

# Relatório de Auditoria Anual de Contas



Presidência da República

Controladoria-Geral da União

Secretaria Federal de Controle Interno

## **Unidade Auditada: INST.FED.DE EDUC.,CIENC.E TEC.DE STA.CATARINA**

Exercício: 2012

Processo: 23292000173201318

Município: Florianópolis - SC

Relatório nº: 201305873

UCI Executora: CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DE  
SANTA CATARINA

---

## **Análise Gerencial**

Senhor Chefe da CGU-Regional/SC,

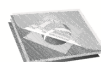
Em atendimento à determinação contida na Ordem de Serviço n.º 201305873, e consoante o estabelecido na Seção III, Capítulo VII da Instrução Normativa SFC n.º 01, de 06/04/2001, apresentamos os resultados dos exames realizados sobre a prestação de contas anual apresentada pelo (a) INST.FED.DE EDUC.,CIENC.E TEC.DE STA.CATARINA.

### **1. Introdução**

Os trabalhos de campo conclusivos foram realizados no período de 08/04/2013 a 12/04/2013, 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.

### **2. Resultados dos trabalhos**

Verificamos na Prestação de Contas da Unidade a existência das peças e respectivos conteúdos exigidos pela IN-TCU-63/2010 e pela DN-TCU-124/2012.



Em acordo com o que estabelece o Anexo IV da DN-TCU-124/2012, c/c o disposto em Ata do Tribunal de Contas da União que define a customização do escopo de atuação da CGU em relação às prestações de contas ordinárias das universidades federais e dos institutos federais de educação, ciência e tecnologia, e em face dos exames realizados, efetuamos as seguintes análises:

## 2.1 Avaliação da Conformidade das Peças

A fim de atender ao estabelecido pela Corte de Contas nesse item considerou-se as seguintes questões de auditoria: (i) A unidade jurisdicionada elaborou todas as peças a ela atribuídas pelas normas do Tribunal de Contas da União para o exercício de referência? (ii) As peças contemplam os formatos e conteúdos obrigatórios nos termos da DN TCU nº 119/2012, da DN TCU nº 124/2012 e da Portaria-TCU nº 150/2012?

A metodologia da equipe de auditoria consistiu na análise censitária de todos os itens que compõem o Relatório de Gestão e as peças complementares.

A partir dos exames concluiu-se que a Unidade elaborou todas as peças a ela atribuídas pelas normas do Tribunal de Contas da União para o exercício de 2012. Além disso, as peças contemplam os formatos e conteúdos obrigatórios nos termos da DN TCU nº 119/2012 e 124/2012 e da Portaria-TCU nº 150/2012.

## 2.2 Avaliação dos Resultados Quantitativos e Qualitativos da Gestão

No que diz respeito aos resultados quantitativos e qualitativos da gestão, adotou-se, como critério de avaliação, as ações de maior materialidade da UJ (responsáveis por 80% da execução financeira).

Os resultados foram preliminarmente extraídos do Relatório de Gestão do Instituto e posteriormente confrontados com a Lei Orçamentária Anual 2012 e com as bases de dados do sistema Siafi.

Os quadros a seguir apresentam, para as ações de governo avaliadas, os resultados obtidos pelo IF-SC quanto à eficácia e eficiência dos objetivos e metas financeiras e físicas planejados/pactuados para o exercício.

### OBJETIVOS E METAS FINANCEIRAS

158516 – Instituto Federal de Santa Catarina (IF-SC)				
Programa 2109 - Gestão e Manutenção do Ministério da Educação				
Ação	Meta Financeira			
	Fixação (dotação final)	Despesa empenhada	Despesa liquidada	Despesa liquidada / Fixação (%)
20TP - Pagamento de Pessoal Ativo da União (*)	R\$ 116.537.102,00	R\$ 116.068.011,55	R\$ 116.068.011,55	99,6
Programa 2031 - Educação Profissional e Tecnológica				
Ação	Meta Financeira			
	Fixação (dotação final)	Despesa empenhada	Despesa liquidada	Despesa liquidada / Fixação (%)



20RL - Funcionamento das Instituições Federais de Educação Profissional e Tecnológica	R\$ 75.247.169,00	R\$ 62.927.872,73	R\$ 38.022.468,18	50,5
20RG - Expansão e Reestruturação da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica	R\$ 13.615.723,00	R\$ 12.317.795,16	R\$ 2.509.624,72	18,4
<b>Programa 0089 - Previdência de Inativos e Pensionistas da União</b>				
<b>Ação</b>	<b>Meta Financeira</b>			
	<b>Fixação (dotação final)</b>	<b>Despesa empenhada</b>	<b>Despesa liquidada</b>	<b>Despesa liquidada / Fixação (%)</b>
0181 - Pagamento de Aposentadorias e Pensões - Servidores Civis	R\$ 23.568.398,00	R\$ 23.476.966,35	R\$ 23.476.966,35	99,6

(\*) Dados obtidos diretamente no Siafi, uma vez que os constantes do Relatório de Gestão não refletem a realidade.  
Fontes: Relatório de Gestão / Siafi Gerencial / LOA-2012.

### OBJETIVOS E METAS FÍSICAS

<b>158516 – Instituto Federal de Santa Catarina (IF-SC)</b>			
<b>Programa 2109 - Gestão e Manutenção do Ministério da Educação</b>			
<b>Ação</b>	<b>Meta Física</b>		
	<b>Previsão</b>	<b>Execução</b>	<b>Execução/Previsão (%)</b>
20TP - Pagamento de Pessoal Ativo da União	(*) Não se aplica	(*) Não se aplica	(*) Não se aplica
<b>Programa 2031 - Educação Profissional e Tecnológica</b>			
<b>Ação</b>	<b>Meta Física</b>		
	<b>Previsão</b>	<b>Execução</b>	<b>Execução/Previsão (%)</b>
20RL - Funcionamento das Instituições Federais de Educação Profissional e Tecnológica	10.000 alunos matriculados	17.651 alunos matriculados	176,5
20RG - Expansão e Reestruturação da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica	2 vagas disponibilizadas	1 vaga disponibilizada	50,0
<b>Programa 0089 - Previdência de Inativos e Pensionistas da União</b>			
<b>Ação</b>	<b>Meta Física</b>		
	<b>Previsão</b>	<b>Execução</b>	<b>Execução/Previsão (%)</b>
0181 - Pagamento de Aposentadorias e Pensões - Servidores Civis	(*) Não se aplica	(*) Não se aplica	(*) Não se aplica

(\*) De acordo com os dados obtidos na LOA/2012, não há metas físicas estabelecidas para as referidas ações.  
Fontes: Relatório de Gestão / Siafi Gerencial / LOA-2012.

Como se observa dos quadros acima, não foram cumpridas as metas (financeiras e/ou físicas) das ações 20RL (“Funcionamento das Instituições Federais de Educação Profissional e Tecnológica”) e 20RG (“Expansão e Reestruturação da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica”), ambas vinculadas ao Programa 2031 - Educação Profissional e Tecnológica, razão pela qual elas serão objeto de análise mais detida.



i) **Programa/Ação 2031/20RL:** Funcionamento das Instituições Federais de Educação Profissional e Tecnológica.

- **Análise Crítica da UJ (conforme Relatório de Gestão):** “O percentual empenhado ultrapassou 100%, pois recebemos recursos extra orçamentários nessa ação durante o exercício 2012. Considerando que a meta prevista, de 10.000 alunos, é inferior ao número de alunos matriculados em 2011, pode-se presumir que a meta tenha sido cadastrada de forma equivocada. Desta forma, fica sem validade a análise crítica desta ação, tendo por referência a meta prevista. Porém, considerando o quantitativo de alunos informado em 2011(14.230) e o quantitativo de alunos matriculados em 2012 (17.651), pode-se aferir o resultado positivo alcançado. Com relação à utilização dos recursos financeiros, cabe informar que um dos fatores que prejudicaram a liquidação e o pagamento dos recursos foi a adesão, por parte dos servidores, ao movimento nacional de paralisação.”

- **Análise Controle Interno:** A meta física foi superada em 76%, em que pese não ter sido atingida a meta financeira. A singularidade de tal comportamento (descasamento exacerbado entre os resultados físicos e financeiros obtidos) reforça o posicionamento dos gestores no sentido de que a meta física (10.000 alunos matriculados) tenha sido fixada de forma pouco consistente.

Adicionalmente, pode-se considerar também válida a avaliação dos gestores que aponta para um crescimento de alunos matriculados entre os exercícios 2011 (14.230 alunos) e 2012 (17.651 alunos), demonstrando a evolução do resultado obtido pela instituição.

Acerca da baixa execução financeira, o Controle Interno concorda que a greve de servidores realizada no exercício sob exame tenha contribuído para sua ocorrência.

ii) **Programa/Ação 2031/20RG:** Expansão e Reestruturação da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica

- **Análise Crítica da UJ (conforme Relatório de Gestão):** “Sobre o acompanhamento físico, vale destacar que o entendimento no momento do cadastro inicial do produto da ação foi o de número de câmpus que seriam construídos, e não o número de vagas disponibilizadas. Assim, o monitoramento do produto desta ação se torna prejudicado e a validação não faz sentido. A previsão da implantação do Câmpus Tubarão, prevista na PLOA, não foi efetivada pois o município não conseguiu regularizar a situação do terreno. Assim, os recursos foram realocados, com a autorização da SETEC/MEC, para a construção dos blocos IV, V e VI do Câmpus Araranguá. Com relação ao percentual dos valores empenhados, destaca-se que houve contingenciamento de recursos dessa ação no final do prazo para empenho, em 2012. Sobre os percentuais dos valores liquidados e pagos, destaca-se que as tomadas de preços e concorrências realizadas foram finalizadas no final do exercício 2012, com contratos assinados em dezembro/2012. Desta forma, não houve tempo hábil para efetivamente liquidar e pagar esses compromissos.”

- **Análise Controle Interno:** As informações prestadas pelos gestores em relação ao não alcance dos resultados (metas físicas e financeiras) guardam coerência com os dados levantados no sistema Siafi (execução financeira de referida ação). Por meio do Siafi verificou-se que 77,5% do total dos recursos empregados na ação 20RG foi empenhado somente a partir de novembro/2012. Daí a razão de ter ocorrido uma baixa execução financeira (não teria havido tempo hábil para a liquidação das despesas).

Também assiste razão aos gestores quando afirmam que a meta física estabelecida não faz sentido da maneira que consta na LOA/2012 (“2 vagas disponibilizadas”). Por se



tratar de ação que prevê a construção de imóveis visando a expansão e reestruturação da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, faria mais sentido se o produto esperado da ação fosse realmente o número de campus construídos.

Cabe destacar, contudo, que a utilização de recursos de maneira tão concentrada no final do exercício contribui para contratações não planejadas e até mesmo desnecessárias, tudo com o objetivo (danoso) de não ver o orçamento do exercício seguinte diminuído em razão da não utilização dos recursos previstos.

### 2.3 Avaliação dos Indicadores de Pessoal Instituídos pela UJ

A fim de avaliar os indicadores de desempenho de gestão da UJ, foi verificada a aderência dos mesmos em relação aos seguintes critérios:

- i) Completude - capacidade de representar, com a maior proximidade possível, a situação que a UJ pretende medir e de refletir os resultados das intervenções efetuadas na gestão.
- ii) Comparabilidade - capacidade de proporcionar medição da situação pretendida ao longo do tempo, por intermédio de séries históricas.
- iii) Confiabilidade - confiabilidade das fontes dos dados utilizados para o cálculo do indicador, avaliando, principalmente, se a metodologia escolhida para a coleta, processamento e divulgação é transparente e replicável por outros agentes, internos ou externos à unidade.
- iv) Acessibilidade - facilidade de obtenção dos dados, elaboração do indicador e de compreensão dos resultados pelo público em geral.
- v) Economicidade - razoabilidade dos custos de obtenção do indicador em relação aos benefícios para a melhoria da gestão da unidade.

Os indicadores apresentados pelo IF-SC em seu Relatório de Gestão são aqueles elaborados pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC/MEC) em cumprimento ao Acórdão TCU nº 2.267/2005 - Plenário, conforme relação a seguir:

Indicadores	
Acadêmicos	Relação Candidato/Vaga
	Relação Ingressos/Aluno (%)
	Relação Concluintes/Aluno (%)
	Índice de Eficiência Acadêmica –Concluintes (%)
	Índice de Retenção do Fluxo Escolar (%)
	Relação de Alunos/Docente em Tempo Integral
Administrativos	Gastos Correntes por Aluno (R\$)
	Percentual de Gastos com Pessoal (%)
	Percentual de Gastos com outros Custeios (%)
	Percentual de Gastos com Investimentos (%)
Gestão de Pessoas	Índice de Titulação do Corpo Docente
Socioeconômico	Número de Alunos Matriculados por Renda per capita Familiar

A metodologia empregada consistiu no exame de 6 (seis) indicadores, sendo 5 (cinco) na área de “Resultados Quantitativos e Qualitativos” e 1 (um) na área de “Gestão de Pessoas”, os quais são apresentados no quadro seguinte:

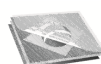


Nome do Indicador	Área da Gestão	Relacionado ao Macroprocesso Finalístico	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo
Relação Candidato/Vaga	Resultados Quantitativos e Qualitativos	Sim	Expressa a demanda pelas vagas ofertadas	Nº de Candidatos/ Nº de Vagas
Relação Ingressos/Aluno	Resultados Quantitativos e Qualitativos	Sim	Demonstra o montante de alunos que ingressaram no exercício em relação ao total de alunos da UJ	Nº de Ingressantes/ Nº Total de Matriculados
Relação de Alunos/Docentes em Tempo Integral	Resultados Quantitativos e Qualitativos	Sim	Quantifica o total de alunos por docente da UJ	Nº Total de Matriculados/ (Docentes 40h + DE + 20h*0,5)
Gastos Correntes por Aluno	Resultados Quantitativos e Qualitativos	Sim	Quantifica o total de gastos da UJ em relação a cada aluno matriculado	Total de Gastos Correntes/Nº Total de Matriculados
Percentual de Gastos com Pessoal	Resultados Quantitativos e Qualitativos	Sim	Identifica o peso da folha de pagamentos sobre a despesa geral da UJ	{(Total de Gastos com Pessoal)/ (Gastos Totais)} x 100
Índice de Titulação do Corpo Docente	Gestão de Pessoas	Sim	Demonstra o nível de qualificação dos servidores docentes da UJ	[1(G) + 2(A) + 3(E) + 4(M) + 5(D)]/[G + A + E + M + D]

O quadro a seguir apresenta o resumo da avaliação do Controle Interno em relação aos indicadores analisados.

Nome do Indicador	Compleitude	Comparabilidade	Acessibilidade	Confiabilidade	Economicidade
Relação Candidato/Vaga	Sim	Não	Sim	Sim	Sim
Relação Ingressos/Aluno	Não	Não	Sim	Sim	Sim
Relação de Alunos/Docentes em Tempo Integral	Sim	Não	Sim	Sim	Sim
Gastos Correntes por Aluno	Sim	Não	Sim	Sim	Sim
Percentual de Gastos com Pessoal	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Índice de Titulação do Corpo Docente	Sim	Não	Sim	Sim	Sim

Dos indicadores avaliados, o Controle Interno não considera a “Relação Ingressos/Aluno” como sendo um indicador útil para a tomada de decisões gerenciais, já que ele não representa uma boa medida para demonstrar os resultados da UJ e consequentemente de sugerir eventuais mudanças de rumos quando necessárias. Esse também é o entendimento dos gestores, conforme consta no Ofício nº 541/2013 – REITORIA / IF-SC, de 16/04/2013: “*Alguns indicadores são passíveis de crítica,*



*considerando as metodologias de composição e a relação com a prática institucional. Como por exemplo, o Índice de Eficiência Acadêmica – Concluintes, o Índice de Retenção do Fluxo Escolar e a Relação Ingressos/Alunos”.*

Na avaliação do critério comparabilidade (capacidade de proporcionar medição da situação pretendida ao longo do tempo, por intermédio de séries históricas), verificou-se que somente o indicador “Percentual de Gastos com Pessoal” pôde ser comparado com os resultados aferidos em exercícios anteriores (avaliação de série histórica). Isso se deve ao fato de terem sido mantidos ao longo dos últimos exercícios, apenas para o indicador sob exame (dentre aqueles avaliados), tanto os componentes/variáveis de cálculo, como as fontes de obtenção de dados (sistemas informatizados). Especificamente quanto ao resultado do indicador, observou-se que a despesa com pessoal tem oscilado em torno de 70% do total dos gastos da UJ, tendo sido verificada, no exercício sob exame, uma leve redução da despesa com pessoal frente às demais despesas executadas pela UJ, conforme discriminado adiante:

Indicador	Exercício			
	2012	2011	2010	2009
Percentual de Gastos com Pessoal	64,90%	71,29%	68,83%	73,39%

Fonte: Relatório de Gestão 2012.

Pela leitura do Relatório de Gestão, fica muito clara a razão de os demais indicadores avaliados não terem atendido o critério de comparabilidade, conforme reprodução parcial do citado documento, que bem reflete a opinião dos gestores acerca do tema: *“Preliminarmente à análise dos indicadores de gestão, e para o fim de dar embasamento às informações e dados que serão introduzidos no relatório, faz-se necessário tecer considerações acerca do contexto institucional no ano de 2012, mais especificamente no tocante à modificação da metodologia de composição dos indicadores e ao cenário de greve nacional das categorias de servidores docentes e técnico-administrativos.*

*Com relação ao primeiro fator, cumpre observar que, uma vez que a metodologia estabelecida pela SETEC para composição dos indicadores de gestão, exercício 2012, implica em alterações estruturais nos métodos de cálculo e de extração dos dados, bem como nas terminologias utilizadas, constata-se a impossibilidade de se manter a série histórica em relação a alguns dos indicadores.*

*Destacam-se, dentre as alterações estabelecidas pela SETEC, a redefinição do componente Alunos Matriculados, a modificação das fórmulas de cálculo de parte dos indicadores acadêmicos e a utilização do quantitativo dos valores liquidados e restos a pagar não-processados, enquanto componentes para composição dos indicadores administrativos.*

*Nesse sentido, fez-se necessário realizar a análise dos indicadores de gestão de forma individualizada, sendo desconsiderados os dados dos quatro exercícios imediatamente anteriores.”.*

Diante das informações apresentadas, pode-se concluir que a utilização de indicadores como parte integrante do processo de tomada de decisões ainda depende da consolidação dos conceitos dos componentes/variáveis que integram os indicadores, da estabilização das fontes de extração de dados e da definição de parâmetros de referência (“índices desejáveis”) para cada um dos indicadores. No entanto, verificou-se que no exercício 2012 foi dado um passo importante nesse sentido, com o início da uniformização dos conceitos, mas principalmente com a extração dos dados realizados pela própria SETEC para toda a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica,

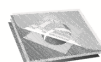


a partir dos sistemas informatizados oficiais (Sistema Nacional de Informações da Educação Profissional e Tecnológica - SISTEC, Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE e Sistema Integrado de Administração Financeira - SIAFI). Espera-se, com isso, que já a partir do exercício 2013 tais medidas adotadas se revertam em melhorias para uma mensuração mais precisa do desempenho da gestão da UJ.

## 2.4 Avaliação da Gestão de Pessoas

A fim de atender ao estabelecido pela Corte de Contas nesse item considerou-se as seguintes questões de auditoria: (i) Existe independência de instâncias (segregação de funções) entre aquele que reconhece direito a ser pago e o que promove o pagamento efetivo de despesas relacionadas à área de pessoal? (ii) Existe processo para a identificação das necessidades e promoção de treinamento da equipe de RH na legislação de pessoal atualizada (normas e orientações de órgãos centrais) e decisões do STF, STJ e TCU na área de pessoal? (iii) O processo de reconhecimento de determinado direito na área de pessoal busca e menciona o devido embasamento legal, normativo ou judicial que fundamentaram a concessão do direito? (iv) O processo de reconhecimento de determinado direito na área de pessoal é acompanhado pela alta administração e se submete ao prévio pronunciamento da área jurídica da instituição? (v) Existe processo para verificação periódica de possível acumulação indevida de cargos, empregos e funções públicas dos servidores estatutários da instituição? (vi) No caso de servidores que devem cumprir jornada de trabalho na instituição, existe processo de controle efetivo de cumprimento da jornada de trabalho exigida? (vii) São realizadas auditorias internas sistemáticas para verificação de conformidade no pagamento de direitos na área de pessoal? (viii) Existe processo para acompanhamento sistemático de decisões judiciais concessivas de direito na área de pessoal? (ix) Existe processo para acompanhamento sistemático da legislação de pessoal atualizada, bem como de orientações normativas de órgãos centrais? (x) Existe processo interno sistemático para identificação e correção de irregularidades detectadas na concessão de direitos na área de pessoal? (xi) A gestão de pessoas possui processos de trabalho que buscam a adequabilidade da força de trabalho da unidade frente às suas atribuições? (xii) O(s) setor(es) responsável(is) observou(aram) a legislação aplicável à remuneração, cessão e requisição de pessoal? (xiii) Os registros pertinentes no sistema contábil e nos sistemas corporativos obrigatórios (foco no SIAPE) estão sendo lançados de forma tempestiva e possuem qualidade suficiente ao nível de sensibilidade inerente ao assunto? (xiv) O(s) setor(es) responsável(is) observou (aram) a legislação aplicável à admissão de pessoal, concessão de aposentadorias, reformas e pensões? (xv) Os registros pertinentes no sistema contábil e nos sistemas corporativos obrigatórios (foco no SISAC) estão sendo lançados de forma tempestiva e possuem qualidade suficiente ao nível de sensibilidade inerente ao assunto.

A metodologia da equipe de auditoria foi diferenciada conforme o item. Quanto à força de trabalho foram verificadas apenas as informações prestadas no Relatório de Gestão da Unidade com a subsequente análise. Quanto aos registros no sistema corporativo, foi realizada uma análise censitária de todos os registros de admissão, aposentadoria, reforma ou pensão no SISAC. Para avaliar os controles internos administrativos da gestão de Pessoas foram aplicados testes de observância e substantivos, bem como utilizamos as seguintes técnicas de auditoria: indagação escrita, entrevista, análise de registros e documentos e observação das atividades e condições. Esta avaliação buscou contemplar a observação à legislação sobre admissão, remuneração, cessão e requisição de pessoal, bem como, a concessão de aposentadorias e pensões, considerando os





elementos do sistema de controles internos administrativos da unidade de recursos humanos.

### Força de Trabalho

O IFSC vem trabalhando este tema, e mais especificamente, no processo de elaboração do Planejamento Institucional 2013/2014, no qual foi concebido o Macroprojeto Consolidação da expansão e reestruturação dos campi pré-expansão. Entre os vários objetivos, identificou-se o que busca garantir a estrutura de quadro de pessoal.

O Quadro a seguir visa demonstrar a força de trabalho do IF-SC, comparando-se a lotação autorizada com a efetiva. Para cada tipologia de cargos, a UJ informou lotação efetiva, registrando, ainda, os ingressos e egressos no exercício.

Força de Trabalho da UJ – Situação apurada em 31/12			
Tipologias dos Cargos	Lotação	Ingressos no Exercício	Egressos no Exercício
	Efetiva		
<b>1. Servidores em Cargos Efetivos (1.1 + 1.2)</b>	<b>1549*</b>	<b>74</b>	<b>59</b>
1.1. Membros de poder e agentes políticos	0	0	0
1.2. Servidores de Carreira (1.2.1+1.2.2+1.2.3+1.2.4)	1.549	74	59
1.1. Servidores de carreira vinculada ao órgão	1.540	74	59
1.2. Servidores de carreira em exercício descentralizado	2		
1.3. Servidores de carreira em exercício provisório	4		
1.4. Servidores requisitados de outros órgãos e esferas	3		
<b>2. Servidores com Contratos Temporários</b>	<b>164</b>	<b>119</b>	<b>56</b>
<b>3. Servidores sem Vínculo com a Administração Pública</b>	<b>0</b>		
<b>4. Total de Servidores (1+2+3)</b>	<b>1.713</b>	<b>193</b>	<b>115</b>
Fonte: Relatório de Gestão/2012 IF-SC			
*No cômputo dos servidores docentes com dedicação exclusiva, são considerados 2 (dois) docentes em exercício provisório e 1 (um) docente excedente à lotação.			

De acordo com o quadro acima, o total de ingressos foi superior ao de egressos de servidores efetivos no exercício em 25,4% (74/59) e da força de trabalho total esse valor sobe para 67,8% (193/115).

O Quadro seguinte visa demonstrar o perfil etário do quadro de pessoal ativo do IF-SC.

Quantidade de servidores da UJ por faixa etária – Situação apurada em 31/12					
Tipologias do Cargo	Quantidade de Servidores por Faixa Etária				
	Até 30 anos	De 31 a 40 anos	De 41 a 50 anos	De 51 a 60 anos	Acima de 60 anos
<b>1. Provimento de Cargo Efetivo</b>	<b>312</b>	<b>461</b>	<b>384</b>	<b>212</b>	<b>26</b>
1.1. Membros de Poder e Agentes Políticos	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.2. Servidores de Carreira	<b>246</b>	<b>400</b>	<b>360</b>	<b>201</b>	<b>24</b>
1.3. Servidores com Contratos Temporários	66	61	24	11	2
<b>2. Provimento de Cargo em Comissão</b>	<b>54</b>	<b>130</b>	<b>95</b>	<b>34</b>	<b>5</b>
2.1. Cargos de Natureza Especial	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
2.2. Grupo Direção e Assessoramento Superior	7	30	35	17	0
2.3. Funções Gratificadas	<b>47</b>	<b>100</b>	<b>60</b>	<b>17</b>	<b>5</b>
<b>3. Totais (1+2)</b>	<b>366</b>	<b>591</b>	<b>479</b>	<b>246</b>	<b>31</b>
Fonte: Relatório de Gestão/2012 IF-SC					

O percentual de servidores com provimento de cargo efetivo que apresenta idade acima



de 51 anos é de 16%  $((201+24)/(246+400+360+201+24))$ , configurando um baixo potencial de redução imediata na força de trabalho da Instituição.

#### Situações que Reduzem a Força de Trabalho Efetiva da Unidade Jurisdicionada

Situações que reduzem a força de trabalho da UJ – Situação em 31/12(*)	
Tipologias dos afastamentos	Quantidade de Pessoas na Situação em 31 de Dezembro
1. Cedidos	<b>10</b>
2. Afastamentos	24
3. Removidos	<b>2</b>
4. Licença Remunerada	<b>1</b>
5. Licença não Remunerada	<b>6</b>
6. Outras Situações	<b>0</b>
7. Total de Servidores Afastados em 31 de Dezembro	<b>43</b>
(*)Excerto da tabela apresentada no Relatório de Gestão	
Fonte: Relatório de Gestão/2012 IF-SC	

À luz de uma avaliação pormenorizada das situações que reduzem a força de trabalho da unidade auditada está o estudo que o IF-SC não realizou previamente à adoção da jornada de trabalho flexibilizada.

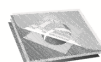
Mediante esse tipo de jornada houve uma redução de 40 para 30 horas semanais de 59,0% servidores técnico-administrativos. Como uma redução de 40 para 30 representa uma diminuição de 75% da sua jornada de trabalho, isso significa que até 25% dos serviços deixaram de ser potencialmente realizados, porém, esse decréscimo não foi relatado ou até mesmo sentido pela unidade auditada em função do acréscimo em sua força de trabalho.

Tomando-se um número médio de servidores técnico administrativos da Instituição durante o exercício de 2012 de aproximadamente 700 servidores ativos, 59,0% desse valor representam aproximadamente 413 servidores em regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais. Considerando-se uma redução de 25% do potencial laboral pela redução em 3/4 da jornada de trabalho efetiva desse montante de servidores, tem-se aproximadamente uma diminuição equivalente a 103 servidores do quadro de trabalho da Instituição, ou seja, apesar de o número de ingressos ter superado o de egressos, no caso de servidores com cargo efetivo em 25,4%, a redução da força de trabalho, sem redução do número de servidores motivada apenas pela adoção da jornada de trabalho flexibilizada é de 14,8% (103/700), considerando apenas os servidores técnico administrativos.

Diante da presente avaliação, o IFSC esclareceu por meio do Ofício nº 839/2013-REITORIA/IFSC, de 05/06/2013, que em reunião de seu Colégio de Dirigentes houve a decisão pela composição de comissão para a revisão do normativo interno autorizador da flexibilização da jornada de trabalho, a Portaria nº 962/2011, de 11/07/11, no que tange à avaliação da efetividade da flexibilização.

#### Sistema Corporativo (SISAC)

Quanto à atuação na gestão de pessoal, observou-se que não foram cadastrados no sistema SISAC 04 (quatro) atos de admissão, e/ou concessão de aposentadorias e pensões, dentre o total de 195 (cento e noventa e cinco) atos praticados em 2012. Além disso, a Unidade não cumpriu o prazo previsto para cadastramento dos referidos atos no Sisac, previsto no citado normativo, observada a desconformidade apresentada no



quadro a seguir:

Quantidade de atos de admissão, concessão de aposentadoria, reforma e pensão emitidos em 2012	Quantidade de atos cujo prazo do art. 7º da IN/TCU nº 55/2005 foi atendido
195	119

Fonte: Extrações dos sistemas SIAPE e SISAC

Ainda com o objetivo de avaliar a consistência dos controles internos administrativos relacionados à gestão de pessoas, focando especialmente nos aspectos referentes à concessão de benefícios e pagamento de pessoal (direitos na área de pessoal) foram analisados os seguintes processos, exercício 2012:

Análise de processos Acompanhamento Permanente da Gestão/2012		
Assunto	Parecer pela Legalidade	Diligências emitidas
Admissão	16	35
Aposentadoria	2	

### Controles Internos Administrativos

A segregação de funções é princípio de controle interno administrativo insculpido na Instrução Normativa SFC n.º 01, de 6 de abril de 2001. Este princípio constitui um dos principais mecanismos de controle interno das organizações e significa dizer que se deve fazer com que os indivíduos não realizem funções incompatíveis. Do ponto de vista de controle, funções são consideradas incompatíveis quando é possível que um indivíduo cometa um erro ou fraude e esteja em posição que lhe permita esconder o erro ou a fraude no curso normal de suas atribuições (BOYNTON et alli, 2002).

Da análise realizada, verificamos que há independência de instâncias (segregação de funções) na Unidade, pois constatamos que o agente que reconhece direito a ser pago é distinto do agente que executa o pagamento efetivo da despesa.

Diante da complexidade da legislação de pessoal, a identificação das necessidades e a consequente promoção de treinamento da equipe de RH na citada legislação fortalecem o ambiente de controle da Unidade. Da análise realizada, verificamos que os gestores de recursos humanos não têm mapeado as necessidades de aperfeiçoamento dos servidores, em consequência, a capacitação oferecida não tem preenchido os GAP (diferença entre a competência atual do servidor e a desejada) existentes.

Apesar de complexa, a legislação de pessoal deve embasar a concessão de direitos, em atendimento ao princípio da legalidade. Neste quesito, verificamos que a unidade tem motivado as concessões, apresentando o devido embasamento legal, normativo ou judicial que fundamentaram essas concessões.

Os direitos afetos à área de pessoal são reconhecidos pelo Chefe do Setor de Recursos Humanos (Diretor de RH). Apenas os processos de repercussão geral que merecem interpretação da legislação são submetidos ao prévio pronunciamento da área jurídica, bem como são acompanhados pela alta administração (reitor e pró-reitores).

O controle de assiduidade e pontualidade dos servidores, segundo art. 6º do Decreto nº 1.590/1995, poderá ser exercido mediante controle mecânicos, controle eletrônico ou folha de ponto. Na UJ, o controle de frequência dos servidores docentes se processa por meio do cumprimento do Plano Semestral de Atividades Docente (PSAD). Verificamos que a aplicação desse instrumento de controle está inadequada ao normativo interno que o regula. Diante de tal avaliação, o IFSC esclareceu por meio do Ofício nº 839/2013-REITORIA/IFSC, de 05/06/2013, que o normativo interno que trata da atividade



docente, a Resolução nº 13, de 16/07/2008, se encontra em processo de revisão e culminará com a alteração da IN nº 07/2011, de 11/07/2011 e a forma de controle de frequência das atividades docentes.

Nesta análise dos controles ao nível do processo no âmbito do setor de recursos humanos do IF-SC, a acumulação de cargos ganha especial atenção, haja vista ser assunto recorrente em outros trabalhos de auditoria. Verificamos as rotinas do setor e constatamos que o mecanismo de controle implementado para verificar as acumulações indevidas é o recadastramento dos servidores. Neste ponto, cabe destacar que o gestor não dispõe das ferramentas efetivas (acessos a bases de dados) para essa verificação.

A verificação de acumulação de cargos citada está no âmbito do controle primário (efetuado no nível do próprio gestor).

A informação, bem como a correta e tempestiva comunicação, é uma necessidade vital no processo de tomada de decisão nas organizações. Nesse contexto, analisamos a existência de processo de acompanhamento sistemático de decisões judiciais e da legislação de pessoal atualizada.

Destacamos que as decisões judiciais têm sido tratadas em diversos trabalhos realizados por esta Controladoria, bem como pelo próprio Tribunal de Contas da União, onde se tem constatado a extensão administrativa dessas decisões. Da análise realizada, verificamos que não existe mecanismo de controle para acompanhamento sistemático de decisões judiciais concessivas de direito na área de pessoal.

A existência de um processo para acompanhamento sistemático da legislação atualizada torna-se fundamental para este processo. Diferentemente das decisões judiciais, os testes mostraram que embora a Unidade não disponha de uma rotina específica neste sentido, o IFSC participa do Fórum de Gestão de Pessoas (FORGEP), fórum de gestores de pessoal que se reúnem frequentemente, pelo menos 6 vezes ao ano, para multiplicar os procedimentos e providências no setor de pessoal. Além disso, tem a participação da Reitora no Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (CONIF), órgão de representação dos reitores das IFES, que se reúnem mensalmente, para troca de informações e adoção de providências relevantes em todos os setores da instituição, inclusive pessoal. Conta ainda com a Procuradoria-Geral Federal - PGF, que atua na orientação quanto aos procedimentos corriqueiros nos processos judiciais e que possam ser corrigidos pela gestão.

Em relação às ocorrências relacionadas às folhas de pagamento verificou-se um frágil estabelecimento de atribuições e responsabilidades dos agentes responsáveis pela regularidade dos pagamentos e pelo cumprimento da legislação na área de pessoal. Como consequência dessa fragilidade, a unidade auditada está sujeita a incorrer em ato de gestão temerária e (ou) de improbidade administrativa, quando a ação provocada pelo gestor no sentido de aprovar e (ou) de efetuar pagamentos considerados indevidos ou duvidosos, tem como suporte a “segurança” de que, se houver alguma intervenção administrativa para devolução de valores recebidos indevidamente, tanto a via administrativa como a via judicial podem considerar essas quantias percebidas indevidamente como recebidas de boa fé, portanto passíveis de não devolução posterior dos pagamentos efetuados.

Todo sistema de controle interno deve ser monitorado, o qual pode ser realizado continuamente ou por meio de avaliações pontuais. Assim, o gestor, no âmbito do controle primário, deve desenvolver processo interno sistemático para identificação e correção de irregularidades detectadas na concessão de direitos. De acordo com as análises efetuadas, verificamos que no Plano de Auditoria Interna de 2012 foram programados trabalhos na área de Recursos Humanos na Reitoria e nos 19 campi do



IFSC, além de auditoria específica na área de coordenação de pagamento da folha conforme o PAINT/2012. Já em 2013 novamente foram programados trabalhos na área de Recursos humanos.

Diante de todo o exposto, concluímos que a gestão de pessoas carece de aperfeiçoamento. O controle de frequência inadequado, a ausência de controle ao nível de processo, a ausência de acompanhamento sistemático de decisões judiciais e da legislação de pessoal expõem a gestão de recursos humanos a riscos desnecessários, o que pode contribuir negativamente no atingimento dos objetivos traçados para a Unidade. Da mesma forma expõem os gestores a riscos de responsabilização na gestão dos recursos públicos.

## **2.5 Avaliação da Gestão de Passivos sem Previsão Orçamentária**

A fim de atender ao estabelecido pela Corte de Contas nesse item considerou-se a seguinte questão de auditoria: Houve passivos assumidos pela UJ sem prévia previsão orçamentária de créditos ou de recursos?

A metodologia da equipe de auditoria consistiu na avaliação, utilizando o SIAFI gerencial, da movimentação de todas as contas do Passivo que se relacionam passivos assumidos pela UJ sem prévia previsão orçamentária de créditos ou de recursos.

Não foi encontrado nenhum valor registrado nas contas contábeis pertinentes. Do mesmo modo, são consideradas consistentes as informações apresentadas no Relatório de Gestão do exercício 2012 do IF-SC, de que não houve reconhecimento de passivos por insuficiência de créditos ou recursos durante o exercício sob exame.

## **2.6 Avaliação da Estrutura e da Atuação da Auditoria Interna**

Durante os trabalhos de auditoria de avaliação de gestão foram realizados exames a fim de avaliar os seguintes aspectos relacionados à Auditoria Interna do IF-SC:

### **A) Avaliação quanto à estrutura da Auditoria Interna**

A Auditoria Interna do IF-SC é vinculada hierarquicamente ao Conselho Superior do instituto. Tal posição ocupada dentro do organograma da UJ está de acordo com as diretrizes estabelecidas na legislação aplicável e com as orientações dos Órgãos de Controle, uma vez que proporciona a independência necessária à consecução das atividades de auditoria interna.

Foi a partir do exercício 2012 que a Auditoria Interna passou a atuar com base em Regimento Interno próprio (aprovado pela Portaria IF-SC nº 368/Gabinete, de 19/03/2012), o qual define, além da conduta profissional do auditor interno, a finalidade, os objetivos e competências da Unidade de Auditoria Interna (UNAI).

Apesar do importante passo no sentido de formalizar as atividades e competências da UNAI, constatou-se que o Regimento Interno não prevê, por exemplo, que os departamentos da organização devam apresentar tempestiva e obrigatoriamente as informações solicitadas pela Auditoria Interna. De igual modo, não há dispositivo que vede a participação dos auditores internos em atividades administrativas que possam caracterizar participação na gestão (princípio de segregação de funções). Referidas previsões normativas, caso existentes, contribuiriam para o fortalecimento da Auditoria Interna, bem como para torna-la mais independente.



Atualmente a UNAI conta com 3 (três) auditores, sendo 2 (dois) na Auditoria Geral (Reitoria) e 1 (um) na Auditoria Regional (Região Oeste). A fim de completar a estrutura prevista em seu Regimento Interno, torna-se necessária, ainda, a contratação de outros 2 (auditores), sendo um para Região Norte e outro para a Região Sul. O preenchimento dessas e de outras vagas devem ocorrer com a finalização do concurso público promovido pelo IF-SC já no início de 2013, pretendendo-se, com isso, que a Auditoria Interna se torne mais efetiva com o monitoramento mais próximo aos câmpus auditados.

A UNAI dispõe ainda de estrutura física básica para o cumprimento de sua missão, contando com sala própria, mobiliário e equipamentos de informática. No entanto, constatou-se que a UNAI segue atuando sem um sistema de auditoria interna, apesar de já fazer parte da meta do setor há anos, conforme comprova, por exemplo, o Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna dos exercícios 2012 e 2013 (PAINT/2012 e PAINT/2013). Segundo informações obtidas com o IF-SC, a instituição está avaliando a utilização de um sistema de gestão integrada desenvolvido pela UFRN, o qual contém um módulo específico para a área de auditoria interna, sendo que, caso aprovada a utilização do sistema, referido módulo deve levar aproximadamente 3 (três) anos para ser implantado. Note-se que com a implantação de um sistema adequado para as funções de auditoria interna, a UNAI ganharia agilidade e aperfeiçoaria suas técnicas de monitoramento de recomendações.

## **B) Avaliação quanto à atuação da Auditoria Interna**

O planejamento das atividades de Auditoria Interna considera fatores de riscos observados pela UNAI, haja vista levar em conta as falhas detectadas em exercícios anteriores para fins de definição de diretrizes de atuação para o exercício subsequente (PAINT).

Relativamente à aderência das atividades efetivamente realizadas pela UNAI (Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna - RAIN/2012) quando comparadas ao seu planejamento (PAINT/2012), constatou-se que, além de trabalhos justificadamente não executados, deixaram de ser implementados procedimentos previstos para trabalhos programados.

As capacitações previstas no PAINT/2012 também não foram integralmente cumpridas, seja quanto ao conteúdo seja em relação à quantidade. No que diz respeito ao conteúdo, não foram realizadas capacitações previstas, por exemplo, na área de recursos humanos (“Folha de pagamento legislação e prática”; “curso sobre SIAPE”; “curso sobre SIAPE DW”), área esta considerada sensível/frágil pela Auditoria Interna, conforme Parecer da UNAI sobre as contas do exercício 2012. Já no que se refere à quantidade, segundo o RAIN/2012, foram utilizadas 496 horas de um total de 728 horas previstas (68,13% da meta prevista).

Considerando o conteúdo dos relatórios produzidos pela Auditoria Interna no exercício sob exame, a UNAI exerceu adequadamente sua função de assessoramento aos gestores do IF-SC, não tendo sido verificado qualquer trabalho em que ela tenha atuado em tarefas de gestão administrativa. Como crítica, destaca-se apenas a incipiência dos trabalhos desenvolvidos na avaliação dos controles internos da UJ.



Por fim, a UNAI vem cumprindo regularmente os prazos estabelecidos pela legislação, bem como aqueles fixados pelo Controle Interno. De igual modo, a Auditoria Interna acata prontamente as sugestões encaminhadas pelo Controle Interno, o que vem fortalecendo a relação entre esses órgãos, assim como favorecendo o cumprimento de suas respectivas missões, que são complementares.

## **2.7 Avaliação do Cumprimento das Determinações/Recomendações do TCU**

O órgão de controle interno optou por incluir a avaliação do cumprimento dos acórdãos para a UJ considerando a seguinte questão de auditoria: caso haja uma determinação específica do TCU à CGU para ser verificada na AAC junto à UJ, a mesma foi atendida? A metodologia consistiu no levantamento de todos os acórdãos que haja determinação para a UJ e seja citada a CGU com posterior verificação do atendimento do mesmo.

Dentro das condições acima, foi verificado que apenas um Acórdão foi expedido com determinações relacionadas à apuração de eventual acumulação indevida de cargo público. Cabe destacar que o gestor não dispõe das ferramentas efetivas (acessos a bases de dados) para essa verificação e o atendimento às determinações pela UJ consistiu na realização de recadastramento de servidores.

Porém, a efetividade das providências adotadas deverá ser aferida regularmente pelos controles internos da instituição no sentido de coibir eventual acumulação indevida de cargo público, dentre outras inconformidades.

## **2.8 Avaliação do Cumprimento das Recomendações da CGU**

Sobre a avaliação do cumprimento das recomendações emitidas pela CGU, os exames empreendidos durante os trabalhos de auditoria demonstraram o seguinte acerca da rotina da UJ e do efetivo cumprimento das recomendações:

- O acompanhamento das recomendações emitidas pela CGU é realizado pela UNAI sob a supervisão da Diretoria Executiva da UJ, conforme estabelece os artigos 22 e 25 do Regimento Geral do IF-SC. Referido acompanhamento é feito através da utilização de planilhas eletrônicas, vez que a UNAI ainda não dispõe de sistema informatizado para realização de suas atividades.
- A implementação das recomendações fica a cargo das áreas diretamente envolvidas.
- A UJ não possui rotina de identificação de riscos quanto ao tempestivo atendimento de recomendações da CGU.
- O IF-SC não possui indicadores de gestão acompanhando o processo relativo ao controle de recomendações emanadas da CGU.
- As recomendações da CGU dirigidas à UJ são regularmente consolidadas no Plano de Providências Permanente para fins de monitoramento. Além desse instrumento, não há plano de contingência instituído pelo IF-SC visando regularizar as recomendações porventura pendentes de atendimento.
- Das recomendações constantes do Plano de Providências Permanente, foi verificada a situação atual das recomendações que, do ponto de vista do Controle Interno, poderiam ter impacto na gestão, conforme quadro a seguir:



Relatório de Auditoria	Item do Relatório	(*) Situação atual das recomendações	Item específico da Parte “achados de auditoria” do Relatório
201203364	008 - Adoção de flexibilização da jornada de trabalho sem consulta prévia à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.	Pendentes de atendimento, com impacto na gestão.	1.1.2.1
201111945	002 - Obra licitada sem a conclusão dos projetos executivos e contratação mantida mesmo após constatação de inadequação dos parâmetros licitados.	Na extensão dos exames realizados, não foram verificadas falhas análogas (reincidências).	Não se aplica
201111945	003 - Excesso de rigor da Comissão Permanente de licitação, que não aplicou o princípio da razoabilidade, e adjudicou o objeto licitado por um preço R\$ 151.180,31 superior ao da melhor proposta, que apenas havia deixado de cotar um único item estimado em R\$ 311,23.	Na extensão dos exames realizados, não foram verificadas falhas análogas (reincidências).	Não se aplica
201111945	004 - Elevação substancial indevida de 23,45% no valor do Contrato 80/2008, por meio de aditivo contratual, decorrente de descumprimento de cláusulas do Edital de licitação.	Na extensão dos exames realizados, não foram verificadas falhas análogas (reincidências).	Não se aplica
201111945	005 - Medições contratuais sendo feitas com base em planilha que não espelha a realidade de quantitativos empregados na obra.	Na extensão dos exames realizados, não foram verificadas falhas análogas (reincidências).	Não se aplica

Fontes: Plano de Providências Permanente / Documentação disponibilizada pelo IF-SC para fins de realização de testes de auditoria. (\*) No que diz respeito às recomendações do Relatório de Auditoria nº 201111945, que foram objeto de exame no presente trabalho, os testes de auditoria aplicados tiveram por foco a verificação de possíveis reincidências em contratações de obras licitadas ao longo do exercício 2012, e não propriamente a verificação da situação pontual e atual da contratação específica que deu origem as mesmas (contratação e execução de obra de expansão do campus do IF-SC no município de Itajaí-SC – Concorrência nº 01/2008).

- De acordo com os dados levantados no Plano de Providências Permanente, a maioria das recomendações dirigidas à UJ encontra-se com o status de “em análise pelo Controle Interno”. Tais recomendações estão na “agenda” existente entre a CGU e o IF-SC, que é o próprio Plano de Providências Permanente, com previsão de que ainda no exercício em curso possa ser continuado o trabalho de acompanhamento da gestão (oportunidade em que serão realizados testes de auditoria que permitam concluir pela implementação ou não das recomendações formuladas).

Status	Ordens de Serviços Homologadas antes e em 2010	Ordens de Serviços Homologadas em 2011	Ordens de Serviços Homologadas em 2012	Total	%
Atendida	0	0	13	13	18%
Em Análise pelo Controle Interno	3	7	40	50	69%
Enviada ao Gestor	0	0	9	9	13%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>62</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Fonte: Plano de Providências Permanente





Diante do exposto, conclui-se que o processo de acompanhamento das recomendações emitidas pela CGU carece de aprimoramentos nos quesitos relacionados à identificação de riscos quanto ao tempestivo atendimento de recomendações e à existência de indicadores de gestão voltado para o acompanhamento desse processo (controle de recomendações emanadas da CGU).

## **2.9 Avaliação da Carta de Serviços ao Cidadão**

O órgão de controle interno optou por incluir a avaliação da Carta de Serviços ao Cidadão considerando a seguinte questão de auditoria: A unidade possui carta de serviço ao cidadão nos moldes do Decreto 6.932/2009?

A metodologia consistiu na avaliação da Carta de Serviço ao Cidadão conforme prescreve o Decreto 6.932/2009.

A partir dos exames aplicados concluiu-se que o IF-SC, que presta serviços ao cidadão, possui carta de serviços ao cidadão e que a mesma cumpre todos os requisitos do Decreto 6932/2009.

## **2.10 Avaliação do CGU/PAD**

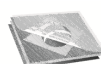
O órgão de controle interno optou por incluir a avaliação do Relatório de Correição considerando as seguintes questões de auditoria: Consta no relatório de gestão informação da designação de um coordenador responsável pelo registro no Sistema CGU-PAD de informações sobre procedimentos disciplinares instaurados na unidade? Existe estrutura de pessoal e tecnológica capaz de gerenciar os procedimentos disciplinares instaurados e a devida utilização do sistema CGU-PAD na UJ? A UJ está registrando as informações referentes aos procedimentos disciplinares instaurados no sistema CGU-PAD?

A metodologia consistiu na avaliação do Relatório de Correição fornecido pelo sistema CGU-PAD. A partir dos exames aplicados concluiu-se que o IF-SC não incluiu o Relatório de Correição a partir do CGU-PAD. Observou-se ainda que as PAD instaurados não foram registrados no sistema CGU-PAD e que a estrutura de pessoal não é suficiente para gerenciar os PAD instaurados e o devido uso do sistema CGU-PAD.

## **2.11 Avaliação do Parecer da Auditoria Interna**

Da análise do parecer de auditoria interna sobre a prestação de contas do IF-SC (exercício 2012), constatou-se que, apesar de o mesmo conter todos os elementos previstos na DN TCU nº 124/2012, o item "avaliação da capacidade de os controles internos administrativos da unidade identificarem, evitarem e corrigirem falhas e irregularidades, bem como de minimizarem riscos inerentes aos processos relevantes da unidade" não representa uma avaliação objetiva sobre a eficiência e eficácia dos controles internos administrativos da UJ.

Verificou-se, ainda, que, em que pese haver registro no parecer no sentido de que “a alta gestão do IF-SC busca, de forma geral, não incorrer em riscos de não implementar as recomendações emitidas pela Auditoria Interna”, foram identificadas recomendações de impacto produzidas pela UNAI que não foram atendidas pelos gestores.



## **2.12 Avaliação do Conteúdo Específico do Relatório de Gestão**

O órgão de controle interno optou por incluir a avaliação do conteúdo específico considerando a seguinte questão de auditoria: A UJ inclui os conteúdos específicos conforme determina a DN TCU 119/2012?

A metodologia consistiu na avaliação do Conteúdo Específico do Relatório de Gestão encaminhado no processo de contas da UJ de 2012.

A DN TCU 119/2012 estabeleceu conteúdo específico para a UJ que por sua vez inclui do Relatório de Gestão os itens solicitados.

## **2. 13 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 UJ 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.

Florianópolis/SC, 18 de Junho de 2013.

Relatório supervisionado e aprovado por:

---

Chefe da Controladoria Regional da União no Estado de Santa Catarina



## 1 GESTÃO OPERACIONAL

### 1.1 PROGRAMAÇÃO DOS OBJETIVOS E METAS

#### 1.1.1 ORIGEM DO PROGRAMA/PROJETO

##### 1.1.1.1 INFORMAÇÃO

#### Informação básica das principais ações sob responsabilidade da UJ.

##### Fato

Trata-se das informações básicas das principais ações executadas pelo IF-SC. No levantamento dessas informações foram considerados os critérios de materialidade, relevância e criticidade, além da vinculação finalística à missão da UJ, com extensão correspondendo a 80% do total das despesas executadas pela UJ, conforme discriminado abaixo:

Programa (descrição)	Ação (descrição)	Finalidade	Forma implementação / Detalhamento	Representatividade (%)
2109 - Programa de Gestão e Manutenção do Ministério da Educação	20TP - Pagamento de Pessoal Ativo da União	Garantir o pagamento de espécies remuneratórias devido aos servidores e empregados ativos civis da União.	Direta. Pagamento, via sistemas informatizados, de espécies remuneratórias aos servidores e empregados ativos civis da União.	43%
2031 - Educação Profissional e Tecnológica	20RL - Funcionamento das Instituições Federais de Educação Profissional e Tecnológica	Garantir o funcionamento das Instituições Federais de Educação Profissional e Tecnológica, proporcionando melhor aproveitamento do aluno e melhoria contínua de qualidade do ensino.	Não informada no cadastro de ações.	23%
0089 - Previdência de Inativos e Pensionistas da União	0181 - Pagamento de Aposentadorias e Pensões - Servidores Civis	Garantir o pagamento devido aos servidores civis inativos do Poder Executivo ou aos seus pensionistas, em cumprimento às disposições contidas em regime previdenciário próprio.	Não informada no cadastro de ações.	9%
2031 - Educação Profissional e Tecnológica	20RG - Expansão e Reestruturação da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica	Ampliar, reorganizar, modernizar e integrar as unidades vinculadas à Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, com vistas a expandir a oferta de vagas.	Não informada no cadastro de ações.	5%

Fontes: Siafi Gerencial / [www.orcamentofederal.gov.br/informacoes-orientacoes/sistemas/docs/cadacao2012/](http://www.orcamentofederal.gov.br/informacoes-orientacoes/sistemas/docs/cadacao2012/).



## 1.2 AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS

### 1.2.1 EFETIVIDADE DOS RESULTADOS OPERACIONAIS

#### 1.2.1.1 INFORMAÇÃO

**Inconsistências prestadas no Relatório de Gestão acerca da execução financeira de ações de governo sob a responsabilidade da UJ.**

#### Fato

Em análise ao item 4 do Relatório de Gestão, que traz informações sobre o atingimento dos objetivos e metas físicas e financeiras das ações de governo sob a responsabilidade do IF-SC, e após realizar consulta no sistema Siafi Gerencial, verificou-se divergência de informações, conforme exposto a seguir:

i) Programa/Ação: 2109/20TP - PAGAMENTO DE PESSOAL ATIVO DA UNIÃO

Fonte da informação	Dotação		Despesa	
	Inicial (R\$)	Final (R\$)	Empenhada (R\$)	Liquidada (R\$)
Relatório de Gestão	605.000,00	605.000,00	465.034,94	458.119,94
Siafi Gerencial 2012	92.037.102,00	116.537.102,00	116.068.011,55	116.068.011,55

ii) Programa/Ação: 2109/2010 – ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR AOS DEPENDENTES DOS SERVIDORES E EMPREGADOS

Fonte da informação	Despesa liquidada (R\$)
Relatório de Gestão	0,00
Siafi Gerencial 2012	243.879,97

iii) Programa/Ação: 2109/2011 – AUXÍLIO TRANSPORTE AOS SERVIDORES E EMPREGADOS

Fonte da informação	Despesa liquidada (R\$)
Relatório de Gestão	0,00
Siafi Gerencial 2012	547.123,20

Questionados sobre as divergências verificadas, os gestores informaram que as mesmas “provavelmente ocorreram quando da migração dos dados originais para o documento final”, e comprometeram-se a realizar referidos ajustes no Relatório de Gestão, encaminhando, posteriormente, a versão atualizada para o Tribunal de Contas da União.

## 2 CONTROLES DA GESTÃO

### 2.1 CONTROLES INTERNOS

#### 2.1.1 ATUAÇÃO DA AUDITORIA INTERNA

##### 2.1.1.1 CONSTATAÇÃO

**Aderência parcial entre as atividades e capacitações efetivamente realizadas pela Auditoria Interna no exercício (RAINT) quando comparadas àquelas planejadas (PAINT).**



## Fato

Em análise à aderência das atividades efetivamente realizadas pela Auditoria Interna no exercício com relação às planejadas (PAINT/2012), verificou-se que alguns procedimentos previstos não foram integralmente implementados. Note-se que esta situação não se refere a auditorias planejadas que justificadamente deixaram de ser realizadas, como foi o caso, por exemplo, da análise da conformidade da folha de pagamentos, a qual estava prevista para ser realizada junto à Diretoria de Gestão de Pessoas (Coordenação de Pagamentos). Trata-se especificamente da não aplicação de procedimentos previstos para auditorias programadas, conforme detalhado a seguir:

Área de atuação	Relatórios de Auditoria Interna selecionados	Observações sobre a adequação
Patrimônio, almoxarifado, contratações/aquisições, serviços terceirizados e gestão de pessoas	04/2012; e 06/2012	<b>PAINT/2012 x RAIN/2012</b> <b>Área Recursos Humanos/Gestão de Pessoas:</b> Não foi feito o acompanhamento da consistência dos registros e controles dos processos de admissão e desligamentos de servidores. <b>Área Patrimônio:</b> Não foi feita a verificação física dos bens e sua correta identificação

Fontes: PAINT/2012 (Anexo I); e Relatórios de Auditoria Interna nº 04/2012 e nº 06/2012.

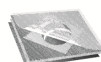
O mesmo ocorreu com as capacitações programadas para os membros da UNAI, já que, tanto no aspecto conteúdo como no que diz respeito à carga horária, houve variações/descumprimento em relação ao estabelecido no PAINT/2012. Sobre o conteúdo, não foram realizadas capacitações previstas, por exemplo, na área de recursos humanos (“folha de pagamento legislação e prática”; “curso sobre SIAPE”; “curso sobre SIAPE DW”), área esta considerada sensível/frágil pela Auditoria Interna, conforme Parecer da UNAI sobre as contas do exercício 2012. Já no que se refere à quantidade, segundo o RAIN/2012, foram utilizadas 496 horas de um total de 728 horas previstas (68,13% da meta prevista).

## Causa

Não ocorreu no exercício 2012 a contratação de mais 2 (dois) auditores internos, o que auxiliaria a UNAI a realizar a totalidade dos procedimentos previstos. Em relação às capacitações, além de ter sido priorizada a realização de auditorias internas em detrimento do desenvolvimento de competências, em face da limitação quantitativa do quadro de pessoal disponível para a Auditoria Interna, houve falhas no levantamento prévio dos cursos que estariam disponíveis ao longo do exercício 2012.

Conforme dispõe o Regimento Interno da UNAI, compete ao Auditor Chefe, dentre outros, “organizar e coordenar a elaboração do PAINT e do RAIN” e “identificar as necessidades de treinamento da equipe técnica e do pessoal de apoio, com vistas ao seu permanente aperfeiçoamento e atualização profissional” (art. 10, incisos I e IV, do Regimento Interno da UNAI).

## Manifestação da Unidade Examinada



Questionados por meio da Solicitação de Auditoria nº 201305873/19, de 12/04/2013, os gestores, por intermédio do Ofício n.º 537/2013 – REITORIA / IF-SC, de 16/04/2013, assim se manifestaram (alterados os nomes citados a fim de preservá-los):

*“A atual equipe de auditoria vem, desde o ano de 2010, adequando seus procedimentos de auditoria em atenção aos apontamentos da CGU-R/SC, constantes dos Relatórios de Prestação de Contas do IF-SC de 2008 e 2009. Houve a criação de alguns instrumentos de auditoria que não eram realizados pela UNAI, como os programas de auditoria nas áreas de licitações, dispensas e inexigibilidades e respectivos questionários de avaliação de controles internos nestas mesmas áreas. Ainda, houve a simplificação dos Relatórios de Auditoria visando melhorar a comunicação e o monitoramento das recomendações.*

*Após a adequação de vários procedimentos a UNAI teve sua atuação avaliada em 2010, 2011 e duas vezes em 2012 e, segundo relatos dos auditores da CGU (não houve encaminhamentos formais de Relatórios sobre essas Inspeções na UNAI), os procedimentos realizados pela UNAI do IF-SC estavam em conformidade com a boa prática de auditoria voltada para a demanda das Entidades da Administração Indireta. Assim, diante dessa nova constatação (2013) a equipe de auditoria reconhece que precisa melhorar e aprofundar alguns procedimentos para aumentar a efetividade de seus trabalhos e irá realizar essas adequações nas atuações planejadas para o ano de 2013, junto aos Campi e Reitoria do IFSC.”*

*“A não realização de algumas capacitações programadas pela UNAI para o ano de 2012 deve-se ao fato da não disponibilização dos temas requeridos pelas empresas ofertantes dos cursos e da disponibilidade da equipe para realizá-las. Todos os cursos requisitados e pela UNAI à Reitoria foram viabilizados. Observa-se em relação ao Curso SIAPE DW, programado para o ano de 2012, que o mesmo foi realizado em Fevereiro/2013, ministrado por servidor da própria Instituição (DGP/IFSC). Foram capacitados os servidores: M.A.S.; J.C.S. e T.M.B..”*

### **Análise do Controle Interno**

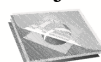
O Controle Interno compartilha do entendimento de que a UNAI vem aprimorando suas técnicas e procedimentos. O trabalho realizado pela Auditoria Interna no exercício 2012 reflete as melhorias já implementadas, bem como o esforço da equipe em realizar trabalhos de auditoria interna de forma bastante abrangente na estrutura do IF-SC.

O apontamento em tela faz parte desse processo de aprimoramento, conforme reconhece a própria instituição.

Quanto às capacitações, as mesmas não devem ser realizadas apenas com a preocupação em se cumprir a carga horária planejada, devendo o PAINT ser elaborado com base em pesquisa prévia dos cursos que estarão disponíveis no mercado, assim como considerando o seu custo financeiro, a época de realização e a disponibilidade da equipe em participar dos mesmos. Adicionalmente, o desenvolvimento de competências deve fazer parte do planejamento da UNAI, mapeando-se as competências existentes e aquelas que a Auditoria Interna necessita para o cumprimento de suas finalidades.

### **Recomendações:**

Recomendação 1: Executar as atividades e os procedimentos de auditoria interna conforme estabelecido no PAINT, fazendo o devido registro de justificativa no RAINTE quando não houver aderência plena entre o planejado e o realizado.



Recomendação 2: Elaborar mapeamento das competências existentes entre os membros da UNAI e aquelas que a Auditoria Interna necessita para o cumprimento de suas finalidades, de maneira que o próximo PAINT já leve em consideração tal levantamento.

### 2.1.1.2 CONSTATAÇÃO

**Parecer da Auditoria Interna não contemplou de forma completa e consistente os elementos exigidos na DN TCU nº 124/2012.**

#### Fato

O parecer da Auditoria Interna não contemplou de forma consistente a integralidade dos elementos exigidos na DN TCU nº 124/2012, tendo em vista que a equipe de auditoria, ao analisar referida peça, identificou as seguintes omissões/inconsistências:

- i) ausência de avaliação objetiva da capacidade de os controles internos administrativos identificarem, evitarem e corrigirem falhas e irregularidades, bem como de minimizarem riscos inerentes aos processos relevantes do IF-SC. Observe-se que a análise apresentou apenas as principais constatações levantadas pela UNAI ao longo do exercício sob exame e as áreas de gestão onde as mesmas foram identificadas com maior frequência. Deixou de ser feita a avaliação requerida pelo TCU na medida em que não resta esclarecido se os controles internos administrativos implementados pelo Instituto são capazes de evitarem/minimizarem riscos, falhas e irregularidades na gestão. Para tanto, precisaria a UNAI ter abordado a eficiência e eficácia dos controles internos administrativos da Unidade envolvendo, por exemplo, a qualificação, treinamento e rodízio de servidores em suas áreas de atuação, a delegação de poderes e definição de responsabilidades (descentralização administrativa visa assegurar maior rapidez e objetividade às decisões), a segregação de funções, a aderência à diretrizes e normas legais, dentre outros temas.

- ii) em que pese o registro no parecer de que “a alta gestão do IF-SC busca, de forma geral, não incorrer em riscos de não implementar as recomendações emitidas pela Auditoria Interna”, há recomendações de impacto produzidas pela UNAI que não foram atendidas pelos gestores. Como exemplo de recomendações não atendidas, pode-se citar:

Relatório de Auditoria Interna	Recomendação	Situação
003/2012 Jaraguá do Sul	Recomenda-se providenciar o processo de flexibilização dos servidores SIAPE nº 2556064, 1555954, 1457201, 1655559 a fim de verificar se o setor em que atuam reúne as condições de flexibilização da jornada, conforme Portaria nº 962/2011.	Processo não disponibilizado. Gestor alega interpretar a regulamentação da flexibilização como um direito de todos.
003/2012 Jaraguá do Sul	Recomenda-se ao setor que requisiite, mensalmente, os comprovantes de passagens dos servidores SIAPE nº 1891380, 1813398, 1505010, 1884576, 1814692 e 1379648 que utilizam transportes intermunicipais e, na sua ausência, proceda aos descontos dos	Gestor alega que os servidores e o próprio setor de pessoal (CGP) interpretam que o servidor tem direito ao benefício sem a necessidade de comprovação.



	valores pagos. Apresentar à UNAI cópias dos bilhetes visando à comprovação de amparo para os próximos pagamentos. Encaminhar os bilhetes de abril, maio e junho de 2012.	
004/2012 Florianópolis	Recomenda-se o cancelamento imediato do pagamento de vale transporte intermunicipal dos servidores SIAPE nº 278300, 1550603, 2308378, 1784641 e 185205, bem como, providencie os respectivos descontos dos servidores dos meses recebidos sem o devido amparo/comprovantes, conforme disciplinado na Orientação Normativa SRH/MPOG nº 004/2011. Recomenda ao CGP/Direção do Campus que cientifique o servidor sobre os descontos, para que o mesmo se manifeste/justifique.	Apesar da recomendação, há servidores arrolados que continuam percebendo o benefício.
005/2012 Palhoça	Recomenda-se a adoção do sistema eletrônico de frequência, considerando que o equipamento já foi adquirido pelo IF-SC e encontra-se disponível para uso do Campus.	Gestor informa que o assunto estaria em fase de discussão no Grupo Gestor.

Fonte: Follow Up UNAI 2012.

## Causa

Não ocorreu no exercício 2012 a contratação de mais 2 (dois) auditores internos, o que contribuiu para que não fosse possível à UNAI tecer uma avaliação objetiva sobre os controles internos administrativos da UJ. Em relação ao conteúdo do Parecer de Auditoria Interna, minimizou-se a questão de os gestores aceitarem os riscos de não implementarem recomendações da Auditoria Interna, em especial àquelas que efetivamente têm impacto na gestão.

Conforme dispõe o Regimento Interno da UNAI, compete à Auditoria Geral, dentre outros, “examinar e emitir parecer prévio sobre a prestação de contas anual do IF-SC e sobre as tomadas de contas especiais” (art. 9º, inciso XIII, do Regimento Interno da UNAI).

## Manifestação da Unidade Examinada

Questionados por meio da Solicitação de Auditoria nº 201305873/19, de 12/04/2013, os gestores, por intermédio do Ofício nº 537/2013 – REITORIA / IF-SC, de 16/04/2013, assim se manifestaram (alterados os nomes citados a fim de preservá-los):

i) *“O Parecer de Auditoria Interna, em relação à avaliação dos controles internos administrativos tratou das fragilidades encontradas em algumas áreas da Instituição, durante as atuações de auditoria. Observa-se que a própria gestão da Instituição reconhece essas fragilidades, conforme item 3.2 – Avaliação dos Controles Internos pela alta gestão (quadro inserido na Prestação de Contas IFSC - 2012). Ressalta-se que a Instituição passou por grande transformação, principalmente estrutural, partindo de seis Unidades em 2006 para 18 Unidades/Campi em 2012 além de uma Reitoria com suas várias estruturas organizacionais. A UNAI vem priorizando visitas de auditoria nos novos Campi da Instituição a fim de realizar atividade educativa e preventiva sobre controles internos administrativos (a cargo dos gestores), sugerindo novos controles e abolindo aqueles considerando ineficientes, obsoletos e burocráticos. Ressalta-se a carência de servidores junto aos Campi da Instituição dificultando, por parte da UNAI,*





*a realização de uma avaliação objetiva dos Controles Internos Administrativos, uma vez que é praticamente impossível em alguns Campi o rodízio de servidores e a segregação de funções, considerados princípios básicos dos Controles Internos, conforme estabelece a Seção VIII, item 3, da Instrução Normativa nº01/2001/SFC de 04/06/2001. Em março de 2013 foi realizado concurso público para contratação de servidores para diversas áreas com carência de pessoal, o que tende a trazer maior eficiência nas atividades realizadas pelo IF-SC à comunidade catarinense. A UNAI irá estudar formas de avaliar, objetivamente, os controles internos da Instituição, contudo, esclarece que durante o ano de 2012 apenas 03 servidores auditores atuavam na Instituição. O recente concurso previu a nomeação de dois novos auditores, cuja nomeação deverá ocorrer até junho/2013. Após treinamento, a nova equipe poderá realizar atividades operacionais de auditoria que hoje são compartilhadas e executadas, inclusive, pelo atual chefe da Auditoria do IFSC, que poderá trabalhar na criação de procedimentos de auditoria que tende a conferir maior grau de efetividade e de melhoria das atividades realizadas pela equipe de auditoria interna do IF-SC.”*

*ii) “A Unidade de Auditoria do IF-SC quando identifica alguma recomendação que precise de um acompanhamento por parte da Reitoria, encaminha o Relatório e esclarece sobre os problemas apontados. No caso em comento não houve um encaminhamento oficial para os Campi envolvidos, pois a equipe diretiva da Instituição estava, e está, muito envolvida com a realização do Concurso Público de 2013, que teve mais de 21.000 inscritos, além de ser o primeiro concurso realizado pela atual gestão. Assim, diante das constatações da CGU-R/SC a Reitoria encaminhará um memorando aos Campi para pedir providências aos monitoramentos dos Relatórios de Auditoria Interna.”*

### **Análise do Controle Interno**

i) O Controle Interno está ciente do quadro ainda reduzido da UNAI frente ao desafio enfrentado no exercício 2012 de realizar trabalhos de auditoria interna em boa parte da estrutura do IF-SC. Em relação ao apontamento propriamente dito, os gestores concordam que não realizaram avaliação objetiva da capacidade de os controles internos administrativos identificarem, evitarem e corrigirem falhas e irregularidades, bem como de minimizarem riscos inerentes aos processos relevantes do IF-SC.

ii) O teste de auditoria realizado demonstrou que, para os casos citados, os gestores optaram sim por correr o risco de não implementar recomendações da UNAI; portanto, a fim de dar mais consistência ao Parecer de Auditoria Interna, o mesmo deveria ter detalhado um pouco mais a realidade dos fatos, até pelo considerável impacto de algumas recomendações não atendidas (flexibilização da jornada e adoção do sistema eletrônico de frequência) e pela pouca atenção aparentemente dispensada pelos campi/áreas/setores envolvidos.

### **Recomendações:**

Recomendação 1: Quando da elaboração do PAINT/2014, incluir trabalho de auditoria que avalie, de forma ampla na Unidade, a sua estrutura de controles internos administrativos, de modo que ao final do exercício seja possível demonstrar aos gestores se os controles internos administrativos já constituídos são ou não capazes de identificarem, evitarem e corrigirem falhas e irregularidades, bem como de minimizarem riscos inerentes aos processos relevantes do IF-SC.



Recomendação 2: Exercer, de maneira plena, a autonomia/independência de que goza a UNAI, fazendo constar do parecer de auditoria interna sobre a prestação de contas da UJ conclusões que representem mais proximamente a realidade dos fatos, em especial nos assuntos que tenham impacto na gestão.

## **2.1.2 AUDITORIA DE PROCESSOS DE CONTAS**

### **2.1.2.1 INFORMAÇÃO**

#### **Ausência de implementação das recomendações da CGU relativas à flexibilização da jornada de trabalho.**

##### **Fato**

Em relação à constatação 4.3.1.6 do Relatório de Auditoria 201203364, realizado em 2012, referente à avaliação das contas da unidade auditada relativo ao exercício de 2011, o IF-SC forneceu o Ofício 2050/2012 - REITORIA/IF-SC, de 10/10/2012, parte do Plano de Providências Permanente que tratou do assunto referente à flexibilização da jornada de trabalho naquela Instituição.

O Ofício em questão trouxe a não concordância do IF-SC em relação ao conteúdo do fato contido na referida constatação e também nas recomendações propostas naquele item.

A constatação da adoção de flexibilização da jornada de trabalho sem consulta prévia à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão já havia sido levantada quando da realização do Relatório da Ordem de Serviço 201112164 e foi corroborada quando da realização dos exames da OS 201203364, não só pela inexistência de providências por parte da unidade auditada, mas também pela superveniente Nota Técnica nº 150/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP na qual o órgão central do SIPEC manifestou-se pela ilegalidade em situação análoga de flexibilização de jornada instituída pela Fundação Universidade de Brasília – UnB.

Mesmo considerando que o conteúdo do Ofício 2050/2012 - REITORIA/IF-SC não trouxe qualquer elemento novo que pudesse interferir na emissão de opinião sobre a constatação 4.3.1.6 do Relatório de Auditoria 201203364, a equipe de auditoria forneceu nova oportunidade de manifestação por meio da SA 201305873/001, de 27/03/2013, requerendo a unidade auditada fornecesse elementos novos que pudessem direcionar alguma mudança de posicionamento do órgão de controle interno.

O conteúdo da referida Solicitação de Auditoria trouxe manifestação pormenorizada da CGU-R/SC frente ao conteúdo do Ofício 2050/2012 - REITORIA/IF-SC, o qual balizou o entendimento de que o conteúdo do item 4.3.1.6 do Relatório de Auditoria 201203364, incluindo as recomendações propostas na oportunidade, deveriam permanecer, posto que a unidade auditada não as atendeu.

Segue parte dos termos utilizados na manifestação contida na SA 201305873/001.

O IF-SC não trouxe em seu argumento qualquer elemento novo que não tivesse sido exaustivamente analisado pela CGU-R/SC quando da realização das Ordens de Serviço – OS – anteriores de número 201112164 e 201203364 e cujo teor consta de ambos os relatórios, porém, questionou e não concordou com o conteúdo relatado em ambas as Ordens de Serviço, tampouco com as recomendações propostas, a ponto de se fazer necessária a aposição de considerações a respeito, a fim de se deixar de uma vez por



todas esclarecido o porquê da manutenção das recomendações exatamente como foram redigidas.

Há que se ressaltar que parte do conteúdo a seguir já foi exaustivamente redigido nos relatórios das OS 201112164 e 201203364, porém, a resposta do IF-SC faz com que se conceba que a Instituição desconsiderou ou ignorou seus termos, trazendo como justificativas para consideração informações sem qualquer aspecto de novidade.

As considerações da CGU-R/SC estão apostas logo após alguns excertos extraídos do Ofício 2050/2012 - REITORIA/IF-SC, de 10/10/2012, em formato que privilegia verificar a diferença entre o posicionamento do IF-SC e a manifestação da CGU-R/SC.

Resposta do IF-SC

*Não houve implantação da jornada de seis horas para todos os servidores do IF-SC, mas apenas para aqueles que se enquadravam nas condições estabelecidas na Portaria nº 962/2011, datada de 11/07/2011.*

Análise do Controle Interno

A informação prestada pelo IF-SC é inócua e desvia o foco da situação verificada pela equipe de auditoria, uma vez que em nenhum dos relatórios redigidos pela CGU-R/SC consta menção e(ou) sustentação de que o IF-SC tivesse implementado a jornada de trabalho de seis horas diárias e(ou) 30 horas semanais para todos os servidores do seu quadro funcional. O que consta dos relatórios é que não restaram comprovados que a totalidade dos setores contemplados com a flexibilização atendiam os critérios descritos no art. 3º do Decreto 1.590/95. A resposta fornecida pelo IF-SC não tratou dessa questão, ao menos com a profundidade e(ou) suficiência necessária para mudar o entendimento do órgão de Controle Interno.

Além de não ter mencionado ou sustentado o que consta da resposta do IF-SC, a CGU-R/SC comprovou que a flexibilização adotada pelo IF-SC foi concedida para os setores sem que os critérios de concessão contivessem argumentos técnicos claros, ou mesmo tivessem sido testados de modo que ficasse efetivamente comprovado que os setores contemplados estavam descritos em qualquer um dos itens descritos no art. 3º do Decreto 1.590/95.

Os exames conduzidos pela equipe de auditoria da CGU-R/SC, constataram que havia setores que não enquadrariam nessa condição, portanto, não poderiam ter suas jornadas de trabalho reduzidas.

O único critério de enquadramento do setor efetivamente evidenciado nesses exames realizados pela CGU-R/SC como sendo um local onde “*os serviços exigem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno*”, portanto sujeito a ter flexibilização de jornada de trabalho, foi o de “auto enquadramento”. Em outras palavras, o próprio setor, mediante uma consulta prévia efetuada por meio de indagação dos setores gerenciais do IF-SC, se autodenominou como um setor que atendia ao menos um dos critérios mencionados, sem que a Instituição tivesse demonstrado proceder qualquer análise crítica sobre a adequação real da resposta do setor frente à realidade da Instituição ou à legislação correlata.

Ainda sobre a resposta do IF-SC, embora esta revele que a flexibilização de jornada do IF-SC tenha como marco a data de 11/07/2011 com a edição da Portaria 962/2011, esta não se iniciou na data informada, mas no dia 02 de março de 2009, com a edição da RESOLUÇÃO nº 08/CA/2008, de 15/12/2008.



Em que pese a diferença das datas como parâmetro para a resposta fornecida pela Instituição, a CGU-R/SC detectou que a flexibilização, significando redução de jornada, pode ter-se iniciado anteriormente à 02/03/2009, a partir da adoção não oficial de jornada reduzida pautada no habitual não cumprimento de assiduidade e pontualidade, em função da fragilidade ou mesmo ausência de controles de frequência eficazes e confiáveis.

Mesmo já tendo constado dos relatórios produzidos pela CGU-R/SC parte dos temas e considerações fornecidas neste documento pelo órgão de Controle Interno, o IF-SC não emitiu qualquer manifestação a esse respeito, preferindo pautar a defesa de suas ações na suposta segurança jurídica que alcançou com a manifestação de órgãos como o MEC, AGU, TCU e SRH/MP, cujo teor foi desvirtuado para adequar-se aos interesses da Instituição, como se verá nos parágrafos posteriores.

#### Resposta do IF-SC

*Estabelecidas estas premissas básicas, esclarecemos que a Portaria nº 962/2011, datada de 11 de julho de 2011, que trata da regulamentação da jornada de trabalho dos servidores do IF-SC, onde está incluída a **possibilidade** de flexibilização da jornada de trabalho para os servidores que atuem em setores administrativos do IF-SC com atendimento ao público por pelo menos 12 horas ininterruptas, foi submetida à apreciação e aprovação de todas as instâncias legais da instituição e de controle externo.*

*Portanto, a aplicação do Decreto nº 1590, de 10 de agosto de 1995, com alteração posterior implementada pelo Decreto nº 4836, de 9 de setembro de 2003, que permitem a flexibilização da jornada de trabalho para seis horas diárias ininterruptas, sem prejuízo da remuneração, foi submetida aos órgãos competentes.*

#### Análise do Controle Interno

Restou comprovado e consta dos relatórios emitidos pela CGU-R/SC que, sem exceção, nenhuma das “sustentações” legais obtidas pelo IF-SC foi efetuada pelo único órgão efetivamente competente que é o Órgão Central de Pessoal Civil do Poder Executivo Federal, atualmente reconhecido pela sigla SEGEP/MP – Secretaria de Gestão Pública, vinculada ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

A única manifestação do antigo SRH/MP que realmente foi emitida surgiu de uma consulta da UFSC sobre a situação do IF-SC sem adentrar no caso concreto da legalidade da flexibilização de jornada adotada pelo Instituto Federal ou na verificação do que realmente foi implantado neste, a fim de aferir se o que o IF-SC informou ou consultou, foi aquilo que efetivamente ocorreu e se isso tinha aderência aos ditames legais que o precederam.

Além disso, sobre essa consulta formulada pela UFSC, por meio do Parecer MP/CONJUR/PLS nº 1326 - 3.4/2008-COGES/SRH/MP, a Consultoria Jurídica do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão manifestou-se pela ilegalidade da Portaria nº 215, de 25/03/2008, do Reitor da Universidade Federal de Pelotas/RS, demonstrando que a flexibilização adotada pelo IF-SC também carecia de verificação quanto à sua legalidade.

É inócuo, portanto, para a CGU-R/SC, o IF-SC permanecer afirmando que o Ofício nº 2.619/2008/CGSUP/DDR/SETEC/MEC, o Processo TC-010.094/2008, Acórdão nº 4.469/2009 - TCU - 2ª Câmara e o Parecer nº 400/08-PF/CEFET-SC/PGF/AGU têm a condição de cancelarem legalidade a uma ação gerencial do IF-SC cuja competência exclusiva é da SEGEP/MP.



Com essa afirmação, não se está tirando a importância ou relevância das manifestações desses órgãos, todavia, por mais doutos e esclarecidos que sejam os órgãos envolvidos, elas não são definitivas e exaustivas sobre o tema e não têm o condão de substituírem a competência do órgão constituído para a manifestação definitiva, até mesmo pela origem que provocou a existência dessas intervenções, que faz com que todas as manifestações desses órgãos tenha se desvirtuado do fim pretendido pelo IF-SC por vício de origem.

Explicando melhor, tomemos o exemplo individual de cada um dos dispositivos sob cuja égide o IF-SC sustenta a condição de legalidade da flexibilização de jornada de trabalho.

O Ofício nº 2.619/2008/CGSUP/DDR/SETEC/MEC, de 13/08/2008, da Coordenadoria-Geral de Supervisão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica do MEC surgiu de provocação do então CEFET/SC com três indagações. A primeira delas é a que chama mais a atenção. Nela consta questionamento direcionando ao órgão consultado afirmando que a Instituição funciona na sua totalidade atendendo o público ininterruptamente por mais de 12 horas, ou seja, todos os servidores técnico-administrativos estariam naquela condição.

Posteriormente à realização da consulta, e somente após isso, o IF-SC veio a afirmar que não houve implantação da jornada de seis horas para todos os servidores do órgão, mas essa situação não foi mencionada quando da sondagem ao MEC. Assim, o órgão consultado evidentemente deu um parecer nas condições descritas pelo IF-SC, em que este não deixava dúvidas de que os requisitos que ensejariam a possibilidade de redução de jornada de trabalho estavam satisfeitos, ou seja, não havia condições para o MEC fornecer parecer que não fosse o favorável ao desejo do IF-SC.

Em relação ao Parecer nº 400/08-PF/CEFET-SC/PGF/AGU, de 27/11/2008, este não se manifestou pela legalidade da flexibilização de jornada de trabalho pretendida pelo então CEFET/SC, apenas concluiu que não cabia à Procuradoria Federal em execução no CEFET/SC manifestar-se sobre a matéria eminentemente administrativa e que a dirigente máxima do CEFET/SC era competente para autorizar o cumprimento da jornada de (seis) horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, desde que seja observado o art. 3º do Decreto nº 1.590/95.

Enfatizo a expressão “desde que seja observado”, pois ela contém o âmago da situação pretendida pela Instituição e não era um salvo conduto para o IF-SC considerar que os requisitos contidos no art. 3º do Decreto nº 1.590/95 eram o que o Instituto Federal entendia como tal, mas o que realmente a legislação determinava, cuja competência interpretativa novamente recaía sobre o SEGEP/MP e não sobre outros órgãos, por mais privilegiados e doutos que fossem, considerando a esfera administrativa.

Retornando ao Parecer nº 400/08-PF/CEFET-SC/PGF/AGU, o posicionamento nela contido ocorreu tendo como base o documento encaminhado à referida Procuradoria, Ofício nº 493/2008-DG-CEFET/SC de 04/07/2008, o qual continha, entre outros termos, a afirmação peremptória de que nenhum setor técnico-administrativo do CEFET-SC interrompia suas atividades durante os períodos tradicionalmente destinados às refeições, sendo frequente o revezamento dos servidores que atendem em cada setor para viabilizar a alimentação. Assim, o referido Parecer foi emitido baseado nas condições que nele foram formuladas, terminantes e decisivas para a emissão de opinião, sendo que se houvesse conhecimento de que essas condições poderiam não ser necessariamente as apregoadas pelo IF-SC, também o Parecer poderia ter sido emitido com outros termos, mesmo porque, não foi dado ao emissor do Parecer a oportunidade de exercer o contraditório e conhecer as reais condições com que o Instituto Federal



considerou legítimas as razões que lhe possibilitaram a adoção de flexibilização de jornada.

Em relação à intervenção do TCU, por meio do Acórdão nº 4.469/2009 - TCU - 2ª Câmara, aquela Corte de Contas ordenou o arquivamento do Processo TC 014.932/2009-9, conferindo legalidade à implantação da jornada de 6 horas diárias e 30 horas semanais aos servidores do IF-SC, baseado nos pareceres juntados (jurídico, do MEC e do próprio TCU). Quanto aos dois primeiros, restou comprovada que a situação descrita pelo IF-SC originou-se de opiniões dissociadas da realidade e não há registros de que o normativo do TCU tenha se originado de auditoria sobre a real situação dos setores contemplados no IF-SC com a redução da jornada de trabalho, mas pode ter-se originado de entendimento de que há legalidade da aplicação dos preceitos insculpidos no Decreto 1.590/95, quando esses realmente ocorrem.

Também inexistem registros de que o TCU tenha verificado se as atividades desenvolvidas pelos servidores técnico-administrativos do IF-SC de fato se enquadravam dentre as atividades alcançadas nos termos do artigo 3º do Decreto nº 1.590/95, pois somente esse pressuposto atenderia o que consta no Acórdão nº 4.469/2009 - TCU - 2ª Câmara e 400/08-PF/CEFET-SC/PGF/AGU, de 27/11/2008.

Em relação à manifestação da SRH, o Parecer MP/CONJUR/PLS nº 1326 - 3.4/2008-COGES/SRH/MP, de 07/10/2008, manifestou-se pela ilegalidade da Portaria nº 215, de 25/03/2008, do Reitor da Universidade Federal de Pelotas/RS, que concedeu redução da jornada de trabalho para seus servidores técnicos e administrativos.

Quanto à consulta da UFSC, esta versava sobre a possibilidade da implantação de jornada de trabalho reduzida, nos termos do Decreto 1.590/95, ser mera faculdade do dirigente máximo da Instituição, citando que a Direção-Geral - DG/CEFET/SC havia adotado o regime de 6 (seis) horas diárias, no âmbito da Instituição, alcançando a todos os servidores. Por meio da Nota Técnica nº 804/2009/COGES/DENOP/SRH/MP, de 17/12/09, a Coordenação-Geral de Elaboração, Sistematização e Aplicação das Normas/DENOP/SRH/MP informa à UFSC que referida NT seria encaminhada juntamente com a cópia do Parecer MP/CONJUR/PLS nº 1326-3.4/2008-COGES/SRH/MP, de 07/10/08, à Auditoria para que fossem tomadas as providências cabíveis, considerando as alegações pela UFSC. Assim, não se reconhece conformidade na informação do IF-SC de que com a NT 804/2009/COGES/DENOP/SRH/MP, a então SRH/MP reconhecia a legalidade da flexibilização de jornada de trabalho de seus servidores.

Resumindo, seja por ausência de competência, ou por desvio de assunto, não há condições de reconhecimento dos dispositivos apresentados pelo IF-SC como suporte de legalidade, ou segurança jurídica, da implantação de jornada reduzida dos servidores do seu quadro funcional.

Além disso, o IF-SC apresenta convicção da legalidade de sua implantação de jornada reduzida pautado apenas em situações informadas, cuja relação com a realidade não foi comprovada por nenhum dos órgãos em questão, sejam eles o MEC, a SRH, a AGU ou o TCU. Todos esses deixaram bem claros que há possibilidade de legalidade, nada diferente do que afirmou a CGU-R/SC em seus dois relatórios, todavia, apenas e tão somente essa possibilidade esteja condicionada ao atendimento dos requisitos exigidos no Decreto 1.590/95.

Não houve por parte de nenhum desses órgãos qualquer manifestação que exprimisse exceção, ressalva, desvio da regra, privilégio ou prerrogativa especial, que permitisse a redução de jornada de trabalho em condições diferentes da estabelecida no Decreto 1.590/95.



Resposta do IF-SC

*Foram feitas as seguintes indagações:*

1) *Podemos aplicar integralmente os termos do Decreto nº 1590, de 10 de agosto de 1995, e alteração posterior implementada pelo Decreto nº 4836, de 9 de setembro de 2003, para todos os servidores técnico-administrativos do CEFET-SC, considerando o atendimento público ininterrupto por mais de 12 horas diárias prestado por esta Instituição?*

2) *Caso a resposta ao questionamento anterior seja positiva, podemos implementar o ponto eletrônico nos moldes previstos no art. 6º do Decreto nº 1590/1995 para todos os servidores, incluindo professores? Ou deverá ser dado tratamento diferenciado, tendo em vista as características específicas destes últimos que já têm o controle de frequência promovido pelos alunos e pelos coordenadores de cursos, e além disso, têm possibilidade de realizar suas tarefas complementares (elaboração e correção de provas e demais avaliações, e elaboração aulas e de materiais didáticos) fora da Instituição?*

3) *Há necessidade de autorização ministerial para a implementação dos mandamentos legais acima mencionados?*

Análise do Controle Interno

Sobre o conteúdo das indagações cuja avaliação do IF-SC enquadrava seus setores aos requisitos contidos no art. 3 do Decreto 1.590/95, sem que necessariamente estivessem associados à realidade, o qual influenciou a manifestação dos órgãos a darem respostas positivas aos pleitos da Instituição, não há necessidade de considerações adicionais, posto que já constam deste documento.

Atendo-se especificamente às questões formuladas pelo IF-SC, não consta do rol de indagações uma pergunta básica e crucial a qual deveria procurar conhecer se, na possibilidade de redução de jornada de trabalho, como se daria a questão remuneratória dos servidores sujeitos a essa condição.

Um dos principais sintomas de que a jornada de trabalho necessita de verificação quanto à sua legalidade pelo SEGEP/MP está no fato de que a UJ não modificou a jornada de trabalho no SIAPE dos servidores com cargo de 40 para exercício de 30 horas semanais, como recomendado na Nota de Auditoria 201112164/01.

Em resposta a essa NA, o IF-SC simplesmente afirmou que a redução de jornada não implica redução de remuneração, mas não apresentou qualquer suporte normativo que lhe conferisse segurança na veracidade dessa afirmação. Assim, além de não ter efetuado consulta sobre esse tema relevante, o IF-SC manifestou entendimento sem apresentar comprovação da segurança de seu posicionamento.

Em sentido contrário, a Decisão TCU 301A/1997 Plenário traz que é irregular a prática de se remunerar servidores que cumprem 6 horas como se trabalhassem 8 horas, ou seja, a redução de jornada, sendo legal, deve, segundo o entendimento da Corte de Contas, vir acompanhado de redução proporcional nos vencimentos.

O tema envolvendo remuneração versus redução da jornada de trabalho, não questionado pelo IF-SC, pode parecer um assunto menor frente a todos os outros fomentados pelo IF-SC em suas indagações que se referenciam à possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho, mas é capital, pois se a redução de jornada é acompanhada de redução de remuneração, a questão ganha outra dimensão, na medida em que o impacto financeiro passa a ter outra significância.



O ponto de vista inverso, não haver redução de remuneração para redução de jornada, traz à baila outro viés de pensamento: o impacto financeiro da medida.

Além de não ter efetuado questionamento sobre a repercussão remuneratória decorrente da redução da jornada de trabalho sob os termos do Decreto 1.590/95, o IF-SC tampouco apresentou qualquer impacto financeiro resultante da adoção de trinta horas semanais em detrimento da permanência de quarenta horas semanais, uma vez que, por uma questão matemática simples, se há uma redução de 40 para 30 horas semanais em uma quantidade “X” de servidores, necessariamente haverá a necessidade de contratação de pessoal para suprir as horas dos servidores que antes realizavam seus serviços em 40 horas e que a partir de uma determinada data passaram a realizar 75% de sua jornada de trabalho.

Esse pensamento só tem fundamento no caso de que previamente à flexibilização da jornada de trabalho, as 40 horas semanais eram de fato cumpridas, entretanto, exames de auditoria anteriores realizados pela CGU-R/SC, sobre a acumulação de vínculos empregatícios identificou que a jornada de trabalho já era informalmente reduzida previamente às mudanças promovidas pelo IF-SC.

Retornando à questão financeira que deveria ter sido levada em conta pelo IF-SC quando da implantação da jornada de trabalho reduzida, mas não há registros de que tenha sido, há mais considerações que não foram tomadas. Na hipótese em que sejam legais a redução da jornada de trabalho sem redução da remuneração, e que o impacto financeiro não seja relevante ou não seja motivo de restrição à adoção da medida; para suprir as horas reduzidas de outros servidores, necessariamente teria que haver um incremento no quadro de pessoal da Instituição e, assim, evitar-se-ia um possível prejuízo para a administração no caso de descumprimento de suas atribuições institucionais. No entanto, na eventualidade de a contratação de pessoal estar restrita pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, o risco de não cumprimento pleno da missão institucional recrudesce.

Se houve qualquer estudo do impacto financeiro ou administrativo da medida que afetou a jornada de trabalho dos servidores de seu quadro funcional, este não foi apresentado nem à CGU-R/SC, tampouco aos órgãos consultados pelo IF-SC para obter a propalada segurança jurídica pelos seus atos.

Assim, não é só na questão da legalidade que se demonstra a necessidade de o IF-SC consultar o órgão central do SIPEC, mas também pela questão financeira e de aderência às políticas públicas.

Mesmo sendo uma autarquia federal com as autonomias que lhe são correlatas, o IF-SC não é um órgão apartado da sociedade e do orçamento federal, ou seja, se ele entende que os resultados administrativos são absolutamente melhores para a sociedade com a adoção de uma jornada de trabalho flexibilizada, cujo efeito pode ser lido como jornada reduzida, ele também deve entender que as fontes de financiamento dessa nova postura devem ser efetivamente mensuradas e aprovadas por órgão superior e competente para tal.

A utilização da autonomia universitária como supedâneo para adoção de medidas deve guardar sintonia com toda a máquina pública, em perfeita harmonia, não se traduz como uma postura isenta de interesses apartados do real interesse público em sua essência. Tal entendimento possui equivalência com julgados do Supremo Tribunal Federal e Superior Tribunal de Justiça, conforme disposto no item 19 do PARECER/MP/CONJUR/PLS Nº 1326 de 3.4 /2008.

Resposta do IF-SC





(...)

*Diferentemente da Resolução da UnB que simplesmente autorizou a flexibilização da jornada, aparentemente de forma genérica. Não há como comparar situações diferenciadas.*

(...)

*Entendemos, desta forma, que deve ser considerada improcedente qualquer comparação relacionada com as providências adotadas pela UnB e com a Nota Técnica utilizada como paradigma, logo, incabível, a revogação do normativo interno relacionado com a flexibilização da jornada de trabalho no IF-SC.*

#### Análise do Controle Interno

Como consta do Relatório da Ordem de Serviço 201203364, a Nota Técnica nº 150/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 31/05/2012, contida no processo nº 03100.000030/2012-28, trouxe que o Conselho de Administração da UnB “*distorceu a faculdade conferida pelo art. 3º do Decreto nº 1.590, de 1995, já que a flexibilização de jornada, que é um instituto de exceção, foi tratado como regra na referida instituição de ensino, bem como estabeleceu o instituto do banco de horas, cujo entendimento deste órgão central do SIPEC é pela sua ilegalidade*”.

Os exames efetuados pela CGU-R/SC também detectaram que a flexibilização de jornada no IF-SC não foi utilizada como um instituto de exceção, posto que a grande maioria dos setores foi enquadrada pelo Instituto Federal como possuindo os requisitos do art. 3º do Decreto 1.590/95.

As evidências físicas, bem como as indagações proferidas pelo IF-SC para pleitear segurança jurídica, portanto, apontaram que de forma semelhante ao que ocorreu na UnB, a situação foi tratada como regra na instituição de ensino de Santa Catarina.

Também não há clareza de como se dá na prática a compensação de horas no sistema adotado pelo IF-SC, mesmo previsto no art. 9º da Portaria 962/2011, posto que o controle eletrônico de frequência permite essa situação, em função do que a NT 150/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP referiu-se ao conceito do banco de horas na UnB.

Além de não ter demonstrado por que a sua situação e a da Universidade de Brasília são distintas, o IF-SC também não possui competência para emitir opinião jurídica definitiva e pacífica classificando a conjuntura da UnB como uma situação que não guarda semelhança com a prática adotada em seus domínios. A competência administrativa para essa avaliação é privativa da SEGEP/MP.

Não bastassem essas evidências, o simples fato de haver semelhança entre as duas situações já deveria ter sido tratado pelos dirigentes do IF-SC como suporte para ter efetuada a instrução à SEGEP/MP, posto que a não adoção da referida consulta pode ser classificada como gestão temerária e imprudente, portanto, sujeita à apuração de responsabilidades.

#### Resposta do IF-SC

(...)

*Logicamente, houve uma fase de ajustamento das jornadas de trabalho dos servidores optantes, conforme permitido pelos instrumentos legais acima mencionados, mas podemos garantir que os resultados alcançados são muito alvissareiros, considerando o interesse público e o amplo benefício que a medida permitiu junto à população atendida.*



*Vale salientar que o objetivo maior desta administração sempre foi a manutenção e a elevação do padrão de qualidade e de excelência que esta Instituição desfruta perante a sociedade considerado pelo MEC o primeiro colocado entre os 131 centros universitários do país, por três anos consecutivos.*

#### Análise do Controle Interno

O IF-SC não apresentou quaisquer evidências ou comprovações que permitam aferir os resultados alvissareiros alcançados, mesmo que o Instituto Federal tenha colocado em sua afirmação o verbete “garantia”, de onde se depreende que o IF-SC tenha como comprovar os resultados que garante existir.

Não se põe em dúvida ou em questionamento o desejo do IF-SC de manter e de elevar o padrão de qualidade e de excelência da Instituição, mas a partir daí afirmar e garantir que a flexibilização da jornada de trabalho é a responsável pela classificação da Instituição como a primeira colocada pelo MEC junto aos demais centros universitários do Brasil há um caminho a ser percorrido e há evidências inequívocas que devem ser colhidas e demonstradas.

Com isso, não se está afirmando que a premissa trazida pelo IF-SC em seu documento resposta de que a adoção da jornada de trabalho flexibilizada não seja a responsável pelo alcance da classificação do MEC, todavia, quando o IF-SC garante que os resultados alvissareiros são originados dessa nova forma de prestação de serviços em jornada de trabalho reduzida, este deve demonstrar o que afirma, sem o quê não há condições de a CGU-R/SC tomar como verdade a conclusão do raciocínio formulado pelo IF-SC.

#### Resposta do IF-SC

*Conclui-se, assim, que o órgão nacional de contas já se manifestou pela legalidade da aplicação dos preceitos insculpidos no Decreto 1.590/95, atribuindo amplo respaldo às decisões adotadas por esta Reitoria.*

*Como questionar decisão pela legalidade de todo procedimento do IF-SC do órgão máximo de contas do país?*

(...)

*Ou seja, todas as respostas, novamente, são favoráveis aos pleitos do IF-SC.*

(...)

*Portanto, temos manifestações favoráveis do TCU, do MPOG, do MEC e da PGF, vinculada à AGU, o que demonstra a total legalidade de todos os procedimentos adotados pelo IF-SC.*

#### Análise do Controle Interno

Nenhuma decisão pela legalidade proveniente do TCU foi questionada, tampouco em nenhum momento esteve sob questionamento ou sob dúvida a legalidade da aplicação dos preceitos insculpidos no Decreto 1.590/95.

Na medida em que os conceitos existem e são aplicáveis, necessariamente foi levada em consideração a legalidade insculpida, no entanto, o que a CGU-R/SC viu em campo foi o enquadramento forçado de setores classificados como possuindo os requisitos existentes no Decreto 1.590/95, portanto, sujeitos à redução da jornada de trabalho, porém sem condições de terem sido contemplados.

Além disso, não verificamos registro de que o TCU, ou os outros órgãos que se manifestaram sobre a legalidade, como o MEC, AGU, tivessem efetuado efetivamente



uma verificação física no IF-SC para certificar-se de que aquilo que o IF-SC denunciou em suas consultas e indagações era condizente com a realidade.

Ainda de acordo com os registros avaliados, somente a CGU-R/SC realizou essa verificação na forma de exames de auditoria e a realidade observada era diferente ou mesmo questionável quanto à acomodação dos serviços prestados estarem perfeitamente adequados ao art. 3º do Decreto 1.590/95.

Assim, não há dúvida ou questionamento sobre os preceitos insculpidos no art. 3º do Decreto 1.590/95, mas há dúvida e há questionamento acerca do enquadramento promovido pelo IF-SC de setores cujos serviços não se exigem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno.

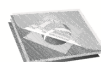
Ademais, a incerteza não se resume somente à legalidade do enquadramento forçado, mas também existem dúvidas acerca de como se dá a questão remuneratória decorrente da redução de jornada de trabalho, na hipótese dos setores que sejam realmente enquadráveis. A palavra “dúvida” foi grafada por uma questão de prudência, uma vez que a questão remuneratória já possui como precedentes normativos a Decisão TCU 301A/1997 Plenário e o Parecer MP/CONJUR/PLS nº 1326 - 3.4/2008-COGES/SRH/MP. Por meio desses dispositivos normativos, todos os servidores que estiveram realizando regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais desde a implantação da jornada de trabalho flexibilizada quando da edição da RESOLUÇÃO nº 08/CA/2008, mais tarde substituída da Portaria IF-SC 962/2011, estão sujeitos à devolução ao erário dos valores recebidos por jornada não cumprida.

Some-se a essa avaliação, a existência de mais de uma manifestação da SEGEP/MP sobre outras situações de flexibilização de jornada de trabalho consubstanciadas na Nota Técnica nº 150/2012/CGNOR/DENOP/SEGE/MP e Nota Técnica Nº 667/2009/COGES/DENOP/SRH/MP, sobre as quais não há qualquer dúvida quanto à competência do órgão central do SIPEC para emitir opinião definitiva e pacífica sobre o tema, com privilégio sobre qualquer outro.

Mediante mais essa avaliação, reforça-se a conclusão de que previamente à adoção da jornada flexibilizada, era necessária uma avaliação da atual SEGEP/MP sobre o caso concreto do IF-SC. Como o IF-SC preferiu executar a adoção de jornada de trabalho reduzida sem a devida consulta completa e real, não só sobre casos hipotéticos, o Órgão Central do SIPEC deve se manifestar sobre a situação real adotada pelo IF-SC de forma a pacificar o tema para essa Instituição.

Como já descrito em relatório da CGU-R/SC, não verificamos quaisquer óbices em se efetuar instrução à SEGEP/MP requisitando verificação da legalidade sobre o caso concreto, que não se confunde com o caso informado, da flexibilização de jornada de trabalho no IF-SC. Pelo contrário, a não adoção de consulta àquele órgão apenas aumenta a convicção de que a flexibilização não encontra aderência à legislação vigente, o que justificaria um receio do IF-SC em ter parecer negativo e tendo que retornar a situação anterior, com reflexos sobre seu quadro funcional. Isso também reforça o conteúdo da recomendação não atendida nº 002 do relatório da OS 201203364 de que as responsabilidades devem ser apuradas.

Assim como a SEGEP/MP não é contra a “*inovação de novas gestões ou da melhoria da qualidade de vida dos servidores públicos federais*” (item 6 da Nota Técnica Nº 667/2009/COGES/DENOP/SRH/MP), a CGU-R/SC não possui juízo de valor ou opinião formada quanto à legalidade e os benefícios para a sociedade acerca da flexibilização de jornada adotada pelo IF-SC, mas possui convicção de que esses



questos não foram avaliados com a profundidade que o caso requer pela SEGEP/MP, para que pudesse ser-lhes conferido o status de legalidade. Sem essa convicção que tem de ser manifestada pelo órgão central do SIPEC, a opinião da equipe de auditoria é de que a jornada de trabalho flexibilizada implantada pelo IF-SC não está apta a ser enquadrada como aderente à legislação vigente.

### 2.1.2.2 INFORMAÇÃO

#### Carta de Serviços ao Cidadão do IF-SC.

##### Fato

A Carta de Serviços ao Cidadão foi instituída pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, no Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização – GESPÚBLICA, Decreto nº 6.932, de 11 de agosto de 2009, e tem por objetivo informar o cidadão dos serviços prestados pelo órgão ou entidade, das formas de acesso a esses serviços e dos respectivos compromissos e padrões de qualidade de atendimento ao público.

A Unidade é prestadora de serviços ao cidadão, porém a implantação da Carta de Serviços ao Cidadão ocorreu recentemente, em fevereiro de 2013.

Sobre a matéria, por meio do Memorando nº 251/2013/OUVIDORIA/IF-SC, a Unidade informou o seguinte:

“a) a primeira versão da Carta de Serviços ao Cidadão do IFSC foi escrita em conjunto com a instalação do Serviço de Informação ao Cidadão (SIC) do IFSC, implantado em 16/05/2012. Na oportunidade, por falta de um modelo e padrão nacional, analisamos o teor de diversos documentos semelhantes disponíveis nos sites de instituições congêneres;

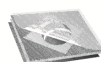
b) a Reitoria do IFSC instituiu a Comissão Responsável pela Elaboração da Carta de Serviço ao Cidadão (Portaria nº 222, de 19/02/2013), composta de 03 servidores;

c) após a análise do teor do Decreto nº 6.932/09, a Comissão avaliou a primeira versão da Carta e definiu pela publicação da mesma por meio eletrônico, no sítio do IFSC na internet. Isso ocorreu ainda em fevereiro de 2013. A justificativa para a publicação da versão eletrônica é porque dessa forma a Carta estará permanentemente atualizada por meio dos hiperlinks disponíveis no site. Um banner foi publicado na página do IFSC para direcionar os usuários para a Carta;



<http://www.ifsc.edu.br/menu-institucional/carta-de-servicos-ao-cidadao>.

d) após o período de validação da Carta eletrônica pelos usuários, será elaborada uma versão impressa para ser disponibilizada em todos os campi e na Reitoria.”



A Carta de Serviço ao Cidadão contempla os seguintes serviços prestados pelo IF-SC, cujas informações são obtidas mediante o acesso aos respectivos hiperlinks:

#### 1.1 Identificação da Instituição

1.1 Missão, finalidade e objetivos

1.2 Estrutura Organizacional e documentos norteadores da gestão

#### 2. Cursos oferecidos

2.1 Como estudar no IFSC

2.2 Isenção da inscrição

2.3 Transferência para o IFSC

2.4 Cotas

#### 3. Entre em contato com o IFSC

3.1 Como encaminhar manifestação para a Ouvidoria-Geral do IFSC

3.2 Horário de funcionamento/atendimento

3.3 Acessibilidade

3.4 Prioridades consideradas no atendimento

#### 4. Equipe responsável pela Carta de Serviços

##### **2.1.2.3 CONSTATAÇÃO**

#### **Ausência de estrutura de pessoal adequada para a gestão do sistema CGU-PAD.**

##### **Fato**

A ausência de estrutura de pessoal adequada para a gestão do sistema CGU-PAD no IFSC pode ser evidenciada a partir do item 3.4 do Relatório de Gestão/2012, o qual traz a informação de que a Unidade *“não possui sistema de correição formal, porém, está planejando sua implantação no exercício de 2013.”* Em decorrência, entendeu a Unidade, não ser aplicável o item 3.5, que trata do conteúdo relativo às informações quanto ao cumprimento, pela instância de correição da unidade, das disposições dos arts. 4º e 5º da Portaria CGU nº 1.043, de 24/07/07, no que tange aos fatos nela originados e cuja gestão esteja contemplada no referido relatório.

A constatação da ausência de tal estrutura é reforçada pelo teor da resposta à Solicitação de Auditoria nº 201305873/03, de 28/03/13, que por meio do Ofício nº 450/2013-REITORIA/IF-SC, de 04/04/2013 a Unidade forneceu a cópia da Portaria nº 495, de 04/04/13, data esta posterior à citada SA, referente à designação de servidor com a função de Coordenador responsável pelo registro no Sistema CGU-PAD de informações sobre procedimentos administrativos disciplinares, instaurados no IF-SC.

Informa ainda, que não há normativos internos que regulem o registro de informações no referido sistema e que *“o gerenciamento dos processos disciplinares instaurados é realizado pelo Gabinete da Reitora, na Assessoria Executiva, de forma manual, pois não há sistema que organize esses processos.”*

A Unidade forneceu à Equipe de Auditoria uma relação contendo 07 (sete) PADs, instaurados em 2012 e, por meio do ofício nº 519/2013-REITORIA/IF-SC, de 12/04/13,



informou que “*Dentre os processos listados, apenas 02 (dois) estão inseridos no CGU-PAD, que não podemos informar seus números, pois não temos acesso ao sistema pela expiração da senha.*”

Torna-se oportuno reforçar *que a* não inclusão de PAD’S no sistema CGU-PAD, contraria a portaria CGU nº 1.043/2007, que torna obrigatório, para todos os órgãos e unidades do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (é o caso da unidade examinada), o registro no Sistema CGU-PAD de informações sobre os procedimentos disciplinares instaurados.

#### **Causa**

Não foram implementadas ações no sentido de adequar a estrutura de pessoal para a gestão do sistema CGU-PAD, de que trata a portaria CGU nº 1.043/2007.

#### **Manifestação da Unidade Examinada**

A Unidade se manifestou por meio do Memorando 630/2013/Reitoria, de 26/04/13. Entretanto, repetiu as informações fornecidas anteriormente, acrescentando o seguinte: “O IFSC se compromete em atualizar as informações referentes aos processos assim que tivermos acesso ao sistema.”

#### **Análise do Controle Interno**

No IFSC, o processo de implantação da estrutura de pessoal adequada para a gestão do sistema CGU-PAD, apenas teve início com a Portaria nº 495, de 04/04/13, por meio da qual foi designado um servidor com a função de Coordenador responsável pelo registro no referido Sistema.

#### **Recomendações:**

Recomendação 1: Manter estrutura de pessoal adequada para a gestão do sistema CGU-PAD.

Recomendação 2: Realizar o gerenciamento dos Processos Administrativos Disciplinares instaurados pelo IFSC por meio do sistema CGU-PAD.

### **3 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

#### **3.1 MOVIMENTAÇÃO**

##### **3.1.1 PROVIMENTOS**

##### **3.1.1.1 CONSTATAÇÃO**

**Registro de atos de admissão e de concessão de aposentadoria e pensão no sistema SISAC após o prazo do art. 7º da IN/TCU nº 55/2007.**

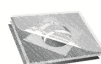
#### **Fato**

Em análise de processos referentes a atos de pessoal, do total de 195 (cento e noventa e cinco) atos de 2012 registrados no sistema SISAC, sendo 171 (cento e setenta e um) de admissão, 21 (vinte e um) de aposentadoria e 3 (três) de pensão, apuramos a média de 90,34 (noventa vírgula trinta e quatro) dias para disponibilização dos mesmos ao

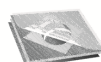


Controle Interno. Verificamos que 76 (setenta e seis) atos foram encaminhados ao Controle Interno em data posterior ao prazo previsto no art. 7º da IN/TCU nº 55/2007. Eis os atos enviados com extrapolação do prazo regulamentar:

<b>Número do ato</b>	<b>Tipo</b>	<b>Data do ato (1)</b>	<b>Disponível (2)</b>	<b>Dias entre (1) e (2)</b>
10013270-01-2012-029005-0	Admissão	24/07/2012	19/11/2012	118
10013270-01-2012-029006-8	Admissão	01/08/2012	19/11/2012	110
10013270-01-2012-029007-6	Admissão	16/07/2012	19/11/2012	126
10013270-01-2012-029008-4	Admissão	29/08/2012	19/11/2012	82
10013270-01-2012-057031-1	Admissão	23/04/2012	27/06/2012	65
10013270-01-2012-057034-6	Admissão	04/06/2012	10/09/2012	98
10013270-01-2012-057035-4	Admissão	06/07/2012	10/09/2012	66
10013270-01-2012-210071-1	Admissão	06/01/2012	11/06/2012	157
10013270-01-2012-210072-0	Admissão	16/01/2012	11/06/2012	147
10013270-01-2012-210074-6	Admissão	03/01/2012	11/06/2012	160
10013270-01-2012-211066-0	Admissão	09/03/2012	04/03/2013	360
10013270-01-2012-211071-7	Admissão	07/03/2012	04/03/2013	362
10013270-01-2012-211072-5	Admissão	06/03/2012	14/06/2012	100
10013270-01-2012-251022-7	Admissão	15/02/2012	24/04/2012	69
10013270-01-2012-251023-5	Admissão	23/02/2012	04/05/2012	71
10013270-01-2012-251025-1	Admissão	27/02/2012	10/05/2012	73
10013270-01-2012-330019-6	Admissão	07/02/2012	22/11/2012	289
10013270-01-2012-330020-0	Admissão	10/02/2012	20/11/2012	284
10013270-01-2012-330021-8	Admissão	15/02/2012	20/11/2012	279
10013270-01-2012-330022-6	Admissão	27/02/2012	20/11/2012	267
10013270-01-2012-330023-4	Admissão	01/03/2012	20/11/2012	264
10013270-01-2012-330024-2	Admissão	13/04/2012	20/11/2012	221
10013270-01-2012-330025-0	Admissão	04/04/2012	20/11/2012	230
10013270-01-2012-330026-9	Admissão	02/03/2012	20/11/2012	263
10013270-01-2012-330027-7	Admissão	06/02/2012	22/11/2012	290
10013270-01-2012-330028-5	Admissão	28/05/2012	21/11/2012	177
10013270-01-2012-330029-3	Admissão	28/05/2012	22/11/2012	178



10013270-01-2012-330030-7	Admissão	22/06/2012	17/12/2012	178
10013270-01-2012-330031-5	Admissão	10/07/2012	21/11/2012	134
10013270-01-2012-330033-1	Admissão	19/06/2012	21/11/2012	155
10013270-01-2012-330039-0	Admissão	29/11/2012	01/02/2013	64
10013270-01-2012-471007-0	Admissão	04/09/2012	14/12/2012	101
10013270-01-2012-471008-8	Admissão	01/10/2012	18/12/2012	78
10013270-01-2012-471009-6	Admissão	24/05/2012	14/12/2012	204
10013270-01-2012-471010-0	Admissão	05/03/2012	14/12/2012	284
10013270-01-2012-471011-8	Admissão	04/09/2012	14/12/2012	101
10013270-01-2012-471012-6	Admissão	03/09/2012	14/12/2012	102
10013270-01-2012-680033-5	Admissão	07/03/2012	11/12/2012	279
10013270-01-2012-680034-3	Admissão	16/03/2012	11/12/2012	270
10013270-01-2012-680035-1	Admissão	14/03/2012	11/12/2012	272
10013270-01-2012-680036-0	Admissão	19/03/2012	11/12/2012	267
10013270-01-2012-680037-8	Admissão	08/03/2012	11/12/2012	278
10013270-01-2012-680038-6	Admissão	13/07/2012	11/12/2012	151
10013270-01-2012-680039-4	Admissão	18/07/2012	11/12/2012	146
10013270-01-2012-730030-1	Admissão	04/01/2012	16/03/2012	72
10013270-01-2012-730033-6	Admissão	16/05/2012	02/10/2012	139
10013270-01-2012-770038-5	Admissão	09/07/2012	24/09/2012	77
10013270-01-2012-840031-8	Admissão	02/01/2012	23/11/2012	326
10013270-01-2012-840032-6	Admissão	14/03/2012	23/11/2012	254
10013270-01-2012-840033-4	Admissão	29/05/2012	23/11/2012	178
10013270-01-2012-840034-2	Admissão	15/06/2012	23/11/2012	161
10013270-01-2012-840035-0	Admissão	01/06/2012	23/11/2012	175
10013270-01-2012-840036-9	Admissão	26/07/2012	23/11/2012	120
10013270-01-2012-840037-7	Admissão	12/07/2012	23/11/2012	134
10013270-01-2012-840038-5	Admissão	24/05/2012	23/11/2012	183
10013270-01-2012-840039-3	Admissão	21/05/2012	26/03/2013	309
10013270-01-2012-840040-7	Admissão	02/05/2012	26/03/2013	328





10013270-01-2012-840041-5	Admissão	09/03/2012	21/12/2012	287
10013270-01-2012-840042-3	Admissão	26/09/2012	21/12/2012	86
10013270-01-2012-840043-1	Admissão	01/10/2012	21/12/2012	81
10013270-01-2012-870016-8	Admissão	19/01/2012	22/05/2012	124
10013270-01-2012-870018-4	Admissão	16/02/2012	28/05/2012	102
10013270-01-2012-870019-2	Admissão	15/02/2012	28/05/2012	103
10013270-01-2012-870020-6	Admissão	16/02/2012	28/05/2012	102
10013270-01-2012-870021-4	Admissão	16/02/2012	28/05/2012	102
10013270-01-2013-000002-0	Admissão	26/03/2012	15/03/2013	354
10013270-01-2013-251032-7	Admissão	26/11/2012	01/03/2013	95
10013270-01-2013-471012-9	Admissão	08/11/2012	23/01/2013	76
10013270-01-2013-870022-5	Admissão	12/06/2012	14/01/2013	216
10013270-01-2013-870023-3	Admissão	25/06/2012	14/01/2013	203
10013270-01-2013-870024-1	Admissão	01/08/2012	14/01/2013	166
10013270-01-2013-870025-0	Admissão	01/08/2012	14/01/2013	166
10013270-04-2012-000015-6	Aposentadoria	11/06/2012	14/08/2012	64
10013270-04-2012-000037-7	Aposentadoria	05/10/2012	17/12/2012	73
10013270-05-2012-000003-1	Pensão	26/05/2012	13/08/2012	79
10013270-05-2013-000001-8	Pensão	30/12/2012	18/03/2013	78

Fonte: extrações SIAPE e SISAC.

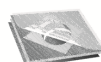
## Causa

Conforme informação prestada pela Unidade, 38,15% dos atrasos verificados coincidiram com o período do movimento grevista deflagrado pelos servidores da Unidade nos meses de junho a setembro de 2012. Além disso, a Unidade alega falhas de planejamento, necessidade de treinamentos a novos servidores e falhas dos controles internos no que tange ao cumprimento da atividade descentralizada de registro no SISAC efetuada pelos seus diversos campi.

## Manifestação da Unidade Examinada

Em resposta à Solicitação de Auditoria nº 201305873/024, de 16/04/2013, a Unidade apresentou a seguinte manifestação:

“O IFSC passa por um processo de expansão e atualmente conta com uma rede de 20 campi. O registro dos atos de admissão no SISAC é uma atividade descentralizada, realizada pela Coordenadora de Gestão de Pessoas (CGP) do campus de lotação do servidor.



Entretanto, nesse período de estruturação houve um acúmulo de tarefas em alguns campus, o que prejudicou o registro e envio dos atos de admissão a serem cadastrados no sistema SISAC.

Soma-se a isso a rotatividade de servidores lotados nas Coordenações de Gestão de Pessoas (CGP) dos campi, o que acarreta uma constante necessidade de capacitação de tais servidores quanto ao uso de sistemas diversos, incluindo o SISAC. Devido ao seu caráter efetivo, os cargos de Coordenador de Gestão de Pessoas são constantemente ocupados por servidores diferentes, reforçando a necessidade de ampla e constante capacitação dos mesmos.

Além disso, o ano de 2012 foi marcado por período de greve dos servidores entre os meses de junho e setembro, causando paralisação em vários CGPs dos campi, e consequentemente uma sobrecarga maior no retorno das atividades.

Baseado na lista de atos do item 2, verificamos algumas incidências maiores de atraso em alguns campi pontuais. Esses campi serão orientados e acompanhados mais de perto para que sejam respeitados devidamente os prazos.

Com vistas a sanar essa dificuldade, a Diretora de Gestão de Pessoas vem organizando uma série de oficinas de capacitação regulares, que tem por objetivo qualificar os servidores das CGPs quanto ao uso do sistema SISAC, bem como de outros aplicativos utilizados nas rotinas de trabalho destas coordenadorias.”

### **Análise do Controle Interno**

Em relação ao movimento paredista, constatamos que, dentre as 76 (setenta e seis) situações irregulares, 29 (vinte e nove), 38,15% (trinta e oito virgula quinze por cento), há coincidência do atraso com o período do referido movimento. Quanto aos demais motivos apresentados, estes não afastam o descumprimento do prazo regulamentar para disponibilização dos atos SISAC ao Controle Interno, porque demonstram problemas gerenciais da Unidade, que deve buscar a resolução de suas dificuldades com os recursos postos à disposição, justificando, objetivamente, as impossibilidades que surgirem.

#### **Recomendações:**

Recomendação 1: Aprimorar as rotinas e os controles internos no sentido de registrar no sistema SISAC todos os atos de concessão de aposentadoria e pensão no prazo do art. 7º da IN/TCU nº55/2007 (60 dias), justificando as situações em que se verificar atrasos.

## **3.2 REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E VANTAGENS**

### **3.2.1 CONSISTÊNCIA DOS REGISTROS**

#### **3.2.1.1 INFORMAÇÃO**

#### **Inconsistência nos registros da folha de pagamento.**

##### **Fato**

A CGU realizou processamento das bases de dados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE resultando na seleção para análise prévia de 97 servidores na unidade, representando 4,8% do total, com propósito de avaliar a gestão de pessoas, por meio da observância à legislação sobre remuneração, cessão, requisição de pessoal, bem como sobre a concessão de aposentadorias, reformas e pensões.



Os dados selecionados das folhas de pagamento resultantes desse processamento promovido pela CGU continham as seguintes ocorrências totais, listadas no quadro 1 a seguir, as quais necessitavam de verificação e emissão de parecer por parte da unidade auditada e posterior análise pelas unidades da CGU a fim de verificar se as ocorrências representavam inconsistências a serem acatadas e regularizadas pelos gestores de pessoal:

Ocorrências	Fato	Quantidade
Faltas ao serviço sem ocorrência de afastamento no cadastro	Servidores com desconto de faltas ao serviço na Folha, sem o respectivo registro no Cadastro	1
Reposição ao erário	Servidores com devolução ao erário interrompida ou com prazo e/ou valores alterados.	45
Fundamento legal aposentadoria incompatível	Servidores aposentados com fundamentação exclusiva de magistério, sem ser ocupante de cargo de professor.	1
Quintos/décimos x servidores sem vínculos	Servidores com ingresso no cargo efetivo após 25/11/95 recebendo quintos	2
Devolução do adiantamento de férias.	Servidores com devolução do Adiantamento de Férias nos últimos 5 anos, em valor inferior ao recebido.	9
Vencimento ou provento informado ou parametrizado.	Servidores que recebem Vencimento Básico com valor informado ou parametrizado manualmente em concomitância com o valor calculado pelo sistema.	1
Recebimento de Assistência Pré-escolar fora do módulo.	Servidores que recebem Assistência Pré-Escolar fora do módulo de dependentes.	1
Instituidores de Pensão sem Pensionista ou com Pensionista Excluído.	Instituidores de Pensão sem Pensionista ou com Pensionista Excluído.	3
Pagamento de Gratificação Natalina / 13º Salário com Base de Cálculo Acrescida de Valor Superior a 30% em Relação ao Considerado para Cálculo da Antecipação de Gratificação Natalina / Antecipação de 13º Salário	Pagamento de Gratificação Natalina/13 Salario, com base de cálculo acrescida de valor superior a 30% em relação ao considerado para o cálculo da Antecipação da Gratificação Natalina e do 13º Salário.	7
Rubricas com Valores Informados (sequência 1 a 5) no Mês de Novembro Incidindo para o Cálculo da Gratificação Natalina / 13º Salário	Rubricas com valor informado (sequências 1 a 5) no mês de novembro, incidindo para o cálculo da Gratificação Natalina e do 13º Salário.	7
Rubricas com Valor Informado, no Mês de Novembro NÃO Incidindo para Cálculo da Gratificação Natalina / 13º Salário.	Rubricas com valor informado, no mês de novembro, NÃO incidindo para o cálculo da Gratificação Natalina e do 13º Salário.	4
Devolução de Falta com os Valores Maiores do que o Descontado nos Últimos 5 Anos	Devolução de Falta com os valores maiores do que o descontado nos últimos 5 anos.	2
Aposentados pela EC 41 ou Posterior 47 com Provento Informado	Servidores aposentados pela EC 41 ou posterior com valor do provento informado.	14

Quadro 1: Ocorrências totais da folha de pagamento

As ocorrências listadas no quadro 1 acima foram disponibilizadas ao Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia de Santa Catarina mediante o Ofício Circular 120/2012/DPPCE/DP/SFC/CGU-PR, de 29/06/2012, o qual encaminhou a Nota Técnica nº 1.245/DPPCE/DP/SFC/CGU-PR, de 18/06/2012.

Mediante o Ofício 1.862/2012 – REITORIA/IF-SC, de 12/09/2012, o Instituto enviou equivocadamente as planilhas contendo o parecer e as justificativas do setor de RH do órgão, bem como a documentação comprobatória desses pareceres e justificativas à Coordenadoria-Geral de Auditoria da Área de Pessoal e Benefícios e de Tomada de Contas Especial – DPPCE/DP/SFC/CGU-PR, em vez de remeter à CGU-R/SC.

Percebendo o equívoco, aquela Coordenadoria remeteu os documentos à CGU-R/SC para análise, por meio do Memorando 7.142/DPPCE/DP/SFC/CGU-PR de 19/09/2012.

Os pareceres e justificativas do setor de RH do IF-SC, acerca das ocorrências dos 97 servidores definidos na amostra, segundo os pareceres e justificativas do seu setor de recursos humanos, ou seja, na visão da unidade auditada, esta atendeu totalmente 7 ocorrências (7,2%); atendeu parcialmente 0 ocorrências (0,0%); não concordou com 85 ocorrências (87,6%); e não atendeu 1 ocorrência (1,0%).

Todos os pareceres e justificativas do RH da unidade auditada foram analisados, por meio da documentação comprobatória individual fornecida. Mediante a análise das ocorrências dos 97 servidores definidos na amostra pelos auditores da CGU-R/SC,

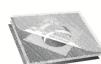


obteve-se 12 (12,4%) ocorrências totalmente atendidas, 6 (6,2%) ocorrências parcialmente atendidas e 80 (81,4%) ocorrências não atendidas.

O atendimento do ponto de vista da análise empreendida pela CGU não guarda necessariamente relação com o conceito de atendimento por parte do IF-SC. Isso pode ser melhor visualizado no quadro 2 a seguir, o qual traz o posicionamento (parecer) do RH da unidade auditada frente à ocorrências previamente fornecidas a ela, acompanhado do parecer dos auditores da CGU-R/SC, sobre o atendimento individual a cada ocorrência.

Para tanto, o quadro 2 apresenta os seguintes códigos para o parecer do RH da Unidade: 0 - Não atendimento; 1 - Atendimento total; 2 - Atendimento parcial; e 3 - Não concordância do RH. Apresenta também os seguintes códigos para o parecer do órgão de Controle Interno (CGU-R/SC): 1 - Totalmente atendida; 2 - Parcialmente atendida; e 3 - Não atendida.

Ocorrência	CPF Servidor	Parecer do RH	Parecer da CGU-R/SC
Faltas ao serviço sem ocorrência de afastamento no cadastro	***091949**	1	3
Reposição ao erário	***173959**	3	3
	***068939**	3	3
	***311380**	3	3
	***120120**	3	3
	***606889**	3	3
	***947599**	3	3
	***467739**	3	3
	***720090**	3	3
	***227771**	3	3
	***713399**	3	3
	***186149**	3	3
	***577380**	3	3
	***482517**	3	3
	***798850**	3	3
	***663669**	3	3
	***708329**	3	3
	***559078**	3	3
	***586849**	3	3
	***650569**	3	3
	***799709**	3	3
	***583311**	3	3
	***134319**	3	3
	***649799**	3	3
	***934119**	3	3
	***094109**	3	3
	***297329**	3	3
	***105688**	3	3
	***462739**	3	3
	***357019**	3	3
***734459**	3	3	



	***727979**	3	3
	***054809**	3	3
	***109589**	3	3
	***505729**	3	3
	***921729**	3	3
	***649809**	3	3
	***583311**	3	1
	***357019**	3	2
	***105688**	3	2
	***268689**	3	1
	***622709**	3	2
	***701459**	3	2
	***389067**	1	3
	***934809**	1	3
	***800209**	1	3
Fundamento legal aposentadoria incompatível	***921819**	3	3
Quintos/décimos x servidores sem vínculos	***764609**	3	2
	***958409**	3	2
Devolução do adiantamento de férias.	***109549**	3	3
	***226119**	3	3
	***455789**	3	3
	***023409**	3	3
	***468009**	3	3
	***066609**	3	3
	***112399**	4	3
	***943109**	4	3
	***667849**	4	3
Vencimento ou provento informado ou parametrizado.	***115189**	0	3
Recebimento de Assistência Pré-escolar fora do módulo.	***968237**	3	1
Instituidores de Pensão sem Pensionista ou com Pensionista Excluído.	***468569**	1	1
	***000000**	1	1
	***267939**	1	1
Pagamento de Gratificação Natalina / 13º Salário com Base de Cálculo Acrescida de Valor Superior a 30% em Relação ao Considerado para Cálculo da Antecipação de Gratificação Natalina / Antecipação de 13º Salário	***411840**	3	3
	***204439**	3	3
	***388210**	3	3
	***832349**	3	3
	***146039**	3	3
	***975271**	3	3
	***078499**	3	3
Rubricas com Valores Informados (sequência 1 a 5) no Mês de Novembro Incidindo para o Cálculo da Gratificação Natalina / 13º Salário	***368429**	3	3
	***521299**	3	3
	***110469**	3	3
	***210349**	3	3
	***667679**	3	3
	***051799**	3	3
	***471829**	3	3



Rubricas com Valor Informado, no Mês de Novembro NÃO Incidindo para Cálculo da Gratificação Natalina / 13º Salário.	***900859**	3	1
	***193949**	3	1
	***823298**	3	1
	***471829**	3	1
Devolução de Falta com os Valores Maiores do que o Descontado nos Últimos 5 Anos	***531779**	3	1
	***823157**	3	1
Aposentados pela EC 41 ou Posterior 47 com Provento Informado	***692449**	3	3
	***692449**	3	3
	***425889**	3	3
	***264799**	3	3
	***264799**	3	3
	***264799**	3	3
	***736304**	3	3
	***464462**	3	3
	***357019**	3	3
	***357019**	3	3
	***422359**	3	3
	***422359**	3	3
	***878769**	3	3
	***878769**	3	3

Quadro 2: Atendimento das ocorrências obtidas na análise prévia

\* Posicionamento RH da UJ: 0 - Não atendimento; 1 - Atendimento total; 2 - Atendimento parcial; e 3 - Não concordância.

\* Parecer da CGU-R/SC: 1 - Totalmente atendida; 2 - Parcialmente atendida; e 3 - Não atendida.

O resultado da análise do Controle Interno sobre as ocorrências foi disponibilizado à unidade auditada mediante a Solicitação de Auditoria 201305873/021 de 15/04/2013 requerendo manifestação sobre as ocorrências pendentes de atendimento, visando à realização da análise final das ocorrências, a qual não ocorreu devido à intempestividade no fornecimento, prejudicando a capacidade de análise.

Mesmo não havendo condições de realização da análise final das ocorrências, após a manifestação da unidade auditada, foi possível, durante a primeira análise efetuada obter evidências de inconsistências, mormente direcionadas à fragilidade dos seus controles internos.

Assim, constatamos que não há registros de que a unidade auditada proceda à verificação da causa das situações que originam pagamentos indevidos ou reposição ao erário, tampouco que execute acompanhamento sobre as causas determinantes das referidas situações.

Tanto a detecção da causa, como o acompanhamento das situações que resultam em pagamentos indevidos, são importantes na medida em que a verificação da causa da ocorrência pode vir resultar inclusive em corresponsabilidade de reposição ao erário. Além disso, a supressão da causa e a realização do acompanhamento pela própria Unidade coíbe que a administração tenha que arcar com o prejuízo financeiro decorrente das ações de seus servidores, mesmo os resultantes de ações culposas.

As ações visando à detecção de causas e de realização de acompanhamento das situações que resultam em pagamentos indevidos fortalecem e aprimoram os controles internos.

### 3.2.1.2 INFORMAÇÃO



## Consistência dos controles internos administrativos relacionados à gestão de pessoas do IF-SC.

### Fato

Com o objetivo de avaliar a consistência dos controles internos administrativos relacionados à gestão de pessoas, procurou-se, inicialmente, buscar informações que permitem entender/visualizar, embora parcialmente a disposição organizacional da área de gestão de pessoas na estrutura da Unidade.

### Ambiente de controle

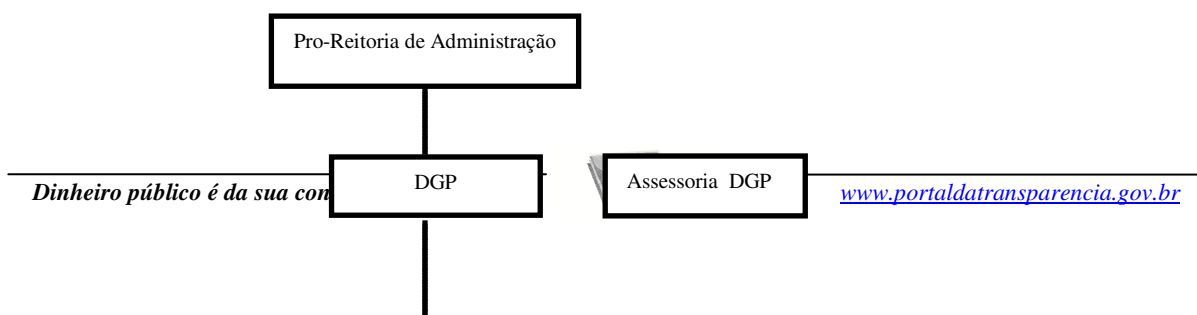
O modelo de gestão do IFSC conta com uma estrutura de órgãos de caráter colegiado e executivo, os quais têm por objetivo auxiliar na implementação das políticas e no alcance das finalidades institucionais. Além destes, corroboram para o aperfeiçoamento da gestão institucional, comissões de caráter sistêmico.

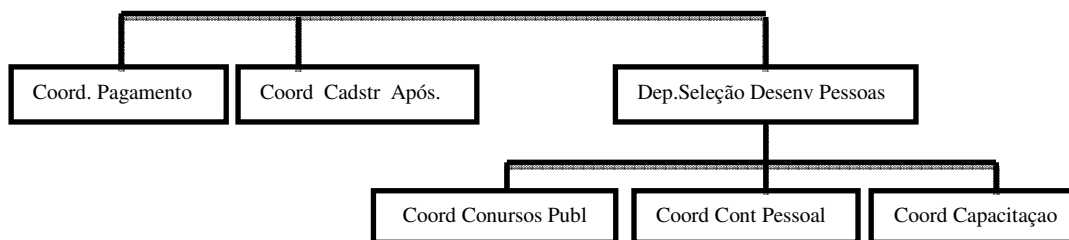
Em relação à gestão de pessoas identificamos o Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas-CPD, que é o órgão normativo e consultivo da Reitoria no que tange à movimentação de pessoal, à aplicação de políticas para capacitação, à alocação de recursos humanos e à progressão funcional, sendo que o ocupante do cargo de Pró-Reitor de Administração é quem o preside. Compõem ainda esse colegiado o Pró-Reitor de Ensino, o Pró-Reitor de Desenvolvimento Institucional, o Diretor de Gestão de Pessoas, dois representantes dos servidores docentes, dois representantes dos servidores técnico-administrativos em educação e dois representantes dos discentes.

Dentre as competências atribuídas ao CPD, se verifica a de aprovar as normas específicas elaboradas pelos setores responsáveis, nos termos das normas legais e regulamentares pertinentes e das diretrizes de pessoal civil da União. Nesse sentido, identificou-se as seguintes Resoluções Normativas relacionadas à movimentação, progressão e desenvolvimento de servidores do IFSC, emitidas pelo CPD, em vigor:

Resoluções Normativas CPD - Vigentes em 09/04/2013	
Resolução	Assunto
17/2009/CRH	Auxílio-moradia
65/2009/CRH	Avaliação de servidores em estágio probatório
160/2010/CDP	Licença Capacitação
85/2011/CPD e 193/2011/CPD	Avaliação de desempenho dos servidores estáveis
19/2012/CPD e 22/2012/CPD	Afastamento de servidores para pós-graduação
20/2012/CDP	Retribuição por titulação
21/2012/CPD	Incentivo à qualificação

A Diretoria de Gestão de Pessoas-DGP, cuja competência é supervisionar a execução da política de gestão de pessoas e dos recursos alocados no orçamento de pessoal, é subordinada à Pró-Reitoria de Administração. O atual organograma da Diretoria é apresentado a seguir:





### **Segregação de Funções**

As atribuições dos setores da DGP estão definidas no Regimento Geral do IFSC, Resolução nº 54/2010/CS, de 05/11/2010, e as atribuições das Coordenadorias pela Instrução Normativa nº 02/2010-GABINETE. Os servidores que atuam na DGP estão assim distribuídos na sua estrutura:

Servidores da Diretoria de Gestão de Pessoas		
Lotação	Cargo	Função
Diretoria de Gestão de Pessoas	Professor	Diretor de Gestão de Pessoas
Assessoria da Diretoria de Gestão de Pessoas	Assistente em Administração	Secretária do Colegiado de Desenv. de Pessoas
	Administrador	Assessora da Diretoria de Gestão de Pessoas
	Administrador	
Coordenadoria de Pagamento	Técnico em Contabilidade	Coordenadora de Pagamento
	Assistente em Administração	
	Assistente em Administração	
	Contador	
Coordenadoria de Cadastro e Aposentadoria	Assistente em Administração	Coordenadora de Cadastro e Aposentadoria
	Operador de Tele-impressora	
	Técnico de Assuntos Educacionais	
	Assistente em Administração	
Departamento de Seleção e Desenvolvimento de Pessoas	Administrador	
	Professor	
Coordenadoria de Capacitação	Técnico de Assuntos Educacionais	
	Assistente em Administração	
	Psicólogo	
Coordenadoria de Seleção e Controle Funcional	Assistente em Administração	Coord. de Selec. e Cont. Funcional
	Administrador	
	Assistente em Administração	

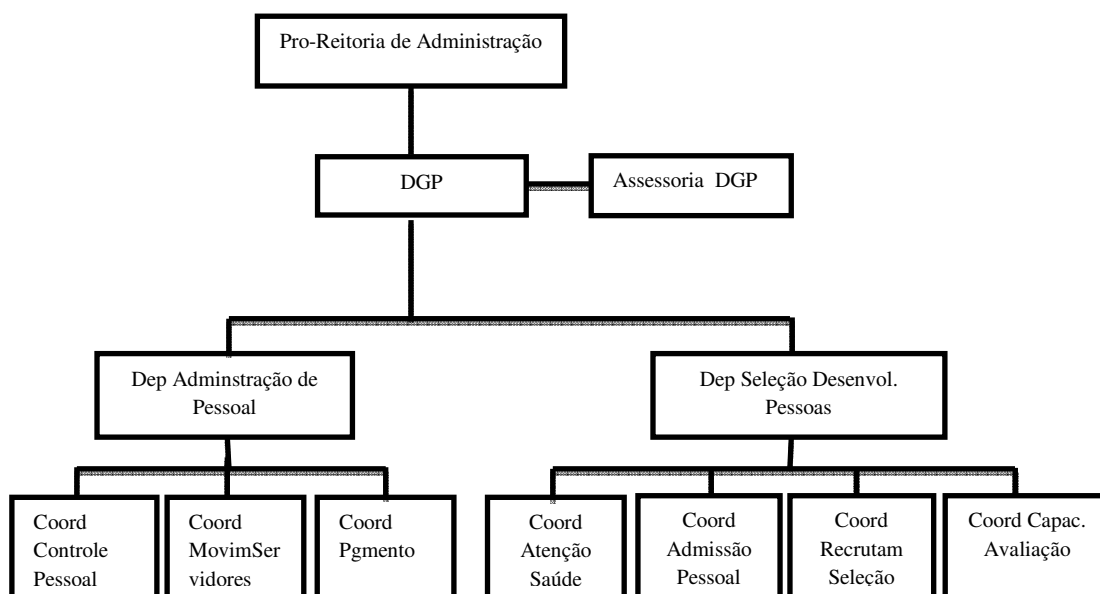
No momento, segundo informações da Unidade, está sendo implementada uma nova estrutura para a diretoria de gestão de pessoas, que visa possibilitar o atendimento eficaz das demandas, na perspectiva de uma visão integral da gestão de pessoas, considerando as várias etapas da vida funcional dos servidores e as várias dimensões do seu desenvolvimento na instituição. A proposta de uma nova estrutura busca dinamizar o funcionamento da diretoria, visando a consolidar áreas bem específicas de atividades que poderão, cada qual, fomentar a integração e articulação com as atividades realizadas pelas coordenadorias de gestão de pessoas dos campi.





Nessa nova estrutura, a área de atenção à saúde do servidor mereceu um destaque especial. Na área de administração de pessoal, a criação de uma área responsável especificamente pela movimentação de servidores visa otimizar o controle dessas situações que têm crescido com a expansão do IFSC. Além disso, procurou-se agrupar atividades afins que estavam sendo trabalhadas isoladamente ou que ainda não se conseguia desenvolver. Já a criação do Departamento de Administração de Pessoal tem como finalidade dar mais unidade a todos os setores envolvidos com a vida funcional, movimentação e desligamento de servidores.

Dessa forma, a Diretoria passaria a ser dividida em três grandes áreas: seleção e desenvolvimento, administração de pessoal e secretaria e apoio à Direção. Assim é apresentada a nova estrutura da DGP.



### **Dimensionamento da Força de Trabalho**

Dentre as competências da DGP definidas no Regimento Geral do IFSC, consta o desenvolvimento de ações relativas ao dimensionamento da força de trabalho e adequação de lotação dos campi e Reitoria.

O IFSC informou que *“vem trabalhando este tema, e mais especificamente, no processo de elaboração do Planejamento Institucional 2013/2014, foi concebido o Macroprojeto 01, denominado: Consolidação da expansão e reestruturação dos campi pré-expansão. Entre os vários objetivos específicos do Macroprojeto 01, destaca-se o de número 05, o qual busca garantir a estrutura de quadro de pessoal conforme quadro de referência. Para garantir o alcance deste objetivo, foi elaborado o Projeto: Modelo de referência do quadro de pessoal técnico-administrativo dos campi.*

*Destaca-se que o referido Projeto encontra-se em desenvolvimento, sendo executado por um grupo de trabalho, composto por servidores da Reitoria e dos Campi.”*

As tabelas a seguir (excertos da planilha disponibilizada), fornecem informações sobre o macroprojeto e respectivos projetos:



<b>Título do macroprojeto</b>	<b>Objetivo geral do macroprojeto</b>	<b>Objetivo específico do macroprojeto = Objetivo geral do projeto em cadastramento</b>	<b>Resultados esperados do macroprojeto</b>
Consolidação da expansão e Reestruturação dos campi pré-expansão.	Implantar os campi do Plano de Expansão III, consolidar os campi dos Planos de Expansão I e II, e reestruturar os Campi pré-expansão, permitindo a ampliação e diversificação da oferta de educação profissional, científica e tecnológica e contribuindo com o desenvolvimento sócio econômico regional catarinense.	Realizar diagnóstico da situação atual dos campi e elencar prioridades de infraestrutura e de quadro de pessoal.	RE01.01 Levantamento de ambientes a serem construídos ou adaptados e quadro de pessoal necessário.
Consolidação da expansão e Reestruturação dos campi pré-expansão.	Implantar os campi do Plano de Expansão III, consolidar os campi dos Planos de Expansão I e II, e reestruturar os Campi pré-expansão, permitindo a ampliação e diversificação da oferta de educação profissional, científica e tecnológica e contribuindo com o desenvolvimento sócio econômico regional catarinense.	Garantir a estrutura de pessoal conforme quadro de referência	RE01.05 Quadro de pessoal adequado a realidade de cada campus.
Consolidação da expansão e Reestruturação dos campi pré-expansão.	Implantar os campi do Plano de Expansão III, consolidar os campi dos Planos de Expansão I e II e reestruturar os Campi pré-expansão, permitindo a ampliação e diversificação da oferta de educação profissional, científica e tecnológica e contribuindo com o desenvolvimento sócio econômico regional catarinense.	Definição de uma "infraestrutura de espaço físico modelo" adequada para o funcionamento dos Campi.	RE01.06 Modelo de referência de espaço físico para os campi.

<b>Título do projeto</b>	<b>Objetivos específicos do projeto</b>	<b>Metas</b>	<b>Detalhamento do plano de ação (campo opcional)</b>	<b>Início</b>	<b>Fim</b>
Diagnóstico da estrutura dos campi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar e sistematizar informações disponíveis em levantamentos já realizados.</li> <li>2. Elaborar formulário complementar de levantamento de informações.</li> <li>3. Atualizar e validar informações junto aos campi.</li> <li>4. Elaborar e publicar relatório de diagnóstico.</li> </ol>	Relatório de diagnóstico de infraestrutura e quadro de pessoal finalizado até meados de abril de 2013.	3. Levar de 2 a 3 pessoas a cada campus, em trabalho conjunto DGC/PRDI, Dir. Expansão e Dir. Administração, como programação da Reitoria Itinerante e de forma associada à sensibilização das comunidades dos campi para a elaboração do PDI (divulgação do que e como será feito).	01/03/13	15/04/13
Modelo de referência de quadro de pessoal técnico-administrativo dos campi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compor grupo de trabalho.</li> <li>2. Analisar estudos preliminares e informações levantadas.</li> <li>3. Elaborar proposta de quadro de referência de pessoal técnico-administrativo.</li> <li>4. Validar e aprovar quadro de referência de pessoal técnico-administrativo.</li> </ol>	Resolução do CDP com modelo de referência de quadro de pessoal, aprovada até junho de 2013.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. O GT será composto pelo Coordenador de Processos e Normas (PRDI), um representante da DGP/PRA, um membro do CDP, um chefe/diretor DEPE e um chefe/diretor DAM.</li> <li>2. Analisar relatório de diagnóstico de quadro de pessoal produzido em projeto ligado ao OE.0101 e o estudo feito pela PRDI em 2012.</li> <li>3. A proposta deverá apresentar o quadro de referência e o plano de ação para distribuição e definição de vagas.</li> <li>4. A proposta deverá ser validada pelas reuniões dos chefes/diretores de DAM e DEPE, Colégio de Dirigentes e aprovada pelo CDP.</li> </ol>	01/04/13	31/05/13



Modelo de referência de espaço físico para os campi	1. Compor grupo de trabalho multidisciplinar.	Resolução do conselho superior com modelo de referência de espaços físicos para os campi, aprovada até julho de 2013.	1. O GT deverá ter um núcleo formado por 1 servidor da DGC, 1 engenheiro, 1 chefe/diretor DAM e 1 chefe/diretor DEPE, mais uma equipe de assessoramento/revisão composta por 1 profissional ligado às seguintes áreas nos campi: núcleo pedagógico, almoxarifado e patrimônio, gestão de pessoas, educação física, biblioteca, tecnologia da informação e registro acadêmico. 2. O núcleo do GT sistematizará as informações coletadas no levantamento de necessidades, que é o resultado do projeto ligado ao OE01.01. 3. A equipe multidisciplinar avaliará a sistematização e organizará a formulação de propostas setoriais a serem discutidas com o núcleo do GT, que então escreverá a proposta de modelo. 4. A proposta será apreciada e validada nas reuniões dos chefes DAM e DEPE e no colégio de dirigentes, com aprovação pelo conselho superior.	01/03/13	30/06/13
	2. Sistematizar necessidades levantadas nos campi e pró-reitorias.				
	3. Elaborar proposta de modelo de referência.				
	4. Validar e aprovar modelo de referência.				

### **Resultados Alcançados pela DGP em 2012**

No documento “Extrato do Relato de Gestão 2012” a Diretoria de Gestão de Pessoas apresentou a seguinte informação acerca dos resultados na área de gestão de pessoas: *“buscou-se organizar processos e implementar ações que considerassem as expectativas e valores de nossos servidores. A partir de análise das atividades desenvolvidas, da identificação dos aspectos a melhorar e das necessidades a serem atendidas, a DGP propôs uma nova estrutura, visando possibilitar o atendimento eficaz das demandas. A perspectiva adotada é de uma visão integral da gestão de pessoas considerando as várias etapas da vida funcional dos servidores e as várias dimensões do seu desenvolvimento na instituição. Foram desenvolvidas ações visando a melhoria do funcionamento do Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas. Dentre elas, destaca-se a composição de uma equipe técnica responsável pela análise dos processos. A reestruturação objetiva consolidar o Colegiado como instância responsável pela proposição de políticas normativas referentes à gestão de pessoas. Durante o ano de 2012 o CDP analisou 1.260 processos e discutiu aspectos que geraram 6 resoluções normativas. Dentre elas destacam-se as resoluções acerca dos afastamentos para pós-graduação, retribuição por titulação e incentivo à qualificação Pensando em ações de promoção da saúde, definiu-se a estratégia para a realização dos exames periódicos e que culminou na conclusão do processo licitatório que permitirá o início desse acompanhamento durante o ano de 2013 e também houve credenciamento de uma operadora de planos de saúde ampliando as possibilidades disponíveis aos servidores. Em termos de capacitação de servidores, foram promovidas 192 ações de capacitação que totalizaram 3.707 horas durante esse ano. A atividade de ambientação envolveu 100 novos servidores que puderam conhecer um pouco melhor o IFSC, em relação a sua missão e estrutura, bem como permitiu o compartilhamento de boas práticas entre os campi e a aproximação dos servidores e gestores.”*

### **Avaliação de risco e Atividades de controle**



1 - Com o objetivo de avaliar a consistência dos controles internos administrativos relacionados à gestão de pessoas, focando especialmente nos aspectos referentes à concessão de benefícios e pagamento de pessoal (direitos na área de pessoal) foram realizados questionamentos ao gestor de pessoal, sobre os quais forneceu os seguintes esclarecimentos:

1.1 - Em relação aos riscos quanto ao atingimento das metas estabelecidas pela Unidade, “O IFSC avalia os riscos e pontos críticos relacionados com concessão de benefícios e pagamentos de pessoal, restringindo acesso nos sistemas de folhas de pagamento apenas aos servidores diretamente ligados. Todos os créditos inseridos em folhas de pagamento são oriundos de portarias da Reitora ou de processos que passam necessariamente pelo Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas (CDP), que possuem controle da gestão. A instrução dos processos acima mencionados passa pelas coordenadorias imediatas, direção geral dos campi, coordenadoria de gestão de pessoas (CGP) e diretoria de gestão de pessoas (DGP), onde todas as questões legais e jurídicas são analisadas e avaliadas. Além disso, os processos judiciais que determinam pagamentos aos servidores são submetidos a apreciação da Procuradoria-Geral Federal (PGF), que expede pareceres de força executória antes da devida implementação. Esses processos, quando inseridos no Sistema de Cadastro de Ações Judiciais (SICAJ), são homologados pelo MEC, por meio de processo administrativo devidamente instruído pelas CGP's e DGP.”

1.2. Como medidas de prevenção (aspectos tais como segregação de funções, promoção de treinamento da equipe de RH na legislação de pessoal atualizada, pronunciamentos da área jurídica, controle do cumprimento da jornada de trabalho, auditorias internas sistemáticas, processos para acompanhamento de decisões judiciais concessivas de direitos na área de pessoal, entre outras), o gestor informou que:

*“Verifica-se que os processos são complexos e completos para gerar direitos incontestáveis. Quando algum aspecto é observado e possa ser objeto de providências preventivas, os mesmos são endereçados aos setores para as providências cabíveis. Entendemos que os procedimentos de inserção de créditos em folhas de pagamento atendem aos requisitos de segurança e legalidade.”*

### **Monitoramento**

1.3. Em relação às medidas corretivas, no caso de identificação de irregularidades na concessão de direitos na área de pessoal, o gestor informou: *“As irregularidades detectadas são poucas, mas quando percebidas, são imediatamente corrigidas, adotando-se como procedimento a comunicação aos servidores eventualmente envolvidos para que se manifestem nos prazos concedidos, em homenagem aos princípios constitucionais da ampla defesa e contraditório. Temos percebido que os poucos eventos desta natureza têm contribuído para que possamos melhorar ainda mais nossos procedimentos de controle junto aos setores de pessoal desta instituição.”*

1.4. Quanto à existência de priorização para atividade(s)/procedimento(s) relacionadas à gestão de pessoas que seja(m) mais sensível(eis), em termos de relevância, criticidade, materialidade, objeto, etc, informou que: *“Temos grande preocupação quanto as datas de implementação dos direitos dos servidores e para isso, focamos nossas ações nas atividades que possuem maior relevância no momento em que estão acontecendo, como por exemplo, na folha de pagamento. Evitamos, dessa forma, que a folha de pagamento seja fechada sem que as devidas implementações sejam feitas. Também, para atendermos os requerimentos dos servidores relacionados com benefícios de pessoal, organizamos as reuniões do CDP de forma que haja tempo hábil a analisar, avaliar e implementar os eventuais benefícios nas folhas.”*



1.5. Sobre as rotinas usadas para assegurar que as atividades/procedimentos sensíveis sejam feitas tempestivamente (rotinas estabelecidas como check-list, ou instrução normativa, etc.) informou que: *“Os fluxos das atividades dentro das CGP's e da DGP são conhecidos e organizados. São formalizados em consonância com os demais setores da instituição para que o resultado final seja adequado aos interesses da instituição e dos servidores. A instituição disponibiliza os formulários devidos na intranet, exatamente para facilitar o acesso aos servidores e demais interessados.”*

1.6. Em caso de identificação de inconformidades nas atividades/procedimentos, afirma que: *“imediatamente procuramos comunicar os setores envolvidos e os servidores atingidos para que sejam feitas as correções devidas e não sejam repetidos os problemas eventualmente identificados. Sempre atendemos aos princípios e garantias constitucionais da ampla defesa e contraditório.”*

1.7 Sobre os indicadores que são utilizados para identificar fragilidades bem como acompanhar os processos envolvidos na gestão de pessoas: *“O IFSC costuma fazer relatórios parciais do relatório de gestão pelo menos três vezes ao ano, para permitir a identificação das inconsistências e ter tempo de corrigir durante o ano em curso. Além disso, a DGP costuma fazer constantes movimentos de capacitação dos seus servidores, incluindo os servidores dos campus, que atuam nas CGP's, promovendo, dessa forma, reunião de socialização de conhecimentos e processos. Temos, atualmente, um programa de capacitação dos servidores que está em plena implementação, com previsão de alguns encontros e oficinas para multiplicação de conhecimentos, normas e procedimentos.”*

### **1.8 Rotina de acompanhamento do atendimento das determinações do TCU**

Por meio do Ofício nº 449/2013, de 04/04/13 a Unidade forneceu informações de como se processa o acompanhamento das recomendações do TCU na instituição. Informou que *“o acompanhamento é realizado pela equipe da Auditoria Interna, no entanto as implementações são de responsabilidade dos gestores envolvidos. Esse acompanhamento é feito através de planilhas eletrônicas”*, como demonstrado na tabela a seguir:

MONITORAMENTO - UNAI			
RECOMENDAÇÕES E SOLICITAÇÕES DO TCU EM 2012			
DOCUMENTO	RECOMENDAÇÃO	PRAZO	SITUAÇÃO ATUAL
Processo nº 025.244/2010-8 e Ofícios nº 57 e 58/2011-TCU/SECEX-SC de: 07/02/2011 - TC-019.424/2007-6 - Contas de 2006, Acórdão nº 282/2009	a) Instaurar PAD para apurar falta funcional decorrente da infração do art. 117 da Lei 8112/90 dos servidores SIAPE nº 2776227; 11557117 e 10080295	30 dias (06/03/2011)	Portaria de Designação Comissão nº 265/2010. Conclusão: "Encerramento com extinção e arquivamento".
	b) Publicação dos resultados dos Processos Seletivos realizados com base na Lei 8.745/93 - Contratação Temporária	Observar para os próx. processos	Não gerou Monitoramentos

Informou ainda que: *“não há normativos internos definindo responsáveis pela implementação, sendo que, cada área se responsabiliza pela regularidade da implantação dos atos por ela originados, com ciência da Reitoria. Todas as recomendações constantes dos Acórdãos do TCU foram devidamente justificadas e encaminhadas a respectiva Corte de Contas.*

*Não é realizado trabalho no sentido de identificar riscos decorrentes do não atendimento das recomendações do TCU.*



*Que atualmente, não há indicadores de Gestão monitorando as recomendações do TCU e que irá estudar junto às áreas competentes, sobre a pertinência da adoção de tais indicadores. O IFSC utiliza apenas os indicadores recomendados pelo TCU conforme o Acórdão 2.267/2005.”*

1.9. A Unidade descreve o processo/sistemática que dispõe para fins de identificação das necessidades e promoção de treinamento da equipe de RH na legislação de pessoal atualizada (normas e orientações de órgãos centrais) e decisões do STF, STJ e TCU na área de pessoal, da seguinte forma: *“A DGP não possui uma rotina específica neste sentido, no entanto, o IFSC participa do Fórum de Gestão de Pessoas (FORGEP), fórum de gestores de pessoal que se reúne frequentemente, pelo menos 6 vezes ao ano, para multiplicar os procedimentos e providências no setor de pessoal. Além disso, também temos a participação da Reitora no Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (CONIF), órgão de representação dos reitores das IFES, que se reúne mensalmente, para troca de informações e adoção de providências relevantes em todos os setores da instituição, inclusive pessoal. Também, temos a PGF, que atua na orientação quanto aos procedimentos corriqueiros nos processos judiciais e que possam ser corrigidos pela gestão.”*

1.10. Para a verificação periódica de possível acumulação indevida de cargos, empregos e funções públicas dos servidores estatutários *“O IFSC costuma fazer recadastramento anual de todos os servidores, onde tais situações podem ser detectadas.”*

Em análise de documentos disponibilizados à Equipe, foi verificado que o mais recente recadastramento dos servidores do IFSC ocorreu entre os dias 19/11 a 06/12/12, recadastramento este por meio de acesso pessoal no sistema de Gestão de Pessoas.

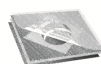
### **Informação e Comunicação**

1.11. Em relação ao acompanhamento por meio de relatórios das decisões judiciais que concederam direitos na área de pessoal, foi informado pela Unidade que: *“A DGP não possui um relatório dessa natureza, muito embora, tenha todos os documentos relacionados com os processos judiciais que vêm até a instituição, devidamente arquivados nas pastas funcionais dos servidores. Além disso, todas as medidas judiciais que exigem homologação no Sistema de Cadastro de Ações Judiciais - SICAJ são objeto de procedimento administrativo que é instruído com documentos oriundos da Procuradoria-Geral Federal-PGF, onde estão centralizados todos os processos judiciais da instituição, uma vez que possuem a atribuição de defesa institucional no âmbito do Poder Judiciário.”*

1.12. A Unidade descreve o acompanhamento sistemático da legislação de pessoal atualizada, bem como o acompanhamento das orientações normativas de órgãos centrais, como segue: *“As orientações gerais e normativas são recebidas diretamente da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica - SETEC/MEC, que centralizam essas informações. São recebidas no IFSC por meio eletrônico ou por divulgação no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE) e nos encontros do Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica - CONIF e no Fórum de Gestão de Pessoas - FORGEP.”*

### **Atuação da Unidade de Auditoria Interna na área de Gestão de Pessoas**

A Unidade forneceu a planilha abaixo para demonstrar a rotina de acompanhamento (monitoramento) das ações tomadas no exercício de 2012 em atendimento das recomendações da CGU, na área de pessoal:



MONITORAMENTO – UNAI				
RECOMENDAÇÕES E SOLICITAÇÕES DA CGU EM 2012				
DOCUMENTO DE REFERÊNCIA	RECOMENDAÇÃO	PRAZO	SITUAÇÃO ATUAL	ANÁLISE UNAI
S.A. nº 20111220/05-CGU-R/SC de: 13/01/2012	a) Esclarecimentos sobre Reversão de Aposentadoria do Servidor CPF nº ***.430.089-**.	Resposta à CGU até 17/01/2011	Encaminhado Ofício nº 052/2012/Reitoria, em 17/01/2011 com os esclarecimentos.	23/01/2011 - Resposta encaminhada nos prazos. Aguardar pronunciamento CGU.
	b) Esclarecer a concessão reversão à atividade em regime de dedicação exclusiva, considerando que pelas informações obtidas o servidor (***.430.089-**) era detentor de outro cargo público no Estado de Santa Catarina.	Resposta à CGU até 17/01/2011	Encaminhado Ofício nº 052/2012/Reitoria, em 17/01/2011 com os esclarecimentos.	23/01/2011 - Resposta encaminhada nos prazos. Aguardar pronunciamento CGU.
S.A. nº 20111220/06-CGU-R/SC de: 13/01/2012	a) Esclarecimentos sobre acumulação de Cargos - Servidores de CPF: ***.824.539-**, ***.351.909-** e ***.178.969-**	Resposta à CGU até 23/01/2011	Encaminhado Ofício nº 081/2012/Reitoria, em 23/01/2011 com os esclarecimentos.	24/01/2011 - Resposta encaminhada nos prazos. Aguardar pronunciamento CGU.
S.A. nº 20111220/07-CGU-R/SC de: 13/01/2012	a) Esclarecimentos sobre acumulação de Cargos - Servidores CPF: ***.867.908-** e ***.428.819-** e respectivas comprovações de compatibilidade horária.	Resposta à CGU até 23/01/2011	Encaminhado Ofício nº 081/2012/Reitoria, em 23/01/2011 com os esclarecimentos.	24/01/2011 - Resposta encaminhada nos prazos. Aguardar pronunciamento CGU.
Rel. Prest. Contas 2011 Item 2.1.1.1.	Não atendimento ao Acórdão 787/2010 TCU.			

Por meio do Ofício nº 521/2013-REITORIA/IF-SC, de 12/04/2013, o IFSC informou que: “A auditoria interna vem trabalhando nos últimos anos com auditorias na área de pessoal. No Plano de Auditoria Interna de 2012 foram programados trabalhos na área de Recursos Humanos na Reitoria e nos 19 campi do IFSC, além de auditoria específica na área de coordenação de pagamento da folha conforme páginas 13 e 25 do PAINT/2012. Já em 2013 novamente foram programados trabalhos na área de Recursos humanos conforme quadro extraído do PAINT/2013.”

Sobre as auditorias internas para verificação de conformidade no pagamento de direitos na área de pessoal, a Unidade informou que: “Como anteriormente citado, a auditoria interna programou trabalhos na Coordenação de pagamentos da folha, no entanto, a greve deflagrada pelas Instituições de Ensino em 2012 acabou dificultando a realização plena das atividades programadas no PAINT/2012. Dessa forma, não realizou atividades diretas sobre a consistência da folha de pagamentos, mas analisou o pagamento de algumas rubricas específicas, como *insalubridade e vale transporte*. Relatou às Coordenações das orientações da SRH/SIPEC sobre o pagamento dessas rubricas. As inconsistências foram registradas nos respectivos Relatórios de Auditoria.”

Verificado o PAINT/2013, observou-se que os seguintes itens relativos à área de Recursos Humanos estão contemplados, para 2013:

- Frequências,
- Diárias/Passagens,
- Planos e Relatórios Docentes e
- Processos Disciplinares.



2 – Ainda com o objetivo de avaliar a consistência dos controles internos administrativos relacionados à gestão de pessoas, focando especialmente nos aspectos referentes à concessão de benefícios e pagamento de pessoal (direitos na área de pessoal) foram analisados os seguintes processos:

2.1 – Processos analisados durante os trabalhos de Auditoria de Acompanhamento da Gestão- APG, exercício de 2012:

Análise de processos Acompanhamento Permanente da Gestão/2012		
Assunto	Parecer pela Legalidade	Diligências emitidas
Admissão	16	35
Aposentadoria	2	

2.2 - Foi elaborada a análise, para a verificação sobre a ocorrência ou não do efetivo cumprimento do prazo indicado no art. 7º da IN TCU nº 55/2007.

Quanto à atuação na gestão de pessoal, observou-se que não foram cadastrados no sistema SISAC 04 (quatro) atos de admissão, e/ou concessão de aposentadorias e pensões, dentre o total de 195 (cento e noventa e cinco) atos praticados em 2012. Além disso, a Unidade não cumpriu o prazo previsto para cadastramento dos referidos atos no Sisac, conforme quadro a seguir:

Quantidade de atos de admissão, concessão de aposentadoria, reforma e pensão emitidos em 2012	Quantidade de atos cujo prazo do art. 7º da IN/TCU nº 55/2005 foi atendido
195	119

2.3 Processos analisados durante os trabalhos de Auditoria no Período de Campo:

Análises de processos no período de campo		
Assunto	Amostra	Quantidade total do IFSC
Servidores com titulação	8	760
Servidores cedidos	3	10
Servidores removidos	2	2
Licença não remunerada / afastamento cônjuge	2	2
Licença não remunerada / interesses particulares	2	4
Afastamento pós-graduação - integral	4	18
Licença capacitação	2	2
Auxílio-moradia(*)	14	14
Horário especial de estudante	7	25

(\*)Gerou constatação em item específico deste Relatório.

2.4 A tabela a seguir relaciona outros assuntos afetos à Gestão de Pessoal, as quais geraram constatações registradas em itens específicos deste Relatório, cujas causas foram atribuídas à fragilidade dos controles internos, em relação aos assuntos abaixo especificados:

Assuntos	Resultado da análise
Aplicação da Resolução nº 17/2009/CRH/IF-SC, de 31/03/09, que trata da concessão de Auxílio-Moradia, no âmbito do IFSC.	Fragilidades na instrução dos processos para fins de concessão de auxílio-moradia.





Aplicação da IN nº 07/2011/Gabinete, de 11/07/2011, que trata do controle de frequência dos docentes.	Fragilidades no controle de frequência dos servidores docentes.
Resolução nº 019/2012/CDP, de 03/05/2012, a qual aprova as normas para concessão de afastamento para pós-graduação aos servidores do IF-SC - (denúncia à Ouvidoria-Geral do IFSC).	Afastamento de servidor em desacordo com os normativos internos.
Controles da entrega de cópias das Declarações de Bens e Rendas – DBR exigidas pela Lei nº 8.730/93, ou das autorizações para acesso eletrônico das declarações.	Reincidência de controles ineficientes em relação à entrega e do tratamento das declarações de bens e rendas.

2.5 Outro trabalho iniciado em 2012, no Acompanhamento Permanente da Gestão – APG, teve por objeto a avaliação da consistência da Folha de Pagamento da Unidade. Mediante tratamento dos dados no Sistema SIAPE, foram detectadas ocorrências que sugerem algum tipo de incompatibilidade de informações relacionadas a uma situação indicada no cadastro funcional do servidor no SIAPE e conseqüente influência na respectiva ficha financeira. Embora tais ocorrências não signifiquem necessariamente inconformidades, são indicativos de que devem ser analisadas caso a caso para se verificar a adequabilidade das informações registradas no sistema.

Referido trabalho está em andamento e ainda não dispõe de análise conclusiva. Foram as seguintes as ocorrências que necessitam de análise quanto a sua adequabilidade:

Ocorrências	Fato	Quantidade
Faltas ao serviço sem ocorrência de afastamento no cadastro	Servidores com desconto de faltas ao serviço na Folha, sem o respectivo registro no cadastro.	1
Reposição ao Erário	Servidores com devolução ao erário interrompida ou com prazo e/ou valores alterados.	45
Fundamento legal aposentadoria incompatível	Servidores aposentados com fundamentação exclusiva de magistério, sem ser ocupante de cargo de professor.	1
Quintos/décimos x servidores sem vínculos	Servidores com ingresso no cargo efetivo após 25/11/95 recebendo quintos.	2
Devolução do adiantamento de férias	Servidores com devolução do Adiantamento de Férias nos últimos 5 anos, em valor inferior ao recebido.	9
Vencimento ou provento informado ou parametrizado	Servidores que recebem Vencimento Básico com valor informado ou parametrizado manualmente em concomitância com o valor calculado pelo sistema.	1
Recebimento de Assistência Pré-escolar fora do módulo	Servidores que recebem Assistência Pré-Escolar fora do módulo de dependentes.	1
Instituidores de Pensão sem Pensionista ou com Pensionista Excluído	Instituidores de Pensão sem Pensionista ou com Pensionista Excluído.	3
Pagamento de Gratificação Natalina / 13º Salário com Base de Cálculo Acrescida de Valor Superior a 30% em Relação ao Considerado para Cálculo da Antecipação de Gratificação Natalina / Antecipação de 13º Salário	Pagamento de Gratificação Natalina/13 Salario, com base de cálculo acrescida de valor superior a 30% em relação ao considerado para o cálculo da Antecipação da Gratificação Natalina e do 13º Salário.	7
Rubricas com Valores Informados (sequência 1 a 5) no Mês de Novembro Incidindo para o Cálculo da Gratificação Natalina / 13º Salário	Rubricas com valor informado (sequências 1 a 5) no mês de novembro, incidindo para o cálculo da Gratificação Natalina e do 13º Salário.	7
Rubricas com Valor Informado, no Mês de Novembro NÃO Incidindo para Cálculo da Gratificação Natalina / 13º Salário.	Rubricas com valor informado, no mês de novembro, NÃO incidindo para o cálculo da Gratificação Natalina e do 13º Salário.	4
Devolução de Falta com os Valores Maiores do que o Descontado nos Últimos 5 Anos	Devolução de Falta com os valores maiores do que o descontado nos últimos 5 anos.	2
Aposentados pela EC 41 ou Posterior 47 com Provento Informado	Servidores aposentados pela EC 41 ou posterior com valor do provento informado.	14

Quadro 1: Ocorrências totais da folha de pagamento

### 3.2.1.3 CONSTATAÇÃO

#### Fragilidades na instrução dos processos para fins de concessão de auxílio-moradia.

##### Fato



Os processos instruídos pelo IFSC para fins de concessão de auxílio-moradia não favorecem a transparência quanto ao atendimento pelo requerente dos requisitos estabelecidos pela Lei nº 8.112/90.

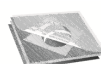
A Lei nº 8.112/90 em seu Art. 60-B, inc. V, normatizado no âmbito do IFSC pela Resolução nº 17/2009, delimita a clientela que faz jus ao auxílio-moradia ao servidor que mudar de local de residência para ocupar cargo em comissão, CD1, CD-2 e CD-3, desde que atendidos os requisitos elencados nas normas referidas.

Em resposta à solicitação dos processos referentes à concessão dessa vantagem, no exercício de 2012, bem como da disponibilização dos comprovantes de despesas, relativas aos meses de competência janeiro, julho e dezembro de 2012, na forma dos itens “a” e “b”, da Resolução nº 17/2009/CRH/IF-SC, de 31/03/09, a Unidade disponibilizou 14 processos.

Após a realização do procedimento de análise de todos os processos, considerando a documentação que os instruiu, não ficou caracterizado o atendimento pelo requerente a todos os requisitos exigidos para o recebimento dessa vantagem indenizatória.

Basicamente, a instrução dos processos está composta pelo requerimento do interessado e pela portaria de nomeação para o cargo em comissão. O parecer do setor de pessoal foi verificado apenas em alguns processos, e a comprovação da mudança de residência ausente em 100% deles, como demonstrado na tabela a seguir.

Requerente	Local de Origem	Local Destino	Função	Parecer DGP*
***.068.110-**	Sem Comprovação	Fpolis	CD-2	Sim
***.973.039.**	Sem Comprovação	Gaspar	CD-2	Sim
***.465.179-**	Sem Comprovação	Urupema	CD-2	Não
***.905.909-**	Sem Comprovação	ChapecoCaçador	CD-3	Sim
***.525.219-**	Sem Comprovação	Xanxere	CD-3	Não
***.016.180-**	Sem Comprovação	Canoinhas	CD-4	Não
***.571.679-**	Sem Comprovação	Canoinhas	CD-2	Sim
***.626.669-**	Sem Comprovação	Caçador	CD-3	Não
***.928.029-#!	Sem Comprovação	Lages	CD-2	Sim
***.874.239-**	Sem Comprovação	S Miguel d'Oeste	CD-3	Sim
***.603.299-**	Sem Comprovação	Itajaí	CD-2	Sim
***.829.999-**	Sem Comprovação	Fpolis	CD-3	Sim
***.570.789-**.	Sem Comprovação	Fpolis	CD-4	Sim



***.471.829.**	Sem Comprovação	Garopaba	CD-3	Sim
----------------	-----------------	----------	------	-----

*\*Informações atualizadas, considerando a manifestação da Unidade, Memorando nº 633/2013/Reitoria, de 29/04/13.*

## **Causa**

Fragilidades no controle interno administrativo da área de pessoal em relação à formalização dos processos para fins de concessão da vantagem do auxílio-moradia.

## **Manifestação da Unidade Examinada**

Sobre a formalização dos processos, por meio do Memorando nº 633/2013/Reitoria, de 29/04/13, a Unidade informou que: “as solicitações iniciais de Auxílio-Moradia são avaliadas pela Diretoria de Gestão de Pessoas, que verifica se os requisitos legais são atendidos.

Seguem anexas as informações referentes aos locais de origem, conforme nossos registros funcionais.”

“Para os CPF(s) \*\*\*.465.179-\*\* ; \*\*\*.525.219-\*\* e \*\*\*.016.180-\*\* realmente não consta parecer da Diretoria de Gestão de Pessoas nos processos, apesar de sua pertinência e legalidade terem sido devidamente analisadas.”

*Obs.: Com referência ao CPF nº \*\*\*.626.669-\*\* : Parecer DGP não encontrado na resposta encaminhada por meio do por meio do Memorando nº 633/2013/Reitoria, de 29/04/13.*

Quanto à comprovação de mudança do local de residência do servidor nomeado para ocupar cargo em comissão, a Unidade apresentou uma tabela informando o local de origem correspondente a cada nº de CPF relacionado na tabela acima.

## **Análise do Controle Interno**

Embora a Unidade tenha fornecido em sua manifestação as informações referentes aos locais de origem dos servidores beneficiados com a vantagem do auxílio-moradia, estas deveriam constar na instrução dos respectivos processos, de forma a facilitar a análise, quanto ao atendimento pelo requerente dos requisitos necessários estabelecidos nos normativos de que tratam da matéria.

Ainda que a Resolução nº 17/2009 estabeleça em seu texto que a comprovação do atendimento a requisitos nela especificados possam ser realizados mediante declaração expressa do servidor, torna-se adequado para a transparência da concessão da vantagem indenizatória do auxílio-moradia a instrução do processo, contendo dentre outros documentos: o respectivo comprovante da residência anterior e atual, comprovante de pagamento, com a identificação do favorecido da despesa com aluguel ou hospedagem, por exemplo, bem como o parecer do setor de pessoal com a manifestação em relação ao reconhecimento do direito do servidor à vantagem em questão.

## **Recomendações:**

Recomendação 1: Adequar a instrução dos processos que tratam da concessão da vantagem indenizatória do auxílio-moradia à Orientação Normativa nº 10, de 26/04/134, do MPOG, notadamente com referência ao Artigo 3º, parágrafo 1º e artigo 4º.



Recomendação 2: Instruir os processos que tratam da concessão da vantagem indenizatória do auxílio-moradia contendo, dentre outros documentos, o parecer do setor de pessoal quanto ao reconhecimento do direito do servidor à vantagem, o respectivo comprovante da residência anterior e atual, do comprovante de pagamento, com a identificação do favorecido da despesa com aluguel ou hospedagem.

### 3.2.1.4 CONSTATAÇÃO

#### **Afastamento de servidor em desacordo com os normativos internos.**

##### **Fato**

Foi constatado que, no 2º semestre de 2012, ocorreu o afastamento do servidor \*\*\*.279.970-\*\*, ocupante do cargo de Professor do Ensino Básico Tecn. Tecnológico, em regime de dedicação exclusiva, para cursar Doutorado, sem a realização dos procedimentos elencados na Resolução nº 019/2012/CDP, de 03/05/2012, a qual aprova as normas para concessão de afastamento para pós-graduação aos servidores do IF-SC.

Segundo informações relatadas pela Ouvidoria-Geral do IF-SC, constantes no “Resumo Ouvidoria Outubro/2012”: *“foi registrada uma denúncia anônima envolvendo professores do campus Chapecó, onde foi levantada a suspeita de que uma professora, mesmo sem portaria autorizando o afastamento para doutorado estaria ausente do campus todas as quartas, quintas e sextas. A denúncia foi investigada pela ouvidoria em conjunto com a auditoria da região oeste que confirmou a ausência dos procedimentos elencados na Resolução nº 019/2012/CDP. Consta apenas uma autorização do diretor geral do campus”*.

Em relação à denúncia, por meio da SA nº 201305873/022, de 15/04/2013, foi solicitado à Unidade a disponibilização para análise, as seguintes peças:

- o processo de autorização para o afastamento da servidora;
- plano de atividades, referente ao 2º semestre/2012;
- resposta do Diretor do Campus à indagação da Ouvidoria-Geral do IF-SC, conforme mencionado no “Resumo Ouvidoria Outubro/2012”.

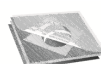
Em resposta, foram disponibilizados:

a) o processo de autorização para o afastamento integral no ano letivo de 2013, para cursar doutorado na Universidade Federal do Paraná, em decorrência de participação do professor em questão, no processo classificatório, relativo ao Edital nº 35/2012/PRPPGI, o qual objetivou classificar docentes interessados em afastar-se integralmente das atividades do IF-SC para realização de cursos de Mestrado, Doutorado, ou projetos de pós-doutorado, primeiro semestre de 2013.

Obs.: Com referência a esse item, a Equipe de Auditoria entende que a solicitação não foi atendida, pois a solicitação se referiu ao fato ocorrido em 2012. Portanto, ficou evidenciada a ausência do respectivo processo para o afastamento naquele ano.

b) o Plano Semestral de Atividades Docentes, sem indicação a qual período se refere, com o seguinte resumo de alocação de carga horária:

Atividade	Carga Horária
1. Ensino	7.46



2. Didático pedagógicas	2.73
3. Pesquisa e Extensão	8.00
4. Administração e Representação	2.00
5. Complementares	0
6. Capacitação	20.00
Total semanal = 40.19 horas	

Obs.: O quadro acima demonstra, pelo menos, uma redução de 20 horas semanais do potencial da força de trabalho docente na Instituição, sem a correspondente redução de despesa.

A existência do PSAD contemplando a capacitação de 20 horas semanais demonstra que houve “permissão” para o referido afastamento.

c) a cópia da mensagem eletrônica enviada pelo Ouvidor-Geral do IF-SC, de (data não identificada) ao Diretor-Geral do Campus Chapecó, respondida em 16/11/2012, com as seguintes informações acerca da situação denunciada:

Referente à servidora CPF \*\*\*.279.970-\*\*, “Realmente ela não tem portaria, mas nos apresentou a posição de seus colegas de curso que são favoráveis à sua realização do doutorado dando o devido suporte. Nos apresentou um plano de reposição dos 2 dias por semana em que fica em seu curso de doutorado. Já fizemos o comunicado oficial a ela, que desta forma, está incorreto sua saída parcial. Ela sairá de forma parcial conforme exige nossa legislação e participará dos editais de saída total. Em anexo, maiores explicações sobre sua situação e o plano de reposição.”

#### **Causa**

O Diretor-Geral do Campus Chapecó permitiu o afastamento de servidor para estudos, sem atendimento aos procedimentos de norma interna (Resolução nº 019/2012/CDP, de 03/05/2012), a qual aprova as normas para concessão de afastamento para pós-graduação aos servidores do IF-SC.

#### **Manifestação da Unidade Examinada**

Em resposta a SA nº 201305873/030, de 26/04/13, por meio do Ofício nº 617/2013 - REITORIA / IFSC, de 29/04/13, a Unidade esclarece que: *“assim que a Reitoria teve ciência do processo, tomou as providências cabíveis no sentido de regularizar a situação e apurar a responsabilidade”*.

A Unidade encaminhou ainda o Memorando nº 015/2013-DG, de 29/04/13, da Direção do Campus Chapecó, com as seguintes informações:

“Magnífica Reitora, cumprimentando-a cordialmente, segue manifestação desta Direção quanto a Solicitação de Auditoria 201305873/030.

Quanto ao afastamento da Servidora CPF nº \*\*\*.279.970-\*\*, foi enviado e-mail da Servidora informando esta Direção em 21/08/12 sobre ter sido aprovada no Doutorado na UFPR – Curitiba – PR, porém como o próprio e-mail cita a Servidora estava no movimento Grevista deflagrado nacionalmente. Nem mesmo foram disponibilizados



quais dias o Servidor estaria afastado para seguir seu Doutorado. O movimento grevista iniciou em 18/06/12 no Campus Chapecó, sendo que a Servidora sempre se fez presente na Paralisação conforme e-mail de 20/06/12 e 01/08/12 (Anexo). Este Diretor entendeu que não pode proibir ou autorizar a participação em Doutorado, visto o momento de Greve, isso estaria interferindo no movimento e poderia criar um clima desagradável, sujeitando o movimento paredista às disposições institucionais. A greve no IFSC teve fim no dia 05/09/12 com retorno às atividades em 10/09/12.

Tão logo a denúncia de que a Servidora em questão estava afastada em torno de 20 horas semanais para seu Doutorado esta Direção tomou a atitude de informar à Servidora que ela não poderia sair para cursar o Doutorado, devido à falta de amparo legal conforme a RESOLUÇÃO N°019/2012/CDP, que esta Direção aguardaria a manifestação da Servidora com a proposta de reposição destes dias, MEMORANDO n° 061/2012-DG (Anexo). Neste sentido a Servidora concordou conforme documento anexo datado de 23/11/12.

Considerando que a Servidora somente deu ciência à Direção e, em nenhum momento requereu autorização, consideramos que sua saída foi parcialmente irregular. Pois em todas as conversas com a Servidora, ela apresentou seus objetivos e anseios quando ao Doutorado, foi solicitado que ela formaliza-se um pedido com a anuência do Coordenador de Curso, bem como da Direção do Campus. Em dezembro/2012 devido à angústia da Servidora em perder tão nobre oportunidade, acertamos que haveria a contra partida dela em repor tais horários, conforme preconizado no Art. 98 da Lei 8.112/90:

*“Art. 98. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.*

*§ 1o Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho. (Parágrafo renumerado e alterado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)”.*

Creemos que o maior erro dessa Gestão, foi não ter registrado tal acordo, entre Servidor e Gestão. Tentamos usar o bom senso, melhoria na gestão e a desburocratização no Serviço Público com principal norma para concedermos o apoio para a concretização do desejo da Servidora, facilitando assim a participação no curso de pós-graduação. A Servidora apresentou o cronograma de reposição, pois desta forma não foi omissa e, muito menos a Direção, pois reconhecemos o nosso equívoco. O entendimento da Direção é que agiu de boa fé, em função de auxiliar uma boa servidora, mas que pecou assinando o documento e equivocadamente, onde não lembrou da Resolução vigente, mas que todos agiram de forma em incentivar a capacitação da servidora que sempre demonstrou dedicação à Instituição.

Considerando que o Plano Semestral de Atividades Docente – PSAD, somente refere-se a planejamento de atividades Docente na Instituição, consideramos que há um erro de interpretação, pois tão logo apuramos a denúncia, encaminhamos o MEMORANDO n° 061/2012-DG, oficializando que a Servidora estava impedida de continuar seu Doutorado. Encaminhamos em anexo Relatório de Atividades Docente, onde fica comprovado que o afastamento se deu por apenas 03 (três) meses em atividades no Campus, pois como citado anteriormente o Doutorado foi iniciado em período de paralisação.

Conforme a RESOLUÇÃO N° 013/2008/CD de 16/06/2008, o PSAD é a distribuição das atividades docentes:

*Art. 2º Conforme artigo 13 da Lei 9.394 de 20/12/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação), os docentes incumbir-se-ão de:*



*II - elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;*

*Art. 30. O docente deverá apresentar ao coordenador de área / curso o plano individual de trabalho para o período letivo (ano/semestre) contendo os seguintes itens:*

*§ 1º O plano individual de trabalho deverá ser configurado conforme diretrizes estabelecidas pelo Colegiado de Ensino, Pesquisa e Extensão e as informações deverão ser consolidadas na planilha de ocupação docente.*

*§ 2º Encerrado o período letivo, cada docente deverá apresentar à coordenadoria em que se encontra lotado o relatório das atividades desenvolvidas durante o semestre, com base no plano individual de trabalho, obedecendo ao prescrito neste artigo.*

*§ 3º O docente que tiver realizado atividades de ensino programadas como componentes curriculares deverá ter concluído o lançamento das atividades, avaliações e frequência no sistema acadêmico para efeito de relatório das atividades desenvolvidas.*

Conforme se observa a análise do planejado e o executado é feita através do Relatório de atividades desenvolvidas durante o semestre.

Quanto à carga horária elencadas no PSAD estas 20 horas de Capacitação referem-se ao período letivo 2012/2.

Segue Plano de Reposição apresentado pelo Servidor em 24/11/12 (Anexo). Salientamos que tão logo foi nos comunicado pela Ouvidoria esta denúncia, tratamos com a maior disposição de solucionar os fatos. Inclusive esteve presente no Campus a Reitora junto com sua Assessoria Técnica para uma conversa com a Servidora, onde foram esclarecidos alguns pontos, dentre estes a necessidade da Servidora repor os períodos ou devolver ao erário público. Nesta conversa ficou plenamente acertado que a Reitoria iria encaminhar uma notificação oficial para a Servidora sobre o afastamento.

Segundo documento entregue pela Servidora ocorreu uma reposição parcial do período de afastamento, pois a Servidora se candidatou ao EDITAL – Nº 35/2012/PRPPGI, conforme Processo nº 71 de 21/12/12 – Campus Chapecó, sendo aprovado seu afastamento integral com direito a Professor Substituto. A Direção do Campus em nada pode interferir no referido Edital, pois os critérios definidos por este, foram todos cumpridos pela Servidora, sendo dado parecer no processo “que estando a situação do servidor de acordo com o Edital” o Diretor em exercício era favorável ao processo, conforme INSTRUÇÃO DE PROCESSO AFASTAMENTO PARA PÓS-GRADUAÇÃO e fluxograma (Anexo).

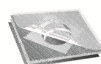
Conforme o Doutrinador Celso Antônio Bandeira de Mello em seu livro Curso de Direito Administrativo, 29ª Edição, pág. 401:

*“O motivo pode ser previsto em lei ou não. Quando previsto em lei, o agente só pode praticar o ato se houver ocorrido a situação prevista. Quando não há previsão legal, o agente tem liberdade de escolha da situação (motivo) em vista da qual edificará o ato.”*

Dispondo destes ensinamentos cremos que não poderíamos tomar critérios diferentes dos que previstos em Edital.

Questionamos a Servidora se a proposta de reposição foi cumprida integralmente ela respondeu, voluntariamente, que cumpriu a proposta até o dia 16/03/2013 e que não poderia dar continuidade a este, devido ter sido contemplada no EDITAL – Nº 35/2012/PRPPGI (Carta em Anexo).

Pensando ainda na formação da Servidora e nas futuras contribuições deste para a Instituição, achamos que a referida saída para o Doutorado estava de acordo com as Diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, instituída no Art. 3º parágrafo I e II, da Lei 5.707/2006.



Ante estas explicações erramos em não ter feito o procedimento correto, de requerimento sob a Luz do Art. 98 da 8.112/90 e RESOLUÇÃO N° 019/2012/CDP, bem como em nada esta Direção pode fazer para que o Plano de Reposição fosse totalmente cumprido pelo servidor visto que o afastamento se deu durante a proposta de reposição. Porém, reiteramos que a Servidora encerrou suas atividades de ensino no período 2012/2, conforme diário de classe, onde suas Unidades Curriculares foram cumpridas na íntegra. Por derradeiro, todas as aulas previstas no PSAD da professora foram contempladas, conforme anexo.”

### **Análise do Controle Interno**

Com a análise da documentação fornecida em resposta à SA n° 201305873/030, de 26/04/13, por meio do Ofício n° 617/2013 - REITORIA / IFSC, de 29/04/13, verificou-se que os procedimentos adotados a partir do questionamento da Ouvidoria-Geral do IFSC, mostram-se intempestivos e ineficazes para a busca de regularização de tal afastamento.

Referência à emissão por parte da Direção do Campus do Memorando n° 061/2012-DG, de 22/11/12, com a informação de que a saída da servidora para cursar Doutorado está impedida por falta de amparo legal; enquanto o início do afastamento se deu a partir de 22/08/12.

Referido memorando informa ainda à servidora da necessidade de reposição dos períodos que esteve afastada. Ou seja, a intempestividade do referido memorando sugere que os procedimentos nele informados não seriam adotados, não houvesse a denúncia registrada pela Ouvidoria-Geral do IFSC.

Somada à condição de intempestividade da proposta de reposição, em 14/11/2012, está a verificação de seu cumprimento apenas parcial. Conforme as informações encaminhadas pelo citado Ofício n° 617/2013, houve cumprimento do plano entre 01/12/12 a 16/03/13. A partir de 20/03/13 a reposição foi interrompida, haja vista a classificação da servidora para cursar Doutorado com afastamento integral.

Segundo o plano de reposição acordado, o afastamento compreendido entre 22/08/12 a 14/12/12 seria repostado entre 01/12/12 a 14/09/13 (aos sábados).

Embora a Unidade tenha afirmado em sua resposta que assim que a Reitoria teve ciência do processo, tomou as providências cabíveis no sentido de regularizar a situação e apurar a responsabilidade, não informou quais as providências foram levadas a efeito e quais as implicações, então decorrentes.

### **Recomendações:**

Recomendação 1: Apurar as responsabilidades pelo afastamento da servidora CPF \*\*\*.279.970-\*\*, em desacordo com a Resolução n° 019/2012/CDP, de 03/05/2012, nos termos do artigo 143 da Lei n° 8.112/90, e pela não compensação de horas acordadas no plano de reposição.

### **3.2.1.5 CONSTATAÇÃO**

#### **Fragilidades no controle de frequência dos servidores docentes.**

#### **Fato**

Informações constantes do Relatório de Gestão-IF-SC/2012, em seu item 6.2 que trata da forma de controle de frequência dos servidores, registram que os servidores do segmento docente apresentam, a cada semestre letivo, um plano de atividades, conforme





previsto em Resolução interna, considerando o regime de trabalho correspondente. Registram ainda que o acompanhamento do desenvolvimento dessas atividades é realizado pelo setor competente no campus em que o docente está lotado.

Em que pese a informação acima sobre a existência de norma interna destinada a regulamentar o controle de frequência dos servidores docentes do IF-SC, referência à Instrução Normativa nº 07/2011/Gabinete, de 11/07/2011, expedida pelo Colégio de Dirigentes do IF-SC, a qual tem por assunto “Orientações sobre a carreira dos docentes do IF-SC”, na prática, esta não vem sendo adequadamente aplicada:

a) Uma das determinações estabelecidas pela referida IN que não foi aplicada adequadamente em 2012, diz respeito à obrigatoriedade dos Diretores-Gerais dos Campi de providenciarem a publicação na intranet das planilhas de atividades docentes por departamento / áreas e os planos individuais de atividades docentes, no prazo máximo de até 30 dias após o início de cada semestre letivo.

A ausência da publicação de tais planilhas referentes ao segundo semestre de 2012 foi verificada pela Equipe de Auditoria, em procedimento de consulta à intranet institucional.

b) Outra determinação da IN que não foi observada em 2012, refere-se à obrigatoriedade dirigida aos Diretores-Gerais dos campi e aos Pró-Reitores, com vistas à realização do controle de frequência dos servidores docentes que ocupam funções FG1, FG2, FG4 e CD4, por meio de Relatório Mensal de Atividades, disponibilizado no Sistema de Gestão de Pessoas do IF-SC ou por outro meio equivalente, em conformidade com o Decreto 1.590/95 e que os respectivos relatórios mensais devem ser assinados pelo docente e pela chefia imediata e encaminhados para as Coordenadorias de Gestão de Pessoas (no caso dos docentes que atuam nos campi) ou para a Diretoria de Gestão de Pessoas (no caso dos docentes que atuam na Reitoria) até o quinto dia útil do mês subsequente.

A ausência do Relatório Mensal de Atividades, como instrumento de controle de frequência dos servidores docentes no exercício de função, foi constatada mediante a obtenção de informações contidas na resposta à SA nº 201305873/020, de 12/04/2013, por meio do Ofício nº 525/2013-REITORIA/IF-SC, de 15/04/2013, com o seguinte teor:” Segundo a Diretora de Ensino, o Campus Florianópolis não adota o Relatório de Atividades para a comprovação de frequência e sim utilizamos o Plano Semestral de Atividades Docentes (PSAD) que indica a condição do docente estar em função gratificada ou cargo de Direção. Lembramos que o PSAD tem base na Resolução 013, de 16/07/2008.”

Convém ressaltar que a Resolução nº 13 citada trata da normatização de distribuição das Atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão dos Docentes do IF-SC e não trata do tema relacionado a controle de frequência dos servidores docentes, tampouco relacionado a controle de frequência dos professores ocupantes de cargo de função.

A fragilidade nos controles de frequência de um modo geral e a ausência de Relatório de Atividades Semestral dos docentes, especificamente, foram citadas no Parecer de Auditoria Interna nº 01/2013 da Unidade de Controle Interno-UNAI do IF-SC, o qual integra o processo de Prestação de Contas Anual/2012 da Unidade, como atividades que necessitam de acompanhamento mais efetivo.

É oportuno destacar que o TCU já se pronunciou sobre o assunto por meio do ACÓRDÃO Nº 787/2010 - TCU - 2ª Câmara - DOU 12/03/2010 no processo de julgamento de Tomada de Contas do IFSC, referente ao exercício 2008, com as seguintes determinações, entre outras:

“1.2. Órgão/Entidade: Centro Federal de Educação Tecnológica de Santa Catarina – MEC



1.5.1. Adotar medidas efetivas e eficazes de controle na área de pessoal, inclusive quanto às rotinas relacionadas aos registros funcionais e à frequência dos servidores, inclusive dos docentes, seus regimes e jornadas de trabalho e remunerações, de modo a evitar a concessão, a manutenção e o pagamento de vantagens e benefícios não autorizados em lei;”

### **Causa**

Fragilidades nos controles internos administrativos na área de pessoal, em relação ao controle de frequência dos servidores docentes.

### **Manifestação da Unidade Examinada**

Por meio do Ofício nº 617/2013-REITORIA/IFSC, de 29/04/12, a Unidade informou o seguinte: em relação ao não atendimento da IN nº 07/2011 descrito na letra “a)” “Os horários de aulas, atendimento de alunos, participação em reuniões pedagógicas regulares e demais atividades docentes, são rigorosamente cumpridos neste instituto, constam do Plano Semestral de Atividades Docentes - PSAD, disponíveis aos alunos e aos demais servidores. Ocorre que o IFSC tem dificuldades com o sistema eletrônico para divulgação na internet. Com a implantação do novo sistema eletrônico acadêmico, a partir de 2013, estas informações estarão disponíveis em tempo real, desde seu preenchimento e validação pelo coordenador de curso. A gestão do IFSC que assumiu no final de 2011 determinou a implantação do sistema para aumentar a transparência de suas ações, inclusive esta.”

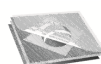
Em relação ao não atendimento da IN nº 07/2011 descrito na letra “b)” “As funções FG1, FG2, FG4 e CD4 estão diretamente ligadas às atividades acadêmicas de professores em cada um de nossos campi. Ocorre que a implantação muitos de nossos campi é posterior a 2009, cuja consolidação ainda está em processo. Estamos também em processo de revisão do nosso Regulamento Didático Pedagógico, que determina como deverá ser registrada e observadas as atividades de cada uma das funções gratificadas. Todavia é publicada em cada sala de atividades do professor com FG ou CD seu horário de atendimento. Estes procedimentos serão todos disponíveis *on line*, a partir do novo sistema eletrônico acadêmico, com publicação direta na internet.

### **Análise do Controle Interno**

Em relação à inadequação à IN nº 07/2011 especificada na letra “a)” A justificativa da unidade atribui a dificuldades com o sistema eletrônico para indisponibilidade do Plano Semestral de Atividades Docentes – PSAD na intranet. Tal justificativa torna-se aceitável em relação aos exames ora executados, referentes ao exercício de 2012. Entretanto, será necessário o acompanhamento das ações da Unidade em relação ao cumprimento de seu normativo interno específico, em busca da eficácia no controle de frequência dos servidores docentes.

A justificativa da Unidade em relação à inadequação registrada na letra “b)” não guarda coerência com as orientações expedidas no normativo interno, a IN nº 07/2011 sobre os procedimentos para a realização do controle de frequência dos servidores docentes que ocupam funções FG1, FG2, FG4 e CD4.

### **Recomendações:**



Recomendação 1: Cumprir a Instrução Normativa nº 07/2011/Gabinete, de 11/07/2011, quanto à obrigatoriedade dos Diretores-Gerais dos Campi de providenciarem a publicação na intranet das planilhas de atividades docentes por departamento / áreas e os planos individuais de atividades docentes, no prazo máximo de até 30 dias após o início de cada semestre letivo.

Recomendação 2: Cumprir a Instrução Normativa nº 07/2011/Gabinete, de 11/07/2011, quanto à obrigatoriedade dirigida aos Diretores-Gerais dos campi e aos Pró-Reitores, com vistas à realização do controle de frequência dos servidores docentes que ocupam funções FG1, FG2, FG4 e CD4, por meio de Relatório Mensal de Atividades, disponibilizado no Sistema de Gestão de Pessoas do IF-SC ou por outro meio equivalente, em conformidade com o Decreto nº 1590/95 e que os respectivos relatórios mensais devem ser assinados pelo docente e pela chefia imediata e encaminhados para as Coordenadorias de Gestão de Pessoas (no caso dos docentes que atuam nos campi) ou para a Diretoria de Gestão de Pessoas (no caso dos docentes que atuam na Reitoria) até o quinto dia útil do mês subsequente.

### 3.2.1.6 CONSTATAÇÃO

#### Reincidência de controles ineficientes em relação à entrega e do tratamento das declarações de bens e rendas.

##### Fato

Persiste a situação apontada no Relatório de Auditoria nº 201203364, relativo à Auditoria Anual de Contas de 2011, que demonstrou a ineficiência do IF-SC nos controles da entrega de cópias das Declarações de Bens e Rendas – DBR exigidas pela Lei nº 8.730/93, ou das autorizações para acesso eletrônico das declarações.

O Relatório de Gestão/2012 do IF-SC, em seu item 12, que trata do demonstrativo do cumprimento, por autoridades e servidores da UJ, da obrigação de entregar a DBR, traz as seguintes informações:

		Momento da Ocorrência da Obrigação de Entregar a DBR
Detentores de Cargos e Funções Obrigados a Entregar a DBR	Situação em Relação às Exigências da Lei nº 8.730/93	Posse ou Início do Exercício de Cargo, Emprego ou Função
Funções Comissionadas (Cargo, Emprego, Função de Confiança ou em comissão)	Obrigados a entregar a DBR	318
	Entregaram a DBR	234
	Não cumpriram a obrigação	84



A análise crítica da Unidade em relação às informações desse item no Relatório de Gestão, esclarece que: “A Declaração de Bens e Rendas pode ser entregue em papel (Declaração de Bens e Valores ou cópia da Declaração de Ajuste Anual do Imposto de Renda de Pessoa Física). Pode ser também utilizado o Formulário de Autorização de Acesso à Declaração de Ajuste Anual do Imposto de Renda de Pessoa Física. A recepção e a guarda das DBR estão a cargo da Diretoria de Gestão de Pessoas e das Coordenadorias de Gestão de Pessoas dos campi. Os servidores que porventura não cumpram a obrigação de entrega da DBR são devidamente notificados.

Encontra-se em desenvolvimento um sistema informatizado para acompanhamento da entrega das DBR, a ser inserido no sistema de cadastramento anual dos servidores.”

Em resposta à Solicitação de Auditoria nº 201305873/007, de 04/04/13, solicitando a relação dos servidores que não cumpriram a obrigação, conforme quadro 69 do Relatório de Gestão, a Unidade apresentou uma relação de 59 servidores nesta situação.

### **Causa**

Fragilidades nos controles internos administrativos na área de pessoal em relação aos controles da entrega de cópias das Declarações de Bens e Rendas – DBR exigidas pela Lei nº 8.730/93, ou das autorizações para acesso eletrônico das declarações.

### **Manifestação da Unidade Examinada**

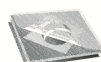
Por meio do Memorando 329/2013/Reitoria, de 09/04/2013, a Unidade informou que: “No momento do cadastramento anual, todos os servidores do IFSC devem entregar suas Declarações de Bens e Rendas. Alternativamente, poderá ser fornecida uma autorização de acesso. Em 2012, houve um grande número de alterações no quadro de ocupantes de cargos de Direção e funções gratificadas, bem como um aumento do número de cargos/funções, o que, aliado à gestão descentralizada de alguns procedimentos de cadastro e documentação, ocasionou algumas inconsistências. As situações pendentes estão sendo regularizadas junto às Coordenadorias de Gestão de Pessoas dos campi. Será adotado um novo procedimento com vistas a assegurar que a entrega da Declaração de Bens e Renda/Autorização seja efetivamente conferida antes de que seja encaminhada a emissão da portaria de nomeação/designação.”

### **Análise do Controle Interno**

Em que pese os esclarecimentos, as ações descritas pelo IF-SC no sentido de adequar os controles internos administrativos em relação à entrega das DBRs, não demonstram eficazes. Tal conclusão está configurada no quantitativo de 59 servidores que ainda não cumpriram tal obrigação, na competência do exercício anterior.

Torna-se oportuno destacar o que estabelece a Lei nº 8.730/93, em relação à obrigatoriedade da declaração de bens e rendas para o exercício de cargos, empregos e funções nos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, e dá outras providências, nos excertos a seguir:

*Art. 1º É obrigatória a apresentação de declaração de bens, com indicação das fontes de renda, no momento da posse ou, inexistindo esta, na entrada em exercício de cargo,*



*emprego ou função, bem como no final de cada exercício financeiro, no término da gestão ou mandato e nas hipóteses de exoneração, renúncia ou afastamento definitivo, por parte das autoridades e servidores públicos adiante indicados:*

*I ...*

*[...]*

*VII - todos quantos exerçam cargos eletivos e cargos, empregos ou funções de confiança, na administração direta, indireta e fundacional, de qualquer dos Poderes da União.*

*[...]*

*Art. 3º A não apresentação da declaração a que se refere o art. 1º, por ocasião da posse, implicará a não realização daquele ato, ou sua nulidade, se celebrado sem esse requisito essencial.*

*[...]*

#### **Recomendações:**

Recomendação 1: Abster-se de promover a posse de servidor sem o atendimento à Lei nº 8.730/93, em relação à apresentação de declaração de bens, com indicação das fontes de renda.

Recomendação 2: Regularizar a situação dos servidores acima elencados, de modo a cumprir o atendimento à Lei nº 8.730/93, em relação à apresentação de declaração de bens, com indicação das fontes de renda.

### **3.2.2 SISTEMAS DE CONCESSÕES**

#### **3.2.2.1 INFORMAÇÃO**

##### **Ausência de aderência aos parâmetros estabelecidos em legislação que versa sobre a jornada de trabalho flexibilizada.**

##### **Fato**

Na análise da aderência aos parâmetros estabelecidos em legislação que concedeu permissão para a realização de jornada de trabalho flexibilizada e na operacionalização da referida jornada foram constatadas diversas inconsistências e(ou) ocorrências que evidenciam a incapacidade da unidade auditada em manter em funcionamento um regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais.

As inconsistências e(ou) ocorrências de que trata o parágrafo anterior estão relatadas neste item de relatório e servem como relato complementar ao item que trata da ausência de implementação das recomendações da CGU relativas à flexibilização da jornada de trabalho, aposto em item específico deste relatório.



1. Fornecimento de informações incompletas, divergentes e dissonantes da realidade, caracterizando inexistência de controles internos, ou controles internos não adequados, inoperantes e não confiáveis.

Em atendimento à Solicitação de Auditoria 201305873/002 foram fornecidos dados sobre os setores e os servidores do IF-SC, sendo que preliminarmente foi informada a existência de 349 setores (informados 352 setores, porém 3 deles vieram descritos mais de uma vez) e 665 servidores técnico-administrativos (informados 689 servidores, porém 23 nomes vieram descritos mais de uma vez).

Uma verificação apenas superficial constatou que não havia sido fornecida a totalidade de setores e servidores, necessitando a requisição da SA 201305873/011 para a complementação da informação, a qual ainda incompleta necessitou a emissão da SA 201305873/026. As respostas então fornecidas resultaram num montante de 347 setores e 711 servidores, sendo que durante o período final de análise das informações fornecidas, portanto, após o período de emissão de solicitações de auditoria, constatou-se que a unidade auditada deixou de informar a existência de pelo menos mais 4 setores, além dos que esta informou por meio da SA 201305873/026.

Em relação aos setores fornecidos, 349 numa primeira informação e 347 numa segunda informação, as quais deveriam totalizar 351 se contados os 4 não fornecidos, verificamos que essa diferença entre a primeira e a última informação não foi só quantitativa, mas qualitativa também, uma vez que os nomes dos setores eram distintos entre si para as localizações Campus Florianópolis, Campus Florianópolis-Continente, Campus São José.

Para o Campus Florianópolis a 1ª informação trouxe a existência de 60 setores e para a 2ª informação esse número foi para 38 setores, sendo todas as denominações diferentes entre si. Entretanto, isso significa que a unidade auditada modificou a informação em sua integralidade, posto que a 2ª informação veio com a denominação de setores aglutinantes de vários outros, entre eles “DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO”, “DEPARTAMENTO DE ENSINO” e “DIREÇÃO GERAL”.

Ao se suprimir as expressões “DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO”, “DEPARTAMENTO DE ENSINO” e “DIREÇÃO GERAL”, que se referem aos setores aglutinantes, tem-se a possibilidade da existência de 6 denominações, constantes do quadro 4 a seguir, de setores com denominações iguais entre a 1ª e a 2ª informações.

Dessa forma, sem que houvesse uma explicação ou esclarecimento por parte da unidade auditada, apartando-se os setores com possível denominação igual, verificou-se a existência de 54 setores na 1ª, baixando para 32 setores na 2ª informação no Campus Florianópolis.

Para o Campus Florianópolis-Continente a 1ª informação trouxe a inexistência de qualquer setor, como se o Campus não existisse, porém, na 2ª informação o referido Campus passou a existir com 14 setores.



Também para o Campus Palhoça-Bilíngue a 1ª informação trouxe a inexistência de qualquer setor, como se o Campus não existisse, porém, na 2ª informação o referido Campus passou a existir com 7 setores.

Para o Campus São José a 1ª informação trouxe a existência de 25 setores e para a 2ª informação esse número foi para 22 setores.

Para a Reitoria a 1ª informação trouxe a existência de 67 setores e para a 2ª informação esse número foi para 71 setores.

Em relação aos dados requeridos de servidores do quadro funcional do IF-SC, foram fornecidos 665 servidores numa primeira informação e 711 numa segunda informação, sendo que na primeira informação deixaram de ser informados 49 servidores e foram suprimidos 3 servidores, ou seja, embora a diferença entre o quantitativo de servidores seja de 46, considerando que houve supressão e(ou) omissão de nomes em duas oportunidades, o total de servidores cujo fornecimento foi suprimido foi de 52.

Uma vez que a unidade auditada forneceu duas planilhas referentes aos setores do IF-SC e aos servidores técnico-administrativos de seu quadro funcional, foi realizada a análise dos dados contidos em cada uma delas, sendo que as informações contidas em cada planilha representam os dados oficiais da Instituição, significando que o conhecimento, o gerenciamento e o controle da realização da jornada de trabalho flexibilizada naquele Instituto Federal se dá sobre os dados fornecidos.

Em relação às duas planilhas supramencionadas, a planilha referente aos setores teve 80% dos seus registros informado pelo setor de RH do órgão, sendo que os outros 20% foram informados pela Reitoria. Na planilha dos servidores, 83% dos seus registros foram informados pelo setor de RH do órgão, sendo que os outros 17% foram informados pela Reitoria. Isso significa que a Instituição informou os dados como tendo conhecimento centralizado de cada um dos registros, posto que outras opções de fonte como o próprio setor ou servidor não foram informados pela unidade auditada.

Após todas as retificações das planilhas fornecidas pelo IF-SC verificamos que o número de servidores técnico-administrativos em regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais representa 59,0% (421/714) do total.

Do resultado da análise dos registros de ambas as planilhas resultaram na identificação de inconsistências e(ou) constatações que seguem relatadas neste item de relatório.

A substancial e relevante quantidade de inconsistências entre as informações prestadas demonstra uma inadequação na capacidade de gerenciamento e de controle da jornada de trabalho flexibilizada implantada no âmbito da Instituição, ou seja, a significativa divergência de informações prestadas pelo IF-SC em relação aos dados dos servidores e dos setores fornecidos na 1ª e na 2ª informações, evidencia que o conhecimento, o gerenciamento e o controle da realização da jornada de trabalho flexibilizada no IF-SC são elementos aquém de representar confiabilidade. Dessa forma, a Instituição não

demonstrou segurança de que tem capacidade de gerenciar ou controlar regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais no seu âmbito de atuação.

Na medida em que a unidade auditada deixa de prestar informações de cunho gerencial ou as presta com uma quantidade relevante de inconsistências, sendo que não há qualquer garantia de que se não tivesse havido a intervenção da equipe de auditoria no sentido de alertar sobre essas diversas inconsistências como inexistência de informação, a duplicidade de informações, a divergência de informações, a própria unidade auditada seria capaz de detectar as impropriedades, ou seja, os presentes exames estiveram sob risco de serem executados sobre dados viciados, ocultados ou descaracterizados.

2. Existência de 9 setores em regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais, com horário ininterrupto de funcionamento inferior a 12 horas, discriminados no quadro 1 a seguir.

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
COORDENADORIA DE ELETROELETRONICA	Campus Chapeco	08:00	22:30	14:00	16:30	02:30	06:00	06:00	06:00
COORDENADORIA DE GESTAO DE PESSOAS	Campus Chapeco	07:30	17:00	00:00		00:00	09:30	09:30	09:30
COORDENADORIA DE REGISTRO ACADEMICO	Campus Chapeco	07:30	21:15	17:30	18:30	01:00	10:00	02:45	10:00
COORDENADORIA DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO	Campus Chapeco	13:30	22:30	17:30	18:30	01:00	04:00	04:00	04:00
COORDENADORIA DO ENSINO MÉDIO INTEGRADO	Campus Chapeco	13:30	22:30	17:30	18:30	01:00	04:00	04:00	04:00
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACAO	Campus Chapeco	08:00	17:00	12:00	13:00	01:00	04:00	04:00	04:00
COORDENADORIA DE MATERIAIS E FINANÇAS	Campus Itajaí	08:15	19:30	12:00	13:00	01:00	03:45	06:30	06:30
COORDENADORIA ACADEMICA DE DESIGN E PRODUCAO DE MO	Campus Jaraguá do Sul	13:30	22:40	00:00		00:00	09:10	09:10	09:10
COORDENADORIA DE ESTAGIO	Campus Jaraguá do Sul	14:00	20:00	00:00		00:00	06:00	06:00	06:00

Quadro 1: Setores realizando jornada de trabalho flexibilizada com funcionamento ininterrupto inferior a 12:00 horas.

Legenda:

- A - Nome do setor.
- B - Localização do setor.
- C - Horário de início do funcionamento.
- D - Horário final do funcionamento.
- E - Horário de início intervalo.
- F - Horário de final intervalo.
- G - Quantidade de horas destinadas ao intervalo.
- H - Quantidade de horas em funcionamento antes do início do intervalo.
- I - Quantidade de horas em funcionamento após o fim do intervalo.
- J - Máximo de horas em funcionamento ininterrupto.

3. Existência de 43 setores em que o número informado de servidores exercendo regime diferenciado é distinto considerando a planilha de setores e a planilha de servidores.

O quadro 2 a seguir demonstra essa situação em que a coluna “A” contém o nome do setor; a coluna “B” a sua localização; a coluna “C” a informação sobre a realização ou não de regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais no setor; a coluna “D” o número de servidores que o IF-SC informou existir no setor realizando jornada de trabalho flexibilizada; e a coluna “E” contém o número de servidores realizando a referida jornada no setor segundo a planilha dos servidores.





A	B	C	D	E
COORDENADORIA DE GESTÃO DE PESSOAS	Campus Araranguá	Sim	2	1
COORDENADORIA PEDAGÓGICA	Campus Araranguá	Sim	2	1
COORDENADORIA DE GESTAO DE PESSOAS	Campus Chapecó	Sim	2	1
COORDENADORIA DE REGISTRO ACADEMICO	Campus Chapecó	Sim	3	2
DEPARTAMENTO ENSINO PESQUISA E EXTENSÃO	Campus Chapecó	Não	0	5
COORDENADORIA DE REGISTRO ACADEMICO	Campus Criciúma	Sim	2	1
COORDENADORIA PEDAGÓGICA	Campus Criciúma	Sim	3	4
DEPARTAMENTO DE ENSINO/DIRETORIA DE ENSINO	Campus Florianópolis	Não	0	1
DEPARTAMENTO DE ENSINO/SETOR AUDIO VISUAL	Campus Florianópolis	Sim	3	1
DEPARTAMENTO DE ENSINO/COORDENADORIA DE BIBLIOTECA	Campus Florianópolis	Sim	10	11
DEPARTAMENTO DE ENSINO/DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CONSTRUÇÃO CIVIL	Campus Florianópolis	Sim	6	7
DEPARTAMENTO DE ENSINO/DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE ELETROTÉCNICA	Campus Florianópolis	Sim	6	3
DEPARTAMENTO DE ENSINO/DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE ELETRÔNICA	Campus Florianópolis	Sim	4	3
DEPARTAMENTO DE ENSINO/DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE LINGUAGEM, TECNOLOGIA, EDUCAÇÃO E CIÊNCIA	Campus Florianópolis	Sim	10	8
DEPARTAMENTO DE ENSINO/DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE SAÚDE E SERVIÇOS	Campus Florianópolis	Sim	2	3
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	Campus Florianópolis	Sim	5	4
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE SUPORTE A INFORMÁTICA	Campus Florianópolis	Sim	3	4
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/DEPARTAMENTO DE INFRAESTRUTURA	Campus Florianópolis	Sim	3	4
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE SERVIÇOS GERAIS	Campus Florianópolis	Não	0	1
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/SETOR DE PROTOCOLO	Campus Florianópolis	Sim	6	5
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE MANUTENÇÃO	Campus Florianópolis	Sim	9	11
COORDENADORIA DE BIBLIOTECA	Campus Gaspar	Sim	3	2
COORDENADORIA DE REGISTRO ACADEMICO	Campus Gaspar	Não	0	1
COORDENADORIA PEDAGOGICA	Campus Gaspar	Sim	3	0
DEPARTAMENTO ENSINO PESQUISA E EXTENSAO	Campus Gaspar	Não	0	6
DEPARTAMENTO ENSINO PESQUISA E EXTENSAO	Campus Itajaí	Sim	9	8
COORDENADORIA DE APOIO AS RELACOES EXTERNAS	Campus Jaraguá do Sul	Sim	1	0
COORDENADORIA DE COMPRAS	Campus Jaraguá do Sul	Sim	2	3
COORDENADORIA DE INFRA ESTRUTURA	Campus Jaraguá do Sul	Sim	5	4
DEPARTAMENTO ENSINO PESQUISA E EXTENSAO	Campus Jaraguá do Sul	Sim	1	3
COORDENADORIA DE GESTÃO DE PESSOAS	Campus Joinville	Sim	1	2
COORDENADORIA DE SERVIÇOS GERAIS - VIGILÂNCIA	Campus São José	Sim	3	0
COORDENADORIA PEDAGÓGICA/ SETOR DE SAÚDE	Campus São José	Sim	5	3
CHEFIA GABINETE	Reitoria	Sim	4	2
COORDENADORIA DE CAPACITAÇÃO	Reitoria	Sim	4	3
COORDENADORIA DE EXTENSÃO	Reitoria	Sim	2	0
COORDENADORIA DE PROGRAMAÇÃO VISUAL	Reitoria	Sim	5	4
DEPARTAMENTO DE EDUCACAO A DISTÂNCIA	Reitoria	Não	0	3
DEPARTAMENTO DE INOVAÇÃO E DE ASSUNTOS INTERNACIONAIS	Reitoria	Sim	3	1
DEPARTAMENTO DE ORÇAMENTO E FINANÇAS	Reitoria	Sim	6	3
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS GRADUAÇÃO	Reitoria	Sim	2	0



DIRETORIA DESENVOLVIMENTO DE ENSINO	Reitoria	Sim	3	0
PRO-REITORIA DE ENSINO	Reitoria	Não	0	1

Quadro 2: Setores realizando jornada de trabalho flexibilizada com funcionamento ininterrupto inferior a 12:00 horas.

Legenda:

A - Nome do setor.

B - Localização do setor.

C - Realização de jornada de trabalho flexibilizada no setor.

D - Número de servidores realizando jornada de trabalho flexibilizada, segundo a planilha dos setores.

E - Número de servidores realizando jornada de trabalho flexibilizada no setor, segundo a planilha dos servidores.

Observação: A existência de diferença entre o que a unidade auditada informou existir de servidores exercendo jornada de trabalho flexibilizada e o número real de servidores exercendo a referida jornada por setor representa um descompasso entre o conhecimento da instituição e a realidade encontrada, evidenciando uma constatação de ausência ou fragilidade nos seus controles internos.

4. Existência de 7 setores que não possuem os parâmetros de realização de regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais; em que há, porém, servidores que estão realizando jornada de trabalho flexibilizada, conforme descrito no quadro 3 a seguir.

A	B	C	D
DEPARTAMENTO ENSINO PESQUISA E EXTENSÃO	Campus Chapeco	Não	5
DEPARTAMENTO DE ENSINO/DIRETORIA DE ENSINO	Campus Florianópolis	Não	1
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE SERVIÇOS GERAIS	Campus Florianópolis	Não	1
COORDENADORIA DE REGISTRO ACADEMICO	Campus Gaspar	Não	1
DEPARTAMENTO ENSINO PESQUISA E EXTENSÃO	Campus Gaspar	Não	6
DEPARTAMENTO DE EDUCACAO A DISTÂNCIA	Reitoria	Não	3
PRO-REITORIA DE ENSINO	Reitoria	Não	1

Quadro 3: Setores que não possuem os parâmetros de realização de regime diferenciado de horário, porém, com servidores que realizam jornada de trabalho flexibilizada.

Legenda:

A - Nome do setor.

B - Localização do setor.

C - Realização de jornada de trabalho flexibilizada no setor.

D - Número de servidores realizando jornada de trabalho flexibilizada no setor, segundo a planilha dos servidores

5. Existência de 2 setores realizando regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais, cuja informação da unidade auditada é de que não atendem a público externo à instituição, conforme descrito no quadro 4 a seguir.

A	B	C	D	E
DEPARTAMENTO DE INGRESSO	Reitoria	Sim	2	Interno
DIRETORIA GESTAO DO CONHECIMENTO	Reitoria	Sim	3	Interno

Quadro 4: Setores realizando jornada de trabalho flexibilizada que atendem somente público interno à Instituição.

Legenda:

A - Nome do setor.

B - Localização do setor.

C - Realização de jornada de trabalho flexibilizada no setor.

D - Número de servidores realizando jornada de trabalho flexibilizada no setor, segundo a planilha dos servidores.

E - Tipo de público atendido pelo setor.

Observação: O público a que se refere o Decreto 1.590/95 é necessariamente o público externo à Instituição, uma vez que não há fundamento em os serviços exigirem



atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, apenas para atendimento de público interno à instituição.

6. Existência de 6 setores realizando regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais, com apenas um servidor lotado no setor o qual também realiza jornada de trabalho flexibilizada, conforme descrito no quadro 5 a seguir, sendo que o motivo informado pela unidade auditada para a adoção da referida jornada é o de exigência de serviços em atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em função de atendimento ao público.

A	B	C	D	E	F
COORDENADORIA ACADEMICA DE DESIGN E PRODUCAO DE MO	Campus Jaraguá do Sul	Sim	1	1	***881499**
COORDENADORIA ACADEMICA DE TEXTIL	Campus Jaraguá do Sul	Sim	1	1	***390429**
COORDENADORIA DE ESTÁGIO	Campus Jaraguá do Sul	Sim	1	1	***856809**
DIRETORIA GERAL CAMPUS JARAGUA DO SUL	Campus Jaraguá do Sul	Sim	1	1	***314589**
CHEFIA LABORATORIO ENFERMAGEM	Campus Joinville	Sim	1	1	***564379**
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACAO	Campus Joinville	Sim	1	1	***146039**

Quadro 5: Setores com regime diferenciado de jornada com apenas um servidor realizando jornada de trabalho flexibilizada lotado no setor.

Legenda:

A - Nome do setor.

B - Localização do setor.

C - Realização de jornada de trabalho flexibilizada no setor.

D - Número de servidores lotados no setor.

E - Número de servidores realizando jornada de trabalho flexibilizada no setor, segundo a planilha dos servidores.

F - CPF do servidor lotado no setor.

7. Existência de 6 setores em que a unidade auditada afirmou haver a realização de regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais, porém, sem que houvesse qualquer servidor lotado no setor realizando jornada de trabalho flexibilizada, conforme descrito no quadro 6 a seguir.

A	B	C	D	E
COORDENADORIA PEDAGOGICA	Campus Gaspar	Sim	3	0
COORDENADORIA DE APOIO AS RELACOES EXTERNAS	Campus Jaraguá do Sul	Sim	1	0
COORDENADORIA DE SERVIÇOS GERAIS - VIGILÂNCIA	Campus São José	Sim	3	0
COORDENADORIA DE EXTENSÃO	Reitoria	Sim	2	0
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS GRADUAÇÃO	Reitoria	Sim	2	0
DIRETORIA DESENVOLVIMENTO DE ENSINO	Reitoria	Sim	3	0

Quadro 6: Setores com regime diferenciado de jornada sem um servidor realizando a lotado no setor.

Legenda:

A - Nome do setor.

B - Localização do setor.

C - Realização de jornada de trabalho flexibilizada no setor.

D - Número de servidores lotados no setor.

E - Número de servidores realizando jornada de trabalho flexibilizada no setor, segundo a planilha dos servidores.

Observação: O IF-SC informou nomes diferentes para o setor “DIRETORIA GERAL DO CAMPUS SAO José”, chamando-a por esse nome na planilha dos servidores e de “DIRECAO GERAL DO CAMPUS SAO JOSE”, na planilha dos setores. Foi adotado o nome constante da planilha dos servidores, pois coincide com a denominação no SIAPE.



8. Existência de 28 setores realizando regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais, com um ou mais servidores lotados no setor, com apenas 1 servidor realizando jornada de trabalho flexibilizada, conforme descrito no quadro 7 a seguir, sendo que o motivo informado pela unidade auditada para a adoção da referida jornada é o de exigência de serviços em atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em função de atendimento ao público.

A	B	C	D	E	F
COORDENADORIA DE GESTÃO DE PESSOAS	Campus Araranguá	Sim	2	1	***209120**
COORDENADORIA PEDAGÓGICA	Campus Araranguá	Sim	2	1	***183919**
COORDENADORIA DE GESTAO DE PESSOAS	Campus Chapecó	Sim	2	1	***719440**
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACAO	Campus Chapecó	Sim	1	1	***900859**
COORDENADORIA DE REGISTRO ACADEMICO	Campus Criciúma	Sim	2	1	***024119**
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	Campus Criciúma	Sim	1	1	***917809**
DEPARTAMENTO DE ENSINO/SETOR AUDIO VISUAL	Campus Florianópolis	Sim	3	1	***293959**
COORDENADORIA DE COMPRAS	Campus Florianópolis-Continente	Sim	1	1	***369140**
COORDENADORIA DE GESTÃO DE PESSOAS	Campus Florianópolis-Continente	Sim	1	1	***166319**
ASSESSORIA	Campus Gaspar	Sim	1	1	***248879**
COORDENADORIA DE GESTAO DE PESSOAS	Campus Gaspar	Sim	1	1	***490739**
COORDENADORIA DE GESTAO DE PESSOAS	Campus Itajaí	Sim	1	1	***227609**
COORDENADORIA DE MATERIAIS E FINANÇAS	Campus Itajaí	Sim	1	1	***293696**
COORDENADORIA ACADEMICA DE DESIGN E PRODUCAO DE MO	Campus Jaraguá do Sul	Sim	1	1	***881499**
COORDENADORIA ACADEMICA DE TEXTIL	Campus Jaraguá do Sul	Sim	1	1	***390429**
COORDENADORIA DE ESTAGIO	Campus Jaraguá do Sul	Sim	1	1	***856809**
COORDENADORIA DE GESTAO DE PESSOAS	Campus Jaraguá do Sul	Sim	1	1	***331909**
COORDENADORIA DE REGISTRO ACADEMICO	Campus Jaraguá do Sul	Sim	1	1	***885669**
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACAO	Campus Jaraguá do Sul	Sim	1	1	***084939**
DIRETORIA GERAL CAMPUS JARAGUA DO SUL	Campus Jaraguá do Sul	Sim	1	1	***314589**
ASSESSORIA	Campus Joinville	Sim	1	1	***796789**
CHEFIA LABORATORIO ENFERMAGEM	Campus Joinville	Sim	1	1	***564379**
COORDENADORIA DE GESTÃO DE PESSOAS	Campus Joinville	Sim	2	1	***149889**
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACAO	Campus Joinville	Sim	1	1	***146039**
COORDENADORIA DA ÁREA DE TELECOMUNICACOES/LABORATORIOS DA ÁREA	Campus São José	Sim	1	1	***860009**
ASSESSORIA DA DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS	Reitoria	Sim	1	1	***651809**
COORDENADORIA DE REGISTRO DE PREÇOS	Reitoria	Sim	1	1	***664718**
DEPARTAMENTO DE INOVAÇÃO E DE ASSUNTOS INTERNACIONAIS	Reitoria	Sim	3	1	***109549**

Quadro 7: Setores com regime diferenciado de jornada com um servidor realizando a jornada de trabalho flexibilizada.

Legenda:

A - Nome do setor.

B - Localização do setor.

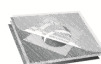
C - Realização de jornada de trabalho flexibilizada no setor.

D - Número de servidores lotados no setor.

E - Número de servidores realizando jornada de trabalho flexibilizada no setor, segundo a planilha dos servidores.

F - CPF do servidor que realiza jornada de trabalho flexibilizada no setor.

Observação: O regime de turno ou escalas pressupõe a existência de servidores em quantidade suficiente ao revezamento ininterrupto, o que não tem condições de ocorrer



quando o setor conta com somente um único servidor no setor, ou mesmo com mais servidores, porém, com um único servidor realizando a referida jornada.

9. Existência de 37 setores realizando regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais, com dois ou mais servidores lotados no setor, com apenas 2 servidores realizando jornada de trabalho flexibilizada, conforme descrito no quadro 8 a seguir, sendo que o motivo informado pela unidade auditada para a adoção da referida jornada é o de exigência de serviços em atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em função de atendimento ao público.

Do ponto de vista teórico, dois é o número mínimo de servidores para realizar regimes de turno e escalas, porém, o número mínimo não contempla as situações de ausências de algum dos dois servidores nesse regime entre afastamentos legais, licenças diversas e faltas. Dessa forma, na prática, não há como sustentar ao longo do tempo a realização do referido regime em função de sempre haverá alguma situação de ausência de algum servidor, ocasionando a situação em que o outro encontrar-se-á sozinho e não poderá realizar revezamento ininterrupto em turnos ou escalas, inviabilizando a situação de regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais.

A	B	C	D	E	F	G
COORDENADORIA DE REGISTRO ACADEMICO	Campus Araranguá	Sim	3	2	2	***173009**
						***481269**
COORDENADORIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Campus Araranguá	Sim	3	2	2	***174949**
						***541309**
COORDENADORIA DO CURSO DE MODA	Campus Araranguá	Sim	10	2	2	***782625**
						***819179**
COORDENADORIA DO CURSO TEXTIL: MALHARIA E CONFEÇÃO	Campus Araranguá	Sim	9	2	2	***302639**
						***688929**
COORDENADORIA DE ELETROELETRONICA	Campus Chapecó	Sim	2	2	2	***265019**
						***905599**
COORDENADORIA DE MATERIAIS E PATRIMONIO	Campus Chapecó	Sim	4	2	2	***427859**
						***319569**
COORDENADORIA DE REGISTRO ACADEMICO	Campus Chapecó	Sim	4	3	2	***317849**
						***163900**
COORDENADORIA DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO	Campus Chapecó	Sim	3	2	2	***941169**
						***190809**
COORDENADORIA DO ENSINO MÉDIO INTEGRADO	Campus Chapecó	Sim	2	2	2	***461640**
						***820299**
COORDENADORIA DE BIBLIOTECA	Campus Criciúma	Sim	3	2	2	***131869**
						***377779**
DEPARTAMENTO DE ENSINO/ARQUIVO PERMANENTE	Campus Florianópolis	Sim	2	2	2	***668789**
						***983099**
DEPARTAMENTO DE ENSINO/COORDENADORIA DE ESTÁGIOS	Campus Florianópolis	Sim	3	2	2	***432938**
						***424199**
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE SAÚDE	Campus Florianópolis	Sim	7	2	2	***683869**
						***482879**



COORDENADORIA DE BIBLIOTECA	Campus Gaspar	Sim	3	3	2	***030119**
						***690569**
COORDENADORIA DE MATERIAIS E FINANÇAS	Campus Gaspar	Sim	3	2	2	***497119**
						***300329**
COORDENADORIA DE TECN. DA INFORMACAO E COMUNICACAO	Campus Gaspar	Sim	3	2	2	***986178**
						***146829**
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACAO	Campus Geraldo Werninghaus	Sim	3	2	2	***495146**
						***743388**
DEPARTAMENTO ENSINO PESQUISA E EXTENSAO	Campus Geraldo Werninghaus	Sim	3	2	2	***551769**
						***046009**
COORDENADORIA DE BIBLIOTECA	Campus Jaraguá do Sul	Sim	4	3	2	***192439**
						***531779**
COORDENADORIA DE NUCLEO PEDAGOGICO	Campus Jaraguá do Sul	Sim	3	2	2	***534188**
						***570169**
CHEFIA DE LABORATORIO MECANICA	Campus Joinville	Sim	2	2	2	***616059**
						***889369**
CHEFIA LABORATORIO ELETRICA	Campus Joinville	Sim	2	2	2	***267319**
						***371259**
COORDENADORIA DE REGISTROS ACADEMICOS	Campus Joinville	Sim	3	2	2	***411779**
						***384059**
COORDENADORIA TECNOLOGIA INFORMACAO	Campus Joinville	Sim	3	2	2	***593519**
						***501149**
COORDENADORIA DA ÁREA DE CULTURA GERAL - LABORATÓRIOS DA ÁREA	Campus São José	Sim	2	2	2	***429469**
						***031419**
COORDENADORIA DE ESTÁGIO	Campus São José	Sim	2	2	2	***805679**
						***232519**
COORDENADORIA DE EXTENSAO E RELAÇÕES EXTERNAS	Campus São José	Sim	2	2	2	***385059**
						***732489**
COORDENADORIA DE GESTAO DE PESSOAS	Campus São José	Sim	3	2	2	***031229**
						***858409**
COORDENADORIA DE MULTIMEIOS - SETOR DE REPROGRAFIA	Campus São José	Sim	3	2	2	***723019**
						***244379**
COORDENADORIA DE REGISTRO ACADÊMICO	Campus São José	Sim	3	2	2	***620619**
						***805409**
COORDENADORIA DE SERVIÇOS GERAIS - SETOR DE TELEFONIA	Campus São José	Sim	2	2	2	***092409**
						***177189**
CHEFIA GABINETE	Reitoria	Sim	7	4	2	***385158**
						***768649**
COORDENADORIA DE SELEÇÃO E CONTROLE FUNCIONAL	Reitoria	Sim	3	2	2	***749698**
						***342268**
DEPARTAMENTO DE INGRESSO	Reitoria	Sim	3	2	2	***123489**
						***458909**
COORDENADORIA DE ASSUNTOS INTERNACIONAIS	Reitoria	-	-	-	2	***448749**
						***075819**
COORDENADORIA DE PESQUISA	Reitoria	-	-	-	2	***113470**
						***441629**



COORDENADORIA DE POS-GRADUAÇÃO	Reitoria	-	-	-	2	***172939**
						***609759**

Quadro 8: Setores com regime diferenciado de jornada com dois servidores realizando a jornada de trabalho flexibilizada.

Legenda:

A - Nome do setor.

B - Localização do setor.

C - Realização de jornada de trabalho flexibilizada no setor.

D - Número de servidores lotados no setor.

E - Número de servidores realizando jornada de trabalho flexibilizada no setor, segundo a planilha dos setores.

F - Número de servidores realizando jornada de trabalho flexibilizada no setor, segundo a planilha dos servidores.

G - CPF dos servidores que realizam jornada de trabalho flexibilizada no setor.

Observação: Os três últimos setores do quadro 18 não foram fornecidos na planilha de setores, mas como havia servidores da planilha dos servidores que estavam lotados nesses setores, estes também foram relacionados no quadro 18. Essa situação de não fornecimento da informação foi descrita na inconsistência/ocorrência nº 1 deste item de Relatório.

A diferença entre os valores das colunas E e F se dá porque o número de servidores em regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais que a UJ informou existir na planilha dos setores é diferente dos números de servidores que realmente havia no setor na planilha dos servidores.

10. Existência de 52 setores realizando regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais, possuindo dois ou mais servidores realizando jornada de trabalho flexibilizada no setor, em que o revezamento destes em regime ininterrupto de turnos ou escalas é feito por servidores com cargos distintos, ou seja, que não possuem as mesmas atribuições, conforme descrito no quadro 9 a seguir, sendo que o motivo informado pela unidade auditada para a adoção da referida jornada é o de exigência de serviços em atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em função de atendimento ao público.

A restrição ao número de servidores em regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais para a ocorrência 9 (quadro 8) é o mesmo das ocorrências 7 e 8 (quadros 6 e 7).

A	B	C	D	E	F	G	H	I
COORDENADORIA DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO	Campus Chapecó	Sim	3	2	2	1	***941169**	TEC DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO
							***190809**	ANALISTA DE TEC DA INFORMACAO
DEPARTAMENTO ENSINO PESQUISA E EXTENSAO	Campus Chapecó	Não	1	0	5	2	***032739**	PSICOLOGO-AREA
							***612239**	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
							***714989**	BIBLIOTECARIO-DOCUMENTALISTA
							***229009**	PEDAGOGO-AREA
							***981529**	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
COORDENADORIA DE BIBLIOTECA	Campus Criciúma	Sim	3	2	2	1	***131869**	ASSISTENTE DE ALUNO
							***377779**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
COORDENADORIA PEDAGÓGICA	Campus Criciúma	Sim	5	3	4	2	***698996**	ASSISTENTE DE ALUNO



							***557929**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***182099**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***675599**	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
DIREÇÃO GERAL/ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO, MKT E OUVIDORIA	Campus Florianópolis	Sim	4	3	3	1	***494989**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***039099**	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
							***924100**	TECNICO EM AUDIOVISUAL
DEPARTAMENTO DE ENSINO/SETOR GRÁFICA	Campus Florianópolis	Sim	7	6	6	1	***183259**	DESENHISTA TECNICO ESPECIALIZADO
							***764799**	AUXILIAR DE ARTES GRAFICAS
							***196719**	OPERADOR DE MAQ FOTOCOMPOSITORAS
							***909609**	AUXILIAR DE ARTES GRAFICAS
							***563179**	IMPRESSOR
							***057409**	PORTEIRO
DEPARTAMENTO DE ENSINO/ARQUIVO PERMANENTE	Campus Florianópolis	Sim	2	2	2	1	***668789**	PORTEIRO
							***983099**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
DEPARTAMENTO DE ENSINO/COORDENADORIA DE ESTÁGIOS	Campus Florianópolis	Sim	3	2	2	1	***432938**	PEDAGOGO-AREA
							***424199**	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
DEPARTAMENTO DE ENSINO/DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CONSTRUÇÃO CIVIL	Campus Florianópolis	Sim	7	6	7	2	***979409**	TECNICO DE LABORATORIO AREA
							***002329**	AUX EM ADMINISTRACAO
							***918779**	SERVENTE DE LIMPEZA
							***774239**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***838799**	ENGENHEIRO AGRONOMO
							***487719**	JARDINEIRO
							***464910**	TECNICO DE LABORATORIO AREA
DEPARTAMENTO DE ENSINO/DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE ELETROTÉCNICA	Campus Florianópolis	Sim	6	6	3	2	***967849**	AUXILIAR DE LABORATORIO
							***945279**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***098319**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
DEPARTAMENTO DE ENSINO/DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE ELETRÔNICA	Campus Florianópolis	Sim	4	4	3	2	***856379**	TECNICO EM AGRIMENSURA
							***146009**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***594499**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
DEPARTAMENTO DE ENSINO/DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE SAÚDE E SERVIÇOS	Campus Florianópolis	Sim	3	2	3	2	***286649**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***379897**	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
							***053690**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE SUPORTE A INFORMÁTICA	Campus Florianópolis	Sim	4	3	4	2	***564499**	TEC DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO
							***491079**	TECNICO DE LABORATORIO AREA

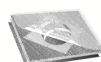




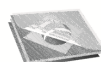
							***151609**	AUX EM ADMINISTRACAO
							***127999**	TEC DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/DEPARTAMENTO DE INFRAESTRUTURA	Campus Florianópolis	Sim	4	3	4	2	***123679**	ENGENHEIRO-AREA
							***378429**	ENGENHEIRO-AREA
							***704449**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***391639**	DESENHISTA TECNICO ESPECIALIZADO
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/SETOR DE PROTOCOLO	Campus Florianópolis	Sim	6	6	5	1	***261999**	PINTOR-AREA
							***334519**	BOMBEIRO HIDRAULICO
							***049529**	PORTEIRO
							***108170**	SERVENTE DE OBRAS
							***258319**	VIGILANTE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE SAÚDE	Campus Florianópolis	Sim	7	2	2	1	***683869**	TECNICO EM ENFERMAGEM
							***482879**	AUXILIAR DE ENFERMAGEM
COORDENADORIA DE ALIMENTOS E BEBIDAS	Campus Florianópolis-Continente	Sim	4	3	3	2	***297910**	TECNICO DE LABORATORIO AREA
							***750358**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***356169**	TECNICO DE LABORATORIO AREA
COORDENADORIA DE BIBLIOTECA	Campus Gaspar	Sim	3	3	2	1	***030119**	AUXILIAR DE BIBLIOTECA
							***690569**	BIBLIOTECARIO-DOCUMENTALISTA
DEPARTAMENTO ENSINO PESQUISA E EXTENSAO	Campus Gaspar	Não	0	0	6	2	***035539**	PEDAGOGO-AREA
							***816589**	ASSISTENTE DE ALUNO
							***582249**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***681999**	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
							***632719**	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
							***375329**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
DEPARTAMENTO ENSINO PESQUISA E EXTENSAO	Campus Geraldo Werninghaus	Sim	3	2	2	1	***551769**	PEDAGOGO-AREA
							***046009**	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
COORDENADORIA DE BIBLIOTECA	Campus Jaraguá do Sul	Sim	4	3	2	1	***192439**	BIBLIOTECARIO-DOCUMENTALISTA
							***531779**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
COORDENADORIA DE NUCLEO PEDAGOGICO	Campus Jaraguá do Sul	Sim	3	2	2	1	***534188**	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
							***570169**	PEDAGOGO-AREA
COORDENADORIA DE SUPORTE TECNOLÓGICO	Campus Jaraguá do Sul	Sim	4	3	3	2	***358359**	TEC DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO
							***775459**	TEC DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO
							***078499**	ANALISTA DE TEC DA INFORMACAO
DEPARTAMENTO ENSINO PESQUISA E EXTENSAO	Campus Jaraguá do Sul	Sim	2	1	3	1	***527019**	REGENTE



							***675780**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***746789**	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
COORDENADORIA DE GESTÃO DE PESSOAS	Campus Joinville	Sim	2	1	1	2	***149889**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***645660**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
COORDENADORIA TECNOLOGIA INFORMACAO	Campus Joinville	Sim	3	2	2	1	***593519**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***501149**	ANALISTA DE TEC DA INFORMACAO
COORDENADORIA DA ÁREA DE CULTURA GERAL - LABORATÓRIOS DA ÁREA	Campus São José	Sim	2	2	2	1	***429469**	TECNICO DE LABORATORIO AREA
							***031419**	ASSISTENTE DE LABORATORIO
COORDENADORIA DA ÁREA DE REFRIGERACAO E CLIMATIZAÇÃO - LABORATÓRIOS DA ÁREA	Campus São José	Sim	5	5	4	2	***768169**	TECNICO DE LABORATORIO AREA
							***881809**	PORTEIRO
							***415619**	AUXILIAR DE LABORATORIO
							***370789**	TECNICO DE LABORATORIO AREA
COORDENADORIA DE ESTÁGIO	Campus São José	Sim	2	2	2	1	***805679**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***232519**	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
COORDENADORIA DE EXTENSAO E RELAÇÕES EXTERNAS	Campus São José	Sim	2	2	2	1	***385059**	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
							***732489**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
COORDENADORIA DE MULTIMEIOS - SETOR DE AUDIOVISUAL	Campus São José	Sim	3	3	3	1	***364549**	CONTINUO
							***122059**	AUXILIAR DE ELETRICISTA
							***900049**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
COORDENADORIA DE ORIENTACAO DE TURNO	Campus São José	Sim	4	3	3	1	***708209**	ASSISTENTE DE ALUNO
							***426249**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***566519**	SERVENTE DE LIMPEZA
COORDENADORIA DE REGISTRO ACADÊMICO	Campus São José	Sim	3	2	2	1	***620619**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***805409**	TECNICO EM SECRETARIADO
COORDENADORIA DE SERVIÇOS GERAIS	Campus São José	Sim	3	3	3	1	***698500**	MOTORISTA
							***562489**	PORTEIRO
							***911789**	SERVENTE DE LIMPEZA
COORDENADORIA DE SERVIÇOS GERAIS - SETOR DE MANUTENÇÃO	Campus São José	Sim	3	3	3	1	***420959**	VIGILANTE
							***297130**	BOMBEIRO HIDRAULICO
							***399419**	MECANICO
COORDENADORIA DE SERVIÇOS GERAIS - SETOR DE TELEFONIA	Campus São José	Sim	2	2	2	1	***092409**	TELEFONISTA
							***177189**	AUX EM ADMINISTRACAO
COORDENADORIA DE TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO	Campus São José	Sim	4	3	3	1	***989479**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***435659**	ANALISTA DE TEC DA INFORMACAO



							***252319**	TEC DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO
COORDENADORIA PEDAGÓGICA/ SETOR DE SAÚDE	Campus São José	Sim	5	5	3	2	***691097**	MEDICO-AREA
							***169089**	AUXILIAR DE ENFERMAGEM
							***679120**	AUXILIAR DE ENFERMAGEM
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACAO	Campus São José	Sim	7	5	5	2	***779499**	CONTADOR
							***397139**	VIGILANTE
							***572409**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***304819**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***491089**	ADMINISTRADOR
DEPARTAMENTO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSAO	Campus São José	Sim	4	3	3	2	***581829**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***431709**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***324979**	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
COORDENADORIA DE CADASTRO E APOSENTADORIA	Reitoria	Sim	4	3	3	1	***566229**	OPERADOR DE TELE-IMPRESSORA
							***576239**	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
							***851209**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
COORDENADORIA DE CAPACITAÇÃO	Reitoria	Sim	4	4	3	1	***214059**	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
							***588909**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***093740**	PSICOLOGO-AREA
COORDENADORIA DE LICITAÇÕES	Reitoria	Sim	5	3	3	2	***954709**	ADMINISTRADOR
							***785549**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***441179**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
COORDENADORIA DE PAGAMENTO	Reitoria	Sim	4	3	3	2	***783054**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***665599**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***775350**	CONTADOR
COORDENADORIA DE SELEÇÃO E CONTROLE FUNCIONAL	Reitoria	Sim	3	2	2	1	***749698**	ADMINISTRADOR
							***342268**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
COORDENADORIA DE SERVIÇOS E SISTEMAS DE REDE	Reitoria	Sim	3	3	3	2	***918339**	ANALISTA DE TEC DA INFORMACAO
							***888209**	TEC DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO
							***671579**	ANALISTA DE TEC DA INFORMACAO
DEPARTAMENTO DE EDUCACAO A DISTÂNCIA	Reitoria	Não	0	0	3	1	***105159**	TEC EM TELECOMUNICACAO
							***485119**	PROGRAMADOR VISUAL
							***890729**	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
DEPARTAMENTO DE INGRESSO	Reitoria	Sim	3	2	2	1	***123489**	TEC DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO
							***458909**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO



DEPARTAMENTO DE ORÇAMENTO E FINANÇAS	Reitoria	Sim	10	6	3	2	***806269**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***312649**	CONTADOR
							***771589**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
DIRETORIA DE ASSUNTOS ESTUDANTIS	Reitoria	Sim	5	4	4	2	***089490**	PSICOLOGO-AREA
							***582668**	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
							***683739**	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
							***522510**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
DIRETORIA GESTAO DO CONHECIMENTO	Reitoria	Sim	4	3	3	2	***705459**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***638689**	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
							***804399**	ADMINISTRADOR

Quadro 9: Setores com regime diferenciado de jornada com servidores de cargos distintos realizando a jornada de trabalho flexibilizada em total não superior a 2 servidores por setor.

Legenda:

A - Nome do setor.

B - Localização do setor.

C - Realização de jornada de trabalho flexibilizada no setor.

D - Número de servidores lotados no setor.

E - Número de servidores realizando jornada de trabalho flexibilizada no setor, segundo a planilha dos setores.

F - Número de servidores realizando jornada de trabalho flexibilizada no setor, segundo a planilha dos servidores.

G - Número máximo de servidores com cargos iguais realizando jornada de trabalho flexibilizada no setor, segundo a planilha dos servidores.

H - CPF dos servidores que realizam jornada de trabalho flexibilizada no setor.

I - Cargo dos servidores que realizam jornada de trabalho flexibilizada no setor.

Observação: Para que haja revezamento em regime ininterrupto de turnos ou escalas, este necessariamente deve ocorrer por servidores que tenham os mesmos cargos e também a mesma atribuição. Cargos iguais podem ter ou não ter atribuições iguais, conforme o estágio em que esteja cada carreira, mas cargos diferentes necessariamente têm atribuições diferentes. Se possuírem atribuições iguais necessariamente estarão em desvio de função. O desvio de função constitui-se numa irregularidade, posto inexistir amparo legal à sua existência na legislação vigente.

Assim, mesmo no caso de setores que tenham dois ou mais servidores, para fins de eficácia de um regime de turnos e escalas, necessariamente a contagem de servidores aptos a efetuar o revezamento deve levar em consideração o cargo e também a atribuição. Além disso, mesmo no caso em que há servidores de mesmo cargo e atribuição suficientes à realização do regime de turnos ou escalas, é necessária a existência de repasse do conhecimento e do fluxo de trabalho no momento da troca de posto, uma vez que a continuidade administrativa é prerrogativa indispensável à realização de revezamento em regime de turnos ou escalas.

A perda da continuidade administrativa pressupõe a impossibilidade de adoção de regime de turnos ou escalas, dada a condição de interrupção dos serviços.

11. Existência de 147 servidores de 32 setores, constantes do quadro 10 a seguir, em regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais, cujo mecanismo de controle de frequência é por meio de folha ponto.



Embora se trate de mecanismo legalmente instituído e aplicável mesmo em regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais, a folha ponto pela fragilidade de controle não é sistema adequado a um regime de turnos ou escalas em que o exercício de jornada é reduzido. Além disso, mesmo sem entrar no mérito da legalidade insculpida na Portaria IF-SC 962/2011, esta prevê no seu art. 10 que o controle dos técnicos administrativos em educação do IF-SC deveria ocorrer utilizando-se preferencialmente mecanismo de equipamento eletrônico.

Sobre essa situação, no Memorando 055/2013 - DGCF/IF-SC de 01/04/2013, fornecido em anexo ao Ofício 562/2013/Reitoria / IF-SC, a Direção do Campus Florianópolis informou que a folha ponto era instrumento legal e que o sistema eletrônico de ponto havia sido desativado em 24/05/2011, não havendo qualquer registro de que houvesse a intenção daquele campus de implantar o registro eletrônico de frequência. Em resposta a esse Memorando, a Reitoria emitiu o Memorando 480/2013/Reitoria afirmando estranhar que todos os dois aparelhos eletrônicos que foram alocados apresentaram problemas, sendo o único setor em todo o IF-SC em que isso ocorreu, sugerindo ao Diretor do Campus Florianópolis que os problemas de ambos os aparelhos tinham origem suspeita e solicitou que a referida Direção tomasse as providências cabíveis para viabilizar a implantação do controle eletrônico de frequência no referido Campus.

Esse apontamento, sem o perfil de uma constatação, já foi objeto de verificação quando da realização da Ordem de Serviço 201112164, sendo que decorridos aproximadamente dois anos da realização daquela OS, os empecilhos para a adoção do mecanismo eletrônico de ponto deveriam ter sido removidos, ou seja, se o IF-SC deu alguma ênfase a esse tema, esta não foi suficiente à consecução de tratar o controle de frequência de todos os setores com o mesmo rigor e precisão.

A	B	C
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE COMPRAS E CONTRATOS	Campus Florianópolis	***112399**
		***092500**
		***023409**
		***468009**
		***154529**
		***827629**
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE GESTÃO DE PESSOAS		***192739**
		***842449**
		***545529**
		***034519**
		***073159**
		***087659**
		***140227**
		***396509**
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE MANUTENÇÃO		***694779**
	***637759**	
	***990469**	
	***770599**	
	***355749**	



	***213619**
	***339449**
	***647449**
	***547069**
	***395409**
	***377839**
	***875019**
	***574279**
	***365559**
	***711429**
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE MATERIAIS E PATRIMÔNIO	***062109**
	***381669**
	***475489**
	***974209**
	***767089**
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE SAÚDE	***683869**
	***482879**
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE SERVIÇOS GERAIS	***768109**
	***564499**
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE SUPORTE A INFORMÁTICA	***491079**
	***151609**
	***127999**
	***476769**
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	***728007**
	***848609**
	***958409**
	***123679**
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/DEPARTAMENTO DE INFRAESTRUTURA	***378429**
	***704449**
	***391639**
	***678789**
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/SETOR DE ORÇAMENTO E FINANÇAS	***277899**
	***503059**
	***493759**
	***261999**
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/SETOR DE PROTOCOLO	***334519**
	***049529**
	***108170**
	***258319**
	***876309**
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/SETOR DE TRANSPORTE	***635429**
	***065267**
DEPARTAMENTO DE ENSINO/ARQUIVO PERMANENTE	***668789**
	***983099**
DEPARTAMENTO DE ENSINO/COORDENADORIA DE BIBLIOTECA	***768860**
	***663559**



	***100279**
	***433949**
	***212959**
	***127669**
	***673870**
	***258079**
	***141079**
	***990549**
	***143419**
DEPARTAMENTO DE ENSINO/COORDENADORIA DE ESTÁGIOS	***432938**
	***424199**
DEPARTAMENTO DE ENSINO/COORDENADORIA GERAL DE REGISTRO ACADÊMICO	***539439**
	***616749**
	***105249**
	***576979**
	***825493**
	***515139**
	***322119**
	***910019**
	***046519**
DEPARTAMENTO DE ENSINO/COORDENADORIA PEDAGÓGICA	***560649**
	***880959**
	***887159**
	***464979**
	***645409**
	***777939**
	***979409**
	***002329**
DEPARTAMENTO DE ENSINO/DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CONSTRUÇÃO CIVIL	***918779**
	***774239**
	***838799**
	***487719**
	***464910**
DEPARTAMENTO DE ENSINO/DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE ELETRÔNICA	***856379**
	***146009**
	***594499**
DEPARTAMENTO DE ENSINO/DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE ELETROTÉCNICA	***967849**
	***945279**
	***098319**
	***590199**
	***776649**
	***499109**
DEPARTAMENTO DE ENSINO/DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE LINGUAGEM, TECNOLOGIA, EDUCAÇÃO E CIÊNCIA	***798609**
	***099769**
	***275559**
	***090549**



		***396929**
		***380350**
		***102919**
		***086319**
		***441559**
		***491659**
		***754009**
		***452699**
		***552739**
		***286649**
DEPARTAMENTO DE ENSINO/DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE SAÚDE E SERVIÇOS		***379897**
		***053690**
DEPARTAMENTO DE ENSINO/DIRETORIA DE ENSINO		***822869**
DEPARTAMENTO DE ENSINO/SETOR AUDIO VISUAL		***293959**
		***183259**
		***764799**
DEPARTAMENTO DE ENSINO/SETOR GRÁFICA		***196719**
		***909609**
		***563179**
		***057409**
		***052509**
		***904819**
		***355589**
DEPARTAMENTO DE ENSINO/SETOR ORIENTAÇÃO DE FLUXO ESCOLAR		***848419**
		***478739**
		***510529**
		***870779**
		***494989**
DIREÇÃO GERAL/ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO, MKT E OUVIDORIA		***039099**
		***924100**
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO/DEPARTAMENTO DE INFRAESTRUTURA		***437649**
COORDENADORIA DE SERVIÇOS GERAIS	Campus São José	***562489**
COORDENADORIA PEDAGÓGICA	Campus São José	***862609**
		***726418**
DEPARTAMENTO DE EDUCACAO A DISTÂNCIA	Reitoria	***105159**
		***485119**

Quadro 10: Servidores e setores com regime diferenciado de jornada cujo mecanismo de controle de frequência é o folha ponto.

Legenda:

A - Nome do setor.

B - Localização do setor.

C - CPF dos servidores com mecanismo de controle de frequência em folha ponto.

12. Inexistência de documento autorizativo individualizado, além da Portaria IF-SC 962/2011, para o exercício da jornada de trabalho flexibilizada, ou seja, não há qualquer publicação individual em boletim de serviço sobre cada caso de servidor exercendo tal jornada; prejudicando, portanto, a eficácia normativa e de publicidade na adoção de flexibilização de jornada de trabalho por parte dos servidores do quadro funcional do IF-SC.





13. Inexistência de caracterização de exigência dos serviços utilizados como motivação para adoção da jornada de trabalho flexibilizada.

À exceção do setor denominado “COORDENADORIA DE SERVIÇOS GERAIS - VIGILÂNCIA”, o qual a unidade auditada informou que o motivo de estar enquadrado para ter seus servidores realizando regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais é o de execução de trabalho no período noturno, todos os demais 128 setores foram classificados como passíveis de realização do referido regime diferenciado porque os setores do IF-SC informaram que os serviços e atividades neles realizados “exigem” atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público.

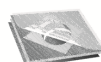
Dessa forma, conforme já havia sido caracterizado nos exames das OS realizadas em 2011 e 2012, de número 201112164 e 201203364, são os próprios setores que enquadram seus serviços como aderentes aos requisitos contidos no art. 3º Decreto 1.590/95, ou seja, há um “autoenquadramento” dos setores como passíveis de realização da jornada de trabalho flexibilizada.

Ante a frágil caracterização dos setores que realizam regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais, evidenciada quando da realização desses exames de auditorias anteriores, a unidade auditada foi questionada no sentido de informar se a motivação da condição de realização de jornada de trabalho flexibilizada de um determinado setor se deu por interesse ou se foi por necessidade.

Observamos que a diferença entre interesse ou necessidade, para fins de atendimento do pleito formulado pela SA 201305873/002, está no grau de exigência que motivou a adoção do regime diferenciado, sendo que “necessidade” foi definido como o requisito segundo o qual as atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou o trabalho no período noturno são exigências intrínsecas ao funcionamento do setor, a ponto de este vir a não funcionar se tais requisitos não fossem satisfeitos; enquanto “interesse” foi definido como o atributo segundo o qual o funcionamento do setor poderia ocorrer sem exigência de funcionamento em atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou em trabalho no período noturno, porém, os requisitos mencionados passaram a se fazer presentes por arbítrio e conveniência da administração escolher esse tipo de funcionamento em detrimento de outro.

Dessa forma, a diferença entre os conceitos apresentados de “necessidade” e “interesse”, mesmo que não excludentes entre si, traduz-se na intenção com que a unidade auditada adotou a jornada de trabalho flexibilizada.

Verificando os esclarecimentos de 100% dos setores do IF-SC, formulados em atendimento ao pedido 2 da SA 201305873/028, constatamos que a unidade auditada conseguiu comprovar que havia interesse em que os serviços prestados no setor exigissem regime ininterrupto de turnos ou escalas, porém, não ficou evidenciado que a



opção pelo referido regime se deu por necessidade, situação em que o setor poderia vir a não funcionar se não fosse adotado o regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais. Todas as avaliações fornecidas pelos setores da unidade auditada que classificaram a existência de regime ininterrupto de turnos ou escalas como necessidade representam interesse do setor, independentemente da avaliação que esse interesse tenha se dado de modo a proporcionar maior benefício ao atendimento do público alvo da Instituição, ou se esse benefício serviu como subterfúgio ao interesse pessoal e privado do servidor em detrimento do interesse público.

Todos os setores classificaram que o sistema de funcionamento em turnos ininterruptos era benéfico para a comunidade escolar e que por ser benéfico era imprescindível esse tipo de funcionamento e esse tipo de turno. Além disso, os setores definiram por si próprios que o exercício ativo por pelo menos 12 horas ininterruptas pressupõe como único modo de funcionamento o regime de turnos ou escalas, como se não existisse outra alternativa.

O fato de um regime ininterrupto de turnos ou escalas ser benéfico para a Instituição, ou para os servidores da Instituição, não faz dele um regime imprescindível, posto que todos os serviços e atividades cobertas por ela podem ser executados perfeitamente sem a adoção de uma jornada de trabalho flexibilizada. Mesmo que funcionem em períodos ininterruptos, os serviços e atividades podem ser executados em regime de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais, sem prejuízo para a Instituição.

Assim, em vez de o modo de funcionamento de um setor exigir que este se dê por regime de turnos ou escalas e de exigir que os serviços e as atividades nele exercidas tenham que ocorrer ininterruptamente, situação que possibilitaria a existência de condições para se adotar a jornada de trabalho flexibilizada, o que se constatou no IF-SC é que o interesse pela jornada de trabalho flexibilizada surgiu primeiro que a necessidade. Consequentemente os setores passaram a adaptar seus serviços e atividades para serem executados somente por regime de turnos ou escalas e também ininterruptamente, como se isso fosse uma exigência. Considerando que o funcionamento desses setores poderia ocorrer sem a adoção de jornada de trabalho flexibilizada, inclusive sem perda dos benefícios apregoados pela Instituição, o interesse desta foi travestido em necessidade.

Em suma, o simples fato de o funcionamento de um setor ocorrer ininterruptamente em 12 horas ou mais e que por isso se esteja praticando os serviços e atividades do setor em regime de turnos e escalas por seus servidores, mesmo o setor considerando isso benéfico à comunidade escolar, mormente ao servidor que o pratica, não faz desse tipo de funcionamento uma prática imprescindível, em que haja exigência para os serviços e atividades do setor serem executados dessa forma, posto que a prática pode estar ocorrendo por opção.

Conforme consta do documento fornecido em resposta ao item 2 da SA 201305873/028, cada um dos 128 setores avaliados optou por prestar seus serviços e atividades ininterruptamente em pelo menos 12 horas corridas, contudo, opção não é exigência e o



artigo 3º do Decreto 1.590/95 não confere possibilidade de adoção de jornada de trabalho flexibilizada por opção do setor, mas por exigência de que seus serviços e atividades sejam executados por regime ininterrupto de turnos ou escalas.

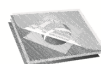
Ressalte-se que a resposta ao item 2 da SA 201305873/028 foi fornecida individualmente pelos setores do IF-SC e não pelo dirigente responsável pela emissão da Portaria IF-SC 962/2011, tampouco pelos órgãos definidos pela Reitoria como implementadores, autorizadores, avaliadores e fiscalizadores da conformidade da adoção da jornada de trabalho flexibilizada na Instituição. Esse procedimento reforça a constatação de autoenquadramento do setor como requisito para a implantação da jornada de trabalho flexibilizada, definida em exames de auditoria anteriores.

14. Ausência de comprovação da existência de quadros de avisos ou inexistência de atualização nos quadros de avisos existentes nos setores onde há servidores em regime de turnos ou escalas praticando jornada de trabalho flexibilizada, contrariando o §2º do art. 3 do Decreto 1.590/95.

Por meio do pedido 2 da SA 201305873/021 de 15/04/2013, a unidade auditada foi requerida a fornecer os mecanismos de controle interno que utiliza para certificar-se de que os quadros de avisos com a escala nominal dos servidores que trabalham em regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais encontravam-se efetivamente afixados em local visível e para certificar-se de que esses quadros de avisos, quando de fato afixados, traziam informações permanentemente atualizadas de cada setor.

O Memorando 416/2013/Reitoria de 16/04/2013, fornecido em atendimento ao referido pedido, informou que o IF-SC possuía gestão ramificada e colegiada. Por esse motivo o controle de todos os processos se dava por meio da disseminação de ordens e controles aos órgãos descentralizados da Instituição (Conselho Superior, Colégio de Dirigentes e demais órgãos colegiados nos campi), em que essas ordens e controles chegavam a todos os servidores os quais tinham conhecimento das decisões da Reitoria e implementavam as ações que estivessem no seu âmbito de atuação. Mediante essa resposta inexata, a unidade auditada não forneceu o que foi requerido, tampouco demonstrou haver algum controle interno uma vez que o controle exercido por todos os servidores sem especificar os seus mecanismos não se traduz em controle interno administrativo confiável.

Em função do que trouxe o Memorando 416/2013/Reitoria, foi emitida a SA 201305873/026 requerendo da unidade auditada uma manifestação formal de eficácia dos “controles” que ela informou exercer, seja por meio de registros que tivessem sido emitidos como mecanismos de controle interno pelo Conselho Superior, pelo Colégio de Dirigentes, pelos órgãos colegiados nos campi e pelos servidores que têm conhecimento das decisões e implementam as ações no âmbito e no campus de sua atuação e também mediante declaração de que os setores onde se pratica o regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais possuíam, sem exceção, os quadros de avisos atualizados de que trata o §2º do art. 3 do Decreto 1.590/95.



A resposta a esse questionamento foi fornecida pelo Ofício 562/2013/Reitoria / IF-SC o qual encaminhou o Memorando 481/2013/Reitoria, ambos de 18/04/2013. Os referidos documentos não trouxeram qualquer um dos itens requeridos, limitando-se a Reitoria a afirmar que desconhecia a existência de irregularidades nos processos de flexibilização e controle de frequência, isentando-se da responsabilidade pelo fato de a Portaria IF-SC 962/2011 ter atribuído controle primário aos Diretores Gerais e Pró-Reitores.

A resposta em questão também trouxe cópia do Memorando 066/2013/IF-SC que solicitou o relato de cada dirigente sobre o controle de frequência dos seus servidores, contudo, tratou-se de uma informação não requerida e impertinente, posto que não havia sido requerido qualquer informação sobre o controle de frequência e sim sobre o controle dos quadros de avisos.

O desconhecimento da Reitoria de irregularidades nos processos de flexibilização é relevantemente distinto do conhecimento da regularidade, condição que deriva da existência de controles internos e de que esses controles internos sejam adequados, atuantes e confiáveis.

Previamente à realização dos exames de auditoria em campo, a Reitoria emitiu alerta às Pró-Reitorias, Diretorias, Departamentos e Coordenadorias quanto à execução da atualização e afixação dos horários dos servidores na entrada de cada um dos setores, em função do conhecimento de que equipe de auditoria da CGU-R/SC realizaria a auditoria anual de gestão e de que a flexibilização da jornada de trabalho seria um temas auditados. Na mensagem em questão ressaltou que era essencial o cumprimento do compromisso assumido pelos servidores com os preceitos estabelecidos pela flexibilização da jornada de trabalho.

O referido alerta foi formalizado em documento eletrônico emitido pela Chefe de Gabinete da Reitora do IF-SC em 02/04/2013, portanto, logo após a unidade auditada tomar ciência de que os exames de auditoria versariam sobre a jornada de trabalho em regime de turnos e escalas. Nele foi solicitado às Pró-Reitorias, Diretorias, Departamentos e Coordenadorias para que fizessem a atualização e afixação dos horários dos servidores na entrada de cada um dos setores por causa do recebimento da equipe de auditoria da CGU-R/SC.

O fornecimento da totalidade das comunicações emitidas pela Instituição aos servidores e dos setores do IF-SC em decorrência do conhecimento dos exames de auditoria versando sobre a jornada de trabalho flexibilizada já havia solicitado mediante a SA 201305873/11, porém, a referida mensagem eletrônica emitida pela Chefe de Gabinete da Reitora do IF-SC não foi fornecida à equipe de auditoria tampouco foi fornecido resposta à SA 201305873/029, de 19/04/2013, requerendo manifestação sobre a motivação para a emissão da referida mensagem eletrônica.

15. Existência de 4 setores, constantes do quadro 11 a seguir, que realiza regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais, sem qualquer informação a respeito da localização do quadro de avisos de que trata o §2º do art. 3 do Decreto 1.590/95.



A informação acerca dessa constatação complementa o raciocínio acerca da constatação anterior e evidencia que nesses 4 setores não há qualquer quadro de avisos afixado.

A	B	C	D
COORDENADORIA DE REGISTRO ACADEMICO	Campus Chapecó	Sim	Não informado
COORDENADORIA DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO	Campus Chapecó	Sim	Não informado
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACAO	Campus Chapecó	Sim	Não informado
DEPARTAMENTO DE ORÇAMENTO E FINANÇAS	Reitoria	Sim	Não informado

Quadro 11: Setores sem informação sobre a localização do quadro de avisos.

Legenda:

A - Nome do setor.

B - Localização do setor.

C - Realização de jornada de trabalho flexibilizada no setor.

D - Localização do quadro de avisos.

16. Em relação às constatações e inconsistências mencionadas neste item de relatório, verificamos que estas já haviam sido levantadas pela Unidade de Auditoria Interna – UNAI do IF-SC e resultaram na Nota de Auditoria Interna 001/2012.

Consta da referida Nota de Auditoria constatações resultantes da análise dos processos de autorização da jornada de trabalho flexibilizada para os servidores do IF-SC, nos seguintes termos:

*“Na maioria dos processos analisados a UNAI destacou as seguintes inconsistências:*

- 1. Servidores que não possuem processo de flexibilização, porém, fazem jornada flexibilizada;*
- 2. Setores que tiveram seus pedidos de flexibilização indeferidos pela Direção Geral, porém, fazem horário flexibilizado;*
- 3. Há muitos processos sem a manifestação da Direção Geral do Campus, aprovando ou não o processo;*
- 4. Servidores com atribuições distintas fazendo flexibilização (ex. engenheiro e contador);*
- 5. Boa parte dos campi em que a jornada foi flexibilizada “aloca” todos os servidores administrativos em uma única e grande Coordenação e/ou Departamento, por exemplo, Coordenação de Materiais e Finanças (englobando os setores de almoxarifado, compras, patrimônio, orçamento e finanças) que na maioria das vezes, possui apenas um único servidor em cada setor;*
- 6. Servidores que não possuem conhecimento do trabalho realizado por seus colegas de setor/departamento/coordenação, mas que são considerados para efeitos de flexibilização;*
- 7. Setores com atribuições iguais nos campi (ex. compras, patrimônio, gestão de pessoas) sendo que alguns campi aprovaram o processo, porém, em outros os processos foram indeferidos sob o argumento de que os serviços prestados pelo setor podem ser realizados em outro horário, sem qualquer prejuízo;*
- 8. A entrada e saída de servidores nos setores que possuem jornada flexibilizada não são submetidas a nova análise pela chefia e Direção Geral, ou seja, as condições de flexibilização não estão sendo acompanhadas de forma permanente.”*

Em função dos exames executados pela UNAI/IF-SC foram emitidas as seguintes recomendações constantes da Nota de Auditoria Interna 001/2012:



- “a) Que os processos de flexibilização sejam analisados pelo Departamento de Gestão de Pessoas do IF-SC e, após parecer desse Departamento, que a Reitoria aprove ou não o processo;*
- b) Que sejam definidos os setores que podem funcionar em regime flexibilizado, desde que atendam as demais especificidades, eliminando, com isso, interpretações dúbias para setores com atribuições semelhantes no âmbito da Instituição;*
- c) Que a saída e entrada de novos servidores provoque a necessidade de revisão dos processos, visando sua adequação à realidade dos campi do IF-SC que possuem limitação de profissionais;*
- d) Que sejam definidas quais categorias de profissionais podem flexibilizar entre si, visando sua adequação à realidade dos campi do IF-SC que possuem limitação de pessoal;*
- e) Que sejam definidas as possibilidades de agregar, ou não, os setores a fim de flexibilizar a jornada;*
- f) Que os servidores que tiveram seu pedido negado sejam orientados a encaminhar o pedido/recurso para análise da Reitoria, conforme previsto no art. 15 da Portaria nº 962/2011. Deve-se que os servidores façam jornada flexibilizada nos setores não autorizados pela Direção Geral do Campus;*
- g) Que sejam realizados debates no Colégio de Dirigentes sobre os entendimentos da Reitoria em relação à flexibilização da jornada e que os entendimentos sejam estabelecidos em regulamentos acessórios à Portaria;*
- h) Que seja encaminhada cópia desta Nota de Auditoria à Comissão de Acompanhamento e Avaliação da Jornada de Trabalho do IF-SC, conforme previsto no artigo 14 da Portaria nº 962/2011.”*

Não há registro do atendimento ou não das referidas recomendações por parte dos setores competentes do IF-SC, porém, as constatações levantadas pela UNAI foram, em sua maioria, confirmadas pela equipe de auditoria da CGU-R/SC de forma independente e autônoma.

Em função dessa ampla similaridade de constatações e inconsistências entre o que foi levantado pela UNAI/IF-SC e pela equipe de auditoria da CGU-R/SC, foi requerido, mediante o item 4 da SA 201305873/026, a identificação nominal dos setores e servidores nas situações constatadas.

O pleito em questão foi respondido pelo Memorando 562/2013 - Reitoria / IF-SC de 18/04/2013. Nele consta que a UNAI observou fragilidades na implantação da jornada flexibilizada durante os trabalhos de campo. Consta ainda que a Nota de Auditoria Interna 01/2012 surgiu da necessidade da Reitora de ter um acompanhamento mais efetivo da implementação da referida jornada em toda a Instituição, e foi elaborado com base nos relatórios e informações de exames aplicados em cada campus entre agosto de 2011 a dezembro de 2012, porém, consta também que não havia qualquer detalhamento que permitisse conhecer a identificação nominal dos setores e servidores apontados na referida Nota.

Considerando que não é esperado de uma Nota de Auditoria que não houvesse evidências originárias dos seus apontamentos, portanto, prontas para serem fornecidas, foi requerido da unidade auditada, mediante o item 3 da SA 201305873/028 os papéis de trabalho que resultaram na elaboração da Nota de Auditoria Interna 001/2012



O pleito em questão foi respondido pelo Memorando 517/2013/Reitoria de 22/04/2013. Nele consta que a maioria das inconformidades descritas na Nota de Auditoria não possui papéis de trabalho subsidiando-os, pois haviam sido colhidas de forma verbal e visual quando da verificação dos processos administrativos de concessão do regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais e quando esses processos deixaram de ser fornecidos intencionalmente, uma vez que foi negada disponibilização destes aos auditores internos da Instituição por diversos órgãos do IF-SC, restringindo o trabalho do controle.

Destaque-se, dentre as negativas que a UNAI recebeu ao longo de seus exames a que foi protagonizada pelo dirigente responsável pelo campus de Jaraguá do Sul. No Relatório 003/2012 da UNAI, a unidade de auditoria interna solicitou ao dirigente responsável pelo campus de Jaraguá do Sul a disponibilização dos processos de flexibilização dos servidores SIAPE nº 2556064, 1555954, 1457201, 1655559 a fim de verificar se o setor em que atuam reunia as condições de flexibilização da jornada, conforme Portaria nº 962/2011. Mediante o Memorando 028/2012 o referido dirigente negou-se a fornecer os documentos solicitados afirmando peremptoriamente que “*a flexibilização é um direito de todos*”. Essa situação não só evidencia infringência do servidor tipificáveis nos incisos III e IV do art. 116, e incisos IV e IX do art. 117 da Lei 8.112/90, relacionados com o regime disciplinar do servidor do poder executivo federal, como denota que o referido dirigente não permite que haja contestação ao seu entendimento pessoal, restringindo ou inviabilizando não só a ação da UNAI, mas o próprio exercício dos controles internos administrativos.

Esse tipo de posicionamento inadequado do dirigente do campus de Jaraguá do Sul vai de encontro à afirmação emitida pelo Diretor de Gestão de Pessoas do IF-SC, considerando o que consta do Memorando 416/2013/Reitoria, emitido em atendimento ao requerido no item 2 da SA 201305873/021, já mencionado neste relatório, de que a estrutura organizacional do IF-SC propicia adequado controle dos processos de flexibilização, pela ação das chefias imediatas. Assim, se a Reitoria se vale dos seus entes e agentes delegados para a operacionalização e controle dos processos de flexibilização da jornada de trabalho na Instituição, a postura do dirigente do referido campus impede que haja qualquer confiança na regularidade apreçada no campus de Jaraguá do Sul.

Acrescentando mais um exemplo de posicionamento pré-determinado da administração em relação aos pleitos de realização de jornada de trabalho flexibilizada, embora emitido em contexto diferente, consta do Memorando 531/2013/Reitoria, de 23/04/2013, emitido em resposta ao item 2 da SA 201305873/028, mais precisamente do anexo cujo documento é o Memorando 25/DADM/IF-SC-CF, a afirmação do Diretor Administrativo do Campus Florianópolis: “*sempre seremos favoráveis ao pleito de flexibilização de jornada de trabalho*”. Não fica claro se o objetivo dessa afirmação é o de considerar pré-aprovado todo pleito que venha a ser feito no sentido de realização de jornada flexibilizada, mas a frase indica que o posicionamento possui primariamente a intenção de aprovar todo pleito que venha a ser feito nesse sentido, quando a aprovação do pleito somente deveria se dar no caso de inequivocamente se evidenciarem os



requisitos estabelecidos no art 3º do Decreto 1.590/95, privilegiados sobre quaisquer outros, por mais bem intencionados que sejam.

Por intermédio do Memorando 517/2013/Reitoria, a UNAI disponibilizou somente papéis de trabalho do campus de Florianópolis e de Jaraguá do Sul, além de extratos dos relatórios nos quais foram encontradas as inconsistências. Mediante a verificação desses papéis de trabalho foi possível constatar que algumas das inconsistências apontadas pela UNAI permaneceram sem resolução, posto que foram novamente detectadas pela equipe de auditoria da CGU-R/SC, constando deste item de relatório.

Todas as constatações contidas na Nota de Auditoria Interna 01/2012 foram encaminhadas pela Reitoria para a Comissão de acompanhamento e avaliação da jornada de trabalho prevista no art. 14 da Portaria IF-SC 962/2011, sendo que os resultados dessa verificação, segundo o Memorando 004/2012/COMISSÃO JORNADA, DE 10/08/2012, apontaram para a inexistência de constatação ou incoerência em relação aos critérios da Portaria 962/2011.

Antes disso, o Memorando 003/2012/COMISSÃO JORNADA, DE 24/05/2012 trouxe que a Comissão trabalharia no sentido de verificar a consistência dos apontamentos contidos na NA UNAI 01/2012 e entendendo que a Reitoria não deveria aprovar os processos de flexibilização, conforme item 4 da referida NA, posto que havia delegação dessa atribuição aos Diretores do campi. Em vez disso, a Comissão sugeriu que inicialmente houvesse um parecer da Diretoria de gestão de pessoas ou da própria comissão antes da decisão exclusiva do Diretor do Campus ou Pró-Reitor, ou seja, a Comissão sugeriu a manutenção do mecanismo de controle que já existia e que foi apontado como deficiente ou inócuo pela UNAI/IF-SC.

Devido à relevância e atualidade dos achados de auditoria da UNAI/IF-SC, e considerando que a Comissão de Jornada manifestou inexistir qualquer inconsistência ou incoerência nos achados relatados pela UNAI/IF-SC na NA 01/2012, reproduzimos a seguir as constatações evidenciadas pela referida unidade de auditoria interna:

*Campus Chapecó (Relatório 19/2011)*

- Ausência de aprovação da Direção Geral em todos os 20 processos apresentados para análise.

- Ausência de processos dos servidores recém nomeados.

*Campus Florianópolis (Relatório 12/2011)*

- Considerando que não foi apresentada a documentação requerida para verificação dos requisitos estabelecidos nos normativos internos, a auditoria neste quesito mostrou-se prejudicada.

A UNAI relatou que a documentação não foi apresentada porque a direção geral daquele campus recém havia assumido essa função e que a documentação estava de posse da diretoria anterior, sem acesso da nova diretoria, ou seja, os documentos tiveram tratamento irregular de posse privada, pertencente aos antigos diretores em vez de pertencer à Instituição. Concluiu ainda a UNAI/IF-SC que o Campus, não fornecendo a documentação requisitada, infringiu norma institucional, além de não obedecer ao previsto na Lei 10.180/2011 – Art. 26.





*Campus Joinville (Relatório 20/2011)*

- Ausência de aprovação/assinatura da Direção Geral em todos os 30 processos apresentados.

*Campus Araranguá (Relatório 19/2012) (analisados 25,80% dos processos)*

- O servidor Matrícula nº 1642104 realiza jornada flexibilizada, porém, não há processo de flexibilização deste.

*Campus Chapecó (Relatório 12/2012)*

- Todos os requisitos constantes da Portaria nº 962/2011/IF-SC foram seguidos, porém, a UNAI recomendou que caso houvesse alteração na composição dos quadros dos setores (entradas/saídas/férias) deveriam ser verificadas se as condições citadas na referida Portaria continuavam em relação à flexibilização realizada, ou seja, a UNAI detectou insegurança no processo de autorização da jornada de trabalho flexibilizada.

*Campus Criciúma (Relatório 16/2012)*

- Observou-se, que o setor de biblioteca, que realiza flexibilização, teve um servidor removido para outro Campus (Urupema), sem que tivesse sido efetuada adequação dos processos de flexibilização por alteração na composição dos quadros dos setores (entradas/saídas/férias) para verificar se as condições citadas na portaria continuavam em relação à flexibilização realizada no Campus.

*Campus Florianópolis (Relatório 04/2012) (analisados 25% dos processos)*

- Para fins de flexibilização o campus vem agrupando Departamentos/Coordenações/Setores/Laboratórios, ou seja, a flexibilização não é setorial, mas por departamentos/coordenações.

- Os setores de manutenção, gestão de pessoas e suporte de informática tiveram seu pedido indeferido pela Direção do Campus, porém, realizam flexibilização.

- Em 76% dos processos não constam, no Anexo I, aprovação e assinatura da Direção Geral do Campus.

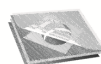
A UNAI esclareceu que o Campus Florianópolis encaminhou um Parecer Geral, datado de 04/04/2012, em que se manifesta favorável à flexibilização em TODOS os setores do Campus, esclarecendo sobre o atendimento dos públicos interno e externo. Também informou a unidade de auditoria interna que a agregação em grandes setores/departamentos não estava prevista na Portaria nº 962/2011 IF-SC e, portanto, não mereciam prosperar.

Em relação ao comentário da UNAI/IF-SC, fica evidenciado com a postura do dirigente responsável pelo Campus Florianópolis, que este coloca a flexibilização da jornada de trabalho como o motivo principal a ser alcançado independentemente de haver ou não os requisitos legais para o exercício desse tipo de jornada, conforme já relatado neste item de relatório, mais especificamente na supremacia do interesse sobre a necessidade, ou da opção sobre a exigência, sendo que esse interesse não necessariamente se coaduna com o interesse público, mas com o privado e pessoal do dirigente e dos seus servidores.

*Campus Florianópolis-Continente (Relatório 06/2012)*

- O Campus não encaminhou os processos de flexibilização da jornada dos técnicos administrativos no momento da auditoria, restringindo a ação da auditoria interna, mesmo a UNAI tendo esclarecido da necessidade de entrega de TODOS os materiais/processos requisitados pelas instâncias de controle para análise, em atendimento ao estabelecido no artigo 26 da Lei 10.180/2001.

*Campus Jaraguá do Sul – Geraldo Werninghaus (Relatório 11/2012)*



- A UNAI constatou, visualmente, que não há, na maioria dos setores que fazem flexibilização, do quadro de horários fixados e visíveis ao público.

*Campus Jaraguá do Sul (Relatório 03/2012)*

- Os servidores com matrícula SIAPE nº 2556064, 1555954, 1457201, 1655559, não possuíam processo de flexibilização, porém, faziam jornada flexibilizada.

- Os servidores SIAPE nº 1646120 e 1458700, lotados no Setor de Compras, fazem horário flexibilizado, porém, a Direção do campus indeferiu os processos.

- Não consta nos processos dos servidores SIAPE nº 1577660 e 1610684, lotados na Direção Geral do Campus, o Anexo I com aprovação da Direção Geral.

- Servidores com atribuições distintas fazendo flexibilização (ex. engenheiro e contador).

- Houve comprovação visual pela equipe de auditoria dos quadros de horários na maioria dos setores que fazem a flexibilização, porém, em alguns setores, esse quadro está desatualizado.

- Alocação de servidores nos setores em horários caracterizados como de interesses exclusivos do servidor e não para atendimento das demandas institucionais.

- Insuficiência de análise dos processos de flexibilização sempre que ocorre saídas de servidores do setor, a fim de verificar a continuidade das condições iniciais que ampararam a flexibilização.

*Campus São José (Relatório 02/2012)*

- O servidor – SIAPE nº 278308 – Lotado na Coordenação de Suporte Educacional está em regime de flexibilização, porém, não há processo amparando essa condição.

- Constatou-se, em alguns setores que fazem horário flexibilizado, a fixação do quadro de horários do lado interno. A equipe de auditoria não localizou, contudo, o quadro de horários no setor “Coordenação de Turno”.

- Há frequentes pedidos de alteração de horários de servidores em regime de flexibilização da jornada arquivados no setor CGP sem a existência de nova análise dos processos de flexibilização, a fim de verificar a continuidade das condições iniciais que a ampararam.

- Alocação de servidores nos setores em horários caracterizados como de interesses exclusivos do servidor e não para atendimento das demandas institucionais.

O quadro 12 a seguir, com 43 registros, contém o resultado levantado nos presentes exames pela equipe de auditoria em confronto com os dados disponibilizados pela UNAI/IF-SC, em seus próprios exames, de onde se verifica que não há qualquer registro de que as situações inconsistentes apontadas pela unidade de auditoria interna da unidade auditada tenham sido sanadas pela Instituição, uma vez que nem no caso dos servidores que atualmente não estejam mais realizando jornada de trabalho flexibilizada, isso tenha se dado por intervenção do IF-SC, conforme consta do Memorando 004/2012/COMISSÃO JORNADA.

A	B	C	D	E
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE GESTÃO DE PESSOAS	Campus Florianópolis	***545529**	Sim	Indeferido pela direção do campus
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE GESTÃO DE PESSOAS	Campus Florianópolis	***073159**	Sim	Indeferido pela direção do campus
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE GESTÃO DE PESSOAS	Campus Florianópolis	***087659**	Sim	Indeferido pela direção do campus
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE MANUTENÇÃO	Campus Florianópolis	***637759**	Sim	Indeferido pela direção do campus
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE MANUTENÇÃO	Campus Florianópolis	***744349**	Não	Indeferido pela direção do campus



DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE MATERIAIS E PATRIMÔNIO	Campus Florianópolis	***574279**	Sim	Inexistência de aprovação da direção do campus
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE MATERIAIS E PATRIMÔNIO	Campus Florianópolis	***711429**	Sim	Inexistência de aprovação da direção do campus
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE MATERIAIS E PATRIMÔNIO	Campus Florianópolis	***381669**	Sim	Inexistência de aprovação da direção do campus
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE MATERIAIS E PATRIMÔNIO	Campus Florianópolis	***475489**	Sim	Inexistência de aprovação da direção do campus
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE MATERIAIS E PATRIMÔNIO	Campus Florianópolis	***974209**	Sim	Inexistência de aprovação da direção do campus
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE MATERIAIS E PATRIMÔNIO	Campus Florianópolis	***767089**	Sim	Inexistência de aprovação da direção do campus
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE SAÚDE	Campus Florianópolis	***528329**	Não	Inexistência de aprovação da direção do campus
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE SUPORTE A INFORMÁTICA	Campus Florianópolis	***491079**	Sim	Indeferido pela direção do campus
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/COORDENADORIA DE SUPORTE A INFORMÁTICA	Campus Florianópolis	***127999**	Sim	Indeferido pela direção do campus
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/DEPARTAMENTO DE INFRAESTRUTURA	Campus Florianópolis	***267989**	Não	Não apreciado pela direção do campus
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/DEPARTAMENTO DE INFRAESTRUTURA	Campus Florianópolis	***391639**	Sim	Inexistência de aprovação da direção do campus
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/SETOR DE PROTOCOLO	Campus Florianópolis	***258319**	Sim	Inexistência de aprovação da direção do campus
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/SETOR DE TELEFONISTA	Campus Florianópolis	***453459**	Não	Inexistência de aprovação da direção do campus
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO/SETOR DE TRANSPORTE	Campus Florianópolis	***065267**	Sim	Inexistência de aprovação da direção do campus
DEPARTAMENTO DE ENSINO/COORDENADORIA DE APOIO ACADÊMICO	Campus Florianópolis	***765389**	Não	Inexistência de aprovação da direção do campus
DEPARTAMENTO DE ENSINO/COORDENADORIA DE BIBLIOTECA	Campus Florianópolis	***127669**	Sim	Não apreciado pela direção do campus
DEPARTAMENTO DE ENSINO/COORDENADORIA DE ESTÁGIOS	Campus Florianópolis	***984329**	Não	Não apreciado pela direção do campus
DEPARTAMENTO DE ENSINO/COORDENADORIA GERAL DE REGISTRO ACADÊMICO	Campus Florianópolis	***948139**	Não	Não apreciado pela direção do campus
DEPARTAMENTO DE ENSINO/COORDENADORIA GERAL DE REGISTRO ACADÊMICO	Campus Florianópolis	***616749**	Sim	Inexistência de aprovação da direção do campus
DEPARTAMENTO DE ENSINO/COORDENADORIA PEDAGÓGICA	Campus Florianópolis	***560649**	Sim	Inexistência de aprovação da direção do campus
DEPARTAMENTO DE ENSINO/COORDENADORIA PEDAGÓGICA	Campus Florianópolis	***645409**	Sim	Inexistência de aprovação da direção do campus
DEPARTAMENTO DE ENSINO/COORDENADORIA PEDAGÓGICA	Campus Florianópolis	***777939**	Sim	Não apreciado pela direção do campus
DEPARTAMENTO DE ENSINO/DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE LINGUAGEM, TECNOLOGIA, EDUCAÇÃO E CIÊNCIA	Campus Florianópolis	***090549**	Sim	Inexistência de aprovação da direção do campus
DEPARTAMENTO DE ENSINO/SETOR AUDIO VISUAL	Campus Florianópolis	***293959**	Sim	Inexistência de aprovação da direção do campus
DEPARTAMENTO DE ENSINO/SETOR GRÁFICA	Campus Florianópolis	***764799**	Sim	Inexistência de aprovação da direção do campus
DEPARTAMENTO DE ENSINO/SETOR GRÁFICA	Campus Florianópolis	***196719**	Sim	Inexistência de aprovação da direção do campus
DEPARTAMENTO DE ENSINO/SETOR GRÁFICA	Campus Florianópolis	***057409**	Sim	Inexistência de aprovação da direção do campus



DEPARTAMENTO DE ENSINO/SETOR ORIENTAÇÃO DE FLUXO ESCOLAR	Campus Florianópolis	***355589**	Sim	Inexistência de aprovação da direção do campus
COORDENADORIA ACADEMICA DE TEXTIL	Campus Jaraguá do Sul	***390429**	Sim	Não apreciado pela direção do campus
COORDENADORIA DE COMPRAS	Campus Jaraguá do Sul	***773989**	Sim	Indeferido pela direção do campus
COORDENADORIA DE GESTAO DE PESSOAS	Campus Jaraguá do Sul	***331909**	Sim	Não apreciado pela direção do campus
COORDENADORIA DE INFRA ESTRUTURA	Campus Jaraguá do Sul	***529149**	Sim	Indeferido pela direção do campus
COORDENADORIA DE INFRA ESTRUTURA	Campus Jaraguá do Sul	***830799**	Sim	Não apreciado pela direção do campus
COORDENADORIA DE SUPORTE TECNOLOGICO	Campus Jaraguá do Sul	***826759**	Não	Indeferido pela direção do campus
COORDENADORIA DE SUPORTE TECNOLOGICO	Campus Jaraguá do Sul	***775459**	Sim	Inexistência de aprovação da direção do campus
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACAO	Campus Jaraguá do Sul	***084939**	Sim	Não apreciado pela direção do campus
DIRETORIA GERAL CAMPUS JARAGUA DO SUL	Campus Jaraguá do Sul	***314589**	Sim	Inexistência de aprovação da direção do campus
COORDENADORIA PEDAGÓGICA	Campus São José	***642559**	Sim	Inexistência de processo de flexibilização

Quadro 12: Comparativo entre as constatações levantadas pela UNAI/IF-SC em confronto com as detectadas pela equipe de auditoria

Legenda:

A - Nome do setor.

B - Localização do setor.

C - CPF

D - Realização de jornada de trabalho flexibilizada no setor.

E - Resultado da análise empreendida pela UNAI/IF-SC.

17. Existência de dispositivos normativos da Portaria 962/2011 do IF-SC que não guardam conformidade com a legislação que a suporta e a ampara.

O §1º do art. 3º considera “público” usuário pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino, quando o conceito de público para fins do Decreto 1.590/95 é de público externo, sem vínculo funcional com a Instituição.

O art. 4º permite 15 minutos de lanche a cada 6 horas de serviço em jornada de trabalho flexibilizada, quando o Decreto 1.590/95 traz que numa situação de regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais, o intervalo para refeições deve ser dispensado.



# Certificado de Auditoria Anual de Contas



Presidência da República - Controladoria-Geral da União - Secretaria Federal de Controle Interno

**Certificado:** 201305873

**Unidade Auditada:** Inst. Fed. de Educ., Cienc. e Tec. de Sta. Catarina

**Exercício:** 2012

**Processo:** 23292.000173/2013-18

**Município/UF:** Florianópolis/SC

Foram examinados os atos de gestão dos responsáveis pelas áreas auditadas, especialmente aqueles listados no art.10 da IN TCU nº 63/2010, praticados no período de **01 de janeiro de 2012 a 31 de dezembro de 2012.**

Os exames foram efetuados por seleção de itens, conforme escopo do trabalho definido no Relatório de Auditoria Anual de Contas constante deste processo, 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.

Em função dos exames aplicados sobre os escopos selecionados, consubstanciados no Relatório de Auditoria Anual de Contas nº 201305873, proponho que o encaminhamento das contas dos agentes listados no art. 10 da IN TCU nº 63 seja como indicado a seguir, em função da existência de nexos de causalidade entre os atos de gestão de cada agente e as constatações correlatas discriminadas no Relatório de Auditoria.

## 1. Regular com ressalva a gestão do seguinte responsável

1.1 – CPF \*\*\*.436.000-\*\*

**Cargo:** Diretor-Geral do Campus Chapecó no período de 30/03/2012 a 31/12/2012.

**Referência:** Relatório de Auditoria número 201305873 item 3.2.1.4.

**Fundamentação:** O Diretor-Geral do Campus Chapecó permitiu o afastamento de servidor para estudos, sem atendimento aos procedimentos de norma interna (Resolução nº 019/2012/CDP, de 03/05/2012), a qual aprova as normas para concessão de afastamento para pós-graduação aos servidores do IF-SC.

Esclareço que os demais agentes listados no art. 10 da IN TCU nº 63, constantes das folhas 23 e 26 do processo, que não foram explicitamente mencionados neste certificado têm, por parte deste órgão de controle interno, encaminhamento proposto pela regularidade da gestão, tendo em vista a não identificação de nexos de causalidade entre os fatos apontados e a conduta dos referidos agentes.

Florianópolis, 18 de junho de 2013.

---

Carlos Alberto Rambo

Chefe da Controladoria Regional da União no Estado de Santa Catarina

# Parecer de Dirigente do Controle Interno



Presidência da República - Controladoria-Geral da União - Secretaria Federal de Controle Interno

**Relatório:** 201305873

**Exercício:** 2012

**Processo:** 23292000173201318

**Unidade Auditada:** INST.FED.DE EDUC.,CIENC.E TEC.DE STA.CATARINA

**Município/UF:** Florianópolis - SC

Em conclusão aos encaminhamentos sob a responsabilidade da Controladoria-Geral da União quanto à prestação de contas do exercício de 2012 da Unidade acima referenciada, expresse opinião sobre o desempenho e a conformidade dos atos de gestão dos agentes relacionados no rol de responsáveis, a partir dos principais registros e recomendações formulados pela equipe de auditoria.

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina se destacou na oferta de novos cursos e, conseqüentemente, de novas vagas, pelo crescimento do número de alunos matriculados entre 2011 (14.230) e 2012 (17.651). Outro fator que contribuiu para o incremento de matrículas do Instituto foi a ampliação da oferta de Educação a Distância e a construção de novo bloco de salas de aula no Campus Florianópolis.

O trabalho de auditoria anual de contas enfatizou análises na área de gestão de pessoas e revelou o afastamento de servidor para cursar pós-graduação sem amparo legal seguido da não compensação integral das horas acordadas no plano de reposição.

O afastamento não regular foi causado pela não aderência à política de capacitação de servidores da Entidade. A recomendação acordada com o gestor foi no sentido de apurar as responsabilidades pelo afastamento não regular e pela não compensação de horas acordadas no plano de reposição, resguardados o contraditório e a ampla defesa.

No que concerne ao cumprimento do Plano de Providências Permanente da Unidade Jurisdicionada (UJ), a equipe considerou que o processo de adoção das medidas cabíveis carece de aprimoramentos, uma vez que das 72 recomendações existentes, 50 (69%) encontram-se em análise pelo Controle Interno, 13 (18%) foram atendidas e 9 (13%) foram encaminhadas e estão dentro de prazo acordado de atendimento. Ressalte-se o impacto na gestão do IF-SC de duas recomendações não atendidas, que tratam da flexibilização da jornada de trabalho, concedida

sem consulta prévia à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e sem a observância aos critérios técnicos previstos na legislação.

Quanto à avaliação dos controles internos da área de gestão de pessoas do Instituto, verificou-se a identificação e o tratamento insuficiente dos riscos relacionados ao controle de frequência dos servidores, ao acompanhamento sistemático de decisões judiciais e à aplicação da legislação de pessoal, o que pode afetar negativamente o atingimento dos objetivos traçados para a Unidade. Da mesma forma expõem os gestores a riscos de responsabilização na gestão dos recursos públicos.

A prática administrativa adotada ao longo do exercício que favoreceu positivamente as operações da Entidade foi a reestruturação do Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas (CPD) que permitiu a edição de 6 normativos relacionados à gestão de pessoal, o desenvolvimento de atividades de ambientação dos novos servidores, compartilhamento de boas práticas entre os servidores dos diversos Câmpus, bem como a promoção de 192 ações de capacitação que totalizaram 3.707 horas durante esse ano.

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 nos Relatórios de Auditoria, acolho a proposta expressa no Certificado de Auditoria conforme quadro a seguir:

CPF	Cargo	Proposta de Certificação	Fundamentação
***.436.000-**	Diretor-Geral do Campus Chapecó no período de 30/03/2012 a 31/12/2012.	Regular com ressalvas	Relatório de Auditoria nº 201305873 – Item 3.2.1.4.

Desse modo, o processo deve ser encaminhado ao Ministro de Estado supervisor, 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.

Brasília/DF, 25 de junho de 2013.

**JOSÉ GUSTAVO LOPES RORIZ**  
Diretor de Auditoria da Área Social