

Parecer de Dirigente do Controle Interno



Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União

Secretaria Federal de Controle Interno

Parecer: 201701121

Unidade Auditada: Empresa Brasileira de Hemoderivados e Biotecnologia - Hemobrás.

Ministério Supervisor: Ministério da Saúde – MS.

Município/UF: Recife (PE)

Exercício: 2016

Autoridade Supervisora: Ricardo Barros.

1. Tendo em vista os aspectos observados na prestação de contas anual do exercício de 2016, da Empresa Brasileira de Hemoderivados e Biotecnologia (Hemobrás), expresso a seguinte opinião acerca dos atos de gestão com base nos principais registros e recomendação formulados pela equipe de auditoria.

2. A estatal, criada em 2004, dedica-se à produção industrial de hemoderivados, com vistas a cumprir sua função social de garantir o fornecimento de medicamentos derivados do sangue e biofármacos, contando com recursos da ordem de R\$ 940.836.953,00, conforme Programa de Dispendios Globais, aprovado para o ano de 2016.

3. O Relatório de Gestão da Hemobrás apontou que as principais ações dos gestores da unidade, no exercício de 2016, consistiram em medidas saneadoras envolvendo os contratos firmados com o Ministério da Saúde e com os fornecedores estrangeiros, assim como a adoção de providências para equacionar o ritmo reduzido de execução das obras da fábrica de hemoderivados.

4. A celebração de contratos, que envolviam recebimento em real e pagamentos em dólar, aliada à falta de sincronia dos prazos e condições de pagamentos, contribuíram de forma primordial para os resultados negativos da empresa, que somaram prejuízo acumulado de aproximadamente 600 milhões de reais entre 2013 e 2015.

5. Assim, a renegociação de tais contratos em 2016, juntamente com o câmbio favorável e a redução de custos na empresa proporcionaram a obtenção de lucro – R\$ 117.173.304,00 – após três anos de sucessivos prejuízos.

6. O escopo das avaliações realizadas sobre a gestão restringiu-se às áreas de pessoal e de compras e contratações, indicando como principal fragilidade a incipiência dos controles internos da Unidade. Em ambas as áreas avaliadas, a precariedade da estrutura de controles internos foi apontada como causa para as constatações de pagamento em duplicidade de despesa de pessoal, além da necessidade de aperfeiçoamento dos normativos internos que regem as contratações.

7. Em relação às recomendações emitidas pela Secretaria Federal de Controle Interno – SFC em trabalhos anteriores, a Hemobrás possui vinte e nove pendências de implementação, as quais permanecem sob acompanhamento no âmbito do Plano de Providências Permanente

8. Assim, em atendimento às determinações contidas no inciso III, art. 9º da Lei n.º 8.443/92, combinado com o disposto no art. 151 do Decreto n.º 93.872/86 e inciso VI, art. 13 da IN/TCU/n.º 63/2010 e fundamentado no Relatório de Auditoria, acolho a 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 n.º 8.443/92, e posterior remessa ao Tribunal de Contas da União por meio do citado Sistema.



Certificado de Auditoria Anual de Contas



Secretaria Federal de Controle Interno

Certificado: 201701121

Unidade(s) Auditada(s): Empresa Brasileira de Hemoderivados e Biotecnologia

Ministério Supervisor: Ministério da Saúde

Município (UF): Recife (PE)

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. Foram registradas as seguintes constatações relevantes para as quais, considerando as análises realizadas, não foi identificado nexo de causalidade com atos de gestão de agentes do Rol de Responsáveis:

- **Registro manual da frequência dos empregados, a partir de dezembro/2016, em desacordo com o que determina a norma interna sobre o assunto. (item 3.2.1.4)**
- **Concessão em duplicidade da vantagem de retribuição por título de pós-graduação para empregada pública da Empresa. (item 3.2.1.2)**
- **Pagamento de vantagem de retribuição de titulação a empregados públicos com base em documentos não previstos nas normas internas. (item 3.1.1.1)**

4. Nestes casos, conforme consta no Relatório de Auditoria, foram recomendadas medidas saneadoras.

5. Diante do exposto, proponho que o encaminhamento das contas dos integrantes do Rol de Responsáveis seja pela **regularidade**.

6. Ressalta-se que dentre os responsáveis certificados por Regularidade há agentes cuja gestão não foi analisada por não estar englobada no escopo da auditoria de contas, definido conforme art. 14, § 2º, da Decisão Normativa TCU nº 156/2016.



Relatório de Auditoria Anual de Contas



Secretaria Federal de Controle Interno

Unidade Auditada: Empresa Brasileira de Hemoderivados e Biotecnologia

Exercício: 2016

Município: Recife - PE

Relatório nº: 201701121

UCI Executora: CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DE PERNAMBUCO

Análise Gerencial

Em atendimento à determinação contida na Ordem de Serviço nº 201701121, e consoante o estabelecido na Seção III, Capítulo VII da Instrução Normativa SFC nº 01, de 6 de abril de 2001, apresentamos os resultados dos exames realizados sobre a prestação de contas anual apresentada pela Empresa Brasileira de Hemoderivados – Hemobrás.

1. Introdução

Os trabalhos de campo foram realizados no período de 6 a 30 de junho 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 12 de dezembro de 2016, entre a Coordenação-Geral de Auditoria da Área de Saúde - Diretoria de Auditoria da Área Social - Secretaria Federal de Controle Interno e a Secex Saúde – Secretaria de Controle do Ministério da Saúde do Tribunal de Contas da União, foram efetuadas as seguintes análises:



2.2 Avaliação do Cumprimento das Determinações/Recomendações do TCU

No exercício em análise, não houve determinações/recomendações do TCU à Hemobrás que contivessem determinação específica à CGU para acompanhamento.

2.3 Avaliação da Regularidade dos Processos Licitatórios da UJ

Com relação à gestão de compras e contratações, não houve, no exercício de 2016, aquisições feitas por inexigibilidade de licitação. Analisaram-se, portanto, licitações e dispensas realizadas, conforme quadros a seguir.

Quadro 1 – Licitações avaliadas

Descrição	Quantidade de processos	Valor envolvido (R\$)*
Processos licitatórios	18	6.773.913,58
Processos avaliados	3	3.789.780,98
Processos em que foi detectada alguma desconformidade*	0	0,00

Fonte: Planilha de Pregões viabilizados em 2016 (disponibilizada pela Hemobrás em atendimento a Solicitação de Auditoria nº 201701121)

* o valor mencionado na última linha corresponde ao total das aquisições e não indica necessariamente a existência de prejuízos.

Quadro 2 – Dispensas de licitação avaliadas

Descrição	Quantidade de processos	Valor envolvido (R\$)*
Processos de dispensa	102	2.192.936,24
Processos avaliados	2	1.583.986,20
Processos em que foi detectada alguma desconformidade*	0	-

Fonte: Relatório Dispensas de Licitação 2016 (disponibilizado pela Hemobrás em atendimento a Solicitação de Auditoria nº 201701121)

* o valor mencionado na última linha corresponde ao total das aquisições e não indica necessariamente a existência de prejuízos.

As 102 dispensas realizadas em 2016 foram enquadradas, em sua maioria, nas hipóteses de dispensa por valor previstas no Art. 24, inciso II da Lei 8.666/93, ou no Art. 29, inciso II da Lei 13.303/2016:

Quadro 3 – Dispensas de licitação por enquadramento legal

Enquadramento legal	Quantidade de dispensas	Valor envolvido (R\$)*
Art. 24, inciso IV da Lei 8.666/93 (dispensa por emergência)	3	1.641.029,40
Art. 24, inciso II da Lei 8.666/93 (dispensa por valor)	97	485.678,04
Art. 29, inciso II da Lei 13.303/2016 (dispensa por valor)	2	65.688,80

Conforme descrição dos objetos dos 99 processos de dispensas por valor não houve fracionamento de despesas. Optou-se, portanto, por analisar dois dos processos enquadrados na hipótese de dispensa por emergência, processos nºs 25800.00003979/2016-07 e 25800.00006335/2016-46, cujos valores somados representam 72,25% do valor contratado por dispensa de licitação em 2016.

De acordo com os procedimentos de auditoria realizados, os processos de dispensa de licitação analisados foram regulares.



Com o objetivo de verificar a regularidade dos processos licitatórios viabilizados ao longo do exercício sob análise, foram selecionados, devido a materialidade dos valores envolvidos, 3 dos 18 pregões realizados: processos nºs 0025800.00002063/2016-82, 0025800.00006559/2016-67 e 0025800.007551/2015.

Em que pesem as quantidades e especificações dos objetos contratados fundamentarem-se em requisições das áreas competentes, verificou-se a necessidade de séries históricas, estudos de necessidade ou justificativas mais robustas que sustentassem as contratações.

Com relação a práticas de sustentabilidade e de racionalização do uso de materiais e serviços nas compras e contratações, em que pese a Hemobrás não prever no seu Programa Anual de Treinamentos (PAT) nenhuma capacitação que abranja o tema sustentabilidade para os servidores que atuam na área de compras e contratações, ou não estar obrigada, por ser uma estatal independente, a possuir um Plano de Gestão de Logística Sustentável – PLS, verificou-se, tanto nos pregões como nas dispensas analisadas, alguma cláusula relacionada com sustentabilidade ambiental. A maioria delas, inclusive, oriundas da IN nº 01/2010.

Por fim, no que diz respeito aos controles internos administrativos relacionados às licitações, verificou-se, confrontando-se Questionário de Avaliação de Controles Internos – QACI preenchido pela Gerência de Licitações e Contratações e análises realizadas em processos licitatórios selecionados, que, apesar da existência de um controle básico sobre o macroprocesso de contratações, faz-se necessária a implementação de melhorias no processo, tais como a implementação de normas, manuais e check-list para formalizar a execução das principais atividades envolvidas na realização de licitações, dispensas e inexigibilidades, que visem otimizar o tempo transcorrido entre a solicitação de compra/serviço e a efetivação da contratação.

2.4 Avaliação da Conformidade das Peças

Com objetivo de avaliar a conformidade das peças do processo anual de prestação de contas da Empresa Brasileira de Hemoderivados e Biotecnologia - Hemobrás, conforme disposto no art. 13 da Instrução Normativa TCU nº 63/2010, foram analisados os arquivos referentes à Unidade disponíveis no sistema e-Contas do Tribunal de Contas da União, constatando-se a elaboração de todas as peças a ela atribuídas pelas normas do TCU para o exercício em pauta.

No que se refere aos formatos e conteúdos obrigatórios, verificou-se que também foram contemplados todos os conteúdos exigidos nos termos das Decisões Normativas TCU nº 154/2016 e nº 156/2016, da Portaria TCU nº 59/2017 e nos tópicos de ajuda do Sistema e-Contas.

2.5 Avaliação dos Resultados Quantitativos e Qualitativos da Gestão

De acordo com o escopo de auditoria firmado entre a Coordenação-Geral de Auditoria da Área de Saúde - Diretoria de Auditoria da Área Social - Secretaria Federal de Controle Interno e a Secex Saúde – Secretaria de Controle do Ministério da Saúde do Tribunal de Contas da União, por meio da Ata de Reunião realizada no dia 10 de novembro de 2016, foram efetuadas análises quanto aos resultados qualitativos e quantitativos operacionais da Hemobrás relativos à existência, qualidade e efetividade das políticas e programas



voltados à prevenção, detecção e remediação de fraudes e atos de corrupção que venham a ocorrer.

As ações realizadas pela Entidade, no exercício de 2016, com o objetivo de implementar uma política de combate à corrupção, iniciou com a instituição, por meio da Resolução nº 007/DE, de 10 de junho de 2016, de uma Comissão de Integridade, de caráter permanente, composta por sete empregados públicos, para a formalização de instrumentos, processos e estruturas necessários à implantação e manutenção de um Programa de Integridade nessa Estatal.

Por intermédio do Ofício nº 0667/2017/AUDIN/CADM, de 26 de junho de 2017, a Empresa apresentou os seguintes posicionamentos acerca dos produtos a serem elaborados pela Comissão, conforme art. 3º da Resolução em tela:

<i>Quadro 1 – Informação sobre a situação atual dos produtos da Comissão de Integridade.</i>			
Nome do normativo previsto na Resolução nº 007/2016-DE.	Nova nomenclatura, caso tenha sido alterada pela Comissão.	Situação atual / data	Data da aprovação pelo CADM.
Regimento Interno da Comissão de Integridade	Regimento da Comissão de Integridade – Hemobrás	Aprovado pela Diretoria Executiva – DE 23/03/2017	Não se aplica.
Código de Ética Próprio	Código de Ética da Hemobrás	Aprovado pela Diretoria Executiva – DE 17/08/2016	Não se aplica
Código de Conduta	Código de Conduta e de Integridade da Hemobrás	Aprovado pelo Conselho de Administração	16/03/2017
Normativa para a Definição de Sistemática de Apuração de Responsabilidades e Aplicação de Sanções	Normativa de Processos Disciplinares	Em análise pela Diretoria Executiva – DE.	Não se aplica
Normativa para Tomada de Decisão pela Alta Direção	Política de Tomada de Decisão e Alçadas Decisórias	Em análise pela Procuradoria Jurídica, para posterior análise pela Diretoria Executiva – DE.	-
Normativa de Prevenção e Gestão de Riscos, com foco na matéria integridade	Política Corporativa de Gestão de Riscos de Corrupção	Aprovado pelo Conselho de Administração	21/02/2017
Normativa de Proteção ao Denunciante de Boa-Fé e Regras de Confidencialidade	Política de Proteção aos Denunciantes de Boa-Fé	Em análise pela Diretoria Executiva – DE.	-
Normativa sobre Proteção de Registros e Controles Contábeis	Normativa de Proteção aos Registros e Controles Contábeis	Em análise pela Procuradoria Jurídica, para posterior análise pela Diretoria Executiva – DE.	Não se aplica
Plano de Capacitação do Corpo Funcional e Terceiros	Plano de Treinamento e de Comunicação do Programa de Integridade	Em análise pela Diretoria Executiva – DE	Não se aplica
Normativa sobre Diligências para Contratação e Supervisão de Terceiros	Em definição	Em elaboração pela Comissão.	-
Normativa de Prevenção ao Nepotismo	Em definição	Em elaboração pela Comissão.	-
Normativa de Prevenção e Detecção de Situações de Conflito de Interesses	Em definição	Em elaboração pela Comissão.	-
Fonte: Ofício nº 0667/2017/AUDIN/CADM.			



O Ofício nº 0667/2017/AUDIN/CADM, antes mencionado, também traz os comentários a seguir sobre as atividades / produtos da Comissão, durante exercícios de 2016 e 2017:

- o Regimento Interno da Comissão, que regulamenta a atuação da Comissão de Integridade – Hemobrás e do Núcleo de Correição, foi revisado pela Corregedoria Setorial da Área de Saúde - Corregedoria-Geral da União;

- o Código de Conduta e de Integridade da Hemobrás, foi construído em consonância com as disposições contidas Lei nº 13.303/2016, de 30 de junho de 2016, e reflete os valores que norteiam as relações com o público interno e externo, com objetivo de contribuir com a divulgação e disseminação das normas de conduta profissional, as quais exigem comportamentos de elevado padrão ético;

- a Política Corporativa de Gestão de Riscos de Corrupção informa os princípios e diretrizes para a gestão de riscos de corrupção, orientando os processos de identificação, análise, avaliação, tratamento, monitoramento e comunicação de tais riscos, de modo que a Entidade responda adequadamente aos riscos que possam ameaçar o alcance dos seus objetivos, bem como assegure o bom uso do Erário e o cumprimento de requisitos legais e regulatórios;

Ressalte-se que, ainda em 2016, foram iniciadas análises dos riscos de corrupção nas áreas da Gerência de Administração, Gerência de Licitações e Contratos e Gerência de Gestão de Pessoas. No entanto, em virtude da necessidade de capacitação mais específica sobre o assunto, dentre outros, não foi possível concluir tais análises;

- o Plano de Capacitação e de Comunicação do Programa de Integridade foi elaborado em parceria com a Gerência de Gestão de Pessoas (GGP) e Assessoria de Comunicação, Marketing e Eventos (ASCOM), considerando-se que a adoção de estratégias de treinamento e comunicação referentes ao Programa de Integridade é importante para promover uma cultura de ética e integridade na organização e gerar debate sobre os temas relacionados a *compliance*.

Segundo entendimento da Empresa, as regras de integridade não terão efetividade se as pessoas não souberem como e quando aplicá-las; assim, a Alta Direção, colaboradores e terceiros (intermediários, fornecedores, prestadores de serviços, etc) devem ter amplo acesso às informações do Programa, incluindo políticas e procedimentos, e receber adequado treinamento.

A ASCOM está executando a diagramação dos documentos elaborados pela Comissão de Integridade e providenciando a criação de aba do Programa de Integridade tanto no site quanto na Intranet da Empresa.

- a Política de Tomada de Decisão e Alçada Decisória visa estabelecer os fluxos de processos internos para tomada de decisão pelos gestores, principalmente para a Média e Alta Direção, bem como determinar limites de alçadas para a prática de atos administrativos decisórios, em complemento ao disciplinado no Estatuto e no Regimento Interno da Hemobrás;

- a Política de Proteção aos Denunciantes de Boa-fé estabelece o conjunto de diretrizes para proteção àquele que, de boa-fé e com motivos razoáveis, denuncia quaisquer feitos relacionados com irregularidades praticadas no âmbito da Estatal;



- a Normativa para Proteção de Registros e Controles Contábeis visa garantir a confiabilidade dos registros de controles contábeis, a fim de que se possa prevenir ou detectar erros e/ou fraudes contábeis, assegurando, assim, a integridade da informação. Assim, foram definidos procedimentos para os diversos tipos de cadastros no sistema ERP da empresa, processos para o registro da informação contábil, controles específicos para lançamentos mais sensíveis (aqueles mais frequentemente utilizados para encobrir fraudes e corrupção) e diretrizes de acompanhamento e revisão dos controles internos.

Ademais, após a conclusão dos normativos em referência, a Comissão deverá atuar no sentido de estabelecer e acompanhar um conjunto de indicadores do Programa, conforme consta no Ofício nº 0667/2017/AUDIN/CADM.

Vale Ressaltar que o item 7.4 Política Corporativa de Gestão de Risco de Corrupção estabelece que caberá à Comissão de Integridade, dentre outros, “*coordenar e definir os padrões a serem seguidos no que tange aos processos de gestão de riscos de corrupção e às formas e periodicidade de seus reportes*” e “*coordenar e apoiar a identificação, análise, avaliação, tratamento e monitoramento dos riscos de corrupção pelos proprietários de tais riscos*”.

Ainda sobre o assunto de integridade, encontra-se em andamento na Entidade a elaboração de Resolução pela Diretoria Executiva para instituir formalmente Grupo de Trabalho multidisciplinar com o objetivo de conduzir a implantação da Lei 13.303/2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias.

Diante do exposto, entende-se que existe uma política de combate à corrupção na Hemobrás, porém a sua efetiva implementação ainda está em andamento, o que não permite uma avaliação dos resultados quantitativos e qualitativos alcançados pela mesma.

2.6 Avaliação do Cumprimento das Recomendações da CGU

O Plano de Providências Permanente da Hemobrás, ao final do exercício de 2015, apresentou 37 recomendações (expedidas pela Controladoria-Regional da União do Estado de Pernambuco – CGU-R/PE) em acompanhamento, das quais 29 permanecem pendentes de atendimento.

Por intermédio do Ofício nº 0667/2017/AUDIN/CADM, de 26 de junho de 2017, a Entidade informou que dez empregados públicos, lotados na instalação fabril e na unidade administrativa, estão habilitados para alimentar o Sistema Monitor/CGU quanto ao andamento das providências adotadas para implementar as recomendações expedidas pelo controle interno federal, e que sua Auditoria Interna é a instância revisora das informações prestadas pelos empregados em tela.

As rotinas e procedimentos utilizados pela Empresa para cumprimento e monitoramento das demandas expedidas pelos órgãos de controle externo (CGU, TCU e outros) estão descritas a Instrução Normativa – IN/01/2016, versão de 9 de setembro de 2016.

2.7 Avaliação do CGU/PAD

Durante o exercício de 2016, foram instaurados nove processos disciplinares na Hemobrás, segundo Ofício nº 593/2017-PR, de 7 de junho de 2017. Em consulta ao



Sistema CGU-PAD, constatou-se que a Entidade inseriu os dados dos processos em tela, nos termos da Portaria/CGU nº 1.043, de 24 de julho de 2007.

Por fim, por intermédio da Resolução nº 007/DE, de 23 de março de 2017, a Entidade instituiu um Núcleo de Correição composto por três membros de sua Comissão de Integridade, com as funções de apoiar a Presidência, gerenciando as atividades disciplinares, acompanhando as comissões instauradas e mantendo atualizado o Sistema de Gestão de Processos Disciplinares (CGU-PAD), dentre outras atribuições.

2.8 Avaliação - Ouvidoria

A Hemobrás não dispunha de uma ouvidoria implantada em sua estrutura regimental, no exercício de 2016.

Em 1 de dezembro de 2016, por intermédio da Resolução nº 023/DE, foi instituída na Empresa uma comissão para implantar uma unidade de ouvidoria, com independência de atuação assegurada, vinculada à Diretoria Executiva da Hemobrás, e sob a orientação normativa da Ouvidoria Geral da União – OGU. Segundo cronograma de execução apresentado pela Empresa, por meio do Ofício nº 0672/2017/AUDIN/CADM, o prazo estimado para conclusão do Projeto é 10 de outubro de 2017.

As instâncias de controle e participação social existentes na Entidade, no exercício de 2016, eram o serviço “FALE CONOSCO”, disponibilizado em seu sítio oficial, o Sistema e-SIC, em atendimento à Lei de Acesso à Informação – LAI, e o monitoramento das redes sociais (facebook, twitter, youtube e blagger), conforme Ofício nº 590/2017-PR.

Dessa forma, em 2016, foram recebidos 133 pedidos por meio do “FALE CONOSCO” e 92 através do e-SIC, todos respondidos nos prazos estabelecidos na Instrução Normativa/OGU nº 1, de 5 de novembro de 2014, e no Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012, respectivamente.

As demandas da sociedade trataram basicamente de informações quanto às convocações do concurso público em vigor, estágio, política / produção industrial e de cópias de processos licitatórios. Dessa forma, segundo informações dos Diretores que ocuparam a Presidência da Empresa, não se verificou interação entre os gestores da Entidade e as referidas instâncias de controle, no sentido de se utilizar efetivamente as manifestações recebidas como instrumento para melhoria da gestão.

A situação em tela deve-se ao fato de que as atuações dessas instâncias foram passivas, pois necessitavam de provocação por parte dos cidadãos. Entretanto, com a implantação da ouvidoria a expectativa é de maior participação nas tomadas de decisão, considerando-se que, segundo minuta de regimento interno da ouvidoria, competirá ao referido setor encaminhar à Diretoria Executiva relatório analítico anual de atividades ao final de cada exercício, sugerindo eventuais medidas para aperfeiçoamento dos serviços prestados pela Hemobrás, com base nas manifestações recebidas.

2.9 Avaliação da Gestão de Pessoas

A auditoria da gestão de pessoas da Hemobrás objetivou a avaliação do planejamento e monitoramento da gestão de pessoas frente às suas atribuições, com ênfase na observância da legislação sobre admissão, remuneração, cessão e requisição de pessoal, bem como,



se fosse o caso, sobre concessão de aposentadorias, reformas e pensões, e também análise da consistência dos controles internos administrativos relacionados à gestão de pessoas, conforme escopo firmado por meio da Ata de Reunião realizada entre a Diretoria de Auditoria da Área Social, da Controladoria-Geral da União (CGU) e a Secex/TCU Saúde, de 10 de novembro de 2016.

Análise da Gestão de Recursos Humanos.

Com a finalidade de analisar a gestão de pessoas quanto à adequabilidade da força de trabalho da empresa frente às suas atribuições, e tendo por base o Relatório de Gestão - 2016, verificou-se na Entidade a seguinte composição de pessoal em dezembro de 2016:

Tabela 1: Força de Trabalho da Hemobrás

Tipologias dos Cargos	Lotação Efetiva	Ingressos 2015	Egressos 2015
1. Servidores em cargos efetivos	187	26	21
2. Servidores com contratos temporários	0	0	0
3. Servidores sem vínculo com a administração pública	13	10	20

Fonte: Relatório de Gestão de 2016.

A força de trabalho (empregados públicos e funções de confiança) existente na Hemobrás, no exercício em exame, estava em conformidade com os limites de 2019 cargos efetivos previstos na Portaria/DEST/MP nº 17, de 22 de dezembro de 2015, e de 59 funções estabelecidos na Resolução/CADIM nº 009, de 1 de julho de 2010. Verificou-se que os empregados lotados na Diretoria de Desenvolvimento Industrial DDI e na Diretoria de Produtos Estratégicos e Inovação – DPEI possuem qualificação profissional e acadêmica para exercerem as atividades finalísticas.

Sobre a adequabilidade do quadro de pessoal existente às suas atribuições, a Entidade informou, por meio do Ofício nº 0623/2017/AUDIN/CADM, de 13 de junho de 2017, que os estudos para o dimensionamento da força de trabalho ainda não foram concluídos, pois ainda estão sendo revistos sua estrutura organizacional e seu regimento, cujo grupo de trabalho responsável foi designado pela Resolução nº 001/DE-2017, de 13 de janeiro de 2017.

Os documentos em revisão são importantes para o Planejamento Estratégico de Pessoal (PEP), que se encontra em andamento, tendo em vista que as informações contidas nos normativos são fundamentais para identificar a estratégia e competências de cada área, de forma que essas informações sejam refletidas nas descrições dos cargos e das competências.

O PEP em referência apresentará informações quanto à análise do corpo funcional, dimensionamento de cargo, descrição de cargos, matriz funcional. Dessa forma, entende-se que o citado Planejamento oferecerá elementos para uma avaliação quanto ao atendimento da força de trabalho existente às necessidades da Empresa.

Registros no Sistema de Avaliação e Registro dos Atos de Admissão e Concessão – SISAC.

Durante o exercício de 2016, foram registrados no Sistema TCU/Sisac 24 atos de admissão de empregados públicos e quatorze de desligamentos, tendo sido observados os prazos definidos na Instrução Normativa/TCU nº 55, de 24 de outubro de 2007. Não houve ato de concessão de aposentadoria, reforma ou pensão.



Análise da Folha de Pagamento.

Os exames da aderência dos pagamentos de pessoal junto à legislação sobre o assunto foram direcionados aos processos de cessões e requisições, às remunerações pagas aos conselheiros (fiscais e administração), à vantagem pessoal de retribuição por titulação e gratificação de responsabilidade técnica.

As remunerações pagas aos membros dos órgãos consultivos (Conselho Fiscal e de Administração), no ano de 2016, observaram as normas previstas no art.16 do Regimento Interno da Hemobrás.

No decorrer do exercício em tela, o quadro funcional apresentou dois empregados cedidos e onze requisitados de outros órgãos estaduais / federais, tendo sido apresentados os comprovantes de ressarcimentos / reembolsos devidos, exceto para os requisitados J.M.L.V., M.J.T.S. e R.V.B., para os quais a Empresa vem solicitando informações aos órgãos cedentes quanto às respectivas remunerações para efetuar os pagamentos devidos, sem obter respostas dos mesmos. Ressalte-se que os empregados em referência tiveram suas requisições encerradas entre os meses de julho e agosto/2016.

Nos pagamentos das rubricas correspondentes à retribuição por titulação, foram verificadas deficiências nos documentos comprobatórios apresentados pelos solicitantes, além de concessão de vantagem em duplicidade, caracterizando fragilidades nos controles administrativos utilizados para a rubrica em questão. Constataram-se também deficiências no monitoramento das jornadas de trabalho dos empregados.

As inconsistências apontadas estão detalhadas nos achados de auditoria deste relatório.

Avaliação dos Controles Internos Administrativos referentes à Gestão de Pessoas

A avaliação realizada verificou que os controles internos administrativos da Entidade relacionados à gestão de pessoas são consistentes, destacando-se como pontos positivos os programas de treinamento e de desenvolvimento de lideranças realizados no exercício, e a implementação de gerenciamento de rotina que se encontra em andamento, porém necessitam de aperfeiçoamento principalmente no que se refere ao controle da jornada de trabalho, à gestão de riscos e à força de trabalho disponível na Gerência de Pessoas e nos Serviços correspondentes, de forma que as atividades possam ser desempenhadas de forma mais eficientes e tempestivas.

2. 9 Ocorrências com dano ou prejuízo

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

3. Conclusão

Eventuais questões formais que não tenham causado prejuízo ao erário, quando identificadas, foram devidamente tratadas por Nota de Auditoria e as providências corretivas a serem adotadas, quando for o caso, serão incluídas no Plano de Providências Permanente ajustado com a 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.



1 GESTÃO DO SUPRIMENTO DE BENS/SERVIÇOS

1.1 CONTRATOS DE OBRAS, COMPRAS E SERVIÇOS

1.1.1 CONTRATOS SEM LICITAÇÃO

1.1.1.1 CONSTATAÇÃO

Ausência de implementação de controles internos relacionados ao macroprocesso Compras e Contratações.

Fato

Com o objetivo de verificar a consistência dos controles internos administrativos relacionados às licitações foi encaminhado ao gestor um Questionário de Avaliação de Controles Internos – QACI com perguntas acerca da existência e implementação de controles internos relacionados ao macroprocesso “Compras e Contratações”.

Analisando-se as respostas ao questionário, verificou-se que, embora a Unidade já tenha, de uma forma geral, estabelecido controles sobre o citado macroprocesso, algumas atividades carecem de implementação, conforme detalhado a seguir:

- 1) não há padronização das especificações que são mais comuns (limpeza, vigilância, telefonia, microcomputadores, etc.) para aquisição por meio de processos licitatórios.
- 2) não há manuais de normas e procedimentos ou mesmo check-list que suportem as atividades relacionada a licitações.
- 3) não há normativos que estabeleçam critérios formais para elaboração de pesquisas de preços. O gestor destacou que, apesar da falta de tais normativos, as pesquisas de preços são realizadas.
- 4) não existe designação formal de equipe técnica de apoio para auxiliar na análise da documentação de habilitação e propostas de preços nas licitações para contratação de objetos mais complexos como execução de obras ou prestação de serviços de tecnologia da informação, por exemplo.
- 5) não há rotinas definidas para prevenção de fraudes e conluíus, a exemplo de análise dos endereços das empresas, quadro societário e data de constituição da empresa.
- 6) não há um acompanhamento das fases do processo licitatório, de modo a identificar o tempo médio gasto em cada etapa do processo, assim como os obstáculos que possam impactar seu andamento regular.
- 7) não há indicadores de gestão na área de licitações.
- 8) não há um processo contínuo de capacitação para as pessoas designadas para atuar na gestão contratual.



Causa

Deficiências no planejamento relativo a implementação controles internos relacionados ao macroprocesso “Compras e Contratações” que não contemplou a criação de controles relativos à algumas atividades.

Manifestação da Unidade Examinada

Por intermédio do Ofício nº 1019/2017-PR, de 6 de agosto de 2017, a Empresa informou o que segue:

“Estamos em pleno processo de implantação da Lei 13.303/2016, o qual estabelece a obrigatoriedade de criarmos controles internos específicos para o referido tema. Informamos ainda, que no âmbito desse processo temos um Plano de Ação Simplificado que prevê, entre outras coisas, a elaboração de procedimentos e controles internos, onde serão incluídos todos os itens destacado na constatação.”

Análise do Controle Interno

Os dados apresentados revelam que as fragilidades existentes nos controles administrativos de licitação estão sendo objetos de medidas sanadoras. Entretanto, não foi disponibilizada cópia do Plano de Ação Simplificado elaborado sobre o tema, conforme citado no Ofício em referência, nem do cronograma para a elaboração dos controles, previsto na Lei nº 13.306/2016.

Recomendações:

Recomendação 1: Elaborar Plano de Ação para a melhoria dos controles internos da área, a partir das fragilidades identificadas pela CGU.

2 CONTROLES DA GESTÃO

2.1 CONTROLES INTERNOS

2.1.1 AUDITORIA DE PROCESSOS DE CONTAS

2.1.1.1 INFORMAÇÃO

Informação sobre a atuação das instâncias de controle e participação social na Hemobrás, em 2016.

Fato

Durante o exercício de 2016, as instâncias de controle disponíveis na Estatal foram o serviço “FALE CONOSCO”, disponibilizado em seu sítio oficial, o Sistema e-SIC, em atendimento à Lei de Acesso à Informação – LAI, ambos gerenciados pelo Serviço de Informações ao Cidadão – SIC, e o monitoramento das redes sociais (facebook, twitter, youtube e blagger), conforme Ofício nº 590/2017-PR, de 6 de junho de 2017. Ressalte-se que, segundo o inciso VII, art. 17, do Regimento Interno da Entidade compete à Assessoria de Comunicação, Marketing e Eventos - ASCOM, dentre outros, estabelecer as diretrizes de posicionamento da Hemobrás na internet e em outros canais de comunicação com o público.



Com a Resolução nº 023/DE, de 1 de dezembro de 2016, foi instituída Comissão de Implantação da Unidade de Ouvidoria, em consonância com o Programa de Integridade existente na Empresa, com o objetivo de fortalecer a comunicação e os mecanismos de promoção de integridade, proporcionar uma gestão mais transparente e participativa das manifestações dos cidadãos, dentre outros.

O Ofício nº 590/2017-PR informa que *“a Ouvidoria será uma unidade vinculada organizacionalmente à Diretoria Executiva da Hemobrás, sujeitando-se, porém, à orientação normativa da Ouvidoria Geral da União (OGU). Administrativamente e orçamentariamente, a Ouvidoria será ligada à Presidência da Hemobrás, de onde perceberá recursos financeiros necessários para sua operação, manutenção e melhoria.”*

De acordo com as planilhas e relatórios disponibilizados com o Ofício em tela, no decorrer do exercício em exame, a Entidade recebeu 133 pedidos de informações no “FALE CONOSCO” e 92 através do e-SIC, todos respondidos nos prazos estabelecidos na Instrução Normativa/OGU nº 1/2014, e no Decreto nº 7.724/2012, respectivamente. Os principais assuntos tratados no “FALE CONOSCO” foram sobre as convocações do concurso público que se encontra vigente e acerca de estágios na Empresa, e no e-SIC, os interesses dos cidadãos foram cópias de processos licitatórios e informações quanto à política, gestão e produção industrial.

Em termos de estrutura física/material, as redes sociais foram acompanhadas por um empregado da ASCOM e os coordenados pelo SIC dispunham dos seguintes recursos, elencados no Ofício nº 590/2017-PR:

“- Sala na unidade administrativa da Hemobrás, em local de fácil acesso aos eventuais visitantes, com metragem suficiente e formato adequado para acomodar confortavelmente duas pessoas e os móveis

- Mobiliário composto por 01 armário baixo, 01 gaveteiro, uma mesa, uma cadeira com espaldar alto, 01 cadeira de visitantes e 01 mesa funcional padrão normal.

- Dois ramais telefônicos (sendo um exclusivo para recebimento de ligações externas) e uma estação de trabalho.

- Uma assistente administrativa para operação do setor.

- Grupo de coordenação do SIC, composto por 5 pessoas, sendo uma de dedicação exclusiva ao setor (assistente administrativa).”

Vale acrescentar que os gestores da Entidade consideraram as estruturas utilizadas pelas instâncias no exercício em exame adequadas às atividades desenvolvidas, de acordo com o Ofício nº 0672/2017/AUDIN/CADM, de 26 de junho de 2017.

No exercício de 2016, não foram realizadas pela Hemobrás, pesquisas de satisfação dos serviços prestados, nem houve a participação das instâncias de controle em reuniões junto aos gestores da Entidade para tratar de assuntos pertinentes à área, sendo as questões resolvidas internamente, conforme informado no Ofício nº 590/2017-PR, a seguir transcrito: *“sempre que há necessidade, seja ela motivada por uma ocorrência pontual, que exija ações corretivas, seja por uma identificação de oportunidade de melhoria em relação à funcionalidade desta área, a responsável pela operação do SIC-Hemobrás junto com as coordenações do SIC e da LAI se reúnem e deliberam sobre a questão em pauta”*.



No que se referem às melhorias de gestão ocorridas a partir das manifestações recebidas pelas instâncias, os gestores da Empresa informaram, por intermédio do Ofício nº 0672/2017/AUDIN/CADM, que grande parte dos pedidos (“FALE CONOSCO e e-SIC”) almejavam a obtenção de informações / documentos, não desencadeando assim análises críticas aos processos internos utilizados na Entidade, exceto pela seguinte situação, relatada pelo Diretor de Administração e Finanças:

“(...) Sem dúvida as deficiências que foram apresentadas por pessoas alheias aos quadros da Hemobrás, foi fator determinante para tomada de ações positivas e repressivas.

Um exemplo disso, chegamos a identificar algumas possíveis falhas na elaboração de Termos de Referência, o que nos levou a implementar melhorias nos mesmos com a padronização de especificações hoje existente – disponibilizados na intranet da HEMOBRÁS – com base no tipo de contratação: Compras, Compras-Sistema de Registro de Preço (SRP), Serviço contínuo com dedicação exclusiva de mão de obra, Serviço contínuo sem dedicação exclusiva de mão de obra, Serviço não contínuo, Serviço não contínuo (SRP) e Serviço de Engenharia. (Contribuição DAF)”

Em relação ao Plano de Projeto de Implantação da Ouvidoria na Hemobrás, de 12 de abril de 2017, foram apresentadas as seguintes informações sobre o andamento dos produtos / atividades previstas:

<i>Quadro 1: Dados sobre a execução do Projeto de Implantação da Ouvidoria na Hemobrás.</i>		
Produto	% Conclusão*	Observações da Comissão.
Regimento Interno da Ouvidoria.	42	O documento foi pauta da reunião da DE de 12/05/2017, onde foi positivamente avaliado. No entanto, foram solicitados ajustes no tocante à seleção do Ouvidor, conforme relatado no tópico “Equipe e treinamento”. Depois de serem feitos estes ajustes, o documento será novamente avaliado pela DE, quando esperamos receber a aprovação.
Instrução normativa.	76	O documento está pronto, porém, não pode ser aprovado pois depende da aprovação prévia do Regimento Interno, que formalizará a existência da Ouvidoria da Hemobrás.
Sinalização - Criação de logomarca e de adesivo para sinalização da ouvidoria e uso na divulgação do setor.	100	A ASCOM elaborou a arte que será colocada na porta da Ouvidoria, uma vez que haja a mudança da equipe para a sala.
Divulgação interna.	47	-
Adequação da intranet e do site da Hemobrás.	17	A Comissão, ASCOM e GTIC estão trabalhando juntas na elaboração do conteúdo sobre a Ouvidoria da Hemobrás, que será publicado na intranet e no site logo após a entrada em funcionamento do novo setor. Atualmente, quase 100% do conteúdo está escrito, e encontra-se em produção visual pela ASCOM. No dia 02/06/2017 está marcada uma reunião para fechamento do conteúdo da intranet, e, a partir de então, será feita a complementação necessária para o conteúdo do site.
Composição e treinamento da equipe.	0	A Comissão participou de reunião com a Diretoria Executiva – DE para definições acerca do processo seletivo para os cargos de Ouvidor e Ouvidor-Adjunto. Essa reunião ocorreu em 12/05/2017, sendo demandada à Comissão a construção de três cenários de complexidade crescente para seleção destes cargos. Ficou definido também que estes cenários seriam apresentados numa próxima reunião da DE, quando então o mais adequado será definido. A Comissão tem feito sucessivas reuniões internas para construção destes cenários e esperamos



<i>Quadro 1: Dados sobre a execução do Projeto de Implantação da Ouvidoria na Hemobrás.</i>		
Produto	% Conclusão*	Observações da Comissão.
		apresentá-los à DE ainda nas duas primeiras semanas de junho. Harmonizado o entendimento sobre a seleção, será possível fazer os ajustes finais do Regimento Interno e submetê-lo para aprovação.
Plano de trabalho	100	O documento foi pauta da reunião da DE, de 12/05/17, sendo positivamente avaliado. Porém, foram solicitados alguns pequenos ajustes. Em 18/05/17, apresentamos os documentos ajustados e recebemos a aprovação do mesmo.
Disponibilização de infraestrutura.	100	Em 15/05/2017, a Comissão recebeu despacho do SGSAA referente ao Memorando nº 0001/2017/Ouvidoria, informando que a sala e mobiliário com as características especificadas estavam disponíveis para utilização da equipe da Ouvidoria a partir de 19/05/2017. A sala disponibilizada foi a sala de reuniões da DAF. Com isso, a Ouvidoria já tem um local próprio para iniciar suas atividades, sendo esse o principal fator responsável por alavancar o andamento do projeto em quase 20%. No que tange à telefonia, o serviço de 0800 da Hemobrás foi contratado em 22/05/2017. Desenhamos, em parceria com o SAC, a árvore de opções mais adequada para a finalidade proposta. Resta agora realizar as tratativas junto ao fornecedor para operacionalização do serviço.
* Data de Referência: 31/5/2017, conforme planilha apresentada pela Hemobrás. Fonte: Ofício nº 0672/2017/AUDIN/CADM, e anexos.		

Especificamente, quanto à infraestrutura, o Ofício nº 590/2017-PR, esclarece que inicialmente a Ouvidoria disporá dos seguintes recursos:

“- Sala na unidade administrativa da Hemobrás, em local de fácil acesso ao corpo funcional e aos eventuais visitantes, com metragem suficiente e formato adequado para acomodar confortavelmente duas pessoas e os móveis solicitados.

- Mobiliário composto por 01 armário alto, 01 armário baixo e 01 quadro branco para uso comum da equipe da ouvidoria; 02 cadeiras com espaldar alto, 02 gaveteiros e 02 mesas funcionais (sendo uma do padrão grande e outra do padrão normal) para uso individual dos membros da equipe.

- Anexo que acomode duas cadeiras e uma mesa de padrão normal para proporcionar um ambiente mais reservado visando ao acolhimento de manifestantes que desejarem a utilização deste espaço.

- Equipe composta por 4 pessoas.

01 Ouvidor com dedicação exclusiva, que será uma assessoria especialmente designada.

01 Ouvidor-Adjunto, que substituirá o Ouvidor e o auxiliará nas suas atribuições, sem, no entanto, possuir dedicação exclusiva.

01 assistente administrativo, compondo a equipe técnica permanente da Ouvidoria.

01 assistente administrativo de apoio, que não possui dedicação exclusiva.

- Uma estação de trabalho para cada pessoa que compõe a equipe da Ouvidoria.

- Sistema e-OUV, Correio eletrônico, ramais (com serviço de 0800), fale conosco e atendimento presencial para recebimento de manifestações.

- Interface com a área de comunicação da Hemobrás para monitoramento de manifestações via redes sociais.



- Página na intranet e site da Hemobrás para divulgação e exposição de conteúdo.”

Por fim, vale transcrever as expectativas dos diretores da Empresa que exerceram a Presidência, em 2016, de melhorias na gestão com a implantação da Ouvidoria:

- L.B.C.

- “- Funcionando como instrumento de interação entre a Hemobrás e a sociedade;*
- Estimulando a participação e a conscientização da população sobre o direito de receber um serviço público de qualidade;*
- Auxiliando o cidadão a identificar o lugar mais apropriado para a resolução de sua demanda ou problema;*
- Recebendo e interpretando as manifestações dos cidadãos para buscar soluções para cada caso, com o objetivo de aperfeiçoar o processo de prestação do serviço público da Hemobrás;*
- Contribuindo para aperfeiçoar a qualidade dos serviços prestados pela Hemobrás a partir de ações de melhoria decorrentes das manifestações recebidas;*
- Informando à direção da Hemobrás sobre os indicativos de satisfação dos usuários;*
- Contribuindo para o fortalecimento da cultura de direitos humanos, privilegiando a visão do cidadão como sujeito de direitos e estimulando sua autonomia;*
- Criando um canal para recebimento de denúncias, e;*
- Atuando como guardião das ações de transparência da Hemobrás, contribuindo diretamente na prevenção à corrupção.”*

M.A.A.

“A Ouvidoria ira agregar valor à gestão à medida que funcionará como instrumento de interação entre a Hemobrás e a sociedade; Estimulando a participação e a conscientização da população sobre o direito de receber um serviço público de qualidade; Auxiliando o cidadão a identificar o lugar mais apropriado para a resolução de sua demanda ou problema; Recebendo e interpretando as manifestações dos cidadãos para buscar soluções para cada caso, com o objetivo de aperfeiçoar o processo de prestação do serviço público da Hemobrás; Contribuindo para aperfeiçoar a qualidade dos serviços prestados pela Hemobrás a partir de ações de melhoria decorrentes das manifestações recebidas; Informando à direção da Hemobrás sobre os indicativos de satisfação dos usuários; Contribuindo para o fortalecimento da cultura de direitos humanos, privilegiando a visão do cidadão como sujeito de direitos e estimulando sua autonomia; Criando um canal para recebimento de denúncias, e; Atuando como guardião das ações de transparência da Hemobrás, contribuindo diretamente na prevenção à corrupção.”

O.C.P.C.

“Funcionando como instrumento de interação entre a Hemobrás e a sociedade; Estimulando a participação e a conscientização da população sobre o direito de receber um serviço público de qualidade; Auxiliando o cidadão a identificar o lugar mais apropriado para a resolução de sua demanda ou problema; Recebendo e interpretando as manifestações dos cidadãos para buscar soluções para cada caso, com o objetivo de aperfeiçoar o processo de prestação do serviço público da Hemobrás; Contribuindo para aperfeiçoar a qualidade dos serviços prestados pela Hemobrás a partir de ações de melhoria decorrentes das manifestações recebidas; Informando à direção da Hemobrás sobre os indicativos de satisfação dos usuários; Contribuindo para o fortalecimento da cultura de direitos humanos, privilegiando a visão do cidadão como sujeito de direitos e estimulando sua autonomia; Criando um canal para recebimento de denúncias, e; Atuando como guardião das ações de transparência da Hemobrás, contribuindo diretamente na prevenção à corrupção.”



2.1.1.2 INFORMAÇÃO

Informação sobre a atuação da Entidade junto às recomendações da CGU.

Fato

Com a finalidade de efetuar análise qualitativa do atendimento às recomendações da CGU, selecionaram-se as relacionadas a seguir, de acordo com a relevância do assunto:

Relatório nº 201600607 – Constatação 11

Recomendação: Adotar medidas para a implantação de uma estrutura de correição na unidade organizacional da Empresa, de modo a centralizar as ações de gerenciamento das demandas disciplinares, de acompanhamento das comissões instauradas e por instaurar, bem como de orientação dos trabalhos, e, assim, possibilitar que os trabalhos disciplinares sejam desenvolvidos de forma mais adequada, nos termos do inciso III do art. 10º, combinado com o inciso XI do art. 7º do Regimento Interno da Empresa.

Posição da CGU: Atendida. Por meio da Resolução nº 007/DE, de 23 de março de 2017, foi instituído o Núcleo de Correição, composto de três membros da Comissão de Integridade, com as atribuições de gerenciar das atividades disciplinares, de acompanhar as comissões disciplinares, manter atualizado o Sistema de Gestão de Processos Disciplinares – CGU-PAD, dentre outras, conforme Regimento Interno da Comissão de Integridade, aprovado pela Resolução nº 008/DE, de 23 de março de 2017.

Relatório nº 201600607 – Constatação 8

Recomendação: Implementar avaliação formal de desempenho da Diretoria e do Conselho de Administração, segundo critérios previstos nos respectivos regimentos internos, adotando-se medidas para as viabilizar as alterações regimentais necessárias.

Posição da CGU: Pendente. Por meio da Portaria do Ministério da Saúde nº 1.475, de 03 de agosto de 2016, foram estabelecidos procedimentos e regras sobre a avaliação de desempenho dos membros da Diretoria-Executiva, que compete ao Conselho de Administração - CADM conforme o inciso III art. 14 do Decreto nº 5.402, de 28 de março de 2005. Conforme informações constantes das Atas das Reuniões nºs 7 a 10 do CADM, realizadas no exercício de 2016, verifica-se que a Entidade vem avaliando o desempenho de seus diretores.

No que se refere à avaliação de desempenho do Conselho de Administração, a Hemobrás informou, por intermédio do Sistema Monitor/CGU, que “*se encontra em discussão pelo referido órgão colegiado; por enquanto, foi instituída a elaboração de um Relatório de Atividades Anual*”.

Relatório nº 201600607 – Constatação 8

Recomendação: Implementar plano de trabalho e autoavaliação de desempenho anuais para o Conselho Fiscal da Empresa, nos termos da Resolução/CGPAR nº 7/2015.

Posição da CGU: Pendente. Com o Ofício nº 6070/2016-PR, de 16 de novembro de 2016, o Gestor informou que “*o Conselho Fiscal elabora o plano de trabalho anual todo início*”.



de ano e a autoavaliação será realizada baseada na execução desse plano, no início do ano de 2017”. Contudo, não foram disponibilizados pela Empresa cópia do Plano de Trabalho Anual do referido Conselho, nem documentação comprobatória de que o citado Plano está sendo executado durante o exercício de 2017.

Assim, a não implementação da avaliação de desempenho dos Conselhos de Administração e Fiscal prejudica a boa governança da Entidade, no sentido de se garantir que membros da alta administração e fiscal atuem de forma legítima, confiável e eficiente.

3 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

3.1 REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E VANTAGENS

3.1.1 CONSISTÊNCIA DOS REGISTROS

3.1.1.1 INFORMAÇÃO

Informação sobre os controles administrativos da área de gestão de pessoas existentes na Hemobrás, em 2016.

Fato

A gestão de recursos humanos na Hemobrás é responsabilidade da Gerência de Gestão de Pessoas (GGP), dividida formalmente em duas áreas: Serviço de Administração de Pessoal (SAP) e Serviço de Desenvolvimento de Pessoas (SDP).

O SAP é responsável por todos os componentes obrigatórios relacionados a folha de pagamento, como férias, 13º salário, INSS, FGTS, IRF, RAIS, DIRF, controle de requisitados, cedidos, Perfil de Pessoal das Estatais, de jornada de trabalho, e pelos procedimentos de controle interno relativos a arquivo de pastas funcionais, registro de controle de ponto/espelho, formalização dos atos de pessoal, entre outras atividades obrigatórias para atender a dispositivos legais ou administrativos, cuja equipe é composta por uma chefe de serviço e dois analistas.

O SDP cuida da gestão de contrato de estágio, dos menores aprendizes, pesquisa de clima, avaliação e gestão de desempenho (AGD), programa de desenvolvimento de liderança (PDL), gestão de convênios (empresas parceiras para desconto para corpo funcional), gestão do concurso público, programa anual de treinamentos, entre outros grandes projetos de governança corporativa e de impacto para gestão estratégica de pessoal, contando com uma chefe de serviço e três analistas.

De acordo com informação prestada pelo Gerente de Pessoas, por meio do Ofício nº 630/2017/AUDIN/CADM, de 13 de julho de 2017, o quadro técnico disponível é insuficiente para desenvolver de forma adequada as atribuições da área, situação essa que ficou mais transparente com a implantação do método *scrum* de gerenciamento de rotinas, conforme transcrições a seguir:

“(…), percebemos a dificuldade do serviço em cumprir com as obrigações legais, acentuando-se estas situações quando um dos analistas se ausenta, seja por férias ou afastamentos legais.

(…), identificamos as lacunas que precisam ser supridas, mas resta claro que, apesar de entender a necessidade de criação de novos controles, elaboração de manuais e instruções normativas e operacionais, de produzir constantemente informações para



subsidiar decisões, diante da equipe enxuta e a capacidade laboral reduzida para todos os desafios, estamos realizando com muito esforço apenas aquilo que é exigido pela legislação trabalhista, previdenciária e tributária.

Percebe-se que a atual capacidade laboral da equipe não consegue mais absorver todos os processos que é responsável sem que comprometa alguma das atividades gerenciadas pela área. Isto tem afetado o desenvolvimento do Planejamento Estratégico de Pessoal, visto que em diversos momentos a equipe necessita se debruçar sobre um dos seus principais processos (Avaliação e Gestão de Desempenho - AGD, Comitê da AGD, Pesquisa de Clima - PC, Programa Anual de Treinamento - PAT, etc).

O atual quadro de pessoal tem conseguido apenas absorver as operações dos atuais processos implementados, não sendo possível desenvolver a tempo os projetos de extrema relevância para esta gerência, como o supracitado Planejamento Estratégico de Pessoal (PEP). “

A Entidade dispõe de Regulamento de Pessoal, de Plano de Carreiras, Empregos e Salários – PCES, acordo coletivo firmado como o Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos no Estado de Pernambuco, manuais, roteiros e formulários para as principais atividades, inclusive a verificação de conformidade dos atos de pessoal com a legislação, mas apresentam fragilidades e necessitam de aprimoramento.

No que se refere ao planejamento da gestão de pessoas, a Empresa informou que se encontram em andamento definição de objetivos, metas e indicadores de desempenho, tendo sido disponibilizado direcionadores (missão e visão), mapas gerenciais contendo as métricas operacionais (indicadores e metas) e matriz SWOT (ferramenta para analisar os pontos fortes, fracos, oportunidades e ameaças de um negócio), elaborados no ano de 2016.

Vale destacar os seguintes pontos positivos e os fracos elencados pela Entidade a partir das matrizes SWOT:

Quadro 1 – Planejamento do serviço de desenvolvimento de pessoas, 2016, elaborado pela Hemobrás.

Setor	Pontos Positivos	Falhas/ Pontos Fracos
GPP	<ul style="list-style-type: none"> - Gerenciamento de rotina – SCRUM; - Cumprimento das demandas legais; - Gestão de treinamentos; - Gerenciamento do Grupo de Trabalho de Pesquisa de Clima. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausência de Políticas de Gestão de Pessoas; - Ausência de revisão do Regulamento de Pessoal; - Ausência de um programa de Gestão do Conhecimento; - Ausência de Planejamento Estratégico de Pessoal; - Ausência de Indicadores e da cultura para resultados;
SAP	<ul style="list-style-type: none"> - Gestão da rotina – SCRUM; - Elaboração das descrições do cargo com participação das áreas (escopo do projeto do PEP); - Prática da entrevista de desligamento apresentada no SEST; - Gestão dos treinamentos da Garantia da Qualidade; - Elaboração da Diretriz de Treinamento; 	<ul style="list-style-type: none"> - Plano de Desenvolvimento de Pessoal – Não implantado; - Ausência de Indicadores e da cultura para resultados; - Falta acompanhamento das competências dos estagiários Gestor/Estagiário;
SDP	<ul style="list-style-type: none"> - Gestão da rotina – SCRUM; - Gestão do PAT (Monitoramento, quant. de treinamento realizados e divulgação); - Elaboração das descrições do cargo com participação das áreas (escopo do projeto do PEP); - Prática da entrevista de desligamento apresentada no SEST; 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausência de Indicadores e da cultura para resultados; - Plano de Desenvolvimento de Pessoal – Não implantado; -



Quadro 1 – Planejamento do serviço de desenvolvimento de pessoas, 2016, elaborado pela Hemobrás.		
Setor	Pontos Positivos	Falhas/ Pontos Fracos
	- Gestão dos treinamentos da Garantia da Qualidade;	
Fonte: Ofício nº 630/2017/AUDIN/CADM, de 13/7/2017, e anexos (item 3).		

Por intermédio do Ofício 0733/2017/AUDIN/CADM, de 4 de julho de 2017, foram elencadas as atividades desempenhadas individualmente pelos empregados lotados na GPP, SAP e SDP, demonstrando a existência de segregação de função, bem como revelando uma sobrecarga de atividades executadas pelos referidos funcionários, conforme informado pelo Gerente da área.

No Programa Anual de Treinamento – PAT, aprovado para o exercício de 2016, estavam previstas 125 atividades, entre cursos presenciais, a distância, seminários e outros, com carga horária variando entre 1h e 56 h. De acordo com o *Follow* Treinamentos, planilha demonstrativa da execução do PAT, onze cursos foram cancelados, por ausência de demandas, necessidade de reprogramação, não conclusão do processo licitatório para contratar a empresa instrutora e outros. Para os demais, verificou-se, por amostragem, o cumprimento do PAT mencionado anteriormente.

Existem rotinas e procedimentos para acompanhamento da situação dos empregados cedidos e requisitados. Contudo, nas requisições com ônus para a Hemobrás, foram relatadas dificuldades em conseguir junto aos órgãos cedentes os valores dos gastos mensais com os referidos empregados, o que vem acarretando atrasos nos reembolsos devidos.

Em relação aos controles utilizados para monitoramento das frequências dos empregados, a Resolução nº 0019/2015-DE, de 09 de outubro de 2015, determina o registro obrigatório da jornada de trabalho por meio sistema eletrônico, porém verificou-se que, desde dezembro de 2016, esse controle está sendo realizado de forma manual. Por intermédio do Ofício 0733/2017/AUDIN/CADM a Entidade informou que a ausência de controle eletrônico do registro de ponto se deve a licenças com vigências expiradas e problemas técnicos no relógio da máquina utilizada na unidade administrativa, tendo sido iniciadas medidas para a regularizar a situação, em julho de 2017. Tal fato demonstra fragilidades nesses controles, devido a intempestividade na adoção de providências pelos gestores.

Quanto ao acompanhamento das vigências das decisões judiciais concessivas de direito / vantagem na área de pessoal, o Gerente de Pessoas, por meio do Ofício nº 630/2017/AUDIN/CADM, informou que tal atividade é realizada pela Procuradoria Jurídica da Estatal.

O Programa de Desenvolvimento de Liderança – PDL da Entidade, exercício de 2015/2016, contemplou treinamentos teóricos e ações práticas (oficinas, treinamentos EAD e mentoria), apresentando o seguinte objetivo:

“Qualificar e desenvolver aspectos comportamentais na liderança da Hemobrás para a boa condução dos relacionamentos interpessoais, despertando-a para o papel do líder dentro da empresa, abrangendo os seguintes aspectos: a motivação da equipe; a garantia de um ambiente de trabalho saudável; a distribuição adequada das atribuições da equipe; a valorização de competências e respeito à individualidade; no acompanhamento do desempenho individual e do grupo; e no planejamento para alcance dos resultados.”



A Empresa realiza anualmente Pesquisa de Clima Organizacional, sendo formado internamente um Comitê de Pesquisa, com livre inscrição. Para o ano de 2016, os resultados foram consolidados através do cálculo dos índices percentuais (média aritmética) das perspectivas de Favorabilidade – Geral e por Área, Satisfação dos Atributos, Fidelidade, Valores Organizacionais e Percentual de Risco das Ações.

As responsabilidades pelo planejamento, aprovação, execução e avaliação das práticas de gestão de pessoas estão definidas no regimento interno da Entidade, tendo sido informado, com o Ofício nº 630/2017/AUDIN/CADM, que a GGP implementou nos seus Serviços, Administração de Pessoal e Desenvolvimento de Pessoas, o gerenciamento de rotina, método *Scrum*, que possui três momentos distintos: *Backlog*, *Planning Poker* e *Sprint*, nos termos a seguir:

“No backlog, o gerente da área e a chefe de serviço planejam e priorizam as principais atividades que devem ser inseridas na Sprint (período em que serão realizadas as atividades).”

Após definição, a chefe de serviço reúne-se com a equipe para o Planning Poker, estimando o esforço necessário para realização das atividades planejadas no Backlog. Este encontro possibilita a adequação da capacidade laboral da equipe, identificação mediante as experiências de sprints anteriores, e o tempo necessário para concretizar as atividades propostas.

Concluído o Planning Poker, todas atividades definidas entram em um quadro de gestão a vista que facilita o acompanhamento das lideranças (gerente e chefe e de serviço), além de possibilitar a visibilidade das tarefas a serem executadas pelos seus responsáveis, os analistas e estagiários.

A avaliação e acompanhamento da execução é feita diariamente nos status report, reuniões diárias com duração máxima de 10 minutos, em que os analistas e estagiários devem relatar o que foi feito.”

Por intermédio do Ofício 0733/2017/AUDIN/CADM, foram apresentadas as seguintes informações acerca da política adotada no processo sucessório para as posições de liderança:

“A Hemobrás, apesar de não ter política publicada e aprovada, tem adotado práticas para preparação dos sucessores para assumirem posições de liderança, diante inclusive de premissas verificadas por documentos formais da estatal, bem como a percepção e análise curricular e do perfil dos empregados que compõem a Hemobrás.

Tais premissas são baseadas na pesquisa de clima, que relatam a necessidade de capacitação das lideranças, assim como os potenciais substitutos, bem como o perfil dos empregados da Hemobrás que são jovens. Esta análise foi realizada na pesquisa de clima ao segmentar os respondentes no conceito de perfis de gerações de negócio, obtendo como resultado a maioria dos empregados nas seguintes faixas: entre 20 anos e 29 anos 43% e entre 30 e 45 anos 44%. Ao analisar os futuros gestores da estatal, percebe-se que poucos tem vivência em gestão, assim como em liderança de equipes.

Analizando estas premissas e o impacto que de omitir a preparação dos futuros líderes da Hemobrás, que entendemos o Programa de Desenvolvimento de Liderança (PDL) como um processo contínuo que capacita e norteia os atuais líderes e seus substitutos, com o claro objetivo de assegurar a gestão da Hemobrás com resultados sustentáveis.



A inclusão dos sucessores no PDL clarifica a preocupação de evitar descontinuidade de gestão e as consequências significativas de sucessões imprevistas e não foram projetadas e imprevistas. Por isso, a Hemobrás tem buscado envolver os sucessos em ações de desenvolvimento profissional (como o PDL), planejando a sucessão através da identificação de talentos e sua formalização (por meio de portarias) e avaliações de desempenho, a fim de garantir liderança qualificada nos cargos de gestão através de provimento contínuo.

Em síntese, as práticas adotadas podem ser percebidas através das seguintes ações:

- 1. Designação dos substitutos dos gestores por meio de portaria permanente;*
- 2. Inclusão dos substitutos no Programa de Desenvolvimento da Liderança, uma vez que esses profissionais tenham a oportunidade absorver, e colocar em prática, um conteúdo sobre as boas práticas de gestão e de liderança antes de assumirem uma função de confiança;*
- 3. Designação de empregados públicos para assumirem as funções de confiança. Em dezembro de 2015 as funções de confiança eram ocupadas por 35,69% dos empregados públicos. Ao final do exercício de 2016, 69,49% das funções de confiança eram ocupadas por empregados públicos, isso representa uma evolução de 33,68 p.p em relação ao ano anterior. Essa ação promoverá a retenção do conhecimento do negócio, de forma que a empresa tenha a sua gestão consolidada por profissionais do seu quadro de empregados.”*

Foi verificado que a Hemobrás não dispõe de uma política de gestão de riscos relacionados a recursos humanos.

Portanto, conclui-se que os controles internos administrativos da Entidade relacionados à gestão de pessoas são consistentes, com a necessidade de aperfeiçoamento na força de trabalho disponível na Gerência de Pessoas e nos Serviços correspondentes, no controle da jornada de trabalho e gestão de riscos.

3.2 MOVIMENTAÇÃO

3.2.1 QUANTITATIVO DE PESSOAL

3.2.1.1 CONSTATAÇÃO

Pagamento de vantagem de retribuição de titulação a empregados públicos com base em documentos não previstos nas normas internas.

Fato

Durante o exercício de 2016, a Hemobrás pagou para os empregados elencados na Tabela abaixo a Vantagem Pessoal de Retribuição por Titulação (Rubrica 5301) amparada em Declarações de Conclusão de Curso e/ou Históricos Escolares apresentados pelos solicitantes, ao invés de diplomas ou certificados expedidos por instituições oficiais de ensino, em inobservância ao disposto no inciso III, art. 16, do Plano de Carreiras, Empregos e Salários - PCEs da Empresa (Resolução nº 010/CADIM, de 10 de abril de 2013), e no parágrafo terceiro, art. 5º, da Resolução nº 0014/2014-DE, de 7 de agosto de 2014, quais sejam,:



Tabela 1 – Demonstrativo dos valores pagos, em 2016, a título de retribuição de titulação com documentação não prevista nos normativos da Entidade.

Mat	Nome	Cargo	Data admissão	Tipo de vantagem.	Data da concessão	Total - 2016.
368	C.C.S.S.J.	Analista Ind. de Hemod. e Biotec. - Logística Farmaceutica	20/10/2015	Pós-graduação <i>latu sensu</i> e/ou MBA	dez/16	940,00
370	H.G.R.	Analista Ind. de Hemod. e Biotec. - Controle de Qualidade 1	20/10/2015	Mestrado	fev/16	9.093,33
354	N.B.J.	Analista Ind. de Hemod. e Biotec. - Garantia da Qualidade	16/06/2015	Pós-graduação <i>latu sensu</i> e/ou MBA	out/15	7.200,00
284	V.S.O.	Analista Ind. de Hemod. e Biotec. - Fracion. Ind. Plasma 1	04/08/2014	Mestrado	dez/14	9.600,00
Total						26.833,33

Fonte: Planilha elaborada pela Hemobrás, encaminhada por meio o Ofício nº 0625/2017/AUDIN/CADM, de 13 de junho de 2017.

Causa

Fragilidades nas rotinas e procedimentos utilizados pela Entidade na avaliação da aderência às normas internas dos documentos apresentados pelos empregados quando da solicitação de pagamento da vantagem pessoal advinda de qualificação profissional.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício 0733/2017/AUDIN/CADM, de 4 de julho de 2017, a Empresa informou que *“para os empregados públicos (...) a instituição de ensino não ainda os forneceu o Diploma ou Certificado. Sendo assim, encaminhamos em anexo solicitação de prorrogação de prazo elaborada pelos empregados para entrega destes documentos.”*

Posteriormente, com o Ofício nº 1019/2017-PR, de 6 de agosto de 2017, a Empresa acrescentou as seguintes informações:

“Resposta Complementar: A concessão das titulações têm sido aprovadas mediante a apresentação de Declaração de conclusão de curso com base no Parecer Jurídico nº 063/2013-PJ. Além disso, há farta jurisprudência sobre o tema, como pode ser verificado abaixo.

Aliado a isso e acreditando na possibilidade de aceitação da Declaração, implementamos um controle no qual o requerente da titulação compromete-se a entregar a cópia do Certificado ou Diploma em prazo determinado, sob pena de suspensão do pagamento e ressarcimento dos valores recebidos, através de um modelo de Termo de Compromisso. Quando da apresentação de justificativa plausível, em que não foi possível ao empregado apresentar o certificado ou diploma de conclusão do curso dentro do prazo inicial do 1º termo assinado, há a possibilidade de prorrogação do prazo para entrega inicialmente previsto. Por fim, esclarecemos que as 4 pendências apresentadas por esta auditoria encontram-se com a solicitação atualizada e dentro do prazo. Toda a documentação aqui mencionada está no contida no Anexo: (Item 3211 - Pareceres e Modelo)



ENSINO SUPERIOR. MATRÍCULA. DIPLOMA. ENSINO MÉDIO. 1. É possível a matrícula de aluno no ensino superior se, por circunstâncias alheia a sua vontade, na data da efetivação da matrícula e de posse de declaração de conclusão de ensino médio, não apresentou histórico escolar ou certificado de conclusão do ensino médio. 2. Agravo regimental desprovido.

(AGA 0031996-31.2012.4.01.0000 / RO, Rel. DESEMBARGADOR FEDERAL JOSÉ AMILCAR MACHADO, Rel.Conv. JUIZ FEDERAL MARCELO DOLZANY DA COSTA (CONV.), SEXTA TURMA, e-DJF1 p.273 de 14/08/2012)

ADMINISTRATIVO. ENSINO SUPERIOR. MANDADO DE SEGURANÇA. MATRÍCULA. EXIGÊNCIA DE CONCLUSÃO DO ENSINO MÉDIO. PROVA POR OUTROS MEIOS IDÔNEOS. POSSIBILIDADE. 1. São requisitos para acesso ao ensino superior a conclusão do ensino médio e a aprovação em processo seletivo, consoante disposto no art. 44, incisos I e II, da Lei 9.394/1996. A comprovação da conclusão do ensino médio pode ser feita por meio do certificado respectivo ou por outro documento idôneo. 2. Hipótese em que, na impossibilidade de apresentar o certificado de conclusão do ensino médio, por motivo alheio à sua vontade, o impetrante cumpriu a exigência legal, mediante a apresentação de declaração expedida pelo estabelecimento de ensino médio. 3. Sentença confirmada. 4. Remessa oficial desprovida.

(REOMS 0001117-04.2009.4.01.3700 / MA, Rel. DESEMBARGADOR FEDERAL DANIEL PAES RIBEIRO, SEXTA TURMA, e-DJF1 p.75 de 26/09/2011)

DIREITO ADMINISTRATIVO. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. TÍTULO. APRESENTAÇÃO DE ATESTADO DE CONCLUSÃO DE CURSO, E NÃO DE DIPLOMA OU CERTIFICADO. CUMPRIMENTO DA EXIGÊNCIA DO EDITAL. RECURSO PROVIDO. 1. A exigência de apresentação de certificado ou diploma de curso de pós-graduação é válida, mas deve ser interpretada de modo a permitir que o candidato desprovido de tal documento por questão de ordem meramente burocrática, mas que concluiu o curso em tempo hábil, considerando o prazo estabelecido no edital do concurso público, comprove essa condição por meio de declaração ou atestado e, por conseguinte, obtenha a pontuação correspondente ao título. 2. Recurso ordinário provido. (ROMS 200800368262, ARNALDO ESTEVES LIMA, STJ - QUINTA TURMA, 13/10/2009)

CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. CERTIDÃO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE MESTRADO. DECLARAÇÃO DE TEMPO DE SERVIÇO. VALIDADE. INEXISTÊNCIA DE OFENSA ÀS NORMAS EDITALÍCIAS. 1. Não existe ofensa ao edital de certame quando o candidato apresenta, como título, declaração de conclusão de curso de mestrado ao invés de diploma registrado de tal curso. Precedente do STJ. 2. Há validade de juntada de declaração de tempo de serviço, em substituição à certidão de tempo de serviço, se no documento há referência ao exercício de cargo médico, com o devido período, de acordo com os requisitos da norma editalícia. 3. Hipótese em que, tendo a autora apresentado tais documentos em face de aprovação em concurso para provimento de cargo de perito médico da Previdência Social (Edital nº 1/2006), deve haver exame destes, para que sejam atribuídos a tais títulos, se for o caso, os pontos correspondentes, observado o prazo razoável de 15 (quinze) dias, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 (mil reais), conforme determinado em sentença. 4. Apelações improvidas. (APELREEX 200683000093909, Desembargador Federal Luiz Alberto Gurgel de Faria, TRF5 - Terceira Turma, 10/06/2011)

ADMINISTRATIVO. CONCURSO PARA O CARGO ECONOMISTA. EDITAL Nº 117/2008/ UFRPE. DECLARAÇÃO DE CONCLUSÃO DO CURSO SUPERIOR E DECLARAÇÃO DO CONSELHO DE CLASSE COMPROVANDO O REGISTRO NO



RESPECTIVO ÓRGÃO. CUMPRIMENTO DE EXIGÊNCIA DO EDITAL. 1. A exigência de apresentação de Certificado ou Diploma de Curso Superior correspondente ao cargo de Economista e a Carteira Profissional do Órgão de Classe são válidos para comprovar a habilitação do candidato aprovado/nomeado, porém, não pode ser obstáculo para sua investidura no cargo concorrido, se este comprovar a condição exigida por meio de outros documentos hábeis. 2. Na hipótese, para comprovar a condição exigida para a investidura no cargo de economista, o impetrante apresentou no ato de sua posse, em substituição ao Diploma e a Carteira do CORECON/PE, Declaração de Conclusão de Curso; Declaração de Conclusão de Créditos de Curso; Histórico Escolar e Comprovante de Intenção de Colação de Grau, todos emitidos pela UFPE, além da Declaração do Conselho Regional de Economia (CORECON/PE) que comprova o seu registro naquele Órgão de Classe. 3. Consta-se que, os documentos apresentados pelo impetrante, foram emitidos por entidades de cunho público e gozam de presunção de veracidade, sendo plenamente passíveis de substituir o diploma de curso superior de economia e a carteira de inscrição no órgão de classe pertinentes exigidos pela UFRPE. 4. Reconhecimento do direito do impetrante ao cargo de economista da Universidade Federal Rural de Pernambuco, em Serra Talhada. 5. Precedentes do STJ. 6. Apelação e remessa improvidas. (APELREEX 00024285620104058300, Desembargador Federal Francisco Wildo, TRF5 - Segunda Turma, 07/10/2010)"

Análise do Controle Interno

As justificativas apresentadas não elidem as falhas apontadas, tendo em vista que as normas da Empresa específicas para a concessão da vantagem de retribuição por titulação definem como documento comprobatório do título de mestre, doutor ou pós-graduado lato sensu / MBA o diploma ou certificado.

Ademais, a jurisprudência do Tribunal de Contas da União – TCU vem determinando que a retribuição de titulação seja paga apenas com a apresentação dos documentos definidos nos normativos, como por exemplo:

- Acórdão Nº 11374/2016 – TCU – 2ª Câmara, determinou à Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (órgão central da gestão de pessoas do Poder Executivo Federal) que “*expeça orientação a todas as suas unidades que pagam a RT no sentido de exigir a apresentação do diploma de conclusão de curso como requisito para seu pagamento, (...)*.”

- Acórdão nº 6492/2017 - Segunda Câmara, determinou à Universidade Federal de Alagoas - UFAL que, item 9.1.4, “*abstenha-se de autorizar o pagamento da Retribuição por Titulação (RT) quando não apresentado pelo interessado diploma de conclusão de curso ou documento considerado equivalente pelo Ministério da Educação*”

Em relação às solicitações de prorrogação de prazo apresentados pelos empregados em questionamento, entende-se que são pertinentes.

Recomendações:

Recomendação 1: Conceder a vantagem de retribuição de titulação somente com a apresentação dos documentos previstos no PECS/2013 e na Resolução nº 0014/2014-DE, quais sejam diploma ou certificado expedido por instituição oficial de ensino, devidamente reconhecido pelos órgãos competentes.

Recomendação 2: Apresentar comprovação de que houve a regularização, por parte dos empregados, dos requisitos para o recebimento da vantagem de retribuição de titulação



previstos no PECS/2013 e na Resolução nº 0014/2014-DE, quais sejam diploma ou certificado expedido por instituição oficial de ensino, devidamente reconhecido pelos órgãos competentes

3.2.1.2 CONSTATAÇÃO

Concessão em duplicidade da vantagem de retribuição por título de pós-graduação para empregada pública da Empresa.

Fato

A partir das análises realizadas, verificou-se a concessão da Retribuição de Titulação – RT à empregada pública de matrícula nº 43, em 20 de abril de 2016 (efeito financeiro retroativo a 10 de março de 2016), nível de especialização lato sensu, referente ao curso MBA em Gestão Financeira: Controladoria e Auditoria, oferecido pela Fundação Getúlio Vargas – FGV, em desacordo com os dispostos nos arts. 15 e 17 do PECS/2013 e nos arts. 2º e 6º (caput) da Resolução nº 0014/2014-DE, tendo em vista que a citada empregada já recebia vantagem semelhante (correspondente à titulação de Pós-graduado lato sensu especialização ou MBA), concedida no âmbito do antigo Plano de Carreiras, Empregos e Salários – PCES/2007.

Causa

Fragilidades nos procedimentos utilizados pela Empresa na análise dos pedidos de concessão da Vantagem de Titulação e na redação do parágrafo único do art. 6º da Resolução nº 0014/2014-DE, que permitiu o pagamento em duplicidade para uma mesma titulação.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 1019/2017-PR, de 6 de agosto de 2017, a Empresa apresentou as seguintes justificativas:

“Reconhecemos o conflito normativo interno existente, entendendo que a Resolução nº 0014/2014-DE de 07 de agosto de 2014, mais especificamente em seu Art. 6º, Parágrafo Único, abre margem para interpretação diversa do que expressamente prevê o Art. 18 da Resolução nº 010/CADM, de 10 de abril de 2013. Assim sendo, procedemos com a imediata suspensão do pagamento da titulação paga à empregada já a partir da folha de pagamento referente à competência de Agosto/17, o que pode ser comprovado através da documentação contida no Anexo: (Item 3212 - Contracheques e Memo).”

Diante do ocorrido e entendendo as possíveis implicações em mantermos vigente o conteúdo do Art. 6º, Parágrafo Único da Resolução nº 0014/2014-DE de 07 de agosto de 2014, promoveremos não apenas a retirada do artigo em tela, mas a revisão de todo o normativo a fim de prevenir que outros dispositivos eventualmente possam estar conflitantes, o que deverá ser concluído até 31/10/2017.”

Análise do Controle Interno

As informações prestadas revelam que estão em andamento as medidas necessárias para a regularização da falha apontada.



Recomendações:

Recomendação 1: Promover alteração textual da Resolução nº 0014/2014-DE, de modo a excluir o parágrafo único do art. 6º, tendo em vista que a sua redação contraria as normas constantes do PECS/2013, que versam sobre a vantagem em tela, bem como que o item 6.5 do Plano de Transição, anexo ao PECS/2013, normativa de forma clara e objetiva a situação dos empregados que já eram beneficiados por titulação.

3.2.1.3 INFORMAÇÃO

Informação sobre o pagamento da gratificação "Responsabilidade Técnica" a empregados da Empresa.

Fato

Durante o exercício de 2016, os empregados abaixo relacionados receberam a rubrica 5045 – Grat. Responsabilidade Técnica (correspondente a 30% do salário-base), pela designação, junto ao Conselho Federal de Farmácia – Regional Pernambuco como farmacêuticos responsáveis pelas atividades executadas na Hemobrás de importação / distribuição de medicamentos e armazenagem de insumos farmacêuticos:

Tabela 1 – Demonstrativo dos gastos, em 2016, com a rubrica 5045 para os empregados com registro de responsabilidade técnica junto ao CRF/PE.

Nome	Mat.	Responsabilidade	Total pago – R\$.
A.C.A.S.	321	Armazém externo de plasma - Avenida Assedipe, S/N, Quadra A, Lote nº 13, Distrito Industrial, Abreu e Lima/PE.	21.967,53
E.F.P.	148	Armazém de plasma - Rod BR 101, s/n, Goiana/PE.	24.728,58
E.M.S.	82	Armazém / distribuição de medicamentos - Rua Fernando de Noronha, nº 51 - Muribeca, Jaboatão dos Guararapes/PE.	41.544,91
Total			88.241,02

Fonte: Planilha elaborada pela Hemobrás, encaminhada por meio o Ofício nº 0625/2017/AUDIN/CADM, de 13 de junho de 2017.

A designação de farmacêutico responsável na Empresa atende às exigências legais dispostas na Lei Federal nº 5.991, de 17 de dezembro de 1973, que trata do controle sanitário do comércio de drogas, medicamentos, insumos farmacêuticos e correlatos, e no art. 53, Título IX, da Lei nº 6.360, de 23 de setembro de 1976, no qual as empresas que exercem as atividades, dentre outras, de importar, armazenar ou expedir tais produtos / insumos ficam obrigadas a manter responsáveis técnicos legalmente habilitados suficientes, qualitativa e quantitativamente, para a adequada cobertura das diversas espécies de produção, em cada estabelecimento.

Vale acrescentar que o 2º da Lei nº 6.360/1976 informa que para o exercício de qualquer das atividades em referência, as empresas dependerão de autorização específica do Ministério da Saúde e de licenciamento dos estabelecimentos pelo órgão competente da Secretária da Saúde dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.

Assim, a Hemobrás disponibilizou as seguintes Licenças de Funcionamento, expedidas pela Agência Pernambucana de Vigilância Sanitária – APEVISA:

- Processo nº 00041017-16, atividade: Atacadista / Distribuidora de medicamentos, endereço Rua Fernando de Noronha, 51, Muribeca, Jaboatão dos Guararapes/PE, validade 18/12/2015 a 18/12/2016;



- Processo nº 00047670-20, atividade: Atacadista / Distribuidora de medicamentos, endereço Rua Fernando de Noronha, 51, Muribeca, Jaboatão dos Guararapes/PE, validade 23/12/2016 a 23/12/2017;

- Processo nº 00042243-17, atividade: Serviços de Homoterapia / Depósito de hemocomponente, endereço Rod. BR 101, s/, Goiana/PE, validade 22/12/2015 a 22/12/2016;

- Processo nº 00047766-22-17, atividade: Serviços de Homoterapia / Depósito de hemocomponente, endereço Rod. BR 101, s/, Goiana/PE, validade 21/12/2016 a 21/12/2017,.

Em relação à Licença de Funcionamento do armazém externo de plasma, localizado no endereço: Avenida Assedipe, S/N, Quadra A, Lote nº 13, Distrito Industrial, Abreu e Lima/PE, a Entidade apresentou, por meio do Ofício nº 0668/2017/AUDIN/CADM, de 26 de junho de 2017, os esclarecimentos a seguir:

“(…), a Licença de Funcionamento expedida pela APEVISA consta na titularidade da empresa contratada, motivo pelo qual não foi anexada ao presente ofício. Tal questão decorre do fato de que, após a atualização do CNPJ 07.607.851/0003-08 (...) para o Armazém Externo de Plasma (Endereço: Avenida Assedipe, S/N, Quadra A, Lote nº 13, Distrito Industrial, CEP: 53520-785), se fazia ainda necessária a alteração da atividade econômica do Cadastro para possibilitar o pedido de Certidão de Regularidade Técnica e, posteriormente, da Licença de Funcionamento na titularidade da Hemobrás. Referida alteração da atividade econômica do CNPJ foi expedida apenas em junho de 2017 (...).

Em que pese o exposto, haja vista as atividades necessárias a serem desempenhadas com o início da operação do Armazém Externo em 1º de novembro de 2015, conforme entendimento à época, foi solicitado em 26 de outubro de 2015 que a empregada pública A. C. A. S. passasse a receber gratificação referente à assunção da responsabilidade técnica do referido Armazém, sendo a percepção de tal gratificação pré-requisito para o protocolo junto ao Conselho Regional de Farmácia. Neste sentido, encaminhamos as documentações comprobatórias (...) que embasaram a Administração ao pagamento da Rubrica 5404 para a funcionária em comento durante o exercício de 2016.”

A Sub-atividade a que se refere o Ofício em tela foi “52.11-7-0 – Armazéns gerais – emissão warrante”, conforme Comprovante de Inscrição e de Situação Cadastral – SRF, expedido para a filial de CNPJ nº 07.607.851/0003-08, em 6 de maio de 2016.

O Ofício nº 0668/2017/AUDIN/CADM também informa como embasamento legal para o pagamento da Gratificação em exame a convenção coletiva (CCT Indústrias 2016/2017) do Sindicato dos Farmacêuticos do Estado de Pernambuco que define o percentual de 30% para a gratificação de função de responsabilidade técnica. Entretanto, considerando-se que a Hemobrás não exerce atividade industrial e que as Licenças de Funcionamento expedidas pela APEVISA tratam das atividades secundárias de distribuição de medicamentos e armazenagem de insumos farmacêuticos, entende-se que as convenções coletivas adequadas para a Entidade eram aquelas firmadas entre o Sindicato dos Farmacêuticos e o do Comércio Atacadista de Drogas e Medicamentos de Pernambuco (CNPJ nº 11.014.933/0001-54), períodos de 2015/2016 e 2016/2017, cujas Cláusulas Décima Quinta dispõem o que segue:

“O empregado Farmacêutico que exerça ou venha a exercer Responsabilidade Técnica perante os órgãos sanitários e o Conselho Regional de Farmácia, fará jus a uma



gratificação no valor percentual de 10% (dez por cento) sobre o valor do salário base da categoria.”

Vale ressaltar que a empregada de matrícula nº 82 ao solicitar o pagamento da gratificação, em 31 de agosto de 2011, apresentou como documentação comprobatória do direito a convenção coletiva firmada com o Sindicato das Distribuidoras, vigente à época.

Assim, entende-se que a Hemobrás vem pagando incorretamente aos referidos empregados o percentual de 30 %, quando o correto seria 10%.

Constatou-se também o pagamento da Rubrica 5045 ao empregado público de matrícula nº 143, no período de janeiro a dezembro/2016, no montante R\$ 24.119,07, referente à função de Farmacêutico Responsável Técnico pelo Laboratório de Cola de Fibrina. Entretanto, a fabricação do referido hemoderivado pela Hemobrás foi descontinuada no exercício de 2015, conforme informado na Reunião da Diretoria Executiva da Empresa, realizada no dia 26 de novembro de 2015. Vale ressaltar que a Resolução nº 007/CADIM, de 3 de maio de 2016, revogou a subseção IX, da seção VI, do capítulo III, do Regimento Interno da Hemobrás que tratava do serviço de produção de cola de fibrina. A rubrica em tela foi excluída da remuneração do funcionário na folha de pagamento do mês de junho/2017.

Por intermédio do Ofício nº 1019/2017-PR, de 6 de agosto de 2017, a Empresa apresentou os seguintes esclarecimentos:

“(…) referente ao percentual definido pela gratificação de responsabilidade técnica na Hemobrás, cumpre trazer com maior detalhamento as razões e justificativas na definição do percentual estabelecido, à luz do Parecer Jurídico nº 144/2010-PJ (...) exarado à época pela Procuradoria Jurídica da Hemobrás, de modo a afastar a Recomendação 1 exarada por esta CGU no sentido de se ajustar a memória de cálculo das gratificações pagas sob esse título na Hemobrás.

Para isso, inicialmente se deve analisar a situação da Hemobrás, notadamente, seu objeto e os profissionais que a integram. É fato incontroverso que a Hemobrás é uma indústria que visa, dentre outros fins, a produção de medicamentos hemoderivados, conforme disposto na Lei nº 10.972/2004:

‘Art. 2o A HEMOBRÁS terá por finalidade explorar diretamente atividade econômica, nos termos do art. 173 da Constituição Federal, consistente na produção industrial de hemoderivados prioritariamente para tratamento de pacientes do SUS a partir do fracionamento de plasma obtido no Brasil, vedada a comercialização somente dos produtos resultantes, podendo ser ressarcida pelos serviços de fracionamento, de acordo com o previsto no parágrafo único do art. 2o da Lei no 10.205, de 21 de março de 2001.’

Portanto, se enquadrando no rol de indústrias que podem ser representadas pelo Sindicato das Indústrias de Produtos Farmacêuticos, Medicamentos, Cosméticos, Perfumarias e Artigos de Toucador do Estado de Pernambuco – SINFACOPE.

Por outro lado, seus empregados laboram em busca do fim desta Instituição, ou seja, na produção de medicamentos. Podendo-se afirmar que seus empregados, em regra, são considerados industriários. Portanto, se enquadrando no rol de trabalhadores que são representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Produtos Farmacêuticos do Estado de Pernambuco – SINDTRAFARMA.



Desta feita, pode-se dizer, em regra, que a relação existente entre a Hemobrás e seus profissionais (categoria profissional como um todo), se dá na condição de Indústria e industriários. Tanto é assim, que o Acordo Coletivo de Trabalho vigente é firmado de um lado pela Hemobrás e do outro pelo mencionado SINDTRAFARMA (...).

Importante lembrar que a atividade econômica principal ou preponderante, conceito que originalmente define o alcance da atuação sindical, da Hemobrás (21.10-6-00) registrada no CNPJ da sua Matriz (07.607.851/0001-46) na Receita Federal é a fabricação de produtos farmoquímicos, assim como as Autorizações de Funcionamento e registros dos medicamentos perante a ANVISA, extensiva a todas as filiais da Hemobrás, conforme prescrito no § 1º do art. 10 da Resolução da ANVISA/DC nº 16 de 01 de abril de 2014.

Fazem jus, portanto, os responsáveis técnicos da Hemobrás à gratificação de 30% estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre o Sindicato das Indústrias Farmacêuticas e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Farmacêuticas, conforme entendimento fixado no referido Parecer Jurídico nº 144/2010-PJ.

(...)

Dito isto, e agora tratando de maneira específica das atividades desenvolvidas pelos responsáveis técnicos na Hemobrás, convém repisar igualmente que a Responsabilidade Técnica do profissional farmacêutico, não se restringe ao processo de transformação de matéria-prima em medicamentos, mas envolve uma cadeia complexa, que para o caso dos medicamentos hemoderivados, se inicia com a qualificação dos serviços de hemoterapia (por meio de auditorias) e é finalizado com a dispensação e a utilização dos medicamentos pelos pacientes.

Nesse sentido, é importante destacar algumas etapas do ciclo de produção dos medicamentos que já são realizadas pela Hemobrás:

Auditoria de Qualificação de Fornecedores de Plasma: esse processo representa o início da cadeia produtiva, pois, por meio de auditorias de qualidade, os serviços de hemoterapia (fornecedores de bolsas de plasma) são avaliados quanto às questões técnicas e se atenderem todas as exigências necessárias estão aptos a fornecer plasma para produção de medicamentos, lembrando que o plasma é a matéria-prima principal para obtenção de hemoderivados.

Recolhimento de Plasma: uma vez que os serviços de hemoterapia estejam qualificados, a Hemobrás promove o recolhimento do plasma em todo território nacional, por meio de caminhões refrigerados com temperatura controlada igual ou inferior a -20°C. Nesse processo é imprescindível o monitoramento dessa temperatura, a fim de garantir a manutenção de uma matéria-prima com qualidade para produção de medicamentos.

Recepção, Triage, Armazenamento e Exportação de Plasma: essas etapas do processo produtivo acontecem no Bloco B01 e envolve desde a recepção e cadastro das bolsas de plasma advindas dos serviços de hemoterapia até o envio desse plasma para exportação. É importante destacar que duas atividades imprescindíveis desses processos que se não forem bem acompanhadas e monitoradas poderiam afetar a qualidade do plasma e conseqüentemente comprometer a qualidade dos medicamentos advindos dele, que são:



a) o armazenamento do plasma a temperaturas controladas igual ou inferior a -30°C , que é garantido por monitoramento contínuo da cadeia do frio e assegurado por meio de formulário específico assinado pelo Farmacêutico Responsável Técnico (...);

b) a atividade de triagem do plasma: nesse processo os técnicos, por supervisão do Responsável Técnico, realizam, além de outras atividades, uma inspeção visual das bolsas de plasma, com o objetivo de selecionar as bolsas que atendem a todos os critérios técnicos exigidos para possibilitar o seu fracionamento, daquelas que não cumprem com todos os requisitos, cujo destino é o descarte.

Análise de documentação farmacêutica de produção: como parte integrante do processo produtivo e com responsabilidade direta no caso do Hemo-8r, medicamento de registro da Hemobrás, e como corresponsável pela qualidade dos medicamentos no caso dos hemoderivados, cujo registro é do laboratório francês, LFB, a Hemobrás efetua a análise da documentação farmacêutica (área de qualidade) para conferir a conformidade da produção dos medicamentos. Ao final dessa análise da documentação farmacêutica de produção, cabe ao Farmacêutico Responsável, como uma atribuição que lhe é conferida, atestar a análise feita pela Qualidade e emitir parecer conclusivo de aceitação pela importação dos medicamentos e posterior submissão a ANVISA.

Importação e recepção de medicamentos: depois de autorizada a importação dos medicamentos, as equipes técnicas da Hemobrás se preparam para recepcionar tais medicamentos, o que acontece em duas etapas, a primeira é o recebimento feito no aeroporto, no período da madrugada, período menos quente escolhido devido ao fato dos medicamentos serem sensíveis quando expostos a altas temperaturas, a segunda recepção ocorre nos armazéns de medicamentos da Hemobrás, quando a carga está liberada pela Anvisa, após mantida alguns dias no aeroporto do Recife, sob condições controladas de temperatura.

Armazenamento e distribuição dos medicamentos: com os medicamentos recepcionados, acontece então o armazenamento sob condição de temperatura controladas, a fim de garantir a integridade dos mesmos. Nesse ínterim é delegado ao farmacêutico responsável a realização de ato necessário à liberação dos medicamentos para fins de distribuição ao SUS, que só é realizado após análise minuciosa das condições de temperatura as quais os mesmos foram submetidos.

Demais atividades técnicas importantes: são acompanhadas ou de responsabilidade exclusiva dos farmacêuticos responsáveis técnicos: expedição dos medicamentos, acompanhamento das reclamações quanto aos produtos distribuídos, reintegração ao estoque quando da ocorrência de devoluções que não sejam enquadradas com desvios de qualidade, participação no Comitê de Farmacovigilância (reações adversas), envolvimento com as políticas de qualidade e manuais de qualidade da empresa.

Vale ressaltar, por oportuno e necessário, a responsabilidade direta do farmacêutico responsável pelo medicamento Hemo-8r, cuja anotação de responsabilidade técnica é estampada na embalagem do produto (...), bem como a responsabilidade do farmacêutico responsável pela armazenagem, monitoramento, supervisão das atividades do ciclo produtivo no bloco fabril (B01) e pela autorização de exportação do plasma, matéria-prima, para a produção dos hemoderivados.

Com o objetivo de melhor clarificar as atribuições do farmacêutico responsável dentro de uma indústria farmacêutica, é importante trazer algumas regulamentações que versam sobre o assunto:



RESOLUÇÃO ANVISA nº 577 de julho de 2013 - Dispõe sobre a direção técnica ou responsabilidade técnica de empresas ou estabelecimentos que dispensam, comercializam, fornecem e distribuem produtos farmacêuticos, cosméticos e produtos para a saúde.

I -FARMACÊUTICO DIRETOR TÉCNICO OU FARMACÊUTICO RESPONSÁVEL TÉCNICO -farmacêutico titular que assume a direção técnica ou responsabilidade técnica da empresa ou estabelecimento perante o respectivo Conselho Regional de Farmácia (CRF) e os órgãos de vigilância sanitária, nos termos da legislação vigente, ficando sob sua responsabilidade a realização, supervisão e coordenação de todos os serviços técnico-científicos da empresa ou estabelecimento, respeitado, ainda, o preconizado pela legislação laboral ou acordo trabalhista;

(...)

Art. 2º - A empresa ou estabelecimento que exerça como atividade principal ou subsidiária o comércio, venda, fornecimento, dispensação, distribuição de drogas e medicamentos deverá dispor, obrigatoriamente, de um farmacêutico diretor técnico ou farmacêutico responsável técnico.

Art. 3º - A empresa ou estabelecimento de produtos para a saúde, saneantes, perfumes ou cosméticos, alimentos especiais, bem como aquelas que exerçam como atividade transporte, armazenamento, importação de drogas, medicamentos, insumos farmacêuticos e correlatos dentre outros atinentes à profissão farmacêutica, poderão ter como diretor técnico ou responsável técnico o farmacêutico.

(...)

Art. 6º - O farmacêutico que exerce a direção técnica ou responsabilidade técnica é o principal responsável pelo funcionamento da empresa ou estabelecimento de que trata esta resolução e, obrigatoriamente, terá sob sua responsabilidade a realização, supervisão e coordenação de todos os serviços técnico-científicos.

(...)

Art. 14 - A responsabilidade técnica ou direção técnica é indelegável e obriga o farmacêutico à participação efetiva e pessoal nos trabalhos ao seu cargo.

(...)

Art. 15 - São atribuições dos farmacêuticos que respondem pela direção técnica ou responsabilidade técnica da empresa ou estabelecimento:

a) assumir a responsabilidade pela execução de todos os atos farmacêuticos praticados, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar as normas referentes ao exercício da profissão farmacêutica;

b) fazer com que sejam prestados às pessoas físicas e jurídicas os esclarecimentos quanto ao modo de armazenamento, conservação e utilização dos medicamentos, notadamente daqueles que necessitem de acondicionamento diferenciado, bem como dos sujeitos a controle especial, conforme Portaria SVS/MS nº 344, de 12 de maio de 1.998, ou outra que venha a substituí-la;

c) manter os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a que sejam fornecidos com a garantia da qualidade;



d) garantir que em todas as empresas ou estabelecimentos descritos nesta resolução sejam mantidas as boas condições de higiene e segurança;

e) manter e fazer cumprir o sigilo profissional;

(...)

i) informar às autoridades sanitárias e ao CRF de sua jurisdição sobre as irregularidades detectadas na empresa ou estabelecimento sob sua direção ou responsabilidade técnica;

j) avaliar a documentação pertinente, de modo a qualificar cada uma das etapas da cadeia logística.

Parágrafo único – Cada farmacêutico, na condição de farmacêutico assistente técnico ou farmacêutico substituto responde pelos atos que praticar, podendo fazê-lo solidariamente se praticados em conjunto ou por omissão do farmacêutico diretor técnico ou responsável técnico.

LEI Nº 6.360, DE 23 DE SETEMBRO DE 1976 - Dispõe sobre a Vigilância Sanitária a que ficam sujeitos os Medicamentos, as Drogas, os Insumos Farmacêuticos e Correlatos, Cosméticos, Saneantes e Outros Produtos, e dá outras Providências.

Art. 54 - Caberá ao responsável técnico elaborar o relatório a ser apresentado ao Ministério da Saúde, para fins de registro do produto, e dar assistência técnica efetiva ao setor sob sua responsabilidade profissional.

RESOLUÇÃO CFF Nº 584 DE 29 DE AGOSTO DE 2013 - Ementa: Inclui o Capítulo XV no Anexo I da Resolução nº 387, de 13 de dezembro de 2002, que regulamenta as atividades do farmacêutico na indústria farmacêutica.

Art. 4º – No desempenho da atividade de responsável técnico em indústria farmacêutica, o farmacêutico está sujeito a infrações éticas e à responsabilidade civil e criminal.

(...)

Art. 6º – O farmacêutico responsável técnico e seu(s) substituto(s) devem:

I – obedecer à legislação sanitária e do âmbito profissional, respondendo por qualquer ocorrência sob sua responsabilidade, atuando com total autonomia técnica para decidir sobre questões inerentes à sua atividade;

II – garantir perante a autoridade regulatória nacional, no âmbito de sua atuação na indústria farmacêutica, que cada lote de produto terminado tenha sido fabricado, testado e aprovado para liberação em consonância com as leis e normas em vigor no país;

III – supervisionar, efetivamente, as atividades operacionais e regulatórias, assegurando o cumprimento das normas sanitárias e legais pertinentes.

Parágrafo único – O farmacêutico responsável técnico poderá delegar a outrem apenas as atribuições que não sejam exclusivas ou privativas, nunca a assunção da Responsabilidade Técnica.

(...)



Art. 13 – O farmacêutico responsável técnico, ao identificar problemas técnicos ou operacionais que necessitem de ação corretiva, deve acionar o sistema de garantia da qualidade do estabelecimento para que adote as medidas cabíveis.

(...)

Art. 15 – O farmacêutico responsável técnico deve assegurar a implantação e manutenção do sistema da garantia da qualidade da empresa, participando ativamente do desenvolvimento do manual da qualidade, das autoinspeções, das auditorias externas nos fornecedores e dos programas de validação.

Art. 16 – O farmacêutico responsável técnico deve assegurar o cumprimento das exigências técnicas e regulatórias relativas à qualidade de todos os lotes de produtos fabricados e distribuídos sob sua responsabilidade.

(...)

Art. 20 – É atribuição precípua do farmacêutico responsável técnico participar ativamente de toda e qualquer atividade, seja técnica ou regulatória, relacionada com os órgãos sanitários, devendo constar o seu parecer favorável em todas as decisões adotadas.

Art. 21 – O farmacêutico responsável técnico ficará sujeito às sanções penais cabíveis, se comprovado o seu envolvimento em casos de falsificação, corrupção, adulteração ou alteração de produto destinado a fins profiláticos, terapêuticos ou de diagnóstico.

RESOLUÇÃO CFF Nº 621, DE 31 DE MARÇO DE 2016 - Altera os artigos 5º, 14, 15, 17, 18, 19 e 20 da Resolução nº 584, de 29 de agosto de 2013, que inclui o Capítulo XV no Anexo I da Resolução nº 387, de 13 de dezembro de 2002, que regulamenta as atividades do farmacêutico na indústria farmacêutica.

Art. 5º - Todo estabelecimento industrial farmacêutico deve contar com responsabilidade técnica, a fim de garantir a lisura e a qualidade necessária em todas as etapas, durante todo o prazo de validade do produto, devendo a empresa possuir farmacêutico responsável técnico e farmacêutico(s) substituto(s), devidamente regularizado no CRF e nos órgãos do SNVS, para casos de eventuais ausências e impedimentos do responsável técnico.

(...)

Art. 15 - O farmacêutico responsável técnico deve assegurar, de maneira efetiva, a implantação e manutenção de todo o sistema da garantia da qualidade da empresa, participando ativamente, dentre outros procedimentos, do desenvolvimento do manual da qualidade, das auto inspeções, das auditorias externas nos fornecedores e dos programas de validação, com acesso a toda documentação pertinente.

(...)

Art. 17 - O farmacêutico responsável técnico deve ser cientificado de qualquer reclamação técnica e sanitária relativa ao produto sob sua responsabilidade, bem como tomar conhecimento da investigação e das ações adotadas.

Art. 18 - O farmacêutico responsável técnico deve assegurar que os registros de distribuição dos produtos sejam mantidos rigorosamente atualizados, para garantir a rastreabilidade dos lotes fabricados.

Parágrafo único - O farmacêutico responsável técnico deve participar da decisão de recolhimento de um lote de produto do mercado e deve participar do comitê de



coordenação de recolhimento do produto, além de ser informado sobre qualquer outra ação efetuada.

Art. 19 - O farmacêutico responsável técnico deve empreender esforços para o comprometimento de todas as pessoas envolvidas na adesão às BPF, participando das atividades relacionadas à qualidade do produto.

Parágrafo único - É necessária a efetiva comprovação do envolvimento do farmacêutico responsável técnico, conforme procedimentos escritos, como forma de evidenciar o seu compromisso no cumprimento das BPF.

Art. 20 - É atribuição precípua do farmacêutico responsável técnico participar ativamente de toda e qualquer atividade, seja técnica ou regulatória, relacionada com os órgãos sanitários, devendo constar o seu parecer favorável em todas as decisões adotadas, como por exemplo pesquisa clínica, farmacovigilância, importação e exportação, registro de produtos, recebimento de inspeções

14. Convém, finalmente, destacar que a maioria dos processos técnicos da Hemobrás são disciplinados por legislação sanitária específica, a RDC ANVISA Nº 17, de 16 de abril de 2010 - Dispõe sobre as Boas Práticas de Fabricação de Medicamentos. Seguem alguns trechos desta legislação que tratam sobre a atuação do Farmacêutico Responsável Técnico:

LXIV - responsável técnico: a pessoa reconhecida pela autoridade regulatória nacional como tendo a responsabilidade de garantir que cada lote de produto terminado tenha sido fabricado, testado e aprovado para liberação em consonância com as leis e normas em vigor no país;

(...)

Art. 27. Deve ser designada pessoa responsável pelo recebimento das reclamações e pelas medidas a serem adotadas.

§ 1º Essa pessoa deve dispor de pessoal de apoio suficiente para auxiliá-la em sua função.

§ 2º Se a pessoa designada não for o responsável técnico, este deve estar ciente de qualquer reclamação, investigação ou recolhimento.

(...)

Art. 36. Deve ser designada uma pessoa responsável pelas medidas a serem adotadas e pela coordenação do recolhimento do produto no mercado.

§ 1º Essa pessoa deve dispor de pessoal de apoio suficiente para auxiliá-la em todos os aspectos do recolhimento e com o grau de urgência necessário.

§ 2º Normalmente, essa pessoa não deve pertencer ao departamento de vendas e, caso não seja o responsável técnico, esse deve ser informado de qualquer ação efetuada.

(...)

Art. 75. O pessoal chave inclui os responsáveis por produção, garantia da qualidade, controle de qualidade e o responsável técnico.

§ 1º Os cargos chave devem ser ocupados por pessoas que trabalham em tempo integral.

§ 2º Os responsáveis pela produção e controle de qualidade devem ser independentes entre si.

§ 3º Em algumas empresas pode ser necessário delegar algumas das funções; no entanto, a responsabilidade não pode ser delegada.

(...)

Art. 84. O Responsável Técnico deve assegurar o cumprimento das exigências técnicas e regulatórias relativas à qualidade dos produtos terminados.



Art. 85. O Responsável Técnico deve ainda assegurar a realização de outras atividades, incluindo as seguintes:

- I - implementação e estabelecimento do sistema da qualidade;
- II - desenvolvimento do manual de qualidade da empresa;
- III - auto-inspeções;
- IV - auditorias externas (auditorias de fornecedores); e
- V - programas de validação.

Diante de todo exposto, é atribuição precípua dos farmacêuticos responsáveis técnicos na Hemobrás, participar ativamente de toda e qualquer atividade, seja técnica ou regulatória, relacionada com os órgãos sanitários, devendo constar o seu parecer favorável nas principais decisões adotadas, que possam ter impacto na qualidade dos medicamentos, como, por exemplo, análise de temperatura, manutenção dos cuidados de conservação de matérias-primas e medicamentos, assegurar o cumprimento das Boas Práticas, importação e exportação, auditorias, dentre outras atividades.

Conclui-se, destarte, que a percepção da referida gratificação pelos Farmacêuticos Responsáveis Técnicos é decorrente das etapas do processo produtivo e, portanto, industriais, já incorporadas e realizadas pela Hemobrás em suas unidades; fazendo jus à percepção da gratificação de 30%, prevista na Convenção Coletiva de Trabalho da Indústria Farmacêutica.

Referente (...) empregado de matrícula nº 143 dos valores percebidos indevidamente a título de gratificação de responsabilidade técnica, (...) manifestação do próprio empregado (...), através do Memorando nº 0052/2017/GITP/DDI, prestando os devidos esclarecimentos solicitados pela Gerência de Gestão de Pessoas, por meio do Memorando nº 0220/2017/GGP/PR (...), acompanhada, ainda, das manifestações do Serviço de Contabilidade/GA, através do Despacho referente ao Memorando nº 0231/2017/GGP/PR e do Despacho complementar ao mesmo Memorando nº 0231/2017/GGP/PR (Anexo: Item 3213 - Evidências - Auditoria Anual de Contas - Responsáveis Técnicos), no qual o Serviço de Contabilidade endossa a manifestação do empregado quanto à necessária manutenção da sua vinculação como Responsável Técnico do CNPJ 07.607.851/0003-08, no período auditado, em razão da permanência da vinculação de exportações (plasma) e importações (medicamentos) através desse CNPJ.

Desse modo, depreende-se que embora as atividades referentes ao Laboratório de Produção de Cola de Fibrina tenham sido descontinuadas em novembro de 2015 e o setor tendo sido formalmente extinto em 03 de maio de 2016, por meio da Resolução nº 007/CADM, a manutenção do CNPJ 07.607.851/0003-08 e, por conseguinte, da vinculação de seu Responsável Técnico, fez-se necessária em virtude das operações de exportação e importação ainda vinculadas ao CNPJ em questão. Situação definitivamente regularizada apenas em junho de 2017, conforme apontado no mencionado despacho do Serviço de Contabilidade/GA.”

Diante do exposto, conclui-se que os percentuais pagos aos farmacêuticos da Empresa que estão registrados no Conselho Regional de Farmácia como responsáveis técnicos estão em conformidade com as atividades e as atribuições exercidas, bem como que os pagamentos efetuados ao empregado de matrícula nº 143, durante o exercício de 2016, foram adequados. Contudo, faz-se necessário que as informações apresentadas sejam adicionadas aos processos que aprovaram as concessões da gratificação de responsabilidade técnica, de modo a deixar mais transparente os parâmetros utilizados nos seus cálculos.



3.2.1.4 CONSTATAÇÃO

Registro manual da frequência dos empregados, a partir de dezembro/2016, em desacordo com o que determina a norma interna sobre o assunto.

Fato

Segundo informação do Gerente de Pessoas, por meio do Ofício nº 0630/2017/AUDIN/CADM, de 13 de junho de 2017, o controle do registro de ponto dos empregados é realizado de forma eletrônica, e atualmente regulamentada pela Resolução nº 0019/2015-DE, de 9 de outubro de 2015.

Ademais, o Relatório Preliminar de Auditoria Interna nº 01/2017 informou que, desde dezembro/2016, o registro do ponto pelos empregados está sendo feito manualmente, e apontou inconsistência no preenchimento dos mesmos, tais como: ausência de registros, horários fechados, horas-extras acima do permitido na legislação e outros.

Causa

Falha de planejamento na área de gestão de pessoas para que a renovação da licença, necessária para o controle eletrônico da frequência dos empregados, acontecesse de forma tempestiva.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício 0733/2017/AUDIN/CADM, de 4 de julho de 2017, a Empresa informou o que segue:

“Os controles de frequência estão sendo emitidos manualmente por duas razões. A primeira destas é devido a um problema técnico de licença para atualização do sistema de Recursos Humanos (sistema de ponto e folha). Outro motivo é o relógio de ponto da Unidade Administrativa que se encontra sem conexão entre registro e impressão do comprovante.

O nosso sistema de informação que trata da folha de pagamento em interface com o sistema do relógio de ponto apresentou um problema operacional de apuração e emissão dos espelhos de ponto. Foram abertos chamados junto à consultoria, Inova, que fornece de suporte ao sistema de informação para solução do problema. Por fim, foi identificado que o problema não era de ordem operacional e sim na licença deste sistema de informação expirada.

Para o retorno do controle eletrônico do ponto, acionamos a área técnica da Hemobrás que protocolou (anexo) junto à Consultoria Inova que é fornecedora do sistema de Recursos Humanos, a abertura de chamado para regularização das licenças e retomarmos a rotina de apuração e emissão dos espelhos de ponto devidamente registrados eletronicamente. Prazo de atendimento do chamado é o dia 13/07/17.

Quanto à manutenção do equipamento da unidade Administrativa, estamos fazendo uma avaliação conjunta com a área de Tecnologia da Informação para uma posição definitiva quanto a aquisição de novos equipamentos em substituição aos relógios para todas as unidades empresa ou iniciarmos o processo de novo contrato com o fabricante



(Telemática). A importância dessa avaliação se dá pela dificuldade de prestação de serviços de manutenção preventiva e corretiva que somente pode ser feito pela empresa fabricante dos atuais equipamentos que a Hemobrás possui.”

Em 6 de agosto de 2017, por meio do Ofício nº 1019/2017-PR, a Entidade acrescentou as seguintes informações:

“Face às dificuldades que temos encontrado em fazer a gestão da jornada de trabalho do corpo funcional em virtude dos problemas ocorridos, ora pela quebra do equipamento, ora pela dificuldade na integração das informações, instituiremos um Grupo de Trabalho que terá a incumbência de fazer um estudo detalhado e propor alternativas para a solução definitiva do problema, envolvendo, pelo menos, as Gerências de: Gestão de Pessoas; Tecnologia da Informação e Comunicação; e Administração, com a finalidade de discutir, dentre outros, aspectos relacionados a:

- análise de prós e contras das novas tecnologias de registro de ponto disponíveis no mercado;*
- avaliação do custo-benefício de cada uma das alternativas citadas acima;*
- avaliação da melhor alternativa entre aquisição ou locação de equipamento;*
- análise de viabilidade de implantação da solução em Unidades distintas, dadas as especificidades de cada uma delas, em especial a Unidade fabril;*
- estimativa do custo de implantação da nova tecnologia;*
- estimativa do custo de manutenção da nova tecnologia;*
- previsão da possibilidade de integração com os softwares utilizados atualmente ou outros que porventura possam vir a ser adquiridos;*
- estimativa do tempo previsto para implantação.*

O Grupo de Trabalho será instituído até o dia 30/09/2017, cujos trabalhos deverão ser concluídos no prazo de 90 dias. A conclusão do estudo supracitado, poderá implicar na necessidade de revisão da Resolução nº 0019/2015-DE, estando cientes e dispostos a fazer as adequações que se fizerem necessárias.”

Análise do Controle Interno

Os esclarecimentos apresentados revelam que o saneamento das falhas se encontram em andamento.

Recomendações:

Recomendação 1: Elaborar plano de ação para que as frequências dos empregados públicos da Empresa voltem a ser registradas eletronicamente, em atendimento às normas constantes na Resolução nº 0019/2015-DE, e, assim, eliminar as falhas apontadas pela Auditoria Interna no controle manual das jornadas.

