matriculado	Unidade	36.000	43.900	31.877

UJ: 153063				
Ação: 8282 – Reestruturação e Expansão das Universidades Federais				
Descrição	Unid. de medida	Meta Física SIMEC		Meta física efetivamente realizada
		Previsto	Realizado	
Vaga disponibilizada	Unidade	1.537	1.537	1.177

2 CONTROLES DA GESTÃO

2.1 CONTROLES INTERNOS

2.1.1 ATUAÇÃO DA AUDITORIA INTERNA

2.1.1.1 CONSTATAÇÃO

Atuação da AUDIN na execução de atividades incompatíveis com suas atribuições caracterizando co-gestão.

Fato

Em exame ao Relatório Anual de atividades de Auditoria Interna-RAINT apresentados pela Unidade de Auditoria Interna da UFPA, constatou-se que a AUDIN realizou atividades incompatíveis com as ações de auditoria, não tendo sido executada nenhuma ação de controle no exercício, com exceção de uma auditoria realizada no Hospital Universitário Bettina Ferro e Souza, que possui um núcleo de controle interno, que, embora seja vinculado tecnicamente à AUDIN/UFPA, possui autonomia e suas ações não estão previstas no Plano Anual de Auditoria Interna da Entidade.

De acordo com o RAIN, no exercício de 2012, a AUDIN emitiu 143 pareceres para a unidade de pessoal. Nos exames constatou-se que essa atividade é procedimento de rotina na IFES, ou seja, no âmbito da UFPA o fluxo dos processos de aposentadoria e pensão prevê o parecer prévio da Unidade de Auditoria Interna antes da concessão dos benefícios, consumindo grande parte de sua força de trabalho na execução de uma tarefa tipicamente de gestão.

Ademais, constatou-se que no exercício de 2012, além da atividade análise de processos da área de pessoal, a AUDIN concentrou a outra parte de sua força de trabalho no atendimento de diligência do Tribunal de Contas da União-TCU para verificação de acumulação ilícita de cargos, outra atividade que estaria sob a responsabilidade da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e que foi indevidamente absorvida pela AUDIN,



prejudicando demasiadamente o cumprimento da missão institucional da auditoria interna que deixou de realizar as ações de controle sob sua responsabilidade.

Causa

A Coordenadora da Unidade de Auditoria Interna está atribuindo ao órgão de controle interno procedimentos de controles internos relacionados a atividades de gestão, em detrimento das ações de controle de competência da AUDIN.

Manifestação da Unidade Examinada

Em atendimento à Solicitação de Auditoria nº 201305983/007, de 07/05/2013 a Coordenadora da Unidade de Auditoria Interna da UFPA, por intermédio de expediente s/n, datado de 07/05/2013, informou:

“Referente ao ponto 5 - Primeiramente depreende-se que tal ato ocorre em razão de cunho cultural e da gestão política dos dirigentes, em se respaldar através um suporte técnico para tomada de decisões em suas unidades. Também foi verificado se há alguma base legal que determine essa atividade para as auditorias internas das IFES, foi mencionado o Decreto nº 3.591/2000, porém acredito que ocorreu um equívoco de interpretação a norma e esta unidade tomou como competência para si.”

Análise do Controle Interno

A função de auditoria interna, a cargo de auditores, não pode ser confundida com a função de controller, esta a cargo do próprio gestor.

A IN TCU nº 57/2008, traz a distinção entre controles internos e órgãos de controle interno:

"Art. 1º (...)

§ 1º (...)

XV - controles internos: conjunto de atividades, planos, métodos, indicadores e procedimentos interligados utilizados com vistas a assegurar a conformidade dos atos administrativos e concorrer para que os objetivos e metas estabelecidos sejam alcançados; e

XVI - órgãos de controle interno: unidades administrativas integrantes dos sistemas de controle interno da administração pública federal, incumbidos, dentre outras funções, da verificação da consistência e qualidade dos controles internos, bem como do apoio às atividades de controle externo exercidas pelo Tribunal."

A jurisprudência do Tribunal de Contas da União é pacífica sobre a necessidade de se distinguir o papel do controle nas diversas instituições, para que seja sempre respeitado o princípio da segregação de funções e a autonomia das unidades de auditoria interna.

No Acórdão 5553/2010 - Primeira Câmara, exarado nos autos do processo de tomada de contas do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 10ª Região/Distrito Federal, consta o seguinte entendimento:

(...)

Esse modelo de atuação adotado pelo TRT da 10ª Região, mescla, portanto, funções de auditor interno e de controller ao compartilhar a responsabilidade pelo processo de trabalho e por seus resultados entre o gestor e o auditor, e, em consequência, compromete a independência deste e afronta o princípio da segregação de funções.

O órgão de controle interno desempenha papel relevante na cadeia de controle, conforme registrei na proposta de deliberação condutora do Acórdão TCU nº 1074/2009 - Plenário, do qual destaco os seguintes trechos:

"12. Uma estrutura de governança forte e eficiente representa uma primeira instância de controle da Administração Pública, o que faz com que a atuação do Tribunal na melhoria e fortalecimento do sistema de governança das organizações públicas constitua uma forma de controle preventivo e um mecanismo de articulação e indução da rede de controle.

(...)

17. A participação de auditores em atividades típicas de gestores, a despeito de possível e até desejável, quando possam, de fato, contribuir para o aprimoramento da gestão da organização, deve representar situação de excepcionalidade, que não concorra com as atividades típicas de auditoria. O desvio de foco na atuação fragiliza o sistema de controle interno.

Ainda que a função primordial do órgão de controle interno seja de prestar assessoramento ao dirigente máximo, as atividades de controle prévio e de conformidade devem ser realizadas pelos sistemas e procedimentos de controles internos, e não pelo órgão de controle interno.

Para exemplificar os riscos que a prática gera, rememoro o caso tratado no Acórdão TCU nº 2994/2009 - Plenário, no qual os responsáveis pelo órgão de controle interno da Casa Civil foram chamados em audiência para explicar irregularidades em processo de dispensa de licitação, no qual atuaram como pareceristas.

Recomendações:

Recomendação 1: Abster-se de realizar procedimentos de controles internos relacionados a atividades de gestão em detrimento das ações de auditoria interna.

2.1.1.2 CONSTATAÇÃO

Ausência de efetividade na atuação da AUDIN.

Fato

Nos exercícios de 2010 e 2011 a Unidade de Auditoria Interna da UFPA realizou Auditoria nos Planos Acadêmicos de diversas unidades da IFES. O Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna-PAINT/2012 previa ações de acompanhamento das recomendações decorrentes dessas Auditorias Acadêmicas, contudo a AUDIN não apresentou nenhum resultado efetivo dessa atuação.

Verificando o resultado dos trabalhos, constatou-se a ausência de um relatório conclusivo. Consta no RAINIT/2012 que a ação de controle culminou na emissão de 2 notas de auditoria contendo recomendações aos dirigentes das unidades auditadas sobre a necessidade de publicização das condições de oferta dos cursos ministrados e sobre a necessidade de correção dos Planos Acadêmicos analisados, mas verificou-se que as unidades auditadas não apresentaram respostas e a AUDIN não acompanhou o atendimento das recomendações.

Nos exames, também, restou evidenciado que a AUDIN não encaminhou o resultado da Auditoria para a CGU conforme prescreve o artigo 8º da Instrução Normativa nº 07/2006 e tampouco para os órgãos superiores da Instituição.

Outro exemplo que demonstra a falta de efetividade da AUDIN pode ser identificado no trabalho para verificação de acumulação ilícita de cargos em atendimento de diligência do Tribunal de Contas da União-TCU, que, conforme já relatado, embora não fosse competência da auditoria interna, foi executado pela AUDIN. Os resultados desse trabalho, que absorveu quase que 100% da força de trabalho da AUDIN no exercício de 2012 não foram conclusivos. A unidade de Auditoria Interna limitou-se a encaminhar informações ao TCU sem adotar providências para a apuração das situações de acumulação ilícita, devidamente comprovadas. Mais uma vez, a AUDIN não



encaminhou o resultado de sua atuação para os setores competentes ou para os órgãos superiores.

Causa

Ausência de Manual com definição clara das técnicas, procedimentos, fases, formas de comunicação dos resultados, modelos e demais mecanismos inerentes às atividades de controle interno.

Manifestação da Unidade Examinada

Em atendimento à Solicitação de Auditoria nº 201305983/007, de 07/05/2013, a Coordenadora da Unidade de Auditoria Interna da UFPA, por intermédio de expediente s/n, datado de 07/05/2013, informou:

“Referente ao ponto 1 – Seguem os Relatórios de 2010 e 2011 referentes às auditorias realizadas nos planos acadêmicos, com os papéis de trabalho, bem como o documento de apresentação da AUDIN demonstrando aos gestores sobre o trabalho de que esta unidade passaria a realizar na Gestão Acadêmica, enviado por meio magnético aos Dirigentes.

Referente aos pontos 2, 3 e 6 – Apresentamos os documentos que atestam (arquivados em 05(cinco) pastas) as atividades executadas na Auditoria Acadêmica e quanto a comunicação aos gestores foram encaminhadas Nota de Auditoria para cada unidade contendo os achados de Auditoria que se encontram nas citadas pastas.

Referente ao ponto 4 – O dirigente máximo toma conhecimento por meio do RAIN-T anual.

[...]

Referente ao ponto 7 – O procedimento de encaminhar aos gestores responsáveis dos casos comprovados de acumulação ilícita de cargos públicos foi uma decisão administrativa de se efetuar esse encaminhamento somente após a manifestação final do TCU.”

Análise do Controle Interno

Os relatórios apresentados pela AUDIN comprovam que os resultados não foram conclusivos, não possuem recomendações objetivas e não há indicação dos destinatários. A Coordenadora da AUDIN também ratifica que o Dirigente máximo não toma conhecimento das ações da unidade o que ocorre somente no exercício seguinte por meio do RAIN-T.

Os fatos evidenciam que a atuação da AUDIN é incipiente, na medida em que não está atendendo a missão institucional de assessoramento à alta administração e tampouco servindo de instrumento para aprimoramento dos controles internos da Instituição.

Recomendações:

Recomendação 1: Elaborar e submeter à aprovação do Conselho Superior Manual de Auditoria com definição clara das técnicas, procedimentos, fases, formas de comunicação dos resultados, fluxos, modelos e demais instrumentos necessários às ações de Auditoria Interna.

2.1.2 AUDITORIA DE PROCESSOS DE CONTAS

2.1.2.1 INFORMAÇÃO

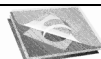


Quantitativo de recomendações pendentes de atendimento superior a 25%.

Fato

Consoante informações prestadas em resposta à Solicitação de Auditoria nº 201305983/016, a situação de cumprimento das recomendações expedidas pela Controladoria Geral da União – CGU, está consolidada na tabela a seguir:

Número do Relatório de Auditoria de Contas	Item do Relatório (número e descrição sumária)	Situação Atual das Recomendações	Item Específico da Parte "achados de auditoria" do Relatório
243908	Item 1.1.3.1 - Ausência de prorrogação da cessão de servidores	Atendida	Não se aplica
	1.1.3.4 - Ausência de atualização dos cadastros de servidores no SIAPE gerando pagamento a maior	Atendida	Não se aplica
	1.1.3.5 - Servidores em exercício de atividades na Fundação de Apoio com prejuízo de suas atribuições na UFPA	Atendida	Não se aplica
	1.1.5.2 - Falta de tempestividade na apuração dos indícios de favorecimento na contratação de empresa de organização de eventos pertencente a familiares da chefe do cerimonial da UFPA	Atendida	Não se aplica
	4.1.1.1 - Falta de pessoal e ausência de capacitação dos servidores lotados na Unidade de Auditoria Interna - AUDIN da UFPA	Pendente de atendimento, com impacto na gestão.	2.1.1.1 e 2.1.1.2
201108923	1.1.1.1 CONSTATAÇÃO: (49) Inexistência de uma Política de Segurança da Informação (PSI) aprovada pelo Comitê Gestor de Segurança da Informação ou órgão competente	Pendente de atendimento, sem impacto na gestão	Recomendação monitorada via Plano de Providências Permanente
	1.1.1.3 CONSTATAÇÃO: (53) Ausência de área específica (comitê gestor da segurança da informação) responsável pela implementação da Política de Segurança da Informação na UJ	Pendente de atendimento, sem impacto na gestão	Recomendação monitorada via Plano de Providências Permanente
	3.1.1.1 CONSTATAÇÃO: (36)	Pendente de atendimento, sem	Recomendação monitorada via Plano



	Empenhos de concessão de diárias inscritos indevidamente em Restos a Pagar não Processados	impacto na gestão	de Providências Permanente
	4.1.1.1 CONSTATAÇÃO: (63) Fragilidades nos controles relativos às informações sobre os Imóveis da União que estão sob responsabilidade da UFPA visto que, estão com período de avaliação vencido	Pendente de atendimento, sem impacto na gestão	Recomendação monitorada via Plano de Providências Permanente
	5.2.1.1 CONSTATAÇÃO: (16) Ausência de documentos referentes à prorrogação de cessão de servidores	Pendente de atendimento, sem impacto na gestão	Recomendação monitorada via Plano de Providências Permanente
	5.2.1.3 CONSTATAÇÃO: (19) Falta de atualização no registro de aposentadoria de ex-servidor no Siape	Pendente de atendimento, sem impacto na gestão	Recomendação monitorada via Plano de Providências Permanente
	5.2.1.4 CONSTATAÇÃO: (28) Ascensão ao cargo de Professor Titular sem a devida comprovação de habilitação em concurso público específico para o cargo	Atendida	Não se aplica
	5.2.1.5 CONSTATAÇÃO: (68) Permanência de servidores em exercício irregular de atividades na Fundação de Apoio com prejuízo de suas atribuições na UFPA - Reincidência	Atendida	Não se aplica
	6.1.2.3 CONSTATAÇÃO: (66) Ausência da indicação do fundamento legal em processos para contratações por intermédio de dispensas de licitação, totalizando R\$ 685.703,80	Pendente de atendimento, sem impacto na gestão	Recomendação monitorada via Plano de Providências Permanente
	6.1.2.4 CONSTATAÇÃO: (67) Ausência de Composição de Custos na Justificativa de Preços de Contratos com a FADESP no valor de R\$	Pendente de atendimento, sem impacto na gestão	Recomendação monitorada via Plano de Providências Permanente



	2.216.712,32		
--	--------------	--	--

Fonte: CGU

2.1.2.2 CONSTATAÇÃO

Ausência de registro de informações sobre os procedimentos disciplinares instaurados no Sistema CGU-PAD, conforme previsto na Portaria CGU Nº 1.043/2007.

Fato

Ao confrontar a lista de processos do relatório emitido por meio do Sistema CGU-PAD com a relação de processos administrativos informados no Relatório de Gestão da UFPA, constatou-se que os processos da UJ não estão registrados no Sistema, contrariando o disposto na Portaria CGU Nº 1.043/2007 que torna obrigatório para todos os órgãos e unidades do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal o registro no Sistema CGU-PAD de informações sobre os procedimentos disciplinares instaurados.

Causa

O Coordenador do Sistema CGU-PAD no âmbito do Ministério da Educação não adotou as providências necessárias para cadastramento e treinamento de servidores da UFPA no CGU-PAD.

Manifestação da Unidade Examinada

Em resposta à Solicitação de Auditoria Nº 201305983/004, o Presidente da Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar-CPPAD, por intermédio do Memorando nº 029/2013-CPPAD, de 06/05/2013, apresentou a seguinte manifestação: “Em resposta ao expediente desta coordenação (Memo. Nº 025/2013 de 03 de maio de 2013), elencamos as razões e justificativas para que a Universidade Federal do Pará ainda não encontrar-se alimentando e utilizando efetivamente o Sistema CGU/PAD, isto deve-se ao fato de os membros efetivos da CPPAD ainda não terem recebido Treinamento de Usuários Cadastradores, tendo em vista que o último treinamento ocorrido nesta capital datou do ano de 2008, quando a presidência desta Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar – CPPAD, assim como a atual Administração Superior desta IFES ainda não encontravam-se no exercício da gestão institucional.

Atualmente, a Comissão Permanente conta com apenas três membros efetivos que atuam tanto no controle e acompanhamento de processos disciplinares, como também vêm participando da execução apuratória da maioria dos processos instaurados nos últimos meses, realizando ainda as atividades administrativas vinculadas à própria esfera de competência desta Comissão, o que no desenvolvimento dos trabalhos do dia-a-dia, se apresenta e se conforma como uma tarefa de relativa complexidade e muito desgastante, dada a magnitude desta Instituição que possui hoje uma base física instalada em Belém, um grande campus localizado na capital do Estado do Pará, e mais dez campi distribuídos nas regiões interioranas do continental Pará. Contando com aproximadamente cinco mil e duzentos servidores (docentes e técnico-administrativos), que compõem sua força de trabalho Portanto, restou inviabilizado neste primeiro semestre acadêmico, e assim que houver a efetivação da negociação, contatos e a autorização de treinamento com a Controladoria Geral da União - CGU em nossa capital ou mesmo no Distrito Federal, serão indicados servidores para operarem o



Sistema de Correição supracitado, provavelmente já no início do segundo semestre letivo, para efetivar a utilização do CGU/PAD na UFPA. A CPPAD/UFPA utiliza atualmente interna corporis, um sistema informatizado de controle, denominado de SISPAD, ambiente que registra, monitora os processos administrativos disciplinares e sindicâncias instaurados e emite relatórios com dados estatísticos e da produtividade da unidade, que anualmente tem sido encaminhados tempestivamente à Controladoria Geral da União – CGU, Setorial MEC em Brasília – DF.

Ressaltamos nesta oportunidade que, não fazemos qualquer óbice ou possuímos quaisquer impedimentos para a inclusão desta IFES no Sistema CGU-PAD, e melhor dizendo, já iniciamos os contatos com o pessoal do Ministério da Educação – MEC, para a liberação da senha de acesso e também com o pessoal da CGU – DF, para realização de uma breve apresentação e realização de treinamento de acesso e inclusão de dados, para que possamos realizar de forma tranquila e minimamente segura a alimentação do referido sistema de controle e monitoramento dos processos administrativos disciplinares (gênero).”

Análise do Controle Interno

O fato de não terem sido treinados servidores à época da implantação do CGU-PAD não justifica a ausência de utilização do Sistema até a presente data, visto que tal providência pode ser adotada a qualquer momento. As informações evidenciam que a UJ optou pelo desenvolvimento e utilização de um sistema próprio exclusivamente interno em detrimento ao CGU-PAD, que permite o acompanhamento e controle *on line* de todos os processos administrativos disciplinares instaurados pela UJ.

Recomendações:

Recomendação 1: Registrar, no Sistema CGU-PAD, as informações sobre os procedimentos disciplinares instaurados.

3 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

3.1 MOVIMENTAÇÃO

3.1.1 QUANTITATIVO DE PESSOAL

3.1.1.1 CONSTATAÇÃO

Existência de servidores com acumulação ilícita de cargos já identificados pendentes de regularização.

Fato

Em 26/01/2012 a UFPA, por meio Ofício nº 56/2012-TCU/SECEx-PA, recebeu diligência do Tribunal de Contas da União informando sobre a existência de 833 servidores que estariam acumulando cargos ilicitamente. Na ocasião foi concedido prazo de sessenta dias para o atendimento de duas questões: a) existência ou não de acumulação ilícita de cargos por parte dos agentes públicos relacionados na planilha eletrônica; e b) os procedimentos e/ou medidas adotadas sistematicamente pela Auditoria Interna da IFES visando inibir tais ocorrências nos casos em que estivessem efetivamente ocorrendo. As situações confirmadas deveriam compor a resposta a ser apresentada à Unidade Técnica do TCU, com informações, caso a caso, das providências adotadas.



A tarefa ficou sob a responsabilidade da Auditoria Interna da IFES. De acordo com informações do relatório de gestão, preliminarmente a AUDIN identificou que somente 738 servidores estavam efetivamente lotados na IFES, sendo os demais servidores da Universidade Federal do Oeste do Pará-UFOPA e da Universidade Federal Rural da Amazônia-UFRA. A equipe de auditoria apurou montante de 737 servidores da UFPA. A AUDIN adotou como procedimento a notificação individual de cada servidor com indícios de acumulação, solicitando a apresentação de documentos. A documentação apresentada pelos envolvidos foi envelopada e encaminhada ao TCU – SECEX/PA, juntamente com a planilha, contendo uma análise preliminar de cada situação.

De acordo com a análise preliminar da AUDIN, 32 servidores estariam em situação de acumulação ilícita de cargos e 484 servidores em situação regular. Não há registro de análise preliminar com relação a 221 servidores com indícios de acumulação. Desses, há informações que 55 foram notificados, mas não compareceram, 15 deixaram de ser notificados em virtude da desatualização do cadastro de pessoal da IFES, restando 151 casos com relação aos quais não há nenhum tipo de informação na planilha.

Os resultados demonstram que a UFPA não adotou nenhuma providência com relação aos 32 servidores com acumulação ilícita comprovada. Os dados evidenciam também que 20% das situações deixaram de ser apuradas, visto que não houve atuação da UJ em 151 casos apontados pelo TCU.

Registre-se que, no exercício de 2010, a UFPA foi notificada pela Controladoria-Geral da União sobre indícios de acumulação ilícita de cargos públicos, mas não informou a adoção de providências saneadoras. Também em 2011 o TCU realizou ação semelhante, ou seja, há mais de dois anos a UJ vem sendo instada a verificar e apurar os casos de acumulação ilícita e até a presente data nenhuma ação corretiva foi adotada.

Causa

Procedimento inadequado por parte a AUDIN que repassou a responsabilidade da análise das situações com indícios de acumulação ao TCU e deixou de comunicar ao dirigente da instituição as conclusões das análises para adoção das providências cabíveis a fim de sanar os casos de ilícitos efetivamente comprovados.

Manifestação da Unidade Examinada

Em resposta à Solicitação de Auditoria nº 201305983/007, de 7/5/2013, a Coordenadora da AUDIN apresentou a seguinte manifestação:

“O procedimento de encaminhar aos gestores responsáveis dos casos comprovados de acumulação ilícita de cargos públicos foi uma decisão administrativa de se efetuar esse encaminhamento somente após a manifestação final do TCU.”

Análise do Controle Interno

A competência para apurar casos de acumulação ilícita de cargos públicos é do órgão federal ao qual o servidor em situação irregular esteja vinculado e não dos órgãos de controle interno e externo. Ciente dos ilícitos a autoridade administrativa está obrigada a apurar sob pena de responsabilização solidária. Portanto, não há amparo para a UFPA “delegar” ao TCU atos da sua exclusiva competência.

Recomendações:

Recomendação 1: Apurar os casos comprovados de acumulação ilícita de cargos públicos.

Recomendação 2: Apurar todas as situações de indícios de acumulação pendentes de análise.

3.1.2 PROVIMENTOS

3.1.2.1 CONSTATAÇÃO

Descumprimento, pela unidade, dos prazos previstos do art. 7º da IN/TCU n.º 55/2007.

Fato

Em análise aos processos referentes aos atos de pessoal para fins de registro no SISAC, do total de 464 atos da unidade examinada, foram analisados, por amostragem, 37 atos de admissão, 17 atos de aposentadoria, 15 atos de concessão de pensão e reforma. Com efeito, verificou-se que a unidade descumpriu os prazos previstos do art. 7º da IN/TCU n.º 55/2007 para os atos abaixo evidenciados:

Número do ato	Tipo do ato	Data do ato (1)	Ao controle Interno (2)	Dias entre (1) e (2)
10792007-01-2013-000059-2	Admissão	05/10/2012	08/01/2013	95
10792007-01-2012-000406-4	Admissão	02/05/2012	03/07/2012	62
10792007-01-2013-000006-1	Admissão	25/04/2012	08/01/2013	258
10053182-01-2011-000068-7	Admissão	13/06/2010	12/04/2011	303
10792007-01-2012-000415-3	Admissão	02/05/2012	09/07/2012	68
10792007-01-2013-000009-6	Admissão	27/04/2012	08/01/2013	256
10792007-01-2013-000091-6	Admissão	17/09/2012	09/01/2013	114
10792007-01-2013-000108-4	Admissão	20/04/2012	11/01/2013	266
10792007-01-2012-000282-7	Admissão	30/01/2012	30/04/2012	91
10792007-01-2012-000318-1	Admissão	07/03/2012	12/06/2012	97
10792007-01-2012-000354-8	Admissão	02/03/2012	20/06/2012	110
10792007-01-2013-000032-0	Admissão	01/03/2012	08/01/2013	313
10792007-01-2012-000421-8	Admissão	04/05/2012	26/11/2012	206
10792007-01-2013-000092-4	Admissão	17/10/2012	09/01/2013	84
10792007-01-2013-000078-9	Admissão	22/03/2012	10/01/2013	294
10792007-01-2013-000274-9	Admissão	02/01/2012	19/04/2013	473
10792007-01-2012-000405-6	Admissão	09/04/2012	03/07/2012	85
10792007-01-2013-000066-5	Admissão	28/09/2012	09/01/2013	103
10792007-01-2012-000321-1	Admissão	09/01/2012	12/06/2012	155
10792007-01-2013-000089-4	Admissão	17/09/2012	09/01/2013	114
10792007-01-2013-000087-8	Admissão	17/09/2012	23/01/2013	128
10792007-01-2013-000071-1	Admissão	27/08/2012	09/01/2013	135
10792007-01-2013-000024-0	Admissão	01/10/2012	08/01/2013	99
10792007-01-2012-000403-0	Admissão	01/03/2012	28/06/2012	119
10792007-01-2013-000043-6	Admissão	18/10/2012	08/01/2013	82
10792007-01-2012-000410-2	Admissão	27/04/2012	09/07/2012	73
10792007-01-2012-000346-7	Admissão	02/01/2012	20/06/2012	170
10792007-04-2012-000667-6	Aposentadoria	01/10/2012	12/12/2012	72



10792007-04-2012-000527-0	Aposentadoria	29/06/2012	19/10/2012	112
10792007-04-2012-000151-8	Aposentadoria	02/01/2012	26/03/2012	84
10792007-05-2012-000692-6	Pensão Civil	16/07/2012(*)	03/01/2013	171
10792007-05-2012-000693-4	Pensão Civil	03/08/2012(*)	03/01/2013	153
10792007-05-2012-000565-2	Pensão Civil	16/07/2012(*)	19/10/2012	95

Fonte: Sisacnet e DOU

(*) Data da publicação do ato no DOU.

Registre-se, ainda, que até 31/12/2012, a unidade não havia efetuado os registros dos seguintes atos de pessoal no SISAC:

CPF	Tipo do ato	Data do ato (1)
***.136.552-**	Pensão Civil	16/04/2012
***.564.562-**	Pensão Civil	
***.933.072-**	Pensão Civil	18/10/2012
***.175.122-**	Pensão Civil	24/02/2012
***.676.302-**	Pensão Civil	
***.410.442-**	Pensão Civil	12/03/2012
***.699.222-**	Pensão Civil	02/01/2013
***.287.342-**	Pensão Civil	
***.410.622-**	Pensão Civil	16/07/2012

(1)Data da publicação do ato no DOU

Causa

Fragilidades no dimensionamento e na atribuição de tarefas aos servidores da área de recursos humanos para o registro de atos de pessoal no SISAC.

Manifestação da Unidade Examinada

Em atendimento à Solicitação de Auditoria nº 201305983/006, de 07/05/2013, o Pró-Reitor de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal, por meio do Memo nº 081/2013, de 09/05/2013, se manifestou sobre o atraso nos registros dos atos no SISAC, nos seguintes termos, feitas adaptações no texto para substituição dos nomes por CPF para preservar a identificação dos servidores e inclusão do número dos atos a fim de facilitar a análise da tabela.

No que diz respeito aos cadastros dos atos de admissão: nesta UFPA a responsabilidade do referido cadastro é da Coordenadoria de Seleção e Admissão – CSA, e os atrasos ocorreram em virtude de uma demanda de serviço bastante acentuada (elaboração de editais; acompanhamento dos processos seletivos; nomeações e/ou contratações; realização dos eventos de Acolhimento Institucional; lotação; remoção de servidores; dimensionamento da força de trabalho, coordenação da implementação de novas ações provenientes do planejamento estratégico da unidade...), e o quadro de servidores reduzidos na CSA, à época, o que inviabilizou a realização da referida atividade no prazo determinado. Informamos que a deficiência de pessoal já foi sanada e que os cadastramentos de admissão no SISAC estão sendo atualizados.

Com relação ao cadastro dos atos de pensão, esclarecemos o que segue abaixo:

A princípio é oportuno ressaltar que o prazo para cadastramento do SISAC é contado a partir da publicação do ato concessório e não da data do óbito do instituidor.

- Instituidor CPF ***.152.792-** (Ato 10792007-05-2012-000692-6): faleceu em 06/03/2012, a viúva ingressou com pedido em 03/04/2012 e com documentação incompleta, pelo processo nº 010527/2012, Portaria de concessão nº 2.267/2012,



publicada no DOU de 16.07.2012. Atraso no registro pelo volume de trabalho no Setor de Pensão onde há apenas uma servidora para efetuar todos os procedimentos relativos ao citado benefício, incluído o atendimento ao público com orientações, e nesse período ocorreram as revisões de aposentadorias e pensões determinadas pela Emenda Constitucional nº 70/2012;

- Instituidor CPF ***.046.692-** (Ato 10792007-05-2012-000693-4) : faleceu em 16/06/2012, a beneficiária ingressou com pedido em 28/06/2012, processo 022324/2012, ato concessão nº 2550/2012, DOU de 03/08/2012. Atraso no registro conforme justificativa anterior.

- Instituidor CPF ***.809.932-** (Ato 10792007-05-2012-000565-2): faleceu em 04/05/2012, mas a beneficiária só ingressou com pedido em 14/05/2012, conforme processo nº 015485/2012, Portaria de concessão nº 1.733/2012, publicada no DOU de 16/07/2012.

Com relação ao prazo de aposentadoria dos servidores elencados, temos a esclarecer o seguinte:

Servidor CPF ***.790.132-** (Ato 10792007-04-2012-000667-6) e CPF ***.740.942-** (Ato 10792007-04-2012-000527-0): o não cumprimento do prazo decorreu da necessidade de priorizar o cumprimento da Emenda Constitucional nº 70/2012 nos meses de agosto e setembro de 2012, em que foram revisados 53 aposentadorias, considerando que a SRH/MP publicou a ON nº 6/2012 a respeito do assunto somente em 27/07/2012.

Servidor CPF ***.545.652-** (Ato 10792007-04-2012-000151-8): o ato nº 3931/2011, publicado no DOU em 02/01/2012 (fls. 32 do processo nº 041574?2011) foi cadastrado no SISAC em 01/03/2012 (59 dias após a publicação), conforme fls. 40 do referido processo. O encaminhamento do Controle Interno da CGU para o TCU ocorreu somente em 29/03/2012 conforme folha nº 44 do mesmo processo.

Sobre a ausência de registro de atos no Sistema, o Pró-Reitor de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal, por meio do Memo nº 073/2013, de 30/04/2013, informou:

“O registro no SISAC das concessões de pensão relativas aos instituidores relacionados já foram registradas.

Esclarecemos que os registros extemporâneos devem-se ao fato da existência de apenas uma servidora para executar todos os procedimentos relativos à concessão de pensão e atendimento ao público com orientações acerca do assunto (pensão), revisões de benefício e atendimentos à diligências do TCU e AUDIR/SEGEP/MP”.

Análise do Controle Interno

Os atrasos representaram 73% da amostra analisada nos casos de admissão e 60% dos atos de pensão, evidenciando que a questão é grave na medida em que os atos não estão sendo submetidos ao órgão competente no prazo estabelecido, situação que fragiliza a eficácia da atuação do controle, visto que as ocorrências atingem uma média de atraso de 160 dias, algumas vezes ultrapassando a um ano.

A UJ aponta como causa dos atrasos nos registros a insuficiência de pessoal, mas informa que o problema já foi superado e que os registros estão sendo atualizados.

Ocorre que os atrasos identificados evidenciam que o problema não está relacionado somente à insuficiência de pessoal, mas por falta de gestão no dimensionamento e na distribuição da força de trabalho da PROGEP.

Recomendações:

Recomendação 1: Implantar rotinas de controle para monitoramento dos prazos de registro dos atos de pessoal no SISAC.

Recomendação 2: Realizar estudos a fim de readequar a força de trabalho da Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal para o atendimento tempestivo dos fatos.



1 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**1.1 MOVIMENTAÇÃO****1.1.1 QUANTITATIVO DE PESSOAL****1.1.1.1 CONSTATAÇÃO****Manutenção da contratação irregular de pessoal para o Hospital Universitário Betina Ferro de Souza por meio de contrato com a Fundação de Apoio.****Fato**

Em exame ao quantitativo do quadro de pessoal do Hospital Universitário Bettina Ferro de Souza – HUBFS, constatou-se a existência de 157 funcionários contratados pela Fundação de Amparo e Desenvolvimento da Pesquisa – FADESP exercendo atividades finalísticas.

O contrato foi assinado pelo Diretor do HUBFS e pelo Diretor Executivo da FADESP em 25/07/2011, com vigência de 24 (vinte e quatro) meses.

Registre-se que o Relatório de Gestão da UFPA não apresenta informações sobre a existência de um quadro complementar para os hospitais universitários. Os dados foram obtidos por meio de Solicitações de Auditoria.

De acordo com os dados extraídos do SIAPE e informações apresentadas pela UJ, a força de trabalho da unidade hospitalar apresenta a seguinte composição:

CARGOS	SIAPE*	FADESP	TOTAL
Assessor da Diretoria	0	1	1
Assessor Jurídico	0	1	1
Assist. Administ./Agente Administ.	10	39	49
Assistente Social	3	6	9
Aux. Enfermagem	33	6	39
Auxiliar/Tec. Saúde e saúde bucal	1	2	3
Bibliotecário	0	1	1
Biomédico	2	1	3
Contador	1	1	2
Enfermeiro	21	2	23
Farmacêutico/bioquímico	3	1	4
Fisioterapeuta	1	1	2
Fonoaudiólogo	0	10	10
Jornalista	0	1	1
Médico	11	30	41
Nutricionista	3	0	3
Odontólogo	1	3	4
Pedagogo	0	2	2
Psicólogo	2	2	4
Secretária Executiva	0	1	1
Sociólogo	1	1	2
Téc. Enfermagem	1	5	6



Téc. Laboratório	7	2	9
Téc. Radiologia	6	1	7
Terapeuta Ocupacional	0	1	1
Outros	11	36	47
TOTAL	118	157	275

* Ativo permanente

Os dados evidenciam que o pessoal contratado representa 57% da força de trabalho da Unidade. Além disso, independentemente da ilegalidade do fato, não foram realizados estudos para justificar a necessidade desse quantitativo.

O Decreto nº 2.271, de 07/07/1997, em seu artigo 1º, §2º veda a terceirização de pessoal para o exercício de atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos da entidade.

No mesmo sentido a Lei nº 8.958/94, que dispõe sobre as relações entre as instituições federais de ensino superior e de pesquisa científica e tecnológica e as fundações de apoio, veda a contratação de pessoal pelas fundações de apoio para atender as necessidades de caráter permanente das IFES. O § 3º do Art.4º, prevê:

Art. 4º As IFES e demais ICTs contratantes poderão autorizar, de acordo com as normas aprovadas pelo órgão de direção superior competente e limites e condições previstos em regulamento, a participação de seus servidores nas atividades realizadas pelas fundações referidas no art. 1º desta Lei, sem prejuízo de suas atribuições funcionais.

[. . .].

§ 3º É vedada a utilização dos contratados referidos no caput para contratação de pessoal administrativo, de manutenção, docentes ou pesquisadores para prestar serviços ou atender a necessidades de caráter permanente das contratantes.

O Tribunal de Contas da União – TCU, reiteradamente, tem se posicionado pela irregularidade de contratação de pessoal via fundações de apoio, conforme excertos e acórdãos e decisões a seguir transcritos:

Decisão 777/2000 - Plenário

8.2 determinar:

I - à Universidade Federal de Minas Gerais:

a) que envie esforços junto ao Ministério da Educação no sentido de dotar o Hospital das Clínicas de um quadro de pessoal que atenda às reais necessidades da citada Unidade, com a conseqüente lotação de servidores, uma vez que as contratações indiretas de pessoal efetivadas por intermediação da Fundação de Desenvolvimento da Pesquisa - FUNDEP, contrariam o disposto no art. 37, inciso II, da Constituição Federal e no art. 4º, § 3º, da Lei nº 8.958/94

Decisão 443/1995 – Plenário

1. cientificar o Magnífico Reitor da Universidade Federal da Paraíba de que as contratações indiretas de pessoal junto a entidades da iniciativa privada, como a Fundação José Américo, para suprir a insuficiência de pessoal do Hospital Universitário Lauro Wanderley - HULW, estão em desacordo com o comando insito no art. 37, inciso II, da Constituição Federal;

Acórdão 1378/2008 - Primeira Câmara

9.3. determinar à UFF que:

9.3.4. extinga, se ainda não o fez, os contratos temporários em vigor de pessoas físicas para desempenho de cargos constantes do quadro efetivo da UFF para desempenho de atividades no Hospital Universitário Antônio Pedro, por meio da Fundação de Apoio Euclides da Cunha, com base na Lei 8.666/1993, art. 24, inciso XIII; em desacordo com a CF, art. 37, inciso II, e sem respaldo da Carta Magna, art. 37, inciso IX, c/c a Lei 8.745/1993 nem caracterização das situações definidas no Decreto 2.271/1997, tão logo expire o contrato em vigor;

9.3.5. abstenha-se de realizar contratos temporários, direta ou indiretamente, de pessoas físicas para desempenho de atividades finalísticas exclusivas dos ocupantes de cargos do quadro efetivo da UFF, para exercício no Hospital Universitário Antônio Pedro e por meio da Fundação de Apoio Euclides da Cunha, devendo a Universidade, na impossibilidade de satisfazer suas necessidades excepcionais de pessoal pelas diversas formas previstas na legislação, somente fazê-lo pela regra constitucional do concurso público.

Cabe salientar que o TCU, por meio do Acórdão 2.681/2011- Plenário, fixou o prazo de 31/12/2012 para que órgãos e entidades da Administração Pública Federal Direta,



Autárquica e Fundacional apresentem ao Tribunal o resultado final do processo de substituição de terceirizados irregulares.

Em sessão extraordinária do dia 10/12/2012, por meio do Acórdão de nº 3463/2012-Plenário, o TCU, tratando de medida cautelar apresentada pelo Procurador do Ministério Público junto ao TCU para a prorrogação até 31/12/2013 do prazo fixado posicionou-se pelo indeferimento, mantendo, por conseguinte o prazo de 31/12/2012.

Causa

O reitor da UFPA não fez gestão junto ao Ministério da Educação e o Diretor Geral do HUBFS não fez gestão junto à Reitoria, para realização de concurso público para o hospital universitário e tampouco realizou estudos a fim de verificar a viabilidade de adesão à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH, empresa pública criada com a finalidade de administrar os hospitais universitários, o que ocasionou a manutenção irregular de pessoal no Hospital Universitário Bettina Ferro de Souza por meio de contrato com a Fundação de Apoio.

Manifestação da Unidade Examinada

Em atendimento à Solicitação de Auditoria nº 201305983/015 o Diretor Geral do HUBSF, por meio do Memo. nº 71/2013-DG/HUBFS/UFPA, de 10/06/2013, apresentou a seguinte manifestação:

“É cediço que no tempo estabelecido para a substituição do pessoal contratado pela Fundação de Amparo de Desenvolvimento da Pesquisa – FADESP, não foi feita nenhuma contratação via Concurso Público, através da Universidade Federal do Pará, na consideração de que é por meio daquela IFES que são feitas as lotações nesta instituição com pessoal do quadro permanente, que viesse substituir o pessoal terceirizado, vinda daí a necessidade de mantê-los e contratar outros servidores em substituição àqueles que vierem ser atingidos por aposentadoria e demissões, sob pena de desfalcar o plantel de servidores para manter a prestação dos serviços prestados aos pacientes desta instituição de saúde.

No caso presente, não existe outro meio de manter esta Unidade de Saúde Hospitalar funcionando sem a participação de pessoal terceirizado e para cumprimento do acordo necessariamente há que ter a participação do Ministério da Educação, na consideração de que a substituição objetivamente deverá ser por pessoal oriundo de concurso público, o que, a toda evidência, não foi realizado e por consequência o acordo não poderá ser cumprido por parte dos hospitais universitários.”

Análise do Controle Interno

Em sua manifestação a UJ informa que o pessoal contratado pela FADESP é indispensável para manter o hospital em funcionamento e atribui à UFPA a responsabilidade pela realização de concurso público para substituir o pessoal terceirizado, providência que não foi adotada pela Universidade, impossibilitando o atendimento do prazo estabelecido pelo Tribunal de Contas da União.

De acordo com o inciso I do art. 31 do Regimento do Hospital Universitário Bettina Ferro de Sousa, compete ao Diretor Geral coordenar a gestão e avaliar os trabalhos a cargo das coordenadorias. Assim, compete-lhe o controle e a manutenção do quadro de recursos humanos, lotados no Hospital.

O reitor da IFES não se manifestou sobre o assunto, contudo, é fato que compete à UFPA solucionar a situação das terceirizações irregulares, quer via concurso público ou



mediante contrato de adesão à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH, empresa pública criada com a finalidade de administrar os hospitais universitários. De acordo com inciso XII do art. 22 do Estatuto da Universidade Federal do Pará, compete ao Reitor praticar todos os atos superiores inerentes à administração de pessoal da UFPA, notadamente os de provimento e vacância de cargos, empregos e funções públicas.

Recomendações:

Recomendação 1: Recomendamos ao reitor regularizar a situação do pessoal contratado indevidamente via Fundação de Apoio, avaliando a possibilidade de adesão à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH, criada pela Lei nº 12.550/2011.



1 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**1.1 MOVIMENTAÇÃO****1.1.1 QUANTITATIVO DE PESSOAL****1.1.1.1 CONSTATAÇÃO****Contratação irregular de pessoal para o Hospital Universitário João de Barros Barreto por meio de contrato com a Fundação de Apoio.****Fato**

Em exame ao quantitativo do quadro de pessoal do Hospital Universitário João de Barros Barreto – HUIBB, constatou-se a existência de 597 funcionários contratados pela Fundação de Amparo e Desenvolvimento da Pesquisa – FADESP exercendo atividades finalísticas.

O contrato foi assinado pelo Diretor do HUIBB e pelo Diretor Executivo da FADESP em 15/06/2012, com vigência até 14/06/2013.

Registre-se que o Relatório de Gestão da UFPA não apresenta informações sobre a existência de um quadro complementar para os hospitais universitários. Os dados foram obtidos por meio de Solicitações de Auditoria.

De acordo com os dados extraídos do SIAPE e informações apresentadas pela UJ, a força de trabalho da unidade hospitalar apresenta a seguinte composição:

CARGOS	SIAPE*	FADESP	TOTAL
Administrador	0	2	2
Assessor Jurídico	0	3	3
Assist. administ./Agente administ..	31	111	142
Assistente Social	8	8	16
Aux. de Saúde	9	0	9
Aux. Enfermagem	171	53	224
Aux. Operacional	15	42	57
Bibliotecário	1	0	1
Biomédico	2	3	5
Cozinheiro/Copeiro/Aux. Cozinha	5	73	78
Enfermeiro	96	5	101
Farmacêutico/bioquímico	18	10	28
Fisioterapeuta	9	6	15
Fonoaudiólogo	0	3	3
Jornalista	0	1	1
Médico	94	33	127
Motorista	2	6	8
Nutricionista	14	5	19
Odontólogo	3	0	3
Operador/Auxiliar Lavadeira	2	16	18
Psicólogo	2	8	10

Secretária/Secretária Executiva	0	14	14
Téc. Nível Médio/Superior	0	21	21
Téc. de Contab./Anal. Contábil	1	1	2
Téc. Enfermagem	20	91	111
Téc. Laboratório	30	7	37
Téc. Radiologia	21	3	24
Terapeuta Ocupacional	1	2	3
Outros	43	70	113
TOTAL	598	597	1.195

* Ativo Permanente

Os dados evidenciam que o pessoal contratado representa 50% da força de trabalho da Unidade. Além disso, independentemente da ilegalidade do fato, não foram realizados estudos para justificar a necessidade desse quantitativo.

O Decreto nº 2.271, de 07/07/1997, em seu artigo 1º, §2º veda a terceirização de pessoal para o exercício de atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos da entidade.

No mesmo sentido a Lei nº 8.958/94, que dispõe sobre as relações entre as instituições federais de ensino superior e de pesquisa científica e tecnológica e as fundações de apoio, veda a contratação de pessoal pelas fundações de apoio para atender as necessidades de caráter permanente das IFES. O § 3º do Art.4º, prevê:

Art. 4º As IFES e demais ICTs contratantes poderão autorizar, de acordo com as normas aprovadas pelo órgão de direção superior competente e limites e condições previstos em regulamento, a participação de seus servidores nas atividades realizadas pelas fundações referidas no art. 1º desta Lei, sem prejuízo de suas atribuições funcionais.

[. .].

§ 3º É vedada a utilização dos contratados referidos no caput para contratação de pessoal administrativo, de manutenção, docentes ou pesquisadores para prestar serviços ou atender a necessidades de caráter permanente das contratantes.

O Tribunal de Contas da União – TCU, reiteradamente, tem se posicionado pela irregularidade de contratação de pessoal via fundações de apoio, conforme excertos e acórdãos e decisões a seguir transcritos:

Decisão 777/2000 - Plenário

8.2 determinar:

I - à Universidade Federal de Minas Gerais:

a) que envie esforços junto ao Ministério da Educação no sentido de dotar o Hospital das Clínicas de um quadro de pessoal que atenda às reais necessidades da citada Unidade, com a conseqüente lotação de servidores, uma vez que as contratações indiretas de pessoal efetivadas por intermediação da Fundação de Desenvolvimento da Pesquisa - FUNDEP, contrariam o disposto no art. 37, inciso II, da Constituição Federal e no art. 4º, § 3º, da Lei nº 8.958/94

Decisão 443/1995 – Plenário

1. cientificar o Magnífico Reitor da Universidade Federal da Paraíba de que as contratações indiretas de pessoal junto a entidades da iniciativa privada, como a Fundação José Américo, para suprir a insuficiência de pessoal do Hospital Universitário Lauro Wanderley - HULW, estão em desacordo com o comando insito no art. 37, inciso II, da Constituição Federal;

Acórdão 1378/2008 - Primeira Câmara

9.3. determinar à UFF que:

9.3.4. extinga, se ainda não o fez, os contratos temporários em vigor de pessoas físicas para desempenho de cargos constantes do quadro efetivo da UFF para desempenho de atividades no Hospital Universitário Antônio Pedro, por meio da Fundação de Apoio Euclides da Cunha, com base na Lei 8.666/1993, art. 24, inciso XIII; em desacordo com a CF, art. 37, inciso II, e sem respaldo da Carta Magna, art. 37, inciso IX, c/c a Lei 8.745/1993 nem caracterização das situações definidas no Decreto 2.271/1997, tão logo expire o contrato em vigor;

9.3.5. abstenha-se de realizar contratos temporários, direta ou indiretamente, de pessoas físicas para desempenho de atividades finalísticas exclusivas dos ocupantes de cargos do quadro efetivo da UFF, para exercício no Hospital Universitário Antônio Pedro e por meio da Fundação de Apoio Euclides da Cunha, devendo a Universidade, na impossibilidade de satisfazer suas necessidades excepcionais de



peçoal pelas diversas formas previstas na legislação, somente fazê-lo pela regra constitucional do concurso público.

Cabe salientar que o TCU, por meio do Acórdão 2.681/2011- Plenário, fixou o prazo de 31/12/2012 para que órgãos e entidades da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional apresentem ao Tribunal o resultado final do processo de substituição de terceirizados irregulares.

Em sessão extraordinária do dia 10/12/2012, por meio do Acórdão de nº 3463/2012- Plenário, o TCU, tratando de medida cautelar apresentada pelo Procurador do Ministério Público junto ao TCU para a prorrogação até 31/12/2013 do prazo fixado posicionou-se pelo indeferimento, mantendo, por conseguinte o prazo de 31/12/2012.

Causa

O reitor da UFPA não fez gestão junto ao Ministério da Educação e o Diretor Geral do HUIBB não fez gestão junto à Reitoria, para realização de concurso público para o hospital universitário e tampouco realizou estudos a fim de verificar a viabilidade de adesão à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH, empresa pública criada com a finalidade de administrar os hospitais universitários, o que ocasionou a manutenção irregular de pessoal no Hospital Universitário João de Barros Barreto por meio de contrato com a Fundação de Apoio.

Manifestação da Unidade Examinada

Em resposta à Solicitação de Auditoria nº 201305986/015, de 05/06/2013, o Diretor Geral do HUIBB, por meio do Ofício nº 0801/2013, de 11/06/2013, apresentou a seguinte manifestação:

“ Cumprimentando-o, em atenção à solicitação constante no despacho exarado por Vossa Magnificência referente ao Memorando supramencionado, encaminhamos em anexo, o relatório emitido pela Coordenação Geral de Recursos Humanos que comprova tecnicamente as razões pelas quais o HUIBB ainda não conseguiu cumprir integralmente o Acórdão nº 2.681/2011, que abaixo enumeramos:

...

5- O HUIBB é totalmente integrado ao SUS, sem qualquer caráter privado ou filantrópico, subordinando-se assim à Constituição Federal em seus arts. 196 a 200, às Leis nºs. 8080/90 e 8192/90, e sendo Universitário cumpre também a legislação educacional referente. O perfil dos usuários é de baixa renda e de vulnerabilidade social em sua maioria, além de serem oriundos de municípios distantes, com baixo IDH. Tais informações demonstram que os pacientes chegam em situação crítica, com quadros clínicos sérios ou graves, impondo uma assistência multidisciplinar e internações mais longas.

...

7- De qualquer forma, o descumprimento é parcial, já que os serviços abrangidos pelo Decreto nº 2271/97, que não possuem caráter finalístico estão sendo realizados pelas empresas contratadas através do devido processo legal, qual seja, a lei nº 8.666/93.

Diante do exposto, cabe ressaltar que algumas doenças possuem tratamento apenas no HUIBB.

8- Outros profissionais estão sendo contratados através de concurso público realizado pela UFPA, evitando contratações pela FADESP, cumprindo assim, dentro das possibilidades reais, o Acórdão 2681/2011 do TCU.”

Análise do Controle Interno



Em sua manifestação a UJ apresenta relatório contendo um breve histórico sobre toda a complexidade que envolve a atuação do HUIBB e a consequente necessidade de pessoal essencial e especializado. Informa que o pessoal contratado pela FADESP é a única alternativa para manter o hospital funcionando, já que o governo federal há muito não disponibiliza vagas para provimento de cargos.

De acordo com o inciso I do art. 117 do Regimento do Hospital Universitário João de Barros Barreto incumbe ao Diretor Geral planejar, orientar, coordenar, supervisionar e avaliar os trabalhos a cargo das unidades administrativas/assistenciais/acadêmicas e de recursos humanos sob sua direção.

O reitor da IFES não se manifestou sobre o assunto, contudo, é fato que compete à UFPA solucionar a situação das terceirizações irregulares, quer via concurso público ou mediante contrato de adesão à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH, empresa pública criada com a finalidade de administrar os hospitais universitários.

De acordo com inciso XII do art. 22 do Estatuto da Universidade Federal do Pará, compete ao Reitor praticar todos os atos superiores inerentes à administração de pessoal da UFPA, notadamente os de provimento e vacância de cargos, empregos e funções públicas.

Recomendações:

Recomendação 1: Recomendamos ao reitor regularizar a situação do pessoal contratado indevidamente via Fundação de Apoio, avaliando a possibilidade de adesão à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH, criada pela Lei nº 12.550/2011.



Certificado de Auditoria Anual de Contas



Presidência da República - Controladoria-Geral da União - Secretaria Federal de Controle Interno

Certificado: 201305983

Unidade Auditada: UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ/PA

Exercício: 2012

Processo: 00213-000132/2013-69

Município/UF: Belém/PA

Foram examinados os atos de gestão dos responsáveis pelas áreas auditadas, especialmente aqueles listados no art.10 da IN TCU nº 63/2010, praticados no período de **01 de janeiro de 2012 a 31 de dezembro de 2012**.

Os exames foram efetuados por seleção de itens, conforme escopo do trabalho definido no Relatório de Auditoria Anual de Contas constante deste processo, em atendimento à legislação federal aplicável às áreas selecionadas e atividades examinadas, e incluíram os resultados das ações de controle realizadas ao longo do exercício objeto de exame, sobre a gestão da unidade auditada.

Em função dos exames aplicados sobre os escopos selecionados, consubstanciados no Relatório de Auditoria Anual de Contas nº 201305983, proponho que o encaminhamento das contas dos agentes listados no art. 10 da IN TCU nº 63 seja como indicado a seguir, em função da existência de nexo de causalidade entre os atos de gestão de cada agente e as constatações correlatas discriminadas no Relatório de Auditoria.

1. Regular com ressalvas a gestão dos seguintes responsáveis

1.1 – CPF ***.166.902-**

Cargo: Reitor no período de 01/01/2012 a 31/12/2012.

Referência: Relatório de Auditoria número 201305985 item 1.1.1.1 e Relatório de Auditoria número 201305987 item 1.1.1.1.

Fundamentação:

De acordo com inciso XII do art. 22 do Estatuto da Universidade Federal do Pará, compete ao Reitor praticar todos os atos superiores inerentes à administração de pessoal da UFPA, notadamente os de provimento e vacância de cargos, empregos e funções públicas. Foi constatado que o reitor não fez gestão junto ao Ministério da Educação para realização de concurso público para os hospitais universitários e tampouco realizou estudos a fim de verificar a viabilidade de adesão à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH, empresa pública criada com a finalidade de administrar os hospitais universitários, o que ocasionou a manutenção irregular de pessoal no Hospital Universitário Bettina Ferro de Souza e no Hospital Universitário João de Barros Barreto por meio de contrato com a Fundação de Apoio.

1.2 – CPF ***,779.192-**

Cargo: Diretor do HUBFS no período de 01/01/2012 a 31/12/2012.

Referência: Relatório de Auditoria número 201305985 item 1.1.1.1.

Fundamentação:

De acordo com o inciso I do art. 31 do Regimento do Hospital Universitário Bettina Ferro de Sousa, compete ao Diretor Geral coordenar a gestão e avaliar os trabalhos a cargo das coordenadorias, assim, competindo-lhe o controle e a manutenção do quadro de recursos humanos, lotados no Hospital. Foi constatado que o Diretor Geral do HUBFS, não fez gestão junto à Reitoria para realização de concurso público para o hospital e tampouco realizou estudos a fim de verificar a viabilidade de adesão à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH, empresa pública criada com a finalidade de administrar os hospitais universitários.

1.3 – CPF ***,439.342-**

Cargo: Diretor do HUBBB no período de 01/01/2012 a 31/12/2012.

Referência: Relatório de Auditoria número 201305987 item 1.1.1.1.

Fundamentação:

De acordo com o inciso I do art. 117 do Regimento do Hospital Universitário João de Barros Barreto incumbe ao Diretor Geral planejar, orientar, coordenar, supervisionar e avaliar os trabalhos a cargo das unidades administrativas/assistenciais/acadêmicas e de recursos humanos sob sua direção. Foi constatado que o Diretor Geral do HUBBB, não fez gestão junto à Reitoria para realização de concurso público para o hospital e tampouco realizou estudos a fim de verificar a viabilidade de adesão à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH, empresa pública criada com a finalidade de administrar os hospitais universitários.

Esclareço que os demais agentes listados no art. 10 da IN TCU nº 63, constantes das folhas 02 a 09 do processo, que não foram explicitamente mencionados neste certificado têm, por parte deste órgão de controle interno, encaminhamento proposto pela **regularidade** da gestão, tendo em vista a não identificação de nexos de causalidade entre os fatos apontados e a conduta dos referidos agentes.

Belém/PA, 15 de julho de 2013.

ANA LUIZA CAVERZAN GUIMARÃES DA CONCEIÇÃO
Chefe da Controladoria Regional da União no Estado do Pará



Parecer de Dirigente do Controle Interno

Presidência da República - Controladoria-Geral da União - Secretaria Federal de Controle Interno

Relatório: 201305983

Exercício: 2012

Processo: 00213.000132/2013-69

Unidade Auditada: UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ

Município/UF: Belém/PA

1. Em conclusão aos encaminhamentos sob a responsabilidade da Controladoria-Geral da União quanto à prestação de contas do exercício de 2012 da Unidade acima referenciada, expresse opinião sobre o desempenho e a conformidade dos atos de gestão dos agentes relacionados no rol de responsáveis, a partir dos principais registros e recomendações formulados pela equipe de auditoria.
2. No que diz respeito ao cumprimento das Ações Governamentais sob a responsabilidade da Unidade, verificou-se que a Unidade utiliza metodologia para apuração da meta física executada diversa da utilizada para apuração da meta prevista, o que ensejou distorções nos dados apresentados no Relatório de Gestão. A partir da análise da CGU, verificou-se que o resultado obtido na realização do Programa 2032 – Educação Superior – Graduação, Pós-Graduação, Ensino, Pesquisa e Extensão, na Ação 20RK – Funcionamento das Universidades Federais, evidencia uma meta física efetivamente atingida de 88,5% e, na Ação 8282 – Reestruturação/Expansão das Universidades Federais, uma meta física de 76,5%.
3. Os resultados dos trabalhos de auditoria identificaram, por meio de constatações, impropriedades que impactaram a governança da Unidade, relacionadas à atuação da Auditoria Interna na execução de atividades incompatíveis com suas atribuições caracterizando co-gestão, comprometendo a efetividade no acompanhamento indireto de processos, avaliação de resultados e proposição de ações corretivas para os desvios gerenciais da Universidade. Também constaram no Relatório de Auditoria outras constatações relacionadas à ausência de registro dos procedimentos disciplinares instaurados no Sistema CGU-PAD; à ausência de regularização em relação a servidores com acumulação ilícita de cargos; e à contratação irregular de pessoal para os Hospitais Universitários Betina Ferro de Souza e João de Barros Barreto por meio de contrato com a Fundação de Apoio.
4. Dentre as causas relacionadas às constatações, pode-se citar a atribuição de atividades de gestão à Unidade de Auditoria Interna; a ausência de manual que ampare o desenvolvimento das atividades de controle interno; a ausência de treinamento e cadastramento de servidores da UFPA no CGU-PAD; a não adoção reiterada de providências no sentido de solucionar situações de servidores com indícios de acumulação de cargos públicos; a necessidade de readequar a força de trabalho e as tarefas desenvolvidas pelos servidores da área de recursos humanos; e a ausência de gestão junto ao Ministério da Educação para realização de concurso público para os hospitais universitários ou estudos a fim de verificar a viabilidade de adesão à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSERH.
5. Assim, recomendou-se ao gestor que, no âmbito da Auditoria Interna, atenha-se às atividades de controle e não realize procedimentos relacionados a atividades de gestão, bem como elabore Manual de Auditoria e o submeta à aprovação do Conselho Superior. Para as demais situações indesejáveis, recomendou-se que registre no CGU-PAD os procedimentos disciplinares instaurados; apure as situações de servidores em acumulação ilícita de cargos públicos; ajuste a força de trabalho da Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal para possibilitar o andamento tempestivo das atividades da área; e regularize a situação do pessoal contratado indevidamente para os Hospitais

Universitários via Fundação de Apoio, avaliando a possibilidade de adesão à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSERH.

6. Em relação às recomendações do Controle Interno, integrantes do Plano de Providências Permanente, verificou-se que 43% encontram-se pendentes de atendimento. O baixo percentual de atendimento das recomendações demonstra a fragilidade nos controles relativos ao acompanhamento sistemático das pendências, tendo sido formuladas recomendações para o necessário aprimoramento.

7. Quanto aos controles internos administrativos, podem ser mencionadas como ações positivas a estruturação da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas com segregação de competências e funções e a devida fundamentação legal dos pedidos administrativos relacionados à área de pessoal. Foram identificadas fragilidades quanto à ausência de mapeamento da necessidade de aperfeiçoamento dos servidores; a ausência de mecanismo de controle para verificar acumulação de cargos públicos; e a ausência de acompanhamento sistemático da atualização da legislação de pessoal, assim como das decisões judiciais concessivas de direitos na mesma área, o que indica a necessidade de aprimoramentos.

8. Assim, em atendimento às determinações contidas no inciso III, art. 9º da Lei n.º 8.443/92, combinado com o disposto no art. 151 do Decreto n.º 93.872/86 e inciso VI, art. 13 da IN/TCU/n.º 63/2010 e fundamentado no Relatório de Auditoria, acolho a proposta expressa no Certificado de Auditoria conforme quadro a seguir:

CPF	Cargo	Proposta de Certificação	Fundamentação
***.166.902-**	Reitor no período de 01/01/2012 a 31/12/2012	Regular com Ressalvas	Relatório de Auditoria n.º 201305985, item 1.1.1.1 e Relatório de Auditoria n.º 201305987, item 1.1.1.1.
***.779.192-**	Diretor do HUBFS no período de 01/01/2012 a 31/12/2012.	Regular com Ressalvas	Relatório de Auditoria n.º 201305985, item 1.1.1.1.
***.439.342-**	Diretor do HUIBB no período de 01/01/2012 a 31/12/2012.	Regular com Ressalvas	Relatório de Auditoria n.º 201305987, item 1.1.1.1.
-	Demais gestores integrantes do Rol de Responsáveis	Regularidade	Relatório de Auditoria Anual de Contas n.º 201305983.

9. Desse modo, o processo deve ser encaminhado ao Ministro de Estado supervisor, com vistas à obtenção do Pronunciamento Ministerial de que trata o art. 52, da Lei n.º 8.443/92, e posterior remessa ao Tribunal de Contas da União.

Brasília/DF, de julho de 2013.

JOSÉ GUSTAVO LOPES RORIZ
Diretor de Auditoria da Área Social