



**PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA**  
**CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO**  
**SECRETARIA FEDERAL DE CONTROLE INTERNO**

Unidade Auditada: HOSPITAL DE CLINICAS DA UFPR  
Município - UF: Curitiba - PR  
Relatório nº: 201315514  
UCI Executora: CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DO PARANÁ

**RELATÓRIO DE AUDITORIA**

Senhor Chefe da CGU-Regional/PR,

Em atendimento à determinação contida na Ordem de Serviço nº 201315514, segue resultados dos exames realizados sobre atos e consequentes fatos de gestão, ocorridos no Hospital de Clínicas de Curitiba, no período de 01/ago/2013 a 01/dez/2013, no âmbito do convênio com a Fundação de Apoio da UFPR.

**I – ESCOPO DO TRABALHO**

Os trabalhos foram realizados mediante análise dos documentos, em estrita observância às normas de auditoria aplicáveis ao serviço público federal, objetivando a avaliação dos atos e fatos de gestão ocorridos no âmbito do convênio com a FUNPAR. Nenhuma restrição foi imposta aos nossos exames.

**II – RESULTADO DOS EXAMES**

**1 GESTÃO DO SUPRIMENTO DE BENS/SERVIÇOS**

**1.1 CONVÊNIOS DE OBRAS, SERVIÇOS E DE SUPRIMENTO**

**1.1.1 FORMALIZAÇÃO LEGAL**



### 1.1.1.1 INFORMAÇÃO

#### Fornecimento de mão de obra pela Fundação de Apoio sem amparo legal

##### Fato

Atualmente – Jan/2015 – o HC conta com cerca de 1.000 funcionários que possuem vínculo celetista com a Fundação de Apoio da UFPR – FUNPAR – prestando serviços de diversa natureza, predominantemente em áreas finalísticas.

Normativos como a Lei nº 8.958/94 e o art. 37, inciso II da CF/88 vedam a terceirização de mão de obra para atividade finalística de um órgão público, assunto este que é recorrentemente objeto de ação judicial do MPT (Ministério Público do Trabalho) e outros órgãos de controle contra o HC.

Até a adesão do HC à EBSEH (Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares), o principal empecilho para a resolução da situação dos contratados da FUNPAR era a impossibilidade de recompor a força de trabalho após dispensar cerca de 1.000 funcionários (FUNPAR), que representam 1/3 da força de trabalho do HC. Tal ato acarretaria uma redução do volume de serviço, prejudicando a sociedade como um todo.

Entretanto, sob a gestão da EBSEH já se faria possível a contratação de funcionários celetistas para atividade finalísticas. Em relação aos funcionários da FUNPAR, o HC apresentou as seguintes informações:

- que não adotará política específica para os funcionários da FUNPAR;

Indagada sobre a disponibilidade de caixa para o pagamento de rescisões trabalhistas, a EBSEH/HC informou que não possui recursos para bancar desligamentos a curto prazo.

- que atenderá o Termo de Ajuste de Condutas (TAC) celebrado entre a Universidade Federal do Paraná – UFPR e a FUNPAR, junto ao Ministério Público do Trabalho, ACPU n. 8/2002, de 11/11/2014, cujos principais pontos se relatam a seguir:

*“(…) As partes se comprometem a realizar o desligamento de todos os empregados da FUNPAR que estão lotados ou que prestam serviços no HC-UFPR, no prazo máximo de 5 (cinco) anos, a contar da homologação do presente acordo.*

*Para tanto, a FUNPAR e a UFPR se comprometem a realizar o desligamento gradativo de todo o quadro funcional da FUNPAR que presta serviços no HC.*

*(…)*

*Permaneça, enquanto vigente, a estabilidade pré-aposentadoria, prevista na cláusula vigésima segunda, letra “g” do Acordo Coletivo de Trabalho*



*2014/2015, que assegura estabilidade ao empregado em período de pré-aposentadoria integral, 3 (três) anos anteriores ao tempo de serviço necessário à aquisição do direito de aposentadoria previdenciária.*

*Sendo assim, ao final do prazo de cinco anos, só terão estabilidade provisória os empregados que tenham comprovado essa condição ao empregador, com apresentação de fotocópia do requerimento formulado ao INSS, descrevendo a espécie de aposentadoria solicitada e a contagem de tempo de serviço reivindicado para efeitos de reconhecimento da aposentadoria integral.*

*O desligamento dos empregados será feito a critério exclusivo da FUNPAR, garantindo-se o direito potestativo, e será feito de forma gradativa e a qualquer momento, respeitado o limite de 5 (cinco) anos.”*

Conforme acordo celebrado no TAC, o HC terá um prazo de 5 anos (até 11/11/2019) para desligar os funcionários da FUNPAR.

Indagado sobre a disponibilidade de caixa, o HC informou que não possui caixa para realizar o desligamento imediato dos funcionários da FUNPAR.

Para conhecimento, segue quadro com a previsão de aposentadorias para os funcionários da FUNPAR:

<b>Anos para aposentadoria</b>	<b>Quantidade de funcionários</b>
0	2
1	6
2	15
3	48
4	24
5	31
6	44
7	62
8	75
9	108
10	98
11	27
12	18
13	27
14	18
15	31
16	46
17	41
18	6
<b>Total</b>	<b>686</b>



Sob outra ótica têm-se:

<b>Anos para aposentadoria</b>	<b>Quantidade de Funcionários</b>
0 – 5	126
6 -10	387
11 – 15	163
16 - 20	10
<b>Total</b>	<b>686</b>

As informações demonstram que, predominantemente os funcionários obterão o direito à aposentadoria nos próximos 10 anos. Considerando o período de garantia de emprego “pré-aposentadoria”, pode-se estender o período de execução do acordo para os funcionários que se aposentarão em 8 anos, representando 45% dos funcionários (nota-se que, existe um relevante quantitativo de funcionários que irão se aposentar no 9º e 10º ano).

### **III – CONCLUSÃO**

O HC deve cumprir o TAC firmado em 11/Nov/2014 com o Ministério Público do Trabalho, promovendo o desligamento gradativo dos empregos da FUNPAR no prazo máximo de 5 (cinco) anos, respeitando a estabilidade pré-aposentadoria, prevista na cláusula vigésima segunda, letra “g” do citado Acordo Coletivo de Trabalho 2014/2015, que assegura estabilidade ao empregado em período de pré-aposentadoria integral, 3 (três) anos anteriores ao tempo de serviço necessário à aquisição do direito de aposentadoria previdenciária.

Curitiba/PR, 13 de março de 2015.

