



Ministério da Educação
Universidade Federal de Alfenas
Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700 - Bairro centro, Alfenas/MG - CEP 37130-001
Telefone: (35)3701-9011 - <http://www.unifal-mg.edu.br>

RELATÓRIO DE AUDITORIA Nº 2022001

RELATÓRIO PRELIMINAR - AÇÃO 09 - PESSOAL, TETO CONSTITUCIONAL, DEDICAÇÃO EXCLUSIVA E PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

PROCESSO SEI Nº 23087.011389/2022-25

I. INTRODUÇÃO

Em atenção ao preceituado no Processo nº 23087.006477/2022-13, o qual encaminha o Programa de Auditoria referente à Ação 09 – Pessoal, Teto Constitucional, Dedicção Exclusiva, Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do PAINT/2022 foram desenvolvidos trabalhos de avaliação nas rotinas internas dos setores envolvidos com a ação.

Tendo em vista a realidade atual que envolve as Universidades Públicas Brasileiras, o aprimoramento do planejamento interno por meio da racionalização e otimização dos processos e ações de tal sorte a buscar o cumprimento da missão e objetivos institucionais tem se tornado um verdadeiro desafio aos gestores. Sob a tônica das restrições orçamentárias e demais dificuldades que vêm recaindo sobre as Instituições, a adoção de medidas cada vez mais eficazes e efetivas, bem como o exercício de prioridades na tomada de decisão tem sido uma realidade no enfrentamento desse cenário atual.

Assim sendo, almejando verificar a maturidade da gestão de riscos e dos controles internos relacionados aos processos de aplicação do limite constitucional de pagamento, de cumprimento do regime de dedicação exclusiva, de concessão de aposentadorias e pensões, e de funcionamento do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, foram realizadas ações específicas em cada uma das áreas por meio da análise de documentos acostados na página eletrônica da área, assim como por meio de análises das informações prestadas pelos setores envolvidos.

Por fim, cabe ressaltar que o processo de gerenciamento de riscos dos setores não é um processo estático com o fim em si próprio. Ele é um processo cíclico que demanda revisões periódicas que favorecem a correção de rumos, assim como o estabelecimento de novas metas mediante análises e adequação dos processos às novas realidades que se impõe por agentes internos e externos.

II. ESCOPO DO TRABALHO E ALCANCE DOS EXAMES

Conforme proposto no PAINT/2022, a Audint deverá verificar a maturidade da gestão de riscos e dos controles internos relacionados aos processos de aplicação do limite constitucional de pagamento, de cumprimento do regime de dedicação exclusiva, de concessão de aposentadorias e pensões, e de funcionamento do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

Após o levantamento inicial de informações é possível que seja observada grande variedade de processos que evidenciem a implementação dos mecanismos de governança. Nessa hipótese, a Audint utilizará técnica de amostragem para avaliar os processos, na medida em que entender razoavelmente segura a avaliação.

Caso sejam encontradas falhas/inconformidades ou fragilidades relevantes durante os exames, a Audint poderá aprofundar os exames (aumentando a amostragem ou aplicando novas questões).

A Audint, conforme proposto no PAINT/2022, deverá ser capaz de assegurar razoavelmente, à partir de métodos de avaliação, que os processos avaliados (limite constitucional de pagamento, de cumprimento do regime de dedicação exclusiva, de concessão de aposentadorias e pensões, e de funcionamento do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho) estejam em conformidade com a regulamentação utilizada como parâmetro e que tenham a razoável capacidade de detectar falhas/fragilidades, bem como a consequente capacidade de se autoaperfeiçoar.

III. METODOLOGIA

Para o desenvolvimento da ação de avaliação, a Audint propôs a utilização de diversas ferramentas tais como análise de documentos e entrevistas com gestores e agentes, com a finalidade de tentar compreender os processos administrativos institucionais, checando sua conformidade com a regulamentação, observando ainda eventuais fragilidades relevantes na respectiva gestão dos riscos relacionados, identificadas à partir de falhas ocasionalmente evidenciadas no resultado dos processos. Assim sendo, para a realização do presente trabalho foram feitas buscas no sítio eletrônico da PROGEPE e da PROPLAN (onde encontram-se condensadas as informações com os mapeamentos de processos e as ações de gerenciamento de risco de toda a Instituição) no intuito de verificar a existência de possíveis documentos e informações que pudessem subsidiar o presente trabalho. Também foram encaminhados questionamentos à PROGEPE para que fossem reencaminhados aos setores responsáveis conforme será demonstrado a seguir. Por fim foram feitas análises nas informações levantadas sob a ótica da legislação vigente e com o preceituado no Programa de Auditoria, conforme transcrito abaixo:

1. INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

1.1. Teto Constitucional Remuneratório

A Constituição Federal de 1988 prevê que existem limites de remuneração para agentes públicos, com o potencial objetivo de evitar grandes contrastes remuneratórios entre carreiras, cargos ou funções, conforme consta do art. 37, XI, abaixo citado:

Constituição Federal/1988

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

[...]

XI - a remuneração e o subsídio dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da administração direta, autárquica e fundacional, dos membros de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos detentores de mandato eletivo e dos demais agentes políticos e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, aplicando-se como limite, nos Municípios, o subsídio do Prefeito, e nos Estados e no Distrito Federal, o subsídio mensal do Governador no âmbito do Poder Executivo, o subsídio dos Deputados Estaduais e Distritais no âmbito do Poder Legislativo e o subsídio dos Desembargadores do Tribunal de Justiça, limitado a noventa inteiros e vinte e cinco centésimos por cento do subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, no âmbito do Poder Judiciário, aplicável este limite aos membros do Ministério Público, aos Procuradores e aos Defensores Públicos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, 19.12.2003)

A Administração Pública Federal estabeleceu controles sistêmicos para detectar e corrigir atos que geraram pagamentos acima do teto constitucional, nesse contexto, importante verificar se os controles estabelecidos pela universidade estão funcionando satisfatoriamente.

1.2. Docentes e o Regime de Trabalho de Dedicção Exclusiva

O cargo de docente das universidades públicas federais é regido, especificamente, pela Lei federal nº 12.772/2012, que define quais são os regimes de trabalho possíveis para seu exercício, que são: 20 horas semanais, 40 horas semanais e 40 horas semanais com dedicação exclusiva, conforme consta do art. 20, da Lei federal nº 12.772/2012:

Lei federal nº 12.772/2012

Art. 20. O Professor das IFE, ocupante de cargo efetivo do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, será submetido a um dos seguintes regimes de trabalho:

I - 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em tempo integral, com dedicação exclusiva às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional; ou

II - tempo parcial de 20 (vinte) horas semanais de trabalho.

§ 1º Excepcionalmente, a IFE poderá, mediante aprovação de órgão colegiado superior competente, admitir a adoção do regime de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em tempo integral, observando 2 (dois) turnos diários completos, sem dedicação exclusiva, para áreas com características específicas.

§ 2º O regime de 40 (quarenta) horas com dedicação exclusiva implica o impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada, com as exceções previstas nesta Lei.

Importante verificar se a Universidade estabeleceu e está executando, com alguma eficácia, controles que permitam detectar fragilidades ou descumprimentos dos regimes, que potencialmente podem gerar danos inclusive financeiros.

1.3. Aposentadorias e Pensões

As regras de aposentadoria e pensão dos servidores públicos estão previstas, fundamentalmente, no art. 40, da Constituição Federal/1988, que definem os requisitos e os limites remuneratórios para cada tipo de beneficiário.

Constituição Federal/1988

Art. 40. O regime próprio de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos terá caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente federativo, de servidores ativos, de aposentados e de pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

A Administração Pública Federal estabeleceu controles sistêmicos para detectar e corrigir atos que geraram impropriedades, como também atendimento aos órgãos de controle interno (Controladoria Geral da União) e externo (Tribunal de Contas da União), nesse contexto, importante verificar se os controles estabelecidos pela universidade estão funcionando satisfatoriamente.

1.4. Programa de Qualidade de Vida no Trabalho

A Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor da UNIFAL-MG, constituída pela Portaria nº 2214 de 31 de Outubro de 2013, vinculada à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas/Centro Integrado de Assistência ao Servidor (PROGEPE/CIAS), responsável pela elaboração e implantação do Programa de Qualidade de Vida do Servidor da UNIFAL-MG.

A melhoria das condições de vida e de saúde do trabalhador tem sido tema crescente nas organizações, já que é no trabalho que o ser humano passa parte significativa de sua vida, daí a necessidade de assegurar que o trabalhador possa desenvolver atividades na busca de integração biopsicossocial, de controle de fatores de riscos ocupacionais que promovam seu bem estar integral. Qualidade de vida envolve inúmeros campos do conhecimento humano, biológico, social, político, econômico, médico, psicológico, espiritual, dentre outros, que se encontram em constante inter-relação. Buscar alternativas para a melhoria do nível de qualidade de vida do maior número de servidores possíveis dentro da UNIFAL-MG é uma das metas do Programa de Qualidade de Vida do Servidor da UNIFAL-MG.

O Programa de Qualidade de Vida do Servidor tem como objetivo geral esclarecer, informar e conscientizar os servidores sobre os cuidados com a saúde e sua repercussão na qualidade de vida, proporcionando-lhe condições necessárias ao cumprimento do seu papel enquanto profissional e ser humano sob diferentes ângulos da dimensão biopsicossocial, desenvolvendo uma cultura organizacional de bem estar coletivo, ancorada na prevenção de riscos para a saúde, segurança e conforto dos servidores, desenvolvimento do funcionalismo e da valorização da função pública.

IV. PROCEDIMENTOS, MANIFESTAÇÕES E ANÁLISE

Inicialmente, após o recebimento do competente Programa de Auditoria, foram realizadas buscas por legislações e regulamentos internos para subsidiar as ações a serem realizadas. Em seguida foram feitas buscas pelas páginas do sítio eletrônico da Instituição, assim como no portal da transparência da CGU.

A seguir foi encaminhado à PROGEPE, em 10/07/2022, o Processo nº23087.011389/2022-25 contendo a Solicitação de Auditoria nº 01 onde a equipe de auditoria informava o início dos trabalhos e fazia os seguintes questionamentos e solicitações:

- a) Descrição dos processos de aferição e ferramentas de controle no tocante ao teto constitucional previsto pelo art. 37, XI da Constituição da República;
- b) Encaminhamento, caso exista, do mapeamento do presente processo, assim como da análise de riscos do mesmo (ambos atualizados), tendo em vista que não foi encontrado dentre os processos mapeados e publicados do setor. Caso não existam, basta informar tal situação;
- c) Relação de todos os casos (informando o nome do servidor e sua matrícula) que fizeram-se necessários a aplicação do abate teto no exercício de 2021 e 2022 até a presente data - cabe ressaltar que o presente processo encontra-se restrito e faz parte de um trabalho de Auditoria Interna, cujas informações serão devidamente preservadas nos termos da LGPD;
- d) Descrição dos processos de aferição e ferramentas de controle no tocante ao cumprimento do regime de dedicação exclusiva do docente, externando o atendimento ao preceituado nas legislações (federais e internas) vigentes;
- e) Encaminhamento, caso exista, do mapeamento do presente processo, assim como da análise de riscos do mesmo (ambos atualizados), tendo em vista que não foi encontrado dentre os processos mapeados e publicados do setor. Caso não existam, basta informar tal situação;
- f) Descrição dos processos de análise e ferramentas de controle, caso existam, no tocante às concessões de aposentadoria (voluntárias, invalidez e compulsória);
- g) Encaminhamento, caso exista, do mapeamento dos presentes processos, assim como da análise de riscos dos mesmos (ambos atualizados), tendo em vista que somente foi encontrado o mapeamento da aposentadoria voluntária. Contudo, solicitamos o encaminhamento do mesmo junto com os demais assim como suas análises de riscos. Caso não existam, basta informar tal situação;
- h) Relação de todos os casos (informando o nome do servidor e sua matrícula) que foram concedidas aposentadorias em todas as suas modalidades no exercício 2021 e 2022 até a presente data - cabe ressaltar que o presente processo encontra-se restrito e faz parte de um trabalho de Auditoria Interna, cujas informações serão devidamente preservadas nos termos da LGPD;
- i) Descrição dos processos de análise e ferramentas de controle, caso existam, no tocante às concessões de pensões;
- j) Encaminhamento, caso exista, do mapeamento do presente processo, assim como da análise de riscos do mesmo (ambos atualizados), tendo em vista que não foi encontrado dentre os processos mapeados e publicados do setor. Caso não existam, basta informar tal situação;
- k) Relação de todos os casos de pensões concedidas (informando o nome do servidor e sua matrícula, assim como o nome dos beneficiários externando sua condição de beneficiário) exercício 2021 e 2022 até a presente data - cabe ressaltar que o presente processo encontra-se restrito e faz parte de um trabalho de Auditoria Interna, cujas informações serão devidamente preservadas nos termos da LGPD;
- l) Descrição dos processos de implantação e ferramentas de controle, caso existam, do programa de qualidade de vida no trabalho, conforme preceituado na legislação interna vigente;

m) Encaminhamento, caso exista, do mapeamento do presente processo, assim como da análise de riscos do mesmo (ambos atualizados), tendo em vista que não foi encontrado dentre os processos mapeados e publicados do setor. Caso não existam, basta informar tal situação;

n) Relação de todas as ações planejadas e realizadas nesse exercício de 2022, informando os recursos humanos, financeiros e materiais utilizados (caso alguma ação planejada não tenha sido realizada, favor informar o motivo da não realização).

Em resposta aos presentes questionamentos e solicitações, foram anexados ao Processo nº23087.011389/2022-25 os seguintes documentos:

- a. DESPACHO ADMINISTRATIVO Nº 852/2022/PROGEPE/REITORIA;
- b. DESPACHO ADMINISTRATIVO Nº 206/2022/CIAS-PROGEPE/PROGEPE/REITORIA;
- c. DESPACHO ADMINISTRATIVO Nº 860/2022/PROGEPE/REITORIA;
- d. DESPACHO ADMINISTRATIVO Nº 741/2022/CP-PROGEPE/PROGEPE/REITORIA;
- e. DESPACHO ADMINISTRATIVO Nº 1215/2022/CCCF-PROGEPE/PROGEPE/REITORIA;
- f. DESPACHO ADMINISTRATIVO Nº 303/2022/CLP-PROGEPE/PROGEPE/REITORIA; e
- g. OFÍCIO Nº 517/2022/PROGEPE/Reitoria/UNIFAL-MG.

Dos documentos relacionados acima, os Despachos Administrativos nº852 e 860 foram atos administrativos organizacionais onde as solicitações encaminhadas por essa equipe de auditoria foram divididas e encaminhadas para cada um dos setores responsáveis pelas informações solicitadas.

O Despacho Administrativo nº 741, da Coordenadoria de Pagamento encaminhou as respostas referentes aos questionamentos de letras “a”, “b” e “c”.

No tocante à descrição dos processos de aferição e ferramentas de controle no tocante ao teto constitucional previsto pelo art. 37, XI da Constituição da República, representado pela questão de letra “a” da Solicitação de Auditoria, a Coordenadoria de Pagamentos respondeu da seguinte forma:

Esclarecemos que o fluxo deste controle é realizado em conformidade com a Portaria SGP/SEDGG/ME nº 4975/2021, onde é exigido do servidor (no ato da posse), dos contratados temporariamente (na assinatura do contrato) e pensionistas o preenchimento de "Termo de Responsabilidade" com todas as informações pertinentes bem como é exigido, caso seja necessário, apresentação de comprovação de rendimentos (contracheque), atualizado do outro vínculo público, onde registramos no sistema SIAPE através de transação específica todas as informações solicitadas bem como o valor recebido. Diante das informações, o sistema lançará automaticamente o desconto devido mensalmente de valor a ser abatido, com relação ao teto constitucional. Informamos adicionalmente que esta Coordenadoria de Pagamento possui controle de todos os casos da Instituição e a cada 6 (seis) meses, mais precisamente em abril e outubro de cada ano, solicitamos a entrega de contracheque atualizado para que seja analisado e alterado o valor no sistema. Outra forma de controle do teto constitucional, se faz através da Resolução Consuni nº 33/2020, para os servidores ocupantes do cargo de professor do magistério superior.

O que se depreende das informações prestadas é que o setor cumpre integralmente ao preceituado na legislação e adota como rotina interna a reapresentação semestral de contracheque atualizado para fins de lançamento ao sistema. Com relação ao procedimento com relativo aos docentes o setor se limitou a mencionar que segue o preceituado na Resolução Consuni nº 33/2020 não especificando as rotinas internas adotadas.

Já com relação ao item “b”, o qual solicitava os mapeamentos e análises de riscos **atualizados** do processo, a referida coordenadoria informou que as rotinas da Portaria nº4975/2021 não estão mapeadas e que as rotinas no tocante aos docentes (regidos pela Resolução CONSUNI nº 33/2020) estariam mapeadas, contudo não havia análise de riscos para nenhum dos dois fluxos. Assim o que se observa é que as rotinas são praticadas mecanicamente como determina a legislação e carecem de análise acerca dos riscos inerentes ao processo para fins de se identificar possíveis gargalos ou pontos de estrangulamento.

Como última manifestação dessa coordenadoria foram informados os casos em que foi necessária a aplicação do abate teto nos exercícios de 2021 e 2022, tendo sido informados nomes de três servidores.

Com o Despacho Administrativo nº 1215/2022 a Coordenadoria de Cadastro e Controle Funcional – CCCF respondeu aos questionamentos “d” e “e” da Solicitação de Auditoria.

Para o questionamento de letra “d” o responsável pela Coordenadoria de Cadastro e Controle Funcional – CCCF informou o que se segue:

Desde o início do ano de 2019, demos início às consultas ao Sistema RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, do Ministério da Economia, em todos os processos de admissão de servidores efetivos, professores substitutos e professores visitantes, que foram admitidos nesta Universidade. (Grifos nossos)

Tal consulta consiste na identificação de vínculos empregatícios em que os servidores recém nomeados, bem como os professores a serem contratados venham a possuir, evitando o acúmulo de outro vínculo empregatício para cargos de Dedicção Exclusiva (para os casos de Docentes Efetivos e Visitantes) e da acumulação indevida e/ou incompatibilidade de horários (nos casos de Professores Substitutos).

Conforme transcrito acima verifica-se que a instituição implantou uma rotina interessante no tocante à aferição da existência de outro vínculo do docente recém empossado na Instituição. Para corroborar essa prática a CCCF instruiu sua resposta com documentos referentes a três exemplos que demonstraram a efetividade das rotinas descritas e que foi possível a tomada de providências tempestivas por parte do setor.

Contudo a referida coordenadoria não menciona qualquer rotina de análise realizada para o controle dos docentes já efetivados na Instituição, externando uma falha importante, pois faz-se necessário que a PROGEPE institua ferramentas que viabilizem o controle do cumprimento da Dedicção Exclusiva por parte de todos os docentes da casa e não somente no ato da contratação/posse.

Importante ressaltar o fato relatado pela referida coordenadoria de que com a adoção dessa rotina de conferência com a RAIS fez com que houvesse uma diminuição de diligências por parte dos órgãos de controle sobre o assunto. Contudo, mesmo tendo havido essa redução não se pode deixar de registrar a fragilidade dos controles internos da PROGEPE no tocante às rotinas de controle do cumprimento da dedicação exclusiva por parte de todos os docentes da casa. Mesmo que fosse a adoção de consultas periódicas e por amostragem feitas ao sistema RAIS intercalando os nomes dos docentes a serem analisados em cada consulta até que fosse coberto a totalidade dos docentes da casa. Nada impediria também a adoção de outras medidas que buscassem reforçar o controle interno nessa área. Como forma de se averiguar a possível existência de irregularidades no cumprimento da dedicação exclusiva, foram feitas buscas por amostragem na rede mundial de computadores e também na base de dados da RAIS. O universo analisado foi estabelecido na proporção de 5% do universo existente de 519 docentes em regime de dedicação exclusiva escolhidos aleatoriamente pela equipe de auditoria (base de dados Relato Integrado exercício de 2021 – página 109).

Ainda sobre o assunto, cabe ressaltar uma fragilidade externada pelo próprio setor e confirmada por essa equipe de auditoria que é o período das informações disponíveis na RAIS, sendo que as informações disponíveis são referentes a 1 ano e meio ou dois anos atrás. Nos exemplos demonstrados o setor realizou a consulta nesse exercício de 2022 e as informações recuperadas tinha como ano base o exercício de 2020. Tal fato acaba por gerar um lapso temporal que nos leva a uma fragilidade importante sendo que o contratado/empossado pode ter tido algum vínculo abeto nesse período. E o que mais preocupa é que tal fato pode não ser apurado pela Instituição pois, conforme relatado acima, a instituição não descreveu qualquer rotina de controle adotada para os docentes já efetivados e em exercício na casa. Assim, caso um dos recém empossados/contratados cuja a busca na RAIS recuperou dados do ano base de 2020 tivessem algum vínculo registrado em 2021 não seria constatado pela Instituição essa irregularidade reforçando, assim, a fragilidade da não existência de rotinas internas para o controle do cumprimento da dedicação exclusiva por parte dos docentes da Instituição.

Com relação ao questionamento de letra “e”, onde foram solicitados os mapeamentos do processo de controle de dedicação exclusiva, assim como as análises de riscos (ambos atualizados), o setor não apresentou nem o mapeamento, tampouco as análises de riscos, o que, corroborado pelo fato de não ter sido encontrado por essa equipe de auditoria nas buscas preliminares, nos permite concluir pela inexistência de mapeamentos dos processos e da análise de riscos. Na resposta apresentada pela

CCCF, o setor se limitou a externar a fragilidade e os riscos do lapso temporal existente nos registros da RAIS, que é o sistema utilizado pelo setor para a conferência quando da posse/contratação, conforme relatado acima.

Já os questionamentos representados pelas letras “f”, “g”, “h”, “i”, “j” e “k” foram respondidos pela Coordenadoria de Legislação de Pessoal – CLP por meio do Despacho Administrativo nº303/2022.

A CLP ao responder aos questionamentos representados pelas letras “f” e “i” relata que a ferramenta de controle utilizada é o Procedimento Operacional Padrão – POP. Segundo Chiavenato (2021) o POP caracteriza-se como um conjunto de comandos, uma espécie de instrução, reunidos em um documento o qual informa como determinada atividade deve ser executada. Para além de instruções, o POP deve trazer no seu corpo a descrição de todas as atividades do processo e como elas devem ser realizadas, passo a passo, se assemelhando a um manual de instruções. Contudo, assim como todas as ferramentas de gerenciamento, o POP não pode ser um documento estático e deve ser revisto com certa periodicidade no intuito de verificação de possíveis mudanças legislativas e de entendimentos sobre o assunto, assim como abarcar as alterações de rotinas e implementação de controles apurados pelo procedimento de gerenciamento de riscos. Há de se evidenciar como boa prática a adoção dessa ferramenta para a gestão, desde que a mesma não seja entendida como um fim em si mesma. Cabe compreender sua natureza mutável, principalmente quando houver mudanças de legislação o que deverá acarretar a sua atualização e adequação à nova realidade.

Para além do POP foi solicitado por meio dos questionamentos representados pelas letras “g” e “j” outras ferramentas de gestão que são de suma importância para a concretização das atividades na Administração Pública com maior eficiência. Tais questionamentos solicitavam a disponibilização dos processos relacionados aposentadorias e pensões devidamente mapeados, assim como os documentos com as competentes análises de riscos dos referidos processos (ambos documentos atualizados). Em resposta a tais documentos a responsável pela CLP informou que não localizou os mapeamentos dos processos, mas que consta no SAMBA da PROGEPE (sistema interno do setor), a análise de riscos do processo de aposentadoria voluntária, contudo tal documento não foi apresentado e não tem como ser obtido, pois encontra-se em um sistema de acesso interno do setor. Tal fato, corroborado com a impossibilidade de se localizar tais processos e seu gerenciamento de riscos na página da instituição onde encontra-se documentados os processos já mapeados e as respectivas análises de risco, leva à conclusão de que tais mapeamentos ainda não foram concluídos, assim como as competentes avaliações de riscos.

Em resposta ao questionamento constante da letra “h”, a responsável pela CLP informou a existência de 06 solicitações de aposentadoria no exercício de 2021 e 05 solicitações em 2022. Desse universo apresentado foi solicitado, por meio da Solicitação de Auditoria nº 04/2022, a disponibilização dos processos de 01 docente e 01 Técnico Administrativo em Educação referentes a cada um dos exercícios totalizando 04 processos de aposentadorias.

Já com relação às pensões, foi informado a existência de 01 instituidor no exercício de 2021 e 03 no exercício de 2022, sendo que desses 03 instituidores de 2022, 02 ainda estão em fase de concessão. Assim, foram selecionados e solicitados os processos do instituidor de 2021 e o instituidor já concretizado em 2022.

Por fim, os questionamentos representados pelas letras “l”, “m” e “n” foram respondidos pela Presidente da Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho. A presente manifestação detalha as rotinas internas da Comissão com riqueza de informações dando a perfeita ideia do funcionamento da mesma. Contudo externa o fato de não possuir qualquer rotina mapeada formalmente, tampouco que haja avaliação dos riscos formais inerentes das mesmas ou de Procedimentos Operacionais Padrões. Tal fato externa a fragilidade, pois o que há é apenas o cumprimento das exigências referentes ao registro de uma ação como ação de extensão. A qualidade de vida do trabalhador deveria assumir contornos de rotinas permanentes, com dotações específicas para a concretização das ações de forma constante e não apenas como uma ação de extensão. Faz-se necessário compreender a necessidade de aparelhar melhor o setor responsável por desenvolver rotinas internas realmente relacionadas à melhoria da qualidade de vida dos servidores no desempenho das suas atividades (no trabalho), o que hoje é feito por meio da Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho. O que essa equipe de auditoria sugere, salvo melhor juízo, é

que a qualidade de vida no trabalho é uma obrigação Institucional e deve ser concretizada de forma permanente obedecendo a critérios que efetivamente respondam às necessidades dos servidores na concretização das suas rotinas internas. Ações externas também são importantes no sentido de fomentar na comunidade interna (porque não na externa também) a necessidade de buscar uma melhor qualidade de vida dentro e fora da Instituição.

A PROGEPE, por meio do OFÍCIO Nº 517/2022/PROGEPE/Reitoria/UNIFAL-MG, além de encaminhar todas as informações apresentadas acima, apresenta manifestação com juízo de valor da Pro-Reitoria acerca dos questionamentos e manifestações apresentadas. Vejamos:

.....
2. Importante esclarecer que apesar de não formalizado, as Unidades vinculadas a Pró-reitoria utilizam de boas práticas para acompanhamento e saneamento de riscos e práticas de autocontrole voltadas às atividades auditadas, bem como para controle de processos, como por exemplo planilhas de controle, monitoramentos, Procedimento Operacional Padrão (POP), dentro outras, visando sanear riscos.

3. Quanto o mapeamento de processos, informa-se que o mapeamento disponível em: <https://www.unifal-mg.edu.br/planejamento/mapeamentos-da-pro-reitoria-de-gestao-de-pessoas/> encontra-se em revisão, considerando as alterações dos normativos. Neste sentido a Progepe tem desenvolvido interface junto à Proplan, conforme demonstra o item 7 da ata da reunião do CGRCI, que está no processo 23087.010571/2022-69, . Vejamos o trecho da referida ata:

“(7) Discussão sobre a retomada do Mapeamento de Processos e da Gestão de Riscos na Instituição. A secretária iniciou sua fala apresentando as perspectivas da Gestão de Riscos para o ano de 2022, sendo relatado que no ano de 2021 foram recebidos apontamentos da auditoria interna sobre a gestão de riscos na UNIFAL-MG. A partir desses apontamentos foi necessário criar um plano de providências, o qual foi deliberado na 2ª reunião ordinária do CGRCI no ano de 2021, que contém um cronograma de atividades a serem realizadas. Foi apontado que para a revisão da política de gestão de riscos não havia um setor responsável, pois, ao CGRCI compete apenas a deliberação da política. Assim, foi sugerido uma nova organização, na qual a CDI irá tomar para si a revisão da política de gestão de riscos, o que gerará uma alteração regimental. Nesse sentido, foi apresentado o mapeamento de processos de como funcionaria, na prática, essa reorganização. Foi apresentada, ainda, uma nova estrutura para a política de gestão de riscos cujas características gerais são de um documento mais enxuto, que contenha apenas as diretrizes, os conceitos, definições, objetivos, princípios e competências da gestão de riscos. Além disso, a proposta da CDI para a gestão de riscos inclui a elaboração de material didático, oficinas junto aos responsáveis pelo mapeamento de processos e gestão de riscos, realizando um trabalho focal e com cases específicos dos setores. Por fim, foi apresentado o mapeamento do processo de como funcionará o mapeamento de processos e a elaboração do plano de gestão de riscos. Nada mais havendo a tratar, o presidente do comitê deu por encerrada a reunião.

4. Assim a Progepe aguarda orientações da PROPLAN para retomar a revisão do mapeamento existente, uma vez que a atividade é executada pela Pró-Reitoria de Planejamento, Orçamento e Desenvolvimento Institucional.

5. Desde o início do ano de 2019, demos início a uma série de consultas ao Sistema RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, do Ministério da Economia, em todos os processos de admissão de servidores efetivos, professores substitutos e professores visitantes, que foram admitidos nesta Universidade. Tal consulta consiste na identificação de vínculos empregatícios em que os servidores recém nomeados bem como os professores a serem contratados venham a possuir, evitando o ingresso destes com uma acumulação indevida e/ou incompatibilidade de horários.

6. Após a realização deste procedimento, havendo a constatação da existência de outros vínculos, esta Pró-Reitoria notifica-se aos interessados, solicitando a documentação de comprove seu desligamento das atividades exercidas anteriormente a admissão. Somente após a comprovação dos desligamentos esta Pró-Reitoria tomara providência quanto a emissão do Termo de Posse quando se diz respeito ao servidores efetivos e a emissão dos contratos dos professores substitutos e professores visitantes, nesta Universidade.

7. Cabe ressaltar que após iniciarmos tais procedimentos, houve uma redução drástica na quantidade de diligências encaminhadas para esta Pró-Reitoria, por parte da Controladoria Geral da União no Estado de Minas Gerais - CGU/MG, bem como do Tribunal de Contas da União - TCU.

8. Tais informações também constam no Despacho Administrativo nº 1172/2021/CCCF-PROGEPE/PROGEPE/REITORIA - Sei nº 0565653, objeto do Processo nº 23087.009162/2021-39.

9. Quanto ao controle no tocante ao cumprimento do regime de dedicação exclusiva do docente, também foi realizado no ano de 2019 consultas ao Sistema RAIS de todos os servidores que ocupam o cargo de Professor do Magistério Superior em regime de carga horário de 40 horas semanais com dedicação exclusiva (DE).

10. Já em relação a implantação do Programa de Gestão de Competências, importante explicar que a Progepe vem desenvolvendo o esforço para tal realização neste sentido foi constituída uma parceria inicialmente entre a Progepe, ICSA, Proex e QVT para tal realização para o desenvolvimento do projeto, desta forma está no planejamento a inclusão do tema no Edital de 2022 do Programa de Desenvolvimento Institucional - Pró-DI, o referido programa foi aprovado no ano de 2021, por meio da Resolução Consuni nº 71, de 23 de novembro de 2021, processo 23087.008045/2021-58. Na referida Resolução, em seu Art. 8º, contempla ações a serem realizadas na área de gestão de pessoas, tal como: "VIII - gestão de Pessoas: qualificação, capacitação, estudos, dentre outras que promovam o desenvolvimento de pessoas. De acordo com a PROPLAN, foi aprovado na Proposta Orçamentária (disponível em: <https://www.unifal-mg.edu.br/planejamento/wp-content/uploads/sites/53/2022/03/Proposta-Orçamentaria-2022-Aprovada.pdf>), na página 12, subação DDDI, um orçamento específico para ações de áreas previstas na Resolução.

11. Com relação aos estudos relativos à força de trabalho esta Progepe vem acompanhando o movimento coletivo das IFES filiadas ao Forgepe que vem organizando e sistematizando metodologia liderada pela UNB sob supervisão do Ministério da Economia, conforme determina a portaria 477/2017. (https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/1436188/do1-2017-12-28-portaria-n-477-de-27-de-dezembro-de-2017-1436184). Neste sentido realizou-se reunião do Forgepe no dia 28/07/2022. Abaixo os links dos conteúdos compartilhados por Diego Dórea, da Coordenação Geral de Planejamento da Força de Trabalho

- Livro 5 DFT: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/42585>
- Livro 4 DFT : <https://repositorio.unb.br/handle/10482/40453>
- Livro 3 DFT: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/40461>
- Livro 2 DFT: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/40459>
- Livro 1 DFT: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/40456>

.....

Em sua manifestação, no item "2" transcrito acima, a PROGEPE informa que o setor utiliza de rotinas não formalizadas, as quais chama de "boas práticas" tais como planilhas de controle, monitoramento, Procedimentos Operacionais Padrões (POP), dentre outros, no intuito de sanar os possíveis riscos. Contudo não foram apresentados quaisquer documentos comprobatórios da presente alegação. A esse respeito cabe a ponderação que o procedimento de avaliação de riscos deve ser concretizado de tal sorte a avaliar se tais instrumentos mencionados pelo setor são suficientes e necessários à concretização dos objetivos do setor. A existência de tais procedimentos não afasta a necessidade tanto do mapeamento quando da avaliação de riscos, pois é por meio desses, mais especificamente da avaliação de riscos, que será possível se verificar se as rotinas adotadas são suficientes ou necessitam de serem racionalizadas e/ou otimizadas (incluindo os POPs). Sendo assim, cabe ressaltar que é positiva a existência de tais documentos/rotinas, contudo esforços rumo a um processo mais dinâmico, concreto e mais abrangente de mapeamento e avaliação de riscos no setor deve ser adotado.

Sobre a realização do mapeamento das rotinas não mapeadas e atualização das mapeadas e o conseqüente processo de avaliação dos riscos, a PROGEPE informa que o assunto vem sendo tratada com a PROPLAN e informa (item "4" transcrito acima) que aguarda orientações da PROPLAN para retomar a revisão do mapeamento. Contudo, ações mais proativas da PROGEPE poderiam facilitar o processo quando da retomada das atividades junto com a PROPLAN.

Acerca das rotinas de controle da Dedicação Exclusiva, as informações adicionais prestadas pela PROGEPE (itens "5", "6", "7", "8" e "9" transcritos acima) apenas corroboram o já constatado acima de que a rotina de cruzamento das informações com a RAIS se dá somente quando da nomeação do servidor. Lembrando, mais uma vez, que as informações disponíveis na RAIS são referentes a um ano e meio a dois anos anteriores ao ano da consulta. Mais especificamente, no item "9" a PROGEPE relata que no ano de 2019 foram realizadas consultas de todos os docentes da Instituição sob o regime de 40h com

dedicação exclusiva na RAIS, ou seja, foram cruzados dados referentes ao ano base de 2017 desses docentes. Dessa informação se extrai que foi uma rotina pontual realizada em 2019 – três anos atrás – e que não foi adotado como rotina constante, mesmo que por amostragem. Tal fato corrobora a fragilidade existente com relação à falta de controles internos no tocante ao cumprimento do regime de dedicação exclusiva por parte dos docentes já efetivados na Instituição.

Mesmo com a existência da fragilidade apresentada anteriormente, afirma a PROGEPE que as ações adotadas desde 2019, principalmente com relação às novas nomeações, gerou uma redução drástica na quantidade de diligências pelos órgãos de controle encaminhadas à Instituição.

Por fim, nos itens “10” e “11” transcritos acima, a PROGEPE vem apresentar alguns esclarecimentos acerca do Programa de Gestão Por Competências, contudo cabe ressaltar que tais rotinas serão avaliadas por outra ação prevista no PAINT/2022 (ação 11). Na presente avaliação, buscamos apenas analisar as rotinas referentes às aposentadorias, pensões, teto constitucional, dedicação exclusiva e ao Programa de qualidade de vida no Trabalho – PQVT.

Feitas as ponderações de todas as informações prestadas e os devidos cruzamentos com os documentos levantados nas páginas eletrônicas do sítio da UNIFAL-MG, fez-se necessária a emissão de nova Solicitação de Auditoria (Solicitação de Auditoria nº 04/2022) com mais alguns questionamentos e solicitações de documentos. Para o atendimento à referida Solicitação de Auditoria foram emitidos os seguintes documentos:

- a. DESPACHO ADMINISTRATIVO Nº 1005/2022/PROGEPE/REITORIA;
- b. DESPACHO ADMINISTRATIVO Nº 259/2022/CIAS-PROGEPE/PROGEPE/REITORIA;
- c. DESPACHO ADMINISTRATIVO Nº 1426/2022/CCCF-PROGEPE/PROGEPE/REITORIA;
- d. DESPACHO ADMINISTRATIVO Nº 918/2022/CP-PROGEPE/PROGEPE/REITORIA;
- e. DESPACHO ADMINISTRATIVO Nº 346/2022/CLP-PROGEPE/PROGEPE/REITORIA; e
- f. OFÍCIO Nº 579/2022/PROGEPE/Reitoria/UNIFAL-MG.

O Despacho Administrativo nº 1005/2022/PROGEPE/REITORIA foi emitido encaminhando as solicitações aos respectivos órgãos para resposta.

Em atenção à SA nº04/2022, a Presidente da Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho emitiu o DESPACHO ADMINISTRATIVO Nº 259/2022/CIAS-PROGEPE/PROGEPE/REITORIA, onde foram complementadas as informações prestadas anteriormente nos termos do solicitado no item “e” da referida Solicitação de Auditoria. Vejamos a manifestação do setor acerca dos recursos destinados ao PQVT:

“O valor do recurso destinado ao Programa Qualidade de Vida no Trabalho (DDQT) para o ano vigente foi de R\$ 46.640,00 com uma parcela bloqueada de R\$ 4.664,00. A verba foi toda direcionada para ações de custeio, conforme pode ser verificado no processo SEI nº23087.008807/2021-16. Até a presente data foi empenhado um valor de R\$ 14.400,00 para pagamento dos bolsistas do Programa de Extensão Qualidade de Vida no Trabalho 2022, conforme consta no processo SEI nº 23087.007327/2022-19. Foi destinado um total de R\$ 20.000,00 visando à organização pela UNIFAL-MG de uma corrida de rua em 2022”.

No tocante ao questionamento acerca da existência de Procedimento Operacional Padrão para as rotinas de controle referentes à Dedicação Exclusiva, por meio do DESPACHO ADMINISTRATIVO Nº 1426/2022/CCCF-PROGEPE/PROGEPE/REITORIA, a Coordenadoria de Cadastro e Controle Funcional respondeu o que segue:

Em atenção ao DESPACHO ADMINISTRATIVO Nº 1005/2022/PROGEPE/REITORIA, e a solicitação da Auditoria SA nº 4/2022/AUDIN/UNIFAL-MG, informamos que **não temos um POP exclusivo de Dedicação Exclusiva, mas sim, um POP de nomeação de servidores, e dentro dele, a linha que trata deste assunto de Dedicação Exclusiva**, como podemos ver abaixo e no anexo SEI nº 0802161:

"□ Para servidor(a) Dedicação Exclusiva: consultar no site da RAIS - Relação Anual de Informações Sociais para ver se tem outro vínculo empregatício. E no caso de outro vínculo, solicitar ao candidato(a) o desligamento tendo em vista a proibição de acumulação de cargos." (Grifos Nossos).

O que se extrai da presente manifestação é a confirmação do que já fora constatado anteriormente, qual seja, a inexistência de rotinas internas para o controle da dedicação exclusiva para os

docentes já em exercício na Instituição, se limitando o setor a conferência quando do ingresso do mesmo no ato da sua nomeação.

Ainda acerca do questionamento acerca da existência de POPs para padronizar as rotinas internas do setor, a Coordenadoria de Pagamento informou por meio do DESPACHO ADMINISTRATIVO Nº 918/2022/CP-PROGEPE/PROGEPE/REITORIA a existência do POP para a Atividade Remunerada Esporádica, assim como para o Controle do Teto Constitucional. Além dos dois documentos mencionados acima, foi também apresentado pela CP o termo de responsabilidade que é assinado pelo servidor. Tal fato externa a boa prática da adoção do POP, contudo não se deve esquecer que tal documento não é um documento estático e merece revisões periódicas para adequá-lo aos procedimentos e instrumentos de controle apurados do processo de gerenciamento de riscos buscando a otimização das rotinas internas.

A seu turno, a Coordenadoria de Legislação de Pessoal, por meio do DESPACHO ADMINISTRATIVO Nº 346/2022/CLP-PROGEPE/PROGEPE/REITORIA, apresenta os POPs referentes às aposentadorias Voluntárias e Pensões. Nesse mesmo documento a referida coordenadoria reconhece a inexistência de POP para as demais modalidades de aposentadorias, assim como reconhece a necessidade de atualização dos já existentes, se comprometendo, inclusive, a elaborar os demais POPs e atualizar os já existentes e a encaminhá-los à Auditoria Interna quando finalizados. O reconhecimento da necessidade da atualização é fator positivo dessa coordenadoria, pois demonstra que os responsáveis por ela entendem a necessidade de se atualizar tais documentos que não podem ser encarados como documentos estáticos, devendo sempre buscar melhorá-los trazendo para o seu corpo as rotinas internas e os controles internos apurados por meio dos procedimentos de gestão de riscos a serem realizados.

Ainda por meio do referido Despacho Administrativo a CLP disponibilizou os quatro processos de Aposentadorias solicitados (sendo dois de docentes e dois de TAEs), assim como os dois processos de pensões. Em análise aos documentos disponibilizados não foram encontradas irregularidades e/ou impropriedades nas suas rotinas internas.

Por fim, a PROGEPE, por meio do OFÍCIO Nº 579/2022/PROGEPE/Reitoria/UNIFAL-MG, encaminhou todas as informações já mencionadas e analisadas acima sem acrescentar qualquer dado/informação ou fazer juízo de valor das informações encaminhadas pelas respectivas coordenadorias.

IV. RESULTADO DOS EXAMES

1. Universidade Federal de Alfenas

1.1. PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

1.1.1. CONSTATAÇÃO 01

Ausência de elaboração e/ou atualização dos mapas de processos, assim como das consequentes avaliações e/ou reavaliações dos riscos inerentes aos processos da Pró-reitora.

FATO

Conforme se extrai das manifestações exaradas pelas coordenadorias da PROGEPE e devidamente apreciadas no item anterior, o que se observa é que ou não existe o mapeamento dos processos auditados, ou os mesmos encontram-se sem a devida revisão periódica. O mesmo ocorre com relação às avaliações de risco de tais processos. Nenhuma das coordenadorias apresentaram os processos atualizados e formalmente mapeados com as competentes avaliações periódicas de risco conforme determina a política de riscos institucionais e os manuais de boas práticas sobre o gerenciamento de riscos.

Também se extrai das manifestações que a Pró-Reitoria cita a existência de Procedimentos Operacionais Padrões – POP, assim como outras ferramentas de controle como alternativas à ausência do mapeamento formal dos processos e das avaliações de riscos no afã de sanear os possíveis riscos. Vejamos texto extraído do OFÍCIO Nº 517/2022/PROGEPE/Reitoria/UNIFAL-MG:

.....

“2. Importante esclarecer que apesar de não formalizado, as Unidades vinculadas a Pró-reitoria utilizam de boas práticas para acompanhamento e saneamento de riscos e práticas de autocontrole voltadas às atividades auditadas, bem como para controle de processos, como por exemplo planilhas de controle, monitoramentos, Procedimento Operacional Padrão (POP), dentro outras, visando sanear riscos.”

Conforme já mencionado anteriormente, tais ferramentas de controle e o próprio POP não elidem, tampouco suprem a existência de um procedimento devidamente formalizado de gerenciamento de riscos. Cabe ressaltar que os mesmos devem ser constantemente revistos e adequados em conformidade com as alterações legislativas e/ou atualizados nos termos do obtido com as avaliações de riscos dos processos as quais podem indicar alterações nas rotinas internas e/ou estabelecimento de novas ferramentas de controles de tal sorte a otimiza-las empregando, assim, maior eficiência na consecução dos processos.

Outro ponto relevante e que acabam por constituir a causa da inexistência dos mapeamentos e das avaliações de riscos nos processos auditados é o fato de que a PROGEPE encontra-se aguardando orientações da PROPLAN para dar continuidade aos mapeamentos e às avaliações de riscos. Vejamos texto extraído do OFÍCIO Nº 517/2022/PROGEPE/Reitoria/UNIFAL-MG:

4. Assim a Progepe **aguarda orientações da PROPLAN para retomar a revisão do mapeamento existente, uma vez que a atividade é executada pela Pró-Reitoria de Planejamento, Orçamento e Desenvolvimento Institucional.** (Grifos nossos)

Cabe aqui ressaltar que quem deve realizar os mapeamentos, as revisões, assim como as análises de riscos dos processos são os proprietários dos mesmos. Não é salutar que outra área o faça, pois ninguém melhor que o próprio setor para conhecer as rotinas e intercorrências dos seus processos. A coordenação de desenvolvimento institucional vinculada à PROPLAN pode funcionar como facilitadora do processo, mas quem deve realizar as ações são as próprias áreas. Nada impede que a Pró-Reitoria adote uma postura mais proativa e deflagrem os procedimentos que serão posteriormente organizados pela CDI. Mesmo que a CDI realize os desenhos dos processos no BIZAGI, o que demandaria um conhecimento mais específico, nada impede que a área já inicie a descrição dos mesmos para que venham a ser posteriormente formalizados no bizagi, ao invés de ficar aguardando a iniciativa da PROPLAN. Cabe ressaltar que a Instituição já investiu recurso público no treinamento de servidores para a utilização do BIZAGI, assim como vem investindo reiteradamente em cursos e treinamentos de gestão de riscos.

CAUSA

Postura passiva do setor aguardando uma ação da PROPLAN por entender que a responsabilidade pelo mapeamento (atualização) dos processos e a avaliação (atualização) dos riscos não seja de iniciativa do próprio setor.

RECOMENDAÇÃO 01: Realização dos mapeamentos formais dos processos ainda não mapeados da Pró-Reitoria;

RECOMENDAÇÃO 02: Rever e atualizar periodicamente os processos em execução com a consequente documentação e formalização;

RECOMENDAÇÃO 03: Realizar a formalização da avaliação de riscos dos processos que ainda não foram submetidos à presente avaliação;

RECOMENDAÇÃO 04: Rever e atualizar periodicamente as avaliações de riscos dos processos da Pró-Reitoria, formalizando tais revisões;

RECOMENDAÇÃO 05: Com base nos processos formalmente mapeados e devidamente submetidos à avaliação dos riscos atualizados, elaborar e/ou atualizar os Procedimentos Operacionais Padrões utilizados

pela Pró-Reitoria;

RECOMENDAÇÃO 06: Revisar os Procedimentos Operacionais Padrões todas as vezes que a nova avaliação de riscos implicar em alteração das rotinas internas e/ou adoção de novas ferramentas de controle;

RECOMENDAÇÃO 07: Divulgar na página da Pró-Reitoria os documentos de mapeamento de processos, as avaliações dos riscos, assim como os Procedimentos Operacionais Padrões ou ao menos os links para onde tais documentos estão documentados.

1.1.2. CONSTATAÇÃO 02

Ausência de ferramentas para o controle do regime de Dedicção Exclusiva dos docentes em exercício na Instituição vinculados a esse regime em momento diferente ao da nomeação.

FATO

O que se pode observar é que a Coordenadoria de Cadastro e Controle Funcional por meio do Despacho Administrativo nº 1215/2022 informa que existe uma rotina de controle no tocante aos docentes que serão nomeados, deixando de fora todos os demais. Vejamos:

Desde o início do ano de 2019, demos início às consultas ao Sistema RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, do Ministério da Economia, em todos os processos de admissão de servidores efetivos, professores substitutos e professores visitantes, que foram admitidos nesta Universidade. (Grifos nossos)

Tal consulta consiste na identificação de vínculos empregatícios em que os servidores recém nomeados, bem como os professores a serem contratados venham a possuir, evitando o acúmulo de outro vínculo empregatício para cargos de Dedicção Exclusiva (para os casos de Docentes Efetivos e Visitantes) e da acumulação indevida e/ou incompatibilidade de horários (nos casos de Professores Substitutos).

Corroborando o fato mencionado acima e que nos permite concluir pela ausência de ferramentas de controle para os docentes em exercício e vinculados ao regime de dedicação exclusiva em momento diferente da nomeação, vejamos o que informa a PROGEPE no OFÍCIO Nº 517/2022/PROGEPE/Reitoria/UNIFAL-MG:

.....

9. Quanto ao controle no tocante ao cumprimento do regime de dedicação exclusiva do docente, também **foi realizado no ano de 2019 consultas ao Sistema RAIS** de todos os servidores que ocupam o cargo de Professor do Magistério Superior em regime de carga horário de 40 horas semanais com dedicação exclusiva (DE). (grifos nossos)

.....

Assim, o que se observa da informação prestada pela PROGEPE é que somente no ano de 2019 foi feita uma busca no sistema RAIS sobre a existência de outros vínculos dos docentes da Instituição vinculados ao regime de 40h com Dedicção Exclusiva. Depois dessa consulta nenhuma outra busca foi realizada no decorrer dos anos posteriores e tampouco foi implementada ferramenta de controle adicional, se limitando a área à consulta referente aos novos docentes que serão nomeados.

Ainda no tocante à ferramenta utilizada, qual seja, o cruzamento com os dados da RAIS, cabe ressaltar que é uma ferramenta com certa dose de fragilidade, pois com ela somente é possível a recuperação de informações um ano e meio a dois anos anteriores ao exercício que se realiza a consulta. Tal fato deixa em aberto um lapso temporal que pode haver qualquer irregularidade.

É cediço as dificuldades de se aferir o cumprimento do regime de dedicação exclusiva, contudo deve-se ter em mente que não é uma conduta draconiana e de perseguição esse controle a ser efetivado. O que se deve ter em mente é que se busca uma melhor aplicação dos recursos públicos, buscando-se controlar de forma eficiente e efetiva o cumprimento da dedicação exclusiva.

CAUSA

Priorização do setor para a realização de consulta à RAIS somente no momento da nomeação de novos servidores vinculados ao regime de 40h com Dedicção Exclusiva.

RECOMENDAÇÃO 01: Estruturar rotinas internas que viabilizem periodicamente e por amostragem a adoção de ferramentas para a verificação do cumprimento da dedicação exclusiva por todos os docentes vinculados ao regime de 40h com Dedicção Exclusiva;

RECOMENDAÇÃO 02: Estabelecer rotinas internas mais efetivas de controle do cumprimento da dedicação exclusiva por todos os docentes da Instituição e aqueles a serem nomeados vinculados ao regime de 40h com dedicação exclusiva. Que tais rotinas sejam apuradas por meio de ferramentas gerais de gestão ou de Gestão de Riscos tais como o “Brainstorm”, “Benchmarking”, dentre outras;

RECOMENDAÇÃO 03: Até que não haja o estabelecimento de rotinas mais efetivas a serem apuradas por meio das técnicas de Gestão e/ou de Gerenciamento de Riscos, que seja adotado como rotina paliativa a consulta periódica e por amostragem à RAIS de todos os docentes vinculados ao regime de 40h com dedicação exclusiva, conforme foi realizado no exercício de 2019.

V. CONCLUSÃO

Inicialmente cabe salientar que, embora haja falhas nas rotinas internas referentes ao mapeamento de processos e avaliação de riscos, tendo em vista o analisado, não foi possível identificar qualquer falha concreta que pudesse vir a levar a prejuízos ao erário no tocante ao cumprimento do teto constitucional, nos processos de concessão de aposentadorias e pensões, no cumprimento da dedicação exclusiva assim como no programa de qualidade de vida no trabalho.

Contudo das análises foi possível constatar falhas e fragilidades nos processos de mapeamento e de gerenciamento de riscos do universo auditado. Conforme já relatado acima tais ferramentas são de suma importância na busca pelo aprimoramento constante da Administração Pública na consecução dos seus fins. Um processo bem delineado e com a análise de riscos bem estruturadas podem viabilizar a identificação de gargalos e incorreções que podem vir a ser sanadas otimizando as rotinas internas na busca por mais eficiência. Tais ferramentas são importantes também para o aprimoramento de ferramentas de controle e até mesmo estruturar melhor os procedimentos que serão padronizados pelos setores por meio dos chamados Procedimentos Operacionais Padrões.

Outro fato a ser abordado são os controles implementados no tocante ao cumprimento da dedicação exclusiva pelos docentes vinculados ao regime de 40h com dedicação exclusiva. A esse respeito, embora não tenha sido possível identificar irregularidades no cumprimento da dedicação exclusiva por meio das análises efetivadas por amostragem no universo da Instituição, cabe-nos relatar a falha nas rotinas internas no sentido da não adoção de ferramentas de controle sobre a matéria para os docentes em exercício na Instituição, se limitando à realização do cruzamento com os dados da RAIS nos casos de novas nomeações. Tal fato externa a fragilidade da ausência de análises para os demais docentes, assim como também externa a fragilidade do lapso temporal existente entre o exercício da consulta ao sistema e os dados disponibilizados, os quais datam de 2 anos a 1 ano e meio anteriores à data da consulta.

Portanto, conclui-se o presente trabalho apontando algumas fragilidades que merecem atenção da PROGEPE, mas que não foram suficientes a causar qualquer dano ao erário. É também elaborado no presente trabalho algumas sugestões de aprimoramento e algumas recomendações que entendemos necessárias.

ALFENAS, 29 DE AGOSTO DE 2022.

Jeferson Alves dos Santos
Tecnico Administrativo em Educação - AUDITOR
SIAPE nº 1555750



Documento assinado eletronicamente por **Jeferson Alves dos Santos, Técnico Administrativo em Educação**, em 29/08/2022, às 14:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Daniel Silva de Oliveira, Auditor-Chefe**, em 23/09/2022, às 17:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.unifal-mg.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0804988** e o código CRC **8342DACE**.

Auditoria Interna UNIFAL-MG - E-mail: audint@unifal-mg.edu.br
Fone: (35) 3701-9009 / 3701- 9011

Referência: Processo nº 23087.011389/2022-25

SEI nº 0804988

Criado por [jeferson.santos](#), versão 4 por [jeferson.santos](#) em 29/08/2022 14:01:26.