



Sumário Executivo

nº 14A/2019

Fundação de Seguridade Social - CERES
Plano Básico-Embrapa

Período: 29/7 a 22/8/2019

Brasília, DF
Outubro, 2019

Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento
Assessoria de Auditoria Interna

Sumário-Executivo

O que avaliamos

Avaliamos os procedimentos inerentes às áreas de gestão administrativa, gestão de benefícios e apropriações contábeis do plano, observando os controles internos da Ceres, o cumprimento das normas e a aderência dos procedimentos à gestão do plano de benefício.

Verificamos a estrutura de gestão de risco, a atuação do Comitê de Ética e os procedimentos envolvendo os dirigentes indicados pela patrocinadora empossados em 2019.

Ressaltamos que a NC 16 do RA 22A/2016, NCs 5, 8 e 9 do RA 24A/2017, assim como as NCs 1, 3, 6, 7 e 8 do RA 11A/2018 estão pendentes de regularização.

Em virtude de tais fatos, torna-se necessária a adoção de medidas visando à implementação das recomendações propostas e a regularização das impropriedades.

Conclusão e Recomendações

Quanto à estrutura de gestão de riscos observamos a necessidade de conclusão e efetivação do plano de ação de riscos correspondente, com um envolvimento célere da Gerência de Controle Interno e Gestão de Risco.

É necessário também que a Diretoria-Executiva da Embrapa analise o gerenciamento de risco da Ceres, apresentando os resultados em seu relatório semestral a ser encaminhado às instâncias previstas na Resolução nº 9/2016, da Comissão Interministerial de Governança Corporativa e de Administração de Participações Societárias da União (CGPAR).

No que tange ao Comitê de Ética, reforçamos a necessidade de apurar os fatos indicados pelo ex - empregado envolvido no Processo Disciplinar 2018, que trata de possível conflito de interesse.

Em se tratando dos dirigentes, é necessário que seja avaliada a manutenção do conselheiro deliberativo que não comprovou o cumprimento dos critérios exigidos pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc), bem como as ações da Embrapa quanto ao conselheiro fiscal indicado sem a devida aprovação da Diretoria-Executiva.

No Plano Ceres-FlexCeres constatamos a anulação de inscrição de participante sem previsão em regulamento e levantamento de contribuições sem retenção de imposto de renda na fonte, necessitando solicitar aprovação da Previc para o caso específico ou restabelecer a inscrição e as contribuições.

No tocante ao seguro de vida dos diretores vinculados à Embrapa, recomendamos que, quando da renovação da apólice de seguro, a Ceres não os inclua no rol de beneficiários, haja vista que eles estão contemplados no seguro de vida pago pela Embrapa e reembolsado pela Ceres.

Em relação ao pagamento da bonificação por alcance de resultados, torna-se necessário definir as políticas e diretrizes para tal avaliação, bem como os critérios e indicadores de alcance, para que o pagamento seja proporcional aos resultados que foram efetivamente entregues.

Na gestão de contratos identificamos pagamento a maior, evidenciando a necessidade de melhoria no controle interno referente à conferência dos valores faturados e pagos com os valores contratuais para evitar novas ocorrências.

Na concessão de auxílio-doença, constatamos pagamento indevido de dias de salário pela Embrapa, sobrepondo o período de concessão do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), necessitando melhorias nos procedimentos relativos aos registros de afastamento na Embrapa de forma a retratar as datas efetivas do afastamento.