

# Relatório de Auditoria Anual de Contas



Secretaria Federal de Controle Interno

## **Unidade Auditada: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia - Brasília**

Exercício: 2016

Município: Brasília - DF

Relatório nº: 201700867

UCI Executora: SFC/DS/CGESUP - Coordenação-Geral de Auditoria das Áreas de Educação Superior e Profissionalizante

---

## **Análise Gerencial**

Senhor Coordenador-Geral,

Em atendimento à determinação contida na Ordem de Serviço nº 201700867, e consoante o estabelecido na Seção III, Capítulo VII da Instrução Normativa SFC nº 01, de 06/04/2001, apresentamos os resultados dos exames realizados sobre a prestação de contas anual apresentada pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia - Brasília.

### **1. Introdução**

Os trabalhos de campo foram realizados no período de 25/04/2017 a 08/05/2017, por meio de testes, análises e consolidação de informações coletadas ao longo do exercício sob exame e a partir da apresentação do processo de contas pela unidade auditada, em estrita observância às normas de auditoria aplicáveis ao Serviço Público Federal.

O Relatório de Auditoria encontra-se dividido em duas partes: Resultados dos Trabalhos, que contempla a síntese dos exames e as conclusões obtidas; e Achados de Auditoria, que contém o detalhamento das análises realizadas. Consistindo, assim, em subsídio ao julgamento das contas apresentadas pela Unidade ao Tribunal de Contas da União – TCU.

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

De acordo com o escopo de auditoria firmado, por meio da Ata de Reunião realizada em 17/11/2016, entre a Coordenação-Geral de Auditoria das Áreas de Educação Superior e Profissionalizante do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União (CGU)



e a Secretaria de Educação, da Cultura e do Desporto – SECEX Educação, do Tribunal de Contas da União (TCU), foram propostos o seguinte conteúdo e abordagem:

### Resultados Quantitativos e Qualitativos

Avaliação dos resultados quantitativos e qualitativos da gestão, em especial quanto:

- a) Aos objetivos estabelecidos no plano estratégico;
- b) À operação (em termos de oferta, demanda e carga horária mínima de ensino) de cursos oferecidos nos Institutos Federais de Educação de acordo com os objetivos estratégicos estabelecidos no Plano Nacional de Educação.

### Gestão de pessoas

Avaliação da gestão de pessoas, em especial quanto:

- a) À observância da legislação sobre remuneração, em especial, ao pagamento de vantagens, vencimento básico, assistência pré-escolar, fundamentos de aposentadoria, adiantamento de férias, pagamentos em duplicidade, remuneração superior ao teto, pagamento de pensão em duplicidade, dentre outros;
- b) À conformidade da concessão de adicional de retribuição por titulação previsto na Lei nº 12.778/2012;
- c) À conformidade da regulação e concessão de flexibilização da jornada de trabalho para 30 horas, considerando o estabelecido no Decreto nº 1.590/1995;
- d) À consistência dos controles internos administrativos relacionados à gestão de pessoas, principalmente em relação aos três aspectos anteriormente avaliados; e
- e) À qualidade do controle da Unidade para identificar e tratar as acumulações ilegais de cargos.

### Gestão de compras e contratações

Avaliação da gestão de compras e contratações, especialmente no que diz respeito à:

- a) Regularidade dos processos licitatórios e das contratações e aquisições feitas por inexigibilidade e dispensa de licitação; e
- b) Qualidade dos controles internos administrativos relacionados à atividade de compras e contratações.

Na condição de conteúdo de natureza geral, também foram abordadas questões referentes à conformidade das peças do processo de contas, ao cumprimento das deliberações do TCU, ao cumprimento das recomendações da CGU, à avaliação da utilização do Sistema CGU-PAD e à atuação da Ouvidoria no processo de melhoria da gestão.

## **2.1 Avaliação dos Resultados Quantitativos e Qualitativos da Gestão**

Para a avaliação da gestão do exercício de 2016, foi acordado com o Tribunal de Contas da União (TCU) o seguinte escopo:

Avaliação dos Resultados Quantitativos e Qualitativos, em especial quanto:



- Aos objetivos estabelecidos no plano estratégico; e
- À operação (em termos de oferta, demanda e carga horária mínima de ensino) de cursos oferecidos nos Institutos Federais de Educação.

## **I) Sobre os objetivos estabelecidos no plano estratégico**

O Decreto nº 5.773, de 09 de maio de 2006, estabelece que as instituições de educação superior devem ter um plano de desenvolvimento institucional (PDI) para o reconhecimento e avaliação de seus cursos superiores. O IFB considera o PDI como seu instrumento de planejamento. Ele contempla seu planejamento estratégico (missão, visão, valores, objetivos estratégicos, mapa estratégico, indicadores de desempenho, metas, etc.) e é elaborado para um período de 5 anos.

Ou seja, o plano estratégico do IFB é parte integrante do PDI, e por isso optou-se por avaliar os objetivos estabelecidos neste último, considerando que ele é mais abrangente, abordando outros objetivos além daqueles estabelecidos pela legislação vigente.

O PDI vigente refere-se ao período de 2014-2018, com revisão aprovada em abril/2017, e foi elaborado com base na legislação vigente (Lei nº 9.394/1996 – LDB; Lei nº 10.861, lei que instituiu o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior; Decreto nº 5.773/2006; Plano de Desenvolvimento da Educação- PDE e Plano Nacional de Educação-PNE), nos preceitos da gestão democrática e participativa, no Projeto Pedagógico Institucional (PPI) e no Acordo de Metas e Compromissos (TAM).

O TAM é um acordo celebrado entre a União, representada pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do MEC (SETEC/MEC), e o IFB, para fins de estruturação, organização e atuação dos Institutos Federais, por meio do qual as Instituições se comprometeram a cumprir integralmente o que foi acordado com o MEC e a fornecer informações sobre os resultados alcançados, desde 2013.

Esse termo contém 19 metas de curto (2013) e médio (2016) prazos, com validade estendida até 2022.

Considerando estes dois instrumentos (PDI e TAM), é de se esperar, portanto, que o PDI esteja alinhado com o TAM, visto que ambos são documentos que o Instituto deve seguir em prol do atingimento de seus objetivos. O monitoramento dos indicadores do PDI e dos compromissos acordados com a SETEC/MEC deve ser realizado de forma a garantir a tomada de decisão tempestiva nos casos em que os objetivos não estejam sendo alcançados.

Assim, optou-se por responder as seguintes questões e sub-questões de auditoria:

a) Os instrumentos de planejamento do Instituto (Planejamento Estratégico/PDI) estão orientados para o alcance dos objetivos da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica?

Para esta questão, as análises limitaram-se a responder duas sub-questões:

a.1) O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) está alinhado com Termo de Metas e Compromissos (TAM) celebrado com a SETEC/MEC?

Observou-se que as metas e compromissos do TAM não foram totalmente contempladas no PDI. Das dezenove metas do TAM, nove já tinham sido atingidas à época da elaboração do PDI vigente, uma estava em implementação e cinco foram previstas no planejamento. Assim, restaram quatro compromissos (nºs 1, 3, 7 e 13) que não foram considerados no PDI, resultando em um alinhamento parcial entre os dois documentos.



Na revisão do PDI 2014-2018, realizada em abril/2017, essas metas também não foram consideradas e, portanto, não incluídas no PDI.

No Relatório de Gestão, o IFB apresenta a vinculação dos seus planos com as competências institucionais e outros normativos.

Quadro: Vinculação das competências institucionais do IFB com seus planos

<b>Objetivo Estratégico - PDI</b>	<b>Competência institucional</b>
1.1 Assegurar a oferta de ensino médio integrado e PROEJA em todos os <i>Campi</i> .	Lei nº 11.892/2008 – Art. 7º, Inciso I:
1.2 Criar e Consolidar o Sistema de Avaliação Global das Práticas Educativas	Lei nº 9.394/1996 – Art. 3º, Inciso IX: Lei nº 11.892/2008 – Art. 6º, Incisos V e VI
1.4 Fortalecer e Expandir a oferta de cursos de EPT de forma a alinhar às necessidades de qualificação para o mundo do trabalho	Lei nº 11.892/2008 – Art. 7º, Inciso I, IV e VI e Art. 8º
1.5 Definir parâmetros de qualidade de educação do IFB	Lei nº 11.892/2008 – Art. 6º, Incisos V e VI TAM - Subcláusula primeira, item 2
1.6 Implantar políticas educacionais que visem reduzir a evasão e a retenção dos estudantes	Acórdão TCU nº 2.267/2005 – Plenário
1.7 Implantar políticas de verticalização e de criação de itinerários formativos	Lei nº 11.892/2008 – Art. 6º, Inciso III
2.2 Ampliar e aprimorar as parcerias institucionais no âmbito local, regional, nacional e internacional.	Lei nº 11.892/2008 – Art. 7º, Inciso IV
2.3 Articular ações inter <i>Campi</i> e com a rede federal de EPT	TAM - Subcláusula primeira, item 17
3.1 Consolidar a gestão democrática do IFB por meio do fortalecimento dos canais de participação da comunidade interna e externa.	Lei nº 9.394/1996 – Art. 3º, Inciso VIII

Fonte: Relatório de Gestão 2016

Observa-se que, segundo o IFB, seu planejamento tem correlação direta com vários objetivos estabelecidos na legislação, estando o TAM diretamente ligado aos objetivos 1.5 e 2.3 do PDI.

Podemos acrescentar ainda, a correlação do objetivo 1.4 com as metas 4,5 e 6 do TAM, mesmo não sendo expressamente apresentado no quadro anterior.

Assim, dos 16 objetivos estratégicos, apenas três tem relação direta com o TAM, demonstrando que os dois planos (PDI e TAM) estão parcialmente alinhados e que por isso o gestor está sujeito a riscos de estabelecer objetivos que não sejam os mesmos da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.

O próprio Instituto reconhece a ausência dessas metas no PDI, embora afirme estar atuando para alcançá-las.

#### a.2) Em que medida o Instituto monitora os objetivos estratégicos estabelecidos em seus instrumentos de planejamento?

O monitoramento e controle do planejamento do Instituto são realizados por meio do Sistema de Gestão Integrado (SGI).

Segundo o IFB,

*“Esse sistema, estruturado em projetos, contempla o plano de ação de cada unidade para o alcance das metas e objetivos estratégicos. Por meio dele, os setores indicam os responsáveis por cada meta e ação, determina os prazos para realização das tarefas e atualiza a situação de acordo com o andamento dos trabalhos. O monitoramento é em tempo real, por meio do próprio ambiente.*

*O projeto do planejamento de cada unidade do IFB está disponível ao público. Dessa forma, tanto os colaboradores que atuam na execução das ações quanto a comunidade externa interessada em acompanhar a execução do planejamento*



*podem acessar os projetos do Planejamento do IFB no SGI por meio do link: <http://sgi.prdi.ifb.edu.br>. [...] ”*

Além do acompanhamento das ações no SGI, há previsão da realização de dois balanços do PDI em cada exercício, sempre no início de cada semestre. O desdobramento dos balanços de 2016 culminou na revisão do PDI, com alterações nas descrições dos objetivos estratégicos, inclusão e exclusão de indicadores e alteração de algumas metas. A revisão foi aprovada e publicada em abril de 2017.

A plataforma “IFB em números” (<http://ifbemnumeros.ifb.edu.br/>), disponibilizada na rede interna e no portal da instituição e que contém os indicadores da gestão e outras informações estratégicas, também é utilizada para realizar o monitoramento dos objetivos estratégicos, muito embora alguns dos resultados das metas do TAM e outros indicadores apresentados no “IFB em números” não sejam confiáveis.

Outro sistema utilizado como fonte de informações gerenciais, segundo o IFB, é o Sistema de Gestão Acadêmica (SGA). Como o gestor só informou que esse sistema também é utilizado para monitoramento dos resultados da gestão durante a reunião de busca conjunta de soluções, isto é, após a finalização dos trabalhos de campo, não foram realizados testes de auditoria para a verificação da efetiva utilização deste sistema.

O Instituto monitora ainda os indicadores instituídos pelo TCU, por meio do Acórdão nº 2.267/2005. O Instituto tem o dever de apresentá-los anualmente em seu Relatório de Gestão, acompanhado de análise crítica sobre os resultados alcançados. Em 2016, eles foram apresentados como estabelecido pela Corte de Contas.

Porém mais da metade dos indicadores instituídos pelo Tribunal não atingiram resultados satisfatórios se comparados aos resultados da Rede Federal, como o próprio Instituto registrou em seu Relatório de Gestão.

Em relação ao TAM, observou-se que ele não é monitorado pelos gestores de forma sistemática. Como vários compromissos já foram implementados, os que ainda estão em implementação ficam em segundo plano, sendo todo o esforço do instituto direcionado para a execução do PDI.

Conclui-se, portanto, que mesmo havendo avaliação semestral e o monitoramento do PDI por meio do SGI e ainda o monitoramento no IFB em Números, as providências tomadas pelos gestores não estão sendo suficientes para que as metas estabelecidas no PDI e TAM sejam atingidas de forma satisfatória.

Por fim, observou-se que o monitoramento dos objetivos do IFB está sendo impactado pela falta de confiabilidade e de comparabilidade dos resultados dos indicadores que medem o desempenho da gestão, conforme detalhado em item específico deste relatório.

## **II) Sobre a operação dos cursos ofertados pelo IFB**

Com relação à operação dos cursos ofertados pelo IFB, optou-se por avaliar a atuação do gestor relacionada à relação oferta x demanda, bem como o atingimento de algumas metas estabelecidas pela legislação vigente.

Assim, o objetivo do trabalho nesse aspecto, foi responder as seguintes questões e sub-questões de auditoria:

b) A gestão dos cursos, no âmbito do Instituto, está contribuindo para o atingimento dos objetivos da Rede Federal da Educação Profissional, Científica e Tecnológica?



Após análises dos resultados apresentados, referentes ao exercício de 2016, constatou-se que o Instituto não tem atingido totalmente seus objetivos.

O PDI possuía, em 2016, 54 indicadores com suas respectivas metas, relacionados a 16 objetivos estratégicos. A revisão realizada em abril/2017 manteve 48 indicadores e os mesmos objetivos.

Das 54 metas estabelecidas no PDI, apenas 41% delas foram atingidas no exercício, enquanto 39% não foram atingidas e 20% sequer estão sendo mensuradas.

Com relação às metas do TAM, 68% foram atingidas, considerando entre elas as que já estavam implementadas antes da elaboração do PDI.

Por fim, em relação aos indicadores do TCU, são onze no total, o IFB também não tem conseguido bons resultados. A avaliação desses indicadores é feita comparando-os com os resultados da Rede Federal, calculados pelo IFB com base no relatório de gestão de cada instituto. Dos onze indicadores, cinco apresentaram resultados melhores que os da Rede Federal, enquanto os demais apresentaram resultados piores.

Foram ainda selecionados alguns indicadores de gestão de forma a verificar o atingimento das metas no exercício e/ou sua evolução ao longo do tempo.

b.1) O Instituto tem mantido no mínimo 50% de suas vagas para cursos técnicos de nível médio, conforme disposto no Art. 8º da Lei nº 11.892/2008?

O Art. 8º da Lei nº 11.8952/2008 estabelece que os institutos federais deverão garantir em cada exercício o mínimo de 50% de suas vagas para atender ao objetivo de ministrar educação profissional técnica de nível médio para concluintes do ensino fundamental e para o público da educação de jovens e adultos.

Neste sentido, com base nos números apresentados pelo IFB, verificou-se que esse percentual foi atingido em 2016.

Porém, constatou-se que apesar do atingimento, no IFB há três indicadores que medem este percentual e que seus resultados diferem bastante entre si, restando comprovada a falta de confiabilidade dos números apresentados, já que existe mais de um indicador para o mesmo objetivo e não ficou claro qual deles é levado em consideração na elaboração do planejamento institucional

A complexidade dos cálculos, bem como a diversidade de indicadores para medir o mesmo objetivo, impediu que a equipe de auditoria validasse os números apresentados. Alterações na metodologia de cálculo, bem como a definição de indicadores por diversos órgãos são algumas das justificativas apresentadas pelo IFB para esclarecer a pluralidade de resultados para um mesmo objetivo, conforme abordado em item específico deste relatório de auditoria.

A seguir, listou-se os resultados apresentados do IFB para esse indicador.

Quadro: Resultados dos indicadores de “Vagas para cursos técnicos”, em 2016.

<b>Indicador</b>	<b>Resultado 2016 (apresentado pelo IFB)</b>
Percentual de vagas equivalentes em cursos técnicos <sup>1</sup>	69,74%
Vagas para cursos técnicos <sup>2</sup>	76,42%
Percentual de alunos matriculados – Técnico de Nível Médio – por Campus <sup>3</sup>	57%

Fonte: (1) Valor calculado a partir da base de dados do SISTEC, disponibilizada pela SETEC;

(2) Valor calculado pela própria SETEC;

(3) Relatório de Gestão 2016.



b.2) A oferta de cursos pelo Instituto está adequada às demandas regionais, de forma a otimizar o preenchimento das vagas disponíveis?

A relação oferta x demanda por cursos nos institutos federais é medida pelo Indicador Relação de Candidato por Vaga (RCV). Este indicador foi estabelecido pelo TCU em seu Acórdão nº 2.267/2005. Considerando os resultados apurados pelo instituto, verificou-se que há vários cursos sendo ofertados, apesar da baixa procura.

O RCV do Instituto apurado em 2016 foi de 9,23 candidato por vaga, considerando todos os cursos ofertados. Quando analisados apenas os cursos técnicos de nível médio este índice caiu para 6,33, conforme demonstrado no quadro a seguir

Quadro: Evolução do indicador “Relação Candidato/Vaga”.

Indicador	2014	2015	2016
Relação Candidato/Vaga - geral IFB*	3,09	8,13	9,23
Relação Candidato/Vaga – curso técnico de nível médio	2,43	3,52	6,33

Fonte: \*Relatório de Gestão 2016 e \*\*E-mail enviado em 03/05/2015, pela auditoria interna do IFB

Dos 28 cursos técnicos de nível médio ofertados em 2016, onze apresentaram RCV menor que 6,33 e/ou baixa evolução no último triênio, conforme mostrado a seguir.

Quadro: Evolução da “Relação Candidato/Vaga” dos cursos técnicos de nível médio com baixa procura.

Indicador	2014	2015	2016
Relação Candidato/Vaga – curso técnico de nível médio (considerados os 11 cursos com menor procura no Instituto)	1,46	1,49	2,24

Fonte elaborado pela CGU

O IFB não demonstrou que realizou estudos técnicos e/ou pesquisas de mercado que justificassem a oferta desses cursos com baixa procura, porém informou que baseia-se na necessidade local (curso técnico em agroindústria, agropecuária ou em comércio, por exemplo), na imposição legal (cursos PROEJA, por exemplo), e que no processo de elaboração dos planos de cursos considera ainda a consulta à comunidade por meio de audiência pública, bem como estudos sobre impactos e perspectivas de trabalho. Assim, entende-se que o mérito das justificativas apresentadas deve ser objeto de discussão entre o Instituto e a SETEC.

b.3) A taxa de conclusão dos cursos técnicos de nível médio ofertados no âmbito do Instituto apresenta-se em patamares compatíveis com as metas e estratégias do Plano Nacional de Educação?

Um dos objetivos da estratégia 11.11 do Plano Nacional de Educação (PNE), aprovado por meio da Lei nº 13.005/2014, estabelece que a Rede Federal deve elevar gradualmente a taxa de conclusão média dos cursos técnicos de nível médio para 90%.

Como o PNE tem vigência até 2024, optou-se por avaliar a evolução do indicador “Taxa de Conclusão” dentro do IFB, de modo a verificar se a meta de 90% foi atingida ou está evoluindo para seu atingimento.

Verificou-se que a taxa de conclusão para cursos técnicos de nível médio não apenas está longe de ser atingida, como apresentou queda de quase 50% entre 2015 (15,89%) e 2016 (8,95%).



Considerando a taxa de conclusão de todos os cursos, o IFB também apresenta um resultado abaixo de 90%, tendo sido apurada taxa de 34% em 2014 e 36% em 2015. Em 2016 esse percentual não foi divulgado, devido às diferentes metodologias para cálculo, que, conforme já informado, será detalhado em item específico.

Mesmo apresentando índices insatisfatórios, o IFB tem atuado de forma intempestiva para elevar a taxa de conclusão. Em março de 2016, foi criada uma comissão para elaborar plano de ação para melhoria dos indicadores de permanência e êxito, nos quais a taxa de conclusão está inserida. Esta comissão finalizou os estudos sobre permanência e êxito dos estudantes do IFB em março de 2017 e outra comissão foi formada para constituir proposta de trabalho, baseada nos dados levantados pela comissão anterior. Foi então elaborada uma minuta de documento base para construção de plano local de permanência e êxito para cada campus, que ainda será submetida ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) e posteriormente ao Conselho Superior (CONSUP) para aprovação.

Desta forma, verifica-se que o processo de levantamento de informações até a elaboração de um plano de ação para melhorar os índices de permanência e êxito do IFB está acontecendo lentamente, o que compromete significativamente o atingimento da meta do PNE.

#### b.4) O Instituto tem atuado no sentido de alcançar a relação de 20 alunos matriculados por professor nos cursos presenciais?

Outra estratégia que o Plano Nacional de Educação (PNE) estabelece é a elevação, nos cursos presenciais, da relação de alunos por professor para 20 (vinte).

O IFB possui três indicadores que medem essa relação e os resultados apurados em 2016 atingiram a meta do PNE, porém são diferentes entre si, quando considerado o valor global do IFB, ou quando detalhado por campus. O quadro a seguir mostra as diferenças entre eles:

Quadro: Relação aluno por professor – exercício 2016.

Origem do indicador	Plano Nacional de Educação - PNE	Acórdão TCU nº 2.267/2005	Termo de Acordos e Metas - TAM
Indicador	Relação alunos por professor	Relação Aluno por Docente em tempo integral	Alunos matriculados em Relação à Força de Trabalho
Campus			
<b>IFB</b>	<b>21,37</b>	<b>27,61</b>	<b>20,76</b>

Fonte: Informações prestadas pelo IFB, durante a auditoria.

Ressalta-se que por ter vários indicadores, o IFB tem publicado no seu Relatório de Gestão, o resultado de indicadores diferentes, prejudicando também a comparabilidade dos resultados da gestão.

Em 2014 e 2016, o IFB utilizou o resultado do indicador “Relação Aluno por Docente em tempo integral” para compor o Relatório de Gestão. Já no exercício de 2015, foi utilizado o indicador “Relação alunos por professor”.

Ao considerar resultados diferentes para o mesmo objetivo, o IFB está sujeito ao risco de tomar de decisões baseadas em números equivocados, pois a confiabilidade dos números está comprometida. As diversas formulas de cálculo e fonte dos dados têm contribuído para a ausência de resultados confiáveis.

Além de haver vários indicadores para o mesmo fim, quando questionados, alguns campi apresentaram resultados diferentes dos números disponibilizados pela Diretoria de Planejamento e Orçamento (DRPO), relativos ao indicador “Relação alunos por professor”, o que demonstra uma falha de comunicação interna e de uniformidade acerca do correto resultado do indicador atingido pelo IFB.





b.5) A carga horária mínima dos docentes em sala de aula está sendo cumprida?

A Portaria nº 17/2016 SETEC/MEC, de 11 de maio de 2016, estabelece diretrizes gerais para a regulamentação das atividades docentes, no âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.

O Art. 12 da citada Portaria prevê carga horária mínima semanal de aulas de 10 horas para regime de trabalho de 40 horas semanais (dedicação exclusiva ou não) e carga horária mínima de 8 horas para regime de trabalho de 20 horas semanais.

No âmbito do IFB, para verificar o cumprimento da carga horária mínima dos docentes em sala de aula, selecionou-se os *campi* Brasília e Ceilândia.

No campus de Brasília, foi avaliado o cumprimento da carga horária de 58 docentes relativo ao 2º semestre de 2016 (foram considerados apenas docentes que não possuem cargos em comissão e que estavam em efetivo exercício naquele semestre). Foi constatado que 20 docentes (38,5%) não cumpriram a carga horária mínima de aulas estabelecida pela legislação vigente.

No campus de Ceilândia, foi avaliado o cumprimento da carga horária de 23 docentes, considerando, a exemplo do campus Brasília, apenas docentes que não possuem cargos em comissão e que estavam em efetivo exercício no 2º semestre de 2016. Desses, 12 (52%) não cumpriram a carga horária mínima de aulas.

Assim, pode-se afirmar que parte dos docentes do Instituto não cumpriu a carga horária mínima de aulas estabelecida pela legislação, conforme tratado em item específico deste relatório.

Importante ressaltar que a Portaria nº 17/2016 SETEC/MEC, estabelece normas gerais e que cada Instituto Federal deve elaborar sua própria norma. Esta portaria está em processo de revisão, conforme grupo de trabalho instituído pela Portaria nº 14, de 03 de maio de 2017 SETEC/MEC

Nesse sentido, o IFB publicou a Resolução nº 05/2016 CS-IFB, que prevê mínimo de 8 horas de aula para os docentes em regime de tempo integral. Considerando que o mínimo deveria ser 10 horas para regime de trabalho de 40 horas semanais, concluiu-se que a norma interna do IFB está em desacordo com as diretrizes da SETEC/MEC e por isso deve ser revista.

No âmbito do Instituto há uma comissão instituída pela Portaria nº 739, de 24 de março de 2017, cujo objetivo é revisar esta resolução, no entanto até o momento os seus trabalhos não foram concluídos e não há prazo definido para tal.

b.6) A oferta das matrículas de Educação de Jovens e Adultos na forma integrada à educação profissional tem ocorrido de forma a permitir o alcance da meta 10 estabelecida no Plano Nacional de Educação?

A meta 10 do Plano Nacional de Educação estabelece que as instituições de ensino devem “*oferecer, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) das matrículas de educação de jovens e adultos, nos ensinos fundamental e médio, na forma integrada à educação profissional*”.

Neste sentido, constatou-se que todos os cursos ofertados no âmbito da EJA pelo IFB foram cursos técnicos, atingindo 100% das matrículas oferecidas no exercício de 2016.

Diante de tantos indicadores e com muitos deles com resultados abaixo do esperado, conclui-se pela necessidade de aprimoramento dos mecanismos de gestão do IFB de



forma a contribuir para o pleno atingimento dos seus próprios objetivos e dos objetivos da Rede Federal.

Sobre a conclusão da equipe de auditoria, o IFB se manifestou por meio do Ofício nº 493/2017-RIFB:

*“O IFB contribui para as metas da RFEPT de modo a atender plenamente as demandas da sociedade expressas na lei 11.892/2008. Para isso leva em conta as metas do TAM, do TCU e do seu próprio PDI. Considerando que o PDI tem vigência de cinco anos é importante considerar que nem todas as metas serão atingidas ou iniciadas nos primeiros anos deste período. Em relação aos compromissos da TAM e do TCU, a falta de um padrão estável tem prejudicado o gerenciamento destes indicadores embora conceitualmente alguns desses indicadores são inatingíveis. Por exemplo, pode-se citar a eficiência de 90% em um prazo de cinco anos. A quantidade de alunos matriculados, as pesquisas tecnológicas desenvolvidas e os eventos de difusão tecnológica que o IFB organiza, sedia só ou em parceria com os demais IF são demonstrações desta contribuição.”*

O desempenho do IFB, com relação a alguns de seus objetivos, está detalhado em item específico deste relatório.

## **2.2 Avaliação da Gestão de Pessoas**

No que se refere à avaliação da governança e da gestão de pessoas no IFB – considerando o escopo acordado entre este órgão de controle interno e o TCU – buscou-se analisar a consonância entre a forma de pagamento de pessoal e a legislação aplicável, a conformidade legal da concessão de Retribuição por Titulação e de flexibilização da jornada de trabalho e a qualidade dos controles internos administrativos relacionados à gestão de pessoas. Dessa forma, os seguintes tópicos foram analisados:

- I. Observância da legislação aplicável à:
  - a. Remuneração, cessão e requisição de pessoal;
  - b. Admissão de pessoal e concessão de aposentadorias, reformas e pensões;
- II. Conformidade da concessão da Retribuição por Titulação (RT) e da Retribuição por Titulação por Reconhecimento de Saberes e Competências (RT por RSC);
- III. Concessão da flexibilização da jornada de trabalho aos servidores técnicos administrativos do Instituto;
- IV. Acumulação Funcional;
- V. Qualidade dos controles internos administrativos do Instituto relacionados à gestão de pessoas.

### **I) Remuneração, admissão e requisição de pessoal**

Objetivando verificar a conformidade dos registros e dos pagamentos de direitos relacionados à área de Gestão de Pessoas, o Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União- CGU realiza, periodicamente, testes de consistência na folha de pagamentos do IFB, cabendo à unidade auditada apresentar as justificativas e/ou providências adotadas diante de eventuais inconsistências identificadas.

Em 2016, no âmbito do IFB, foram apontadas 05 inconsistências, distribuídas entre 03 ocorrências, conforme se apresenta a seguir:

Quadro: Inconsistências verificadas em 2016, relativas aos registros e pagamentos de servidores do IFB.



Descrição da Ocorrência	Quantidade de Servidores Relacionados (Inconsistências)	Inconsistências			
		Solucionadas Integralmente	Solucionadas parcialmente	Não solucionadas	Pendentes de manifestação da Unidade
001 – Servidores com desconto de faltas ao serviço na folha, sem o respectivo registro no cadastro.	01	01	00	00	00
040A – Servidores com devolução do adiantamento de férias no último ano, em valor inferior ao recebido.	02	00	02	00	00
070A – Servidores que receberam auxílio transporte com valor superior a 800 reais e que residem no mesmo município onde trabalham segundo cadastro do SIAPE e IRPF.	02	01	01	00	00
<b>Totais</b>	<b>05</b>	<b>02</b>	<b>03</b>	<b>00</b>	<b>00</b>

Fonte: CGU.

Ressalte-se que, para a ocorrência 040A, a Unidade somente apresentou manifestação por ocasião dos trabalhos de auditoria, de forma que a situação foi considerada pela CGU como parcialmente solucionada (considerando que ainda restavam valores a devolver ao erário pelos servidores, que já se encontram vinculados a outros órgãos na presente data). Cabe destacar que, na data do presente relatório, constava um total de 39 inconsistências parcialmente solucionadas referentes aos anos anteriores, sendo 07 relativas a 2014 e 32 relativas a 2015.

Não obstante, e considerando o total de inconsistências apontadas desde 2014, pode-se observar que em 2016 houve considerável decréscimo em relação aos anos anteriores. Isso denota certo fortalecimento dos controles da Unidade destinados a garantir a aderência, à respectiva legislação, dos registros e pagamentos de direitos relacionados à Gestão de Pessoas, apesar de a Unidade ter informado (quando da análise de seus controles internos) que não dispõe de lista de verificação para essa finalidade. A comparação dos quantitativos de inconsistências por exercício é apresentada no quadro a seguir:

Quadro: Quantidade de inconsistências detectadas desde 2014.

Ano	Quantidade de inconsistências detectadas
2014	38
2015	195
2016	05

Fonte: CGU.

## II) Retribuição por Titulação

Ao se analisar a Retribuição por Titulação (RT) e a Retribuição por Titulação por Reconhecimento de Saberes e Competências (RT por RSC) no âmbito do Instituto, observou-se a desconformidade do procedimento para concessão dessas vantagens frente ao disposto na Lei nº 12.772/2012.

A Retribuição por Titulação refere-se à vantagem que compõe a estrutura remuneratória do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Superior e do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), desde que comprovada a titulação de aperfeiçoamento, especialização, mestrado ou doutorado.



A Lei nº 12.772/2012 instituiu outra possibilidade de concessão de Retribuição por Titulação (RT) para os servidores do Magistério do EBTT, por meio da equivalência da titulação exigida com o Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC), em 3 níveis, RSC I, II e III.

Observou-se que no final do exercício de 2016 cerca de 93% dos professores do IFB percebiam a referida vantagem conforme detalhado no quadro a seguir:

Quadro: Pagamento de Retribuição por Titulação no âmbito do IFB

Situação	Quantidade de docentes	Percentual (%)	Total de concessões em 2016	Quantidade de processos examinados
RT (rubrica 82606)	231	45,8	79	39
RT por RSC (rubrica 82915)	239	47,3	76	15
Não recebem nenhuma das rubricas	35	6,9	-	-
Total de docentes	505	100	155	54

Fonte: Elaborado pela CGU

Em análise aos processos de concessão de Retribuição por Titulação verificou-se que o IFB concedeu, em 2016, a referida vantagem a 79 servidores, sendo que em 11 dos 39 processos avaliados a concessão ocorreu sem a apresentação do diploma como comprovante da titulação obtida. No entanto, essas concessões foram regularizadas durante os trabalhos de auditoria, com a apresentação dos diplomas dos cursos pelos servidores que requereram a RT.

Importante destacar que por determinação do Acórdão 11.374/2016 – TCU - 2ª Câmara, o IFB orientou a todos os envolvidos nesse processo, por meio do Memo Circular nº 10/2016/DRGP/RIFB, que só poderá ser concedida nova Retribuição por Titulação mediante a apresentação do diploma. O cumprimento desta determinação será avaliado em ações de controle futuras. Observou-se que os demais aspectos relativos à concessão de RT, na amostra avaliada, estão adequados.

Quanto aos procedimentos para concessão da Retribuição por Titulação mediante Reconhecimento de Saberes e Competências, com o objetivo de avaliar a regularidade dessas concessões em conformidade com a Lei nº 12.772/2012, foram analisados 15 dos 76 processos de concessão deferidos no exercício de 2016.

Verificou-se que o assunto foi regulamentado internamente em observância às diretrizes traçadas pelo Conselho Permanente de Reconhecimento de Saberes e Competências e que, de forma geral, os docentes anexam a documentação necessária à formalização dos processos. Com relação aos valores pagos, verificou-se que a concessão está em consonância com a equivalência de título atribuída no ato concessório, os valores estabelecidos na legislação, bem como a data de início dos efeitos financeiros.

A análise da documentação é realizada por uma Comissão de Avaliação, composta por um avaliador interno ao IFB e outro externo ao órgão, os quais emitem parecer favorável à concessão desde que o docente tenha comprovado possuir 50% da pontuação prevista para o nível de certificação requerido, sendo que no mínimo 50% destes pontos deverão estar contemplados no nível pretendido. No caso de parecer favorável, o avaliador também indica a data para início dos efeitos financeiros. Observou-se que essas avaliações carecem de detalhamento suficiente para evidenciar de forma transparente que o docente atingiu a pontuação necessária à concessão, pois foram identificadas grandes divergências entre a pontuação atribuída pelos avaliadores em três das concessões analisadas. Em relação à data de início dos efeitos financeiros, verificou-se também significativa diferença entre as datas indicadas pelos avaliadores, em oito processos.



Considerando que basta o parecer favorável de um dos membros da comissão e que não há previsão normativa de qualquer tipo de análise das divergências entre os pareceres no âmbito do IFB, foi identificado o risco de concessão de RSC a servidor que não faz jus à gratificação no nível pretendido ou ainda, antecipação dos efeitos financeiros a data em que o servidor ainda não cumpriu os requisitos para a concessão.

As fragilidades elencadas reforçam a necessidade de aperfeiçoamento dos normativos que disciplinam a concessão de RSC no âmbito do Ministério da Educação e do próprio IFB, a fim de instituir mecanismos transparentes para verificação do real cumprimento dos requisitos pelos docentes, minimizando os riscos de concessão a docentes que não cumprem tais requisitos ou de pagamentos com efeitos financeiros indevidos

### **III) Flexibilização da Jornada de Trabalho**

A flexibilização da jornada de trabalho no Instituto Federal de Brasília não está em consonância com o estabelecido na legislação vigente, tendo em vista que a concessão ocorre de forma generalizada a todos os servidores lotados nas áreas que realizam atendimento ao público. Não se considera, dessa forma, a natureza das atividades desenvolvidas e tampouco o quantitativo de servidores necessários para o atendimento, em função da demanda pelos serviços prestados.

A flexibilização da jornada de trabalho no Instituto Federal de Brasília iniciou-se por meio da publicação da Portaria Normativa nº 04/2012, em que se reduziu a jornada de trabalho semanal para 30 horas nas bibliotecas e registros acadêmicos dos *Campi*. Em março de 2015, foi publicada a Portaria Normativa nº 01-RIFB que permitiu a interpretação expansiva dos critérios de flexibilização da jornada de trabalho presentes no Decreto nº 1.590/1995. Dessa forma, diversos setores solicitaram e obtiveram a flexibilização, em que pese o não atendimento cumulativo dos critérios do Decreto, de que a redução somente poderia ser concedida mediante os serviços que: (1) “exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de” (2) “atendimento ao público ou trabalho noturno”.

Após a realização da auditoria anual de contas pela CGU em 2015, ficaram suspensas as Portarias que concediam a ampliação do horário de atendimento de setores do IFB que não atendiam os critérios do Decreto 1.590/1995, de modo que em 2016 a flexibilização da jornada envolveu, a priori, os setores que realizavam atividades de atendimento ao público, com exceção dos Laboratórios de Química, Biologia e Alimentos, em que não se resta comprovada a necessidade de funcionamento em regime de turnos e escalas.

É válido ressaltar que o Instituto não realizou estudos que indiquem a necessidade de abrangência da flexibilização de jornada para todos os servidores lotados nos setores que prestam serviço de atendimento ao público.

### **IV) Acumulação Funcional**

Com o intuito de verificar a suficiência dos controles adotados pelo IFB para detectar e tratar os casos de acumulação ilegal de cargos, realizou-se cruzamento entre as bases de dados SIAPE e RAIS, com informações de servidores que ingressaram no IFB nos anos de 2015 e 2016.

Em decorrência dos exames realizados, foram detectados 29 casos de servidores que apresentavam indícios de descumprimento ao regime de Dedicção Exclusiva (Decreto nº 94.664/1987, artigos 14 e 15; e Lei nº 12.772/2012, artigo 20, § 2º). Procedeu-se à consulta ao assentamento funcional desses servidores, bem como à solicitação ao IFB de



esclarecimentos e documentos hábeis destinados a confirmar ou refutar os indícios de acumulação ilegal de cargos.

Diante dessa solicitação, o gestor procedeu à abertura de 29 processos no sentido de notificar cada um dos servidores, dando-lhes prazo para apresentação de manifestação e da documentação solicitada. Para 28 servidores ficou comprovado o desligamento dos vínculos empregatícios em data anterior ao efetivo exercício no IFB. No entanto, para um servidor, constatou-se o descumprimento do regime de Dedicção Exclusiva no período de 09/08/2016 a 18/05/2017.

Cabe ressaltar que não foi identificada a utilização de nenhum mecanismo, no âmbito do Instituto, voltado à identificação tempestiva dos casos de acumulação ilegal de cargos, conforme tratado em item específico deste relatório, de forma que o IFB não vem atuando nesse sentido senão por provocação dos órgãos de controle interno e externo.

## **V) Controles Internos Administrativos**

Com vistas a avaliar a qualidade e a suficiência dos controles internos administrativos da área de gestão de pessoas do IFB (no sentido de verificar se os mesmos contribuem para mitigar os riscos inerentes àquelas atividades), foi aplicado o Questionário de Avaliação de Controles Internos (QACI), subsidiado pela análise das evidências disponibilizadas pela Unidade.

Por meio das evidências obtidas, em conjunto com as fragilidades observadas nos testes adicionais de auditoria, obteve-se um total de 27 pontos, de 60 possíveis (45%), o que leva à conclusão de que os controles internos administrativos da área de gestão de pessoas da Unidade estão situados em um nível intermediário de maturidade, de acordo com escala definida pelo Tribunal de Contas da União. O nível apresentado denota que os controles internos da área são dotados de certa institucionalidade, mas carecem de maior formalização/normatização de procedimentos; e os treinamentos, bem como a comunicação sobre esses controles ainda se encontram em patamares iniciais de implementação.

Os seguintes aspectos, sobretudo, foram determinantes para influenciar a avaliação obtida:

- a) Alegação de insuficiência de servidores para compor o setor responsável pela gestão de pessoas do IFB;
- b) Inexistência de sistema informatizado para monitorar informações gerenciais relevantes sobre a sua força de trabalho como, por exemplo, índices de absenteísmo, índices de rotatividade, projeções de aposentadoria, etc.
- c) Ausência de mapeamento de processos, levando a um baixo nível de formalização dos procedimentos, rotinas e fluxos que auxiliem a execução das atividades envolvidas na Gestão de Pessoas e garantam a fidedignidade das informações.
- d) Baixo nível de detecção de riscos associados às atividades de Gestão de Pessoas, em virtude da não implementação de um mapeamento de riscos.
- e) Inexistência de plano específico de capacitação para os colaboradores da área. Alegadas limitações de natureza orçamentária para capacitação. Além disso, a Unidade não demonstrou a implementação de processos sucessórios para posições de liderança.
- f) Inexistência de coleta periódica de informações, junto aos servidores da área, acerca de sua percepção sobre o ambiente de trabalho, de forma a orientar eventuais mudanças;
- g) Inconsistência do sistema de ponto eletrônico utilizado no IFB que permitiu o cadastro de “jornada regular” a servidores que realizam jornada de trabalho flexibilizada;



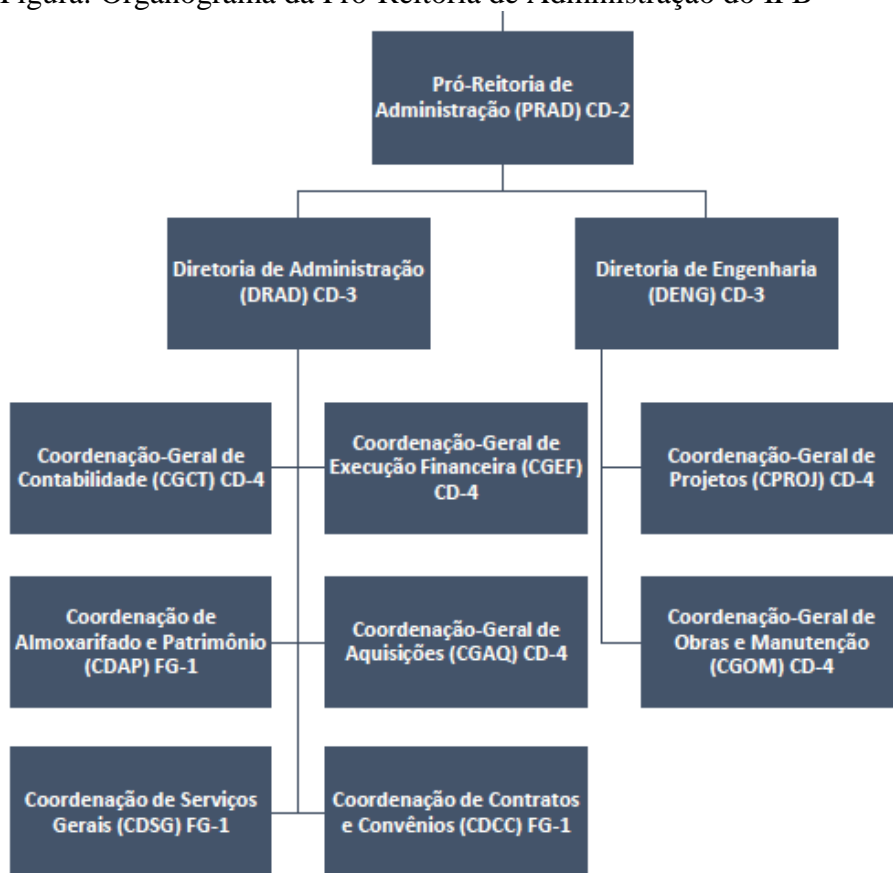
h) Falhas em processo de concessão de Retribuição por Titulação que permitiu o pagamento antes da existência do ato concessório (processos nº 23512.023033.2015-48 e nº 23508.012742.2015-67).

Os aspectos aqui apresentados – assim como as demais falhas de controle verificadas por meio de testes de auditoria – podem ser apontados como causas estruturais das constatações elencadas em itens específicos deste relatório.

### 2.3 Avaliação da Regularidade dos Processos Licitatórios da UJ

No Instituto Federal de Brasília, as áreas responsáveis pelos serviços de licitações, compras e contratos são a Coordenação-Geral de Aquisições e a Coordenação de Contratos e Convênios, ligadas à Pro-Reitoria de Administração (PRAD). As competências da PRAD estão relacionadas no Regimento Geral do Instituto Federal de Brasília – Resolução nº 012/2012, de 08 de fevereiro de 2012.

Figura: Organograma da Pró-Reitoria de Administração do IFB



Fonte: [www.ifb.edu.br](http://www.ifb.edu.br)

Quando questionada sobre os fluxos dos processos de compras e contratações, a Unidade apresentou fluxogramas referentes a (o):

- Macroprocesso licitatório, envolvendo as áreas demandantes, de Planejamento e Orçamento e a Diretoria de Administração;
- Dispensa e inexigibilidade;
- Adesão à Ata de Registro de Preços;
- Processo para pagamento de notas.



O Instituto utiliza para instruir as fases interna e externa dos processos licitatórios as listas de verificação (*check lists*) disponibilizadas pela Advocacia-Geral da União a fim de sistematizar o fluxo de contratação previsto na Lei 8.666/1993.

Como boa prática da Unidade, é válido ressaltar rotina de consultas – anexadas aos processos licitatórios – do Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas (CEIS) e da Lista de Inidôneos do Tribunal de Contas da União.

Em que pese as boas práticas supracitadas, por meio do Questionário de Avaliação de Controles Internos, verificou-se que a Unidade não apresenta:

- Editais-padrão para suas licitações;
- Rotinas para prevenção de fraudes e conluíus das empresas licitantes por meio de cláusulas existentes nos editais;
- Rotinas de controle (manual ou eletrônico) das empresas penalizadas por ela em declaração de suspensão, inidoneidade ou impedimento.

Ainda, segundo o Questionário respondido pelo gestor, concluiu-se que a Unidade apresenta nível de maturidade intermediário dos sistemas de controles internos para as atividades de gestão de processos de licitação e contratos. Os níveis de maturidade são classificados em: inicial, básico, intermediário, aprimorado e avançado, sendo que o nível intermediário reflete a existência de princípios e padrões documentados e treinamento básico sobre controles internos.

Dessa forma, com o propósito de se avaliar a adequabilidade dos controles internos administrativos no setor de compras da Unidade, foram analisados 3 processos licitatórios do Instituto Federal de Brasília. Observou-se que os procedimentos adotados estavam compatíveis com a legislação aplicável e orientações emanadas pelos órgãos de controle. Ressalta-se que foi avaliada tão somente a regularidade do processo licitatório e não a execução contratual.

#### - Contratação direta por inexigibilidade

Foi selecionado, por meio de amostragem não estatística e critério de materialidade, 1 processo de contratação direta por inexigibilidade. O valor contratado de R\$ 283.617,90 representou 17,5% do valor total contratado dentre as 17 aquisições feitas pelo Instituto por inexigibilidade no exercício de 2016.

A partir do processo selecionado, observou-se que a Unidade adotou procedimentos compatíveis com a legislação aplicável.

O processo licitatório que envolveu a aquisição de “Módulo de massas para Cromatógrafo” realizada para compor o laboratório de Química do IFB (Campus Gama) apresentou nos seus autos a declaração de exclusividade e valor compatível com o valor usualmente cobrado pelo fornecedor exclusivo.

#### Quadro: Processo por inexigibilidade de licitação analisado

Nº do Processo	Objeto	Valor
15213.95000001/2016.00001	Aquisição de módulo para Cromatógrafo	R\$ 283.617,90

Fonte: DW-Siasg

#### - Contratação por meio de dispensa de licitação:

O processo analisado envolveu a contratação emergencial de empresa para fornecimento de gêneros alimentícios e foi escolhido por critério de materialidade. O valor contratado





de R\$ 43.284,70 correspondeu a 34,1% do valor gasto com dispensa de licitações no exercício de 2016.

A dispensa selecionada para análise se baseou no inc. V, art. 24 da Lei 8.666 – não acudiram interessados à licitação anterior – e está em conformidade com a legislação aplicável, de forma que foi realizada pesquisa de preço ulterior.

#### Quadro: Processo de dispensa de licitação analisado

Nº do Processo	Objeto	Valor
152147.5000008/2016.00001	Contratação emergencial de empresa para fornecimento de gêneros alimentícios que serão destinados às aulas dos cursos da área de alimentos.	R\$ 43.284,70

Fonte: DW-Siasg

#### - Contratação por meio de pregão:

Quanto aos processos licitatórios realizados pelo Instituto Federal de Brasília no exercício de 2016 por meio de pregão, analisou-se 1 processo de um total de 401 realizados – o valor contratado de R\$ 532.748,99 representou 2,5% do valor total dos pregões.

O critério utilizado para a escolha do processo foi a materialidade. Observa-se que os procedimentos adotados pela Diretoria de Administração estão adequados com a base normativa vigente e que os valores do objeto atendem o critério de razoabilidade.

O contrato com a QualityMax Serviços apresentou como objeto a “*contratação de serviço de limpeza, conservação e higienização, compreendendo fornecimento de mão-de-obra, todo o material de consumo e equipamentos necessários à execução do serviço*”. Considerando a quantidade de colaboradores contratados (12 postos de serviços) e a pesquisa de preço realizada, conclui-se pela adequabilidade do valor contratado.

#### Quadro: Processo de pregão analisado

Nº do Processo	Objeto	Valor
15850.15000001/2016.00003	Contratação de serviço de limpeza, conservação e higienização.	R\$ 532.748,99

Fonte: DW-Siasg

## 2.4 Avaliação do Cumprimento das Recomendações da CGU

A Auditoria Interna é o órgão do IFB que executa as atividades e procedimentos relacionados à rotina de acompanhamento das determinações/recomendações oriundas da CGU e do TCU.

Para as recomendações da CGU, o acompanhamento é feito por meio do Sistema Monitor pelo Núcleo de Auditoria Interna (NAIN), mensalmente, emitindo relatório gerencial com o status de cada uma delas.

Contudo, esse acompanhamento não tem sido suficiente para elevar o percentual de recomendações atendidas pelos gestores do IFB, tendo em vista a quantidade significativa de recomendações com prazo expirado.

O IFB iniciou o ano de 2016 com 31 recomendações, tendo recebido mais três durante o exercício, totalizando 34. Essas três novas recomendações não constam no Relatório de Gestão pois não estavam cadastradas no Sistema Monitor. Esta situação foi regularizada durante a auditoria.



Em 2016 foram atendidas treze recomendações, representando um percentual de atendimento de 38%, no exercício. Das 21 restantes, duas foram atendidas em abril/2017 e as demais (19 recomendações) encontram-se em monitoramento.

Das recomendações pendentes de atendimento, destacam-se as duas que impactam a gestão do IFB, cujos conteúdos referem-se ao aprimoramento dos normativos que regulamentam a flexibilização da jornada de trabalho no âmbito do instituto. Foi constatado que a situação que as originou ainda persiste, conforme detalhado em item específico deste relatório.

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

Não há acórdãos com determinações ou recomendações ao IFB, que contenham determinação específica à CGU para que seja realizado acompanhamento no âmbito da auditoria anual de contas.

## **2.6 Avaliação da Conformidade das Peças**

Considerando a natureza jurídica e o negócio do Instituto Federal de Educação de Brasília (IFB), o presente item teve como objetivo avaliar a conformidade das peças de que tratam os incisos I, II e III do artigo 13 da Instrução Normativa TCU nº 63/2010, disponíveis no sistema *e-Contas*, do Tribunal de Contas da União (TCU), e que são as seguintes:

- a) Rol de Responsáveis;
- b) Relatório de Gestão; e
- c) Relatórios e pareceres de órgãos, entidades ou instâncias que devam se pronunciar sobre as contas ou sobre a gestão dos responsáveis pela Unidade Jurisdicionada, consoante previsão em lei ou em seus atos constitutivos.

A avaliação consistiu em verificar se as referidas peças estão estruturadas de acordo com os dispositivos legais do TCU referentes ao assunto (IN TCU nº 63/2010, DN TCU nº 154/2016, DN TCU nº 156/2016, Portaria TCU nº 59/2017), e de acordo com os tópicos de ajuda do Sistema *e-Contas*.

Na análise, não foram verificadas inconsistências. Concluiu-se, portanto, que as peças estão em conformidade com o exigido pelos mencionados normativos.

## **2.7 Avaliação do CGU/PAD**

Por meio do cotejamento entre as informações apresentadas pela Unidade e aquelas resultantes de consulta ao Sistema de Gestão de Processos Disciplinares - CGU-PAD realizada em 15/05/2017, em relação aos procedimentos disciplinares instaurados no âmbito do IFB no exercício de 2016, verificou-se que a Unidade vem utilizando o referido sistema para o registro das informações relativas aos seus procedimentos disciplinares.



Dos 23 procedimentos administrativos instaurados no período sob exame, sendo 14 Sindicâncias e 9 Processos Administrativos Disciplinares (PAD), verificou-se que todos se encontram cadastrados no CGU-PAD.

Quanto ao prazo estabelecido no § 3º do art. 1º da Portaria CGU nº 1.043/2007 para cadastramento dos procedimentos instaurados cabe ressaltar que 6 foram cadastrados fora do prazo. Não obstante o período extrapolado ter sido próximo ao limite fixado na referida Portaria, ressalta-se a necessidade de que o IFB envie esforços no sentido de cadastrar tempestivamente os procedimentos administrativos instaurados.

## 2.8 Avaliação - Ouvidoria

A Ouvidoria do Instituto Federal de Brasília é um órgão de assessoramento – localizada na estrutura do Gabinete do Reitor e vinculada diretamente ao Conselho Superior – e seu Regimento Interno foi aprovado por meio da Resolução do Conselho Superior nº 37/2012.

O art. 4º da Resolução nº 37/2012 estabeleceu como objetivos da Ouvidoria do IFB:

- Receber, examinar e encaminhar denúncias, reclamações, elogios, sugestões e pedidos de informação referentes a procedimentos e ações da Reitoria, das Pró-Reitorias e das Diretorias Gerais, Administrativas e de Ensino, Pesquisa e Extensão dos *Campi*, demais órgãos do IFB e dos cidadãos;
- Ser compreendida como um canal que auxilia os docentes, servidores técnicos administrativos, discentes e a sociedade em suas relações com o IFB;
- Atuar no processo de interlocução permitindo um controle social sobre as políticas públicas e os serviços prestados;
- Buscar soluções para demandas apresentadas;
- Oferecer informações gerenciais e sugestões à entidade em que atua, visando o aprimoramento da prestação do serviço, por meio de relatórios semestrais e anuais.

Dessa forma, a fim de se avaliar a atuação da Ouvidoria do IFB conforme os objetivos e competências estabelecidos no seu Regimento Interno, foram solicitados ao Instituto a forma de gerenciamento das demandas e os relatórios produzidos pela Ouvidoria no exercício de 2016.

No relatório de produção apresentado pela Ouvidoria em 2016 (*Relatório Semestral 1/2016*), foram apresentadas 368 manifestações dos usuários do Instituto, considerando todos os campi universitários. A relação das manifestações foi apresentada mensalmente, conforme classificação abaixo:

- Setor do Instituto demandado (Exs: Pró-reitoria de Administração, Biblioteca);
- Assunto (Matrícula, mal atendimento, auxílio permanência, etc.);



- Tipo de demanda (reclamação, denúncia, sugestão, elogio, solicitação, orientação);
- Tipo de manifestante (discente, docente, técnico administrativo, comunidade externa).

Para registrar a manifestação são disponibilizados o sistema e-sic, email ([ouvidoria@ifb.edu.br](mailto:ouvidoria@ifb.edu.br)), o Sistema e-OUV e o número de telefone no portal eletrônico, podendo o usuário, ainda, se manifestar pessoalmente.

A partir das manifestações dos usuários, a Ouvidoria propõe recomendações – propostas de atuação – a serem direcionadas por Campus universitário. Exemplos de recomendações encaminhadas ao Campus Brasília:

- *Divulgação antecipada das reuniões de colegiado e aviso aos discentes;*
- *Cumprimento dos prazos de entrega de documentos solicitados no RA (Registro Acadêmico).*

Dentre os usuários que responderam à pesquisa de satisfação após acessarem a Ouvidoria do IFB, a maioria a classificou como um “bom” canal de comunicação e consideraram “satisfatória” a qualidade da resposta do setor/Campus para a sua manifestação.

Dessa forma, considerando a capacidade operacional do setor de Ouvidoria, os canais de acesso existentes entre os usuários e o Instituto e o Relatório Semestral de produção 01/2016, observa-se consonância existente entre o Sistema de Ouvidoria do IFB e as suas atribuições presentes no Regimento Interno, bem como a utilização pela Unidade das recomendações apresentadas pela Ouvidoria.

## **2. 9 Ocorrências com dano ou prejuízo**

Entre as constatações identificadas pela equipe, aquelas nas quais foi estimada ocorrência de dano ao erário são as seguintes:

### **1.2.1.1**

Inexistência de mecanismos para detecção e tratamento dos casos de acumulação ilegal de cargos no âmbito do IFB.

## **3. Conclusão**

Com base nas análises realizadas, foram constatadas situações que demandam a adoção de medidas corretivas, dentre as quais destacam-se a inexistência de mecanismos com vistas a identificar tempestivamente os casos de acumulação ilegal de cargos no âmbito do Instituto; e a concessão de jornada de trabalho de 30 horas semanais a servidores técnico-administrativos sem considerar a natureza das atividades desenvolvidas nos respectivos setores de lotação e a efetiva demanda por esses serviços.



Foram identificadas oportunidades de melhoria no que diz respeito ao processo de concessão de adicional de retribuição por titulação, tendo em vista as concessões sem a exigência de apresentação do diploma de conclusão do curso no momento do requerimento, como forma de comprovação da titulação obtida. Ressaltam-se, ainda, as divergências observadas na atuação da comissão de avaliação para concessão do reconhecimento de saberes e competências (RSC) em relação aos critérios definidos pelo IFB em seu regulamento interno. Essas falhas implicam risco de concessão de vantagens a servidores que não fazem jus à gratificação no nível pretendido ou ainda, pagamentos com efeitos financeiros retroativos a data anterior ao cumprimento dos requisitos para a concessão.

Quanto aos instrumentos de planejamento utilizados no âmbito do Instituto, observou-se um alinhamento parcial entre os objetivos estratégicos constantes do Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI e as metas e compromissos pactuados com a SETEC por meio do Termo de Acordo de Metas e Compromissos - TAM, em que pese o PDI do Instituto ter sido recentemente revisado. Constatou-se que a metodologia utilizada pelo IFB para aferir o seu desempenho está prejudicada pela falta de confiabilidade dos resultados dos indicadores apurados.

Acerca da operacionalização dos cursos ofertados, verificou-se que embora o IFB mantenha o quantitativo de vagas reservadas para o ensino técnico de nível médio acima da meta estabelecida pela legislação vigente, a taxa de conclusão desses cursos está abaixo do patamar previsto pelo Plano Nacional de Educação, sem tendência de crescimento, o que sinaliza a necessidade premente de ações voltadas à permanência e êxito dos estudantes. O descumprimento da carga horária mínima de ensino por docentes do Instituto também deve ser objeto de providências, a fim de possibilitar melhor distribuição e aproveitamento da força de trabalho existente.

Como pontos positivos da gestão do Instituto, cabe mencionar que não foram identificadas falhas nos processos de aquisição analisados, em consonância com o nível intermediário de maturidade dos controles internos administrativos relacionados às licitações. Pode ser destacado, ainda, o considerável decréscimo no total de inconsistências relativas à folha de pagamento dos servidores em relação aos anos anteriores, o que denota fortalecimento dos controles internos da Unidade destinados a garantir a aderência, à respectiva legislação, dos registros e pagamentos de direitos relacionados à Gestão de Pessoas.

Por fim, registre-se que as providências corretivas a serem adotadas serão incluídas no Plano de Providências Permanente acordado com o IFB e monitorado pelo órgão de 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 Certificado de Auditoria.

Brasília/DF.

**Nome:** DIEGO SOUZA SANTOS

**Cargo:**

**Assinatura:**

**Nome:** DIRCE RODRIGUES CAIXETA

**Cargo:**



**Assinatura:**

**Nome:** EDJA HOLANDA SOARES

**Cargo:**

**Assinatura:**

**Nome:** LORENA BRITO DA JUSTA CROITOR

**Cargo:**

**Assinatura:**

**Nome:** WANDERSON RODRIGO FERREIRA CHAVES

**Cargo:**

**Assinatura:**

Relatório supervisionado e aprovado por:

---

LENNON MOTA CANTANHEDE

Coordenador-Geral de Auditoria das Áreas de Educação Superior e Profissionalizante

---

**Achados da Auditoria - nº 201700867**

**1 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**1.1 REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E VANTAGENS**

**1.1.1 SISTEMAS DE CONCESSÕES**

**1.1.1.1 CONSTATAÇÃO**

**Concessão indiscriminada de jornada de trabalho reduzida a todos os servidores em exercício nos setores que permitem a flexibilização, sem considerar a natureza das atividades desenvolvidas.**



## Fato

Com o objetivo de se avaliar a conformidade da concessão de flexibilização da jornada de trabalho para 30 horas semanais para os servidores técnico-administrativos do Instituto Federal de Brasília, em face dos requisitos do Decreto 1.590/1995, buscou-se avaliar no presente item:

- A existência de estudo acerca da concessão de carga horária de 30 horas na Unidade, contendo critérios objetivos para avaliar se as atividades desenvolvidas e o público a ser atendido por cada setor enquadram-se nos pressupostos estabelecidos pelo art. 3º do decreto nº 1.590/1995;
- A existência de ato normativo autorizando a flexibilização da jornada de trabalho para 6 horas diárias e 30 horas semanais nos setores da Instituição;
- Se os serviços dos setores com concessão de carga horária de 30 horas exigem atividades contínuas de regimes de turnos ou escalas, em período igual ou superior a 12 horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno;
- Se o controle do cumprimento da carga horária dos servidores em regime de 30 horas semanais ocorre de forma adequada.

A jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal deve ser compreendida, em um primeiro momento, sob o condão do art. 19 da Lei nº 8.112/1990 – que estabeleceu como regra a jornada de trabalho de 40 horas semanais – e, em um segundo momento, sob à luz do Decreto nº 1.590/1995 – que disciplinou, além da carga horária semanal de 40 horas, a carga horária de 30 horas semanais para serviços que exigem atividades contínuas de atendimento ao público.

O art. 3º do Decreto nº 1.590/1995 estabeleceu a faculdade do dirigente máximo do órgão ou entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais desde que os serviços exijam, cumulativamente:

1. Atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas;
2. Em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno.

No exercício de 2015, o IFB publicou a Portaria Normativa nº 01/15 que autorizou a implementação das seis horas diárias aos servidores técnicos-administrativos em educação do IFB que cumprissem, cumulativamente, os requisitos ora citados pelo Decreto.

Há de se ressaltar que, à época, a Portaria conceituou “público” como *usuário, pessoas ou coletividades internas ou externas que usufruem direta ou indiretamente dos serviços prestados por esta Instituição*, de modo que se ampliou de forma generalizada o alcance da portaria, ao se caracterizar como “público” usuários internos do Instituto.

Após a publicação do Relatório 201503681, em que a Controladoria-Geral da União recomendou a suspensão dos atos normativos – publicados após a Portaria nº 01/2015 – que concediam a redução jornada de trabalho, o Instituto suspendeu as Portarias que autorizavam a flexibilização de carga horária a servidores lotados em áreas que, a princípio, não cumpriam os requisitos do art. 3º do Decreto 1.590/1995.

Dessa forma, em 2016, conforme registrado no sistema de ponto eletrônico no IFB, os seguintes setores apresentavam portarias autorizando a jornada de trabalho flexibilizada:

- Coordenação de Assistência Estudantil e Inclusão Social;
- Coordenação de Biblioteca;
- Coordenação de Registro Acadêmico; e



- Coordenação-Geral de Ensino.

O quadro abaixo informa a distribuição dos servidores – em novembro de 2016 – com jornada de trabalho flexibilizada pelo Instituto:

Quadro: Distribuição por setor dos servidores com jornada de trabalho flexibilizada

Campus	Setor	Quantidade de Servidores
Campus Brasília	CDAE (COORDENAÇÃO DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL E INCLUSÃO SOCIAL - DGBR)	4
	CDBL (COORDENAÇÃO DE BIBLIOTECA-DGBR)	8
	CDRA (COORDENAÇÃO DE REGISTRO ACADÊMICO - DGBR)	5
Campus Ceilândia	CDAE (COORDENAÇÃO DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL E INCLUSÃO SOCIAL-DGCE)	4
	CDRA (COORDENAÇÃO DE REGISTRO ACADÊMICO-DGCE)	3
Campus Estrutural	CDBI (COORDENAÇÃO DE BIBLIOTECA-DGES)	4
	CDRA (COORDENAÇÃO DE REGISTRO ACADÊMICO-DGES)	3
Campus Planaltina	CDRA (COORDENAÇÃO DE REGISTRO ACADÊMICO - DGPL)	3
Campus Riacho Fundo	CDAE (COORDENAÇÃO DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL E INCLUSÃO SOCIAL-DGRF)	6
	CDBI (COORDENAÇÃO DE BIBLIOTECA-DGRF)	3
	CDRA (COORDENAÇÃO DE REGISTRO ACADÊMICO-DGRF)	5
	CGEN (COORDENAÇÃO GERAL DE ENSINO-DGRF)	3
Campus Samambaia	CDAE (COORDENAÇÃO DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL E INCLUSÃO SOCIAL-DGSA)	4
	CDBL (COORDENAÇÃO DE BIBLIOTECA-DGSA)	4
	CDRA (COORDENAÇÃO DE REGISTRO ACADÊMICO - DGSA)	3
Campus São Sebastião	CDAE (COORDENAÇÃO DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL E INCLUSÃO SOCIAL-DGSS)	3
	CDBL (COORDENAÇÃO DE BIBLIOTECA-DGSS)	3
	CDRA (COORDENAÇÃO DE REGISTRO ACADÊMICO - DGSS)	4
Campus Taguatinga	CDAE (COORDENAÇÃO DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL E INCLUSÃO SOCIAL-DGTG)	5
	CDBI (COORDENACAO DE BIBLIOTECA)	3

Fonte: SUAP – Sistema de Administração Pública – software utilizado para registro de frequência no IFB

Há de se ressaltar que há casos de servidores que realizam jornada de trabalho reduzida, mas apresentam jornada registrada – no sistema de registro de ponto eletrônico do IFB – de 40 horas semanais, como é o caso dos Técnicos em Laboratório Área Química e Área Biologia lotados na Coordenação-Geral de Ensino do Campus Gama. Observa-se, dessa forma, falha no controle de frequência do Instituto.

Em relação aos técnicos em laboratório (Laboratório de Química, Biologia e de Alimentos e Laticínios) lotados na Coordenação-Geral de Ensino do Campus Gama e Riacho Fundo, vale ponderar que não restam caracterizadas a necessidade de os laboratórios funcionarem em regime de turnos e escalas em períodos ininterruptos.

Dessa forma, a fim de se avaliar se os serviços dos setores com concessão de carga horária de 30 horas exigiam atividades contínuas de regimes de turnos ou escalas, em período igual ou superior a 12 horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou





trabalho no período noturno, a equipe de auditoria visitou duas coordenações no Campus Brasília:

- 1) Coordenação de Assistência Estudantil e Inclusão Social;
- 2) Coordenação de Registro Acadêmico.

No momento da inspeção *in loco*, observou-se que na Coordenação de Registro Acadêmico a atividade de atendimento ao aluno era realizada por servidora terceirizada – submetida à jornada de trabalho de 40 horas semanais, apesar de a escala de horário fixada no mural da unidade indicar a presença de um servidor do Instituto para aquele horário.

Na coordenação de Assistência Estudantil e Inclusão Social – que lida diretamente com atendimento ao público estudantil – observou-se atendimento sendo realizado por uma servidora terceirizada e por servidores efetivos.

Vale ressaltar que – em que pese a Coordenação-Geral de Ensino e as Coordenações de Biblioteca, Registro Acadêmico, Assistência Estudantil realizarem atendimento ao público estudantil – há a necessidade de se formular estudos em que se definam as atribuições dos servidores, de modo a categorizar aqueles que realizam atendimento ao público de fato, e que se dimensione os departamentos de acordo com volume de atendimentos realizados.

Outro ponto a se destacar é que as Portarias que regulamentaram a concessão de jornada de trabalho flexibilizada autorizaram a redução de carga horária para todos os servidores dos setores envolvidos, em que pese a falta de necessidade comprovada de que todos prestem serviço de atendimento ao público.

A ausência de pareceres técnicos e normativos – que indiquem a necessidade de que todos os servidores nos setores com flexibilização de jornada de trabalho usufruam da redução – permite a extensão da jornada semanal de 30 horas a servidores que não preenchem os requisitos impostos pelo Decreto 1.590/1995.

Nesse sentido, a Nota Técnica nº 41 /2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP enuncia:

*Entendemos então que a flexibilização da jornada de trabalho não pode ser concedida, indiscriminadamente, a todos os servidores de determinado departamento ou unidade. Este é o posicionamento consolidado no PARECER N° 08/2011/MCA/CGU/AGU, a saber:*

*14. A exceção prevista no art. 3º, portanto, deve ser aplicada apenas em casos bem específicos. É necessário atentar para a ilegalidade de eventual estabelecimento de jornada prevista no artigo 3º do Decreto 1.590/95 como regra geral, indistintamente a todos os servidores de um órgão e sem atenção aos requisitos exigidos. (...)*

Na mesma direção aponta o Ofício-Circular nº 1048/2016/SFC-CGU que trata sobre “Orientação sobre concessão de jornada de trabalho de 30 horas semanais, previstas no artigo 3º do Decreto nº 1.590/95, a servidores de Instituições Federais de Ensino Superior - IFES”:

*3. Em trabalhos de auditoria realizados por este Ministério foram identificadas em diversos órgãos: ausência de estudo interno que evidencie a necessidade da adoção da exceção: falta de regulação interna que demonstre a coerência entre as características do público atendido pelos servidores a serem enquadrados nos turnos ininterruptos: concessão desarrazoada do regime de 30 h a servidores de um mesmo setor, mesmo que não exerçam a atividade de atendimento ao público ou trabalho noturno.*



Sobre esse ponto, o Relatório 201503681 recomendou no primeiro semestre de 2015:

*Aprimorar os normativos que regulamentam a flexibilização da jornada de trabalho dos servidores do IFB, estabelecendo as rotinas, os requisitos e os responsáveis pela análise de cada uma das etapas do processo. Os normativos devem considerar que a flexibilização da jornada de trabalho somente poderá ser adotada quando ficar demonstrado, por estudos técnicos, que os serviços do setor exigem atividades contínuas em 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.*

Em resposta a recomendação, o Instituto se manifestou em fevereiro de 2016:

*Informa-se que a Comissão Central de Acompanhamento da Ampliação do Horário de atendimento (CAFTA) está na fase final de elaboração do seu Regimento Interno, o qual prevê os procedimentos para realização da análise técnica para ampliação do horário de atendimento de alguns setores que necessitam do atendimento ininterrupto junto à comunidade do IFB, bem como a análise da disponibilidade de pessoal em cada setor que se manifestar pela necessidade de horário ampliado de atendimento ao público.*

Quando solicitada a apresentar os estudos com vistas a explicitar a necessidade de flexibilização da carga horária de servidores técnico-administrativos da Instituição, a Unidade informou informa-se que há um “projeto piloto” de estudo sobre flexibilização de jornada no campus Taguatinga Centro, envolvendo alunos do curso de Pós-Graduação, servidores e gestores.

## **Causa**

A Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRDI) não concluiu estudos que:

- Delimitam as atividades dos setores que permitem a redução da jornada de trabalho conforme os requisitos do Decreto 1.590/1995;
- E dimensionam a relação entre o número de servidores e a demanda pelos serviços nos locais que realizam jornada de trabalho flexibilizada.

A Reitoria concedeu a redução de jornada de trabalho para setores do IFB nos quais não há comprovação do atendimento aos requisitos estabelecidos na legislação vigente.

Conforme o Regimento Interno do IFB, art. 72, inciso II e IV, são atribuições da PRDI:

*“II – estabelecer e supervisionar a implementação de políticas e diretrizes voltadas à economicidade à eficácia administrativa, no âmbito da Reitoria e dos campi;*

*(...)*

*IV - promover políticas administrativas na gestão de pessoas no IFB.”*

## **Manifestação da Unidade Examinada**

Ao ser questionada sobre a existência de estudo realizado com vistas a explicitar a necessidade de flexibilização da carga horária de servidores técnico-administrativos da Instituição, a Unidade informou, por meio do Memorando IFB nº 369/2017:



*“Quanto ao estudo sobre a necessidade e eficiência dos setores ampliados, informa-se que o campus piloto de flexibilização, Taguatinga Centro, está realizando por meio de projeto de pesquisa com alunos do curso de Pós-Graduação o estudo, envolvendo alunos, servidores e gestão.*

*Informa-se que os atos que concedem estão sendo aprimorados, conforme recomendação da CGU, ainda em fase de elaboração. Sendo assim, não há possibilidade de disponibilização neste momento. Ressalta-se que a comissão responsável está empenhada em apresentar tais ajustes até meados de 2017.*

*Informa-se que assim como no item 8, está em fase de construção, devendo ter algo a ser apresentado até meados de 2017, pois está sendo considerada a participação de alunos por meio de projetos de pesquisa e extensão.”*

Em resposta ao Relatório Preliminar de Auditoria, por meio do Ofício nº 493/2017-RIFB, o Instituto se manifestou favorável à realização de novo estudo pela Diretoria de Gestão de Pessoas com o auxílio da CAFTA E:

*“[...] será formada uma comissão específica para realizar o estudo que delimita os setores do IFB nos quais acontece a ampliação do horário de atendimento, detalhando a natureza das atividades desenvolvidas em cada setor, e pontuando sobre a eficiência da ampliação. Será auxiliada pela CAFTA E.”*

## **Análise do Controle Interno**

É válido ressaltar, novamente, que o Decreto nº 1.590/1995 enuncia uma faculdade do dirigente máximo de estabelecer jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais por necessidade de prestação de serviço por doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público, observando que: a flexibilização não se destina a todos os servidores que estejam lotados em determinado setor, mas apenas aos servidores que atendam ao público, diretamente.

A publicação de estudo acerca da necessidade de flexibilização de jornada no âmbito do IFB determinaria o cumprimento de jornada de trabalho de 40 horas para aqueles servidores que hoje exercem inadequadamente a jornada de trabalho flexibilizada. Contudo, a morosidade do Instituto em concluir o mencionado estudo tem prejudicado a adequada alocação da força de trabalho no âmbito do IFB.

Cabe mencionar que o Instituto, embora tenha concordado com a realização do estudo, não apresentou justificativas para a concessão de redução de carga horária a todos os servidores lotados nos setores contemplados com a flexibilização da jornada de trabalho.

### **Recomendações:**

Recomendação 1: Finalizar - em 90 dias - estudo que delimita os setores do IFB nos quais pode ser admitida a flexibilização da jornada de trabalho, detalhando a natureza das atividades desenvolvidas em cada setor que justifiquem a concessão da jornada de 30 horas e contendo o levantamento dos atendimentos realizados nesses setores, a fim de compatibilizar o número de servidores beneficiados com a efetiva demanda pelos serviços prestados.

Recomendação 2: Revogar as Portarias de concessão de flexibilização de jornada de trabalho nos setores para os quais não fique demonstrado, pelo estudo realizado, o preenchimento dos requisitos impostos pelo Decreto 1.590/95.



Recomendação 3: Em caso de não conclusão do estudo em 90 dias, suspender a flexibilização da Jornada de Trabalho no âmbito do Instituto.

## 1.1.2 CONSISTÊNCIA DOS REGISTROS

### 1.1.2.1 INFORMAÇÃO

#### **Avaliação da qualidade e suficiência dos controles internos administrativos relacionados à área de Gestão de Pessoas.**

##### **Fato**

Foram analisados os controles internos administrativos relacionados à área de Gestão de Pessoas no âmbito do Instituto Federal de Educação de Brasília (IFB), com vistas a avaliar sua qualidade e suficiência, e mais especificamente se contribuem para mitigar os riscos inerentes aos procedimentos de registro e pagamento, e ao processo de reconhecimento de direitos na área de pessoal. Para tanto, foi aplicado o Questionário de Avaliação de Controles Internos (QACI), subsidiado pela análise de evidências disponibilizadas pela Unidade.

Considerando as respostas atribuídas pela Unidade para o QACI, no que tange aos controles internos administrativos da área de Gestão de Pessoas do IFB, obteve-se um total de 39 pontos, de 60 possíveis (pontuação que corresponde a um nível de maturidade dos controles internos situado em 65%). Todavia, considerando fragilidades detectadas nessa auditoria, bem como a insuficiência das evidências apresentadas pela unidade frente às respostas de algumas questões do QACI, procedeu-se a nova pontuação, que levou à conclusão de que os controles administrativos da Gestão de Pessoas do IFB apresentam nível de maturidade situado em 45% (27 pontos em 60 possíveis) estando, portanto, classificados no *nível de maturidade intermediário*, o que denota a existência de controles internos da área dotados de certa institucionalidade, mas que carecem de maior formalização/normatização de procedimentos; e que os treinamentos, bem como a comunicação sobre esses controles ainda se encontram em patamares iniciais de implementação.

Influenciaram a avaliação da equipe de auditoria as situações expostas a seguir, tendo como base as evidências apresentadas pelo Gestor, bem como testes de auditoria adicionais:

**Quanto à suficiência da estrutura do setor responsável, à segregação de funções, e à definição de responsabilidades pelo planejamento, aprovação, execução e avaliação das práticas de gestão de pessoas (incluindo a elaboração e publicação de objetivos, metas e indicadores de desempenho).**

O IFB dispõe de setor responsável pela Gestão de Pessoas, que é a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas/PRGP, à qual cabe “planejar, coordenar, executar e avaliar a política de gestão de pessoas no IFB” (artigo 74 da Resolução nº 012-2012/CS-IFB, com alterações dadas pela Resolução nº 01/2017/CS-IFB, de 08/02/2017). A PRGP é composta por 02 Diretorias (Diretoria de Administração Funcional e Diretoria de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas) e suas respectivas Coordenações, cujas competências estão bem delineadas, conforme se verifica na página eletrônica do IFB (<http://www.ifb.edu.br/institucional/ouvidoria/137-institucional/13529-pro-reitoria-de-gestao-de-pessoas-prgp>).



Com relação à suficiência da sua estrutura, a PRGP informou no QACI que há necessidade de maior número de servidores, mas que a demanda poderia ser suprida em virtude dos concursos públicos recentemente realizados. Foram realizadas nomeações de servidores pelo IFB em 2016, mas não ficou comprovado que as mesmas supriram as necessidades daquele setor.

No que se refere ao processo de planejamento de gestão de pessoas, a Unidade informou que o faz por meio do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e do Sistema de Gestão Integrado (SGI). O PDI, como ferramenta de planejamento de longo prazo (2014-2018), descreve como objetivo estratégico para a área de Gestão de Pessoas “*Realizar o desenvolvimento de pessoas da instituição atendendo às políticas nacionais de gestão de pessoas, tendo em vista, o desenvolvimento, a qualificação, a qualidade de vida do servidor*” (página 28). Já o SGI prevê uma série de indicadores para o ano de 2017, formulados para mensurar o alcance das metas dos objetivos estratégicos do PDI. No tocante à área de Gestão de Pessoas, o SGI apresenta 5 indicadores relacionados à meta intitulada “Desenvolver e manter pessoas” (todos relacionados à qualificação e capacitação dos servidores do IFB de modo geral).

Tanto no PDI, quanto no SGI, não há metas/indicadores relativos aos procedimentos e fluxos internos de gestão de pessoas propriamente ditos.

Ainda no tocante ao planejamento de Gestão de Pessoas, a Unidade informou em item específico do QACI que não dispõe de sistema informatizado para monitorar informações gerenciais relevantes sobre a sua força de trabalho como, por exemplo, índices de absenteísmo, índices de rotatividade, projeções de aposentadoria, etc.

**Quanto à existência de procedimentos, rotinas e fluxos internos devidamente formalizados que auxiliem a execução das atividades envolvidas na gestão de pessoas e garantam a fidedignidade das informações; bem como quanto às ferramentas utilizadas para detectar e mitigar os riscos inerentes às práticas de gestão de pessoas.**

A Unidade encaminhou, via mensagem eletrônica de 05/05/2017 intitulada “Manual Fracionado”, 20 “cartilhas”, cada uma delas aplicável a uma situação específica (por exemplo, Concessão de Ajuda de Custo, Afastamento para Estudo no País, Alteração de Regime de Trabalho de Docente, etc.), contendo os conceitos, a documentação necessária, os passos a serem seguidos pelos servidores para a tramitação dos processos, bem como a fundamentação legal do ato. Entretanto, quanto a essas “cartilhas”, não foi apresentada qualquer evidência de que exista validação da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas acerca de seu conteúdo e operacionalização, de maneira a torná-las documentos formais.

Além disso, a Unidade informou, no QACI, que está “viabilizando o mapeamento de processos” e que não dispõe de lista de verificação com a finalidade de atestar a conformidade (aderência) dos atos de pessoal com a legislação.

O IFB lançou Edital, datado de 25/04/2017, visando a seleção de projeto de pesquisa para a confecção de mapeamento de fluxos de processos e detecção de riscos a eles associados. A área de Gestão de Pessoas está contemplada no Anexo IV do Edital, intitulado “*listagem de temas a serem contemplados obrigatoriamente nos mapeamentos*”, inclusive no que diz respeito aos “*Processos de rotina, elaboração de manuais da Gestão de Pessoas e procedimentos administrativos da Diretoria*”.

Dentre os objetivos do Edital, destacam-se os elencados nos subitens 3.5 e 3.6, a seguir transcritos:

*“3.5 Consolidar os processos gerenciais no âmbito do Instituto Federal de Brasília;*

*3.6 Aperfeiçoar os fluxos de processos nos setores do IFB, possibilitando maior acessibilidade e transparência nas rotinas dos setores”.*



Consta, no Edital, que o prazo para entrega dos produtos pelos pesquisadores “será contado a partir de 01/07/2016”. Porém, não há informações acerca da existência de cronograma para efetiva aplicação do projeto pelo IFB.

Não obstante o fato de o IFB não dispor de mapeamento de riscos inerentes às atividades de Gestão de Pessoas, há órgãos de natureza consultiva (criados pela Resolução nº 012-2012/CS-IFB, alterada pela Resolução nº 01/2017/CS-IFB, de 08/02/2017), cujas atribuições incluem, também, assessorar a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas na execução das políticas de recursos humanos, tais como fiscalização e avaliação de planos de carreira, alterações de regime de trabalho de docentes, distribuição de cargos docentes vagos, solicitações de afastamento para estudos, fiscalização dos programas de capacitação, dentre outras. São eles:

- a) Conselho Superior;
- b) Colégio de Dirigentes;
- c) Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD); e
- d) Comissão Interna de Supervisão da Carreira dos Técnico-Administrativos (CIS).

Porém, não ficou evidente (devido à ausência de mapeamento de riscos) em quais momentos a PRGP detecta as situações de risco na gestão e as comunica aos órgãos consultivos competentes. A existência de um mapeamento de riscos serviria, por exemplo, para facilitar a adoção de estratégias destinadas a minimizar a ocorrência das impropriedades verificadas na área de gestão de pessoas que foram apontadas nos testes de auditoria, tais como: concessão indiscriminada de jornada de trabalho reduzida aos servidores do IFB; concessão de Retribuição por Titulação a servidores que não comprovaram a obtenção do título (por meio da apresentação de diploma); e a ausência de mecanismos para detecção e tratamento de acumulações ilegais de cargos.

Quanto à existência de mecanismos para assegurar que as informações e os dados relativos aos recursos humanos sejam atuais e precisos, o IFB centraliza tais informações no Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), sendo que o mesmo – segundo a Unidade – é alimentado semanalmente com informações do SIAPE. Entretanto, não há evidências de que existem mecanismos para garantir que as informações do próprio SIAPE estejam constantemente atualizadas, tais como dados cadastrais de servidores, parâmetros utilizados para processar a folha de pagamentos, etc.

**Quanto às políticas de treinamento e capacitação de servidores responsáveis pela Gestão de Pessoas; ao treinamento e desenvolvimento de lideranças; e à percepção dos servidores quanto ao ambiente de trabalho.**

O IFB aprovou, por meio da Portaria nº 1304, de 27/05/2016, o seu Plano Anual de Capacitação (PAC) – formulado a partir de levantamento das demandas por capacitação dos servidores do IFB – que contém programação de cursos realizados em parceria com a Escola Superior de Administração Fazendária (ESAF), incluindo temas como “Mapeamento de processos”, “SIAPE aplicado à gestão de pessoas”, “Gestão de documentos”, “Desenvolvimento de equipes” e “Elaboração de indicadores de desempenho institucional”, que são relevantes para a área de Gestão de Pessoas. Segundo o item 6.3 do PAC, a Coordenação Geral de Políticas de Qualificação divulga, mensalmente, lista de cursos realizados pela ENAP abrangendo diversos temas, dentre os quais se destacam (por estarem relacionados à área de Gestão de Pessoas, podendo agregar maior valor aos seus processos internos): “Comunicação e Liderança”, “Desenvolvimento de Pessoas”, “Gestão da Informação, Monitoramento e Avaliação”, “Gestão da Tecnologia da Informação” e “Gestão de Processos”.



Todavia, não se verificou a existência de cursos destinados a capacitar os servidores da área de Gestão de Pessoas no tocante às atualizações da legislação (normas e orientações de órgãos centrais) e decisões do STF, STJ e TCU na área de pessoal. Além disso, cabe ressaltar que o PAC é de caráter geral, dado que abrange todos os servidores do IFB.

A Unidade também informou, em resposta ao QACI, que não oferece programas de treinamento e desenvolvimento de competências de liderança que atendem às necessidades de cada nível de gestão (do operacional ao estratégico), incluindo potenciais líderes. Ressaltou que há carência de instrutores em certas áreas de interesse, além de limitações de caráter orçamentário. Tampouco, há evidências de que a Unidade esteja buscando implementar processos sucessórios para posições de liderança.

Por fim, a Unidade informou que “*de maneira geral, ainda não há uma rotina de consulta aos colaboradores*” quanto ao ambiente de trabalho, de forma a orientar eventuais mudanças.

### **Quanto à atuação sistemática do Núcleo de Auditoria Interna (NAIN) para verificar a conformidade dos pagamentos de direitos na área de pessoal.**

Consta, no Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna de 2016 que, naquele ano, foram realizadas as seguintes ações de auditoria, pelo Núcleo de Auditoria Interna (NAIN), sobre a gestão de pessoas do IFB:

- a) Admissão de Pessoal: Não foram constatadas impropriedades que ensejassem recomendações.
- b) Averiguação do controle de frequência: foram verificadas impropriedades como falhas na entrega e no arquivamento de atestados médicos de comparecimento, bem como no registro desses atestados no SIAPE, por diversos *campi*; Falhas no envio, pelos *campi*, do Relatório Mensal de Frequência à então Diretoria de Gestão de Pessoas (hoje, PRGP); Inobservância, por alguns servidores, do intervalo mínimo de uma hora para refeição; Servidores de alguns *campi* trabalhando em dias nos quais se encontravam legalmente em gozo de férias; Não adoção, por alguns setores auditados, do registro de frequência por meio do ponto eletrônico; e desconhecimento, por parte dos servidores e respectivas chefias, da legislação que rege o controle de frequência dos servidores públicos da Administração Pública Federal, e mesmo das normas internas que tratam do assunto.
- c) Concessão de Gratificação por Encargo de Curso e Concurso: Consta que a auditoria não foi realizada, pois não haviam sido realizados pagamentos da Gratificação até a data de início dos trabalhos. No entanto, em 2015, havia sido realizada auditoria para verificação da conformidade dos procedimentos de concessão dessa gratificação (com resultados consignados no Relatório de Auditoria Interna nº 05, de 14/10/2015).

Para 2017, o Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna (PAINT) contempla, essencialmente, temas que foram abordados em 2016, como o controle de frequência, controle de atestados, além da sobreposição de carga horária por servidores estudantes e do ressarcimento de valores pelos servidores que desistirem de capacitações ofertadas pelo IFB.

Considera-se que, de modo geral, as recomendações exaradas pelo NAIN contribuem para orientar os gestores de recursos humanos (tanto da PRGP, quanto dos diversos *campi*) a promover melhorias nas áreas afeitas aos temas que foram objeto de exame. A ressalva que se faz é que, para os próximos planejamentos de suas atividades, o Núcleo considere incluir uma maior diversidade de temas a serem examinados, dando especial



atenção à verificação da conformidade e da aderência, aos normativos, dos atos de Gestão de Pessoas e dos respectivos pagamentos, dada a complexidade da área. .

### **1.1.3 VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO**

#### **1.1.3.1 INFORMAÇÃO**

##### **Avaliação da regularidade da concessão da Retribuição por Titulação.**

###### **Fato**

A Retribuição por Titulação é uma vantagem criada por meio da Lei nº 11.784/2008, alterada pela Lei nº 12.772/2012, paga aos integrantes do Plano de Carreira e Cargos do Magistério Superior e do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Os valores pagos variam de acordo com a jornada de trabalho, classe, nível e titulação comprovada de Aperfeiçoamento, Especialização, Mestrado ou Doutorado.

Das 79 concessões de Retribuição por Titulação ocorridas no exercício de 2016, foram analisados 39 processos, selecionados aleatoriamente, nos quais verificou-se que a concessão a 11 servidores ocorreu sem a apresentação do diploma, conforme estabelece a Lei nº 12.772/2012. Ressalta-se, porém, que as cópias dos diplomas foram apresentadas posteriormente, ficando regularizada a situação das concessões selecionadas na amostra.

Quadro – Processos de concessão de RT cuja comprovação da titulação obtida ocorreu posteriormente ao requerimento.

Processo
23133.008703.2016-41
23508.009853.2016-77
23508.005801.2016-21
23162.009184.2016-91
23511.023955.2016-46
23512.008781.2016-81
23509.003422.2016-97
23161.022364.2016-79
23162.0080142016-90
23511.016671.2016-01
23508.016895.2016-64

Fonte: Processos de concessão de RT

Constatou-se, portanto, que o IFB concedeu a Retribuição por Titulação mediante a apresentação de declaração de conclusão de curso, denotando equívoco ao considerar que a apresentação de tal documento seria suficiente para comprovar a titulação informada, assim como para requerer a concessão da gratificação, em que pese ter regularizado os processos selecionados na amostra.

Importante destacar que o Acórdão 11.374/2016 – TCU - 2ª Câmara, relativo a auditoria realizada na Universidade Federal Rural do Semiárido (Ufersa) determinou à Unidade suspender imediatamente o procedimento de autorização de pagamento da RT mediante a apresentação de outro documento que não o diploma de conclusão de curso e solicitar a apresentação do diploma dos servidores que já recebem a RT sem o citado documento, suspendendo o pagamento dessa parcela no caso daqueles que não atenderem à solicitação.

No mesmo acórdão, o TCU recomendou à Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão - SEGRT, que expedisse orientação a todas as suas unidades que pagam a RT no sentido de exigir a apresentação do diploma de conclusão de curso como requisito para seu pagamento, em cumprimento aos arts. 17 e 18 da Lei nº 12.772/2012.





Nesse sentido, a SEGRT expediu o Ofício Circular nº 818/2016-MP orientando que os órgãos verifiquem se os pagamentos de RT estão de acordo com a legislação que rege o assunto, bem como com o entendimento daquele Tribunal de Contas.

Assim, no âmbito do IFB, foi emitido o Memo Circular nº 10/2016/DRGP/RIFB, de 19 de dezembro de 2016, orientando a todos os envolvidos na concessão que o pagamento de RT só poderá ser efetivado mediante a apresentação do diploma de conclusão de curso, sendo vedada a concessão por meio da apresentação de declarações, ata ou similares.

Segundo informado pelo IFB, por meio dos Ofícios nº 493/2017-RIFB e nº 509/2017-RIFB, após a emissão deste Memo Circular nenhuma nova concessão foi feita sem a apresentação do diploma da titulação requerida. Considerando que os processos de concessão de RT a partir de 2017 não foram objeto desta auditoria, não é possível afirmar que tal orientação está sendo totalmente cumprida.

### **1.1.3.2 INFORMAÇÃO**

#### **Avaliação da regularidade da concessão da Retribuição por Titulação por meio do Reconhecimento de Saberes e Competências no âmbito do IFB.**

##### **Fato**

Com o advento da Lei nº 12.772/2012, foi incluída nova possibilidade de concessão de retribuição por Titulação (RT) para os servidores do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, por meio da equivalência da titulação exigida com o Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC), em 3 níveis, RSC I, II e III.

Nos termos do art. 18 da referida Lei, a equivalência do RSC com a titulação acadêmica, exclusivamente para fins de percepção da RT, ocorrerá da seguinte forma: I - diploma de graduação somado ao RSC-I equivalerá à titulação de especialização; II - certificado de pós-graduação lato sensu somado ao RSC-II equivalerá a mestrado; e III - titulação de mestre somada ao RSC-III equivalerá a doutorado.

O Conselho Permanente para Reconhecimento de Saberes e Competências (CPRSC) foi criado por meio da Portaria MEC nº 491/2013 no âmbito do Ministério da Educação, com a finalidade de estabelecer os procedimentos para a concessão do RSC.

O referido Conselho publicou a Resolução nº 01/2014 estabelecendo as diretrizes para a concessão do RSC, elencando 22 itens que devem ser considerados para a aferição dos três níveis de RSC. A título de exemplo, podemos citar os itens relativos às atividades de orientação do corpo discente; participação no desenvolvimento de projetos de reconhecida relevância; e produção acadêmica e/ou tecnológica.

A fim de avaliar a regularidade da concessão da RT por RSC em conformidade com a Lei nº 12.772/2012, foram analisados 15 dos 76 processos de concessão deferidos no exercício de 2016.

A seguir é apresentada uma síntese do processo de concessão de RT por RSC no âmbito do IFB:

#### **Regulamentação Interna do procedimento de concessão de Retribuição por Titulação mediante processo de Reconhecimento de Saberes e Competências**

A Resolução CPRSC nº 01/2014 estabeleceu que cabe às instituições de ensino federais elaborar regulamento interno para a concessão do RSC, devendo encaminhá-lo



formalmente ao referido Conselho para homologação e posterior publicação pelo Ministério da Educação.

A sistemática foi alterada por meio da Resolução CPRSC nº 2/2014, a qual definiu que a proposta de regulamento interno deve ser submetida formalmente ao Conselho para análise técnica e posterior homologação pelo Conselho Superior ou instância equivalente da própria IFE.

Verificou-se que o Regulamento Interno do Instituto foi submetido à análise técnica do CPRSC e aprovado pelo Conselho Superior do IFB (CS/IFB) por meio da Resolução CS/IFB nº 16/2014, regulamentando, dessa forma, os procedimentos para a concessão do RSC.

### **Formalização do processo de Reconhecimento de Saberes e Competências**

A inscrição no processo de RSC se dá por meio de solicitação à comissão competente, devendo ser acompanhada da apresentação de relatório com a documentação comprobatória das atividades realizadas juntamente com o diploma.

A Resolução nº 16/2014 dispõe que o relatório descritivo deverá informar as atividades da trajetória acadêmica, profissional e intelectual do candidato ao RSC, devendo conter: Folha com identificação do candidato (Anexo II); Requerimento de RSC (Anexo III); Ato de concessão da Retribuição por Titulação (RT), se houver; Sumário e documentos comprobatórios (Anexo IX); e Formulário de Pontuação (Anexo IV).

Verificou-se que, de maneira geral, consta a referida documentação nos processos. Em 2 dos 15 processos examinados, processos nºs 23512.008309.2015-68 e 23161.002625.2015-53, não foi localizada a apresentação do Anexo IX - Sumário, sendo que os demais anexos constavam em todos os processos. Cabe ressaltar que a análise se limitou à verificação da existência dos formulários exigidos, não tendo sido calculada a pontuação em função dos critérios estabelecidos e da documentação apresentada.

### **Atuação da Comissão de Avaliação para concessão de Retribuição por Titulação por Reconhecimento de Saberes e Competências**

Os exames foram realizados buscando atestar se o resultado da avaliação pela Comissão Especial de Avaliação está de acordo com os percentuais mínimos definidos, os itens e os pesos estabelecidos no Regulamento Interno do IFB que trata o assunto em tela.

O processo de avaliação da concessão do RSC é conduzido por Comissão Especial composta por dois servidores da Carreira de Magistério do EBTT, sendo um lotado no IFB (avaliador interno) e o outro lotado em outra instituição da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (avaliador externo), os quais devem ser sorteados em Bancos de Avaliadores específicos.

Para que a solicitação do candidato seja deferida, ela deverá atingir, no mínimo, 50 pontos, dos quais, no mínimo 25 devem ser obtidos no nível do RSC pleiteado. O deferimento da concessão ocorre por, no mínimo, 50% dos integrantes da comissão especial. Considerando que no âmbito do IFB a comissão é composta de dois membros, o parecer favorável de um deles já é suficiente para haver o deferimento da solicitação.

As avaliações são realizadas por cada um dos avaliadores separadamente, os quais emitem parecer individual quanto ao deferimento ou indeferimento do pedido e encaminham o processo com parecer conclusivo para a Comissão Permanente de Pessoal Docente do Instituto (CPPD/IFB).

Nos exames realizados verificou-se que as avaliações são registradas em formulário padrão, contemplando o total de pontos considerados por nível de RSC (I, II e III) e o somatório dos 3 níveis, não estando acompanhado de espelho detalhado com as atividades consideradas nem os cálculos efetuados para se chegar à pontuação final. Considerando



que a Resolução nº 16/2014 definiu 121 critérios passíveis de pontuação, os quais estão distribuídos em 8 itens para aferição do RSC I, 7 para o RSC II e 7 para III, que esses critérios possuem valores de aferição diferentes e, ainda, pesos e limites diferentes, observa-se que a falta de detalhamento não evidencia de forma transparente se houve a correta utilização dos quesitos estabelecidos na Resolução nº 16/2014. Esta fragilidade está detalhada em item específico.

Após o recebimento dos pareceres dos membros da Comissão Especial, cabe à CPPD/IFB providenciar a ciência do resultado ao candidato e o encaminhamento para prosseguimento dos trâmites administrativos, não tendo sido identificada na norma previsão de análise por parte da referida Comissão.

### **Regularidade dos valores pagos a título de Retribuição por Titulação**

Os valores da RT estão estabelecidos no Anexo IV a Lei nº 12.772/2012 e alterações. Esses valores variam de acordo com a jornada de trabalho: 20 horas, 40 horas ou Dedicção Exclusiva; classe, nível e titulação comprovada de Aperfeiçoamento, Especialização, Mestrado ou Doutorado.

Em relação aos processos examinados não foram identificadas divergências entre a titulação constante no ato de concessão, os valores estabelecidos na Lei nº 12.772/2012 e os implantados no Siape. Ressalta-se que os valores foram ratificados em relação ao exercício de 2016, no entanto, não foram obtidas informações acerca da formalização de eventuais processos de despesas de exercícios anteriores.

### **Efeitos financeiros da concessão de Retribuição por Titulação por Reconhecimento de Saberes e Competências no que diz respeito à retroatividade dos pagamentos**

Nos termos da Resolução nº 16/2014, o docente solicitante que comprovar a pontuação necessária para obtenção do RSC por meio de atividades realizadas anteriormente a 1º de março de 2013 terá a RT devida desde essa data. Nos demais casos, os docentes que comprovarem a pontuação necessária após essa data farão jus à RT a partir da data que atingirem a pontuação para obtenção do RSC no nível pleiteado, desde que a data não seja anterior à entrada em exercício na carreira do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.

Em relação às datas informadas pelos avaliadores interno e externo ao IFB, que compõem a Comissão de Avaliação, para início dos efeitos financeiros, identificou-se divergência relevante entre essas datas em 8 de 13 processos, evidenciando que a aplicação dos critérios estabelecidos pelo IFB não se dá de maneira uniforme pelos referidos avaliadores. O detalhamento dessas divergências será tratado em item específico.

### **1.1.3.3 CONSTATAÇÃO**

#### **Divergências significativas entre os pareceres emitidos pelos membros da comissão especial, especificamente com relação à pontuação obtida e datas de início dos efeitos financeiros, nos processos de concessão da Retribuição por Titulação por meio do Reconhecimento de Saberes e Competências.**

#### **Fato**

A fim de avaliar a regularidade da concessão da RT por RSC em conformidade com a Lei nº 12.772/2012, foram analisados 15 dos 76 processos de concessão deferidos no exercício de 2016.

Na avaliação dos processos selecionados na amostra foram identificadas divergências relevantes na pontuação atribuída pelos avaliadores interno e externo que compõem a



comissão de avaliação, bem como nas datas consideradas para início dos efeitos financeiros, conforme detalhado a seguir.

- Processo nº 23160.020630.2015-58: o avaliador interno emitiu parecer favorável totalizando 100 pontos, enquanto o avaliador externo emitiu parecer desfavorável considerando que o servidor obteve 48,01, abaixo da pontuação mínima exigida que é de 50 pontos.

- Processo nº 23508.008452.2015-19: o avaliador interno emitiu parecer favorável considerando que o servidor obteve o total de 66,37 pontos, sendo 28,8 no nível requerido (RSC III), enquanto o avaliador externo emitiu parecer desfavorável, tendo atribuído o total de 56 pontos, sendo 24 no nível requerido, pontuação insuficiente para a concessão que deve ser pelo menos 25 pontos no nível pleiteado.

- Processo nº 23133.008944.2016-91: o avaliador interno atribuiu o total de 62,1 pontos, enquanto o avaliador externo atribuiu o total de 260 pontos, sendo 198 no nível requerido (RSC III). Além da grande divergência entre a pontuação atribuída pelos avaliadores, verifica-se a inobservância pelo avaliador externo aos termos da Resolução IFB nº 16/2014, a qual estabelece que a pontuação máxima por nível de RSC é de 100 pontos.

O quadro a seguir, resume essas divergências.

Quadro: Divergências de pontuação atribuída pelos avaliadores para o mesmo requerimento de RSC.

Processo n	Pontuação total atribuída pelo avaliador interno	Pontuação atribuída pelo avaliador externo
23160.020630.2015-58	100	48,01
23508.008452.2015-19	66,37, sendo 28,8 no nível requerido	56, sendo 24 no nível requerido
23133.008944.2016-91	62,1	260

Fonte: Elaborado pela CGU

Com relação as datas de início dos efeitos financeiros, observou-se que há diferenças significativas entre os dois avaliadores, que impactam diretamente nos valores pagos a título de RT por meio de RSC.

O quadro a seguir evidencia as divergências, em meses, encontradas nos pareceres dos avaliadores, em oito dos treze processos avaliados pela equipe de auditoria.

Quadro – Divergências entre os pareceres quanto à data para início dos efeitos financeiros do RSC

Processo	Divergência observada
23509.020704.2016-59	7 meses
23508.012742.2015-67	22 meses
23508.011258.2016-00	55 meses
23098.022577.2015-21	21 meses
23160.008434.2015-13	25 meses
23098.008383.2015-12	11 meses
23161.002625.2015-53	10 meses
23511.023291.2015-34	24 meses

Fonte: Processos de concessão de RSC

OBS: Nos Processos nº 23508.008452.2015-19 e 23160.020630.2015-58 não foi possível efetuar a comparação, haja vista que apenas um dos avaliadores emitiu parecer favorável à concessão do RSC requerido

Nota-se que para um mesmo processo de concessão de RT por RSC, os avaliadores decidem por datas de início dos efeitos financeiros bem diferentes, sendo que eles tomam suas decisões baseadas nos mesmos documentos apresentados pelo requerente.

Assim, em pese a legislação vigente definir os critérios de forma objetiva, os avaliadores, em alguns casos, não conseguem chegar à mesma conclusão, evidenciando que a



aplicação dos critérios estabelecidos pelo IFB não se dá de maneira uniforme pelos membros da comissão.

Importante ressaltar que a Resolução nº 16/2014 não disciplina a data de início dos efeitos financeiros a ser considerada quando esta for divergente nos pareceres dos avaliadores interno e externo. Em geral, a CPPD manifesta-se favorável à concessão considerando a data mais benéfica ao servidor, exceto quanto à situação identificada no Processo nº 23098.022577.2015-21, em que o Presidente da CPPD manifestou-se favorável à concessão com efeitos financeiros a partir de data divergente às indicadas pelos avaliadores interno e externo.

A ausência de transparência nas avaliações, gerada pela inexistência de registro detalhado da pontuação atribuída pelos avaliadores em cada um dos critérios, expõe o IFB a riscos de conceder RSC a servidor que não cumpre os requisitos ou até mesmo com efeitos retroativos a data em que o servidor ainda não os havia cumprido.

Ainda, de forma a agravar a situação encontrada, as discrepâncias nas avaliações encontram respaldo nas normas internas e externas que regulamentam o assunto, devidamente submetidas à análise técnica do CPRSC/MEC, uma vez que não há exigência de registro detalhado das avaliações; a comissão especial do IFB é formada por dois membros, sendo que o parecer favorável de apenas um deles é suficiente para a concessão; e também por não haver previsão em regulamento de análise das divergências entre os avaliadores pela CPPD ou outra instância no âmbito do instituto.

## **Causa**

O Reitor regulamentou o processo de avaliação e concessão de RSC de modo que a comissão especial de avaliação, no âmbito do instituto, seja composta por dois avaliadores, sendo suficiente para a homologação da concessão o parecer favorável de apenas um dos membros desta comissão. O mencionado regulamento não prevê a atuação de instância supervisora dos pareceres em caso de divergências.

Conforme o Regimento Interno do IFB, Art. 28, inciso XV, compete ao Reitor:

*“Baixar Resoluções decorrentes de decisões do CS e do CEPE, assim como praticar atos próprios do exercício de seu cargo”*

A CPPD conduziu os processos de avaliação e concessão de RSC sem exigir que o detalhamento e a memória de cálculo das avaliações da comissão especial constem dos processos, no que diz respeito à pontuação dada a cada critério avaliado.

Conforme o Regimento Interno do IFB, em seu Artigo 89:

*“A Comissão Permanente de Pessoal Docente/CPPD é responsável por prestar assessoramento para formulação e acompanhamento da execução da política de pessoal docente.”*

## **Manifestação da Unidade Examinada**

Por meio do Ofício nº 493/2017-RIFB, de 03 julho de 2017, o Instituto Federal de Brasília apresentou a seguinte manifestação:



*“37. No que diz respeito à Concessão da Retribuição por Titulação por meio do Reconhecimento de Saberes e Competências no âmbito do IFB cumpre informar que conforme acordo na reunião para busca conjunta de solução, do dia 23 de junho de 2017, o IFB se compromete a solicitar dos avaliadores a inclusão da memória de cálculo para pagamento da RT através do RSC.”*

## **Análise do Controle Interno**

As oportunidades de melhorias no processo de concessão de RT por meio de RSC, identificadas durante a auditoria, foram discutidas na reunião de busca conjunta de soluções, realizada em 27/06/2017. Os riscos associados à atuação divergente dos avaliadores sem que haja uma avaliação posterior pela CPPD ou outra instância revisora, são significativos, uma vez que o IFB pode estar concedendo RT por meio de RSC a servidores que não fazem jus à esta vantagem, bem como pode estar gerando prejuízo ao erário por concessão a partir de datas retroativas indevidas.

Apesar do IFB ter exposto as dificuldades em aumentar a quantidade de membros da comissão especial, devido ao fato de não conseguir avaliadores interessados em analisar os requerimentos de RSC, esta CGU entende que manter uma comissão formada apenas por dois membros prejudica a avaliação dos pedidos de RSC, pois em caso de divergências significativas, como as que foram identificadas pela auditoria, a aplicação do disposto no regulamento interno do IFB sobre o tema (deferimento da concessão por no mínimo 50% da comissão) leva à concessão de vantagem remuneratória baseada em parecer individual, sem qualquer revisão de mérito.

Outra melhoria apresentada pela CGU foi a inclusão da memória de cálculo dos avaliadores ao formulário de avaliação, de forma a permitir que a CPPD ou outra instância de revisão possa intervir quando houver grandes divergências, quer seja na data de início dos efeitos financeiros, na pontuação ou até mesmo diferenças entre o nível do RSC pretendido e concedido. Sobre esta oportunidade de melhoria, o IFB não demonstrou dificuldades em implantá-la.

### **Recomendações:**

Recomendação 1: Revisar a Resolução nº 16/2014 - CS/IFB de maneira que esta contemple a exigência de inclusão, em cada processo de concessão de RSC, da memória de cálculo dos avaliadores, em anexo ao formulário de avaliação, de forma que a CPPD possa atuar em caso de divergências (data de início do efeito financeiro, nível de RSC obtido e outros), contidas nos pareceres dos membros da comissão especial.

Recomendação 2: Revisar a Resolução nº 16/2014 - CS/IFB, no sentido de garantir que o deferimento da concessão do RSC não seja baseado no parecer favorável de apenas um avaliador.

## **1.2 MOVIMENTAÇÃO**

### **1.2.1 Gestão de Pessoas**

#### **1.2.1.1 CONSTATAÇÃO**

### **Inexistência de mecanismos para detecção e tratamento dos casos de acumulação ilegal de cargos no âmbito do IFB.**

#### **Fato**



Ao se realizar cruzamento de informações entre as bases de dados SIAPE e RAIS (ano-base 2015), verificou-se que 29 servidores que ingressaram no IFB em 2015 e 2016 – todos submetidos ao regime de Dedicção Exclusiva – apresentavam indícios de estarem exercendo cargos/empregos em outras entidades públicas ou privadas.

Desse modo, solicitou-se à Unidade (Solicitação de Auditoria nº 201600867/13, de 03/05/2017) que fossem apresentados esclarecimentos e documentos hábeis – para cada um daqueles servidores – de forma a confirmar ou invalidar os indícios.

Em resposta, por meio de mensagem eletrônica de 11/05/2017, o IFB encaminhou planilha contendo a relação de processos que foram abertos com vistas a notificar os servidores acerca da situação apontada, concedendo-lhes prazo para apresentar os esclarecimentos e a documentação solicitada.

Após aqueles servidores terem apresentado suas manifestações, o IFB encaminhou à CGU cópias dos respectivos processos, contendo, conforme cada caso, as cópias das comprovações de desligamento dos vínculos anteriores, tais como: Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, Ficha de Anotações e Atualizações da Carteira de Trabalho, Extratos do Diário Oficial do Distrito Federal, e Solicitações de Desligamento/Exoneração. A seguir, são apresentados os 28 servidores que apresentaram a documentação e comprovaram que o seu desligamento se deu em data anterior ao efetivo exercício no IFB: Quadro: Servidores que foram notificados e apresentaram manifestação.

<b>Servidor</b>	<b>CPF</b>	<b>Processo</b>
A. P. C. J.	***.877.790-***	23098.010115.2017-22
A. R. B.	***.195.008-**	23098.010117.2017-11
A. S. O.	***.288.531-**	23098.010118.2017-66
A. T. P. B. V.	***.796.153-**	23093.010116.2017-77
B. M. A.	***.872.301-**	23098.010119.2017-19
C. L. S.	***.425.501-**	23098.010120.2017-35
D. L. S.	***.347.876-**	23098.010121.2017-80
E. A. P. A.	***.441.226-**	23098.010122.2017-24
L. F. C. V.	***.305.131-**	23098.010131.2017-15
G. A.	***.452.189-**	23098.010123.2017-79
H. L. G. S.	***.021.951-**	23098.010125.2017-68
J. P. E.	***.085.511-**	23098.010126.2017-11
L. C. C.	***.449.721-**	23098.010127.2017-57
L. H. C. V.	***.449.721-**	23098.010128.2017-00
M. L. C.	***.869.391-**	23098.010132.2017-60
M. P. S.	***.589.071-**	23098.010134.2017-59
M. P. T. A.	***.643.921-**	23098.010133.2017-12
M. T. S. F.	***.285.691-**	23098.010148.2017-72
N. V. L. N.	***.920.071-**	23098.010135.2017-01
P. D. A.	***.346.906-**	23098.010136.2017-48
Q. P. S.	***.461.501-**	23098.010145.2017-39
R. C. A. L.	***.270.401-**	23098.010138.2017-37
S. B. S.	***.468.121-**	23098.010141.2017-51
T. A. B.	***.962.831-**	23098.010142.2017-03
T. A. O. A.	***.196.141-**	23098.010150.2017-41
T. S. R.	***.812.981-**	23098.010149.2017-17
W. L. L. N.	***.175.281-**	23098.010144/2017-94
W. S. P.	***.135.161-**	23098.010146/2017-83

Fonte: Manifestações apresentadas pelos servidores em virtude dos processos em referência.

Ainda, em verificação ao assentamento funcional desses servidores, constatou-se a existência da comprovação de desligamento do vínculo anterior, juntamente com a



“Declaração de Acumulação de Cargos, Empregos, Funções e Proventos”, para os servidores a seguir elencados:

Quadro: Servidores que apresentaram, à época da posse, documentação de desligamento do vínculo empregatício anterior.

Servidor	CPF	Comprovação apresentada
A. R. B.	***.195.008-**	Solicitação de desligamento de um dos vínculos, em 24/03/2016; e do outro em 05/04/2016. O servidor ingressou no IFB em 14/04/2016.
E. A. P. A.	***.441.226-**	Pedido de vacância do vínculo anterior em 30/03/2016. O ingresso do servidor no IFB se deu em 01/04/2016.
J. P. E.	***.085.511-**	Pedido de exoneração do vínculo anterior em 12/08/2016. A servidora ingressou no IFB em 15/08/2016.
L. F. C. V.	***.305.131-**	Solicitação de desligamento do vínculo anterior em 25/01/2016. O servidor ingressou no IFB em 01/02/2016.
T. A. B.	***.962.831-**	Requerimento de exoneração do vínculo anterior em 16/08/2016. A servidora ingressou no IFB em 22/08/2016.

Fonte: Assentamentos funcionais.

A despeito do que foi encontrado, não se logrou verificar nos assentamentos funcionais qualquer solicitação do IFB dirigida aos servidores na época de sua posse para que anexassem tais documentos à “Declaração de Acumulação de Cargos, Empregos, Funções e Proventos”. Cabe ressaltar, também, que a unidade responsável pela Gestão de Pessoas do IFB demonstra não ter controle sobre essa documentação existente. Do contrário, a teria encaminhado em resposta à Solicitação de Auditoria, sem que fosse necessário abrir processo de notificação para todos os servidores.

Ademais, não há que se falar em acumulação ilegal de cargos ou descumprimento do regime de Dedicção Exclusiva para os servidores que apresentaram manifestação (ou que já haviam apresentado a documentação comprobatória na época da posse), considerando que restou comprovado seu desligamento dos vínculos empregatícios em data anterior ao seu efetivo exercício no IFB.

Entretanto, na resposta apresentada à notificação dirigida ao servidor R. B. S (CPF \*\*\*.293.871-\*\*), constatou-se que o mesmo, apesar de comprovar que atualmente se encontra desligado dos três vínculos que mantinha, permaneceu em situação de descumprimento do regime de Dedicção Exclusiva no período de 09/08/2016 (ingresso no IFB) a 18/05/2017 (data de seu desligamento da empresa de CNPJ 11.053.460/0001-02), o que demonstra a ausência de mecanismos, no âmbito do IFB, para detectar tempestivamente os casos dessa natureza. Em levantamento preliminar – por meio de comparação entre os vencimentos básicos das carreiras de Professor de Ensino Básico e Tecnológico em regime de Dedicção Exclusiva e de 40 horas, correspondentes à classe e padrão em que se encontrava o servidor no período de acumulação – verificou-se um prejuízo potencial da ordem de R\$ 12.976,40. Não obstante, cabe ao IFB proceder ao levantamento dos valores efetivamente devidos pelo servidor, considerando todos os descontos aplicáveis e a proporcionalidade dos dias em que persistiu a irregularidade.

Ainda sobre os controles do IFB atinentes à verificação de acumulações de cargos, cabe menção ao cruzamento de informações realizado pelo Tribunal de Contas da União em 2016, que detectou servidores em sua maioria em regime de 20 horas ou 40 horas semanais (sem Dedicção Exclusiva) com indícios de acumulação ilegal de cargos (incompatibilidade horária), o que acarretou em diligência daquela Corte de Contas ao IFB por meio do Ofício nº 278-218/2016-TCU/SEFIP/Diaup, de 13/10/2016, para providências do Instituto que, por sua vez, abriu processo notificando os servidores a fim de que apresentassem esclarecimentos. Foram disponibilizados 09 processos à equipe de





auditoria, nos quais se verificou que o IFB não analisou o mérito da documentação apresentada pelos servidores (dado que inexistia parecer ou documento similar quanto ao acatamento ou não da documentação do servidor e, conseqüentemente, quanto à regularização ou não da situação). A existência dos indícios verificados pelo TCU reforça o fato de que o IFB não dispõe de mecanismos para detecção dos casos de acumulação, não atuando nesse sentido senão por provocação dos órgãos de controle interno e externo.

## **Causa**

A então Diretoria de Gestão de Pessoas, vinculada à Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRDI), não criou condições para incorporar às suas rotinas mecanismos com vistas a detectar os casos de acumulação ilegal de cargos – com ênfase ao descumprimento do regime de Dedicção Exclusiva – de forma sistemática e, sobretudo, quando da apresentação da “Declaração de Acumulação de Cargos, Empregos, Funções e Proventos” pelo servidor.

O Regimento Interno do IFB (Resolução nº 012-2012/CS-IFB), estabelece, em seu artigo 74, que *"A Diretoria de Gestão de Pessoas é o órgão responsável por planejar, coordenar, executar e avaliar a política de Gestão de Pessoas no IFB"*. Com a alteração dada pela Resolução nº 01/2017/CS-IFB, de 08/02/2017 (art. 3º, IX), essa atribuição passou ser de responsabilidade da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, à qual compete tomar as providências para o atendimento das recomendações aqui exaradas. .

## **Manifestação da Unidade Examinada**

Por meio do Ofício nº 493/2017-RIFB, de 03/07/2017, o IFB ratificou entendimento havido por ocasião de recomendação contida no relatório preliminar de auditoria, e informou que:

*"[...] a Auditoria Interna do IFB se comprometeu durante a reunião para busca conjunta de solução a fazer o referido cruzamento da RAIS com os dados fornecidos pela PRGP, sendo que essa aferição será incorporada ao PAINT periodicamente. Solicita-se, portanto, a exclusão da recomendação"*.

E, ainda, se manifestou favorável a implementar rotina no sentido de solicitar que os servidores ingressantes apresentem a comprovação de desligamento de seus vínculos anteriores no momento da posse, uma vez que:

*"[...] a rotina sugerida resultará em facilidades na comprovação da acumulação ou não dos cargos para os professores de Dedicção Exclusiva"*.

Com relação à situação apontada para o servidor de CPF nº \*\*\*.293.871-\*\*, (descumprimento do Regime de Dedicção Exclusiva), o IFB também manifestou concordância com o achado, porém solicitando a exclusão do ponto, *"tendo em vista que a recomendação já está em execução"*.

## **Análise do Controle Interno**

Conforme se verifica, o IFB manifestou concordância com os achados de auditoria em essência e com as recomendações preliminares, solicitando, porém, que fossem excluídas aquelas para as quais o IFB havia (em manifestações ao relatório preliminar) firmado compromisso de atender.



Com relação à obtenção e tratamento da base RAIS (com a consequente detecção periódica de casos de acumulação), trata-se de recomendação cujo atendimento demandará atuação conjunta e sistemática da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e do Núcleo de Auditoria Interna do IFB, de modo que ainda não está configurado o saneamento do achado, sendo necessário que as medidas sejam efetivamente implementadas (inclusive, com a previsão no Plano Anual de Atividades da Auditoria Interna – PAINT) na medida em que também devam ser objeto de monitoramento por parte da CGU.

Da mesma forma, relativamente à situação apontada para o servidor de CPF nº \*\*\*.293.871-\*\*, entende-se que o ponto não foi sanado, tendo em vista que, na manifestação encaminhada pelo IFB, consta apenas Despacho (datado de 03/07/2017) que encaminha ao Gabinete do Reitor o processo de notificação do servidor. Não restou comprovado que o atendimento da recomendação esteja em execução, vez que não foi aberto qualquer procedimento administrativo nesse sentido. .

#### **Recomendações:**

Recomendação 1: Que o IFB solicite, anualmente, junto ao Governo Federal (com amparo no Decreto nº 8.777/2016), acesso à base de dados RAIS, de forma a implementar a detecção periódica de possíveis casos de acumulação de cargos por professores sujeitos ao regime de Dedicção Exclusiva.

Recomendação 2: Instituir rotina no sentido de solicitar - quando da entrega da documentação para a posse - que os servidores apresentem comprovação de desligamento de seu(s) vínculo(s) empregatícios anterior(es), de forma a respaldar a já solicitada Declaração de Acumulação de Cargos, Empregos, Funções e Proventos.

Recomendação 3: Com relação ao servidor de CPF nº \*\*\*.293.871-\*\*, proceder ao levantamento de valores referentes ao período em que o mesmo descumpriu o regime de Dedicção Exclusiva, objetivando a adoção de medidas tendentes a ressarcir ao erário; e apresentar, à CGU, os resultados da apuração..

## **2 GESTÃO OPERACIONAL**

### **2.1 AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS**

#### **2.1.1 EFETIVIDADE DOS RESULTADOS OPERACIONAIS**

##### **2.1.1.1 CONSTATAÇÃO**

**Ausência de confiabilidade nos resultados dos indicadores calculados pelo IFB e pela SETEC, inclusive quando utilizada a metodologia estabelecida pelo Manual para cálculo dos indicadores de gestão das instituições da Rede Federal.**

#### **Fato**

O Instituto Federal de Brasília possui uma diversidade de indicadores de gestão, com diversas origens, apesar de alguns deles terem o mesmo fim, ou seja, medir o resultado de um mesmo objetivo.

Há os indicadores estabelecidos pelo PDI, que em 2016 eram 54, e com a revisão do plano, em abril/2017, foram reduzidos para 48, todos eles com metas a serem atingidas.

Há os 11 indicadores estabelecidos pelo TCU, no Acórdão nº 2.267/2005, os quais não possuem metas a serem atingidas.



Por fim, há os indicadores do Termo de Acordo de Metas e Compromissos (TAM). São 19 metas que já foram atingidas e/ou ainda estão sendo implementadas.

Percebe-se, portanto, que ao todo o IFB possui 84 indicadores, cujos resultados precisam ser apurados e divulgados anualmente.

A SETEC/MEC publicou portarias e um manual de forma a definir conceitos e normatizar a metodologia de cálculo dos indicadores da Rede Federal. São eles:

- Portaria nº 818/MEC, de 13 de agosto de 2015, que regulamenta o conceito de Aluno-Equivalente e de Relação Aluno por Professor, no âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica;
- Portaria nº 25/SETEC, de 13 de agosto de 2015, que define conceitos e estabelece fatores para fins de cálculo dos indicadores de gestão das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica; e
- Manual para cálculo dos indicadores de gestão das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.

Os cálculos dos indicadores são realizados pela SETEC ou pelo próprio IFB. Este último, quando o faz, utiliza para alguns indicadores as planilhas e dados disponibilizados pela SETEC, que por sua vez são extraídos da base de dados do Sistema Nacional de Informações da Educação Profissional e Tecnológica (SISTEC), que é alimentado pelo instituto.

Diante dessa gama de indicadores, foi informado pelo gestor que a depender da situação ou do órgão solicitante, o instituto considera resultados de determinado indicador.

Neste sentido, foi constatada a existência de mais de um indicador com resultados diferentes para mensurar o atingimento do mesmo objetivo, como por exemplo os indicadores relacionados a: percentual de vagas para cursos técnicos de nível médio, taxa de conclusão, relação aluno por professor, vagas para cursos PROEJA e vagas para cursos de licenciatura, conforme descrito a seguir.

#### a) Percentual de vagas para cursos técnicos de nível médio

A Rede Federal deve garantir a oferta de no mínimo 50% de suas vagas no exercício, para cursos técnicos de nível médio. Como forma de medir este índice, o IFB possui três indicadores, que apresentaram resultados diferentes em 2016.

Quadro: Resultados – Percentual de vagas para cursos técnicos de nível médio - 2016

<b>Origem do indicador</b>	Lei nº 11.892/2008*	Meta nº 4 do TAM, mas faz referência à Lei nº 11.892/2008*	PDI
<b>Descrição</b>	Percentual de vagas equivalentes em cursos técnicos	Vagas para cursos técnicos	Percentual de alunos matriculados - Técnico de Nível Médio – por Campus
<b>Resultado em 2016</b>	69,74%	76,42%	57%
<b>Fonte</b>	Planilha disponibilizada pela SETEC ao IFB	Plataforma IFB em Números	Relatório de Gestão 2016
<b>Fórmula de metodologia de cálculo</b>	Indicador nº 2 do Manual**	Indicador nº 29 do Manual**	Nº de alunos matriculados em cursos técnicos de nível médio/total de alunos matriculados * 100

Fonte: Elaborada pela CGU

\*Ambos se referem à Lei 11.892/2008, porém com resultados diferentes

\*\* As fórmulas no Manual para Cálculo de Indicadores são iguais, porém os resultados foram diferentes.

Percebe-se que há inconsistências no cálculo do percentual de vagas para curso técnico de nível médio, pois para os indicadores “Percentual de vagas equivalentes em cursos



técnicos” e “Vagas para cursos técnicos”, foi utilizada a mesma fórmula e obteve-se resultados diferentes.

De acordo com o IFB, não foram identificados os motivos pelos quais isso aconteceu. O indicador “Vagas para cursos técnicos - 76,42%” foi calculado pelo Instituto a partir da base de dados do SISTEC, disponibilizada pela SETEC. Já o outro indicador “Percentual de vagas equivalentes em cursos técnicos - 69,74%” foi calculado pela própria SETEC. Ou seja, deveriam apresentar o mesmo percentual, já que consideraram a mesma base de dados.

Já o indicador “Percentual de alunos matriculados - Técnico de Nível Médio – por Campus – 57%”, de acordo com o IFB não tem o objetivo de medir o disposto na Lei 11.892/2008. A intenção do IFB, ao incluir esse indicador no PDI foi acompanhar o percentual de “alunos matriculados” e não o número de vagas ofertadas.

## b) Taxa de conclusão

A estratégia 11.11, estabelecida no PNE, objetiva alcançar 90% de taxa de conclusão dos cursos técnicos de nível médio até 2024. Este índice é medido dentro do IFB por meio de três indicadores, que apresentaram resultados diferentes ou não tiveram resultados divulgados:

Quadro: Resultados – Taxa de conclusão considerando todos os cursos e não apenas os técnicos de nível médio - 2016.

Origem do indicador	Acórdão TCU nº 2.267/2005	PDI	Meta nº 2 do TAM
Descrição	Relação Concluintes/Aluno	Índice de Eficácia - concluintes em função do número de vagas ofertadas por turma	Índice de eficácia da instituição
Resultado em 2016	9,17%	Resultado não apurado no exercício*	791,29 %
Fonte	Relatório de Gestão 2016	Não apresentado no Relatório de Gestão	Plataforma IFB em Números
Fórmula de cálculo	Indicador nº 6 do manual	Indicador nº 27 do manual	Indicador nº 26 do manual

Fonte: Elaborada pela CGU

\*Resultado não apurado devido às inconsistências na fórmula de cálculo descrita no manual

De acordo com o IFB, a existência de vários indicadores se deve às solicitações dos vários órgãos. O indicador estabelecido pelo Acórdão TCU nº 2.267/2005 possui fórmula de cálculo descrita no Manual. Já o resultado do indicador constante no PDI não foi divulgado, tendo sido apresentada a seguinte justificativa:

*“Informamos que o resultado não foi apresentado no RG 2016, considerando que a planilha SETEC, disponibilizada pelo MEC, apresentava 2 métodos de cálculo para este indicador, sendo que nenhum dos dois correspondiam ao conceito literal previsto no TAM – que seria o conceito seguido pela instituição no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) –, correspondente à relação entre o número de “alunos concluintes” (numerador da fração) e o de “vagas ofertadas” (denominador da fração).”*

Observa-se que não há consenso entre o IFB e a SETEC com relação aos indicadores de taxa de conclusão, que no PDI e no TAM são chamados de Índice de Eficácia.

Apesar do IFB considerar que o indicador do PDI e do TAM possuem o objetivo de medir o mesmo índice, o resultado referente ao primeiro não foi divulgado, enquanto o segundo encontra-se calculado e divulgado no IFB em Números, cujo resultado é 791,29%.



Ainda acerca da não publicação e divergências, o IFB apresentou os seguintes resultados, justificados por diferentes métodos de cálculos:

Quadro: Resultados dos diversos índices de eficácia do IFB.

Origem do indicador	PDI	TAM	TAM
Descrição	Índice de eficácia - PDI	Índice de Eficácia – TAM (modelo 2 do Manual da SETEC)	Índice de Eficácia – TAM (modelo 1 da planilha da SETEC)
Resultado	19%	1.322,71%	519,87%
Fonte	Planilha SETEC - SISTEC	Planilha SETEC - SISTEC	Planilha SETEC - SISTEC
Método de cálculo	Extraído da literalidade do que está previsto no TAM - vagas ofertadas e concluintes. Os valores de "vagas ofertadas" e de "concluintes" foram extraídos da Planilha SETEC - SISTEC.	Os valores foram extraídos da planilha encaminhada pela SETEC, sem qualquer alteração. Esse é o resultado considerado correto pela SETEC, tendo em vista que está de acordo com o Manual para cálculo dos indicadores de gestão da RFEPECT. Nesse manual, a SETEC prevê a inversão do numerador pelo denominador após alterar os conceitos de "vagas ofertadas" (ingressante acumulado equivalente) e "concluintes" (concluinte equivalente).	Os valores foram extraídos da planilha encaminhada pela SETEC, sem qualquer alteração. Esse resultado apresentado na planilha SETEC como modelo 2 para cálculo desse indicador. Não está previsto no manual esse método de cálculo, a SETEC considerou os conceitos originários de "vagas ofertadas" por "concluintes". No entanto, inverteu o numerador e o denominador da fração. Esse método, extraído da planilha, é uma mescla dos dois métodos anteriores, o literal - previsto no TAM - com a inversão da fração - como previsto no manual.

Fonte: Memorando nº 018/2017 – CGPL/DRPO/IFB

Diante de todas essas informações, constatou-se que não é possível ter certeza de qual taxa de conclusão o IFB atingiu em 2016, porque os resultados são calculados de várias maneiras.

O indicador não apresenta confiabilidade e não foi divulgado no Relatório de Gestão da Unidade. As fórmulas de cálculo utilizadas se mostraram confusas e inadequadas, resultando em indicadores de eficácia com resultados acima de 100%.

### c) Relação aluno por professor

A relação alunos por professor igual a 20 também é uma das estratégias do PNE. Para medir este índice o IFB apresentou novamente três indicadores:

Quadro: Resultados do indicador Relação aluno por professor - 2016

Origem do indicador	Lei nº 13.005/2014 - PNE	Acórdão 2.267/2005	Meta nº 3 do TAM
Descrição	Relação aluno por professor	Relação de Alunos/Docente em Tempo Integral	Alunos matriculados em relação à força de trabalho
Resultado em 2016	21,37	27,61	20,76
Fonte	Planilha SETEC, número não divulgado	Planilha SETEC, divulgado no Relatório de Gestão 2016	SISTEC, divulgado na Plataforma IFB em Números
Fórmula de cálculo	Indicador nº 1 do manual	Indicador nº 9 do manual	Indicador nº 28 do manual

Fonte: Elaborado pela CGU

Novamente, não é possível afirmar qual resultado representa o desempenho do IFB, pois há três indicadores, calculados a partir de fórmulas diferentes.

O IFB ora considera um indicador no Relatório de Gestão, ora considera outro. Em 2014 e 2016, o Relatório de Gestão apresentou o resultado do indicador “Relação de



Alunos/Docente em Tempo Integral”, e em 2015 apresentou o resultado do indicador “Relação aluno por professor”, prejudicando a comparabilidade ano a ano. Além disso, não informou qual deles é considerado no planejamento institucional.

#### **d) Vagas para o Programa PROEJA**

O Decreto nº 5.840/2006 determina que a instituição deve disponibilizar no mínimo 10% de suas vagas ao PROEJA, tomando como referência o quantitativo do ano anterior.

Neste sentido, o IFB apresentou dois indicadores para medir seu desempenho frente ao estabelecido pelo mencionado decreto.

Quadro: Resultados do indicador Vagas para PROEJA - Decreto nº 5.840/2006

<b>Origem do indicador</b>	<b>PDI</b>	<b>Meta nº 6 do TAM</b>
<b>Descrição</b>	Percentual de alunos matriculados - PROEJA – por Campus	Vagas PROEJA
<b>Resultado em 2016</b>	3%	4,36%
<b>Fonte</b>	Relatório de Gestão 2016	Plataforma IFB em Números
<b>Fórmula de cálculo</b>	Indicador nº 1 do manual	Indicador nº 31 e 32 do manual

Fonte: Elaborado pela CGU

No Relatório de Gestão, o IFB esclareceu:

*“Ressalta-se que o método de cálculo utilizado pelo IFB considera alunos matriculados, em atendimento ao previsto no PDI, e não vagas de ingresso como estabelece o decreto, ou Ingressantes Acumulados Equivalentes como define a Portaria MEC nº 818/2015.”*

Constatou-se, portanto, que o IFB estabeleceu um outro indicador para medir o estabelecido no decreto. Em que pese o indicador expresso no PDI tratar-se de matrículas para a modalidade PROEJA e não de vagas ofertadas, ter dois resultados para atender ao disposto no mencionado decreto pode ocasionar decisões equivocadas pelo gestor, no que diz respeito ao planejamento e monitoramento de seus objetivos.

#### **e) Vagas para cursos de licenciatura**

A Lei nº 11.892/2008 estabeleceu que os Institutos Federais deverão garantir o mínimo de 20% de suas vagas para cursos de licenciatura, bem como programas especiais de formação pedagógica, com vistas na formação de professores para a educação básica, sobretudo nas áreas de ciências e matemática, e para a educação profissional.

Neste sentido, o IFB adotou dois indicadores. Um que leva em consideração as vagas ofertadas e outro que considera as matrículas efetivadas.

Assim, verificou-se que novamente há uma avaliação de um mesmo objetivo, com fórmulas de cálculo diferentes, possibilitando questionamentos e interpretações errôneas acerca do desempenho do IFB.

Quadro: Resultados do indicador Vagas para cursos de licenciatura – Lei nº 11.892/2008 - 2016



Origem do indicador	PDI	Meta nº 6 do TAM
Descrição	Percentual de alunos matriculados Licenciatura – por Campus	Vagas para formação de professores e licenciatura
Resultado em 2016	12%	10,69%
Fonte	Relatório de Gestão 2016	Plataforma IFB em Números
Fórmula de cálculo	Indicador nº 3 do manual	Indicador nº 30 do manual

Fonte: Elaborado pela CGU

É certo que todos os indicadores mencionados foram estabelecidos em períodos diferentes, por órgãos diferentes, com propósitos diversos e tiveram sua metodologia de cálculo alterada ao longo do tempo. Entretanto não é razoável que eles sejam utilizados pelo instituto para mensurar o alcance de um mesmo objetivo e não tenham tido sua forma de cálculo padronizada.

As metas estabelecidas pela legislação, quer seja a Lei nº 11.892/2008, Decreto nº 5.840/2006 ou o Plano Nacional de Educação, precisam ter suas metodologias de aferição claras, sem que seus resultados sejam questionados por apresentarem números divergentes.

O Manual para Cálculo dos Indicadores, publicado em 2016, a Portaria MEC nº 818/2015 e a Portaria SETEC nº 25/2015, cujos objetivos são padronizar os conceitos e as fórmulas de cálculo, não obtiveram êxito, pois a alteração da metodologia imposta por eles culminou em várias formas diferentes para o mesmo índice de alguns indicadores existentes. Além disso, o IFB adotou, em seu PDI, indicadores com formas de apuração diferentes dos já existentes no TAM e Acórdão do TCU nº 2.2267/2005.

Diante desta situação, concluiu-se que a ausência de confiabilidade e de comparabilidade prejudicam a gestão do instituto, pois quando se têm vários resultados para os mesmos objetivos, torna-se mais complicada a tomada de decisão gerencial.

### Causa

- Manual para cálculo dos indicadores elaborado pela SETEC apresenta falhas nas descrições, unidades de medida e fórmulas de cálculo.
- Adoção, pelas instituições integrantes da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, de indicadores com diversas origens, alguns deles com o mesmo objetivo, porém com fórmulas de cálculo diferentes, prejudicando assim o processo de avaliação do desempenho institucional.

### Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 509/2017-RIFB, de 07 de julho de 2017, o instituto apresentou a seguinte manifestação:

*“[...] informa-se que o Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica – CONIF já encaminhou à SETEC o ofício 123/2017/CONIF, de 12 de junho de 2017, informando falhas e críticas ao SISTEC, não obstante, o IFB também já encaminhou ofício (ofício nº 491/2016-RIFB, de 04 de julho de 2016) informando sobre a necessidade de adequação do sistema para atendimento das necessidades institucionais. Com o intuito de desenvolver estudos acerca dos indicadores de gestão necessários à Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, a SETEC, por meio da Portaria nº 9, de 22 de março de 2017, instituiu um Grupo de Trabalho*



*específico para, entre outras coisas, avaliar os indicadores existentes, propor conjunto de indicadores, propor guia de elaboração e análise de indicadores”.*

## **Análise do Controle Interno**

De acordo com as informações adicionais prestadas pelo IFB, foram encaminhadas à SETEC ofícios do CONIF e do próprio instituto relatando problemas identificados no Sistec.

Entretanto, os problemas apontados referem-se a falhas pontuais no sistema, tais como dificuldades em inserir dados cadastrais de cursos novos (Ofício nº 123/2017/CONIF) e solicitação de acesso de todos os dados da base do Sistec, para que sejam tratados adequadamente pelo IFB (Ofício nº 491/2016-RIFB).

Percebe-se, portanto, que as demandas encaminhadas à SETEC não possuem caráter abrangente no sentido de iniciar diálogo com aquela secretaria sobre como resolver os problemas identificados na auditoria. Não foram questionados os motivos pelos quais as fórmulas de cálculos de alguns indicadores estão equivocadas, quais os indicadores deverão ser utilizados pela administração do IFB no desempenho de suas atividades gerenciais, nem tão pouco foi apresentada a falta de confiabilidade do Sistec.

Embora o IFB tenha reconhecido que a existência de muitos indicadores, alguns deles medindo o mesmo objetivo, porém com resultados distintos, atrapalha e onera o monitoramento dos resultados da gestão e a tomada de decisão, e que o manual para cálculo de indicadores e o Sistec apresentam falhas significativas, o Instituto continua apurando e divulgando resultados não confiáveis.

Desse modo, esta CGU entende que cabe ao IFB adotar providências no sentido de questionar e informar à SETEC, na medida do possível, acerca das dificuldades em apurar os resultados de sua gestão, visto que o instituto é integrante da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cujas diretrizes gerais são estabelecidas pela mencionada Secretaria.

### **Recomendações:**

Recomendação 1: Definir, no âmbito do Instituto, quais dos indicadores atualmente monitorados (indicadores do TCU, TAM, PDI e outros) terão seus resultados utilizados para subsidiar o planejamento da instituição e a tomada de decisões estratégicas, selecionando aqueles não apresentem falhas na apuração.

### **2.1.1.2 CONSTATAÇÃO**

#### **Baixo índice de atingimento das metas definidas no Plano Nacional de Educação, especificamente relacionadas à taxa de conclusão e à relação Aluno por Professor.**

##### **Fato**

A estratégia 11.11 do Plano Nacional de Educação (PNE), aprovado por meio da Lei nº 13.005/2014, estabelece que a Rede Federal deve *“Elevar gradualmente a taxa de conclusão média dos cursos técnicos de nível médio na rede federal de Educação profissional, científica e tecnológica para 90% (noventa por cento) e elevar, nos cursos presenciais, a relação de alunos por professor para 20 (vinte).”*

Constatou-se que a taxa de conclusão e a relação de alunos por professor, no âmbito do IFB, não tem atingido resultados satisfatórios.





## a) Taxa de conclusão

Com relação à taxa de conclusão temos que o PNE se refere à cursos técnicos de ensino médio, porém os indicadores monitorados e divulgados pelo IFB são relativos à taxa de conclusão global do instituto.

Importante esclarecer que os indicadores de taxa de conclusão também são chamados de índice de eficácia.

Assim, dos três indicadores utilizados pelo IFB para medir a taxa de conclusão (ou índice de eficácia), optou-se por não analisar o resultado do indicador estabelecido no TAM, “Índice de Eficácia da Instituição”, por ele apresentar resultados acima de 100%, depois que passou a ser calculado a partir da metodologia do Manual para Cálculo dos Indicadores, publicado pela SETEC. Taxa de conclusão acima de 100% representa um resultado totalmente equivocado, pois significa que o número de alunos concluintes é maior que o número total de alunos, fato este impossível de acontecer.

Os outros dois indicadores apresentaram baixa taxa de conclusão, com tendência de queda no último exercício.

Quadro: Resultado da taxa de conclusão global do IFB (índice de eficácia).

Indicador	2014	2015	2016
Índice de Eficácia - concluintes em função do número de vagas ofertadas por turma	34%	36%	*
Relação Concluintes/Aluno	16,55 %	18,21%	9,17%

Fonte: Elaborado pela CGU

\*Resultado não divulgado pelo IFB, devido às inconsistências das fórmulas de cálculo estabelecidas no Manual para Cálculo dos Indicadores da RFEPCT.

Especificamente em relação aos cursos técnicos de nível médio, as taxas de conclusão em 2015 e 2016, foram 15,89% e 8,95%, respectivamente. Destaca-se a queda de aproximadamente 43% no último exercício.

Segundo o IFB, as ações tomadas para melhorar este indicador *“voltam-se, principalmente, para o fortalecimento de uma política de assistência estudantil que melhore as condições para que mais estudantes possam concluir com o sucesso os cursos.”*

Neste sentido foi apresentada uma lista de ações que envolvem o desenvolvimento de programas de assistência estudantil, como por exemplo o Programa Institucional de Bolsas e Voluntariado em Iniciação Científica, Projetos de Integração Pesquisa e Ação (PIPA), Programa de Apoio ao Desenvolvimento Técnico e Científico (PADTC), Programa de Monitoria, Programa de Promoção a Permanência da Assistência Estudantil.

Uma outra providência tomada foi a formação de uma comissão em março/2016 para elaborar plano estratégico de ações apenas para os indicadores de permanência e êxito. A comissão tem como objetivos, entre outros, realizar diagnóstico qualitativo para identificação das principais causas de evasão e de retenção e propor um plano de ação para melhoria dos indicadores. Essa comissão deveria ter concluído o trabalho em dezembro de 2016, mas os resultados ainda não foram apresentados.

Apesar do IFB ter apresentado várias ações realizadas com o objetivo de melhorar a taxa de conclusão, a criação da referida comissão demonstra que o IFB não conhece os motivos pelos quais a maioria dos seus alunos não concluem seus cursos. Um diagnóstico preciso é essencial para que o IFB tome providências efetivas no sentido de atingir o que estabelece o PNE.

Suas taxas de conclusão, quer seja só dos cursos técnicos ou do instituto como um todo, estão muito abaixo da meta de 90%, e com o agravante de estarem diminuindo.



## b) Relação aluno por professor.

Em que pese a relação aluno/professor ter atingido 20, nos três indicadores que medem este objetivo, quando são estratificados por campus verificou-se uma discrepância grande entre os resultados apurados, conforme apresentado a seguir.

Quadro: Relação aluno por professor por campus – exercício 2016

Origem do indicador	Plano Nacional de Educação - PNE	Acórdão TCU nº 2.267/2005	Termo de Acordos e Metas - TAM
Campus	Relação alunos por professor	Relação Aluno por Docente em tempo integral	Alunos matriculados em Relação à Força de Trabalho
Brasília	21,63	28,68	21,25
Ceilândia	10,03	33,71	10,13
Estrutural	16,91	28,67	15,16
Gama	19,3	20,58	18,70
Planaltina	44,05	38,94	42,59
Riacho Fundo	10,97	19,96	10,85
Samambaia	19,82	22,21	19,22
São Sebastião	18,33	26,61	18,02
Taguatinga	24,19	25,11	23,85
Taguatinga Centro	17,5	36,6	15,98
<b>IFB</b>	<b>21,37</b>	<b>27,61</b>	<b>20,76</b>

Fonte: Informações prestadas pela CGPL, durante a auditoria.

Outro ponto a ser considerado é que há diversos *campi* com resultados abaixo de 20. Esses *campi*, quando questionados, apresentaram outros resultados, reforçando a ausência de resultados confiáveis e falha na comunicação interna e ausência de uniformidade acerca da correta relação aluno por professor do Instituto.

Os *campi* Ceilândia, Estrutural, Gama, Riacho Fundo, Samambaia, São Sebastião e Taguatinga Centro foram questionados quanto às providências tomadas para elevar a relação aluno por professor.

As principais justificativas e providências apresentadas foram:

- Ceilândia: Ausência de alguns perfis profissionais de docentes. Está aguardando a contratação de novos docentes.
- Estrutural: Campus em implantação. Espera-se que com o avançar dos cursos e a abertura de novas turmas a meta de 20 será alcançada.
- Gama: Adequação da oferta de cursos em andamento, com a descontinuidade de cursos com baixa demanda e alta evasão.
- Riacho Fundo: Campus em implantação. Previsão de abertura de novas turmas.
- Samambaia: Mudanças de turnos do curso de edificações, revisão dos planos dos cursos em andamento, criação de cursos de aperfeiçoamento, mais curtos.
- São Sebastião: Aumento da quantidade de turmas nos cursos novos.
- Taguatinga Centro: Não apresentou justificativas e/ou providências que estão sendo tomadas.

Além das informações acima apresentadas, alguns *campi* demonstraram não reconhecer a “Relação aluno por professor” divulgada pela Diretoria de Planejamento e Orçamento (DRPO), pois afirmaram atingir outro valor. O quadro a seguir mostra a divergências



entre os resultados. Para isto, considerou-se o indicador Relação Aluno professor, (cuja origem é o PNE).

Quadro: Comparativo da Relação aluno professor

Campus	Indicador - Relação alunos por professor	
	Informado pela CGPL**	Informado pelo campus*
Ceilândia	10,03	19,44
Estrutural	16,91	19,69
Riacho Fundo	10,97	18,21
São Sebastião	18,33	21,52

Fonte: \*Memo nº 107/2017/PREN/RIFB

\*\*E-mail enviado em 03/05/2015, pela auditoria interna do IFB

Como a confiabilidade dos números está comprometida, devido às diversas fórmulas de cálculo e fonte dos dados, o resultado da relação aluno/professor acima de 20, porém bem próximo à meta, pode estar equivocado, dando margem a questionamentos do atingimento ou não da meta estabelecida no PNE. Assim, o IFB está sujeito à riscos na tomada de decisão, pois ela pode estar sendo baseada em resultados que não refletem a realidade da Instituição.

Neste sentido, concluiu-se que o atingimento dos objetivos da estratégia 11.11 do Plano Nacional de Educação no que cabe ao IFB está comprometido devido aos baixos índices que vêm sendo atingidos pelo Instituto.

## Causa

- Atuação intempestiva da Pró-Reitoria de Ensino frente aos resultados negativos, parcialmente justificada pelo estágio de implantação dos *campi* e cursos.
- Divergência de entendimento entre os diretores dos *campi* acerca dos resultados apurados pelo IFB.

O Regimento Interno do IFB vigente em 2016 estabelecia, em seu artigo 38, que "à Pró-Reitoria de Ensino compete planejar, coordenar, supervisionar, executar, fiscalizar e controlar as políticas de ensino para a instituição, em consonância com as diretrizes emanadas do Ministério da Educação, e acompanhar a implementação dessas políticas, além de avaliar o seu desenvolvimento, de acordo com o art. 20 do Estatuto do IFB."

Em seu artigo 26 estabelece "A Reitoria é o órgão executivo responsável por superintender, coordenar, planejar, executar e fiscalizar as atividades do IFB.

## Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 493/2017-RIFB, de 03 julho de 2017, o Instituto Federal de Brasília apresentou a seguinte manifestação:

*"20. Os estudos realizados pela comissão instituída pela portaria nº 714, de 23 de março de 2016, foram apresentados em evento no Campus Taguatinga, em março de 2017. Neste mesmo evento foram indicados servidores para compor a comissão, instituída pela portaria nº 1203, de 22 de maio de 2017, que com base nos estudos realizados pela comissão anterior, construiu o Documento Base para construção do Plano Local de Permanência e Êxito para os Estudantes do IFB.*



*O Plano será analisado pelo Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão (CEPE) e posteriormente encaminhado ao Conselho Superior (CONSUP) para avaliação e aprovação. Segue o anexo VI a minuta do Documento Base que será encaminhado ao CEPE.”*

## **Análise do Controle Interno**

O IFB informou que a comissão instituída pela Portaria nº 714/2016 finalizou os estudos sobre permanência e êxito dos estudantes e que formou uma nova comissão, por meio da Portaria nº 1203/2017, à qual compete constituir proposta de trabalho, com base nos dados levantados pela comissão anterior. Até o momento esta nova comissão se restringiu a definir orientações para a elaboração de plano de ação local para melhorar os índices de permanência e êxito do instituto. Essas orientações ainda serão apreciadas e aprovadas pelo CEPE e CONSUP, para que se inicie a construção do plano de ação para melhoria da taxa de conclusão e outros.

Em que pese já terem sido realizados estudos sobre permanência e êxito dos estudantes do IFB, é necessário que o Instituto construa seu plano de ação de forma mais célere, possibilitando a melhora dos indicadores e o alcance de seus objetivos; contribuindo assim de forma mais efetiva para o atingimento das metas do Plano Nacional de Educação.

### **Recomendações:**

Recomendação 1: Encaminhar em 60 dias, os estudos sobre permanência e êxito dos estudantes do IFB, desenvolvido pela comissão instituída pela Portaria nº 714/2016, o documento base contendo as orientações para construção dos planos, após aprovação pelos conselhos, bem como os planos locais de permanência e êxito que serão elaborados.

Recomendação 2: Padronizar fluxo de divulgação dos resultados dos indicadores obtidos após cada apuração, de forma a garantir que todos os servidores, gestores, docentes, etc., da instituição tenham conhecimento sobre o desempenho da gestão.

### **2.1.1.3 CONSTATAÇÃO**

#### **Descumprimento da carga horária mínima em sala de aula por parte dos docentes do IFB.**

##### **Fato**

A Portaria nº 17/2016 SETEC/MEC, de 11 de maio de 2016, estabelece diretrizes gerais para a regulamentação das atividades docentes, no âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.

O caput do artigo 12 da referida portaria estabelece:

*“Art. 12. O regulamento das instituições deverá prever, na composição da carga horária de aulas de que trata o inciso I do Art. 4º:*

*I- no mínimo, 10 horas e, no máximo, 20 horas semanais para os docentes em regime de tempo integral, e;*

*II- no mínimo, 8 horas e, no máximo, 12 horas semanais para os docentes em regime de tempo parcial.”*



Após avaliação da distribuição da carga horária dos docentes dos *campi* Brasília e Ceilândia no 2º semestre de 2016, constatou-se que uma parte dos docentes não cumpria a carga horária mínima estabelecida na Portaria nº 17/2016 SETEC/MEC.

No campus Brasília, foi avaliado o cumprimento da carga horária de 58 docentes relativo ao 2º semestre de 2016. Foram considerados apenas docentes que não possuem cargos em comissão e que estavam em efetivo exercício no período.

No regime de trabalho de 40 horas/semana (com dedicação exclusiva ou não) foram identificados quinze docentes, de um total de 52, que não cumpriram a carga horária mínima de aulas, ou seja, 28,8%.

No regime de trabalho de 20 horas/semana, cinco dos seis docentes não cumpriram a carga horária mínima de aulas, representando 83,3% do total.

No campus Ceilândia, foi avaliado o cumprimento da carga horária de 23 docentes, considerando apenas os que não possuíam cargos em comissão e que estavam em efetivo exercício no segundo semestre de 2016.

Todos estavam submetidos ao regime de trabalho de 40 horas/semana, sendo que doze não cumpriram a carga horária mínima de aulas, ou seja, 52%.

O quadro a seguir resume a situação encontrada nos *campi* selecionados na amostra:

Quadro: Quantidade de docentes que não cumpriram a carga horária mínima de aulas – 2º semestre /2016.

Campus	Regime de trabalho	Total de docentes avaliados	Total de docentes com carga em desacordo com a portaria	% em desacordo
Brasília	40h/semana	52	15	28,8%
	20h/semana	6	5	83,3%
Ceilândia	40h/semana	23	12	52%

Fonte: Memo nº 92/2017-PREN/RIFB

Importante ressaltar que as informações analisadas pela equipe de auditoria foram fornecidas pelo Instituto, ou seja, a distribuição da carga horária dos docentes é de pleno conhecimento do IFB, tendo em vista que os planos individuais de trabalho (PIT) foram aprovados pelas Pró-Reitorias envolvidas com as atividades docentes.

## Causa

- Má distribuição dos docentes frente às necessidades dos cursos ofertados e dos *campi*.
- Aprovação do Plano Individual de Trabalho de parte dos docentes do Instituto em desacordo com a carga horária mínima de aulas prevista na Portaria SETEC/MEC nº 17/2016.

O Regimento Interno do IFB, vigente em 2016 estabelecia, em seu artigo 38, que: "à Pró-Reitoria de Ensino compete planejar, coordenar, supervisionar, executar, fiscalizar e controlar as políticas de ensino para a instituição, em consonância com as diretrizes emanadas do Ministério da Educação, e acompanhar a implementação dessas políticas, além de avaliar o seu desenvolvimento, de acordo com o art. 20 do Estatuto do IFB."

Em seu artigo 26 estabelece: "A Reitoria é o órgão executivo responsável por superintender, coordenar, planejar, executar e fiscalizar as atividades do IFB."



## Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 493/2017-RIFB, de 03 julho de 2017, o Instituto Federal de Brasília apresentou a seguinte manifestação:

*“28. O IFB instituiu comissão por meio da Portaria nº 739, de 24 de março de 2017, para revisar a Resolução 05/2016 CS-IFB. Este trabalho está sendo feito de maneira articulada com o grupo de trabalho da portaria SETEC/MEC 17/2016, ambos estão trabalhando na revisão da distribuição de carga horária docente.”*

[...]

*“30. A redistribuição de cargas horárias entre docentes depende de local de lotação e de especialidade de atuação. Nesse sentido a consolidação da oferta educacional tende a reduzir as assimetrias de carga horária. Entretanto, em alguns casos dada as particularidades da legislação e da não integralização dos cursos isso impacta na carga horária momentânea”.*

## Análise do Controle Interno

Depreende-se da manifestação apresentada, que o gestor reconhece que em alguns casos não cumpre as diretrizes do MEC relacionadas à carga horária mínima de aula dos docentes, mas não apresenta de forma objetiva quais as providências que estão sendo tomadas para minimizar o problema verificado durante a auditoria.

Informa também que a Resolução nº 05/2016 está em revisão, porém não estipulou um prazo para finalizá-la.

Neste sentido, fica demonstrado que o IFB precisa regularizar os casos de descumprimento da legislação, bem como atualizar sua norma interna, adequando-a à norma do MEC, muito embora ela também esteja em processo de revisão.

### Recomendações:

Recomendação 1: Concluir a revisão da Resolução 05/2016 CS-IFB em 60 dias, adequando-a às diretrizes da SETEC/MEC, atualmente dispostas na Portaria SETEC/MEC nº 17/2016.

Recomendação 2: Redistribuir a carga horária dos docentes do instituto, de forma que as diretrizes do MEC sejam cumpridas e a assimetria de carga horária de aula entre docentes do mesmo eixo tecnológico seja reduzida. Diante da impossibilidade de respeitar o mínimo estabelecido pela legislação, registrar os motivos no Plano Individual de Trabalho do docente.

