



MINISTÉRIO DO TURISMO  
Secretaria Especial da Cultura  
Fundação Cultural Palmares  
Auditoria Interna

## **Relatório de Auditoria Interna 01/2022**

### **Ação 02/2021**

#### **Missão da AUD-FCP**

Aumentar e proteger o valor da Fundação Cultural Palmares e contribuir para o alcance dos objetivos e o cumprimento da missão institucional da entidade.

**Brasília, 31 de janeiro de 2022.**

## SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO .....	3
2. ATRIBUIÇÕES DA AUDITORA INTERNA .....	3
3. INTRODUÇÃO.....	3
4. OBJETIVOS E ESCOPO DE AUDITORIA .....	6
5. METODOLOGIA .....	7
6. CONSTATAÇÕES .....	7
6.1. Constatação 01: Nulidade de exonerações de servidores por inexistência das motivações apresentadas. ..	7
6.1.1.           Recomendações .....	8
6.2. Constatação 02: Indícios de ingerência administrativa no desligamento de empregados vinculados a empresas contratadas.....	8
6.2.1.           Recomendações .....	11
6.3. Constatação 03: Fragilidade na gestão e fiscalização de contratos de execução indireta. ....	12
6.3.1.           Recomendações .....	14
7. CONCLUSÃO.....	14
Anexo 1. Desligamento de servidores analisados na auditoria extraordinária .....	15
Anexo 2. Desligamento de empregados vinculados a contratos analisados na auditoria extraordinária .....	15

# Relatório de Auditoria Interna nº 01/2022/AUD/PR-FCP

## Ação 02/2021

### 1. APRESENTAÇÃO

Este Relatório de Auditoria Interna da Fundação Cultural Palmares apresenta os resultados da Ação de Auditoria nº 2/2021, extraordinária e não prevista no Plano Anual de Auditoria Interna – PAINT - do exercício de 2021, com vistas a cumprir a determinação judicial exarada nos autos da Ação Civil Pública Cível nº 673-91.2021.5.10.0021.

### 2. ATRIBUIÇÕES DA AUDITORA INTERNA

As atividades de auditoria interna na FCP são realizadas por Auditor Interno (Auditor-Chefe) vinculado ao dirigente máximo da entidade e cujas atribuições estão estabelecidas no art. 19, Anexo I, do Decreto nº 6.853, de 15 de maio de 2009, o qual aprova o Estatuto e o Quadro Demonstrativo de Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da FCP, e no art. 51 da Portaria do Ministério da Cidadania nº 68, de 18 de setembro de 2009, a qual dispõe sobre o Regimento Interno da FCP:

Art. 51. Ao Auditor Interno incumbe:

I - acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar os resultados quanto à eficiência, à eficácia e à efetividade da gestão orçamentária, financeira, contábil, patrimonial e de recursos humanos da Fundação; e

II - prestar informações e acompanhar as solicitações oriundas dos órgãos de controle interno e externo.

Além das atribuições regimentais e conforme o disposto na Instrução Normativa CGU nº 03, de 09 de junho de 2017, que aprova o Referencial Técnico da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal, cabe à auditoria interna, como atividade independente e objetiva de avaliação e de consultoria, auxiliar a organização a realizar seus objetivos a partir da aplicação de abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos.

### 3. INTRODUÇÃO

A decisão judicial exarada no âmbito da Ação Civil Pública Cível nº 673-91.2021.5.10.0021, processo 00790.000143/2021-03, atribuiu a seguinte determinação para a auditoria interna da Fundação Cultural Palmares:

**DETERMINO** que a 1ª ré, por sua auditoria interna, tomando conhecimento do inteiro teor desses autos, proceda a imediata abertura de auditoria extraordinária para apuração de todos os fatos tidos por ilícitos, cuja conclusão final deverá ser remetida à CGU e devendo, no prazo de 30 dias informar a esse juízo, com os elementos de convicção colhidos (documentos e/ou depoimentos), suas conclusões (parciais ou definitivas) acerca: i) da legalidade ou da ilicitude de todos os atos de exoneração, de dispensa, de devolução, de não aproveitamento ou de rescisão contratual de servidores e

empregados terceirizados desde 26/11/2019, relacionando e examinando cada ato; ii) da existência ou não, da consistência ou não de práticas de assédio moral, de perseguição e/ou de discriminação por qualquer motivo, indicando eventuais imputados; iii) sobre a salubridade e a integridade do meio ambiente laboral e sobre a existência ou não de riscos psicossociais; iv) da existência de elementos para abertura de sindicância, inquérito ou processo administrativo disciplinar em face de práticas assediadoras, ofensivas, constrangedoras, humilhantes ou, que de qualquer modo, afetam a dignidade e os direitos fundamentais de servidores, empregados e outros trabalhadores (estagiários, etc.), indicando eventuais imputados. (grifo no original)

A decisão supracitada foi comunicada à auditoria interna em 15/10/2021, por meio do parecer de força executória nº 00221/2021/ EATE/ERTRAB-PRF1/PGF/AGU, e na mesma data, para fins de cumprimento imediato, foi aberta a Ordem de Serviço de Auditoria nº 9/2021 (SEI 0162986). Adicionalmente, após manifestação de auditoria (SEI 0167319), foi concedido prazo até 31/1/2022 para encaminhamento dos resultados ao juízo competente (SEI 0172286).

Verifica-se que a apuração consiste, em síntese, na análise de conformidade/legalidade dos atos de desligamento de pessoal da entidade, compreendendo servidores e colaboradores terceirizados, e na avaliação do ambiente organizacional sob a ótica de práticas de assédio moral e das condições psicossociais de trabalho.

A determinação judicial trata de atividades afetas à gestão de pessoas, as quais são atribuídas regimentalmente à Divisão de Administração de Pessoas – DAP – pertencente à estrutura da Coordenação-Geral de Gestão Interna – CGI, conforme o Regimento Interno da FCP, art. 16, e que atualmente a atribuição é compartilhada entre DAP e Gabinete da Presidência, como consignado no Relatório de Auditoria nº 1/2021.

No que se refere à análise de conformidade/legalidade dos atos de desligamento de pessoal, verifica-se aderência do tema ao serviço de avaliação de auditoria, item 1.1 do Manual de Orientações Técnicas da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal (MOT), aprovado pela Instrução Normativa da Secretaria Federal de Controle Interno, da Controladoria-Geral da União nº 8, de 2017, o qual “visa à obtenção e à avaliação de evidências para verificar se certas atividades financeiras ou operacionais de um objeto de auditoria selecionado obedecem às condições, às regras e aos regulamentos a ele aplicáveis”.

O serviço de avaliação descrito no MOT, em conjunto com a atribuição regimental do Auditor Interno na FCP, inciso I do art. 51 da Portaria do Ministério da Cidadania nº 68, de 2009, fornecem a aderência para a competência a ser exercida pela auditoria interna na avaliação do item “i” da determinação judicial, pois trata-se de atividade típica de auditoria.

Por outro lado, no que se refere à apuração dos demais itens da medida judicial, verifica-se a necessidade de competências específicas e especializadas para a avaliação do ambiente organizacional, a aplicação de técnicas adequadas de investigação e a determinação do conjunto de procedimentos para coleta e análise de situações configuradoras como assédio moral, cujas atividades extrapolam a atuação de auditoria interna.

Administrativamente, no que se refere ao item “ii” da determinação judicial, entende-se por competência da Comissão de Ética e da Corregedoria a análise e os devidos encaminhamentos quanto à existência ou não, da consistência ou não de práticas de assédio moral, de perseguição e/ou de discriminação por qualquer motivo, indicando eventuais imputados. É o que se extrai quando se verifica as categorias de mecanismos de gestão para o assédio moral apresentada por Seidel e Klagenber, 2020, disponível no [repositório IFSC](#), e em cartilhas contra o assédio moral de diversas organizações públicas ([Tribunal Superior do Trabalho](#), [Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil](#), [Senado](#), [Universidade Federal do Rio Grande do Norte](#), [Ministério do Trabalho e Emprego](#)).

Em relação ao item “iii” da determinação judicial, quanto à avaliação sobre a salubridade e a integridade do meio ambiente laboral e sobre a existência ou não de riscos psicossociais, entende-se ser pertinente à própria gestão, no âmbito da entidade à Divisão de Administração de Pessoal, visto ser atividade de diagnóstico organizacional.

Relativamente ao item “iv”, entende-se que compete à Corregedoria a verificação quanto à existência de elementos para abertura de sindicância, inquérito ou processo administrativo disciplinar em face de práticas assediadoras, ofensivas, constrangedoras, humilhantes ou, que de qualquer modo, afetam a dignidade e os direitos fundamentais de servidores, empregados e outros trabalhadores (estagiários, etc.), indicando eventuais imputados. Sobre este tema específico, de acordo com o Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, o qual dispõe sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal:

Art. 4º Compete ao Órgão Central do Sistema:

(...)

VIII - **instaurar sindicâncias, procedimentos e processos administrativos disciplinares**, em razão:

- a) da inexistência de condições objetivas para sua realização no órgão ou entidade de origem;
- b) da complexidade e relevância da matéria;
- c) da autoridade envolvida; ou
- d) do envolvimento de servidores de mais de um órgão ou entidade;

(...)

XI - recomendar a instauração de sindicâncias, procedimentos e processos administrativos disciplinares;

XII - avocar sindicâncias, procedimentos e processos administrativos disciplinares em curso em órgãos ou entidades do Poder Executivo Federal, quando verificada qualquer das hipóteses previstas no inciso VIII, inclusive promovendo a aplicação da penalidade cabível;

(...)

Art. 5º Compete às unidades setoriais do Sistema de Correição:

(...)

IV - **instaurar ou determinar a instauração de procedimentos e processos disciplinares**, sem prejuízo de sua iniciativa pela autoridade a que se refere o art. 143 da Lei nº 8.112, de 1990;

Ainda sobre os procedimentos correccionais, o art. 3º da Instrução Normativa da Controladoria-Geral da União nº 14, de 14 de novembro de 2018, que regulamenta a atividade correccional no Sistema de Correição do Poder Executivo Federal de que trata o Decreto nº 5.480, 2005, estabelece:

Art. 3º A atividade correccional deve ser desenvolvida preferencialmente por unidade constituída para este fim, a qual possua atribuição para:

**I - realizar juízo de admissibilidade;**

II - **instaurar**, acompanhar e supervisionar procedimentos correccionais;

III - analisar relatórios finais para subsídio técnico da autoridade julgadora, quando couber;

IV - realizar interlocução com órgãos de controle e investigação;

V - gerir informações correccionais;

VI - capacitar e orientar tecnicamente os membros de comissão; e

VII - apoiar a identificação de riscos e vulnerabilidades à integridade.

(...)

**Art. 10. As denúncias, as representações ou as informações que noticiem a ocorrência de suposta infração correccional, inclusive anônimas, deverão ser objeto de juízo de admissibilidade que avalie a existência de indícios que justifiquem a sua apuração, bem como a espécie de procedimento correccional cabível. (grifo nosso)**

Tendo em vista as considerações apresentadas acima sobre as competências para o cumprimento da determinação judicial, e entendendo que cabe a instâncias distintas a realização dos itens “ii” a “iii”, os tópicos seguintes deste Relatório tratam dos resultados adstritos ao cumprimento da determinação judicial relativa ao item “i”, quanto à conformidade dos atos de desligamento de servidores e colaboradores na Fundação Cultural Palmares.

#### **4. OBJETIVOS E ESCOPO DE AUDITORIA**

O delineamento da determinação judicial foi considerado para determinar os objetivos geral e específicos da ação de auditoria, consignados na Ordem de Serviço de Auditoria nº 9/2021 (SEI 0162986), quais sejam:

Objetivo Geral: Cumprir a determinação judicial para realização de auditoria extraordinária com o objetivo de apurar todos os fatos tipos por ilícitos constantes da Ação Civil Pública Cível nº 673-91.2021.5.10.0021 e comunicar os resultados finais à CGU.

Objetivo Específico: Apuração de todos os fatos tidos por ilícitos acerca:

i) da legalidade ou da ilicitude de todos os atos de exoneração, de dispensa, de devolução, de não aproveitamento ou de rescisão contratual de servidores e empregados terceirizados desde 26/11/2019, relacionando e examinando cada ato;

O escopo da auditoria abrange desligamentos de 66 servidores e 58 empregados de empresas contratadas pela Fundação Cultural Palmares no período de 26/11/2019 (data de início determinada judicialmente) a 15/10/2021 (data de notificação da decisão judicial à auditoria), identificados nos Anexos 1 e 2, respectivamente.

No caso dos empregados, foram analisados os desligamentos dos contratos informados pela DAP/CGI no processo 01420.101655/2021-59.13/2017: Contrato 13/2017, firmado com a empresa Atitude Terceirização de Mão de Obra Eireli; Contrato 14/2017, celebrado com a Meta Serviços de Instalação e Manutenções Ltda – EPP; Contrato 17/2018 da empresa R7 Facilities – Serviços de Engenharia Eireli; e Contrato 1/2019 da AllServ Maceió Serviços de Apoio Administrativo Ltda.

## 5. METODOLOGIA

A metodologia do trabalho consistiu em análise documental, mediante levantamento e conferência por lista de verificação, solicitações de auditoria e reuniões com gestores dos contratos de prestação de serviço com emprego de mão de obra terceirizada.

A relação de empregados terceirizados desligados foi inicialmente solicitada à DAP/CGI (SEI 0163694) e complementada com a checagem das folhas de pagamento a partir de outubro/2019, a fim de verificar saídas de empregados a partir de 26/11/2019 (data inicial determinada judicialmente) até a folha de pagamento de novembro de 2021.

Os dados e as informações coletadas foram consolidados na matriz de achados, onde são apresentados os fatos, as causas, os potenciais efeitos, as recomendações e os benefícios esperados. As inconsistências nos desligamentos de servidores e empregados foram tratadas junto à gestão, por intermédio da Solicitação de Auditoria AUD 0167886 e reuniões com gestores reduzidas a termo (SEI 0179243 e 0179200), a fim de obter esclarecimento ou informações adicionais, suportados pelos respectivos documentos comprobatórios, que justifiquem ou atestem situação oposta às situações apresentadas. Quando considerados sanados e considerados atendidos, os achados foram suprimidos do Relatório, permanecendo as evidências relevantes para a conclusão da auditoria.

**Para melhor identificação das situações apresentadas nas constatações, os dados pessoais dos agentes envolvidos, de acesso restrito, foram mantidos na versão restrita encaminhada ao juízo competente e gestores da Fundação Cultural Palmares e cujos dados devem ser resguardados por aqueles que tiverem acesso. Nesta versão pública, em cumprimento à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, os dados pessoais que direta ou indiretamente possam identificar os agentes foram descaracterizados e omitidos, conforme o caso.**

## 6. CONSTATAÇÕES

**6.1. Constatação 01:** Nulidade de exonerações de servidores por inexistência das motivações apresentadas.

Consoante o inciso II, art. 37, da Constituição Federal de 1988, os cargos em comissão são de livre nomeação e exoneração pela autoridade competente e, portanto, a prática de tais atos prescinde de motivação. Entretanto, quando motivados, os atos vinculam o agente à existência e veracidade dos motivos enunciados, sob pena de nulidade e responsabilização do agente que deu causa (Acórdão 467/2010-TCU-Plenário e 1.147/2010-TCU-Plenário).

Na análise de conformidade de desligamento de servidores, identificou-se três casos em que a portaria de exoneração ocorreu "a pedido", sem que o pedido tenha sido localizado no processo ou apresentado pela gestão, conforme identificado no quadro a seguir, resultando na prática de atos nulos por inexistência dos motivos que fundamentam a portaria de exoneração.

**Quadro 1.** Exonerações a pedido sem documentação comprobatória (continua)

Matrícula Siaepecad	Servidor	Portaria de Exoneração a pedido
XX1075XX	*omitido*	*omitido*
XX3402XX	*omitido*	*omitido*
XX3403XX	*omitido*	*omitido*

Fonte: Elaboração própria

Nota: Despacho DAP (SEI 0168008) informa não ter localizado o pedido de exoneração dos servidores.

A anulação dos atos administrativos pela própria administração que os praticou está prevista no art. 53 da Lei nº 1974, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, *in verbis*: “A Administração deve anular seus próprios atos, quando eivados de vício de legalidade, e pode revogá-los por motivo de conveniência ou oportunidade, respeitados os direitos adquiridos”.

A situação apresentada reafirma a fragilidade nos controles internos na gestão de pessoas da entidade, como tratado no Relatório de Auditoria Interna nº 1/2021 ([https://www.palmares.gov.br/wp-content/uploads/2017/05/10\\_Relatorio\\_Final\\_de\\_Auditoria\\_v2\\_final.pdf](https://www.palmares.gov.br/wp-content/uploads/2017/05/10_Relatorio_Final_de_Auditoria_v2_final.pdf)) e acarreta a nulidade do ato administrativo de exoneração de cargos em comissão e a possibilidade de responsabilização do agente público que deu causa ao ato nulo.

### 6.1.1. Recomendações

À Presidência da FCP:

- 6.1.1.1. Anular as portarias de exoneração dos servidores de matrícula Siaepecad 02107567, 02340236 e 02340376 por vício na motivação apresentada nos atos de desligamento da entidade.

À Divisão de Administração de Pessoal (DAP/CGI):

- 6.1.1.2. Estabelecer e implementar fluxo de trabalho e documentos padronizados para verificação da situação de servidores quando do desligamento definitivo da entidade.

### 6.2. Constatação 02: Indícios de ingerência administrativa no desligamento de empregados vinculados a empresas contratadas.

De acordo com a informação constante no Ofício nº 7/2022/DAP/CGI/PR-FCP (SEI 0178487), em que a gestora do Contrato 17/2018 informa que o desligamento de empregados da contratada ocorreu por iniciativa da entidade "devido a insatisfação curricular", prestada pela gestora do Contrato 17/2018 em reunião realizada em 27/1/2022, e reduzida a termo no Registro de Reunião AUD 0179200, a dispensa de empregados relacionados no quadro a seguir ocorreu por inadequação curricular apontada pelo Presidente da FCP à gestora em reunião presencial, na qual a referida gestora entregou os currículos dos empregados para análise, mas cuja data da reunião a servidora não soube precisar e sobre a qual não há registro da ocorrência, como ata ou memória de reunião.



Ainda no que se refere a dispensas do Contrato 17/2018, o Despacho DAP 0117328, constante do processo de ação trabalhista de ex-empregado vinculado ao mencionado contrato, informa que "O desligamento se deu por iniciativa da Fundação, prática comum em troca de gestão".

**Quadro 2.** Empregados dispensados após análise curricular – Contrato 17/2018

CPF	Nome do Colaborador	Cargo	Período de Exercício	
			Início	Fim
XXX.316.801-XX	*omitido*	Assistente Técnico Junior	17/06/2019	08/04/2020
XXX.135.481-XX	*omitido*	Assistente Técnico Junior	21/10/2019	08/04/2020
XXX.215.131-XX	*omitido*	Apoio de Gabinete	06/08/2019	09/04/2020
XXX.216.811-XX	*omitido*	Assistente Técnico Junior	03/06/2019	09/04/2020
XXX.984.101-XX	*omitido*	Apoio de Gabinete	10/12/2018	09/04/2020
XXX.210.241-XX	*omitido*	Assistente Técnico Pleno	10/12/2018	08/04/2020
XXX.262.721-XX	*omitido*	Assistente Técnico Senior	11/02/2019	15/05/2020
XXX.234.921-XX	*omitido*	Assistente Técnico Pleno	10/12/2018	XX/09/2020*
XXX.154.521-XX	*omitido*	Assistente Técnico Pleno	24/04/2020	XX/06/2020*

Fonte: Elaboração própria

Nota \*: Data de dispensa não identificada nos autos dos processos consultados pela AUD; não constam os Termos de Rescisão dos empregados.

A respeito da adequação curricular dos empregados e da possibilidade de substituição pela entidade, o Termo de Referência (SEI 0050929) da contratação estabelece:

## 12. DO INÍCIO DA EXECUÇÃO DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS

(...)

12.4 A avaliação prévia dos profissionais a serem alocados pela Fundação nos postos de trabalho deverá atender, no mínimo, as seguintes condições:

- ter idade mínima de 18 anos;
- estar quite com as obrigações eleitorais;
- estar quite com as obrigações do Serviço Militar, para os profissionais do sexo masculino;
- ter aptidão física e mental para o exercício no posto de trabalho indicado;
- ter os requisitos técnicos exigidos neste Termo de Referência para ocupação do posto de trabalho.

12.5 O preenchimento dos postos de trabalho será realizado após análise curricular pela **CONTRATADA** e aprovação da Fundação.

(...)

## 23. OBRIGAÇÕES DA CONTRATANTE

(...)

23.8. Exigir o afastamento e/ou substituição, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, de qualquer empregado ou preposto da CONTRATADA que não mereça confiança no trato dos serviços, que produza complicações para

a supervisão e fiscalização ou que adote postura inconveniente ou incompatível com o exercício das atribuições que lhe foram designadas.  
(...) *(grifo no original)*

A indicação informal de dispensa dos empregados do Contrato 17/2018, como relatado pela gestora do Contrato (SEI 0179200), por motivo de inadequação curricular sinalizada pela autoridade máxima da entidade, teria ocorrido, pela data de desligamento dos empregados, entre os meses de abril a setembro de 2020, portanto, após o aceite tácito da entidade na alocação inicial dos empregados aos cargos vinculados ao contrato.

Não constam nos autos dos processos analisados a comunicação da entidade acerca de desempenho insatisfatório dos empregados dispensados, de desconfiança, de descontentamento quanto à postura adotada na prestação de serviço ou de complicações ao exercício da supervisão e fiscalização do contrato.

A respeito das comunicações com a contratada, segundo a gestora do contrato (SEI 0179200), antes do início do trabalho remoto na entidade, impulsionado pela pandemia da Covid-19, as comunicações com o preposto da contratada ocorriam de forma presencial e informal, e com o trabalho remoto, as comunicações passaram a ocorrer de forma formal.

No que tange à aprovação curricular dos empregados pela entidade, espera-se que ocorra quando da apresentação dos empregados pela contratada para alocação nos postos de trabalho, conforme previsto no item 12.5 do Termo de Referência da contratação, ou alteração ulterior no perfil do cargo e descrição das atividades, sendo esta uma atribuição da equipe de gestão e fiscalização do contrato devidamente designada pela entidade.

Tem-se, portanto, a despeito da dispensa por “insatisfação curricular” dos empregados, indícios de ingerência da entidade na administração da contratada quando da indicação de quem seria desligado, situação expressamente vedada no art. 5º da Instrução Normativa do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão nº 5, de 26 de maio de 2017 e jurisprudência do Tribunal de Contas da União, Acórdão nº 1734/2017 – TCU – Plenário.

Noutra situação, em relação ao Contrato 14/2017, o 4º Termo Aditivo trouxe a supressão dos cargos de recepcionista e analista técnico II, ocupados à época por apenas um empregado cada, mantidos os cargos analista técnico I, auxiliar operacional e motorista. Contudo, verificou-se a dispensa não somente do ocupante do analista II, como também do analista I, e a manutenção da empregada ocupante do cargo de recepcionista.

Questionado acerca da alteração procedida, o gestor informou ter indicado a troca de cargos dos empregados em função de desempenho da recepcionista na prestação do serviço (SEI 0179243), conforme reunião realizada em 25/1/2022 e reduzida a termo no Registro de Reunião AUD 0179243. Assim, após a celebração do aditamento, manteve-se a empregada ocupante do cargo de recepcionista, agora no cargo de analista técnico I, e a dispensa do ocupante de analista técnico I, conforme quadro a seguir.

**Quadro 3.** Alterações do Contrato 14/2017

Matrícula/CPF	Nome do Colaborador	Cargo na Folha de Pagto out/2019 (SEI 0094463)	Período de Exercício		Motivação da Dispensa
			Início	Fim	
XXX.169.384-XX	*omitido*	Recepcionista	13/12/2017	Continua	
XXX.651.024-XX	*omitido*	Assistente Técnico I	13/12/2017	18/11/2020	De acordo com o gestor do Contrato (SEI 0179243) houve indicação dele para que a recepcionista ficasse no cargo de Analista Técnico I devido ao desempenho da empregada.
XXX.615.614-XX	*omitido*	Assistente Técnico II	02/01/2018	18/11/2020	Supressão do cargo de Analista Técnico II e Recepcionista no 4º Termo Aditivo do Contrato.

Fonte: Elaboração própria

Dessa forma, observa-se mais um indício de ingerência de gestores da entidade na administração de contratadas, desta vez com indicação de substituição de empregados, situação expressamente vedada no art. 5º da supracitada IN MPDG nº 5, de 2017.

Não constam nos autos dos processos analisados a comunicação da entidade acerca de desempenho insatisfatório do empregado dispensado. Cabe consignar que segundo o gestor do contrato (SEI 0179243), algumas tratativas relativas a funcionários com as empresas terceirizadas foram perdidas devido à instabilidade de dados no e-mail institucional da entidade.

Como causas das situações identificadas, tem-se a fragilidade nos controles internos de gestão de pessoas e de gestão e fiscalização de contratos e no ambiente de controle da entidade, bem como a inobservância dos regramentos acerca da execução indireta de serviços na administração pública.

### 6.2.1. Recomendações

À Presidência e à CGI, quando do apoio na gestão e fiscalização de contratos da entidade:

6.2.1.1. Orientar gestores, fiscais e demais agentes públicos da entidade para a vedação quanto à prática ingerência na administração de empresas contratadas pela entidade, em especial quanto a indicação de substituição de empregados fora dos casos previstos na legislação e em contrato.

Ao Gabinete da Presidência da FCP, no exercício de sua competência correccional:

6.2.1.2. Realizar juízo de admissibilidade correccional na conduta de ingerência administrativa dos gestores do Contrato 14/2017 e Contrato 17/2018 quanto à indicação de desligamentos de empregados das contratadas pela entidade.

### 6.3. Constatação 03: Fragilidade na gestão e fiscalização de contratos de execução indireta.

Na conferência do encerramento dos vínculos contratual de empregados, verificou-se a ausência de cinco termos de rescisão e ocorrência de 31 termos de rescisão não homologados pelo respectivo sindicato, conforme indicados no quadro a seguir, em desacordo com o disposto na IN MPDG nº 5, de 2017, e nos termos de referências dos respectivos contratos de prestação de serviços.

**Quadro 4.** Irregularidades no Termos de Rescisão de Empregados

Contrato 13/2017						
Matrícula/CPF	Nome do Colaborador	Cargo	Lotação de exercício	Período de Exercício		Termo de Rescisão
				Início	Fim	
XXX.906.372-XX	*omitido*	Assistente Técnico	RR-MA	29/11/2017	18/11/2020	NÃO CONSTA NO PROCESSO
XXX.465.933-XX	*omitido*	Recepcionista	RR-MA	01/02/2018	18/11/2020	NÃO CONSTA NO PROCESSO
Contrato 14/2017						
Matrícula/CPF	Nome do Colaborador	Cargo	Lotação de exercício	Período de Exercício		Termo de Rescisão
				Início	Fim	
XXX.651.024-XX	*omitido*	Assistente Técnico I	RR/AL	13/12/2017	18/11/2020	SEI 0166166 - Não homologado
XXX.615.614-XX	*omitido*	Assistente Técnico II	RR/AL	02/01/2018	18/11/2020	SEI 0166166 - Não homologado
Contrato 17/2018 (continua)						
Matrícula/CPF	Nome do Colaborador	Cargo	Lotação de exercício	Período de Exercício		Termo de Rescisão
				Início	Fim	
XXX.316.801-XX	*omitido*	Assistente Técnico Junior	CLOG	17/06/2019	08/04/2020	SEI 0111037 - Não homologado
XXX.135.481-XX	*omitido*	Assistente Técnico Junior	CLOG	21/10/2019	08/04/2020	SEI 0111036 - Não homologado
XXX.215.131-XX	*omitido*	Assistente Técnico Junior	DPA	06/08/2019	09/04/2020	SEI 0111038 - Não homologado
XXX.216.811-XX	*omitido*	Assistente Técnico Pleno	CLOG	03/06/2019	09/04/2020	SEI 0111034 - Não homologado
XXX.984.101-XX	*omitido*	Técnico de Comunicação	Ascom	10/12/2018	09/04/2020	SEI 0111035 - Não homologado
XXX.317.381-XX	*omitido*	Assistente Técnico Senior	CNIRC	14/05/2019	06/05/2020	SEI 0119682 - Não homologado
XXX.974.911-XX	*omitido*	Apoio de Gabinete	CEOF	10/12/2018	06/05/2020	SEI 0119683 - Não homologado
XXX.285.051-XX	*omitido*	Assistente Técnico Pleno	DPA	10/12/2018	02/03/2020	SEI 0119684 - Não homologado
XXX.210.241-XX	*omitido*	Assistente Técnico Pleno	PF	10/12/2018	08/04/2020	SEI 0111039 - Não homologado
XXX.262.721-XX	*omitido*	Assistente Técnico Pleno	Ascom	11/02/2019	15/05/2020	NÃO CONSTA NO PROCESSO

Contrato 17/2018						
Matrícula/CPF	Nome do Colaborador	Cargo	Lotação de exercício	Período de Exercício		Termo de Rescisão
				Início	Fim	
XXX.535.251-XX	*omitido*	Assistente Técnico Junior	SAP	10/12/2018	09/12/2020	SEI 0134834 - Não homologado
XXX.590.763-XX	*omitido*	Copeira	COPA	10/12/2018	09/12/2020	SEI 0134838 - Não homologado
XXX.430.991-XX	*omitido*	Assistente Técnico Pleno	DPA	10/12/2018	09/12/2020	SEI 0134840 - Não homologado
XXX.064.351-XX	*omitido*	Apoio de Gabinete	DEP	09/08/2019	09/12/2020	SEI 0134841 - Não homologado
XXX.244.581-XX	*omitido*	Assistente Técnico Junior	CEOF	07/05/2020	09/12/2020	SEI 0134842 - Não homologado
XXX.536.588-XX	*omitido*	Apoio de Gabinete	ASCOM	03/07/2020	09/12/2020	SEI 0134843 - Não homologado
XXX.034.141-XX	*omitido*	Apoio de Gabinete	PF	10/12/2018	09/12/2020	SEI 0134845 - Não homologado
XXX.156.451-XX	*omitido*	Apoio de Gabinete	DEP	20/08/2020	09/12/2020	SEI 0134869 - Não homologado
XXX.234.921-XX	*omitido*	-	DPA	10/12/2018	XX/09/2020 *	NÃO CONSTA NO PROCESSO
XXX.492.701-XX	*omitido*	Assistente Técnico Pleno	GDPA	10/12/2018	09/12/2020	SEI 0134873 - Não homologado
XXX.143.511-XX	*omitido*	Assistente Técnico Pleno	DPA	01/04/2020	09/12/2020	SEI 0134875 - Não homologado
XXX.460.188-XX	*omitido*	Assistente Técnico Senior	ASCOM	18/03/2020	09/12/2020	SEI 0134876 - Não homologado
XXX.065.861-XX	*omitido*	Assistente Técnico Pleno	DPA	01/04/2020	09/12/2020	SEI 0134878 - Não homologado
XXX.052.691-XX	*omitido*	Assistente Técnico Junior	PROTOCOLO	10/12/2018	09/12/2020	SEI 0134879 - Não homologado
XXX.483.201-XX	*omitido*	Apoio de Gabinete	DPA	10/12/2018	09/12/2020	SEI 0134882 - Não homologado
XXX.154.521-XX	*omitido*	Assistente Técnico Pleno		24/04/2020	XX/06/2020 *	NÃO CONSTA NO PROCESSO
XXX.910.141-XX	*omitido*	Assistente Técnico Junior	CLOG	01/04/2020	09/12/2020	SEI 0134883 - Não homologado
XXX.587.041-XX	*omitido*	Assistente Técnico Senior	DAP	04/07/2019	09/12/2020	SEI 0134884 - Não homologado
XXX.135.031-XX	*omitido*	Assistente Técnico Junior	CLOG	10/12/2018	09/12/2020	SEI 0134893 - Não homologado
XXX.933.851-XX	*omitido*	Assistente Técnico Junior	CNIRC	01/04/2020	09/12/2020	SEI 0134894 - Não homologado
Contrato 1/2019						
Matrícula/CPF	Nome do Colaborador	Cargo	Lotação de exercício	Período de Exercício		Termo de Rescisão
				Início	Fim	
XXX.651.024-XX	*omitido*	Vigia Florestal	RR/AL	03/05/2021	31/07/2021	SEI 0178555 - Não homologado
XXX.973.734-XX	*omitido*	Vigia Florestal	RR/AL	10/01/2019	17/11/2020	SEI 0178556 - Não homologado

Fonte: Elaboração própria

Nota \*: Data de dispensa não identificada nos autos dos processos consultados pela AUD. Não constam os Termos de Rescisão dos empregados.

Além disso, verificou-se a liberação de recursos da conta vinculada para pagamento das duas rescisões do Contrato 13/2017 sem a apresentação dos devidos termos, conforme comprovante de resgate de 02/12/2020 (SEI 0130071), no valor de 24.411,30.

A ausência de termos de rescisão e a não conferência da homologação dos termos nos respectivos sindicatos demonstra a fragilidade no acompanhamento e fiscalização contratual da gestão da entidade e o aumento no risco potencial de responsabilização solidária da entidade em reclamações trabalhistas.

### **6.3.1. Recomendações**

À CGI, quando do apoio na gestão e fiscalização de contratos da entidade:

6.3.1.1. Orientar gestores e fiscais de contratos com emprego de mão de obra quanto à necessidade de conferência de toda a documentação de encerramento de vínculo contratual de empregados.

## **7. CONCLUSÃO**

O presente relatório de auditoria teve por objetivo cumprir a determinação judicial exarada no âmbito da Ação Civil Pública Cível nº 673-91.2021.5.10.0021 direcionada diretamente à auditoria interna da Fundação Cultural, mais especificamente quanto ao item “i”, no que se refere à análise de conformidade dos desligamentos de servidores e empregados terceirizados no período de 26/11/2019 a 15/11/2021, cuja atividade está alinhada com as competências de auditoria interna previstas no Regimento Interno da entidade e com os normativos orientadores da atividade expedidos pela Controladoria-Geral da União.

Os resultados das análises demonstram a nulidade de exoneração de três servidores, uma vez ausentes as motivações indicadas nos atos de desligamento. Para tais casos, recomendou-se a anulação dos atos pela própria administração, conforme previsto na Lei nº 1974, de 1999, e implementação de controles internos administrativos para aprimoramento dos processos de trabalho.

Em relação aos empregados terceirizados, verificou-se indícios de ingerência da gestão da entidade na indicação de desligamentos ocorridos no âmbito dos Contratos 17/2018 e 14/2017, situação vedada expressamente pela legislação de regência, além de fragilidades na gestão e fiscalização de contratos quando do encerramento do vínculo de empregados. Nesses casos, recomendou-se que a gestão da entidade se abstenha de praticar atos de ingerência na administração das contratadas e expeça orientações à equipe de gestão e fiscalização de contratos com vistas a verificar a completa regularidade documental quando do encerramento do vínculo do empregado.

Quanto aos demais itens da determinação judicial, de “ii” a “iv”, e conforme abordado no tópico 3, entende-se que ultrapassam as atribuições de auditoria interna como atividade independente e objetiva de avaliação e de consultoria para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos, bem como em sua competência para avaliar os resultados quanto à eficiência, à eficácia e à efetividade da gestão de recursos humanos da Fundação.

**Anexo 1.** Desligamento de servidores analisados na auditoria extraordinária

\*omitido\*

**Anexo 2.** Desligamento de empregados vinculados a contratos analisados na auditoria extraordinária

\*omitido\*