

Relatório de Auditoria Anual de Contas



Secretaria Federal de Controle Interno

Unidade Auditada: Fundação Nacional de Saúde - Roraima

Exercício: 2016

Município: Boa Vista - RR

Relatório nº: 201700999

UCI Executora: CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DE RORAIMA

Análise Gerencial

Senhor Superintendente da CGU-Regional/RR,

Em atendimento à determinação contida na Ordem de Serviço n.º 201700999, e consoante o estabelecido na Seção III, Capítulo VII da Instrução Normativa SFC n.º 01, de 06 de abril de 2001, apresentamos os resultados dos exames realizados sobre a prestação de contas anual da Superintendência Estadual da Funasa no Estado de Roraima (Suest/RR), unidade de gestão desconcentrada da Fundação Nacional de Saúde (Funasa).

1. Introdução

Os trabalhos de campo foram realizados no período de 24 de abril a 03 de julho de 2017, por meio de testes, análises e consolidação de informações coletadas ao longo do exercício sob exame e a partir da apresentação do processo de contas pela unidade auditada, em estrita observância às normas de auditoria aplicáveis ao Serviço Público Federal.

Nenhuma restrição foi imposta à realização dos exames.

O Relatório de Auditoria encontra-se dividido em duas partes: Resultados dos Trabalhos, que contempla a síntese dos exames e as conclusões obtidas; e Achados de Auditoria, que



contém o detalhamento das análises realizadas, consistindo, assim, em subsídio ao julgamento das contas apresentadas pela Unidade ao Tribunal de Contas da União (TCU).

2. Resultados dos trabalhos

De acordo com o escopo de auditoria firmado, por meio da Ata de Reunião realizada em 14 de novembro de 2016, entre a Secex Saúde do Tribunal de Contas da União (TCU) e a Diretoria de Auditoria da Área Social - Secretaria Federal de Controle Interno do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União (CGU), foram efetuadas as análises descritas a seguir.

2.2 Avaliação da Conformidade das Peças

Em análise ao conteúdo do Relatório de Gestão do exercício 2016, elaborado pela Suest/RR, UPC/UG nº 255023, e armazenado no sistema e-Contas do TCU, verificou-se que o item “8.3 Medidas administrativas para a Apuração de Responsabilidade por Dano ao Erário” apresentava informações inconsistentes, as quais foram corrigidas e complementadas, conforme o item 1.1.1.3. deste relatório. Em relação aos agentes constantes do Rol de Responsáveis, lançado pela UPC, no sistema e-Contas, a Equipe de Auditoria complementou a informação existente no sistema, inserindo os agentes de acordo com a Art. 11 da Decisão Normativa - TCU nº 156/2016. Ressalte-se que, após a correção das informações, é possível afirmar que a Unidade elaborou todas as peças solicitadas pelo Tribunal de Contas da União para o exercício de 2016.

2.3 Avaliação dos Resultados Quantitativos e Qualitativos da Gestão

Apresentam-se, a seguir, informações acerca da contextualização relacionada à atuação da Unidade, de forma a proporcionar o conhecimento de sua estrutura e de sua área de atuação.

A Fundação Nacional de Saúde (Funasa), fundação pública vinculada ao Ministério da Saúde, teve sua criação autorizada por meio da Lei n.º 8.029, de 12 de abril de 1990, mediante incorporação da Fundação Serviços de Saúde (FSESP) e da Superintendência de Campanhas de Saúde Pública (Sucam), bem assim das atividades de Informática do Sistema Único de Saúde (SUS), desenvolvidas pela Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social (Dataprev). A instituição da Funasa ocorreu por meio do Decreto n.º 100, de 16 de abril de 1991.

A Funasa tem como missão promover a saúde pública e a inclusão social por meio de ações de saneamento e saúde ambiental. A atuação da entidade ocorre de forma descentralizada, por meio de Superintendências localizadas nos estados, possuindo estrutura técnico-administrativa própria para promover, supervisionar e orientar as ações sob sua responsabilidade.

A Fundação Nacional de Saúde no Estado de Roraima é dirigida por um Superintendente, auxiliado pelas Chefias das Divisões de Engenharia de Saúde Pública (Diesp) e de



Administração (Diadm), como também dos Serviços de Convênios (Secov), de Saúde Ambiental (Sesam) e de Recursos Humanos (Sereh).

Em decorrência do novo estatuto vigente (Decreto n.º 8.867, de 3 de outubro de 2016), um novo regimento interno para detalhar as competências das unidades integrantes do Estatuto da Funasa está em tramitação no Ministério da Saúde. Desta forma, continua vigente o Regimento Interno aprovado por meio da Portaria GM/MS n.º 270, de 27 de fevereiro de 2014.

Para execução das suas atividades finalísticas, a Funasa detém três macroprocessos vinculados diretamente às suas competências institucionais: Gestão de Ações de Engenharia em Saúde Pública, Gestão de Ações em Saúde Ambiental e Gestão de Parcerias de Convênios.

Em relação ao desempenho orçamentário, a Unidade informou em seu Relatório de Gestão que as Superintendências Estaduais não têm responsabilidade sobre nenhum nível de programação definida no Plano Plurianual 2016 – 2019, e, assim, os itens referentes a Programas, Objetivos e Ações não se aplicam à Suest/RR.

Considerando que as informações de natureza contábil, financeira, orçamentária e operacional organizadas no Relatório de Gestão devem permitir a visão sistêmica do desempenho da gestão dos responsáveis em cada unidade jurisdicionada durante um exercício financeiro, e também devem servir para medir os resultados que possam impactar os objetivos das ações finalísticas executadas nas Superintendências Estaduais, constatou-se que ficou prejudicada a avaliação dos resultados quantitativos e qualitativos da gestão na Suest/RR.

Portanto, sem informações físicas e financeiras das ações finalísticas detalhadas por Superintendência Estadual, não foi possível realizar a análise quanto à eficácia e à adequação das prioridades em atividades relacionadas à avaliação dos resultados da gestão. Foi realizada, entretanto, uma análise quanto ao desempenho orçamentário das ações finalísticas da Funasa empenhadas em 2016, que são acompanhadas e fiscalizadas pela Suest/RR, sem a possibilidade de se fazer um comparativo com as metas previstas no PPA e na LOA 2016 pelas limitações já relatadas. Desta análise, verificou-se que 92% das despesas foram liquidadas, enquanto 8% das despesas foram inscritas em restos a pagar não processados.

2.4 Avaliação da Gestão de Pessoas

As análises realizadas sobre a gestão de pessoas da Suest/RR tiveram por objetivo avaliar o atendimento da força de trabalho existente à necessidade da Unidade Prestadora de Contas (UPC) frente às suas atribuições e a consistência dos controles internos administrativos relacionados a esta área da gestão.

A metodologia utilizada pela equipe de auditoria foi diferenciada conforme o item avaliado. Quanto à força de trabalho foi realizada a confirmação das informações prestadas no Relatório de Gestão 2016 da UPC com a subsequente análise. Por sua vez, quanto aos controles internos foi aplicado o Questionário de Avaliação de Controles Internos (QACI) no setor de pessoal da Unidade.



- Força de Trabalho

Em função do Decreto nº 8.867/2016, referente a reestruturação da Funasa, a UPC está em processo de adequação no que se refere a recursos humanos. Estas ações e a elaboração/publicação do novo Regimento Interno do órgão estão sendo conduzidas pela Funasa/Presidência em Brasília/DF.

a) Quadro de pessoal - Geral

O quadro de pessoal da Suest/RR, em 31 de dezembro de 2016, totalizou 118 servidores, sendo que setenta deles estavam em pleno exercício e atuando na sede da Unidade (67 servidores de carreira, um servidor de carreira em exercício descentralizado (Procurador – AGU), um servidor de carreira em exercício provisório e um requisitado (Superintendente) e 48 estavam cedidos, conforme relatado a seguir.

b) Cessão de servidores

Em 31 de dezembro de 2016, dos 118 servidores da UPC, 48 estavam em exercício fora da sede, cedidos a outros órgãos, porém ainda vinculados à Unidade, sendo que 42 deles estavam cedidos aos municípios e ao Governo do Estado de Roraima, com autorização da Lei 8.270/1991, para exercerem atividades de combate e controle de endemias e de assistência à saúde na rede do Sistema Único de Saúde (SUS) nesses Entes, cujo ônus continuava sob a responsabilidade da Suest/RR, mas que não influenciava nos resultados finalísticos desta Entidade.

Existe um grande percentual de servidores cedidos a outros órgãos, representando 40,7% do total do quadro da Entidade. Estas cessões geram riscos para o eficaz cumprimento da missão institucional da UPC, pois ao mesmo tempo que impedem o ingresso de novos servidores por meio de concurso público, devido ao comprometimento orçamentário da Unidade, também não podem voltar a reforçar o quadro da Entidade, pois a qualificação desses agentes é, em regra, diversa da necessária para as atividades da Funasa atualmente.

Importante mencionar que, no exercício de 2017, ocorreu um processo de redistribuição desses servidores para o quadro do Ministério da Saúde (MS), principalmente os que exercem atividades de combate e controle de endemias e de assistência à saúde na rede do Sistema Único de Saúde (SUS), uma vez que efetivamente contribuem com a força de trabalho daquele Ministério. Ressalta-se que, com essa redistribuição, as despesas de pessoal foram transferidas para o orçamento do Ministério da Saúde.

c) Quantitativo de servidores entre Área fim x Área meio

Considerando o contingente de pessoal que atua na sede da Unidade, o quadro funcional da Suest/RR é composto por 27 servidores lotados em setores das áreas finalísticas e 43 lotados nas áreas meio, correspondendo a 38,6% e 61,4% de sua força de trabalho, respectivamente.

A Funasa/RR prioriza a área meio na lotação de seus servidores, pois, em termos numéricos, grande parte está lotada na Diadm (45,7%). Contudo, alterar a lotação desses servidores representaria um alto dispêndio com treinamento, que, por sua vez, não é justificado, já que a grande maioria dos servidores reúne os requisitos para aposentadoria



(51,2% da área meio já recebem abono permanência, correspondendo a 31,4% do total de setenta servidores), ou está bem próxima disso (idade média dos servidores da área meio é de 56 anos).

Esta priorização de profissionais na área meio ficou ainda mais acentuada com a contratação de mão de obra terceirizada para o cargo de secretária, por meio do contrato nº 02/2014, assinado em 13 de junho de 2014 com vigência inicial de doze meses e prorrogado em duas ocasiões, estando com a vigência expirada desde 12 de junho de 2017.

Considerando o conjunto de servidores e terceirizados (secretárias), o contingente de pessoal que atua na sede da Unidade passou a ser composto de 34 profissionais lotados em setores das áreas finalísticas (sendo 27 servidores e sete terceirizados) e 73 lotados nas áreas meio (sendo 43 servidores e trinta terceirizados), correspondendo a 31,8% e 68,2% de sua força de trabalho, respectivamente, aumentando-se, dessa maneira, o quantitativo de profissionais na área meio em 6,8%. Em algumas Divisões/Serviços da estrutura organizacional da UPC, o número de terceirizados (secretárias) chega a quase metade do quantitativo da força de trabalho do setor, como no caso do Secov (área finalística, 44,4%) e da Diadm (área meio, 43%).

Além de agravar a desproporcionalidade de profissionais entre as áreas finalísticas e meio (considerando servidores e terceirizados), a contratação de terceirizados compromete a disponibilidade orçamentária da Unidade para o ingresso de novos servidores que poderiam estar atuando nas áreas finalísticas, melhorando a eficiência e o perfil profissional do quadro conforme exigência da nova missão da UPC. Ressalta-se que, no exercício de 2016, foram liquidadas e pagas despesas relacionadas a este contrato de terceirização no valor de R\$ 1.939.246,79, conforme consulta ao Sistema Siafi.

Importante mencionar também o elevado número de secretárias terceirizadas contratadas durante o exercício de 2016 (37 profissionais) para exercer atribuições de apoio administrativo, correspondendo a 35% da força de trabalho atuante na sede da Suest/RR.

Em virtude dos fatos mencionados, conclui-se que a desproporcionalidade quantitativa de servidores entre área fim e meio prejudica a realização das atividades relacionadas aos três macroprocessos finalísticos da UPC, por não priorizar a inclusão de profissionais capacitados no quadro funcional para executar tais atividades essenciais, podendo inviabilizar o cumprimento da missão institucional pelas áreas finalísticas e, conseqüentemente, pela Suest/RR.

d) Faixa etária

A média de idade dos servidores do quadro funcional da UPC está na faixa superior a 55 anos, inclusive a média do grupo ativo permanente. A mesma tendência repete-se quando consideramos as Divisões/Serviços da Unidade, inclusive nas áreas finalísticas.

Corroborando esse fato, observa-se também que a concentração do número de servidores nas faixas etárias acima de 50 anos equivale a 77% do quadro de pessoal em exercício na sede da UPC.



Considerando as áreas finalísticas da Unidade, esse percentual atinge valor equivalente a 80% em alguns serviços, como por exemplo no serviço de convênios (Secov).

Essa média de idade próxima dos sessenta anos aumenta a probabilidade, e consequentemente os riscos, da redução da força de trabalho da UPC a curto prazo, devido a servidores que estão em vias de cumprir os requisitos exigidos para a solicitação de aposentadoria e àqueles que já possuem o tempo necessário para requerer o benefício.

Nesse diapasão, o número de servidores da sede da Unidade que recebem o abono permanência, os quais já podem requerer o benefício de aposentadoria, é bastante expressivo. Do total de setenta servidores em exercício na sede, 33 já estão aptos para aposentadoria, correspondendo a 47,1% da força de trabalho da UPC, o que pode vir a impactar o desenvolvimento dos trabalhos, em face da ausência de políticas para recomposição da força de trabalho.

Quanto à disposição dos servidores que recebem o abono, pode-se mencionar que três setores apresentaram mais de 50% da respectiva força de trabalho aptas a adquirir a aposentadoria (Sesam, Secov e Diadm). No caso do Secov, atingiu-se o percentual de 80% da respectiva lotação, podendo se aposentar quatro dos cinco servidores existentes, ou seja, existe um alto risco de áreas finalísticas não cumprirem suas atribuições devido ao impacto de possíveis reduções do seu quadro de pessoal a curto prazo.

e) Ingressos e egressos de servidores

Considerando a movimentação de entrada e saída de servidores na Entidade, não houve ingressos no exercício e ocorreram três egressos em 2016, causando redução na respectiva força de trabalho da UPC.

Não houve realização de concurso público para provimento de vagas. O último concurso para provimento de vagas foi realizado em 2009.

Importante registrar que, apesar da carência de pessoal da Unidade, não foram encontradas ações desenvolvidas para permitir a reposição do quadro, tais como requisição de pessoal a outros órgãos.

A Funasa/Presidência vem intercedendo no Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão para conseguir autorização para abertura de concurso público, com vistas à reposição dos cargos vagos que guardam relação com a atual missão institucional.

Ocorreram situações que reduziram a força de trabalho da UPC, tais como cessão para outros órgãos/entes, licenças e redistribuições para o quadro do Ministério da Saúde.

f) Estudos referentes ao dimensionamento da força de trabalho

Não foram encontradas na UPC informações referentes a estudos realizados quanto ao dimensionamento da força de trabalho, no que diz respeito:

- ao quantitativo, composição, perfil e parâmetros de lotação e à definição de estratégias e ações que se fazem necessárias para viabilizar o alcance de suas necessidades em relação às atribuições de acompanhamento e fiscalização das transferências;

- à suficiência quantitativa e qualitativa do quadro de pessoal frente aos objetivos, metas e estratégias da UPC; e

- à utilização de instrumentos e metas para redução da defasagem entre o quantitativo e o perfil atuais e os desejados, decorrentes de desligamentos e aposentadorias, apresentando estimativa de custo e cronograma de implementação.

A ausência de estudos referentes ao quadro de pessoal é elemento crítico à gestão de recursos humanos da Unidade, uma vez que prejudica a capacidade de gestão no sentido de prever problemas futuros e projetar soluções adequadas para melhoria do quadro funcional da UPC. No entanto, essas ações são de competência primária da Funasa- Presidência/DF e do Ministério do Planejamento.

Ressalta-se que, conforme o art. 95, incisos I e III do Regimento Interno vigente, o Serviço de Recursos Humanos (Sereh) também tem a função de planejar as atividades inerentes à gestão de recursos humanos, em harmonia com diretrizes emanadas pela unidade central da Funasa, bem como proceder a estudos sobre lotação ideal de servidores, objetivando subsidiar estratégias de gestão de recursos humanos. Logo, a Suest/RR não pode se eximir dessas atribuições legais relativas à gestão de pessoas.

g) Escolaridade

O nível de escolaridade predominante do quadro funcional em exercício na sede da UPC está na faixa do ensino médio.

Considerando a distribuição do nível de escolaridade nas Divisões/Serviços das áreas finalísticas e meio, verificou-se que existe uma distribuição de 50% ou mais de servidores com nível superior exercendo atividades nas áreas finalísticas, onde essa distribuição funcional qualitativa contribuiu como exemplo de boa prática da gestão da Unidade.

h) Capacitação de servidores

Com relação à capacitação da força de trabalho, a UPC elaborou o Plano Anual de Capacitação (PAC 2016) com base no modelo de gestão por competências (competências gerenciais, técnicas gerais e técnicas específicas), alinhado às necessidades dos servidores para a garantia da missão institucional.

Nesse plano, foram previstas 78 ações de capacitação para toda a Unidade (áreas finalísticas e meio), abrangendo um conjunto de duzentos servidores a serem capacitados no ano. Ressalta-se que as ações repetidas contidas no PAC para diferentes setores foram consolidadas e a previsão anual totalizou 66 ações de capacitação.

Dessas ações previstas no PAC 2016, foram realizados 29 cursos/eventos, com um total de 64 servidores capacitados, considerando que alguns servidores participaram em mais de um curso/evento (participação de 36 servidores no total), e de 1.902 horas de capacitação.

Destaca-se que, dentre as capacitações realizadas, treze envolveram as áreas finalísticas, resultando em 29 servidores capacitados, sendo que alguns servidores participaram em mais de um curso/evento (participação de dezoito servidores no total) e em 894 horas de capacitação utilizadas para essas áreas.

Considerando os cursos e treinamentos ofertados à força de trabalho da UPC no decorrer do exercício, constatou-se que tais cursos estavam previstos no Plano Anual de Capacitação (PAC 2016), porém a meta física de número de servidores capacitados atingiu o percentual de realização de apenas 32% do previsto.

i) Despesas de pessoal da UPC nos últimos exercícios

Conforme demonstrativo das despesas com pessoal da UPC mencionado no Relatório de Gestão, Quadro 5.1.2, verificou-se que não houve uma alteração significativa nos valores apresentados para as despesas executadas durante o exercício de 2016 em relação ao exercício anterior.

- Controles Internos Administrativos

As análises realizadas sobre a consistência dos controles internos administrativos relacionados à área de gestão de pessoas buscaram avaliar se tais controles adotados pela UPC estão presentes e em efetivo funcionamento, assegurando o atingimento dos respectivos objetivos.

Para realizar essa avaliação, aplicou-se à Unidade o Questionário de Avaliação de Controles Internos (QACI), que por sua vez foi respondido e corroborado com a apresentação das evidências que atestaram a existência do controle informado, sendo validado por meio dos trabalhos de auditoria, conforme apresentado na tabela a seguir com a respectiva pontuação:

Legenda	
0	Inexistência do Controle.
1	Controle em desenvolvimento.
2	Controle existente, porém com falhas.
3	Controle existente e não há falhas detectadas.

Tabela - Avaliação dos Controles Internos – Gestão de Pessoas

	Questionamento	Avaliação
1	Existe setor/departamento responsável pela gestão de pessoas na Unidade Jurisdicionada – UJ, com estrutura de pessoal suficiente para bem gerir a atividade?	3
2	A execução das principais atividades envolvidas na gestão de pessoas está apoiada por políticas e procedimentos (normas, manuais e check-list) que as formalizam e detalham?	3
3	A Unidade executa processo de planejamento de gestão de pessoas, aprovando e publicando objetivos, metas e indicadores de desempenho?	0
4	Existe independência de instâncias (segregação de funções) entre aquele que reconhece direito a ser pago e o que promove o pagamento efetivo de despesas relacionadas à área de pessoal (por exemplo: salários, gratificações, proventos, etc.)?	2
5	Existe processo para 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?	3



6	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?	3
7	Existe processo para verificação periódica de possível acumulação indevida de cargos, empregos e funções públicas dos servidores estatutários da instituição?	3
8	Existem rotinas para verificação periódica da situação dos servidores cedidos e requisitados, especialmente quanto a regularidade nos reembolsos dos servidores cedidos com ônus para o destino?	3
9	No caso de servidores que devem cumprir jornada de trabalho na instituição, existe processo de controle efetivo de cumprimento de jornada de trabalho exigida?	3
10	São realizadas auditorias internas sistemáticas para verificação de conformidade no pagamento de direitos na área de pessoal?	3
11	A Organização executa processo de acompanhamento da vigência das decisões judiciais concessivas de direito/vantagem na área de pessoal?	3
12	A Unidade oferece programas de treinamento e desenvolvimento de competências de liderança que atendem as necessidades de cada nível de gestão (do operacional ao estratégico), incluindo potenciais líderes?	0
13	A Unidade verifica a opinião dos colaboradores quanto ao ambiente de trabalho e utiliza os resultados para orientar eventuais mudanças?	0
14	A Unidade estabelece responsabilidade clara pelo planejamento, aprovação, execução e avaliação das práticas de gestão de pessoas?	3
15	A Unidade monitora, por meio de sistema informatizado de gestão de pessoas, algum conjunto de informações relevantes sobre a força de trabalho (ex. Índices de absenteísmo, índices de rotatividade, projeções de aposentadoria, etc.)?	0
16	A Unidade executa mecanismos para assegurar que as informações e os dados relativos aos recursos humanos sejam atuais e precisos (ex. Verificações periódicas de consistências das bases de dados dos sistemas de gestão de pessoas)?	3
17	A Unidade realiza processo para identificar e relatar a algum órgão consultivo ou deliberativo (ex. Comitê de Recursos Humanos) eventuais riscos relacionados a recursos humanos, a fim de que sejam tomadas medidas para mitigar situações de alto risco?	0
18	A Unidade desenvolve processo sucessório para posições de liderança?	0
19	A Unidade dispõe de lista de verificação com a finalidade de verificar a conformidade dos atos de pessoal com a legislação?	3
20	Existe Plano de Capacitação específico para os servidores responsáveis pela atividade de gestão de pessoas da Unidade?	0
TOTAL:		38

Fonte: Questionário de Avaliação de Controles Internos (QACI).

De acordo com o total de pontos obtidos, foi atribuído um valor percentual para fins de definição do nível de maturidade do sistema de controles internos, conforme escala utilizada pelo Tribunal de Contas da União em seu Acórdão n.º 568/2014-Plenário.

De acordo com o percentual de pontos obtidos no QACI (38 pontos) frente ao total de pontos possíveis (60 pontos), atribui-se como nível de maturidade dos sistemas de controles internos da atividade de gestão de pessoas da Suest/RR a faixa equivalente ao nível intermediário, pois o percentual obtido corresponde a 63% do total de pontos possíveis.

Isto significa que há princípios e padrões documentados, contudo, há necessidade de otimização dos controles internos bem como regular aprimoramento.

2.5 Avaliação da Situação das Transferências Voluntárias

Com o fito de avaliar se a gestão das transferências de recursos no âmbito da Suest/RR dispõe de meios que garantam o alcance dos objetivos definidos nos planos de trabalho,



de ferramentas para a fiscalização da execução dos objetos avençados e de procedimentos para a análise das prestações de contas apresentadas pelos convenientes, realizou-se uma análise em uma amostra referente a dez transferências realizadas pela UPC, que correspondem a 31% (R\$ 16.665.321,00) do montante de recursos repassados pela Funasa a diversos convenientes no estado de Roraima, cujo prazo final de vigência encerrou-se a partir do exercício 2011.

Quadro – Transferências por situação com vigência expirada a parti de 2011.

Situação das transferências	Quantidade de transferências	Valor Convênio (R\$)	Valor Liberado (R\$)
Em Execução	28	26.384.435	3.023.018
Concluído	24	16.721.846	6.698.000
Adimplente	22	50.415.385	23.035.253
Inadimplência Suspensa	6	4.226.042	4.200.000
Inadimplente	4	14.489.419	15.056.684
Aguardando Prestação de Contas	2	1.440.000	940.000
Anulado	2	1.700.000	0
Prestação de Contas Aprovada	1	274.000	274.000
Prestação de Contas Aprovada com Ressalvas	1	600.000	600.000
Prestação de Contas em Análise	1	199.839	199.839
Prestação de Contas enviada para Análise	1	244.995	244.994
TOTAL	92	116.695.960,45	54.271.788,98

Fonte: Portal da transparência, 15 de maio de 2017.

No tocante à prestação de contas, verificou-se que a rotina de análise das prestações de contas obedece a um fluxo formalmente estabelecido no manual de procedimentos internos e a equipe utiliza-se de *checklists* e outras ferramentas para auxiliar no processo de verificação. De acordo com os dados do Siafi (Tesouro gerencial) e do Portal da Transparência, no final do exercício 2016 a UPC possuía seis convênios com saldo na conta contábil “a aprovar”, totalizando R\$ 3.696.090,65 e cinco instrumentos com saldo “a comprovar”, totalizando R\$ 2.608.848,10, cujos prazos de vigência foram encerrados até 2016. Verificou-se que esses convênios estão em análise no Secov e Diesp, dos quais: dois foram aprovados; três estão em análise; um foi notificado para ressarcimento; três foram notificados para apresentar prestação de contas; e dois estão em Tomada de Contas Especial (TCE).

Quanto às ações de fiscalização realizadas pela UPC, constatou-se, com base na documentação apresentada e em consulta ao Sistema Integrado de Monitoramento de Convênios (Sismoc) (<http://siga.funasa.gov.br/sismoc/>), que a Diesp está realizando o acompanhamento dos convênios, mediante a emissão dos Relatórios de: Avaliação do Andamento (RAA); Visita Técnica (RVT); e Informativo, de acordo com os procedimentos estabelecidos na Portaria Funasa nº 637, de 23 de julho de 2014. Entretanto constatou-se a ocorrência de fragilidades no planejamento e registro das fiscalizações, conforme detalhado no item 2.1.1.3 deste relatório.

Em relação à adequação da mão de obra e dos recursos materiais alocados nos setores responsáveis pela análise, fiscalização e aprovação das transferências realizadas, observou-se que o Secov dispunha no exercício em exame de sete colaboradores (quatro servidores efetivos e três terceirizados) e a Diesp de doze colaboradores (dez efetivos e dois terceirizados). Os chefes desses setores no exercício 2016 consideraram que o



quantitativo, embora eficaz para o desempenho das atividades, deveria ser ampliado e renovado, tendo em vista que a maior parte desses servidores estão aptos à aposentadoria a médio prazo. Evidenciando o risco de perda do conhecimento acumulado pela falta de renovação dos quadros da Unidade. Quanto aos recursos materiais (espaço físico, mobiliário, equipamentos, diárias e passagens), afirmaram que as condições são satisfatórias, entretanto, existe a necessidade de renovação da frota de veículos em função do esgotamento de sua vida útil.

Analisando a qualidade e suficiência dos controles internos administrativos instituídos pela Suest-RR, relacionados à gestão das transferências, evidenciou-se que, em que pese à existência de um ambiente de controle estruturado com normativos, delegação de autoridade e estrutura física, ainda existem fragilidades, tais como: a demora na atualização dos dados dos convênios nas planilhas internas de controle; e a ausência de procedimentos de supervisão nos relatórios de visita técnica e nas análises realizadas nas prestações de contas. Ressalte-se que o processo de gestão de transferências voluntárias é o macroprocesso finalístico de maior materialidade na Suest-RR.

2.6 Avaliação dos Controles Internos Administrativos

Com o objetivo de avaliar se os Controles Internos Administrativos adotados pela Suest/RR, no nível de Entidade, são adequados para garantir que os objetivos estratégicos sejam atingidos, consideraram-se a qualidade e suficiência dos seguintes componentes: a) ambiente de controle; b) avaliação de risco; c) atividades de controle; d) informação e comunicação; e e) monitoramento.

Para o desenvolvimento dos trabalhos, requisitou-se ao Superintendente da Unidade, mediante Solicitação de Auditoria nº 201700999-002, de 27 de abril de 2017, o preenchimento do Questionário de Avaliação dos Controles Internos (QACI). Embasados nas respostas apresentadas, por intermédio do ofício nº 324/GAB/SUEST/RR, de 19 de maio de 2017, bem como nos demais exames realizados no âmbito da Unidade, chegou-se às seguintes conclusões:

a) Ambiente de Controle.

A Funasa adota o código de ética do poder executivo federal (Decreto nº 1.171/1994). Ademais, o Órgão possui Comissão de Ética constituída desde 2006, em função do Acórdão nº 517/2005 Plenário/TCU. A comissão é formada por três servidores titulares e três suplentes cuja abrangência de atuação ocorre tanto na sede quanto nas superintendências regionais.

No tocante à estrutura organizacional, observou-se que a edição do Decreto nº 8.867/2016 reestruturou as atribuições e o estatuto da Fundação, entretanto, de acordo com a Unidade, ainda não houve publicação do novo regimento interno, permanecendo o organograma e as competências estabelecidas na Portaria Funasa nº 270, de 27 de fevereiro de 2014, que instituiu o regimento ainda em vigor.

No exercício 2016, a Funasa realizou um trabalho de diagnóstico institucional que culminou com o mapeamento das forças, fraquezas, ameaças e oportunidades da



organização (Matriz Swot). Dentre os aspectos levantados, destacou-se a percepção dos colaboradores em relação à:

- Valores institucionais. Os valores de melhor avaliação interna foram: ética; transparência; e sustentabilidade.
- Processo decisório. Verificou-se a necessidade de maior participação dos colaboradores nas decisões baseadas em fatores técnicos e políticos. Uma pequena parcela dos colaboradores (8%) afirmou considerar que as decisões são baseadas somente em fatores técnicos, entretanto, o processo de liderança foi considerado satisfatório, bem como, a avaliação sobre as decisões tomadas pelas chefias foram consideradas regulares.
- Ingerência política na instituição. Os colaboradores acreditam que a redução da ingerência política é necessária para a melhoria dos processos de decisão e gestão administrativa.

A Portaria Funasa nº 1.743/2010 instituiu critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional. Dentre os requisitos avaliados, está o cumprimento das normas de procedimento e de conduta. Ressalte-se que essa avaliação é realizada anualmente e tem repercussão financeira para o servidor.

Não se observou a existência de campanhas de promoção do código de ética focadas na conscientização dos servidores efetivos e do demais colaboradores terceirizados da Entidade. De acordo com as informações prestadas pela Unidade no Relatório de Gestão do exercício 2016, embora a Funasa disponha de um plano anual de capacitação, os servidores não participaram de nenhum treinamento voltado aos temas relacionados à integridade e aos valores éticos.

b) Avaliação de Risco.

A Lei nº 12.314, de 19 de agosto de 2010, estabeleceu os referenciais estratégicos da Funasa, definindo sua missão, visão de futuro e valores. Todavia, o Plano Estratégico da Entidade ainda se encontra em elaboração, bem como os estudos para a definição dos objetivos estratégicos, metas e indicadores. Os projetos considerados prioritários são definidos, para a presidência e superintendências, de acordo com o Plano Plurianual 2016-2019 e as ações são elaboradas e monitoradas por intermédio do *software* de gestão de projetos - *MS Project* e de outros sistemas informatizados de monitoramento, a exemplo do Sistema Integrado de Gerenciamento de Ações da Funasa (Siga).

Embora existam normativos e sistemas institucionalizados que possibilitam a mitigação de riscos, em virtude da implementação de procedimentos padrão para o desenvolvimento das ações, a Entidade ainda não dispõe de uma Política de Gestão Riscos devidamente formalizada, integrada e sistematizada tanto no nível estratégico quanto no operacional.

c) Atividade de Controle

Observou-se que os normativos e sistemas informatizados em uso na Unidade Prestadora de Contas (UPC) proporcionam uma atividade de controle abrangente, com segregação de funções, procedimentos padronizados, atribuições das áreas formalmente estabelecidas, controle de movimentações financeiras por intermédio de sistemas informatizados e definição de níveis de acesso e registro das operações de inserção,



alteração e exclusão de informações nos sistemas da Unidade. Verificou-se que a Funasa revisa periodicamente seus normativos e procedimentos.

Embora a Fundação não disponha de Código de Conduta próprio, sub-roga-se nas disposições do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Decreto nº 1.171/94); do Código de Conduta da Alta Administração Federal; e nas resoluções expedidas pela Comissão de Ética Pública da Presidência da República, para tratar dos temas relativos: (i) ao recebimento e oferecimento de hospitalidade, brindes e presentes, contendo as proibições aplicáveis a seus colaboradores, de acordo com os preceitos da Lei nº 12.813/2013 (política de prevenção de conflito de interesses); (ii) à prevenção da ocorrência de atos de corrupção (ativa ou passiva) ou fraudes; (iii) à prevenção do nepotismo na indicação de funções de confiança e cargos comissionados e na contratação de terceiros; (iv) à realização de patrocínios e doações filantrópicas; (v) à prevenção de conflitos de interesse no relacionamento com agentes de outras instituições públicas (política de prevenção de conflito de interesses); e (vi) à prevenção de conflitos de interesses entre os interesses privados de seus colaboradores e o interesse público (política de prevenção de conflito de interesses).

IV – Informação e Comunicação.

Verificou-se que Unidade dispõe de ferramentas, voltadas para o público interno, tais como: *e-mail* corporativo, intranet e boletins de serviço, que possibilitam a disseminação das informações relevantes em todos os níveis da organização. Quanto ao público externo, o *site* da fundação, as contas nas redes sociais e os boletins informativos são os canais disponíveis para o acesso à informação.

Com relação à Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/11), observou-se que a página da Fundação na internet (www.funasa.gov.br), no link acesso à informação, disponibiliza todas as informações sobre: estrutura, pessoal, receitas, despesas, programas e ações da Entidade (transparência ativa), bem como dispõe de *link* para o e-SIC, Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão, em que qualquer pessoa pode solicitar informações sobre quaisquer órgãos e entidades do Executivo Federal, inclusive sobre a Funasa. Ressalte-se que a Fundação ainda possui ouvidoria, desta forma, as sugestões, denúncias e demais solicitações são recebidas pelo Fale Conosco (<http://www.funasa.gov.br/site/faleconosco/>), gerenciado pela Coordenação de Comunicação Social ou pelo e-OUV, Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal, que funciona como um canal eletrônico de recebimento de denúncias, reclamações, solicitações, sugestões e elogios, onde a identidade do denunciante é preservada pelo sigilo.

O diagnóstico institucional realizado pela Entidade demonstrou que uma das principais ameaças apontadas pelos parceiros se refere à falta de comunicação e informação das ações da Funasa.

V – Monitoramento.

O monitoramento dos programas e ações em curso na Unidade, em que pese ser executado por intermédio de sistemas informatizados, é realizado de forma assistemática, tendo em vista que a UPC não estabeleceu critérios que atribuíssem aos gestores da Unidade a responsabilidade pela avaliação contínua dos controles internos de suas respectivas áreas.



A Suest-RR não possui estrutura de auditoria interna própria, portanto é subordinada à estrutura existente na Funasa/Presidência - AUDIT. A Auditoria Interna (AUDIT) é uma unidade da Presidência da Fundação, com vinculação técnica à CGU e cujas competências estão estabelecidas no Regimento Interno e no Estatuto da Fundação (Decreto nº 8.867/2016).

Verificou-se que a AUDIT testa periodicamente os controles internos com o fito de avaliar sua validade e qualidade. As auditorias internas geralmente são realizadas nas áreas de gestão operacional, folha de pagamentos e transferências. Os produtos destes testes são consolidados nos Relatórios da Auditoria Interna e, a partir do reporte aos Gestores, são direcionadas às respectivas Unidades e demais áreas desta Entidade para a correção das falhas apontadas ou implantação das sugestões de melhoria. Ocorre que os trabalhos da AUDIT são realizados por amostragem dentre as diversas unidades da Funasa, e no exercício em exame não houve a realização de avaliação no âmbito da Suest/RR.

Além da avaliação interna, a UPC também é monitorada pelos órgãos de controle: CGU e TCU, que, após a execução de trabalhos de auditoria, emanam recomendações e determinações para a correção das fragilidades apontadas nesses trabalhos. No tocante ao acompanhamento das decisões e acórdãos exarados pelo TCU para a Suest-RR, constatou-se que existe um acompanhamento periódico tanto dos gestores da Unidade, quanto da AUDIT. Do mesmo modo, as recomendações expedidas pela CGU e registradas no sistema de monitoramento das recomendações, para os órgãos da administração pública federal, são acompanhadas na Unidade e pela AUDIT, por intermédio de um Plano de Providências Permanente (PPP), em que a UPC informa as ações realizadas para o atendimento às recomendações e os prazos de finalização dessas ações.

O mapeamento realizado na UPC apontou que o nível de maturidade dos controles internos administrativos alcançou um estágio intermediário, conforme o quadro abaixo, em que pese o mau desempenho em relação ao componente Avaliação de risco, decorrente da inexistência de uma Política de Gestão Riscos efetivamente implantada na Unidade.

Quadro - Maturidade dos controles internos administrativos da Suest/RR.

Elemento do sistema	Nível de maturidade
Ambiente de controle	Aprimorado
Avaliação de riscos	Inicial
Atividades de controle	Intermediário
Informação e comunicação	Intermediário
Monitoramento	Intermediário
Consolidado	Intermediário

Fonte: Exames efetuados pela CGU, em 19 de junho de 2017.



2.7 Avaliação do Cumprimento das Determinações/Recomendações do TCU

Com a finalidade de verificar a existência de atendimento aos Acórdãos e Decisões efetuadas pelo TCU junto à Unidade, realizaram-se procedimentos de verificação constante da Ordem de Serviço, bem como, uma pesquisa no sítio do TCU e no relatório de gestão do exercício 2016. No entanto, não se verificou nenhuma decisão e ou acórdão expedidos para a Superintendência Estadual da Funasa no Estado de Roraima (Suest/RR) com determinação expressa do TCU para que o Controle Interno realizasse o acompanhamento.

2.8 Avaliação do Cumprimento das Recomendações da CGU

Com a finalidade de verificar o acompanhamento e atendimento das recomendações emanadas pela Controladoria-Geral da União, realizou-se análise nos relatórios de auditoria anual de contas de anos anteriores, bem como, consulta aos bancos de dados da CGU, com o fim de identificar a existência de recomendações pendentes de atendimento pela Unidade até o final do exercício de 2016. Verificou-se a existência de três recomendações que estavam pendentes no Plano de Providências Permanente e foram elididas pela Superintendência Estadual da Funasa em Roraima (Suest/RR), conforme detalhado no item 1.1.1.1. deste relatório.

2.9 Avaliação do CGU/PAD

Embasados nos exames realizados, constatou-se que os processos administrativos disciplinares instaurados no âmbito da Suest/RR estão registrados no sistema CGU-PAD e que a Unidade dispunha de estrutura de pessoal e tecnológica suficiente para gerenciar os processos em andamento.

2.9 Ocorrências com dano ou prejuízo

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

3. Conclusão

As providências corretivas a serem adotadas, quando for o caso, serão incluídas no Plano de Providências Permanente ajustado com a UPC 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.

Boa Vista/RR.

Relatório supervisionado e aprovado por:

Superintendente da Controladoria Regional da União no Estado de Roraima



1 GESTÃO DO SUPRIMENTO DE BENS/SERVIÇOS

1.1 CONVÊNIOS DE OBRAS, SERVIÇOS E DE SUPRIMENTO

1.1.1 AVALIAÇÃO DAS TRANSFERÊNCIAS CONCEDIDAS

1.1.1.1 INFORMAÇÃO

Controle e acompanhamento das transferências voluntárias no âmbito da Suest-RR.

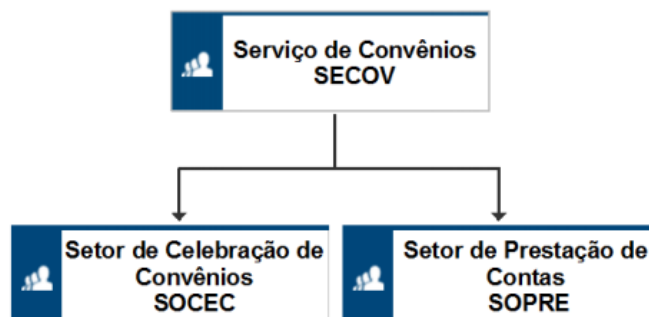
Fato

O Macroprocesso Gestão de Convênios define todo o procedimento relativo às transferências voluntárias realizadas no âmbito da Suest-RR (UG: 255023). O processo de análise, aprovação e concessão dos recursos, destinados por intermédio de convênios (transferência voluntária) e de ações do PAC (transferência obrigatória), é definido de forma centralizada na sede da Funasa (UG: 255000). As Superintendências Estaduais trabalham no cadastramento, celebração, análise do projeto, verificação do andamento das obras, pagamento e prestação de contas.

A realização de cada etapa das transferências em execução na Unidade é cadastrada e monitorada no Sistema Integrado de Gerenciamento de Ações da Funasa (Siga) e para os convênios mais recentes, a partir do exercício 2014, esses registros também são realizados no Sistema de Convênios (Siconv). O Siga é um sistema informatizado, próprio da Funasa, que permite o acompanhamento da execução técnica e dos processos relacionados ao pagamento de parcelas. O Siconv é um sistema informatizado do Ministério do Planejamento que administra a execução financeira das transferências voluntárias de recursos da União.

A gestão das transferências no âmbito da Suest/RR está a cargo do Serviço de Convênios (Secov), que se subdivide em duas seções:

Figura – organograma Secov.



Fonte: Relatório de Gestão 2016 Suest/RR, página 10.

O Socec tem a atribuição de realizar a análise das propostas para celebração de convênios e a remessa da documentação dos convenientes para Presidência da Funasa em Brasília, enquanto o Sopre analisa as prestações de contas parciais e finais remetidas pelos

convenientes, bem como, inicia as tomadas de contas especiais. As atribuições do Secov se desenvolvem concomitantemente às ações realizadas pela Divisão de Engenharia de Saúde Pública (Diesp), setor responsável por aprovar e acompanhar as obras civis realizadas com recursos da Funasa.

Com o objetivo de avaliar a atuação da Unidade em relação à concessão e ao acompanhamento das transferências voluntárias, analisou-se uma amostra de dez transferências, que correspondem a R\$ 16.665.321,00, selecionadas de acordo com critérios de materialidade e criticidade em um universo de 92 transferências realizadas pela Funasa a convenientes no estado de Roraima, cuja vigência encerrou-se a partir do exercício de 2011.

Quadro – Transferências por situação com vigência expirada a parti de 2011.

Situação das transferências	Quantidade de transferências	Valor Convênio (R\$)	Valor Liberado (R\$)
Em Execução	28	26.384.435	3.023.018
Concluído	24	16.721.846	6.698.000
Adimplente	22	50.415.385	23.035.253
Inadimplência Suspensa	6	4.226.042	4.200.000
Inadimplente	4	14.489.419	15.056.684
Aguardando Prestação de Contas	2	1.440.000	940.000
Anulado	2	1.700.000	0
Prestação de Contas Aprovada	1	274.000	274.000
Prestação de Contas Aprovada com Ressalvas	1	600.000	600.000
Prestação de Contas em Análise	1	199.839	199.839
Prestação de Contas enviada para Análise	1	244.995	244.994
TOTAL	92	116.695.960,45	54.271.788,98

Fonte: Portal da transparência, 15 de maio de 2017.

Quadro – Amostra selecionada

Número Siafi	Localidade	Ação	Situação atual	Data final Vigência	Valor Funasa (R\$)	Valor liberado (R\$)
650495	Cantá	Drenagem	Inadimplente	05/01/16	2.477.645	2.477.645
657767	Cantá	Drenagem	Inadimplente	04/06/16	1.000.000	999.981
669564	Amajari	MSD	Adimplente	17/11/16	500.000	500.000
557821	Bonfim	Esgoto	Adimplente	15/05/17	400.000	400.000
670330	Gov/Bonfim	Água	Adimplente	17/06/17	2.864.063	2.864.063
752081	Alto alegre	PMSB	Em Execução	25/06/17	250.000	125.000
802749	Mucajá	MSD	Em Execução	10/12/17	939.911	939.911
796546	Caracarái	MSD	Em Execução	22/12/17	500.000	250.000
679174	Rorainópolis	Esgoto	Adimplente	07/05/18	12.584.000	6.292.000
679215	Iracema	Esgoto	Adimplente	07/05/18	3.633.442	1.816.721
TOTAL					25.149.061	16.665.321

Fonte: Portal da transparência, 15 de maio de 2017.

O Secov disponibilizou planilha eletrônica com a extração de dados do Siga, atualizada até 28 de abril de 2017, contendo a situação de cada transferência em execução na Unidade. Com base nos dados apresentados, observou-se que o acompanhamento das metas estabelecidas nos Planos de Trabalho, firmados entre a Funasa e os convenientes, é realizado de forma regular pelo Secov e pela Diesp. As alterações dos planos de trabalhos,



realizadas nos convênios mais recentes, estão sendo cadastradas no Siconv.

Quanto às ações de fiscalização dos objetos das transferências, constatou-se, com base na documentação apresentada pela Unidade e em consulta ao Sistema Integrado de Monitoramento de Convênios (Sismoc) (<http://siga.funasa.gov.br/sismoc/>), que a Diesp está realizando o acompanhamento dos convênios, mediante a emissão dos Relatórios de Visita Técnica (RVT), de acordo com os procedimentos estabelecidos na Portaria Funasa nº 637, de 23 de julho de 2014.

No tocante à prestação de contas, verificou-se que o Sopro é o setor responsável pela cobrança e análise das avenças. O controle das vigências e dos prazos para a apresentação das prestações de contas é realizado por intermédio da extração de dados dos sistemas Siga e Siconv e pela compilação dessas informações em uma planilha de acompanhamento, contendo a situação de todos os convênios vigentes sob a responsabilidade da Suest/RR. Embasados nesses dados, o setor oficia os convenentes sobre o encerramento de prazos, notifica-os para apresentação da documentação e analisa as prestações apresentadas. A quantidade de trabalho do setor é definida em função do número de processos a serem verificados. A rotina de análise das prestações de contas obedece a um fluxo formalmente estabelecido no Manual de Procedimentos internos e a equipe utiliza-se de *checklists* e outras ferramentas para auxiliar no processo de verificação.

De acordo com as informações prestadas pela Unidade, no exercício 2016, oito prestações de contas foram analisadas e quatro ficaram pendentes. Por intermédio do Memorando nº34/2017/SECOV/SUEST/RR, de 21 de junho de 2017, a UPC apresentou os quadros abaixo, detalhando a situação de cada uma dessas prestações de contas.

Quadro - Prestações de contas analisadas de ano anteriores:

Convenio	Siafi/ Siconv	Valor aprovado (R\$)	Valor não Aprovado (R\$)	Situação atual
TC/PAC941/2008	649149	655.951,52		Aprovação total.
CV009/2000	389914	1.988.865,55	1.908,20	Cobrança administrativa concluída, valor não aprovado ressarcido ao erário.
TC/PAC0340/2011	671320	517.418,46		Aprovação total com ressalvas.
TC/PAC0259/2010	667172	612.866,02		Aprovação total com ressalvas.
CV0595/2009	728901	600.000,00		Aprovação total com ressalvas.
CV0348/1999	375509	6.941.911,62	2.106,94	Cobrança administrativa concluída, valor não aprovado ressarcido ao erário.
EP0003/2006	579955	981.625,22	737.506,15	Aprovado parte, em tramite para instauração de TCE.
TC/PAC0386/2008	649157	523.352,41		Aprovação total.

Fonte: Ofício nº 394/GAB/SUEST/RR, 21 de junho de 2017.

Quadro - Prestações de contas que se encontravam pendentes:

Convenio	Siafi/ Siconv	Valor aprovado (R\$)	Valor não Aprovado (R\$)	Situação atual
1529/07	629234	984.445,00	15.555,00	Notificado para ressarcimento.



260/07	636788	998.141,52	23.021,81	Notificado para ressarcimento.
120/12	776786	*	*	Em análise financeira.
546/13	795651	*	*	Notificado de impropriedade/irregularidade.

Fonte: Ofício nº 394/GAB/SUEST/RR, 21 de junho de 2017.

A UPC informou que os atrasos ocorreram em função da necessidade de correção de informações, por parte dos convenientes, e do reduzido número de servidores alocados no setor. A análise crítica dessa situação foi apresentada no item: “3.2.3 *Execução Descentralizada com Transferência de Recursos*” do Relatório de gestão 2016, conforme descrito a seguir:

“Os atrasos ocorridos nas análises financeiras das transferências acontecem principalmente pela necessidade de esgotar medidas administrativas para saneamento de pendências financeiras ou técnicas, gerando trabalho e retrabalho que resultam em expedição de correspondências por mais de uma vez e conseqüentemente concessão de novos prazos, existe ainda a ocorrência de reanálises de processos de TCE ou cobrança administrativa, que de certa forma influenciam na conclusão das análises da prestação de contas dos instrumentos celebrados.

Outro fator relevante que retarda as análises, diz respeito ao quadro restrito de pessoal principalmente na área de engenharia, responsável pela emissão de pareceres técnicos que embasam a conclusão das análises financeiras. ”

Questionou-se formalmente à Unidade sobre o quantitativo ideal de servidores que deveriam ser alocados no Secov e suas subdivisões. Por intermédio do Memorando nº 14/2017/SECOV/SUEST/RR, datado de 03 de maio de 2017, o setor informou o seguinte:

“Fazendo um comparativo entre o número de municípios atendidos e acompanhamento dos instrumentos celebrados, consideramos o quantitativo ideal de servidores conforme quadro abaixo:

SECOV		SOHAB		SOPRE	
Atual	Ideal	Atual	Ideal	Atual	Ideal
1	2	1	2	3*	3

**OBS.: Hoje o SOPRE conta com apenas dois servidores sendo: a Chefe do Setor e um analista de prestação de contas.”*

Na visita técnica realizada no Secov e na entrevista realizada com os chefes do Secov e Sobre, observou-se que, além da fragilidade apontada em relação ao quantitativo de pessoal existente, outro fator de vulnerabilidade para a Unidade está relacionado à falta de renovação da mão de obra, associada ao fato de que os servidores que hoje atuam nesses setores já cumpriram os requisitos necessários para a aposentadoria. A persistir esse quadro, o conhecimento acumulado por esses servidores poderá ser perdido.

Com base nas análises realizadas, evidenciou-se que o processo de gestão de transferências voluntárias dispõe de um ambiente de controle estruturado com normativos, delegação de autoridade e estrutura física satisfatórios, entretanto existem fragilidades, especialmente em relação à fiscalização, ao envelhecimento da força de



trabalho e à falta de reposição da mão de obra, que a médio prazo poderão inviabilizar as atividades da Suest/RR.

1.1.1.2 INFORMAÇÃO

Avaliação dos controles internos administrativos relativos às transferências sob responsabilidade da Suest/RR no exercício 2016.

Fato

Objetivando avaliar a qualidade e suficiência dos controles internos administrativos em nível de atividades instituídos pela UPC, relacionados ao macroprocesso Gestão de Convênios, promoveu-se o envio do Questionário de Avaliação de Controles Internos (QACI), que foi respondido pelos servidores lotados no Secov com a apresentação das respectivas evidências e reavaliado pela Equipe de Auditoria, de acordo com as entrevistas realizadas e as informações levantadas no decorrer dos trabalhos. Os parâmetros utilizados para avaliação e os resultados alcançados, constam a seguir:

Legenda	
0	Inexistência do Controle.
1	Controle em desenvolvimento.
2	Controle existente, porém, com falhas.
3	Controle existente e não há falhas detectadas.

Quadro - Avaliação dos Controles do Macroprocesso Gestão de Convênios

Questionamentos		Autoavaliação	Avaliação da equipe
PRÉ-AJUSTE/AJUSTE	Objetivo da Atividade: Avaliar as condições de habilitação dos proponentes;		
	Risco: Aprovação de proposta de proponente que se encontram na situação de inadimplência.		
	Existe setor/departamento responsável pela avaliação das condições de habilitação técnico/jurídica das propostas dos convenentes?	3	2
	A Entidade dispõe de controle eletrônico ou manual (planilha) de todas as transferências realizadas no exercício, com a situação atualizada de cada processo?	3	2
	Existe rotina formalizada de aprovação pela Unidade Jurisdicionada - UJ da avaliação documental necessária à habilitação técnico/jurídica das propostas dos convenentes?	3	3
	Objetivo da Atividade: Contribuir para a correta confecção das propostas formuladas pelos proponentes, sob as perspectivas técnica-operacional;		
	Fator de Risco: Aprovação de proposta inadequada (em desconformidade técnica e/ou incompleta)		
	Existem normativos que contenham os critérios necessários para subsidiar a correta elaboração da proposta pelos convenentes?	3	3
	Objetivo da Atividade: Avaliar a adequação socioeconômica e técnico-administrativa da proposta apresentada pelos convenentes;		
	Risco: Proposta aprovada em desacordo com a real necessidade da sociedade local		
Existem rotinas, check-list ou fluxogramas definidos para a verificação dos critérios de aprovação dos pré-ajustes das propostas?	3	2	



GESTÃO DA EXECUÇÃO DO CONVÊNIO	Objetivo da Atividade: Acompanhar a execução das avenças firmadas com vistas a contribuir para a entrega do objeto, nas condições pactuadas e em perfeito estado para uso pela comunidade local.		
	Risco: Ineficiência ou intempestividade no acompanhamento da gestão do convênio levando à não execução da avença.		
	Existe planejamento com cronogramas estabelecidos de visitas técnicas a serem realizadas pela Unidade Jurisdicionada - UJ nos locais de execução dos objetos avançados?	3	2
	Existem equipamentos (veículos, máquinas fotográficas, notebook, gps e outros equipamentos) suficientes para o bom acompanhamento das transferências?	3	2
	Existem rotinas com definição de agentes responsáveis, medidas (procedimentos), prazos e cronogramas da realização das atividades de acompanhamento dos ajustes firmados com os convenentes?	2	2
	Existem rotinas/procedimentos de supervisão das inspeções e acompanhamento da emissão dos relatórios técnicos elaborados pelos profissionais da UJ?	3	0
	Risco: Execução inapropriada do objeto por falta de apoio técnico/administrativo da UPC.		
	Existem agentes formalmente designados, capacitados e em quantidade necessária para fornecer apoio técnico/administrativo aos convenentes?	2	1
	Risco: Insuficiência de corpo e capacitação técnica para a realizar a correta supervisão e acompanhamento das avenças firmadas.		
Existem Normativo/Rotina que especifica prazos para análise das prestações de contas parciais, avaliações técnicas da execução física dos objetos pactuados?	3	2	

PRESTAÇÃO DE CONTAS	Objetivo da Atividade: Contribuir para a correta e tempestiva prestação de contas (parcial e fina.		
	Risco: Atrasos, imprecisão, omissão ou intempestividade na prestação de contas final e parcial.		
	Existem Normativos/Rotinas formalizados que especifiquem fluxos, responsabilidades e prazos para o acompanhamento da prestação de contas?	3	3
	A UJ oferta cursos ou dispõe de cartilhas que orientem os convenentes sobre a sistemática/prazos de prestação de contas parcial/final?	3	3
	Risco: Erro na aprovação de contas, por parte dos técnicos da UPC, de ajustes que não foram devidamente executados.		
	Existe supervisão sobre a qualidade do trabalho de análise das prestações de contas?	0	0

TOMADA DE CONTAS ESPECIAL	Objetivo da Atividade: Identificar preventivamente a ocorrência de situações que possibilitariam a instauração de Tomadas de Contas Especial (TCE).		
	Risco: Identificação intempestiva de irregularidades nos ajustes firmados com os convenentes.		
	Existe rotina que exija constante acompanhamento da situação técnico-administrativa do convênio firmado por parte dos técnicos da UJ, inclusive definindo prazos mínimos de monitoramento?	3	2
Existe Normativo/Rotina que especifique prazos para início e fim da análise e conclusão das situações que justificariam a abertura de TCE, inclusive determinando prazos máximos de tolerância, antes do início da TCE, para que eventuais irregularidades constatadas pela UPC sejam regularizadas pela entidade convenente?	3	2	



Existem procedimentos instituídos visando o controle dos convênios com irregularidades passíveis de instauração de TCE (planilhas de controles de processos, irregularidades e prazos; sistemas computacionais de controle)?	3	2
Objetivo da Atividade: Instruir com precisão e de forma tempestiva as TCE instauradas.		
Risco: Erros e demora no processamento da instrução da TCE, por parte dos técnicos responsáveis, impossibilitando a correta identificação dos fatos, dos responsáveis, do valor do dano e posterior recuperação dos recursos federais.		
Existe Normativo/Rotina definindo os requisitos, as responsabilidades e a cronologia para a correta instrução do processo de tomada de contas especial?	3	2
Existem procedimentos instituídos visando o controle da instauração e finalização de TCE (planilhas de controles de processos, fases e prazos; sistemas computacionais de controle)?	3	2
Existe Plano de Capacitação específico para os servidores responsáveis pela instauração e instrução dos processos de TCE?	3	0
TOTAL:	55	37

Os questionários aplicados serviram como ferramenta de mensuração do nível de maturidade dos controles internos existentes na organização e envolveram os cinco aspectos do controle interno, ou seja, ambiente de controle, avaliação de risco, procedimentos de controle, informação e comunicação e monitoramento.

A escala varia entre 0 e 60 pontos, a partir do qual é calculado o índice de avaliação da organização, que determina o nível de maturidade, conforme o percentual estabelecido por meio do Acórdão nº 568/2014 – Plenário, exposto no quadro a seguir:

Quadro – Nível de maturidade dos controles



Fonte: TCU, Acórdão nº 568/2014–Plenário.

A autoavaliação realizada pela Unidade alcançou 55 pontos, 92% dos 60 possíveis, o que representaria um índice avançado de maturidade, entretanto, a avaliação realizada pela Equipe de Auditoria divergiu dessa percepção ao estabelecer um nível intermediário de maturidade, correspondente a 37 pontos, 62% dos 60 possíveis.

Avaliação positiva obtida pela Unidade decorreu de quatro fatores preponderantes:

- Mapeamento do macroprocesso Gestão de Convênios (<http://www.funasa.gov.br/macro-processos/index.htm>), iniciado pela Funasa em 2009 com o objetivo de padronizar, normatizar e institucionalizar os procedimentos;
- Edição de normativos atualizados periodicamente, a exemplo da Portaria Funasa nº 573/2016 que dispõe sobre critérios e procedimentos para a transferência de recursos financeiros;
- Disponibilidade de manuais de procedimentos e guias de orientação acessíveis



- tanto ao público interno quanto ao público externo, via intranet ou internet; e
- Utilização de sistemas informatizados de acompanhamento e controle da gestão das transferências realizadas.

Embora a Entidade disponha de controle eletrônico de todas as transferências realizadas, verificou-se a demora na atualização dos dados na planilha de controle, BI 3, utilizada pelo setor de convênios, notadamente, em relação às informações sobre as visitas técnicas realizadas pela Diesp nos locais de execução dos objetos avençados.

Os equipamentos em uso para o acompanhamento das transferências são adequados, entretanto, a frota de veículos da Unidade está obsoleta, aumentando o risco do deslocamento nas atividades de vistoria, realizadas pelas equipes técnicas da Funasa.

Não existem rotinas ou procedimentos de supervisão dos relatórios técnicos elaborados pelos profissionais da Unidade, os Relatórios de Visita Técnica (RVT), que recebem a chancela da chefia imediata, mas não há uma supervisão em relação ao conteúdo desses relatórios. Da mesma forma, inexistem rotinas ou procedimentos de supervisão sobre os trabalhos de análise das prestações de contas.

No exercício 2016, a Suest/RR fornecia apoio técnico administrativo aos convenentes por intermédio da “sala das prefeituras”. O local, uma sala do andar térreo, dispunha de computadores com acesso à internet e dois colaboradores, um efetivo e um terceirizado. O serviço foi descontinuado em virtude da falta de mão de obra necessária ao desenvolvimento dos trabalhos.

A Unidade dispõe de uma planilha de controle de instauração e finalização dos procedimentos de Tomadas de Contas Especiais (TCE), entretanto, a atualização dos dados não está sendo realizada. Ademais, não há plano de capacitação específico para os servidores responsáveis pela instauração e instrução das TCEs. O plano anual de capacitação existente na Suest/RR é único para todas as áreas da Unidade, contudo no exercício 2016, três servidores foram capacitados sobre o tema.

Assim, no tocante à gestão das transferências, embora presente fragilidades, restou demonstrada a existência de um conjunto de atividades, planos, rotinas, métodos e procedimentos interligados, estabelecidos com vistas a assegurar que os objetivos da Entidade sejam alcançados, de forma confiável e concreta. Cabe salientar que parte dessas fragilidades já haviam sido identificadas pelo TCU quando da realização da auditoria operacional que culminou com a expedição do Acórdão nº 476/2015 – TCU – Plenário, *in verbis*:

“ACORDAM os Ministros do Tribunal de Contas da União, reunidos em Sessão Plenária, diante das razões expostas pelo Relator, em:

[...]

9.2. Dar ciência à Superintendência Estadual da Funasa em Roraima (Suest- Roraima) acerca das seguintes constatações (constantes das fragilidades detalhadas nas Tabelas 4 a 12 do relatório de auditoria):

[...]

9.2.9. Não alocação de servidores para realizar apoio técnico/administrativo aos Convenentes;

[...]



9.2.11. Ausência de supervisão e controle da tempestividade das análises das prestações de contas já recebidas dos convenientes;

9.2.12. Fragilidades na capacitação dos agentes tomadores de contas;

9.2.13. Fragilidades no processo de supervisão das tomadas de contas especiais já instauradas; ”

Em síntese, a avaliação dos controles internos administrativos relacionados ao macroprocesso Gestão de Convênios demonstrou a existência um ambiente constituído por normativos atualizados, delegação de autoridade, estrutura física e sistemas informatizados de gestão. Tal situação impactou positivamente o índice de maturidade do macroprocesso. Todavia, observou-se a existência de fragilidades recorrentes, detalhadas acima, que carecem de correção por parte dos gestores da Unidade.

1.1.1.3 CONSTATAÇÃO

Fragilidades no registro das fiscalizações realizadas anualmente pela Divisão de Engenharia de Saúde Pública (Diesp).

Fato

Com o objetivo de avaliar as fiscalizações realizadas pela Diesp-Suest/RR no exercício 2016, requisitou-se, por intermédio da Solicitação de Auditoria nº 201700999-001, que a UPC informasse a metodologia de acompanhamento das Metas dos Planos de Trabalho das transferências selecionadas na amostra analisada (planilha 1), bem como, que apresentasse uma planilha informando o total de fiscalizações planejadas e executadas pela Suest-RR no exercício 2016 (planilha 2).

Por intermédio dos Ofícios nº 269/GAB/SUEST/RR, de 03 de maio de 2017, e nº 289/2017/GAB/SUEST/RR, de 09 de maio de 2017, a Unidade apresentou as informações solicitadas em duas planilhas, compiladas no quadro abaixo:

Quadro – Planilhas de metas e fiscalizações realizadas pela Diesp-Suest/RR (2016).

Nº SIAFI/SICON V	Planilha de controle de acompanhamento dos convênios (1)			Planilha de controle de acompanhamento dos convênios (2)		
	Fiscalização Planejada (quantidade)	Fiscalização Realizada (quantidade)	Indicativa de meta alcançada até 2016 (%)	Fiscalização Planejada (quantidade)	Fiscalização Realizada (quantidade)	Indicativa de meta alcançada (%)
679174	4	4	100%	9	9	100%
679215	5	4	80%	6	6	100%
670330	4	4	100%	6	4	67%
802749	5	4	80,00%	6	4	66,67%
557821	1	1	100%	3	2	67%
796546	2	2	100%	4	2	50%
657767	1	1	100%	3	3	100%
650495	1	1	100%	3	3	100%



669564	3	3	100%	*	*	*
752081	5	4	80%	4	4	100%

Fonte: Ofícios nº 269/GAB/SUEST/RR, de 03 de maio de 2017, e nº 289/2017/GAB/SUEST/RR, de 09 de maio de 2017.

Analisando os dados constantes das duas planilhas, observou-se uma divergência nos quantitativos de fiscalizações planejadas para cada convênio da amostra.

Questionada sobre o fato, a Unidade, por intermédio do Ofício nº 379/DIESP/GAB/SUEST-RR, datado de 12 de junho de 2017, justificou o seguinte:

“Informamos que a divergência entre os quantitativos de uma planilha para outra é que uma foi elaborada conforme o planejamento do início do ano e outra conforme o executado durante o ano de 2016.”

Ademais, mediante o ofício nº 415/GAB/SUEST/RR, de 28 de junho de 2017, complementou a justificativa com as informações abaixo:

*“O objetivo central do planejamento é minimizar a necessidade de revisões durante a execução. Mas necessariamente dependendo das ações, o planejamento é dinâmico, igualmente a execução de obras de saneamento. As constantes mudanças de liberação de recursos, problemas na execução por parte da convenente, alterações climáticas, disponibilidade de transporte, férias, feriados, falta de mão de obra qualificada, etc., são algumas circunstâncias que temos que levar em consideração, como justificativa de alteração de planejamentos. A SUEST Roraima, todos os anos através da Divisão de Engenharia de Saúde Pública, faz seu planejamento, para **acompanhamento (GN)** dos convênios a serem executados bem como em execução. As constantes mudanças na administração superior, é um fator que primordialmente altera este planejamento. Outro fator é a mudança na administração nas esferas Estadual e Municipal, onde as convenentes modificam seus planejamentos e forçadamente somos obrigados a fazer ajustes. O planejamento é dinâmico, devendo nunca ser estático, deve-se ajustar de acordo com as necessidades, as adequações financeiras da instituição e as condições de trabalho.”*

Em que pesem as justificativas apresentadas pela UPC quanto ao planejamento, ao confrontarmos os dados das planilhas apresentadas no quadro anterior, referentes aos quantitativos de fiscalizações realizadas em cada processo da amostra, com os quantitativos de fiscalizações registradas, no exercício 2016, no Sistema Integrado de Monitoramento de Convênios (Sismoc), observou-se que os números apresentados eram divergentes, conforme consta do quadro a seguir:

Quadro – Planilhas fiscalizações realizadas Diesp x Registros no Sismoc (2016).

Nº SIAFI/SICONV	Fiscalização Realizada – Planilha 1 (quantidade)	Fiscalização Realizada – Planilha 2 (quantidade)	Fiscalização Realizada SISMOC (quantidade)
679174	4	9	4
679215	4	6	2
670330	4	4	1
802749	4	4	7
557821	1	2	0



796546	2	2	4
657767	1	3	0
650495	1	3	0
669564	3	*	4
752081	4	4	1

*O convênio não foi relacionado na planilha.

Fonte: Sismoc - Sistema Integrado de Monitoramento de Convênios, 22 de junho de 2017.

A divergência apresentada evidencia a inexistência, por parte da Diesp, de procedimentos de controle do número efetivo das fiscalizações que foram realizadas ao longo do exercício para cada convênio sob supervisão da UPC, uma vez que as informações prestadas pela Unidade nas planilhas não coincidem com as informações registradas no Sismoc.

Ressalte-se que a Portaria Funasa nº 573, de 26 de julho de 2016, estabeleceu critérios para o controle e registro das vistorias realizadas pela UPC, *in verbis*:

“Art. 13 - Paralelamente às informações prestadas pelos Convenientes/Compromitentes quanto ao andamento das obras ou projetos de saúde ambiental, caberá às DIESP e SESAM organizar e manter agenda com programação periódica de visitas às obras e locais de execução dos projetos de saúde ambiental, quando cabível ao objeto, bem como manter sistema de informação atualizado de todas as obras e projetos de saúde ambiental em andamento, sob responsabilidade da SUEST, com a respectiva situação. ” (original sem grifo)

Causa

Os técnicos da Suest/RR não estavam lançando no sistema de gerenciamento de obras e convênios todos os relatórios referentes às visitas realizadas para o acompanhamento das obras realizadas pelos convenientes sob sua supervisão, demonstrando uma interpretação equivocada, por parte dos gestores do setor, das determinações da Portaria Funasa nº 573/2016, que estabelece a obrigatoriedade de confecção de um relatório para cada visita técnica realizada.

Manifestação da Unidade Examinada

Mediante o ofício nº 415/GAB/SUEST/RR, de 28 de junho de 2017, A Suest/RR apresentou as justificativas apresentadas a seguir:

*“ A Funasa no ano de 2016 não realizou fiscalizações de obras, e não colocou nas planilhas, foram colocadas as quantidades de visitas de **acompanhamento (GN)**, dos convênios.*

TC-PAC0421/14(679174) - Esgoto- Município de Rorainópolis, TC-PAC0424/14 (679215) - Esgoto – Município de Iracema e TC-PAC 0691/11 (670330) – Abastecimento de água- Município de Bonfim – Os valores dos referidos convênios, representam um montante considerável, e durante a evolução das obras houve a necessidade em se realizar mais visitas do que estava planejado. Ao se realizar as visitas não é necessariamente obrigatório a inserção de relatórios que não representariam



modificações no andamento ou problemas construtivos que deveriam ser relatados, com andamento normal de execução somente foram inseridos no sistema os relatórios que necessariamente, constataram a evolução e descrição do andamento da obra.

CV0076/14(802749) – Melhorias sanitárias (MSD) - Município de Mucajaí e CV 0080/13(796546) - Melhorias sanitárias (MSD) - Município de Caracarái - Um erro no sistema não inseriu relatório do analista, sendo repetido e posteriormente, aparecendo dois relatórios da mesma visita, portanto não houve mais relatórios que visitas, apenas uma duplicidade de relatórios, o que não atrapalha nem traz problemas de acompanhamento por parte dos órgãos fiscalizadores.

CV0750/05(557821) – Esgoto - Município de Bonfim- Este convênio encontra-se em processo de prestação de contas final, tem problemas de execução, já relatados em relatórios anteriores, sem nenhuma alteração representativa, apenas realizada para aferir se houve modificações do último relatório, não havendo modificações seria estritamente redundante.

TC-PAC0909/09(657767) - Drenagem- Município do Canta e TC-PAC0942/08 (650495) - Drenagem- Município do Canta – Estes convênios encontram-se em TCE, foi sobrestado, licitados novamente, executados, têm problemas de execução, já relatados em relatórios apensado no processo, sem nenhuma alteração representativa, apenas realizada para aferir se houve modificações do último relatório, não havendo modificações seria estritamente redundante.

TC-PAC0327/11(669564) - Melhorias sanitárias- Município de Amajari- O relatório inserido no sistema com data de 03/08/2016 é informativo, não houve visita planejada. Os dados de 22/02/2016 são incluídos em duplicidade, portanto é somente um relatório. Os relatórios Planejados foram quatro, as visitas realizadas foram quatro e os relatórios inseridos no sistema são quatro. Portanto não houve alteração do planejamento, seguindo rigorosamente o proposto.

CV0377/10(752081) – Plano Municipal de Saneamento Básico- Município de Alto Alegre - As Visitas planejadas foram as mesmas realizadas e a inserção no sistema foi proveniente da apresentação de produtos, apreciados pelo Núcleo Intersectorial de Cooperação Técnica -NICT, aprovados inseridos no sistema. As visitas de mobilização social, não são inseridas no sistema, apenas acompanhadas por técnicos da FUNASA. ”

Análise do Controle Interno

Cabe esclarecer que a equipe de Auditoria ao utilizar a expressão “fiscalização” para descrever as atividades de acompanhamento realizadas pela Diesp-Suest/RR, o fez de forma genérica, de modo a abarcar o Relatório de Avaliação do Andamento - RAA, o Relatório de Visita Técnica (RVT) e o Relatório Informativo.

No tocante aos dados do Sismoc, a Unidade informou ser desnecessária a inserção de relatórios que não representariam modificações no andamento ou problemas na execução das obras, bem como, que a inserção de alguns relatórios seria redundante em função da inalteração da situação do convênio fiscalizado. Ocorre que a Portaria Funasa nº 573/2016, Art. 15, estabelece que: “A cada visita técnica deverá corresponder, obrigatoriamente, um relatório de visita conclusivo, que deverá ser inserido no sistema



de gerenciamento de obras e convênios competente”. Dessa forma, toda visita realizada pelos técnicos da Diesp deverá gerar um relatório no sistema, mesmo que inexistentem alterações na situação das obras ou que as informações a serem apresentadas sejam redundantes, tal medida visa garantir que todo trabalho de acompanhamento realizado pela Unidade fique registrado no sistema e seja passível de consulta, tanto ao público interno, quanto ao externo. Em que pese os argumentos apresentados, a não inclusão desses dados no sistema é uma fragilidade que deverá ser corrigida pela UPC.

Recomendações:

Recomendação 1: Realizar as visitas técnicas de acompanhamento dos convênios sob supervisão da Diesp/Suest/RR, inserindo no sistema de gerenciamento de obras e convênios o respectivo relatório de visita conclusivo, conforme determina o Art. 15 da Portaria Funasa nº 573/2016.

Recomendação 2: Confeccionar planilha eletrônica, periodicamente atualizada, com a programação de visitas realizadas às obras, em consonância com o Art. 13 da Portaria Funasa nº 573/2016.

2 GESTÃO OPERACIONAL

2.1 AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS

2.1.1 EFETIVIDADE DOS RESULTADOS OPERACIONAIS

2.1.1.1 INFORMAÇÃO

Informações referentes à execução das despesas na Suest/RR.

Fato

De acordo com o Sistema Tesouro Gerencial, do orçamento total da Funasa para 2016 em ações no Estado de Roraima, foram empenhadas despesas no valor de R\$ 4.599.595,26, sendo liquidadas R\$ 4.220.549,08 e pagas R\$ 4.216.437,08, conforme demonstrado no quadro a seguir:

Quadro - Execução das despesas no Estado de Roraima em 2016 (R\$)

Programa 2115 - Gestão e Manutenção do Ministério da Saúde				
Ação	Despesa empenhada	Despesa Liquidada	Despesa Paga	Restos a Pagar Não Processados
2000	4.252.417,00	3.877.845,98	3.877.328,98	374.571,02
20Q8	196.485,96	192.010,80	188.415,80	4.475,16
4572	113.781,44	113.781,44	113.781,44	0,00
20TP	20.399,18	20.399,18	20.399,18	0,00
SUBTOTAL	4.583.083,58	4.204.037,40	4.199.925,40	379.046,18
Programa 2068 – Saneamento Básico				
Ação	Despesa empenhada	Despesa Liquidada	Despesa Paga	Restos a Pagar Não Processados
6908	12.911,68	12.911,68	12.911,68	0,00
20AF	3.600,00	3.600,00	3.600,00	0,00
SUBTOTAL	16.511,68	16.511,68	16.511,68	0,00
TOTAL	4.599.595,26	4.220.549,08	4.216.437,08	379.046,18

Fonte: Siafi. Situação em 31/12/2016.



A Ação 2000 (Administração da Unidade) representou cerca de 92% das despesas realizadas pela Unidade em 2016, no total de R\$ 3.877.845,98 (despesas liquidadas), sendo que R\$ 1.939.246,79 (50% das despesas liquidadas) foram referentes à contratação de mão de obra terceirizada para suprir a carência de pessoal da Suest/RR.

Esta Ação tem por finalidade constituir um centro de custos administrativos das unidades orçamentárias constantes dos orçamentos da União, agregando as despesas que não são passíveis de apropriação em programas ou ações finalísticas. Esta Ação se insere no contexto do Programa de Governo 2115, o qual tem por objetivo prover os órgãos da União dos meios administrativos para a implementação e gestão de seus programas temáticos.

A implementação da Ação se dá de forma direta pela Unidade, mediante despesas que compreendem: serviços administrativos; pessoal ativo; manutenção e uso de frota veicular, própria ou de terceiros por órgãos da União; manutenção e conservação de imóveis próprios da União, cedidos ou alugados, utilizados pelos órgãos da União; tecnologia da informação, sob a ótica meio, incluindo o apoio ao desenvolvimento de serviços técnicos e administrativos; despesas com viagens e locomoção (aquisição de passagens, pagamento de diárias e afins); sistemas de informações gerenciais internos; estudos que têm por objetivo elaborar, aprimorar ou dar subsídios à formulação de políticas públicas; promoção de eventos para discussão, formulação e divulgação de políticas etc.; produção e edição de publicações para divulgação e disseminação de informações sobre políticas públicas e demais atividades-meio necessárias à gestão e administração da unidade.

3 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

3.1 MOVIMENTAÇÃO

3.1.1 QUANTITATIVO DE PESSOAL

3.1.1.1 INFORMAÇÃO

Informações referentes à força de trabalho da Suest/RR.

Fato

Em função do Decreto nº 8.867/2016, referente a reestruturação da Funasa, a UPC está em processo de adequação no que se refere a recursos humanos. Estas ações e a elaboração/publicação do novo Regimento Interno do órgão estão sendo conduzidas pela Funasa/Presidência em Brasília/DF.

a) Quadro de pessoal - Geral

Conforme informações obtidas do Sistema Siape, verificou-se que o quadro de pessoal da Suest/RR apresentou a seguinte constituição ao final do exercício:

Tabela - Servidores – Situação do quadro funcional da Funasa – Suest/RR

Situação	Quantidade Servidores	Quantidade Servidores (%)
----------	-----------------------	---------------------------



Ativo Permanente	67	56,8
Cedido SUS - Lei 8.270/1991	42	35,6
Cedido	6	5,1
Exercício Provisório	1	0,8
Exercício Descentralizado de Carreira	1	0,8
Requisitado	1	0,8
Total	118	100,0

Fonte: Siape. Situação em 31/12/2016.

O quadro de pessoal da Suest/RR, em 31 de dezembro de 2016, totalizou 118 servidores, sendo que setenta deles estavam em pleno exercício e atuando na sede da Unidade (67 servidores de carreira, um servidor de carreira em exercício descentralizado (Procurador – AGU), um servidor de carreira em exercício provisório e um requisitado (Superintendente) e 48 estavam cedidos, conforme relatado a seguir.

b) Cessão de servidores

Conforme tabela apresentada anteriormente, os 48 servidores restantes em exercício fora da sede, todos vinculados à UPC, estavam cedidos a outros órgãos, sendo que 42 deles estavam cedidos aos municípios e ao Governo do Estado de Roraima, com autorização da Lei 8.270/1991, para exercerem atividades de combate e controle de endemias e de assistência à saúde na rede do Sistema Único de Saúde (SUS) nesses Entes, cujo ônus continuava sob a responsabilidade da Suest/RR, mas que não influenciava nos resultados finalísticos desta Entidade.

A distribuição dos servidores da UPC cedidos a outros órgãos está demonstrada conforme tabela a seguir:

Tabela - Servidores Cedidos – Suest/RR - Funasa

Local de Exercício	Quantidade Servidores
Cedidos SUS - Lei 8.270/1991	
Governo de Roraima	14
Caracarái	11
Amajari	4
Boa Vista	4
Cantá	3
Mucajaí	2
Alto Alegre	1
Rorainópolis	1
São João da Baliza	1
Iracema	1
Subtotal	42
Cedidos	
Tribunal Regional Eleitoral	2
Ministério da Saúde	2
Boa Vista	1



Governo de Roraima	1
Subtotal	6
Total	48

Fonte: Siape e Ofício nº 311/GAB/Suest-RR/Funasa. Situação em 31/12/2016.

Nota-se que existe um grande percentual de servidores cedidos a outros órgãos, representando 40,7% do total do quadro da Entidade. Estas cessões geram riscos para o eficaz cumprimento da missão institucional da UPC, pois ao mesmo tempo que impedem o ingresso de novos servidores por meio de concurso público, devido ao comprometimento orçamentário da Unidade, também não podem voltar a reforçar o quadro da Entidade, pois a qualificação desses agentes é, em regra, diversa da necessária para as atividades da Funasa atualmente.

Importante mencionar que, no exercício de 2017, ocorreu um processo de redistribuição desses servidores para o quadro do Ministério da Saúde (MS), principalmente os que exercem atividades de combate e controle de endemias e de assistência à saúde na rede do Sistema Único de Saúde (SUS), uma vez que efetivamente contribuem com a força de trabalho daquele Ministério. Ressalta-se que, com essa redistribuição, as despesas de pessoal foram transferidas para o orçamento do Ministério da Saúde.

Nesse processo, foram redistribuídos ao Ministério da Saúde 34 servidores cedidos a unidades estaduais e municipais do Sistema Único de Saúde (SUS) e mais três servidores que atuavam na sede da Unidade, totalizando 37 servidores. As tabelas a seguir apresentam a situação dos servidores cedidos pela Unidade após a redistribuição:

Tabela - Servidores Redistribuídos em 2017 para o MS – Suest/RR - Funasa

Redistribuição em 2017 - MS	Servidores Redistribuídos	Servidores Redistribuídos (%)
Cedidos SUS - Lei 8.270/1991		
Governo de Roraima	14	37,8
Caracaráí	9	24,3
Boa Vista	3	8,1
Amajari	3	8,1
Mucajaí	1	2,7
Cantá	1	2,7
São João da Baliza	1	2,7
Alto Alegre	1	2,7
Iracema	1	2,7
Subtotal	34	91,9
Ativo Permanente		
Funasa		
Agente Administrativo	1	2,7
Agente de Saúde Pública	1	2,7
Motorista Oficial	1	2,7
Subtotal	3	8,1
Total	37	100,0

Fonte: Siape e Ofício nº 311/GAB/Suest-RR/Funasa. Situação em 10/07/2017.



Tabela - Servidores Cedidos após redistribuição para o MS – Suest/RR - Funasa

Redistribuição em 2017 - MS	Quantidade Servidores
Cedidos SUS - Lei 8.270/1991	10*
Cedidos	5**
Total	15

Fonte: Siape e Ofício nº 311/GAB/Suest-RR/Funasa. Situação em 10/07/2017.

* Seriam 8 servidores (42 – 34 = 8), porém ocorreram mais 3 novas cessões e uma perda por óbito.

** Seriam 6 servidores (6 – 0 = 6), mas ocorreu retorno de um motorista para o ativo permanente da UPC.

Após análises das tabelas dos servidores cedidos após o processo de redistribuição, conclui-se que houve uma diminuição de 48 para quinze servidores cedidos, resultando numa redução de 68,8%, mitigando, em parte, os riscos mencionados anteriormente, mais especificamente quanto ao impedimento do ingresso de novos servidores por meio de concurso público, pois desonera a folha de pagamento de pessoal da UPC.

c) Quantitativo de servidores entre Área fim x Área meio

Considerando o contingente de pessoal que atua na sede da Unidade, o quadro funcional da Suest/RR é composto por 27 servidores lotados em setores das áreas finalísticas e 43 lotados nas áreas meio, correspondendo a 38,6% e 61,4% de sua força de trabalho, respectivamente, conforme pode ser demonstrado na tabela a seguir:

Tabela - Servidores - Área fim x Área meio - Suest/RR - Funasa

Área	Divisão/Serviço	Quantidade Servidores	Quantidade Servidores (%)
Fim	Diesp	11	15,7
	Secov	5	7,1
	Sesam	11	15,7
	Subtotal	27	38,6
Meio	Diadm	32	45,7
	Sereh	6	8,6
	Suest-RR	5	7,1
	Subtotal	43	61,4
Total		70	100,0

Fonte: Siape e Ofício nº 311/GAB/Suest-RR/Funasa. Situação em 31/12/2016.

Após análise dos dados da tabela supra, nota-se que a Funasa prioriza a área meio na lotação de seus servidores, pois, em termos numéricos, grande parte está lotada na Diadm (45,7%). Contudo, alterar a lotação desses servidores representaria um alto dispêndio com treinamento, que, por sua vez, não é justificado, já que a grande maioria dos servidores reúne os requisitos para aposentadoria (51,2% da área meio já recebem abono permanência, correspondendo a 31,4% do total de setenta servidores), ou está bem próxima disso (idade média dos servidores da área meio é de 56 anos).

Esta priorização de profissionais na área meio ficou ainda mais acentuada com a contratação de mão de obra terceirizada para o cargo de secretária, por meio do contrato nº 02/2014, assinado em 13 de junho de 2014 com vigência inicial de doze meses e prorrogado em duas ocasiões, estando com a vigência expirada desde 12 de junho de 2017.



As atribuições e a qualificação exigidas do cargo de secretária foram delineadas pelo Termo de Referência, o qual fez parte do processo de contratação mencionado:

“6. DA DESCRIÇÃO, DA QUALIFICAÇÃO E DAS ATRIBUIÇÕES DOS PROFISSIONAIS

6.1. Os serviços objeto do Termo de Referência relativo referem-se às áreas de trabalho descritas a seguir, acompanhadas das respectivas atribuições. Os serviços requeridos serão prestados continuamente, nas quantidades e condições abaixo descritas;

(...)

SECRETÁRIA:

Qualificação mínima: Ensino Médio Completo

a) Atribuições:

- *Anotação, redação e digitação de documentos;*
- *Expedição e/ou arquivamento de documentos e organização de arquivos;*
- *Recepção de público interno e externo;*
- *Zelar pelos equipamentos e objetos da Administração;*
- *Organização de agenda, com registro de compromissos e informações;*
- *Prestação de informação ao público;*
- *Realizar e atender as chamadas telefônicas;*
- *Requisições de material de expediente;*
- *Anotar recados de visitantes, servidores e enviá-los para os servidores/interessados;*
- *Tratar a todos com cordialidade quer sejam servidores, estagiários, prestadores de serviços ou visitantes;”*

A tabela a seguir demonstra a alocação de servidores e terceirizados nas áreas fins e meio no final do exercício de 2016:

Tabela - Servidores e Terceirizados (Secretárias) - Total por Áreas finalísticas e meio

Área	Divisão/Serviço	Órgão	Quantidade	Quantidade (%)
Fim	Diesp	Servidores	11	91,7
		Terceirizados	1	8,3
		SUBTOTAL	12	11,2
	Secov	Servidores	5	55,6
		Terceirizados	4	44,4
		SUBTOTAL	9	8,4
	Sesam	Servidores	11	84,6
		Terceirizados	2	15,4
		SUBTOTAL	13	12,2
Subtotal Área Fim			34	31,8
Meio	Diadm	Servidores	32	57,1
		Terceirizados	24	42,9
		SUBTOTAL	56	52,3
	Sereh	Servidores	6	66,7
		Terceirizados	3	33,3



		SUBTOTAL	9	8,4
	Suest-RR	Servidores	5	62,5
		Terceirizados	3	37,5
		SUBTOTAL	8	7,5
	Subtotal Área Meio		73	68,2
	Total		107	100,0

Fonte: Siape, Ofício nº 311/GAB/Suest-RR/Funasa e Ofício nº 398/GAB/Suest/RR. Situação em 31/12/2016.

Considerando o conjunto de servidores e terceirizados (secretárias) e observando os dados da tabela supra, nota-se que o contingente de pessoal que atua na sede da Unidade passou a ser composto de 34 profissionais lotados em setores das áreas finalísticas (sendo 27 servidores e sete terceirizados) e 73 lotados nas áreas meio (sendo 43 servidores e trinta terceirizados), correspondendo a 31,8% e 68,2% de sua força de trabalho, respectivamente, aumentando-se, dessa maneira, o quantitativo de profissionais na área meio em 6,8%. Em algumas Divisões/Serviços da estrutura organizacional da UPC, o número de terceirizados (secretárias) chega a quase metade do quantitativo da força de trabalho do setor, como no caso do Secov (área finalística, 44,4%) e da Diadm (área meio, 43%).

Além de agravar a desproporcionalidade de profissionais entre as áreas finalísticas e meio (considerando servidores e terceirizados), a contratação de terceirizados compromete a disponibilidade orçamentária da Unidade para o ingresso de novos servidores que poderiam estar atuando nas áreas finalísticas, melhorando a eficiência e o perfil profissional do quadro conforme exigência da nova missão da UPC. Ressalta-se que, no exercício de 2016, foram liquidadas e pagas despesas relacionadas a este contrato de terceirização no valor de R\$ 1.939.246,79, conforme consulta ao Sistema Siafi.

Importante mencionar também o elevado número de secretárias terceirizadas contratadas durante o exercício de 2016 (37 profissionais) para exercer aquelas atribuições explicitadas no Termo de Referência citado anteriormente, correspondendo a 35% da força de trabalho atuante na sede da Suest/RR.

Em virtude dos fatos mencionados, conclui-se que a desproporcionalidade quantitativa de servidores entre área fim e meio prejudica a realização das atividades relacionadas aos três macroprocessos finalísticos da UPC, por não priorizar a inclusão de profissionais capacitados no quadro funcional para executar tais atividades essenciais, podendo inviabilizar o cumprimento da missão institucional pelas áreas finalísticas e, conseqüentemente, pela Suest/RR.

As competências da UPC relacionadas aos três macroprocessos finalísticos compreendem as seguintes ações nas respectivas áreas:

- Gestão de Ações de Engenharia em Saúde Pública – Setor responsável **Diesp**:

- coordenar, acompanhar, supervisionar e avaliar as atividades de engenharia de saúde pública, no âmbito da Suest;
- prestar apoio técnico a programas e ações de gestão dos serviços de saneamento desenvolvidas por órgãos estaduais e municipais;



- apoiar e supervisionar estudos e pesquisas tecnológicas na área de saneamento e edificações de Saúde Pública;
- analisar projetos de saneamento e edificações de Saúde Pública; e
- acompanhar e supervisionar obras realizadas com transferência de recursos da Funasa.

- Gestão de Ações em Saúde Ambiental – Setor responsável **Sesam**:

- coordenar, acompanhar e avaliar as atividades de saúde ambiental, em consonância com as diretrizes definidas pelo Desam;
- monitorar e avaliar as atividades de educação em saúde ambiental realizadas por Estados e Municípios relativas às ações de saúde ambiental e saneamento básico fomentadas pela Funasa;
- executar ações de apoio ao controle da qualidade da água para consumo humano provenientes de abastecimento público ou solução alternativa conforme procedimentos e padrão de potabilidade estabelecidos pelo Ministério da Saúde;
- coordenar e executar ações supletivas e complementares de saúde e saneamento ambiental, em situações de risco à saúde de populações vulneráveis, em conjunto com a Divisão de Engenharia de Saúde Pública;
- coordenar e executar projetos e ações estratégicas de saúde ambiental, em conjunto com a Divisão de Engenharia de Saúde Pública; e
- coordenar, monitorar e avaliar as ações de educação em saúde ambiental e apoio ao controle da qualidade da água realizado em comunidades especiais.

- Gestão de Parcerias de Convênios – Setor responsável **Secov**:

- auxiliar a Coordenação-Geral de Convênios na proposição de procedimentos internos para a celebração, gerenciamento e prestação de contas de convênios, termos de compromisso e instrumentos congêneres;
- repassar aos setores subordinados a legislação aplicável à área, bem como normativos, portarias e instruções recebidas dos órgãos Centrais e de órgãos externos, cobrando suas aplicações;
- coordenar as atividades relacionadas ao gerenciamento e prestação de contas de convênios, termos de compromisso e instrumentos congêneres;
- planejar, coordenar e supervisionar as atribuições dos setores subordinados; e
- executar atividades relacionadas a convênios determinadas pela unidade central da Funasa.

d) Faixa etária

Analisando o quadro funcional da UPC, verificou-se que a média de idade dos servidores está na faixa superior a 55 anos, inclusive a média do grupo ativo permanente, conforme demonstrado na tabela a seguir:

Tabela - Servidores - Média de idade

Situação	Média de idade (anos)
Ativo Permanente	55,1



Cedido SUS - Lei 8.270/1991	57,0
Cedido	56,1
Exercício Provisório	62,2
Exercício Descentralizado de Carreira	64,3
Requisitado	38,8
Total	55,8

Fonte: Siape e Ofício nº 311/GAB/Suest-RR/Funasa. Situação em 31/12/2016.

A mesma tendência da média de idade repete-se, quando consideramos as Divisões/Serviços da Unidade, inclusive nas áreas finalísticas:

Tabela - Servidores - Média de idade por divisões/serviços

Divisão/Serviço	Média de idade (anos)
Diesp	52,2
Secov	54,3
Sesam	55,0
Diadm	57,9
Sereh	47,7
Suest-RR	53,1
Total	55,1

Fonte: Siape e Ofício nº 311/GAB/Suest-RR/Funasa. Situação em 31/12/2016.

Corroborando esse fato, observa-se também que a concentração do número de servidores nas faixas etárias acima de cinquenta anos equivale a 77% do quadro de pessoal em exercício na sede da UPC, conforme tabela a seguir:

Tabela - Servidores - Faixa etária – Suest/RR

Faixa etária (anos)	Nº de servidores	Nº de servidores (%)
30-40	5	7,1
41-50	11	15,7
51-60	36	51,4
Acima 60	18	25,7
Total	70	100,0

Fonte: Siape e Ofício nº 311/GAB/Suest-RR/Funasa. Situação em 31/12/2016.

Considerando as áreas finalísticas da Unidade, esse percentual atinge valor equivalente a 80% em alguns serviços, conforme podemos constatar na seguinte tabela:

Tabela - Servidores - Faixa Etária – Suest/RR por Divisão/Serviço

Faixa etária (anos)	Nº de servidores	Nº de servidores (%)
Sesam		
30-40	1	9,1
41-50	1	9,1
51-60	8	72,7
Acima 60	1	9,1



Total	11	100
Secov		
41-50	1	20,0
51-60	4	80,0
Total	5	100
Diesp		
30-40	1	9,1
41-50	3	27,2
51-60	5	45,5
Acima 60	2	18,2
Total	11	100

Fonte: Siape e Ofício nº 311/GAB/Suest-RR/Funasa. Situação em 31/12/2016.

Essa média de idade próxima dos sessenta anos aumenta a probabilidade, e consequentemente os riscos, da redução da força de trabalho da UPC a curto prazo, devido a servidores que estão em vias de cumprir os requisitos exigidos para a solicitação de aposentadoria e àqueles que já possuem o tempo necessário para requerer o benefício.

Nesse diapasão, a tabela a seguir apresenta dados referentes aos servidores da sede da Unidade que recebem o abono permanência e já podem requerer o benefício de aposentadoria:

Tabela - Servidores - Abono Permanência – Suest/RR

Abono Permanência	Nº de servidores	Nº de servidores (%)
Sim	33	47,1
Diadm	18	25,7
Sesam	6	8,6
Secov	4	5,7
Sereh	2	2,9
Suest-RR	2	2,9
Diesp	1	1,4
Não	37	52,9
Total	70	100,0

Fonte: Siape e Ofício nº 311/GAB/Suest-RR/Funasa. Situação em 31/12/2016.

Do total de setenta servidores em exercício na sede, 33 já estão aptos para aposentadoria, correspondendo a 47,1% da força de trabalho da UPC, o que pode vir a impactar o desenvolvimento dos trabalhos, em face da ausência de políticas para recomposição da força de trabalho.

Considerando os setores da Unidade, a tabela a seguir demonstra a disposição dos servidores que recebem o abono nas respectivas áreas finalísticas e meio:

Tabela - Servidores - Abono Permanência - Áreas Finalísticas e Meio

Área	Divisão/Serviço	Nº servidores	Nº servidores (% relativo ao setor)
Fim	Sesam		



	Sim	6	55
	Não	5	45
	Diesp		
	Sim	1	9
	Não	10	91
	Secov		
	Sim	4	80
	Não	1	20
Meio	Diadm		
	Sim	18	56
	Não	14	44
	Sereh		
	Sim	2	33
	Não	4	67
	Suest-RR		
	Sim	2	40
Não	3	60	

Fonte: Siape e Ofício nº 311/GAB/Suest-RR/Funasa. Situação em 31/12/2016.

Dos dados obtidos da tabela supra, nota-se que três setores apresentaram mais de 50% da respectiva força de trabalho aptas a adquirir a aposentadoria (Sesam, Secov e Diadm). No caso do Secov, atingiu-se o percentual de 80% da respectiva lotação, podendo se aposentar quatro dos cinco servidores existentes, ou seja, existe um alto risco de áreas finalísticas não cumprirem suas atribuições devido ao impacto de possíveis reduções do seu quadro de pessoal a curto prazo.

e) Ingressos e egressos de servidores

Conforme informações contidas no Relatório de Gestão, Quadro 5.1.1.1, não houve ingressos no exercício e ocorreram três egressos em 2016, causando redução na respectiva força de trabalho da UPC.

Os gestores da Suest/RR informaram que não houve realização de concurso público para provimento de vagas. O último concurso para provimento de vagas foi realizado em 2009.

Importante registrar que, apesar da carência de pessoal da Unidade, não foram encontradas ações desenvolvidas para permitir a reposição do quadro, tais como requisição de pessoal a outros órgãos.

Ressalta-se que a Funasa/Presidência, órgão sede descentralizador, detém as prerrogativas no gerenciamento do quantitativo do quadro funcional necessário às unidades descentralizadas, caso desta UPC, para o cumprimento de suas competências institucionais.

A Funasa/Presidência vem intercedendo no Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão para conseguir autorização para abertura de concurso público, com vistas à reposição dos cargos vagos que guardam relação com a atual missão institucional.



Caso isso não ocorra, em uma situação em que não haja regularmente a reposição da força de trabalho, a condição de insuficiência de pessoal tende a se agravar, devido a situações que reduzem a capacidade operacional da Unidade, dentre elas os afastamentos, licenças, vacâncias, aposentadorias e redistribuições, influenciando significativamente no desempenho das atividades finalísticas do órgão.

As situações que reduziram a força de trabalho da UPC foram, principalmente:

- Seis servidores cedidos para outros órgãos;
- Dois servidores de licença para tratar de interesse particular;
- 42 servidores cedidos aos SUS, já em processo de redistribuição para o quadro do Ministério da Saúde, com a concretização da redistribuição de 33 servidores em 20 de abril de 2017, Portaria nº 802 de 17 de março de 2017, e mais quatro servidores em maio de 2017, conforme mencionado no item referente à cessão de servidores desse relatório.

f) Estudos referentes ao dimensionamento da força de trabalho

Não foram encontradas na UPC informações referentes a estudos realizados quanto ao dimensionamento da força de trabalho, no que diz respeito:

- ao quantitativo, composição, perfil e parâmetros de lotação e à definição de estratégias e ações que se fazem necessárias para viabilizar o alcance de suas necessidades em relação às atribuições de acompanhamento e fiscalização das transferências;
- à suficiência quantitativa e qualitativa do quadro de pessoal frente aos objetivos, metas e estratégias da UPC; e
- à utilização de instrumentos e metas para redução da defasagem entre o quantitativo e o perfil atuais e os desejados, decorrentes de desligamentos e aposentadorias, apresentando estimativa de custo e cronograma de implementação.

Quando questionada sobre a existência desses estudos, a Suest/RR informou que *“em função do Decreto nº 8.867/2016, Portaria nº 809 de 27/10/2019 (sic), referente a reestruturação do órgão, a UPC está em processo de adequação no que se refere a recursos humanos. Estas ações são conduzidas pelo nível central da Funasa/Presidência, bem como a publicação do novo Regimento Interno do órgão”*.

Nesse mesmo diapasão, a Unidade também informou no Relatório de Gestão, exercício 2016, que, mesmo após a reestruturação da Funasa pelo Decreto nº 8.867/2016, *“ainda não foi publicado o Regimento Interno com as atribuições de cada unidade administrativa da nova estrutura organizacional, o que dificulta para a Suest-RR definir o quantitativo de servidores, bem como as atribuições, perfil e categoria funcional que irão compor a nova Força de Trabalho compatível com a missão da UPC. Diante disso, este Órgão vai se adequando a nova realidade, aguardando uma definição do nível central da Funasa em Brasília, por ser de sua competência qualquer iniciativa relativa às estratégias a serem adotadas para a definição do novo perfil de servidor”*.

A ausência de estudos referentes ao quadro de pessoal é elemento crítico à gestão de recursos humanos da Unidade, uma vez que prejudica a capacidade de gestão no sentido

de prever problemas futuros e projetar soluções adequadas para melhoria do quadro funcional da UPC. No entanto, essas ações são de competência primária da Funasa- Presidência/DF e do Ministério do Planejamento.

Ressalta-se que, conforme o art. 95, incisos I e III do Regimento Interno vigente, o Serviço de Recursos Humanos (Sereh) também tem a função de planejar as atividades inerentes à gestão de recursos humanos, em harmonia com diretrizes emanadas pela unidade central da Funasa, bem como proceder a estudos sobre lotação ideal de servidores, objetivando subsidiar estratégias de gestão de recursos humanos. Logo, a Suest/RR não pode se eximir dessas atribuições legais relativas à gestão de pessoas.

g) Escolaridade

Analisando o quadro funcional em exercício na sede da UPC, verificou-se que a escolaridade predominante está na faixa do ensino médio, conforme tabela a seguir:

Tabela - Servidores - Escolaridade – Suest/RR

Nível de escolaridade	Nº Servidores	Nº Servidores (%)
2º Grau ou Técnico	37	52,9
Superior	26	37,1
1º Grau Incompleto	6	8,6
Mestrado	1	1,4
Total	70	100,0

Fonte: Siape e Ofício nº 311/GAB/Suest-RR/Funasa. Situação em 31/12/2016.

Considerando a distribuição do nível de escolaridade nas Divisões/Serviços das áreas finalísticas e meio, nota-se que existe uma distribuição de 50% ou mais de servidores com nível superior exercendo atividades nas áreas finalísticas, onde essa distribuição funcional qualitativa contribuiu como exemplo de boa prática da gestão da Unidade.

Tabela - Servidores - Escolaridade - Áreas Finalísticas e Meio

Área	Divisão/Serviço	Nº Servidores	Nº Servidores (%)
Fim	Diesp		
	Superior	6	54,5
	2º Grau ou Técnico	5	45,5
	Subtotal	11	
	Secov		
	Superior	3	60,0
	2º Grau ou Técnico	2	40,0
	Subtotal	5	
	Sesam		
	2º Grau ou Técnico	5	45,5
	Superior	5	45,5
	Mestrado	1	9,0
	Subtotal	11	



Meio	Diadm		
	2º Grau ou Técnico	22	68,75
	1º Grau Incompleto	6	18,75
	Superior	4	12,5
	Subtotal	32	
	Sereh		
	Superior	5	83,3
	2º Grau ou Técnico	1	16,7
	Subtotal	6	
	Suest-RR		
	Superior	3	60,0
	2º Grau ou Técnico	2	40,0
	Subtotal	5	
Total	70		

Fonte: Siape e Ofício nº 311/GAB/Suest-RR/Funasa. Situação em 31/12/2016.

h) Capacitação de servidores

Com relação à capacitação da força de trabalho, a UPC elaborou o Plano Anual de Capacitação (PAC 2016) com base no modelo de gestão por competências (competências gerenciais, técnicas gerais e técnicas específicas), alinhado às necessidades dos servidores para a garantia da missão institucional.

Nesse plano, foram previstas 78 ações de capacitação para toda a Unidade (áreas finalísticas e meio), abrangendo um conjunto de duzentos servidores a serem capacitados no ano. Ressalta-se que as ações repetidas contidas no PAC para diferentes setores foram consolidadas e a previsão anual totalizou 66 ações de capacitação.

Dessas ações previstas no PAC 2016, foram realizados 29 cursos/eventos, com um total de 64 servidores capacitados, considerando que alguns servidores participaram em mais de um curso/evento (participação de 36 servidores no total), e de 1.902 horas de capacitação, conforme distribuição entre as áreas finalísticas e meio demonstrada nas tabelas a seguir:

Tabela - Cursos e eventos realizados – Área finalística e Área meio

Área	Divisão/Serviço	Nº Cursos/Eventos
Fim	Diesp	7
	Sesam	4
	Secov	2
	Total	13
Meio	Diadm	12
	Sereh	8
	Suest-RR	3
	Total	23

Fonte: Ofício nº 311/GAB/Suest-RR/Funasa. Situação em 31/12/2016.

Tabela - Servidores capacitados – Área finalística e Área meio



Área	Divisão/Serviço	Servidores Capacitados	Servidores Capacitados (%)
Fim	Diesp	17	26,6
	Sesam	8	12,4
	Secov	4	6,3
	Subtotal	29	45,3
Meio	Diadm	18	28,1
	Sereh	13	20,3
	Suest-RR	4	6,3
	Subtotal	35	54,7
Total		64	100,0

Fonte: Ofício nº 311/GAB/Suest-RR/Funasa. Situação em 31/12/2016.

Tabela - Carga horária de capacitação – Área finalística e Área meio

Área	Divisão/Serviço	Carga horária	Carga horária (%)
Fim	Diesp	494	26,0
	Sesam	272	14,3
	Secov	128	6,7
	Subtotal	894	47,0
Meio	Diadm	552	29,0
	Sereh	328	17,3
	Suest-RR	128	6,7
	Subtotal	1.008	53,0
Total		1.902	100,0

Fonte: Ofício nº 311/GAB/Suest-RR/Funasa. Situação em 31/12/2016.

Destaca-se que, dentre as capacitações realizadas, treze envolveram as áreas finalísticas, resultando em 29 servidores capacitados, sendo que alguns servidores participaram em mais de um curso/evento (participação de dezoito servidores no total) e em 894 horas de capacitação utilizadas para essas áreas.

Considerando os cursos e treinamentos ofertados à força de trabalho da UPC no decorrer do exercício, constatou-se que tais cursos estavam previstos no Plano Anual de Capacitação (PAC 2016), porém a meta física de número de servidores capacitados atingiu o percentual de realização de apenas 32% do previsto, conforme demonstrado na tabela a seguir:

Tabela - Capacitações 2016 – Previsão x Realização – Suest/RR

Ações de capacitação previstas	Previsão Participantes	Servidores Capacitados	% Realização
13ª Semana de Administração Orçamentária, Financeira e de Contratações Públicas	8	5	63
17º SILUBESA - Simpósio Luso-Brasileiro de Engenharia Sanitária e Ambiental	6	4	67
46º Assembleia Nacional da ASSEMAE	6	3	50
Aposentadoria e Pensão	2	2	100
Congresso Brasileiro de Direito Administrativo	1	1	100



Congresso Brasileiro de Pregoeiros	2	1	50
Congresso/Seminário Técnico- Científico sobre Saneamento, Saúde Pública e Ambiental	2	4	200
Controle de Qualidade Analítica em Laboratórios de Análises Microbiológicas de Água	2	2	100
Controle Patrimonial nas Entidades Públicas	2	2	100
Curso de Tesouro Gerencial	2	1	50
Encontrarh	2	2	100
Fiscalização de Contratos	4	5	125
Gerenciamento de Áreas Contaminadas	1	1	100
Gestão de Documentos e Procedimentos de Arquivo e Protocolo	3	2	67
Gestão e Execução Orçamentária e Financeira	2	2	100
Não Previsto	0	1	
Oficina sobre o Manual de Saneamento 2015 da Funasa	2	2	100
Saneamento Rural - Tecnologias Alternativas de Saneamento	6	6	100
SIAFI Operacional com CPR e Execução Financeira	8	2	25
Siape	1	2	200
Siapecad	1	2	200
Simpósio sobre os Resultados das Pesquisas Financiadas pela Funasa	2	1	50
Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar - PAD	3	3	100
Sistema ASIWEB	8	1	13
Sistema SEI	2	4	200
Tomada de Contas Especial TCE	6	3	50
Outras 41 ações de capacitação previstas e não realizadas	116	0	0
Total	200	64	32

Fonte: Ofício nº 311/GAB/Suest-RR/Funasa e PAC 2016. Situação em 31/12/2016.

i) Despesas de pessoal da UPC nos últimos exercícios

Conforme demonstrativo das despesas com pessoal da UPC mencionado no Relatório de Gestão, Quadro 5.1.2, nota-se que não houve uma alteração significativa nos valores apresentados para as despesas executadas durante o exercício de 2016 em relação ao exercício anterior.

Tabela - Despesas de pessoal – Suest/RR

Servidores	Exercício 2015 (R\$)	Exercício 2016 (R\$)
Servidores de carreira vinculados ao órgão da unidade jurisdicionada	9.944.406,99	9.948.206,50
Servidores de carreira SEM VÍNCULO com o órgão da unidade jurisdicionada	14.712,70	37.431,12
Servidores SEM VÍNCULO com a administração pública (exceto temporários)	53.468,40	63.751,28
Servidores cedidos com ônus	275.701,37	249.200,17
Total	10.288.289,46	10.298.589,07

Fonte: Relatório de Gestão – Exercício 2016 – Suest-RR/Funasa. Situação em 31/12/2016.

Ressalta-se, porém, que, em 2017, houve uma redução significativa nos valores das despesas referentes aos servidores cedidos com ônus, devido ao fato da redistribuição desses servidores para o quadro do Ministério da Saúde (MS), principalmente os que exercem atividades de combate e controle de endemias e de assistência à saúde na rede



do Sistema Único de Saúde (SUS), cujas despesas de pessoal foram transferidas para o orçamento do Ministério mencionado.

4 CONTROLES DA GESTÃO

4.1 CONTROLES INTERNOS

4.1.1 AUDITORIA DE PROCESSOS DE CONTAS

4.1.1.1 INFORMAÇÃO

Atendimento às recomendações da CGU.

Fato

Em que pese o Relatório de Gestão da unidade, em seu item: “8.2 *Tratamento de Recomendações do Órgão de Controle Interno*” informar que não ocorreram lançamentos no período de exame, analisando o Plano de Providências Permanente da Suest/RR, constante do sistema informatizado da CGU, denominado: Monitor, observou-se que a UPC possuía três recomendações, em monitoramento no sistema, lançadas no exercício 2013 e cujo prazo para atendimento encerrava-se no exercício 2016, conforme detalhamento do quadro abaixo:

Quadro – Recomendações do Plano de providências Permanente

Convênio	Texto	Situação Atual	Data Limite para Atendimento	Último Posicionamento CGU
669564	Recomenda-se à FUNASA que notifique o Município de Amajari com a finalidade de se promover a devolução dos recursos movimentados indevidamente na conta corrente específica do TC/PAC 0327/2011, sob pena de suspensão da transferência dos recursos ainda pendentes, até a definitiva regularização, bem como que realize auditoria a fim de levantar elementos suficientes para eventual abertura de processo de Tomada de Contas Especial.	Monitorando	16/01/2016	Com base na resposta do gestor, observou-se que apesar de o gestor ter considerado todas as pendências constantes das notificações como atendidas, torna-se necessária a apresentação da documentação comprobatória. Ressalta-se que não foram apresentados os documentos fiscais originais e tampouco comprovada a veracidade das despesas, conforme relatado no Parecer Financeiro, de 23/06/2015. Em que pese a Funasa ter reiterado solicitação, por meio do Ofício nº 138/SECON/GAB, de 19/02/2015, para que a Conveniente apresente o comprovante de recolhimento do valor devolvido, a recomendação só poderá ser considerada plenamente atendida quando a Fundação apresentar documento que comprove a devolução dos recursos impugnados.



650365	Recomenda-se à Fundação Nacional de Saúde que oriente os convenientes a certificarem-se, quando da realização dos certames licitatórios para a escolha de fornecedores de bens e serviços, de que não está havendo conluio entre as participantes no intuito de burlar a lisura dos certames, avaliando minunciosamente as documentações apresentadas pelas empresas.	Monitorando	16/02/2016	Reiteramos a recomendação por ausência de manifestação do gestor no prazo concedido.
650365	Recomenda-se à Fundação Nacional de Saúde que oriente os convenientes sobre a necessidade de solicitar previamente a concedente a realização de alterações contratuais por meio de termos aditivos, bem como que toda alteração deverá conter as devidas justificativas.	Monitorando	16/02/2016	Reiteramos a recomendação por ausência de manifestação do gestor no prazo concedido.

Fonte: Sistema Monitor, 12 de maio de 2017.

Foi solicitado formalmente por esta Controladoria, conforme Solicitação de Auditoria nº 201700999-001, de 11 de maio de 2017, que a Unidade prestasse os esclarecimentos e as justificativas necessários quanto à situação atual dessas recomendações.

Por intermédio do Ofício nº 280/2017/GAB/SUEST/RR, de 05 de maio de 2017, a Unidade informou o seguinte:

Quanto à primeira recomendação: *“O Município foi notificado diversas vezes para fazer devolução do recurso referente ao período que o valor de R\$ 104.712.98 ficou sem aplicação financeira em virtude do pagamento antecipado, porém não houve atendimento. Após o término da vigência do convênio o município foi novamente notificado a apresentar a prestação de contas final, não havendo resposta e nem tampouco a devolução solicitada, estão sendo tomadas as medidas administrativas internas com vistas a instauração de tomada de contas especial”*.

Quanto à segunda recomendação: *“No Termo de Compromisso assinado tem em seu escopo o compromisso de o município executar as ações nas condições estabelecidas na legislação específica e dentre elas a Lei nº 8.666/93, na documentação de prestação de contas dos recursos, concernente, a licitação é solicitado para verificação somente cópia dos despachos adjudicatórios, homologação, mapa de apuração e contrato de execução, desse modo não foi orientado que os convenientes certificarem-se, quando da realização dos certames licitatórios para a escolha de fornecedores de bens e serviços, de que não está havendo conluio entre as participantes no intuito de burlar a lisura dos certames, avaliando minunciosamente as documentações apresentadas pelas empresas.*



Quanto à terceira e última recomendação: “A prestação de contas final foi aprovada com ressalva no valor de R\$ 484.394,10 e não aprovada o valor de R\$ 15.605,90, conforme Relatório de Visita Técnica e Parecer Financeiro nº 012/2014. anexos. Quanto ao valor não aprovado ficou sob responsabilidade do senhor (CPF: ***.872.082-**), ex gestor municipal, sendo aberto Processo Administrativo de Cobrança nº 25270.000.170/2015-20 para inscrição em Dívida Ativa.

Analisando os processos administrativos nº 25100.043.972/2011-52 e nº: 25270.000.170/2015-20, bem como as informações prestadas pela Suest/RR, constatou-se que a Unidade tomou as medidas necessárias para o atendimento à primeira e à terceira recomendação. Com relação à segunda, a UPC se posicionou no sentido de que as orientações constantes do termo de compromisso, pactuado entre a Unidade e as convenientes, são suficientes para alertar aos conveniados sobre as medidas necessárias para garantir a lisura dos procedimentos licitatórios. Dessa forma, verificou-se que as recomendações que constavam do Plano de Providências Permanente foram elididas pela Suest/RR.

4.1.1.2 INFORMAÇÃO

Avaliação da sistemática de registro dos procedimentos disciplinares instaurados no sistema CGU-PAD.

Fato

De acordo com as informações constantes do Relatório de Gestão 2016 da Suest-RR, bem como com os dados registrados no Sistema de Gestão de Processos Disciplinares (CGU-PAD), verificou-se que a Unidade não instaurou procedimentos administrativos disciplinares no exercício 2016. Observou-se que, no Sistema estão registrados sete processos em andamento, conforme detalhado no quadro a seguir:

Quadro – processos em andamento registrados no CGU-PAD.

Nº Processo	Tipo Processo	Data Publicação Ato	Fase do Processo	Instrumento/Nº
25270.004507/2010-63	Processo Administrativo Disciplinar(Lei 8.112/90)	20/09/10	Processo julgado	Portaria 387
25100.009747/2014-30	Processo Administrativo Disciplinar(Lei 8.112/90)	02/06/14	Instauração/instrução	Portaria 52
25100.009746/2014-95	Processo Administrativo Disciplinar(Lei 8.112/90)	02/06/14	Instauração/instrução	Portaria 51
25100.009744/2014-04	Processo Administrativo Disciplinar(Lei 8.112/90)	02/06/14	Instauração/instrução	Portaria 50
25100.009816/2014-13	Processo Administrativo Disciplinar(Lei 8.112/90)	02/06/14	Instauração/instrução	Portaria 53
25100.018140/2013-60	Sindicância	24/06/13	Instauração/instrução	Portaria 107
25000.035055/2015-56	Processo Administrativo Disciplinar(Lei 8.112/90)	02/05/17	Instauração/instrução	Portaria 163
25000.035055/2015-56	Processo Administrativo Disciplinar(Lei 8.112/90)	16/03/15	Indiciamento/citação/de fesa escrita/relatório final	Portaria 123

Fonte: CGU-PAD, 15 de maio de 2017.



Requisitaram-se, por intermédio da Solicitação de Auditoria nº 201700999-002, de 27 de abril de 2017, informações sobre as atividades do sistema de correição da Unidade.

Mediante o Ofício nº 300/2017/GAB/SUEST/RR, de 12 de maio de 2017, a Entidade esclareceu o seguinte:

“As atividades de correição no âmbito da Unidade Prestadora de Contas ocorrem sob coordenação da Corregedoria - Coreg, Unidade Central é responsável por ações de prevenção e apuração de irregularidades que impliquem instauração e condução de procedimentos correccionais nos termos da Lei nº8.112/90 e da Portaria nº 335/2006, da Controladoria-Geral da União, lançando mão dos seguintes instrumentos: Inspeção, Investigação Preliminar, Sindicância Investigativa, Sindicância Acusatória, Sindicância Patrimonial e Processo Administrativo Disciplinar.

A UJ tem competência para instaurar e julgar as ações correccionais, com fulcro no art. 1º, I e II, da Portaria nº 504/2014, e a responsabilidade de garantir às comissões a estrutura e suporte necessário para o desenvolvimento dos trabalhos com base no art. 13 da Ordem de Serviço nº01/2012 (ambas se constituem em norma interna da Funasa).

A UJ tem garantido o suporte logístico (sala reservada, material de expediente e suporte financeiro e locomoção) para o desenvolvimento eficaz dos trabalhos disciplinares e/ou investigativos.

A Coreg coordena a gestão dessas atividades no âmbito da Presidência e das demandas de maior envergadura nas Unidades Descentralizadas, decorrentes da complexidade das investigações, ou nos casos de envolvimento de gestores das Superintendências Estaduais, oriundas da fiscalização das Auditorias Interna e Externas, bem como, ações de investigação do Ministério Público e Polícia Federal.

Para o desenvolvimento dos trabalhos correccionais, a Corregedoria lança mão de servidores lotados tanto na Presidência, quanto nas Superintendências Estaduais para composição das comissões, registrando-se que esses são devidamente capacitados em eventos promovidos pela Funasa, por meio da unidade correccional.

Nos termos da Portaria Funasa nº 1005/2013, alterada pela Portaria nº 840/2015 os processos disciplinares e sindicâncias estão sendo cadastrados no sistema CGU-PAD, pela Corregedoria e pelos cadastradores nas unidades descentralizadas. O registro é feito logo após a publicação da respectiva portaria de instauração, após conclusão dos trabalhos é atualizada a fase e, posteriormente, é procedida nova atualização com o registro do julgamento e anexação dos documentos exigidos.

Todas as informações constantes no sistema CGU-PAD são preservadas, quanto ao zelo, integralidade, disponibilidade e confidencialidade das informações na forma legal. ”

Observou-se que no âmbito da Suest-RR existe um núcleo de sindicância e processos disciplinares destinado a dar o suporte logístico e operacional às atividades disciplinares da Coreg. De acordo com as informações prestadas, os processos correccionais são cadastrados no sistema CGU-PAD, tanto pelo núcleo da Suest/RR, quanto pela Coreg. No exercício sob exame o núcleo era composto por três colaboradores da Unidade e



dispunha de estrutura física e material para o desempenho de suas atividades. Não se evidenciou a ocorrência de processos disciplinares instaurados no âmbito da Suest/RR e não registrados no sistema CGU-PAD.

4.1.1.3 INFORMAÇÃO

Complementação das informações no Relatório de Gestão 2016 - Suest/RR.

Fato

Analisando o item: “8.3 Medidas administrativas para a Apuração de Responsabilidade por Dano ao Erário” do Relatório de Gestão, constante do sistema e-Contas do TCU, verificou-se que a Unidade, embora tenha apresentado o quadro solicitado pelo Tribunal, não detalhou as informações apresentadas.

Quadro - 8.3 Medidas adotadas para apuração e ressarcimento de danos ao Erário (QUANTIDADE)

Casos de dano objeto de medidas administrativas internas	Tomadas de Contas Especiais							
	Não instauradas			Instauradas				
	Dispensadas			Não remetidas ao TCU				
	Débito < R\$ 75.000	Prazo > 10 anos	Outros Casos*	Arquivamento			Não enviadas > 180 dias do exercício instauração*	Remetidas ao TCU
Recebimento Débito				Não Comprovação	Débito < R\$ 75.000			
Suest-RR				-	3	3	4	1

Fonte: Relatório de Gestão 2016 Suest/RR, página 88.

* Especificar razões

Por intermédio do Ofício nº 323/2017/GAB/SUEST/RR, de 19 de maio de 2017, a Unidade apresentou as informações corrigidas do item 8.3 do Relatório de Gestão, conforme se observa a seguir:

“Em atendimento a Solicitação de Auditoria nº 201700999-005, concernente ao item "8.3-Medidas administrativas para a Apuração de Responsabilidade por Dano ao Erário" do Relatório de Gestão, informamos que:

- *Para subsidiar as informações do quadro 8.3 - Medidas administrativas para compor o Relatório de Gestão 2016 da Presidência, foi enviado resposta do Memorando-Circular nº 07/COGEP/CGPLA/DIREX, via e-mail, contendo planilhas, as quais representam a real situação da SUEST/RR no ano de 2016 e não as que estão expressas no quadro 8.3 informadas pela Presidência para composição final do Relatório de Contas, conforme anexos.*
- *Informamos que na SUEST/RR, no ano de 2016, haviam 05 (cinco) Tomadas de Contas Especial **instauradas em anos anteriores a 2016** e não enviadas ao TCU e que estão sobrestadas para conclusão dos objetos, sendo que destas, 02 (duas) já obtiveram aprovação final das contas agora no ano de 2017.*
- *Segue abaixo o quadro "8.3-Medidas administrativas para a Apuração de Responsabilidade por Dano ao Erário", da real situação na SUEST/RR no ano de 2016, com o devido detalhamento. ”*



Casos de dano objeto de medidas administrativas internas	Tomadas de Contas Especiais							
	Não instauradas			Instauradas				
	Dispensadas			Não remetidas ao TCU				
	Débito < R\$ 75.000	Prazo > 10 anos	Outros Casos*	Arquivamento			Não enviadas > 180 dias do exercício instauração*	Remetidas ao TCU
Recebimento Débito				Não Comprovação	Débito < R\$ 75.000			
<i>Quantidades</i>	-	-	01	-	-	02	-	-
<i>valores</i>	-	-	737.506,15			18.674,05	-	-

Detalhamento:

Convênio	SIAFI	Nº Processo
003/2005	579955	25270.000215/2006-75 (Não instaurada em fase de medidas administrativas internas)
3028/2001	442879	30225270.002.178/2005-59-TCE (Arquivamento, aberto processo de cobrança administrativa)
004/2006	575585	25270.006.448/2011-49 –TCE (Arquivamento, aberto processo de Cobrança administrativa)

TCE's instauradas em anos anteriores a 2016 e não enviadas ao TCU.

Convênio	SIAFI	Nº Processo TCE
260/2007	636788	25270.001.144/2012-76 (aprovado parte e aberto processo de cobrança administrativa)
1529/2007	629234	25270.001.145/2012-11 (aprovado parte e aberto processo de cobrança administrativa)
2632/2001	433458	25270.000.972/2010-25 (prazo de conclusão sobrestado para saneamento de pendências)
2854/2005	557822	25270.002.834/2008-66 (prazo de conclusão sobrestado para saneamento de pendências)
522/2013	490313	25270.010.353/2011-20 (prazo de conclusão sobrestado para saneamento de pendências)



Certificado de Auditoria Anual de Contas



Secretaria Federal de Controle Interno

Certificado: 201700999

Unidade(s) Auditada(s): Fundação Nacional de Saúde - Roraima

Ministério Supervisor: Ministério da Saúde

Município (UF): Boa Vista (RR)

Exercício: 2016

1. Foram examinados os atos de gestão praticados entre 01/01/2016 e 31/12/2016 pelos responsáveis das áreas auditadas, especialmente aqueles listados no artigo 10 da Instrução Normativa TCU nº 63/2010.
2. Os exames foram efetuados por seleção de itens, conforme escopo do trabalho informado no Relatório de Auditoria Anual de Contas, 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.
3. Diante do exposto, proponho que o encaminhamento das contas dos integrantes do Rol de Responsáveis seja pela **regularidade**.

Boa Vista (RR), 24 de agosto de 2017.

O presente certificado encontra-se amparado no relatório de auditoria, e a opção pela certificação foi decidida pelo Superintendente da Controladoria Regional da União no Estado de Roraima.

Superintendente da Controladoria Regional da União no Estado de Roraima



Parecer de Dirigente do Controle Interno



Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União - Secretaria Federal de Controle Interno

Parecer: 201700999

Unidade Auditada: Superintendência Estadual da Funasa no Estado de Roraima (Suest/RR)

Ministério Supervisor: Ministério da Saúde

Município/UF: Boa Vista/RR

Exercício: 2016

Autoridade Supervisora: Ricardo José Magalhães de Barros

Tendo em vista os aspectos observados na prestação de contas anual do exercício de 2016, da Superintendência Estadual da Funasa no Estado de Roraima (Suest/RR), expresso a seguinte opinião acerca dos atos de gestão com base nos principais registros e recomendações formulados pela equipe de auditoria.

2. A gestão da Superintendência Estadual da Funasa no Estado de Roraima foi avaliada, principalmente, quanto aos resultados relativos às respostas aos riscos e controles internos; planejamento e monitoramento da gestão de pessoas e controles internos administrativos frente ao acompanhamento de transferências; e cumprimento das determinações e recomendações expedidas pelo Tribunal de Contas da União e pelo Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União (CGU).

3. Como resultado, foi identificada fragilidade no registro das fiscalizações realizadas pela área de engenharia de saúde pública da Unidade. Essa falha decorreu, principalmente, devido a falhas no procedimento de registro no sistema de gerenciamento de obras e convênios dos relatórios das visitas técnicas realizadas para o acompanhamento das obras executadas pelos convenentes.

4. No intuito de mitigar os riscos decorrentes dessa falha, recomendou-se a realização de visitas técnicas de acompanhamento dos convênios e o devido registro no sistema de gerenciamento de obras e convênios do respectivo relatório de visita realizada



e, a elaboração de planilha eletrônica, periodicamente atualizada, com a programação de visitas, conforme determina normativo específico da Funasa.

5. Em relação às recomendações realizadas por este órgão de controle interno, verificou-se intempestividade no atendimento de recomendações anteriormente emanadas, indicando portanto, fragilidade no controle interno, uma vez que somente foram elididas após atuação da CGU.

6. Em relação à qualidade e suficiência dos controles internos, no tocante ao componente avaliação de risco, embora existam normativos e sistemas institucionalizados, a Unidade ainda não dispõe de uma Política de Gestão Riscos devidamente formalizada, integrada e sistematizada nos níveis estratégico e operacional. No componente atividade de controle observou-se que os normativos e sistemas informatizados proporcionam uma atividade de controle abrangente, com segregação de funções, procedimentos padronizados, atribuições das áreas formalmente estabelecidas, definição de níveis de acesso e registro das operações de inserção, alteração e exclusão de informações nos sistemas. Quanto ao componente informação e comunicação há ferramentas voltadas para o público interno como: *e-mail* corporativo, intranet e boletins de serviço. Em relação ao público externo, o *site* da unidade, as contas nas redes sociais e os boletins informativos são os canais disponíveis para o acesso à informação. Por fim, o monitoramento dos programas e ações em curso, em que pese ser executado por intermédio de sistemas informatizados, é realizado de forma assistemática, tendo em vista que a Unidade não estabeleceu critérios que atribuíssem aos gestores a responsabilidade pela avaliação contínua dos controles internos de suas respectivas áreas.

7. Em relação à gestão de transferências concedidas evidenciou-se fragilidades como a morosidade na atualização dos dados dos convênios nas planilhas internas de controle e ausência de procedimentos de supervisão nos relatórios de visita técnica e nas análises realizadas nas prestações de contas. Oportuno observar que, apesar dessas falhas, há um ambiente de controle estruturado com normativos, delegação de autoridade e estrutura física. Ressalta-se que o processo de gestão de transferências voluntárias é o macroprocesso finalístico de maior materialidade na Unidade.

8. Assim, em atendimento às determinações contidas no inciso III art. 9º da Lei nº 8.443/92, combinado com o disposto no art. 151 do Decreto nº 93.872/86 e inciso



VI art. 13 da IN/TCU/Nº 63/2010 e fundamentado no Relatório de Auditoria, acolho a conclusão expressa no Certificado de Auditoria. Desse modo, o Ministro de Estado supervisor deverá ser informado de que as peças sob a responsabilidade da CGU estão inseridas no Sistema e-Contas do TCU, com vistas à obtenção do Pronunciamento Ministerial de que trata o art. 52 da Lei nº 8.443/92, e posterior remessa ao Tribunal de Contas da União por meio do mesmo sistema.

Diretor de Auditoria de Políticas Sociais I – Substituto

