



Unidade Auditada: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECONCAVO DA BAHIA

Exercício: 2014

Município: Cruz das Almas - BA

Relatório nº: 201503662

UCI Executora: CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DA BAHIA

Análise Gerencial

Senhor Chefe da CGU-Regional/BA,

Em atendimento à determinação contida na Ordem de Serviço n.º 201503662, e consoante o estabelecido na Seção III, Capítulo VII da Instrução Normativa SFC n.º 01, de 06/04/2001, apresentamos os resultados dos exames realizados sobre a prestação de contas anual apresentada pela UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECONCAVO DA BAHIA - UFRB.

1. Introdução

Os trabalhos de campo foram realizados no período de 18 a 22/05/2015, por meio de testes, análises e consolidação de informações coletadas ao longo do exercício sob exame e a partir da apresentação do processo de contas pela unidade auditada, em estrita observância às normas de auditoria aplicáveis ao Serviço Público Federal.

Nenhuma restrição foi imposta à realização dos exames.

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.

Registra-se que os Achados de Auditoria apresentados neste relatório foram estruturados, preliminarmente, em Programas e Ações Orçamentárias organizados em títulos e subtítulos, respectivamente, segundo os assuntos com os quais se relacionam



diretamente. Posteriormente, apresentam-se as informações e as constatações que não estão diretamente relacionadas a Programas/Ações Orçamentários específicos.

2. Resultados dos trabalhos

De acordo com o escopo de auditoria firmado, por meio da Ata de Reunião realizada em 03/11/2014, entre a Diretoria de Auditoria da Área Social, da Controladoria-Geral da União - CGU, e a Secretaria de Controle Externo da Educação, da Cultura e do Desporto, do Tribunal de Contas da União, foram efetuadas as seguintes análises:

- Avaliação, considerando a natureza jurídica e o negócio da unidade jurisdicionada, da conformidade das peças exigidas nos incisos I e II do art. 13 da IN TCU nº63/2010 com as normas que regem a elaboração de tais peças;
- Avaliação dos resultados quantitativos e qualitativos em relação à atuação dos docentes nas atividades de ensino, pesquisa e extensão;
- Avaliação da gestão de pessoas contemplando a observância da legislação sobre admissão, remuneração, cessão e requisição de pessoal, bem como, sobre concessão de aposentadorias, reformas e pensões, considerando, ainda o nível de governança;
- Avaliação da estrutura e da atuação da Auditoria Interna da UFRB; e
- Avaliação da gestão de patrimônio imobiliário.

Além desse escopo definido na Ata da reunião entre a CGU e o TCU, foram analisadas as seguintes situações que, na opinião deste Órgão de Controle Interno, podem afetar o julgamento da gestão dos responsáveis arrolados no processo de contas:

- cumprimento parcial ou total das determinações e recomendações expedidas pelo TCU que façam referência expressa ao Órgão de Controle Interno, analisando as eventuais justificativas do gestor para o descumprimento, bem como as providências adotadas em cada caso;
- cumprimento das recomendações emitidas pela CGU;
- utilização do Sistema CGU-PAD; e
- avaliação do Parecer de Auditoria.

2.1 Avaliação da Conformidade das Peças

Considerando a natureza jurídica e o negócio da unidade jurisdicionada, o presente item teve como objetivo avaliar a conformidade de duas peças de que tratam os incisos I e II do art. 13 da IN TCU nº 63/2010, quais sejam: o rol de responsáveis e o relatório de gestão.



A metodologia adotada pela equipe consistiu na análise documental das duas peças, comparando-as com entrevistas e com dados extraídos do Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal - SIAFI.

A partir dos exames concluiu-se que a Instituição anexou as peças em desacordo com as normas do TCU, uma vez que não constou no rol de responsáveis todos aqueles listados no art. 10 da Instrução Normativa TCU nº 63/2013, bem como fez constar como responsáveis servidores que não se enquadram em nenhum dos três incisos do citado artigo. Essa constatação foi apresentada ao Gestor por meio de Nota de Auditoria para que fossem feitas as necessárias retificações. Além disso, a UFRB deixou de apresentar informações necessárias à prestação de contas, entre as quais, destacam-se, no Relatório de Gestão:

- a) A avaliação do Sistema de Controle Interno da UJ foi realizada pela Auditoria Interna e não pelos dirigentes da Unidade;
- c) Ações desenvolvidas por meio do Orçamento de Investimentos;
- d) Análise acerca dos resultados dos indicadores de desempenho;
- e) Informações que permitam o cotejo entre a qualificação do pessoal disponível e as competências necessárias ao desenvolvimento das atividades da unidade, bem como a avaliação entre os cursos ofertados e a demanda para treinamento identificada pela unidade jurisdicionada;
- f) ausência de demonstração das medidas adotadas para revisão dos contratos vigentes firmados com empresas beneficiadas pela desoneração da folha de pagamento propiciada pelo art. 7º da lei 12.546/2011 e pelo art. 2º do decreto 7.828/2012;
- g) ausência de informação acerca de frota de veículos automotores a serviço da UJ, mas contratada de terceiros;
- h) ausência de informações acerca da estrutura de controle e de gestão do patrimônio existente no âmbito da UJ; qualidade e a completude dos registros das informações dos imóveis no Sistema de Registro dos Imóveis de Uso Especial da União SPIUnet; a qualidade dos registros contábeis relativamente aos imóveis; e
- i) ausência de informações sobre existência de bens imóveis que estejam fora do patrimônio da União em decorrência da existência de algum impedimento para regularização, bem como existência de ocupação irregular de imóveis funcionais.

2.2 Avaliação dos Resultados Quantitativos e Qualitativos da Gestão

No que se refere aos resultados quantitativos e qualitativos da gestão da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB), os trabalhos se concentraram sobre a atuação dos docentes nas principais atividades finalísticas da Universidade. Neste sentido, a auditoria teve como objetivo avaliar a gestão, a organização e os resultados das atividades de ensino, pesquisa e extensão dos docentes.

Para avaliar a atuação docente, foram estabelecidos procedimentos, questões e subquestões de auditoria a serem aplicados na UFRB, respeitando o mandamento



constitucional que trata da autonomia didático-científica, administrativa e financeira, bem como as estruturas administrativas.

Para este trabalho de avaliação, foi tomado como amostra o curso de Engenharia Florestal, uma vez que está situado no Centro de Ensino mais tradicional da Universidade e possui tanto cursos de graduação como pós-graduação.

Foi definida a seguinte questão de auditoria: “A atuação do corpo docente está distribuída equilibradamente entre o ensino, pesquisa e extensão?”. Para respondê-la, foram criadas 16 subquestões, divididas em eixos de acordo com sua similaridade. Assim, a regularidade da atividade, nos quais foram agrupadas de acordo com sua similaridade. Assim, a regularidade da atividade finalística da Universidade, analisada neste relatório, teve como base os seguintes eixos: 1) existência de regulamentação das atividades docentes; 2) planejamento e monitoramento das atividades docentes; 3) uso de recursos tecnológicos; 4) gestão e resultados institucionais; e 5) professores substitutos.

Nesse diapasão, o trabalho realizado apresentou os seguintes resultados:

a) Regulamentação parcial das atividades docentes.

O regime de trabalho da Universidade está assim estabelecido, conforme Resolução n° 003/2008, emitida pelo Conselho Acadêmico (CONAC): regime de 20 horas e de 40 horas com dedicação exclusiva. Essa Resolução fixou limites mínimos e máximos de carga horária de aula, sendo assim distribuídos:

- mínimo 8 e máximo 12 horas semanais para o regime de 20 horas; e
- mínimo 10 e máximo 16 horas semanais para o regime de 40 horas com dedicação exclusiva (DE).

A atribuição da carga horária mínima ou máxima de aula dependerá, conforme informado pela Universidade, do número de componentes curriculares e turmas assumidas pelo docente, bem como das suas atividades com pesquisa, extensão e administração.

No que se refere ao ensino, além de aulas na graduação, os professores também ministram em Programa de Pós-Graduação, não havendo normativo interno que distinga o cumprimento da carga horária de sala de aula em um ou outro grau de ensino. Em que pese a ausência de regulamentação, todos os professores do Curso de Engenharia Florestal (curso tomado como base para a aplicação dos procedimentos de auditoria) que ministram na pós-graduação, também lecionam na graduação.

A carga horária do trabalho docente na UFRB não prevê a possibilidade de alteração do regime de 40 horas com dedicação exclusiva (DE) para 40 horas sem DE, conforme admitido excepcionalmente pela Lei n°12.772/2012, uma vez que esse regime sequer foi estipulado pela Universidade. Encontra-se em debate minuta de resolução que altera o regime de trabalho, admitindo a adoção do regime de 40 horas semanais, em tempo integral, sem dedicação exclusiva, para categorias profissionais com características específicas. Nessa minuta consta a determinação de que pelo menos 70% dos docentes de cada Centro terá regime de dedicação exclusiva, como forma de não retirar o caráter excepcional da medida.



No que se refere à regulamentação das atividades de pesquisa, a Universidade publicou seu Programa Institucional de Iniciação Científica e Tecnológica, visando à formação de estudantes de graduação em pesquisa, nas modalidades bolsista e voluntário. Os recursos para financiamento deste programa provêm do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia (FAPESB), da própria UFRB, dentre outros.

A avaliação do programa é feita por um Comitê Externo, composto por pesquisadores destacados de outras instituições. São avaliados os projetos apresentados pelos orientadores, conforme os Editais dos processos anuais de seleção, bem como é analisado o desempenho dos bolsistas e a participação do orientador no Seminário Estudantil de Pesquisa (SEP), evento realizado anualmente.

O acompanhamento e avaliação da execução do plano de trabalho da pesquisa é realizado por meio de Avaliação Parcial, ao final de 6 meses (relatório parcial e entrevista do bolsista por membros do Comitê Institucional), Avaliação Final (relatório final, avaliação do orientador pelo estudante e vice-versa) e participação no Seminário.

Já as atividades de extensão estão disciplinadas na Resolução CONAC nº 003/2014. Tais atividades podem ser desenvolvidas na forma de Programa, Projeto, Curso, Evento, Prestação de Serviço e Consultoria, Publicações e outros Produtos Acadêmicos, sendo propostas por docentes, técnico-administrativos e estudantes. A participação do estudante se dá por meio de bolsa ou voluntariado.

No que se refere à destinação de créditos curriculares em ações de extensão, a Pró-Reitoria de Extensão iniciou a apresentação e discussão sobre o Programa de Ação Curricular em Comunidade junto a coordenadores de curso, gestores de extensão e coordenadores de projetos/programas de extensão nos Centros da Universidade. O Programa encontra-se estruturado em minuta de resolução.

Assim, no que diz respeito à regulamentação da atividade docente, foram identificadas as seguintes falhas:

Ausência de políticas, de diretrizes e de critérios para estabelecimento da distribuição, acompanhamento e avaliação da carga-horária dos docentes na graduação, pós-graduação "lato sensu" e pós-graduação "stricto sensu"; e

Ausência de normatização de critérios para admissão do regime de trabalho de 40h sem dedicação exclusiva, na forma do Art. 20, §1º da Lei nº 12.772/2012.

Com o intuito de sanar as irregularidades de gestão/controlado identificadas acima, foram construídas em parceria com o gestor as seguintes recomendações:

Estabelecer e implementar critérios para a distribuição, acompanhamento e avaliação da carga horária dos docentes nas atividades concernentes ao ensino de graduação e pós-graduação; e

Estabelecer os critérios de alteração do regime de trabalho de docentes, na forma da Lei nº 12.772/2012, art. 20, § 1º.

b) Deficiência no planejamento e monitoramento das atividades docentes:

A Universidade Federal do Recôncavo da Bahia não delimitou parâmetros para a distribuição da carga horária do docente entre o ensino, a pesquisa e a extensão, não havendo, portanto, avaliação acerca da adequada distribuição.

Conforme Regimento Interno da UFRB, os Centros de Ensino são organizados por áreas de conhecimento, formadas por no mínimo cinco professores. As áreas de conhecimento possuem papel consultivo, auxiliando a Diretoria dos Centros na atribuição dos encargos docentes, dentre outras atividades. Na definição da distribuição da carga-horária dos professores, inicialmente é observada a oferta de ensino, tanto na graduação quanto na pós-graduação e, definidos os componentes curriculares por docente, a carga-horária disponível é distribuída entre atividades de pesquisa, extensão e administrativas, ressaltando que nem todos os professores estariam envolvidos em todas essas áreas de atuação.

O processo de planejamento, acompanhamento e avaliação das atividades dos docentes foi estabelecido pela Resolução CONAC nº 003/2008. Os instrumentos de planejamento e avaliação da atividade docente são o Plano Individual de Trabalho (PIT), que deve ser encaminhado à Direção do Centro de Ensino até 30 dias antes do início do semestre letivo, e o Relatório Individual de Trabalho (RIT), que, por sua vez, deve ser entregue até 30 dias após o término do semestre, quando servirá de parâmetro para avaliar o cumprimento do PIT.

No entanto, esses mecanismos de acompanhamento não trouxeram resultados no plano da eficácia, uma vez que os professores, via de regra, não adotaram os instrumentos previstos pela Resolução CONAC nº 003/2008 (PIT e RIT), conforme constatação específica desse relatório.

Ainda no que se refere ao planejamento das atividades do corpo docente, a Universidade conta com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), que é o principal instrumento de gestão da Universidade. O PDI vigente é o referente ao período 2010/2014 e traz metas a serem alcançadas no ensino (graduação e pós-graduação), na extensão e na pesquisa nesse período. Fazendo uma análise entre os dados constantes no PDI (previsão) e os registrados no Relatório de Gestão (realização), não é possível extrair informação acerca de atingimento de metas, uma vez que grande parte da previsão foi fixada em termos de aumento percentual de um exercício para outro e a realização apresenta o retrato do ocorrido no exercício.

No que se refere à pesquisa, encarada como uma das finalidades da Instituição e não como atividade individual de docente/discente, não há processo avaliativo voltado para mensuração da efetividade dessa atividade, de forma que possibilite comparar uma situação desejada/planejada com a realidade alcançada.

O que existe são indicadores numéricos (número de projetos aprovados, número de projetos certificados, número de grupos de pesquisa certificados pelo CNPq, número de artigos publicados, número de bolsistas de Iniciação Científica, número de bolsistas de pós-graduação), sendo que o mais utilizado na pesquisa é o que se refere à evolução da produção bibliográfica e à participação em projetos de pesquisa do corpo docente da UFRB, com ênfase ao número de publicação por docente.



Da mesma forma como ocorre nas atividades de ensino e pesquisa, o processo avaliativo referente à extensão existente na Universidade não permite a mensuração de sua efetividade, uma vez que não é feito o cotejamento entre a situação desejada/planejada e a realidade alcançada. O que existe são indicadores numéricos apresentando a produção da extensão.

Já no que diz respeito a normativo relativo ao acompanhamento das atividades de extensão, encontra-se em estágio de análise na Câmara da Pró-reitoria de Extensão o “Programa de avaliação”. Atualmente, não há normativo na Instituição, embora a avaliação ocorra por meio de sistemas informatizados próprios.

Portanto, no que se refere ao planejamento e monitoramento das atividades docentes foram identificadas as seguintes falhas:

Descumprimento das regras estabelecidas pela UFRB para planejamento e avaliação das atividades de ensino, tendo em vista a não utilização pelos docentes do PIT e do RIT; e

Deficiência no processo de avaliação dos resultados alcançados nas áreas de pesquisa e extensão.

Com o intuito de sanar as falhas de gestão/controle identificadas acima, foram construídas em parceria com o gestor as seguintes recomendações:

Obedecer aos procedimentos constantes na Resolução CONAC nº 003/2008, no que se refere à utilização dos instrumentos de avaliação da atividade docente;

Instituir dispositivo que aplique penalidade ao servidor que deixar de apresentar o Plano Individual de Trabalho; e

Proceder a melhoramentos nos seus sistemas de planejamento (estabelecimento de metas e parâmetros de forma a possibilitar cotejamento com as atividades realizadas e levando em consideração a necessidade de equilíbrio entre as atividades de ensino, pesquisa e extensão, ainda que cientes de que são atividades que se inter-relacionam) e avaliação (apresentar os resultados de forma comparativa com as metas traçadas e não apenas um retrato da realização).

c) Uso incipiente de recursos tecnológicos

Não há na unidade sistema(s) individualizado(s) e/ou que integre(m) informações relativas às atividades docentes no ensino, pesquisa e extensão.

A UFRB está em processo de implantação dos Sistemas Integrados de Gestão – SIG, tendo havido atraso no início da implantação de novos módulos, dentre eles o SIGAA (Sistema Integrado de Gestão das Atividades Acadêmicas). Esse sistema permite registrar o Plano Individual Docente (PID), com as informações de atividades previstas para o docente em determinado período, como carga horária de ensino em graduação e pós-graduação, de pesquisa, de extensão e de atividades administrativas. Posteriormente é possível obter o Relatório Individual Docente (RID), a fim de verificar as atividades desempenhadas no período.

Ainda em relação à utilização de recursos tecnológicos, os projetos de extensão que decorrem do Programa de Extensão Universitária MEC/SESu (PROEXT–MEC/SESu),



instrumento do Ministério da Educação que visa o fortalecimento das extensões universitárias, são registrados e acompanhados por meio do Sistema de Informação e Gestão de Projetos (SIGProj). Projetos decorrentes de outros programas (a exemplo do PIBEX - Programa Institucional de bolsas de Extensão Universitária e do PINAF - Programa Integrado de Ação Afirmativa) são monitorados por sistemas informatizados próprios, desenvolvidos pela Universidade. São sistemas frágeis e que tendem a ser substituídos na medida em que os Sistemas Integrados de Gestão forem implantados.

Assim, quanto ao uso de recursos tecnológicos foi identificada a seguinte constatação:

Ausência de sistema informatizado para registro e acompanhamento das atividades docentes.

Com o intuito de sanar a falha de gestão/controle identificada acima, foi construída em parceria com o gestor a seguinte recomendação:

Utilizar sistema informatizado que permita registrar a distribuição das atividades e correspondente carga-horária dos professores, de forma que se monitore a atuação dos mesmos no ensino, pesquisa e extensão.

d) Gestão satisfatória dos resultados institucionais

A avaliação dos resultados institucionais teve como finalidade analisar o registro e a proteção do patrimônio intelectual gerado pela UFRB, bem como identificar projetos, alunos e comunidade envolvidos na atividade de extensão.

Em relação à pesquisa, a propriedade intelectual no âmbito da UFRB está regulamentada por meio da Resolução CONAC nº 15/2008, havendo atualmente 15 patentes registradas, sendo duas delas em parceria com a Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (EMBRAPA) e com o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo (IFSP).

No que se refere à extensão, o quadro a seguir apresenta os dados referentes ao Curso de Engenharia Florestal (curso tomado como base para a aplicação dos procedimentos de auditoria):

Descrição	2013	2014
Quantidade de Projetos	1	1
Discentes envolvidos	1	1
Docentes envolvidos	1	1
Estimativa de público	30	40

e) Conformidade na contratação de professores substitutos.

A Resolução CONAC nº 025/2010 regulamenta o processo seletivo simplificado para contratação e estabelece o regime de trabalho do professor substituto no âmbito da UFRB. Será admitido o processo seletivo para suprir a falta de docente decorrente de exoneração ou demissão, falecimento, aposentadoria e afastamentos para capacitação e afastamento ou licença de concessão obrigatória. A vigência dos contratos de professores substitutos é de seis meses com a possibilidade de renovação a cada seis



meses, até o prazo máximo de 24 meses. As vigências finais dos contratos deverão coincidir com a data de término do semestre letivo.

Atualmente, o Curso de Engenharia Florestal (curso tomado como base para a aplicação dos procedimentos de auditoria) conta com um quadro de 35 professores, sendo 32 efetivos e em regime de 40 horas com dedicação exclusiva e 3 substitutos em regime de 20 horas, evidenciando o respeito ao limite imposto para a contratação de professor substituto, que é de 20% do total de docentes. Além disso, registre-se que estão cumprindo o prazo máximo de permanência de dois anos e estão sendo contratados para atender apenas os afastamentos temporários.

2.3 Avaliação da Gestão de Pessoas

No que se refere à área de Gestão de Pessoas da Instituição, os exames foram realizados considerando o escopo acordado entre este Órgão de Controle Interno e o Tribunal de Contas da União – TCU. A metodologia aplicada consistiu na análise documental, entrevistas e na aplicação de questionários.

A partir dos exames realizados, constatou-se que a UFRB não dispõe de estudos que evidenciem a força de trabalho indispensável para o desempenho de suas atribuições. Ou seja, a Universidade não possui um mapeamento do quadro de pessoal necessário (número de servidores, perfil, parâmetros de lotação, distribuição dos cargos, etc) para permitir o eficaz cumprimento dos seus objetivos, metas e estratégias.

Apesar disso, durante os trabalhos de auditoria foi possível evidenciar que a carência de pessoal é uma realidade não só na área meio como também na área finalística da Universidade. Havendo uma defasagem, em geral, de aproximadamente quarenta e quatro por cento em relação ao que prever a legislação vigente.

Com o intuito de melhor conhecer e avaliar a situação de governança e gestão de pessoas foi aplicado questionário junto à Administração Central e analisadas as suas respostas para avaliar o ambiente e a consistência das respostas obtidas. Como resultado, foi possível identificar pontos vulneráveis que, sendo sanados, trariam oportunidades de melhoria nessa área.

Entre as fragilidades, destacam-se:

- a) O não monitoramento da alta administração das diretrizes relativas à gestão de pessoas;
- b) A não verificação, por parte da organização, da opinião de seus colaboradores quanto ao ambiente de trabalho;
- c) A organização não realiza avaliação de desempenho os membros da alta administração e de seus demais gestores;
- d) Inexistência de processo formal, baseado em competências, para a seleção de seus gestores;



e) A organização não monitora, por meio de sistema informatizado de gestão de pessoas, algum conjunto de informações relevantes sobre a sua força de trabalho (ex. índices de absenteísmo, índices de rotatividade, projeções de aposentadoria, etc.).

As análises efetuadas também revelaram práticas positivas relacionadas à governança e gestão de pessoas da UFRB, como por exemplo, o oferecimento de treinamento e desenvolvimento de competências para cada nível de gestão.

Por fim, no que se refere aos controles internos relacionados à identificação das acumulações ilegais, constatou-se que a Universidade não possui mecanismos suficientes para detecção de irregularidades. Em que pese os servidores declararem não acumular cargo/emprego/função, foi detectado um caso de acumulação ilegal. Além disso, a Universidade não possui qualquer controle acerca da proibição de servidor participar de sociedade na qualidade de sócio administrador, tendo sido detectados casos de professor com dedicação exclusiva exercendo função de sócio administrador.

2.4 Estrutura e Atuação da Auditoria Interna

Neste item o objetivo da auditoria consistiu em avaliar a estrutura e atuação da Unidade de Auditoria Interna da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (Audint).

Em relação à sua estrutura, foram considerados os seguintes aspectos:

- a) independência e sua posição no organograma da Entidade;
- b) existência de regulamento/estatuto/regimento da Entidade com definição de responsabilidades, delimitação da atuação dos trabalhos, bem como do estabelecimento das normas que devem ser seguidas pelos auditores internos;
- c) existência de uma política de desenvolvimento de competências para os auditores internos; e
- d) estrutura disponível na Auditoria Interna e sua adequação às necessidades.

Quanto à atuação da equipe da Audint, avaliaram-se as seguintes ações:

- a) aderência das atividades realizadas pela Auditoria Interna no exercício sob análise, constantes no Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna (RAINT), com relação às planejadas;
- b) o processo de gerenciamento de riscos, quando realizado pela Audint;
- c) adequação do Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna (PAINT) às fragilidades apontadas na avaliação de riscos, quando realizada;
- d) atuação da Auditoria Interna em submeter o PAINT e possíveis modificações ao Conselho Diretor/Deliberativo da Entidade ou órgão equivalente para aprovação;
- e) atuação da Audint no assessoramento à alta administração;



f) aplicação do princípio da segregação de funções, principalmente no que tange à realização de atividades típicas de gestão; e

g) atuação da Auditoria Interna em trabalhos de avaliação dos controles internos administrativos da Unidade Jurisdicionada.

Para fundamentar as análises realizadas, foram utilizados os principais normativos que regem as atividades da auditoria interna no âmbito da administração pública federal, entendimentos recentes do Tribunal de Contas sobre a matéria e normas internacionais sobre a prática da auditoria interna no setor público, elaboradas pelo Institute of Internal Auditors (IIA).

As técnicas e procedimentos adotados para a obtenção de informações abrangeram a análise dos seguintes documentos: PAINT do exercício avaliado e do exercício seguinte à avaliação; RAINI do exercício avaliado; e Regulamento/Estatuto/Regimento Interno em que conste a formalização da política a ser adotada pela Auditoria Interna, a posição da Audint no organograma da entidade, a estrutura e a definição de responsabilidades. Além disso, foi realizada entrevista com o Chefe da Auditoria Interna e foi aplicado questionário com a equipe da Audint.

Em relação à estrutura da Unidade de Auditoria Interna, conclui-se que a Unidade está vinculada ao Conselho Curador da UFRB, de acordo com o organograma e art. 83 do Regimento Interno da Universidade, aprovado por meio da Resolução CONSUNI nº 006/2012. Em que pese essa vinculação, a Audint não se reporta funcionalmente ao Conselho Curador. A aprovação do seu regulamento e a aprovação das decisões acerca da nomeação e exoneração do auditor-chefe são deliberadas pelo Conselho Universitário e a aprovação do Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna (PAINT) e comunicações acerca do cumprimento do PAINT são atividades direcionadas aos dirigentes máximos, reitor e vice-reitor.

Ademais, conforme disposto nos artigos 4º, 5º, 7º, 8º e 11 do Regimento Interno da Auditoria Interna (Resolução CONSUNI nº 05/2015) e art. 83 do Regimento da UFRB, a Audint conta com uma política formalizada que (a) define sua competência, finalidade, responsabilidade e autoridade, (b) estabelece que a Auditoria Interna deve opinar sobre a adequação e a efetividade dos controles internos administrativos, (c) delimita a atuação dos trabalhos da Auditoria Interna, evitando que desempenhe tarefas de gestão administrativa, próprias de gestores e (d) estabelece as normas que devem ser seguidas pelos auditores internos, como forma de evitar conflitos de interesses, favorecendo a imparcialidade e a objetividade nos resultados dos trabalhos.

Conclui-se ainda que não há na UFRB uma política formalizada para o desenvolvimento de competências para os auditores internos, apesar de haver capacitações previstas no PAINT.

A equipe da Audint é composta por 3 auditores internos, não sendo suficiente para desenvolver as atividades de maneira satisfatória, acarretando planejamento de atividades no PAINT em quantidade inferior à necessária.

Quanto à atuação da equipe da Auditoria Interna, verifica-se que as ações da Audint iniciadas e concluídas no exercício representaram 47% das previstas no PAINT.



Levando-se em consideração todas as atividades que foram iniciadas, o alcance do planejado atinge a marca de 70%. A dificuldade para o cumprimento do PAIN'T decorreu da greve de servidores, aumento da demanda por assessoramento na gestão da Universidade, aumento de solicitações desta CGU/BA, além do seu reduzido quadro de pessoal. Ressalte-se que os trabalhos que ultrapassaram o exercício de 2014 impactarão na realização das atividades no próximo exercício e não estão previstas no planejamento de 2015.

Destaque-se que o PAIN'T não foi elaborado com base em metodologia adequada de avaliação de riscos, dado que a UFRB não possui um sistema de gestão de riscos e não elabora documento de gestão de risco da Instituição. Segundo entrevista com o Chefe da Auditoria Interna e de acordo com o disposto no PAIN'T, os critérios utilizados para planejamento de suas atividades foram criticidade e materialidade.

Considerando o conteúdo dos relatórios produzidos pela Auditoria Interna no exercício sob exame, a Audint, de forma geral, exerceu adequadamente sua função de assessoramento aos gestores da Instituição. No entanto, foi verificada realização de uma atividade que ultrapassou os limites de assessoramento, conforme detalhado na parte “Achados de Auditoria” deste relatório, que consistiu em atividade de pesquisa de preços junto a fornecedor.

Como benefícios obtidos pela atuação da Audint para a melhoria da gestão da IFE, destacam-se:

- a) melhoria na gestão de bens inservíveis, associada à sustentabilidade ambiental, uma vez que pneus inutilizados foram doados para reciclagem à Associação dos Catadores de Resíduos Recicláveis do Recôncavo da Bahia, na cidade de Santo Antonio de Jesus;
- b) unificação das viagens, mediante a programação de utilização dos veículos, para que assim haja uma redução no consumo de combustível, bem como no desgaste da frota;
- c) construção de um galpão para guarda dos implementos e equipamentos agrícolas utilizados para pesquisa e aulas práticas que se encontravam em situação de risco, haja vista a inadequada guarda, que os sujeitava à ação de intempéries, trazendo impacto positivo tanto no cumprimento da missão institucional quanto na proteção do patrimônio público.

Como crítica, destaca-se a incipiência dos trabalhos desenvolvidos na avaliação dos controles internos da Unidade Jurisdicionada.

Diante do exposto, entende-se necessária a realização de estudo sobre o dimensionamento da força de trabalho, dos recursos materiais e de serviços da Audint; realização de cursos voltados ao conhecimento e à aquisição de competências na área de gestão de riscos, para dotá-la de capacidade para cumprir sua missão; o fortalecimento da independência da Auditoria Interna, mediante efetiva vinculação funcional ao Conselho Superior; bem como necessidade de abstenção de prática de atos de gestão pela Audint.

2.5 Avaliação da Gestão do Patrimônio Imobiliário



No que se refere à Gestão Patrimonial da instituição, os exames foram realizados considerando o escopo acordado entre este órgão de Controle Interno e o Tribunal de Contas da União – TCU, mediante Ata de customização de escopo. A metodologia aplicada consistiu na inspeção dos registros patrimoniais e na aplicação de questionários, mediante inspeção física de amostra não estatística de instalações prediais, visando a avaliar a correção dos registros contábeis, a qualidade dos controles internos administrativos instituídos pela UFRB, bem como o estado das instalações prediais e o conforto por elas proporcionado à comunidade acadêmica para a realização de suas atividades.

A partir dos exames realizados, constatou-se que os registros contábeis referentes à gestão de patrimônio não foram realizados, conforme item 3.1.1.1 deste relatório.

Constatou-se, ainda, que os controles internos administrativos não atendem às necessidades da instituição, haja vista terem sido identificadas falhas nos quesitos levantados, inclusive por meio de formulários, dentre outros aspectos. Dentre as falhas encontradas, destacam-se:

- a) Falta de observância dos requisitos de acessibilidade direcionados às pessoas portadoras de necessidades especiais;
- b) Deficiências nos controles internos administrativos direcionados à segurança contra incêndios e à manutenção predial;
- c) Ausência de sistema informatizado (software) de apoio à gestão da manutenção predial, que possibilite o gerenciamento dos dados e informações pertinentes às atividades de manutenção predial;
- d) Ausência de inventário de bens móveis nos exercícios anteriores (2013 e 2014);
- e) Ausência de normativos que disciplinem e formalizem a gestão das atividades de conservação/manutenção predial e/ou Manual de Operação, Uso e Manutenção da Edificação (ABNT NBR 14037).

No entanto, pôde-se verificar a instituição, na área de gestão do patrimônio imobiliário da Unidade, da prática de segregação de funções, onde cada setor é responsável por uma atividade específica, embora carecendo de normativos que disciplinem e formalizem essas atividades.

No que se refere às instalações prediais, foram avaliados aspectos de acessibilidade nas dependências dos edifícios visitados e de conservação e conforto de suas respectivas salas de aula. Dessa forma, os exames indicaram inconformidades, dentre as quais se destacam:

- a) Deficiências na infraestrutura de acessibilidade dos edifícios vistoriados;
- b) Inconformidades no estado de conservação de algumas das salas de aulas vistoriadas no que se referem à ocorrência de infiltrações e conforto térmico;
- c) Inconformidades nas instalações físicas dos edifícios vistoriados, com a ocorrência de inúmeros pontos de infiltração e fissuras.

Verificou-se, ainda, que a Unidade não realizou o cadastramento dos seus imóveis nos sistemas corporativos e, conseqüentemente, deixou de regularizar, junto aos órgãos competentes, a situação de cada imóvel.



2.6 Avaliação do Cumprimento das Determinações/Recomendações do TCU

O escopo dos trabalhos se limitou aos acórdãos com determinação expressa do Tribunal à CGU para monitoramento. A metodologia consistiu no levantamento e análise dos acórdãos para verificar os processos implementados pela UFRB para cumprimento das determinações do TCU.

Nesse sentido, no exercício referente às contas, foi publicado apenas 1 acórdão, não havendo determinação expressa à CGU para monitoramento.

2.7 Avaliação do Cumprimento das Recomendações da CGU

Neste item, a auditoria objetivou verificar a adequada e oportuna implementação das recomendações expedidas por esta Controladoria-Geral da União em ações de controle realizadas junto à UFRB relacionadas ao período de exame. Foram analisadas eventuais justificativas do gestor para os casos de descumprimento, bem como as providências adotadas em cada caso.

O escopo da auditoria se limitou a todas as recomendações acordadas com o gestor para serem atendidas no ano da gestão avaliada, bem como nos dois anos antecedentes ao das contas. A metodologia consistiu no levantamento e análise de quatro Relatórios de Auditoria emitidos no período de 2009 a 2012 e do Plano de Providências Permanente da Entidade.

A partir do resultado das análises, conclui-se que das 82 recomendações com prazo de atendimento referente ao exercício das contas e aos dois antecedentes, 34 foram atendidas integralmente e 48 estão pendentes de implementação.

Das recomendações em estágio de implementação, destacam-se as seguintes oportunidades de melhoria no caso de a UFRB implementá-las: melhoria na gestão dos bens imóveis, tanto pela implementação de plano de manutenção predial, quanto pela elaboração de processo de trabalho, estabelecendo rotina a ser utilizada pela Unidade na gestão de seus bens imóveis (rotina de cadastramento no SPIUnet, rotina de avaliação dos bens, acompanhamento de benfeitorias em imóveis locados, procedimentos visando à reintegração da posse e/ou a evitar sua ocorrência, acompanhamento da utilização dos imóveis funcionais etc.); melhoria na gestão do corpo docente, possibilitada pela implementação de sistema informatizado, onde seriam cadastradas suas atividades planejadas e realizadas; facilitação no processo de levantamento dos riscos, mediante o aprimoramento do seu sistema de controle interno, com definição de suas políticas e ações, com gerenciamento da comunicação e riscos para o alcance de seus objetivos estratégicos e superação de problemas.

Cabe ressaltar que quatro das recomendações pendentes de atendimento, impactam de forma negativa na gestão da IFE, sendo tratadas na parte “Achados de Auditoria” ou estão sendo acompanhadas por meio do Plano de Providências Permanente. São recomendações que visam mitigar deficiência na manutenção dos bens imóveis e no acompanhamento das atividades docentes, bem como versam sobre a necessidade de implementação da Carta de Serviço ao Cidadão.



Em relação às recomendações atendidas ou parcialmente atendidas, merecem destaque os seguintes aprimoramentos na atividade finalística da Entidade: implantação do Programa de Sucesso Acadêmico dos estudantes da UFRB, com vistas a melhorar o índice taxa de sucesso na graduação, e o desenvolvimento de indicadores institucionais, com a correspondente ficha técnica que os detalha.

Nesse contexto, considera-se insatisfatório o tratamento dado pela UFRB para cumprimento das recomendações da CGU, dado que apenas cerca de 41% delas foram atendidas integralmente no exercício, ainda mais levando-se em consideração as datas em que foram emitidas as recomendações.

2.8 Avaliação do CGU/PAD

No que se refere à área disciplinar os trabalhos de auditoria tiveram por objetivo:

- a) verificar se a unidade examinada designou um coordenador responsável pelo registro de informações sobre procedimentos disciplinares instaurados na unidade no Sistema de Gestão de Processo Disciplinar da CGU (CGU-PAD);
- b) se existe estrutura de pessoal e tecnológica capaz de gerenciar a devida utilização do sistema CGU-PAD na unidade examinada; e
- c) se a unidade está, de fato, registrando as informações referentes aos procedimentos disciplinares instaurados no sistema CGU-PAD.

A partir dos exames realizados, verificou-se que a UFRB não possui normativos internos que regulamentem a estruturação, o funcionamento e a designação de servidores responsáveis pelo registro dos atos atinentes à correição, em desconformidade com os termos da Portaria nº 1.043/2007 do Ministro Chefe da Controladoria Geral da União.

Ademais, o controle e o registro dos processos no sistema estão a cargo de um servidor, tendo sido identificado que dos dois Processos Administrativos Disciplinares, sete sindicâncias investigativas e uma sindicância punitiva instaurados no exercício avaliado nenhum deles foi registrado no Sistema CGU-PAD.

Dessa forma, a UFRB não possui estrutura adequada para a gestão das atividades do sistema de correição, prejudicando a segurança e completude das informações dos processos disciplinares, bem como o controle e o alcance de efetivos resultados.

2.9 Avaliação do Parecer da Auditoria Interna



O Parecer da Unidade de Auditoria Interna da UJ constante do processo de contas contempla todos os itens exigidos no item 1 Anexo III da DN TCU nº 140/2014.

2. 10 Ocorrências com dano ou prejuízo

Entre as análises realizadas pela equipe, não foi constatada ocorrência de dano ao erário.

3. Conclusão

Eventuais questões formais que não tenham causado prejuízo ao erário, quando identificadas, foram devidamente tratadas por Nota de Auditoria e as providências corretivas a serem adotadas, quando for o caso, serão incluídas no Plano de Providências Permanente ajustado com a UJ e monitorado pelo Controle Interno. Tendo sido abordados os pontos requeridos pela legislação aplicável, submetemos o presente relatório à consideração superior, de modo a possibilitar a emissão do competente Certificado de Auditoria.

Salvador/BA.

Nome:

Cargo: ANALISTA DE FINANÇAS E CONTROLE

Assinatura:

Nome:

Cargo: ANALISTA DE FINANÇAS E CONTROLE

Assinatura:

Nome:

Cargo: ANALISTA DE FINANÇAS E CONTROLE

Assinatura:

Relatório supervisionado e aprovado por:



Achados da Auditoria - nº 201503662

1 CONTROLES DA GESTÃO

1.1 CONTROLES INTERNOS

1.1.1 ATUAÇÃO DA AUDITORIA INTERNA

1.1.1.1 INFORMAÇÃO

Questões de Auditoria acerca da estrutura e atuação da Unidade de Auditoria Interna.

Fato

O quadro a seguir apresenta informações acerca da estrutura e atuação da Unidade de Auditoria Interna:

Questões de Auditoria	Itens
1) Qual a posição da Audint no organograma da entidade?	() Vinculada ao Conselho Diretor/Deliberativo da IFE ou órgão colegiado equivalente () Subordinada diretamente ao Reitor da IFE () Subordinada diretamente ao Decano de Administração (X) Outra posição: Vinculada ao Conselho Curador.
9) Qual o grau aproximado de aderência das atividades realizadas pela Audint no Exercício avaliado, constantes do RAINTE, com relação às planejadas?	() 0% () 25% (X) 50% () 75% () 100%
10) Quem realiza a gestão de riscos na IFE?	() A Administração () A Audint () Outra unidade (X) A gestão de riscos não é realizada na IFE
11) Caso seja realizada a atividade de gestão de riscos, qual o grau aproximado de aderência do planejamento	() 0% () 25%



das atividades da Audint em relação às fragilidades apontadas na avaliação de riscos?	() 50% () 75% () 100% (X) A gestão de riscos não é realizada na IFE
12) O PAINT do exercício avaliado foi submetido ao Conselho Diretor/Deliberativo ou órgão colegiado equivalente para aprovação?	() Sim (X) Não
13) As eventuais modificações ocorridas durante o exercício no PAINT do exercício avaliado foram submetidas ao Conselho Diretor/Deliberativo ou órgão colegiado equivalente para aprovação?	() Sim (X) Não
14) A Audint realiza atividade de assessoramento à alta administração:	
14.1) Propondo ações corretivas para os desvios gerenciais identificados?	(X) Sim () Não
14.2) Objetivando contribuir para a melhoria da gestão quanto à economicidade?	(X) Sim () Não
14.3) Objetivando contribuir para a melhoria da gestão quanto à eficiência?	(X) Sim () Não
14.4) Objetivando contribuir para a melhoria da gestão quanto à eficácia?	(X) Sim () Não
14.5) Nas ocasiões em que haja suspeitas de Práticas fraudulentas dentro da IFE?	(X) Sim () Não
15) A Audint realiza atividades típicas de gestão, tais como elaboração de editais e minutas de contratos?	() Sim (X) Não
16) A Audint já realizou trabalhos que envolvessem a avaliação dos controles internos administrativos da IFE?	(X) Sim () Não

1.1.1.2 CONSTATAÇÃO

Falta de norma interna vedando a participação da AUDINT na gestão.

Fato

Na comparação das informações do Parecer de Auditoria com as verificações da CGU observou-se que não foi normatizado internamente na UFRB (em caráter complementar à normatização da CGU) a vedação de participação dos auditores internos em atividades que possam caracterizar participação na gestão.

Causa

Conforme informado pela própria UFRB, havia um entendimento da “administração superior da UFRB” de que não havia necessidade da consignação das vedações a participação da AUDINT na gestão em normativo próprio da Universidade, o que



resultou numa omissão do Conselho Superior Universitário – CONSUNI em editar a necessária Resolução.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Of. Nº 21/2015-AUDINT, de 19 de maio de 2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação:

“Não consta em normativos internos da UFRB tal vedação. Há um entendimento da administração superior da UFRB no sentido de não indicar auditores internos para comissões, atividades ou funções em que se cometa atos de gestão, motivo pelo qual não se consignou essa vedação em normativos. Nos casos em que outras unidades da administração solicitam em consulta formal parecer prévio ou indicação de como proceder em atos de gestão nos valem da IN SFC 01/2001 e normativa da CGU para negar tal consulta, enfatizando que, como auditores internos, não podemos atuar em co-gestão, pois auditaremos os mesmos processos futuramente, cabendo a cada gestor a decisão de sua área. Tal procedimento tem diminuído ou quase cessado pedidos dessa natureza”.

Em complementação, por meio do Of. Nº 214/2015-GR, de 19 de junho de 2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação:

“Diante da análise da CGU e concordando com a necessidade de regulamentação explícita da vedação a participação da AUDIT na gestão, nos comprometemos a emitir resolução do Conselho Superior Universitário CONSUNI que atualize a resolução CONSUNI nº 002/2007 (que originalmente regulamentou a Auditoria Interna da UFRB), incluindo no texto dessa nova resolução a vedação de participação dos auditores internos em atividades que possam caracterizar participação na gestão”.

Análise do Controle Interno

Após realização de ação de controle “com o objetivo de avaliar a estrutura e atuação da unidade de auditoria interna (Audin)” o TCU exarou o Acórdão nº 3146/2013-TCU-Plenário.

No Relatório o TCU consigna que *“as normas do Institute of Internal Auditors (IIA) estabelecem que o ‘o executivo chefe de auditoria deve estabelecer políticas e procedimentos para orientar a atividade da auditoria interna’. No âmbito das Ifes é recomendável que tais políticas e procedimentos estejam definidos em normativo equivalente a regulamento, estatuto ou regimento dessas entidades, a fim de proporcionar maior empowerment à Audin e minimizar possíveis questionamentos sobre sua atuação”*.

Ainda segundo o Relatório do TCU, o IIA dispõe que o citado normativo *“deverá delimitar a atuação dos trabalhos da Audin, evitando que desempenhe tarefas de gestão administrativa, próprias de gestores”*.

Observa-se, portanto, que a UFRB não observou as normas estabelecidas pelo IIA nem a recomendação do TCU que foi no sentido de *“reformular seus regulamentos para incluir a Auditoria Interna no contexto do IIA”*.

Recomendações:

Recomendação 1: Alterar o Manual de Procedimentos de Auditoria Interna para fazer constar vedação de participação dos auditores internos em atividades que possam caracterizar participação na gestão.



1.1.1.3 CONSTATAÇÃO

Auditoria Interna não se reporta funcionalmente ao Conselho Superior a que está vinculada.

Fato

A UFRB possui em sua estrutura organizacional os Conselhos Universitário, de Curadores e Acadêmico, sendo instituída a Auditoria Interna, no âmbito da Universidade, como Órgão integrante da Reitoria, vinculado ao Conselho Curador, por meio da Resolução CONSUNI nº 02/2007.

O Conselho de Curadores é órgão de fiscalização econômico-financeira da Universidade, no entanto, em que pese a vinculação a esse órgão, a Audint não se reporta funcionalmente ao Conselho Curador, uma vez que a aprovação do seu regulamento e a aprovação das decisões acerca da nomeação e exoneração do auditor-chefe são deliberadas pelo Conselho Universitário e a aprovação do Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna (PAINT) e comunicações acerca do cumprimento do PAINT são atividades direcionadas aos dirigentes máximos, reitor e vice-reitor.

Dessa forma, o Conselho de Curadores fica alheio às atividades desenvolvidas pela Audint. Ressalte-se que, apesar de não haver previsão formal, o CONSUNI, órgão colegiado máximo da Universidade, é quem aprova o regulamento da Auditoria Interna e quem aprova as decisões acerca da nomeação e exoneração do auditor-chefe.

Causa

Ausência de norma que dê efetividade à vinculação funcional da Audint ao Conselho de Curadores.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 215/2015-GR, de 19 de junho de 2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação:

“A reitoria da UFRB compreendendo o abordado nos fatos constatados se compromete em ajustar a Resolução CONSUNI 02/2007 corrigindo a vinculação da Auditoria Interna ao Conselho Universitário, em atendimento também à recomendação do TCU via acórdão 3146/2013.”

Análise do Controle Interno

O Gestor se prontificou em regularizar a situação apontada. Vale ressaltar a necessidade da efetiva vinculação funcional da Audint ao Conselho Superior e não apenas a sua previsão normativa.

Recomendações:

Recomendação 1: Incluir em seus normativos a necessidade do Conselho Curador, que é o Órgão superior a que está vinculada a Auditoria Interna, aprovar as minutas do Regimento Interno da Auditoria Interna e do Manual de Auditoria Interna, antes de serem encaminhadas para aprovação do CONSUNI, que é o Conselho Deliberativo da Instituição.

Recomendação 2: Incluir em seus normativos a necessidade do Conselho Curador, que é o Órgão superior a que está vinculada a Auditoria Interna, aprovar o PAINT e suas alterações.



Recomendação 3: Incluir em seus normativos a necessidade da Audint apresentar informações ao Conselho Curador, que é o Órgão superior a que está vinculada, sobre o cumprimento do PAINT.

Recomendação 4: Incluir em seus normativos a necessidade do Conselho Curador, que é o Órgão superior a que está vinculada a Auditoria Interna, aprovar as decisões sobre nomeação e exoneração do auditor-chefe, antes de serem encaminhadas para aprovação do CONSUNI, que é o Conselho Deliberativo da Instituição.

Recomendação 5: Incluir em seus normativos a necessidade do Conselho Curador, que é o Órgão superior a que está vinculada a Auditoria Interna, inquirir o reitor e o auditor-chefe a fim de identificar qualquer limitação de escopo e recursos que possam dificultar o trabalho da Audint.

1.1.1.4 CONSTATAÇÃO

Baixa aderência das atividades efetivamente realizadas pela AUDINT no exercício avaliado com relação às atividades planejadas.

Fato

Foram programadas para o exercício de 2014, conforme PAINT 2014, Anexo I, Parte A, 17 (dezessete) atividades de auditoria, distribuídas entre 14 (quatorze) Ações. Da análise do RAIN 2014, verificou-se que 8 (oito) atividades foram concluídas, 5 (cinco) estariam em curso e 4 (quatro) não foram realizadas.

A Unidade de Auditoria Interna apontou como fatores que impactaram negativamente no cumprimento do PAINT a greve de servidores, aumento da demanda por assessoramento na gestão da Universidade, aumento de solicitações desta CGU/BA, além do seu reduzido quadro de pessoal. Ressaltou que, mesmo diante desse cenário, conseguiu cumprir mais de 70% das atividades programadas.

No entanto, para chegar a essa conclusão, foram incluídas as atividades ainda em andamento. Excluindo essas atividades, levando em consideração apenas os trabalhos concluídos, houve um alcance de cerca de 47% do planejado. Ressalte-se que os trabalhos que ultrapassaram o exercício de 2014 impactarão na realização das atividades no próximo exercício e não estão previstas no PAINT 2015.

O quadro a seguir apresenta as ações que não foram realizadas:

Ação	Descrição	Período Previsto	Realizado
A.3.3	Auditar os processos de aquisição de bens e serviços.	Março e Setembro	Maio (em curso)
A.5.2	Auditar a execução contábil, financeira e patrimonial.	Fevereiro e Setembro	Maio
A.5.3	Auditar concessão de suprimento de fundos.	Maio	Não houve execução de suprimento de fundos.



A.7.1	Auditar controles da governança corporativa.	Maio	Transferida para PAINT 2015
-------	--	------	-----------------------------

Das atividades não realizadas, cabe ressaltar a que se refere à auditoria para os processos de aquisição de bens e serviços. Foi realizada parcialmente apenas uma e com escopo divergente do previsto no planejamento, conforme descrito em item específico desse relatório.

A equipe da Unidade de Auditoria interna é formada por 04 (quatro) servidores, sendo o chefe da auditoria, dois chefes de núcleo e uma assistente em administração. A servidora assistente realiza as atividades de apoio, todavia, em decorrência da pequena quantidade de servidores para execução das ações das auditorias, esta também colabora na execução de auditorias internas.

Esse quadro pode ser considerado suficiente para a realização dos trabalhos de auditoria previstas no PAINT, uma vez que a sistemática do planejamento parte da disponibilidade de homens-hora. No entanto, as atividades planejadas não são suficientes para a necessidade da Universidade, não sendo possível atender a contento as demandas da multicampia da UFRB (reitoria e 7 centros de ensino).

É importante salientar que o reconhecimento interno relativo à importância da auditoria interna é materializado também pela lotação adequada de recursos humanos, em quantidade suficiente e com o perfil adequado às atividades ali desenvolvidas.

Causa

Deficiência no quantitativo de pessoal disponível para as atividades de auditoria interna.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 215/2015-GR, de 19 de junho de 2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação:

“A evolução recente do PAINT da UFRB, com a diminuição de ações, envolve a repercussão direta da diminuição de pessoal da unidade, afetada por pedidos de exoneração e redistribuição por parte de servidores. O número de ações é proporcional ao quantitativo de pessoal, que sem incremento impossibilita o aumento das ações de auditoria, sobretudo ações de natureza multicampi. Há que se destacar ainda que os três servidores ocupantes de chefias na unidade (Titular e dois chefes de núcleo) são executores de auditorias.

Diante do exposto, com a convocação dos homologados no concurso nº 01/2014 e demais ações serão repostas duas vagas do quadro anterior da auditoria interna. Dessa forma, busca-se recompor o quadro da auditoria interna com servidores com formação em áreas distintas contribuindo assim para a multidisciplinaridade que a função requer.”

Análise do Controle Interno

O Gestor apresentou justificativas para o fato apontado, não discordando do quanto narrado.

Recomendações:

Recomendação 1: Realizar estudos quanto ao dimensionamento da força de trabalho, no que diz respeito ao quantitativo, composição, perfil e parâmetros de lotação.



Recomendação 2: Definir estratégias e ações que se fazem necessárias para viabilizar o alcance de suas necessidades de pessoal.

Recomendação 3: Disponibilizar recursos humanos adequados para que a Auditoria possa desenvolver suas ações.

1.1.1.5 CONSTATAÇÃO

Ausência de avaliação dos riscos relacionados ao processo de gestão, tanto por parte da Administração Central da UFRB como de sua Unidade de Auditoria Interna.

Fato

O Instituto dos Auditores Internos (Institute of Internal Auditors - IIA), entidade internacional que, entre outras funções, está a de orientação na área de auditoria, recomenda que o planejamento das atividades da auditoria interna seja elaborado com base em metodologia adequada de avaliação de riscos, considerando também as preocupações relativas a riscos e controles levantados pela administração, e seja submetido, juntamente com eventuais subseqüentes modificações, à reitoria e ao conselho diretor ou órgão colegiado (deliberativo) equivalente para revisão e aprovação.

No entanto, já no planejamento das atividades de auditoria interna para o exercício de 2014, a Auditoria Interna não havia procedido à avaliação de riscos. Naquela oportunidade, foi recomendado que tanto a alta administração quanto a Audint adotassem a prática de realizar avaliação de riscos relativos a processos, procedimentos e atividades, considerando, para tanto, a probabilidade de ocorrência de determinados eventos indesejados, os quais possam gerar impactos negativos para a gestão.

Para essa recomendação, a Auditoria Interna se dispôs a adotar a prática de análise de riscos, informando que não fez uso dessa análise para a confecção do PAINT 2014 devido à ausência de capacitação nesta área, considerando que no decorrer do ano de 2013 não se encontrou capacitação (virtual ou presencial) em tal temática. Informou ainda que, em sendo disponibilizada oportunidade, participaria de capacitação nesse sentido.

Quando do planejamento das atividades para o exercício de 2015, novamente a Audint não procedeu à avaliação de riscos. No entanto, em dezembro/2013, por meio do Capacita, a CGU promoveu capacitação sobre Controles Internos, em que estiveram presentes dois representantes da Universidade. Além disso, houve a realização da XI Semana de Administração Orçamentária, Financeira e de Contratações Públicas, realizada entre 04 e 05/08/2014, na cidade de Salvador, onde oficinas abordaram o tema.

Ressalte-se, mais uma vez, que a avaliação de riscos é um instrumento importante tanto para a gestão da Entidade como para sua Unidade de Auditoria Interna.

Quando se fala em risco relacionado ao processo administrativo, entende-se como a probabilidade de ocorrência de determinados eventos indesejados, os quais geram



impactos negativos para a gestão (Ex: falhas potenciais em processos, procedimentos e atividades com repercussão sobre os resultados e metas da organização, falta de aderência a requisitos legais resultando em perdas, desvios, fraudes etc.).

Nesse contexto, ao realizar a avaliação de riscos o gestor, na verdade, estará gerenciando os riscos de seu processo de gestão, na medida em que tal atividade lhe permite:

I - Identificar os possíveis eventos indesejados relacionados a determinados processos, setores ou atividades;

II - Estimar a probabilidade de ocorrência de tais eventos;

III - Avaliar os impactos resultantes da ocorrência desses eventos indesejados;

IV - Definir o grau de risco associado a cada evento que foi possível identificar.

Assim, é com base nessa avaliação, que também servirá de subsídio para o planejamento das atividades da Auditoria Interna da Entidade (PAINT), que o gestor irá definir os riscos passíveis de serem assumidos no processo de gestão e aqueles para os quais devem ser adotadas medidas visando impedi-los ou pelo menos mitigá-los.

A avaliação de risco faz parte do processo de gestão. Caso o gestor não realize essa avaliação, a Auditoria Interna pode impulsionar este processo. Independente de o gestor ter definido ou não os riscos que envolvem o negócio da organização. Nesse sentido ela deve priorizar os trabalhos conforme a avaliação desses riscos, ou seja, o seu PAINT deve ser estruturado de acordo com as fragilidades potencialmente detectadas.

Causa

Desconhecimento prático-teórico acerca da avaliação de riscos.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 215/2015-GR, de 19 de junho de 2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação:

“As capacitações citadas na apresentação dos fatos dessa constatação não foram suficientes para a elaboração de avaliação de riscos na execução das auditorias internas devido a seu teor conceitual e eminentemente teórico, o que não colaborou para a efetivação prática de uma matriz de risco da Auditoria Interna da UFRB. Porém, em decorrência da participação do chefe da Auditoria Interna no 42º FONAI - Fórum Nacional de Auditores Internos no início do mês de junho de 2015, ocasião em que foi compartilhado pela auditoria da Universidade Federal do ABC boa prática de execução de matriz de risco em atividades finalísticas de IFES, aplicada pela auditoria interna daquela instituição, a auditoria interna da UFRB já está em contato com a UFABC e buscará aplicar o que fora compartilhado adequando a metodologia à realidade da auditoria da UFRB em um projeto piloto de matriz de risco aplicada a centro de ensino desta universidade, de forma que seu resultado possa embasar o PAINT quanto às ações de avaliação de riscos ao cumprimento das atividades finalísticas. Pretende-se, portanto atender com isso ao recomendado.”

Análise do Controle Interno



O Gestor informou as dificuldades enfrentadas que prejudicaram a confecção da matriz de risco, ao passo em que apresentou possibilidade de melhoramento, por meio do compartilhamento de conhecimentos pela Universidade Federal do ABC.

Recomendações:

Recomendação 1: Passar a realizar avaliação de riscos relativos a processos, procedimentos e atividades, considerando, para tanto, a probabilidade de ocorrência de determinados eventos indesejados, os quais possam gerar impactos negativos para a gestão (competência da alta administração).

Recomendação 2: Passar a realizar avaliação de riscos relativos a processos, procedimentos e atividades, considerando, para tanto, a probabilidade de ocorrência de determinados eventos indesejados, os quais possam gerar impactos negativos para a gestão, passando a contemplá-las no PAINT (competência da Auditoria Interna).

1.1.1.6 CONSTATAÇÃO

Fragilidade na política de desenvolvimento de competências para os auditores internos.

Fato

Ainda de acordo com as normas do Instituto dos Auditores Internos (Institute of Internal Auditors – IIA), os auditores internos devem

“possuir o conhecimento, as habilidades e outras competências necessárias ao desempenho de suas responsabilidades individuais. A atividade de auditoria interna deve possuir, ou obter, coletivamente o conhecimento, as habilidades e outras competências necessárias ao desempenho de suas responsabilidades.”

No entanto, na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia não foi desenvolvida e implementada uma política de desenvolvimento de competências para os auditores internos.

Em que pese constar no Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna (PAINT) o detalhamento dos cursos necessários para capacitação, não há garantia da destinação de recursos orçamentários para a realização dessas capacitações.

Exemplo disso é o fato de que, apesar de ter sido previsto curso sobre o novo SCDP tanto no planejamento de 2013, quanto no planejamento de 2014, essa capacitação não foi realizada, conforme informações constantes no Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna (RAINT), exercícios 2013 e 2014.

Por outro lado, a necessidade apresentada no PAINT está atrelada à disponibilidade de homens-hora, não se referindo, portanto, a uma formalização do levantamento das reais necessidades dos auditores.

Ademais, a partir de entrevistas realizadas com integrantes da Auditoria Interna, verificou-se que há uma segregação de conhecimentos, uma vez que cada auditor detém conhecimentos mais apurados de áreas específicas. Dessa forma, corre-se o risco da Auditoria Interna esvaziar-se de determinado conhecimento, caso um auditor, detentor desse conhecimento específico, deixe de fazer parte da Audint, ainda mais se levarmos em consideração que a equipe conta apenas com três membros.



Causa

Unidade de Auditoria Interna não desenvolveu e implementou política de desenvolvimento de competências para sua equipe.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 215/2015-GR, de 19 de junho de 2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação:

“É preciso destacar um contraponto ao entendimento abaixo explicitado na constatação: “a partir de entrevistas realizadas com integrantes da Auditoria Interna, verificou-se que há uma segregação de conhecimentos, uma vez que cada auditor detém conhecimentos mais apurados de áreas específicas. Dessa forma, corre-se o risco da Auditoria Interna esvaziar-se de determinado conhecimento, caso um auditor, detentor desse conhecimento específico, deixe de fazer parte da Audint, ainda mais se levarmos em consideração que a equipe conta apenas com três membros” Quanto a este ponto há divergência de entendimento, pois a metodologia de trabalho da Auditoria Interna da UFRB envolve discussão colegiada e revisão conjunta de planos de auditoria e relatórios, onde o coordenador da ação de auditoria precisa explicar e redigir no escopo qual o método utilizado e os resultados obtidos, o que socializa o conhecimento. Embora haja uma aptidão natural de alguns servidores para alguns tipos de ações e outros servidores para outras ações, os RAINTs podem comprovar que está havendo rodízio de servidores por tipo de ações, sem esquecer a limitação de pessoal que esta unidade apresenta.

Ademais, admite-se que os fatos apresentados nessa constatação referentes à capacitação merecem uma atenção especial buscando suprir as carências e necessidades de capacitação da auditoria interna. O desafio a ser enfrentado pela Gestão da UFRB é conseguir capacitar todos os membros da auditoria interna nas diversas áreas frente à limitação de recursos para capacitação não só da AUDIT como de todas as demais áreas que constituem fortalecimento de controles primários da gestão. De todo modo, se buscará atender a contento o que fora constatado dentro das possibilidades orçamentárias.”

Análise do Controle Interno

Em que pese o Gestor ter informado que os planos de auditoria e relatórios passam por processo de revisão conjunta, o que socializaria conhecimento, mitigando a segregação de conhecimentos, reconhece a necessidade de capacitação da equipe, tendo em vista suprir as carências do setor.

Recomendações:

Recomendação 1: Desenvolver e implementar uma política de desenvolvimento de competências para os auditores internos, com garantia orçamentária para a execução permanente.

1.1.2 AUDITORIA DE PROCESSOS DE CONTAS

1.1.2.1 CONSTATAÇÃO

Oito Processos Administrativos instaurados e não registrados no CGU-PAD.

Fato



Conforme consta no Relatório de Gestão da UFRB “no ano de 2014, foram instaurados dois Processos Administrativos Disciplinares, sete sindicâncias investigativas e uma sindicância punitiva”. Esse número é confirmado em relação fornecida pela UFRB à CGU.

Verifica-se que nenhum desses processos disciplinares instaurados foi cadastrado no sistema CGU-PAD.

Ainda no Relatório de Gestão a UFRB informa que “tem se esforçado para cumprir todas as metas estabelecidas na Portaria nº 1.043, de 24 de julho de 2007 quanto à gestão do Sistema CGU-PAD. Até a presente data, 60% dos processos disciplinares instaurados já estão cadastrados no sistema da CGU com as observações importantes e todos os anexos referentes ao andamento dos processos”.

Informa ainda que “infelizmente ainda temos alguma dificuldade em cadastrar no sistema respeitando todos os prazos estabelecidos na Portaria. Entre os motivos estão: a centralização do cadastro e a descentralização da abertura dos processos”.

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

Causa

Falta de controle centralizado sobre a instauração de processos administrativos disciplinares nos diversos centros de ensino.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Of. nº 214/2015-GR, de 19 de junho de 2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação:

“Quanto a quantidade de processo não registrados no sistema CGU-PAD em conformidade com a portaria CGU nº 1.043/2007 informamos que os processos instaurados em 2014 concluídos, já estão cadastrados no sistema, exceto o processo nº 23007.003373/2014-81 que estamos aguardando que seja enviado para a Administração Central, para que seja cadastrado.

Quanto aos processos que estão em tramitação, não foram cadastrados em tempo hábil, em conformidade com o que está exposto na portaria CGU nº 1.043/2007 uma vez que os mesmos encontram-se em poder das comissões à medida que forem concluídos e julgados os processos que estão em tramitação, trataremos de cadastrá-los no sistema. Assim, pretendemos diminuir gradativamente a quantidade de processos abertos e não cadastrados no sistema.

Na oportunidade, informamos que a gestão da Universidade está atenta para os entraves que impedem a adequação aos prazos afixados pela portaria da CGU que versa sobre prazo para cadastramento dos processos disciplinares e está buscando solucionar tanto o



problema da descentralização da abertura dos processos quanto da disponibilização de mais servidores para contribuir nesta atividade.

Identificados os gargalos institucionais que estão impossibilitando o cumprimento dos dispositivos expostos na Portaria CGU 1.043/2007, nos comprometemos a fazer o cadastro de abertura dos novos processos imediatamente após a instauração, antes do seu encaminhamento para as comissões. Assim, entendemos que será possível o atendimento dos dispositivos legais”.

Análise do Controle Interno

Verifica-se que, após o registro da irregularidade pela CGU, duas sindicâncias foram registradas no CGU-PAD, o que certamente diminui a diferença entre processos instaurados e os devidamente registrados no CGU-PAD. Contudo, conforme admite a própria Universidade ainda existem processos administrativos disciplinares que não observaram o prazo de 30 dias determinado na Portaria CGU nº 1.043/2007 para o devido registro no CGU-PAD.

No que tange aos processos em tramitação, diferentemente do que informa a UFRB, não devem aguardar a conclusão e julgamento nas comissões para o registro. Este deve ser realizado o mais rapidamente possível, pois o prazo determinado no art. 1º, § 3º da Portaria retromencionada conta-se a partir de ocorrência do fato ou ato de que tratam os processos.

Recomendações:

Recomendação 1: Promover o registro no CGU-PAD de todos os processos administrativos disciplinares com o prazo de 30 dias previsto na Portaria CGU nº 1.043/2007 já expirado.

Recomendação 2: Desenvolver controles internos que possibilitem a imediata informação ao gestor do cadastro do CGU-PAD dos procedimentos disciplinares instaurados nos diversos centros de ensino, possibilitando assim o registro tempestivo no sistema.

1.1.2.2 INFORMAÇÃO

Ausência de Informações no Relatório de Gestão.

Fato

Nas peças enviadas por meio do sistema E-contas ao Tribunal de Contas da União do exercício de 2014, a Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, vinculada ao Ministério da Educação, deixou de apresentar no Relatório de Gestão as informações abaixo relacionadas:

Informação não apresentada	Item/Normativo
Avaliação do Sistema de Controle Interno da UJ realizada pela Auditoria Interna e não pelos dirigentes da Unidade.	Item 2.4 da parte A, do Anexo II da DN TCU nº 134/2013
Ações desenvolvidas por meio do Orçamento de Investimentos	Item 5.2 da parte A, do Anexo II da DN TCU nº 134/2013



Análise acerca dos resultados dos indicadores de desempenho	Item 5.2 da parte A, do Anexo II da DN TCU nº 134/2013
Ausência de dados que permitam o cotejo entre a qualificação do pessoal disponível e as competências necessárias ao desenvolvimento das atividades da unidade, bem como a avaliação entre os cursos ofertados e a demanda para treinamento identificada pela unidade jurisdicionada	Item 7.1 da parte A, do Anexo II da DN TCU nº 134/2013
Ausência de demonstração das medidas adotadas para revisão dos contratos vigentes firmados com empresas beneficiadas pela desoneração da folha de pagamento propiciada pelo art. 7º da lei 12.546/2011 e pelo art. 2º do decreto 7.828/2012; obtenção administrativa do ressarcimento dos valores pagos a maior (elisão do dano) em relação aos contratos já encerrados que foram firmados com empresas beneficiadas pela desoneração da folha de pagamento propiciada pelo art. 7º da lei 12.546/2011 e pelo art. 2º do decreto 7.828/2012; detalhamento sobre os contratos (vigentes e encerrados) revisados, incluindo número, unidade contratante, nome/CNPJ da empresa contratada, objeto e vigência, com destaque para a economia (redução de valor contratual) obtida em cada contrato	Item 7.3 da parte A, do Anexo II da DN TCU nº 134/2013
Ausência de informação acerca de frota de veículos automotores a serviço da UJ, mas <u>contratada de terceiros</u>	Item 8.1 da parte A, do Anexo II da DN TCU nº 134/2013
Ausência de informações acerca da estrutura de controle e de gestão do patrimônio existente no âmbito da UJ; qualidade e a completude dos registros das informações dos imóveis no Sistema de Registro dos Imóveis de Uso Especial da União SPIUnet; a qualidade dos registros contábeis relativamente aos imóveis; existência de bens imóveis que estejam fora do patrimônio da União em decorrência da existência de algum impedimento para regularização; existência de ocupação irregular de imóveis funcionais e sua representatividade frente ao todo solicitadas.	Item 8.2 da parte A, do Anexo II da DN TCU nº 134/2013

Além disso, houve duplicidade de informações acerca dos indicadores de desempenho das IFES nos termos da Decisão TCU nº 408/2002 e dos projetos desenvolvidos pelas fundações de apoio. Essas informações constam nos itens 5.5 e 6.5 da Parta A do Relatório de Gestão e também encontram-se na Parte B, por se tratar de conteúdo específico da Unidade Jurisdicionada.

1.1.2.3 INFORMAÇÃO

Atendimento, durante o exercício de 2014, das recomendações emanadas da CGU.



Fato

Foram analisadas recomendações decorrentes dos quatro últimos Relatórios de Auditoria Anual de Contas, que se referem aos exercícios 2008, 2009, 2010 e 2011. O quadro a seguir apresenta a situação das recomendações pendentes de atendimento:

Gestão	Nº do Relatório	Recomendações Pendentes
2011	201203444	3
2010	201108968	33
2009	245382	9
2008	224894	2
Total		47

Dessas recomendações pendentes, constatou-se que quatro delas continuam causando impacto negativo na gestão, conforme demonstrado a seguir:

Gestão	Nº do Relatório	Relatório	Sistema Monitor	Impacto na Gestão
2011	201203444	3	73475	Carta de serviço ao cidadão não implementada.
2010	201108968	24	58198	Deficiência na manutenção dos bens imóveis.
2009	245382	41	87763	Deficiência na manutenção dos bens imóveis.
2009	245382	14	87758	Deficiência no acompanhamento das atividades docentes.

O impacto negativo na gestão avaliada, causado pela falta de implementação das recomendações, será detalhado em itens específicos da parte “Achados de Auditoria” deste Relatório.

No caso da ausência de implementação da Carta de Serviços ao Cidadão, que vem sendo acompanhada por meio do Plano de Providências Permanente, a Universidade continua atrelando a sua elaboração à implantação dos Sistemas Integrados de Gestão Administrativa, Acadêmicas, Planejamento e de Recursos Humanos, sendo um subproduto dessa implantação. No entanto, conforme já informado à Unidade, a constante reformulação de estratégias e consequente ajuste de cronograma na implantação do SIG, está adiando demasiadamente a elaboração da referida Carta.

Além disso, este é um documento que visa dar maior transparência aos serviços oferecidos pela Universidade e cuja implementação não exige, seja por força normativa ou mesmo por questões práticas, que ocorra por meio de um sistema interno de gestão. Pelo contrário, para atingir sua finalidade, este documento deve ser de fácil visualização e acesso aos tomadores de serviço, o que não se vislumbra com a utilização de um sistema interno da UFRB. Portanto, trata-se de justificativa evasiva, que resulta no descumprimento de obrigação normativa com reflexos na gestão da Universidade.

Por fim, cabe registrar que o entendimento da UFRB acerca da situação de parte das recomendações, conforme item 11.2.1 do Relatório de Gestão, Recomendações do



Órgão de Controle Interno Atendidas no Exercício, difere do entendimento desse Órgão de Controle, permanecendo pendentes de atendimento e registradas no Plano de Providências Permanente para fins de monitoramento.

2 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

2.1 MOVIMENTAÇÃO

2.1.1 QUANTITATIVO DE PESSOAL

2.1.1.1 CONSTATAÇÃO

Quadro de pessoal insuficiente para atender as necessidades da Universidade, comprometendo o desempenho das áreas finalísticas e meio da Instituição.

Fato

Verificou-se que a força de trabalho à disposição da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB não se encontra adequada frente às suas necessidades. Da lotação autorizada de 2.139 vagas, apenas 1.210 foram preenchidas até o momento, ou seja, há uma defasagem de pessoal aproximadamente de 44%, mesmo com o ingresso, em 2014, de 156 novos servidores mediante concurso público.

A força de trabalho da UFRB tem sofrido redução de seus quadros ultimamente mais em função do aumento do número de servidores afastados, por motivos diversos. Ao final de 2014, 86 servidores se encontravam nessa situação, sendo 76 docentes e 10 servidores técnico-administrativos. A unidade sofreu também, ao longo de 2014, com a formalização de 29 processos de redistribuição de servidores para outros órgãos que também contribuiu para a redução da sua mão-de-obra.

A UFRB não dispõe de estudos que tenham por objetivo dimensionar a força de trabalho necessária para o pleno desempenho de suas atribuições. Apesar disso, durante os trabalhos de auditoria foi possível constatar a carência de pessoal não só na área fim como também na área meio da Instituição, a exemplo da Superintendência de Implantação e Planejamento do Espaço Físico – SIPEF, onde há apenas dois servidores responsáveis pelo Núcleo de Manutenção Predial, sendo um da área administrativa e outro da área de engenharia, quadro considerado insuficiente diante das demandas apresentadas na Instituição.

Na estrutura de cargos em comissão e funções gratificadas, a UFRB possui uma lotação autorizada de 356 vagas, destas apenas 309 encontravam-se ocupadas. Portanto, há 47 cargos vagos, representando uma defasagem de pouco mais de 13%.

Na análise, entretanto, dos custos de pessoal da Universidade nos dois últimos exercícios (2013 e 2014), verificou-se um aumento desses custos no montante de R\$3.404.157,69, representando um incremento de aproximadamente 3% nas despesas com pessoal do órgão.

Causa

Ausência de políticas permanentes para preenchimento e/ou reposição das vagas desocupadas.



Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 214/2015-GR, de 19 de junho de 2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação:

“De acordo com a Portaria Interministerial MPOG/MEC nº 111, de 02/04/2014, o Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (QRSTA) atual da UFRB é o seguinte:

<i>Classe</i>	<i>Vagas</i>
<i>C</i>	24
<i>D</i>	472
<i>E</i>	214
<i>TOTAL</i>	710

O QRSTA foi atualizado em 15/06/2015, e apresenta a seguinte configuração:

<i>Classe</i>	<i>Ocupado</i>	<i>Desocupado</i>	<i>Total</i>
<i>C</i>	23	0	23
<i>D</i>	340	132	472
<i>E</i>	166	49	215
<i>TOTAL</i>	529	181	710

Pode-se observar que o total de vagas dos cargos das Classes “C” e “E” diverge da Portaria nº 111/2014. Ocorre que, recentemente, um servidor ocupante do cargo de Eletricista (cargo extinto) se aposentou. Desta forma, como possuíamos 01 (uma) vaga a mais na Classe E, a reposição na Classe C não pode ser realizada, para que a UFRB não ficasse com o total de vagas superior ao estabelecido na supracitada Portaria.

Cabe salientar, que das 181 (cento e oitenta e uma) vagas desocupadas, serão preenchidas, inicialmente, 143 (cento e quarenta e três), conforme quadro de vagas publicado no Edital de Concurso Público nº 01/2014:

<i>Cargo</i>	<i>Classe</i>	<i>Nº de vagas</i>
<i>Assistente Social</i>	<i>E</i>	02
<i>Bibliotecário-Documentalista</i>	<i>E</i>	03
<i>Contador</i>	<i>E</i>	01
<i>Diretor de Programa</i>	<i>E</i>	01
<i>Economista</i>	<i>E</i>	01
<i>Museólogo</i>	<i>E</i>	01
<i>Pedagogo</i>	<i>E</i>	04
<i>Produtor Cultural</i>	<i>E</i>	02
<i>Químico</i>	<i>E</i>	01
<i>Secretário Executivo</i>	<i>E</i>	02



<i>Técnico em Assuntos Educacionais</i>	<i>E</i>	<i>13</i>
<i>Tecnólogo/Gestão Pública</i>	<i>E</i>	<i>05</i>
<i>Assistente em Administração</i>	<i>D</i>	<i>80</i>
<i>Instrumentador Cirúrgico</i>	<i>D</i>	<i>02</i>
<i>Técnico de Laboratório/Análises Clínicas</i>	<i>D</i>	<i>01</i>
<i>Técnico de Laboratório/Biologia</i>	<i>D</i>	<i>03</i>
<i>Técnico de Laboratório/Eletrotécnica</i>	<i>D</i>	<i>01</i>
<i>Técnico de Laboratório/Química</i>	<i>D</i>	<i>03</i>
<i>Técnico de Tecnologia da Informação</i>	<i>D</i>	<i>05</i>
<i>Técnico em Agropecuária</i>	<i>D</i>	<i>04</i>
<i>Técnico em Anatomia e Necropsia</i>	<i>D</i>	<i>02</i>
<i>Técnico em Audiovisual</i>	<i>D</i>	<i>01</i>
<i>Técnico em Eletricidade</i>	<i>D</i>	<i>01</i>
<i>Técnico em Enfermagem</i>	<i>D</i>	<i>01</i>
<i>Técnico em Mineração</i>	<i>D</i>	<i>01</i>
<i>Técnico em Química</i>	<i>D</i>	<i>01</i>
<i>Técnico em Restauração</i>	<i>D</i>	<i>01</i>
TOTAL		143

PROFESSOR DO MAGISTÉRIO SUPERIOR
Banco de Professor Equivalente (BPEQ)

De acordo com o Decreto nº 8.259, de 29/05/2014, o BPEq atual da UFRB possui equivalência de 1.765,78, onde:

Regime DE equivale a 1,78

Regime 40 (quarenta) horas equivale a 1,00

Regime 20 (vinte) horas equivale a 0,59

RESUMO DO QUADRO DE PROFESSOR EQUIVALENTE - UFRB

A = OCUPADAS

<i>REGIME</i>	<i>OCUPADAS</i>	<i>EQUIVALÊNCIA</i>
<i>20h</i>	<i>16</i>	<i>9,44</i>
<i>40h</i>	<i>---</i>	<i>---</i>
<i>DE</i>	<i>631</i>	<i>1.123,18</i>
TOTAL	647	1.132,62

B = DESOCUPADAS

<i>REGIME</i>	<i>DESOCUPADAS</i>	<i>EQUIVALÊNCIA</i>
<i>20h</i>	<i>2</i>	<i>1,18</i>
<i>40h</i>	<i>3</i>	<i>3,00</i>
<i>DE</i>	<i>269</i>	<i>478,82</i>
TOTAL	274	483,00



C = SALDOS

<i>CENTRO</i>	<i>SALDO</i>
<i>CETEC</i>	<i>5,95</i>
<i>CCS</i>	<i>11,90</i>
<i>TOTAL</i>	<i>17,85</i>

D = TEMPORÁRIOS (SUBSTITUTO E VISITANTE)

<i>CENTRO</i>	<i>EQUIVALÊNCIA</i>
<i>CCAAB</i>	<i>18,0</i>
<i>CETEC</i>	<i>18,0</i>
<i>CCS</i>	<i>18,0</i>
<i>CFP</i>	<i>18,0</i>
<i>CAHL</i>	<i>18,0</i>
<i>CECULT</i>	<i>18,0</i>
<i>CETENS</i>	<i>18,0</i>
<i>TOTAL</i>	<i>126,0</i>

E = GESTÃO DO REITOR – 6,31

EQUIVALÊNCIA UFRB – DECRETO Nº 8.259/2014 = 1.765,78

A+B+C+D+E = 1.765,78

Cabe salientar que a equivalência dos substitutos entra no cômputo da equivalência total, mas não gera vaga (código de vaga) no BPEq da Instituição, bem como os saldos.

Os saldos, que são gerados quando determinada unidade decide utilizar uma vaga de 20 (vinte) horas, devem ter as vagas geradas após solicitação de vaga junto ao MEC.

Atualmente, a UFRB está com concursos abertos para preenchimento de 91 (noventa e uma) vagas de professor do magistério superior, o que aumentará o efetivo dos atuais 647 para 738 docentes.

Diante do exposto e considerando o preenchimento das vagas de Técnicos Administrativos (O concurso encontra-se concluso, aguardando o término da greve para nomeação) e a conclusão e preenchimento das vagas dos concursos docentes, restará À UFRB, 221 vagas a serem preenchidas de um total de 1.631 vagas o que corresponde 13,54% das vagas, que deveram ser distribuídas e preenchidas ao longo da consolidação dos novos Centros de Ensino, CECULT em Santo Amaro e CETENS em Feira de Santana, bem como a consolidação dos cursos de Engenharia no CETEC e Medicina e Farmácia no CCS.

Quanto a Estrutura de Cargos Comissionados e Funções Gratificadas o número de ocupações nesta data é de 330 das 356, o que corresponde a 92,69% das funções ocupadas, sendo que das 26 que encontram-se livres 14(catorze) são FG-0004 e 1(uma) é FG-0005 e devido ao valor pago pelas funções, R\$ 223,35 e R\$ 181,23 respectivamente, a dificuldade é grande em encontrar servidores dispostos a assumir atribuições e responsabilidades de chefia tendo a referida remuneração como contrapartida. As outras funções não ocupadas são 6(seis) FG-0001 e 02(duas) FG-0002, direcionadas para o Centros de Ensino tendo em vista a alteração da estrutura das Gerências Técnicas e estão aguardando indicação dos servidores pelos respectivos centros, além da CD-0001 decorrente da vacância do cargo de Reitor (O processo de nomeação após formação da lista triplíce está no MEC aguardando publicação) e finalmente 02(dois) CD-0004, das Coordenadorias da PROPAAE aguardando a definição da nova equipe de trabalho pelo Reitor a ser empossado.”



Por meio do Ofício nº 35/2015-AUDINT, de 11 de agosto de 2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação adicional:

“Em decorrência da reunião de busca conjunta de solução ocorrida em 07/08/2015, encaminhamos abaixo complemento à manifestação, enviada pela unidade responsável, para a constatação 2.1.1.1 – Quadro de pessoal insuficiente para atender as necessidades da Universidade, comprometendo o desempenho das áreas finalísticas e meio da Instituição.

BANCO DE PROFESSOR EQUIVALENTE (BPEq)

É a unidade de medida para a instrumentação da Gestão Administrativa de pessoal docente das Universidades Federais;

Origem - Matriz de alocação de recursos das IFES;

Base Legal Decreto nº 7.485/2011, com alterações do Banco efetuadas através de Portarias Interministeriais do MPOG e MEC. Desta forma sempre que estes órgãos julgarem necessário procederá a alterações nos dados do banco de equivalência, não existindo, portanto, dados fixos ao longo dos anos.

FATOR PARA CÁLCULO

PROFESSOR	DECRETO 8259/2014	PORTARIA MPOG/MEC 313/2015
EFETIVO 20H	0,59	0,58
EFETIVO 40H	1,00	1,00
EFETIVO DE	1,78	1,68
SUBSTITUTO 20H	0,59	0,58
SUBSTITUTO 40H	1,00	1,00
VISITANTE/DE	1,78	1,68
TITULAR LIVRE DE	3,40	3,32
TITULAR LIVRE 40H	1,50	1,53
TITULAR LIVRE 20H	0,92	0,98

O Banco de Equivalentes da UFRB é de 1805,26, dos quais 130,20 são para contratação de substitutos, logo a equivalência para efetivos é de 1675,06 Professores equivalentes

FORMAÇÃO DO BPEq da UFRB 2015

REGIME DE TRABALHO	Quantidade	Fator de Equivalência	BPEq
Efetivos 20h (ocupados)	16	0,58	9,28
Efetivos 40h (ocupados)	0	1,00	0
Efetivos DE (ocupados)	632	1,68	1061,76
TOTAL (1)	648	---	1071,04

Vagas Disponibilizadas em Concurso



Efetivos 20h	23	0,58	13,34
Efetivos 40h	1	1,00	1,00
Efetivos DE	87	1,68	146,16
TOTAL (2)	111	---	160,50

TOTAL (3)	759	---	1231,54
------------------	------------	------------	----------------

FORMAÇÃO DO BPEq da UFRB 2015 - Substitutos

REGIME DE TRABALHO	Quantidade	Fator de Equivalência	BPEq
Substitutos 20h (ocupados)	13	0,58	7,54
Substitutos 40h (ocupados)	27	1,00	27,00
TOTAL (1)	40	---	34,54

Resumo do Banco de Equivalentes

648 Efetivos (1.071,04 de Equivalência) + 40 Substitutos (34,54 de Equivalência) + 111 Vagas em Concurso (160,50 de Equivalência) = 799 Vagas (1.266,08 de Equivalência)

Livres:

- 443,52 Professores Equivalentes que correspondem a 264 Professores Efetivos em Regime de DE.
- 95,66 Vagas de Equivalentes para suprir a necessidade de Substitutos.

QUADRO DE REFERÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (QRSTA)

Quadro cargos vagos e ocupados das Classes C, D e E das Universidades Federais;

De acordo com o Decreto nº 7.232, de 19/07/2010, que dispõe sobre os quantitativos de lotação dos cargos dos níveis de classificação “C”, “D” e “E” integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005, as universidades federais vinculadas ao Ministério da Educação, seguem os quadros de referências dos respectivos níveis de classificação:

- Quadro de Referência Nível de Classificação C;
- Quadro de Referência Nível de Classificação D;
- Quadro de Referência Nível de Classificação E.

QUANTIDADE DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS ATIVOS DA UFRB:

CLASSE	Qt. De Servidores
A	1
B	15
C	23
D	339



E	166
TOTAL	544

Conforme o Decreto 7.232/2010:

“Art. 4º O Ministério da Educação publicará, em janeiro e julho de cada ano, versão atualizada do Anexo I, contemplando as redistribuições de cargos que tiverem sido realizadas no período imediatamente anterior, demonstrando, para cada universidade, o total de cargos dos níveis de classificação “C”, “D” e “E”.

§ 1º No prazo de trinta dias após a publicação referida no **caput**, as universidades federais deverão divulgar listagem contendo relação discriminada de cargos ocupados e vagos em seus sítios na rede mundial de computadores”.

Assim sendo, e considerando que os cargos das classes A e B estão extintos, as Instituições Federais de Ensino devem publicar em seus sítios na Internet a relação discriminada de cargos vagos e ocupados das Classes C, D e E.

Quantitativo de cargos das Classes C, D e E, vagos e ocupados, da UFRB:

CLASSE	OCUPADOS	DESOCUPADOS	TOTAL(*)
C	23	0	23
D	339	133	472
E	166	49	215
TOTAL	528	182	710

(*) Total de vagas previsto para a UFRB, conforme Portaria Interministerial MPOG/MEC 111/2014.

Cabe salientar, que das 182 (cento e oitenta e duas) vagas desocupadas, serão preenchidas, inicialmente, 143 (cento e quarenta e três), conforme quadro de vagas publicado no Edital de Concurso Público nº 01/2014:

Cargo	Classe	Nº de vagas
Assistente Social	E	02
Bibliotecário-Documentalista	E	03
Contador	E	01
Diretor de Programa	E	01
Economista	E	01
Museólogo	E	01
Pedagogo	E	04
Produtor Cultural	E	02
Químico	E	01
Secretário Executivo	E	02
Técnico em Assuntos Educacionais	E	13
Tecnólogo/Gestão Pública	E	05
Assistente em Administração	D	80
Instrumentador Cirúrgico	D	02
Técnico de Laboratório/Análises Clínicas	D	01
Técnico de	D	03



Laboratório/Biologia		
Técnico de Laboratório/ Eletrotécnica	D	01
Técnico de Laboratório/Química	D	03
Técnico de Tecnologia da Informação	D	05
Técnico em Agropecuária	D	04
Técnico em Anatomia e Necropsia	D	02
Técnico em Audiovisual	D	01
Técnico em Eletricidade	D	01
Técnico em Enfermagem	D	01
Técnico em Mineração	D	01
Técnico em Química	D	01
Técnico em Restauração	D	01
TOTAL		143

Saldo após nomeação dos aprovados do concurso 39 vagas.”

Análise do Controle Interno

Primeira manifestação:

Inicialmente, percebe-se uma diferença das informações constantes do relatório de gestão e os apresentados neste momento pela Unidade em resposta à presente constatação. Enquanto no primeiro consta uma lotação autorizada de 2.139 vagas, na justificativa esse número seria de 1.631 vagas no total, portanto, uma diferença de 508 vagas. Consequentemente, entre as vagas desocupadas, enquanto o relatório de gestão aponta 929, na justificativa agora apresentada esse número seria de 455 (incluindo as vagas dos concursos que ainda não foram concluídos), ou seja, uma diferença de 474 vagas. Em relação às vagas dos cargos comissionados, a diferença ocorreu apenas entre os cargos vagos, onde no relatório constam 47 vagas como desocupadas e na justificativa esse número seria de 26 vagas.

De qualquer forma, vê-se que a Universidade continua com o seu quadro de pessoal defasado no desempenho de suas atividades tanto meio quanto finalísticas, necessitando de providências no sentido de se tentar equacionar o problema identificado.

Segunda Manifestação:

A Unidade apresenta novos números conforme a metodologia de equivalências adotada. Apesar de amenizar os quantitativos iniciais, é perceptível que continua a ocorrer uma defasagem de pessoal em todas as áreas, restando ainda necessária a tomada de providências para o equacionamento da questão.

Recomendações:

Recomendação 1: Realizar gestões junto aos órgãos competentes visando o preenchimento e/ou reposição tempestiva das vagas que se apresentarem livres de ocupação na Unidade, apresentando estudos que comprovem o impacto da insuficiência da força de trabalho sobre os objetivos e resultados da Universidade.

2.1.1.2 CONSTATAÇÃO



Ausência de mapeamento para dimensionar a força de trabalho necessária ao desempenho das atribuições da UFRB.

Fato

Verificou-se que a UFRB não realizou estudos quanto à suficiência quantitativa e qualitativa do quadro de pessoal frente aos objetivos, metas e estratégias da Unidade. Também não foram realizados estudos quanto à utilização de instrumentos e metas para redução da defasagem entre o quantitativo e o perfil atual e o desejado, com estimativa de custos e cronograma de implementação.

A UFRB, por fim, não realizou os devidos estudos quanto ao impacto no quantitativo de pessoal decorrente da evolução futura dos desligamentos e aposentadorias. Em relação a esse assunto, a Universidade, por meio do Ofício nº 14/2015 – AUDINT, apresentou a seguinte justificativa:

“A UFRB iniciou a construção de Programa de Dimensionamento de Pessoal em parceria com a UFS – Universidade Federal do Espírito Santo, o qual encontra-se inconcluso pelas dificuldades técnicas apresentadas pela UFRB para o desenvolvimento de sistemas específicos e/ou adequação do módulo de dimensionamento existente nos SIG.”

Essa questão é indispensável para que a Universidade possa definir o seu quadro ideal, ou pelo menos desejado, frente aos seus objetivos, metas e estratégias, ou seja, número de servidores, perfil, distribuição dos cargos, dentre outros. É com base nesse mapeamento que a UFRB também poderá evidenciar, de forma mais objetiva, a situação ideal da sua força de trabalho (áreas, setores e cargos mais críticos), bem como demonstrar os impactos no desempenho e resultado da Instituição.

Por meio do Ofício nº 18/2015, a Universidade também apresentou a seguinte justificativa sobre o assunto em tela:

“Não existe no âmbito da UFRB um estudo do dimensionamento de pessoal conclusivo (existe o Termo de Cooperação 12/2014 – DOU 249 de 24 de Dezembro de 2014 – seção 3, página 99, firmada com UFES – Universidade Federal de Espírito Santo, para a realização de estudos e construção de modelo de dimensionamento de pessoal que possa ser aplicado na UFRB), para o atendimento específico de cada unidade, o quantitativo de servidores lotados em cada unidade, foram sendo definidos ao longo do tempo, pelas solicitações apresentadas pelos dirigentes das unidades e anuência do Magnífico Reitor, além dos pactos feito com o MEC para o atendimento de demandas oriundas das criações de cursos.

(...)

Desta forma podemos afirmar que o “calcanhar de Aquiles” na Gestão de Pessoas das Instituições Federais de Ensino, é a inexistência de uma metodologia que aponte a melhor forma de distribuição do número de servidores técnicos entre os centros de ensino e órgãos acessórios da Administração Central.”



Dessa forma, não foi possível a este órgão de Controle Interno realizar uma análise dos macroprocessos finalísticos da unidade auditada, por ausência de estudos específicos sobre o tema.

Causa

Não continuidade das iniciativas propostas pelo órgão, de forma que as mesmas possam ter seu diagnóstico finalizado.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 214/2015-GR, de 19 de junho de 2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação:

“Inicialmente há que se reafirmar a inexistência de uma metodologia específica para IFES que aponte a melhor forma de distribuição do número de servidores técnicos entre os centros de ensino e órgãos acessórios da Administração Central.

O Programa de Dimensionamento de Pessoal já foi iniciado, inclusive duas fases de levantamento de informações iniciais chegou a ser realizada. A primeira fase de identificação das unidades administrativas, com o intuito de identificar o as condições físicas do ambiente, bem como construir um perfil do corpo de servidores já atuantes na unidade. A segunda fase teve o objetivo de identificar a periodicidade das demandas e o tempo médio de cada atividade.

O programa estava em fase de escrita, mas foi paralisado em 2015 até que o módulo de dimensionamento do Sistema Integrado de Gestão-SIG esteja adequado para sua implantação.”

Análise do Controle Interno

A Unidade reconhece a inexistência de um mapeamento de sua força de trabalho frente as atribuições desempenhadas pelo órgão. Houve até uma iniciativa da Universidade de se instituir um programa de dimensionamento de seu pessoal, mas sem sucesso.

Recomendações:

Recomendação 1: Tomar as providências cabíveis no sentido de retomar e concluir o mapeamento para dimensionar a força de trabalho na Universidade, a fim de que se tenha um diagnóstico fidedigno quanto à suficiência de seu quadro de pessoal (administrativo e finalístico) frente às suas atribuições, de modo a servir de insumo para planejamento e tomada de decisão.

2.1.2 Gestão de Pessoas

2.1.2.1 CONSTATAÇÃO

Fragilidade nos controles primários de admissão.

Fato

A UFRB possuía, em 2014, 630 professores em regime de dedicação exclusiva e 273 servidores em regime de tempo integral. Com a finalidade de conferir a entrega de declaração de não acumulação de cargos, empregos ou funções públicas, foram



solicitados os assentos funcionais de 5% desse total, o que corresponde a 31 assentamentos de professores e 13 assentamentos dos servidores em tempo integral.

Da análise da documentação, ficou evidenciado que, no momento da posse, todos os servidores apresentam a citada declaração. Além disso, os professores em regime de dedicação exclusiva firmam compromisso de prestar um mínimo de quarenta horas semanais de trabalho, ficando impedidos do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada, durante o período em que estiver sujeito ao regime de dedicação exclusiva, ressalvadas as exceções previstas no art. 21 da Lei nº 12.772/12.

No entanto, a situação não é a mesma quando avaliada a participação societária como sócio administrador ou empresa individual de docentes em regime de dedicação exclusiva.

Foi realizado cruzamento dos dados do sistema SIAPE, com a RAIS do exercício 2011 e com os dados do cadastro CNPJ da Receita Federal, obtendo-se como resultado informações que, a princípio indicavam o exercício de outra atividade remunerada por professores com dedicação exclusiva, seja por possuírem algum vínculo empregatício, seja por pertencerem, em dezembro de 2011, ao quadro societário de sociedade privada, na qualidade de sócio administrador. No total apurado, 26 docentes enquadravam-se nessa situação.

Instada a apresentar esclarecimento acerca das situações apontadas, a Comissão Permanente de Combate à Acumulação de Cargos e Emprego da UFRB instaurou o processo administrativo nº 23007.022236/2013-65, descaracterizando situação de ilegalidade para dez casos. Para os dezesseis casos que demandaram apuração mais aprofundada, foram abertos processos administrativos individualizados, para que os docentes apresentassem as justificativas que julgassem necessárias.

Ao fim do processo de apuração, ocorrido em novembro de 2014, a Comissão confirmou que dez casos de fato encontram-se ou encontraram-se em situação irregular, restando comprovada a fragilidade dos controles internos adotados quanto à verificação das proibições de acumulação de funções e/ou participação societária como sócio administrador. Cabe registrar que os docentes já pertenciam ao quadro societário antes da posse na Universidade. O quadro a seguir apresenta a situação encontrada.

Quadro – Situação da acumulação de funções e participação societária.

Situação	Quantidade
Outro vínculo empregatício	2
Sócio Administrador	7
Empresário Individual	1

Fonte: Comissão Permanente de Combate à Acumulação de Cargos e Empregos da UFRB.

Tendo em vista essa atuação da CGU na Unidade e percebendo a necessidade de verificar os controles adotados pela gestão de pessoal quanto à prevenção de irregularidades no campo das vedações à acumulação de cargos, com destaque ao exercício ilegal de gerência de sociedade privada, a Auditoria Interna, conforme Relatório Final de Auditoria nº 03/2014, emitido em 19/12/2014, constatou fragilidade nos controles primários de admissão quanto ao impedimento do exercício de gerência por servidor em regime de dedicação exclusiva. Em decorrência desse fato, foi recomendada a “*criação de peça gráfica (panfleto, folder, outros) que de forma sucinta apresente ao servidor ingressante na UFRB, no ato de sua posse, as implicações da acumulação indevida de cargos e exercício de gerência de empresa*” e “*a reformulação do formulário de declaração de acumulação de cargos com inclusão de campo em que o servidor declare ciência da vedação ao exercício de gerência de empresa.*”



Causa

Fragilidade nos controles primários de admissão de pessoal.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 215/2015-GR, de 19 de junho de 2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação:

“A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal providenciou a confecção da Cartilha do Servidor, que será disponibilizada nos Atos de Posse dos novos servidores, bem como estará disponível no site da PROGEP, além disso, providenciamos a elaboração de peça gráfica que trata do assunto acumulação, o qual será igualmente distribuído e disponibilizado para download. Ambos os documentos serão encaminhado ainda à lista de e-mail dos servidores da UFRB de modo a dar ciência a todos os servidores ativos.

OBS: Documentos anexos.

Ademais, informamos que em tempestiva adoção de providência diante da recomendação da Auditoria Interna, já atualizamos o formulário da declaração de acumulação de cargos incluindo campo em que o servidor declara ciência da vedação ao exercício de gerência de empresa.”

Análise do Controle Interno

A Universidade adotou providências no sentido de melhorar os seus controles acerca da proibição de acumulação de cargos e da vedação ao exercício de gerência de empresas.

Recomendações:

Recomendação 1: Apurar os valores a serem devolvidos decorrentes da acumulação ilegal, conforme processos administrativos 23007.012262/2014-66, 23007.012266/2014-44, 23007.012260/2014-77, 23007.012254/2014-10, 23007.012253/2014-75, 23007.015350/2014-10, 23007.012245/2014-29, 23007.012265/2014-08, 23007.012251/2014-86, 23007.012264/2014-55, 23007.012244/2014-84.

Recomendação 2: Descontar os valores apurados decorrentes da acumulação ilegal, conforme processos administrativos 23007.012262/2014-66, 23007.012266/2014-44, 23007.012260/2014-77, 23007.012254/2014-10, 23007.012253/2014-75, 23007.015350/2014-10, 23007.012245/2014-29, 23007.012265/2014-08, 23007.012251/2014-86, 23007.012264/2014-55, 23007.012244/2014-84.

Recomendação 3: Adotar medidas para informar de forma eficaz ao servidor ingressante, no ato de sua posse, a proibição legal de exercer função de sócio administrador em empresa e as implicações decorrentes da desobediência a tal normativo.

Recomendação 4: Incluir, dentre os documentos necessários para a posse, declaração de que o servidor tem ciência da vedação ao exercício da função de sócio administrador, bem como declaração de que não exerce função de sócio administrador.

2.1.3 PROVIMENTOS

2.1.3.1 INFORMAÇÃO



Descumprimento do prazo para registro dos atos de pessoal e falha no cadastramento dos atos de admissão no sistema SISAC.

Fato

Em análise aos processos referentes aos atos de pessoal para fins de registro no SISAC, do total de 181 atos da entidade examinada, foram analisados 170 atos de admissão, dez de aposentadoria e um de pensão.

Após análise foi constatado que a entidade não registrou doze atos de admissão no sistema SISAC, descumprindo o que determina o art. 7º a Instrução Normativa TCU nº 55, de 26/10/2007.

Com efeito, verificou-se também que em outros oito atos de pessoal (sete de admissão e um de pensão) a UFRB, apesar de ter registrado no SISAC, deixou de observar os prazos previstos para lançamento no sistema, conforme art. 7º da IN/TCU nº 55/2007.

Na sequência, estão relacionados os referidos atos:

Nº DO ATO	TIPO DE ATO	DATA DO ATO (1)	DATA REGISTRO SICAC (2)	DIAS ENTRE ATOS E REGISTRO (2-1)
10005196-01-2014-000411-3	ADMISSÃO	10/09/2014	12/11/2014	63
10005196-01-2015-000458-2	ADMISSÃO	16/12/2014	20/02/2015	66
10005196-01-2015-000445-0	ADMISSÃO	23/12/2014	02/03/2015	69
10789901-01-2014-000216-8	ADMISSÃO	24/03/2014	10/07/2014	108
10005196-01-2015-000440-0	ADMISSÃO	14/10/2014	04/02/2015	113
10005196-01-2015-000457-4	ADMISSÃO	05/01/2015	12/05/2015	127
10005196-01-2015-000446-9	ADMISSÃO	15/09/2014	10/02/2015	148
10005196-05-2014-000365-2	PENSAO	16/04/2009	04/09/2014	1967

A UFRB apresentou a seguinte explicação acerca dos fatos apontados: “A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal, vem desde Setembro de 2012 priorizando as atividades de transmissão dos dados ao TCU através do SISAC, antes desta data os níveis de atraso/descumprimento do prazo chegavam perto dos 100%, observa-se que dos 8 (oito) Atos acima listados 06 (seis) ocorreram entre Setembro de 2014 e Janeiro de 2015 (período em que houve alteração do Coordenador de Administração de Pessoal por decisão do antigo Pró-Reitor, ocasionando o acúmulo de atribuições ao servidor que passou a ocupar o cargo, que não teve tempo hábil para assumir as atribuições do antigo Coordenador, bem como treinar o novo Assistente de Coordenação, responsável pela transmissão dos Atos, 01 (um) Ato refere-se a uma Admissão ocorrida no mês de Março de 2014, período em que estava acontecendo a transmissão da atividade de um servidor para outro, em virtude da redistribuição do primeiro, quanto à pensão, o manuseio de processos na pasta funcional propiciou a detecção do descumprimento do Normativo pela antiga gestão da PROGEP e a regularização extemporânea do Ato.

Quanto à citação do não registro de 12 atos, será necessária a revisão de todos os processos arquivados, visto que não há indicação de quais Atos não foram registrados.”.



Dessa forma, o gestor admite algumas fragilidades no dimensionamento e na atribuição de tarefas aos servidores/empregados da Coordenação de Administração de Pessoal, o que veio a ocasionar falhas nos registros dos atos.

2.2 REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E VANTAGENS

2.2.1 CONSISTÊNCIA DOS REGISTROS

2.2.1.1 CONSTATAÇÃO

A alta administração da organização não monitora regularmente o cumprimento das diretrizes relativas à gestão de pessoas.

Fato

Verificou-se, durante os trabalhos de campo, que a alta administração da UFRB não monitora regularmente o cumprimento das diretrizes relativas à gestão de pessoas. Esse comportamento impede, por parte da alta administração, a adoção de algum mecanismo que assegure que as diretrizes relativas à gestão de pessoas estão sendo cumpridas.

A responsabilidade pelo estabelecimento de políticas e diretrizes para sua gestão com alcance dos resultados esperados cabe à alta administração. As instâncias inferiores, nesse caso mais especificamente a área de pessoal do órgão, devem ser monitoradas regularmente para que possam ser avaliadas diante das metas estabelecidas, tendo em vista a criticidade do seu campo de atuação. O resultado do monitoramento da gestão de pessoas no âmbito da UFRB permitiria identificar, por exemplo, os pontos vulneráveis e as oportunidades de melhorias nessa área.

Algumas diretrizes estabelecidas pela alta administração da UFRB para monitoramento da sua gestão de pessoal, poderia incluir, dentre outras, um plano de auditoria interna para avaliação dos riscos, avaliação do desempenho dos seus gestores e o seu processo sucessório, avaliação de desempenho de servidores e distribuição de sua força de trabalho baseado em seu perfil de atuação, além da possibilidade conhecer, detalhadamente, sua força de trabalho sob os mais variados aspectos.

Um regular monitoramento da gestão de recursos humanos da UFRB poderá contribuir bastante a sua alta administração, como, por exemplo, na adoção e/ou atualização de seu código de ética, na definição de sua política de capacitação, inclusive para os seus líderes, no maior conhecimento dos dados publicados pela área de pessoal do órgão, além de tornar a comunicação mais célere entre esse setor e alta administração, de forma a atuar mais tempestivamente diante das disfunções identificadas.

Registre-se ainda que a importância de se monitorar continuamente os sistemas de governança e de gestão de pessoas no setor público decorre não apenas de sua forte relação com a geração de resultados para a sociedade, mas também da elevada materialidade dos gastos nessa área. Alia-se a isso os variados temas que envolvem a área de recursos humanos, como liderança, conduta ética, clareza de papéis e responsabilidades, seleção, comunicação, capacitação, avaliação de desempenho, retenção, política de remuneração e prestação de contas, por exemplo, tão relevantes



dentro da complexidade de uma organização, que não podem prescindir de mecanismos de avaliação contínua por parte da alta administração.

Em função dessa ausência de monitoramento da gestão de pessoas pela alta administração da UFRB, conseqüentemente não há o que afirmar em relação a designação de corpo colegiado, seja comitê ou conselho, que seriam um dos responsáveis no auxílio dessa alta administração na tomada de decisões na área em comento. Eis o que diz o IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, sobre o assunto:

“O comitê facilita o alinhamento dos vários gestores quanto a assuntos complexos e evita conflitos, auxiliando na definição de políticas, diretrizes e critérios de avaliação da gestão de pessoas, bem como na supervisão e no fortalecimento dos controles internos da área. Nesse sentido, é importante que ele tenha competência para definir ou propor objetivos e metas, além de supervisionar processos críticos, tais como os de seleção, alocação, recompensa e desenvolvimento de pessoas. Outra função importante do comitê é a indicação de pessoas para assumirem posições-chave de liderança na organização, por meio de processo transparente baseado em mérito”.

O Tribunal de Contas da União – TCU, por meio do Acórdão 3.023/2013 – Plenário, fez as seguintes recomendações sobre gestão de pessoas, aqui referenciadas, dada a sua similaridade:

“9.1.1.1 a alta administração, em atenção aos princípios da transparência e da prestação de contas, estabelecer formalmente: (i) objetivos de gestão de pessoas alinhadas às estratégias de negócio; (ii) indicadores para cada objetivo definido, preferencialmente em termos de benefícios para o negócio; (iii) metas para cada indicador definido, atentando-se para as metas legais de cumprimento obrigatório; (iv) mecanismos para que a alta administração acompanhe o desempenho da gestão de pessoas;

(...)

9.1.1.3 estabelecer comitê estratégico de gestão de pessoas, observando as boas práticas sobre o tema, e monitorarem o cumprimento dos papéis e responsabilidades estabelecidos;” (original sem grifo)

Causa

Ausência de política de governança na área de gestão de pessoal.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 214/2015-GR, de 19 de junho de 2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação:

“Diante do apontamento da equipe de Auditoria da CGU resta claro que pelo fato de não ter havido solicitação anterior de manifestação específica sobre monitoramento de diretrizes de gestão de pessoas (exceto pelo preenchimento de questionário de avaliação de governança) pode ter ocorrido entendimento diverso desta gestão quando



do preenchimento do questionário. De fato a alta administração dispõe de diretrizes de gestão de pessoas materializadas no Plano de Desenvolvimento Institucional-PDI. O primeiro PDI da UFRB (Período 2009-2014) foi construído em uma universidade recém criada, com as limitações de conhecimento e expertise típicas do momento de implantação. Ainda assim, este possuía indicadores sobre a gestão de pessoas, tais como aumento do número de servidores técnicos, de capacitação, de servidores docentes, etc, o que permite monitoramento. Quanto aos momentos de avaliação destes resultados da gestão de pessoas frente ao exposto no PDI se destacam os relatórios de gestão anual, os relatórios de gestão setorial, que demonstram resultados quanto à número de servidores cedidos, perda da força de trabalho, gastos com pessoal, etc, e há ainda a própria revisão do PDI para o novo quinquênio 2015-2020. Inclusive deste momento de revisão em reuniões multicampi que envolvem a elaboração do novo PDI foi possível verificar a necessidade de aprimoramento das diretrizes/metodologias do PDI em todas as áreas, inclusive de gestão de pessoas, o que será incorporado na nova peça de planejamento. Tais monitoramentos atendem a normativos superiores à UFRB, tais como as Decisões Normativas do TCU para prestação de contas ou mesmo as diretrizes do MEC para elaboração de PDIs, não havendo normativo interno que discipline a realização deste monitoramento. Por fim, inexistente corpo colegiado que trate especificamente de diretrizes de gestão de pessoas.”

Análise do Controle Interno

Cabe destacar, inicialmente, que a pergunta do questionário encaminhado à UFRB está voltado se “a organização monitora regularmente o cumprimento” das diretrizes e não que o órgão possivelmente as disponha ou não. Portanto, não há o que falar em entendimento diverso por parte da unidade auditada.

Ressalte-se que, para haver boa governança, deve haver supervisão da gestão em termos de conformidade. Quando esse monitoramento não é realizado, corre-se o risco de que diretrizes específicas não sejam cumpridas. Não permitindo saber, por exemplo, como e com que frequência é feito o monitoramento do cumprimento dessas diretrizes; quando foi realizado o último monitoramento; o que é monitorado pela alta administração na área de pessoal; se a forma e a periodicidade do monitoramento estão definidos formalmente em algum normativo; dentre outros.

Portanto, além da instituição de diretrizes pelo órgão, cabe ao mesmo comprovar que essas diretrizes são monitoradas regularmente, estabelecendo mecanismos de mensuração dos resultados esperados, publicizando-os sejam por meio de relatórios, atas de reuniões ou outro ato pertinente.

Recomendações:

Recomendação 1: Adotar mecanismos de monitoramento, pela alta administração, referentes ao cumprimento das diretrizes estabelecidas para a área de pessoal da Universidade, de forma que se possa avaliar o alcance dos resultados esperados.

2.2.1.2 CONSTATAÇÃO

A organização não verifica a opinião dos colaboradores quanto ao ambiente de trabalho.

Fato



Segundo informações obtidas junto à unidade auditada, esta não verifica a opinião de seus colaboradores quanto ao ambiente de trabalho e tampouco utiliza essas informações para orientar eventuais mudanças, apesar do interesse da instituição em adotar essa metodologia no futuro.

A ausência dessa prática impede verificar se a organização executa algum processo para avaliar a qualidade do ambiente/relações de trabalho e se os resultados esperados dessas avaliações são, de fato, utilizados como subsídio em planos de ação. A utilização desse processo pelas organizações é muito importante, pois relações de trabalho ruins causam insatisfação, aumento do número de reclamações, conflitos e interrupções do trabalho, prejudicando significativamente o comprometimento e o desempenho dos servidores. Registre-se ainda que qualquer organização pública depende fundamentalmente das pessoas que nela trabalham, onde estas têm um papel relevante na busca por melhores resultados.

Quando a UFRB não realiza um diagnóstico de seu clima organizacional, de forma a buscar informações sobre a opinião de seus colaboradores, situações importantes do ambiente de trabalho ficam desconhecidas pela Administração, não permitindo, conseqüentemente, que os órgãos de controle avaliem, por exemplo, quais os aspectos estariam relacionados a esse ambiente, o resultado esperado das avaliações advindas de pesquisas de clima organizacional e com base nesses resultados, quais melhorias poderiam ser implementadas pelo órgão diante dos pontos vulneráveis identificados.

Em função da relevância do tema, o Tribunal de Contas da União – TCU fez a seguinte assertiva quando da avaliação de um levantamento de auditoria realizado pelo Tribunal em 2013:

“Vale lembrar que o capital humano é o principal ativo de qualquer organização pública, pois são as pessoas que detêm o conhecimento organizacional e que determina a capacidade de prestação de serviços à sociedade. Portanto, a boa governança de pessoas é fundamental para assegurar que os agentes públicos, incluindo os membros da alta direção, sejam governados de modo que os interesses da sociedade sejam atendidos a custos e riscos mínimos razoáveis”.

Causa

Não inclusão do tema na ordem de prioridades estabelecidas pela Universidade, em especial quando da instituição dos parâmetros de discussão dos seus estudos de autoavaliação.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 214/2015-GR, de 19 de junho de 2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação:

“A Comissão Própria de Avaliação – CPA – da UFRB realiza anualmente, desde o ano de 2009, o processo de auto-avaliação institucional na UFRB, onde todos os partícipes da comunidade acadêmica (discentes, docentes e técnico-administrativos) podem exprimir suas opiniões à cerca de questões relativas à Infraestrutura, condições de



trabalho, ambiente de trabalho, processos administrativos, transparência dos atos e documentos e normas da instituição, inclusive com abertura de espaço para comentários, críticas e/ou sugestões.

Ao final de cada pesquisa, é encaminhado Relatórios Parciais de Autoavaliação ao Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – Inep e disponibilizado à comunidade acadêmica através do sítio da UFRB (<http://ufrb.edu.br/cpa/index.php/relatorios>).

Os relatórios emitidos, para além de cumprir com os ditames legais (Lei 10.861 de 14 de abril de 2004), têm contribuído para uma melhor compreensão da UFRB, subsidiado o planejamento estratégico institucional, contribuindo para a melhoria das condições de ensino, pesquisa e extensão, e para a busca pela qualidade do Ensino Superior na UFRB.

Levando em consideração os apontamentos feitos pela Auditoria da CGU, a PROGEP avalia a possibilidade de aproveitamento dos dados mencionados e complementações se necessário para a realização de um estudo do clima organizacional voltado para intervenções/ações da Gestão de Pessoal.”

Análise do Controle Interno

Inicialmente, cabe destacar que os relatórios parciais citados pelo gestor em suas considerações têm como foco principal a avaliação de instituições de ensino de uma forma mais ampla, genérica, tendo como modelo de autoavaliação dez dimensões obrigatórias a ser atendidas pela CPA – Comissão Própria de Avaliação. Uma dessas dimensões diz respeito a “V – Políticas de pessoal, as carreiras do corpo docente e do corpo técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho”, em que se deduz ser o fórum onde a qualidade do ambiente/relações de trabalho são avaliadas/discutidas perante os seus colaboradores.

A fim de verificar o atendimento deste item, após ser referenciado pelo gestor, tomou-se como base a análise do último relatório de autoavaliação realizado pela UFRB, datado de março/2015, onde no subitem “Clima institucional, relações interpessoais, estrutura de poder, graus de satisfação pessoal e profissional”, pode-se confirmar a inexistência de quaisquer pesquisas ou estudos sobre o assunto no âmbito da Universidade, constando apenas a pretensão por parte de seus gestores de adotar tal prática. Eis o que diz um dos trechos do relatório de autoavaliação sobre o assunto:

“Não existem pesquisas institucionais acerca desses indicadores, podendo ser fontes de pesquisas futuras”.

Assim, diferentemente do que consta na justificativa apresentada pela UFRB, o processo de autoavaliação até então instituído não tem contemplado a verificação da opinião de seus colaboradores no que se refere à avaliação do ambiente/condições de trabalho no âmbito da Universidade, mas tão-somente o desejo de adotar tal prática.

Recomendações:

Recomendação 1: Instituir metodologia para verificação da opinião dos colaboradores quanto à qualidade do ambiente de trabalho, de forma a avaliar continuamente o clima organizacional da Entidade, bem como permitir a utilização dos resultados como subsídio para elaboração dos planos de ação, visando o cumprimento das diretrizes da área de pessoal.

2.2.1.3 INFORMAÇÃO



A organização não realiza avaliação de desempenho dos membros da alta administração e de seus demais gestores.

Fato

Segundo informações obtidas junto à unidade auditada, esta não realiza e tampouco prever adotar a prática de avaliação de desempenho dos membros da alta administração e de seus demais gestores.

A ausência da avaliação impede verificar, em termos de percepção, como está o desempenho dos membros da alta administração perante a organização e se seus demais gestores também são avaliados periodicamente ou se há alguma vinculação do processo de avaliação às metas estabelecidas para a entidade.

A atitude de não se adotar essa prática contrária, inclusive, os termos da Lei 11.784/08, que dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo Federal, que diz em seu Art. 140 o seguinte sobre o assunto em tela:

“Art. 140. Fica instituído sistemática para avaliação de desempenho dos servidores de cargos de provimento efetivo e dos ocupantes dos cargos de provimento em comissão da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, com os seguintes objetivos:

I – promover a melhoria da qualificação dos serviços públicos; e

II – subsidiar a política de gestão de pessoas, principalmente quanto à capacitação, desenvolvimento no cargo ou na carreira, remuneração e movimentação de pessoal.”
(original sem grifo)

Quando a avaliação dos membros da alta administração não é instituída no âmbito de uma organização, pontos importantes deixam de ser atendidos, não permitindo saber, por exemplo, como é feita avaliação de desempenho dos ocupantes de cargos/funções de confiança; se há algum controle para avaliar se os membros da alta administração e demais gestores estão cumprindo seus papéis e responsabilidades perante as metas governamentais estabelecidas para o órgão.

A alta administração é a principal responsável, internamente, pela avaliação, direcionamento e monitoramento das ações do órgão. Logo, essa alta administração também precisa ser avaliada com o fito de se identificar como as decisões são tomadas, como o poder e as responsabilidades são exercidos, se o nível de capacidade na supervisão da gestão tem sido satisfatórios, possibilitando identificar ainda a forma de gerenciamento dos riscos estratégicos e dos conflitos internos da organização, se a tomada de decisões estão embasadas em informações de qualidade e qual o grau de transparência na forma como as decisões são tomadas.

Ao definir as práticas relativas ao mecanismo de liderança, o Tribunal de Contas da União - TCU fez a seguinte abordagem sobre o assunto no seu “Referencial Básico de Governança”, mais especificamente no item “Prática L.1.3 – Estabelecer sistema de avaliação de desempenho de membros da alta administração”:



“Pressupõe definir diretrizes para avaliação de desempenho de membros da alta administração, bem como indicadores e metas de desempenho. Ademais implica que a avaliação seja realizada com base nos indicadores e metas previamente definidos e que seus resultados sejam divulgados”.

Por fim, eis o que diz o TCU sobre “avaliação de desempenho” mais adiante em seu texto:

“Avaliação de desempenho: refere-se à avaliação dada a um servidor pelo exercício de suas atividades profissionais ao longo de um determinado período avaliativo e ao alcance de metas previamente negociadas”.

2.2.1.4 INFORMAÇÃO

A organização não executa processo formal, baseado em competências, para a seleção de seus gestores.

Fato

Verificou-se que a Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB não tem instituído mecanismos para garantir a transparência e a concorrência quando da escolha de pessoas que venham assumir cargos/funções de natureza gerencial na instituição. Não há divulgação das vagas disponíveis e tampouco são estabelecidos os critérios de seleção das pessoas para ocupação desses cargos.

Segundo informações obtidas junto à unidade auditada, esta não tem interesse em adotar essa prática. Tal posicionamento impede verificar se os processos de seleção estão fundamentados em perfis de competências estabelecidas para um bom desempenho do cargo/função, mais especificamente na avaliação do nível de conhecimento e habilidades necessárias, além de tornar os resultados dos processos seletivos na organização, em geral, pouco transparentes. Some-se a isso a dificuldade de se instalar um programa de recrutamento ou um banco de talentos na organização de forma a auxiliar na identificação de possíveis candidatos.

A Federação Internacional de Contadores – IFAC, que entre outros assuntos, contribui significativamente sobre temas das áreas de contabilidade e auditoria, afirma, em relação à seleção dos membros da alta administração e demais gestores, que a boa governança das organizações públicas depende da utilização de um processo transparente, justo e formalizado que oriente o recrutamento e a escolha desses agentes.

A UFRB é uma instituição pública complexa, estruturada em diversos setores/subunidades administrativas e de ensino. Para que essa estrutura possa funcionar adequadamente há uma lotação autorizada de 356 cargos em comissão e funções gratificadas. Vê-se pela quantidade de cargos disponíveis, aliado a existência de áreas estratégicas e relevantes dentro da Universidade, a importância de se iniciar a prática de uma seleção baseada em um processo formal, dando amplo conhecimento à comunidade acadêmica. Essa atitude busca também reduzir o risco de se ter pessoas não qualificadas desempenhando funções chave em determinadas áreas da organização.



A adoção pela UFRB de um critério formal de seleção possibilitará a identificação, em seu “seio”, de pessoas com perfis muitas vezes mais adequados para ocupação desses cargos, mas que não são percebidos pela Administração quando preenchidos de uma maneira informal. Instituído o processo formal de seleção de seus gestores, a UFRB estará dando maior transparência de seus atos e atenderá ao princípio constitucional da impessoalidade, sendo dada a devida ênfase aos critérios de competência, conhecimento e habilidades necessárias do indivíduo quando na definição dos ocupantes de cargos em comissão.

Ao definir as práticas relativas ao mecanismo de liderança, o Tribunal de Contas da União - TCU fez a seguinte abordagem sobre o assunto no seu “Referencial Básico de Governança” voltado a Órgãos e Entidades da Administração Pública:

“Prática L.1.1 – Estabelecer e dar transparência ao processo de seleção de membros de conselho de administração ou equivalente e da alta administração.

Envolve definir e divulgar as competências desejáveis ou necessárias aos membros de conselho de administração ou equivalente e da alta administração, bem como os critérios de seleção seja executado de forma transparente, pautando-se pelos critérios e competências previamente definidos.”

Ainda em relação ao tema, o TCU o publicou o Acórdão 3023-45/13 – Plenário onde faz a seguinte determinação:

“9.1.1.4. fundamentar os processos de recrutamento e seleção (internos e externos) em perfis de competências, inclusive os relativos a cargos/funções de livre provimento de natureza técnica ou gerencial, e assegurarem concorrência e transparência nos processos;”

2.2.1.5 CONSTATAÇÃO

A organização não monitora, por meio de sistema informatizado de gestão de pessoas, informações relevantes sobre a sua força de trabalho.

Fato

Esse ponto trata da não instituição no âmbito da UFRB de sistema informatizado que possa fornecer dados gerenciais a partir das diversas informações emanadas de sua força de trabalho. A Universidade, no entanto, mostrou o interesse em adotar tal prática no futuro.

A área de pessoal na UFRB, assim como em qualquer organização de igual porte, tem uma participação importante na sua estrutura e por se referir a pessoas, traz toda uma dinâmica e situações peculiares. Observou-se, portanto, a falta de um sistema informatizado que dê tratamento a todas as informações geradas pela área de pessoal, o que contribuiria positivamente na realização do planejamento da unidade, bem como no processo decisório das áreas competentes.

Registre-se que a instituição de indicadores relativos à força de trabalho são fundamentais para uma melhor avaliação da gestão de riscos em qualquer organização, tendo em vista que agrega qualidade e tempestividade na tomada de decisões. Eis alguns



exemplos de informações importantes geradas pela área de pessoal: proporção de servidores por gestor; banco de competências; dados sobre alocação e quantidade de trabalhadores temporários; dados sobre dispersão das notas de avaliação de desempenho; dados sobre pesquisas de satisfação dos servidores; índices de rotatividade; projeções de aposentadoria; dentre outros.

Esse sistema informatizado, que reuniria todas as informações da área de pessoal da UFRB, traria maior transparência às ações desse setor, contribuiria na identificação dos pontos frágeis e ocorrência de possíveis irregularidades, propondo oportunidades de melhoria, além de servir como uma “prestação de contas” de todos os procedimentos executados pelos seus responsáveis. Hoje as informações geradas a partir da gestão de pessoal do órgão apresentam-se dispersas, sem o devido tratamento, aliado à multiplicidade de temas que envolvem essa área.

Causa

Não conclusão das ações de desenvolvimento e ampliação do Sistema Integrado de Gestão de Planejamento e Projetos – SIGPP, onde seria possível o cadastramento das atividades e metas de cada unidade administrativa, em especial a área de pessoal da UFRB.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 214/2015-GR, de 19 de junho de 2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação:

“Já se iniciou uma discussão na equipe da Pró-reitoria de Gestão de Pessoal no intuito de construir um novo Programa de Avaliação de Desempenho integrado ao Programa de Avaliação Interinstitucional onde será possível conhecer e avaliar as competências e metas coletivas das unidades, bem como as tarefas e metas individuais de cada servidor.

Contudo, para aplicação deste programa esbarramos na necessidade de desenvolver e ampliar o Sistema Integrado de Gestão de Planejamento e Projetos – SIGPP, parte integrante do sistema de gestão adquirido pela UFRB junto à UFRB que encontra-se em processo de implantação

A idéia é que através do SIGPP seja possível cadastrar as ações gerais e metas de cada unidade administrativas, e ir destrinchando estas ações em subações das unidades subordinadas, até que se chegue às atividades de cada servidor, de forma individualizada.

O projeto (anexo) está 65% concluído, contudo precisou ser paralisado em função da mora da liberação dos recursos por parte do governo federal, bem como em função da greve dos servidores TAE. Pretendemos a retomada destas discussões assim que seja viável no momento pós-greve, com nova previsão de aprovação no CONSUNI em 2016.”

Análise do Controle Interno

A UFRB confirma que ainda não instituiu sistema informatizado para consolidação das informações geradas a partir da sua gestão de pessoal, apesar dos esforços dispendidos.



A situação encontrada na Universidade não foi diferente do levantamento realizado, em 2013, pelo Tribunal de Contas da União em vários órgãos da Administração Pública Federal. Dos órgãos pesquisados apenas 21% monitoravam sistematicamente, por meio de sistema informatizado de gestão de pessoas, algum conjunto de informações relevantes sobre a sua força de trabalho.

Esse levantamento feito pelo TCU talvez demonstre a falta de comprometimento das instituições em relação a esse tema, trazendo um desafio ainda maior à UFRB em retomar essa discussão, dada a sua relevância, tomando as providências necessárias à implementação definitivamente de seu sistema informatizado de pessoal, de forma a se tornar, quiçá, um órgão de referência entre as instituições de ensino sobre o assunto.

Recomendações:

Recomendação 1: Concluir as ações referentes ao desenvolvimento e ampliação do SIGPP, de forma a torná-lo um sistema referencial na gestão de pessoal do órgão.

2.2.2 SISTEMAS DE CONCESSÕES

2.2.2.1 CONSTATAÇÃO

Implantação de jornada flexibilizada de trinta horas semanais sem comprovação do cumprimento dos requisitos normativos.

Fato

Este trabalho teve por objetivo verificar a conformidade da redução da jornada de trabalho dos servidores da UFRB de oito horas diárias e quarenta horas semanais para seis horas diárias e trinta horas semanais em regime de turnos ou escalas, de acordo com a legislação aplicável.

Em consonância com o informado por meio do Ofício nº 11/2015-AUDINT, a UFRB possui jornada de trabalho flexibilizada apenas nas unidades de Bibliotecas de todos os campi. Ainda segundo o citado Ofício, “a iniciativa de implantar esta jornada nasceu através de um estudo de viabilidade de implantação realizado por comissão específica instituída através da Portaria nº 599 de 26 de outubro de 2012, do Gabinete do Reitor. Após 60 dias de estudos, a comissão concluiu sua análise e recomendou que houvesse a viabilização da implantação dos Turnos Contínuos no conjunto de seus setores, mediante ampliação de seus quadros. Contudo, também se concluiu que havia a necessidade de alguns setores funcionarem por, no mínimo 12 horas ininterruptas em função de necessidade de atendimento ao público. Desta forma foi acordado com o Magnífico Reitor a implantação, em caráter experimental nas unidades de Bibliotecas para que se avaliasse a possibilidade de expansão, extinção ou adiamento da implantação em toda a universidade. Em 26 de março de 2014 foi instituída, através da Portaria 199/2014, comissão específica para proceder a avaliação dos Turnos Contínuos das Bibliotecas. No dia 07 de julho de 2014, foi assinada a Resolução CONSUNI 01/2014 que criou Comissão de Acompanhamento e Avaliação de Regime de Trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos da UFRB – CART/UFRB, que tem atualmente a responsabilidade de acompanhar a Jornada Continuada de Trabalho”.

Todavia, verificou-se que nenhum dos instrumentos normativos citados autorizou a implantação, em caráter experimental, da jornada de trinta horas nas bibliotecas. Questionada sobre essa irregularidade, por meio do Ofício nº 24/2015-AUDINT, a UFRB informou que “o então Reitor da UFRB, P.G.S.N, autorizou de forma verbal a implantação dos turnos contínuos em caráter experimental nas Bibliotecas da UFRB”.



É importante observar que não se trata apenas do descumprimento de uma formalidade, mas sim de todo o disposto na Resolução nº 01/2014 do CONSUNI, notadamente o art. 9º e seguintes que tratam dos processos e requisitos para a “*flexibilização para ajuste da jornada de trabalho, em turnos contínuos e carga horária de trinta horas semanais*”.

Observa-se que a autorização pelo Gestor é o último passo de um processo inteiramente previsto na citada Resolução. Como, desafortunadamente, a implantação experimental nas Bibliotecas se deu antes da edição da Resolução, faz-se necessário, na hipótese de manutenção da flexibilização da jornada nas bibliotecas, que a área passe a cumprir todos os requisitos previstos no art. 13 da Resolução.

Verificou-se, por exemplo, que servidores da Divisão de Formação e Tratamento do Acervo estão trabalhando em regime de trinta horas. As atividades inerentes ao setor (preparação técnica do acervo, tombamento, etc.) não guardam relação com a função de atendimento ao público usuário. Diante disto, neste caso, torna-se ainda mais necessário o cumprimento do disposto no art. 13, II da Resolução 01/2014 do CONSUNI que exige a apresentação de “*relatório detalhado dos fluxos de atendimento do público-alvo, com a temporalidade mínima de um mês, constando: dias, horários, identificação dos usuários atendidos*”.

A observação e comprovação dos requisitos deve preceder a implantação da jornada flexibilizada. No caso das bibliotecas os requisitos ainda não foram integralmente observados.

Causa

Falta de adequação do projeto piloto às condições exigidas pela Resolução nº 01/2014 do CONSUNI.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 214/2015-GR, de 19 de junho de 2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação:

“Tendo em vista as recomendações de observância aos ditames legais, como forma de regularizar o funcionamento em regime de turnos contínuos nas Bibliotecas, entende-se como necessária a adoção de medidas de avaliação da experiência do projeto piloto implantado na biblioteca e adequar o funcionamento das bibliotecas em turnos contínuos, em cumprimento do estabelecido na Resolução CONSUNI 001/2014, de forma específica os pontos elencados nos Artigos 9º ao 14, para que as respectivas unidades (setores que guardam relação com as funções de atendimento ao público) atendam rigorosamente ao estabelecido em resolução”.

Análise do Controle Interno

A manifestação do Gestor vai ao encontro da situação narrada no campo fato, não fazendo qualquer ressalva, inclusive comprometendo-se a elidir as impropriedades.

Recomendações:

Recomendação 1: Adequar o funcionamento das bibliotecas (bem como qualquer outra área da Universidade que venha a utilizar a jornada flexibilizada) aos requisitos estabelecidos na Resolução CONSUNI 001/2014, notadamente o disposto nos artigos 11, 12 e 13.



3 GESTÃO PATRIMONIAL

3.1 BENS IMOBILIÁRIOS

3.1.1 UTILIZAÇÃO DE IMOBILIÁRIOS

3.1.1.1 CONSTATAÇÃO

Impropriedades nos registros contábeis do imobiliário da Unidade.

Fato

Em relação aos registros contábeis patrimoniais, a sua gestão é de responsabilidade da Coordenadoria de Contabilidade, Orçamentária e Financeira – COCFI. No entanto, a UFRB não faz o registro contábil dos imóveis do campus universitário. Todas as benfeitorias realizadas pela Universidade ainda se encontram registradas na conta “Obras em Andamento” no Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal – SIAFI.

Portanto, a contabilização no ativo imobilizado não é feita de forma individualizada, de maneira a identificar o valor contábil de cada instalação, não estando os imóveis da UFRB, conseqüentemente, registrados no Sistema de Gerenciamento dos Imóveis de Uso Especial da União – SPIUNET, de maneira que cada construção tenha um Registro Imobiliário Patrimonial – RIP individualizado, desrespeitando o art. 3º, do Decreto nº 99.672/90, bem como os termos do Manual Spiunet/2009 instituído pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Por meio do Ofício nº 15/2015, a instituição de ensino apresentou a seguinte justificativa:

“Todas as benfeitorias (prédios, laboratórios e outros) realizadas pela UFRB estão registradas na conta “Obras em Andamento”. Nenhuma delas tem registro individualizado e tampouco estão registradas em cartórios e conseqüentemente no sistema SPIUNET. Existem os cadastros dos RIP’s dos imóveis (terrenos), mas o cadastro dos RIP’s de Utilização (por prédio) dependem de uma série de informações que ainda não foram consolidadas para registro pela PROAD/CMP/NURAPI. Portanto, ainda não há registro individualizado.

A Universidade também não tem reavaliado seus elementos patrimoniais imobiliários, de forma que o seu valor não difira significativamente daquele que possa ser determinado na data de encerramento do balanço patrimonial, tampouco apura a depreciação do seu ativo imobilizado.

Causa

Falta de regularização do imobiliário, e, conseqüentemente consolidação, por parte do setor PROAD/CMP/NURAPI, das informações necessárias para o registro dos imóveis da unidade, impossibilitando a atualização contábil dos mesmos.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 214/2015-GR, de 19 de junho de 2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação:



“Para que possamos regularizar a conta “Obras em Andamento” é necessário que todas as benfeitorias realizadas pela UFRB estejam com os devidos registros no sistema SPIUNET.

Para que tais registros ocorram no SPIUNET é necessário o “habite-se” e o registro das benfeitorias em cartório. Havia um entrave histórico na questão cartorária da UFRB, que envolveu um esforço interinstitucional por quase 8 anos para que recentemente, neste mês de junho de 2015, a UFRB tenha obtido a escritura do imóvel do campus de Cruz das Almas, onde se localiza o maior volume de imóveis.

A reavaliação/redução a valor recuperável de bens que compõem o patrimônio da UFRB é de competência da Coordenação de Materiais e Patrimônio cabendo a esta Coordenação efetuar o registro contábil no SIAFI. Esta Coordenação somente poderá fazer a regularização após esses procedimentos.

A gestão envidará esforços no sentido de agilizar o processo de regularizações desta natureza.”

Análise do Controle Interno

Em suas considerações a UFRB apenas confirma a situação contábil dos seus imóveis encontrada pela equipe de auditoria durante os trabalhos de campo. No entanto, afirmou que tomará as providências cabíveis no sentido de sanar o problema.

Recomendações:

Recomendação 1: Tomar as providências cabíveis no sentido de regularizar, o mais breve possível, a situação do imobiliário da unidade, inclusive o seu registro contábil.

3.1.1.2 CONSTATAÇÃO

Falta de normatização das atividades, procedimentos e competências dos setores responsáveis pela gestão de bens imóveis.

Fato

O tratamento das informações relativas a imóveis no âmbito da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia é compartilhada entre quatro setores, a saber:

- Coordenadoria de Material e Patrimônio – PROAD/CMP;
- Superintendência de Implantação e Planejamento do Espaço Físico – PROPLAN/SIPEF;
- Assessoria Especial para Projetos Estratégicos – ASSEPE;
- Coordenadoria de Contabilidade, Orçamentária e Financeira – PROPLAN/COCFI.

Verifica-se que há segregação de funções, onde cada setor é responsável por uma área específica. No entanto, a inexistência de normativo que discipline e formalize as atividades e procedimentos relacionados à gestão de bens imóveis, prejudicou a avaliação dos controles internos administrativos da unidade no tocante a essa área.

Por meio do Ofício nº 15/2015 – AUDINT, a Universidade apresentou a seguinte justificativa a respeito do assunto:

“Não existe normativo que discipline e formalize as atividades relacionadas à gestão de bens imóveis. A Portaria UFRB nº 215/2011 (em anexo) cria o Núcleo de Registro e Acompanhamento do Patrimônio Imobiliário – PROAD/CMP/NURAPI, ao qual cabe requisitar da SIPEF e da ASSEPE as informações necessárias à regularização do patrimônio imobiliário da UFRB, inserir e atualizar dos dados



referentes aos imóveis pertencentes à UFRB no sistema SPIUnet (benfeitorias, instalações, incorporações, desfazimentos, etc.) e organizar e arquivar os documentos referentes aos imóveis da UFRB.”

Para fins de conhecimento desta Controladoria dos campos de atuação da CMP, SIPEF, ASSEPE e COCFI, a Universidade, por meio do Ofício nº 25/2015 – AUDINT, em resposta a Solicitação de Auditoria, enumerou, de forma precária, as possíveis competências desses setores, posto que ainda desprovidos de atos legais que as formalizem. Essa situação fragiliza os controles internos administrativos na área da gestão patrimonial, tendo em vista a possibilidade de ocorrência de sobreposições de competências, maior vulnerabilidade no tocante ao conteúdo de suas atribuições, sujeito a mudanças constantes, aliado à dificuldade na definição objetiva de responsabilidade de cada um desses setores.

Sob o aspecto operacional, diante das impropriedades constantes neste relatório, sobretudo em relação à manutenção das instalações físicas da UFRB, pode-se verificar, de início, que os controles internos administrativos da gestão do patrimônio imobiliário da unidade auditada se encontram deficitários, sendo notória a falta de capacidade no sentido resolver, definitivamente, as falhas apontadas.

Causa

Falha na atuação de seus dirigentes no sentido de definir o campo de atuação de cada um dos setores e providenciar a emissão do respectivo documento formal de competências.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 214/2015-GR, de 19 de junho de 2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação:

“A UFRB reconhece esta lacuna formal e se compromete a elaborar documento que apresente a distribuição e segregação de competências das unidades responsáveis bem como o fluxo de trabalho para a gestão de bens imóveis desta Universidade.”

Análise do Controle Interno

A UFRB apenas confirma, mais uma vez, a falta de normativo que discipline as atividades de cada área referente à gestão de seus bens imóveis.

Recomendações:

Recomendação 1: Providenciar a emissão de documento formal pertinente para fins de definição das competências de cada um dos setores responsáveis pela gestão de bens imóveis.

3.1.1.3 CONSTATAÇÃO

Ausência de diagnóstico dos seus câmpus quanto à promoção da acessibilidade.

Fato

Atualmente a Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB possui 12 (doze) pessoas com necessidades especiais ou com mobilidade reduzida integrantes do corpo



discente da instituição, sendo dois com deficiência auditiva, quatro com deficiência visual e seis com mobilidade reduzida. Conforme informações disponibilizadas pela Universidade, em setembro de 2011 foi criado, como parte integrante da estrutura da Pró-Reitoria de Graduação – PROGRAD, o Núcleo de Políticas de Inclusão – NUPI que tem como responsabilidade assegurar as condições de acessibilidade e atendimento diferenciado aos estudantes com deficiência matriculados na graduação.

A UFRB possui normativo interno que disciplina a questão dos estudantes com necessidades especiais, a Resolução nº 040/2013, e participa do Programa Incluir – Acessibilidade na Educação Superior, executado por meio da parceria entre a Secretaria de Educação Superior – SESU e a Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão – SECADI.

Apesar disso, a Universidade ainda não realizou quaisquer diagnóstico de seus câmpus para adequá-los à legislação sobre normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com necessidades especiais, segundo informações disponibilizadas à equipe de auditoria mediante entrevista realizada com o Superintendente da SIPEF – Superintendência de Implantação e Planejamento do Espaço Físico.

Causa

Falta de profissional capacitado/especializado sobre o tema no âmbito da Universidade e demora na definição desse profissional e/ou equipe pelas áreas competentes.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 214/2015-GR, de 19 de junho de 2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação:

“No que se refere ao teor desta constatação, vimos informar que o NUPI – Núcleo de Políticas de Inclusão da PROGRAD – Pró-Reitoria de Graduação, foi criado com o objetivo de viabilizar os suportes pedagógicos necessários no âmbito de Tecnologia Assistiva (produtos e serviços); orientação pedagógica aos docentes; formação na área da Educação Inclusiva para a comunidade acadêmica, através da oferta de cursos e eventos de modo a favorecer a permanência dos estudantes nos cursos de graduação da UFRB.

Não obstante, para assegurar a política de acessibilidade para toda universidade foi criado pela Reitoria o CONDIP – Conselho dos Direitos das Pessoas com Deficiência (criado através da Portaria 161/2012). Esse conselho é o órgão de participação direta da comunidade acadêmica, com caráter deliberativo, consultivo e fiscalizador da política de atendimento dos direitos das pessoas com deficiência, respeitando a legislação vigente. Nesse sentido, no início do ano de 2013 foi deliberado pelo referido conselho a realização de um diagnóstico de acessibilidade para a instituição, no entanto, considerando que um diagnóstico de acessibilidade envolve um levantamento de critérios para promoção de acessibilidade em âmbito arquitetônico e comunicacional, percebeu-se que, nem o CONDIP, nem o NUPI teriam competência para desenvolver, haja vista que em relação aos aspectos arquitetônicos é necessário ter profissionais capacitados/especializados com esse entendimento específico na área para o perfeito cumprimento das normas técnicas, notou-se também que, embora a SIPEF possuísse profissionais da área de arquitetura e engenharia, na época não tinha servidores suficientes para realizar tal ação, devido às demandas já existentes.



Nesse sentido o CONDIP, referendado pela reitoria da UFRB, encaminhou pela contratação de uma assessoria externa que realizasse esse trabalho, contratando um especialista da área de acessibilidade que produziria um termo de referência a fim de subsidiar um processo licitatório. O processo foi aberto sob o nº 23007.001730/2014-77 e encaminhou-se para contratação do professor Teófilo Alves Galvão Filho que produziria o referido termo, no entanto, o professor Teófilo Galvão foi aprovado como docente efetivo da instituição, de modo que, tornou-se desnecessária sua contratação. Assim a Pró-reitoria de Administração recomendou ao gabinete verificar junto ao centro de lotação do professor a possibilidade de liberação do mesmo para elaboração do termo de referência. Nesse respeito, o Gabinete do Reitor está em processo de recomposição da CONDIP com a presença do professor Teófilo, que providenciará a elaboração do diagnóstico demandado.”

Análise do Controle Interno

A UFRB, como pode ser visto em suas considerações, tem envidado esforços no sentido de sanar o problema, entretanto a ausência de um diagnóstico quanto à questão da acessibilidade traz sérias dificuldades ao seu público alvo. Espera-se, portanto, que a UFRB tome as medidas necessárias para realização desse diagnóstico, o mais breve possível, por tratar-se de um assunto de grande relevância.

Recomendações:

Recomendação 1: Definir profissionais e/ou equipe capacitados/especializados sobre o tema no âmbito da Universidade, a fim de que seja realizado um diagnóstico preciso quanto à promoção da acessibilidade.

3.1.1.4 CONSTATAÇÃO

Existência de barreiras arquitetônicas e de obstáculos nas instalações dos câmpus, impedindo ou dificultando a acessibilidade de pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Fato

Em visita à Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB, esta equipe de auditoria visitou algumas de suas instalações de ensino para fins de verificação do atendimento ao item acessibilidade em seus variados aspectos. As inspeções ocorreram no Prédio de Química, o Pavilhão de Aulas I, o Pavilhão de Aulas II, a Biblioteca Central e o Laboratório Ciências Biológicas.

Foram identificados os seguintes problemas:

- a) Falhas na sinalização e estrutura física dos banheiros.

Em todas as edificações visitadas existia sanitário nos pavimentos com ao menos uma cabine destinada ao uso por pessoa portadora de deficiência. Entretanto, identificou-se algumas falhas na sinalização e em sua estrutura física, conforme fotos exemplificativas abaixo.

Registre-se que segundo o art. 22, do Decreto 5296/2004, o qual estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, a meta seria a seguinte:



“Nas edificações de uso coletivo a serem construídas, ampliadas ou reformadas, onde devem existir banheiros de uso público, os sanitários destinados ao uso por pessoa portadora de deficiência deverão ter entrada independente dos demais e obedecer às normas técnicas de acessibilidade da ABNT”. (original sem grifo)



Banheiro sem porta – Prédio Laboratório Ciências Biológicas. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.



Cabine banheiro não sinalizada – Prédio Pavilhão de Aulas I. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.



Banheiro sem porta e sem possibilidade de utilização, uma vez que a porta está sobre o assento sanitário – Prédio de Química. Cruz das Almas/BA, 20 de maio de 2015.



Entrada banheiro não sinalizado – Pavilhão Aulas I. Cruz das Almas/BA, 20 de maio de 2015.





Entradas banheiros não sinalizadas – Prédio Biblioteca Central. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.

b) Existência de barreiras e obstáculos em algumas edificações.

Verificou-se que o acesso ao interior de algumas edificações, como os Prédios Pavilhão de Aulas II e Laboratório de Ciências Biológicas, apresentavam barreiras arquitetônicas e obstáculos, de forma que impedia ou dificultava a acessibilidade de pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, conforme registro fotográfico abaixo.

Para fins de acessibilidade, de acordo com o art. 8º, do Decreto 5296/2004, considera-se barreiras nas edificações todas as existentes no entorno e interior das edificações de uso público e coletivo.



Acesso ao prédio Pavilhão de Aulas II. Cruz das Almas/BA, 20 de maio de 2015.

Acesso ao prédio Pavilhão de Aulas II. Cruz das Almas/BA, 20 de maio de 2015.



Acesso ao prédio Laboratório Ciências Biológicas. Sem rampa de acesso. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.



Acesso ao prédio Laboratório Ciências Biológicas. Sem rampa de acesso. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.

c) Falta de vagas nos estacionamentos internos ou externos.

Outra questão evidenciada diz respeito aos estacionamentos internos ou externos das edificações. A maioria dos prédios visitados não possuíam vagas reservadas a pessoas portadora de física ou visual. Algumas instalações, conforme pode ser visualizado abaixo, sequer possuem estacionamentos. Não é concebível a realização de um planejamento voltado para a área de edificações, principalmente em uma instituição de ensino, que não contemple, de forma conjunta, a construção de estacionamentos anexos às respectivas construções e/ou ampliações.

Ainda em referência ao Decreto 5296/2004, eis o que diz o art. 25 sobre a questão das vagas em estacionamentos:

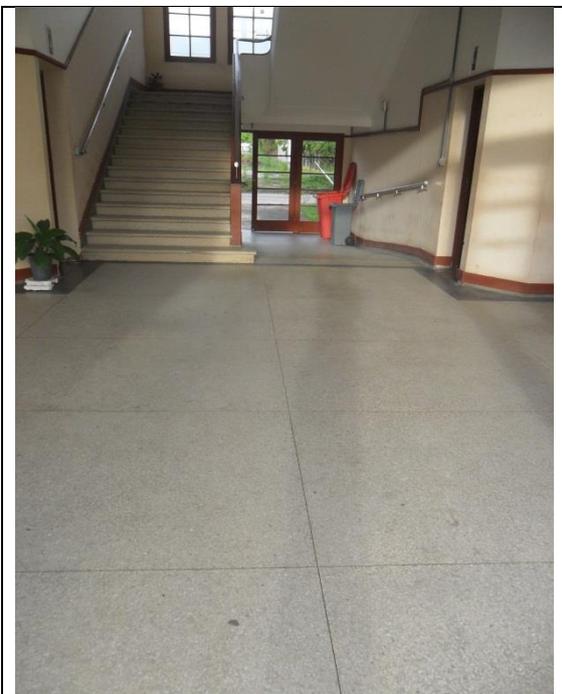
“Art. 25. Nos estacionamentos externos ou internos das edificações de uso público ou de uso coletivo, ou naqueles localizados nas vias públicas, serão reservados, pelo menos, dois por cento do total de vagas para veículos que transportem pessoa portadora de deficiência física ou visual definidas neste Decreto, sendo assegurada, no mínimo, uma vaga, em locais próximos à entrada principal ou ao elevador, de fácil acesso à circulação de pedestres, com especificações técnicas de desenho e traçado conforme o estabelecido nas normas técnicas de acessibilidade da ABNT”.
(original sem grifos)



<p>Biblioteca Central. Ausência demarcação de vaga deficiente. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.</p>	<p>Laboratório Ciências Biológicas. Estacionamento inexistente. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.</p>
	
<p>Pavilhão de Aulas I. Ausência demarcação de vaga deficiente, apesar de sinalizada. Cruz das Almas/BA, 20 de maio de 2015.</p>	<p>Pavilhão de Aulas II. Estacionamento inexistente, ainda em construção. Cruz das Almas/BA, 20 de maio de 2015.</p>
	
<p>Prédio de Química. Estacionamento inexistente. Cruz das Almas/BA, 20 de maio de 2015.</p>	

d) Falta de elevador para acesso ao pavimento superior do Prédio de Química e alguns elevadores sem funcionamento em outros prédios.

- A maioria dos prédios possui elevador, a única exceção se refere ao Prédio de Química;



Prédio Química. Acesso ao pavimento superior única e exclusivamente por meio de escadarias. Cruz das Almas/BA, 20 de maio de 2015.

- Foram identificados também elevadores sem funcionamento nos Prédios Biblioteca Central e Pavilhão Aulas II. Alguns se encontravam quebrados há bastante tempo, conforme relato de técnicos da instituição de ensino;



Biblioteca Central. Elevador com defeito. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.



Pavilhão Aulas II. Elevador com defeito. Cruz das Almas/BA, 20 de maio de 2015.

e) Ausência de sinalização visual e tátil.

- Em todos os prédios visitados não possuíam sinalização visual e tátil, conforme art. 26, do Decreto 5296/2004, que diz:

“Nas edificações de uso público ou de uso coletivo, é obrigatória a existência de sinalização visual e tátil para orientação de pessoas portadoras de deficiência auditiva e visual, em conformidade com as normas técnicas de acessibilidade da ABNT.” (original sem grifo)



Biblioteca Central. Vão de entrada prédio. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.



Laboratório Ciências Biológicas. Vão de entrada prédio. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.



Pavilhão Aulas I. Vão de entrada prédio. Cruz das Almas/BA, 20 de maio de 2015.



Pavilhão de Aulas II. Corredor de salas de aula. Cruz das Almas/BA, 20 de maio de 2015.

Causa

Falhas na gestão e adequação dos espaços físicos da Unidade por suas áreas competentes, descumprindo alguns dos requisitos estabelecidos na legislação vigente sobre o assunto.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 217/2015-GR, de 26 de junho de 2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação:

“Sobre os itens; 23.1.1; 23.2.1; 23.3.1; 23.4.1; 23.5.1 que versam sobre o conteúdo que preconiza o art. 22 do Decreto nº 5296/2004, trata-se de projetos arquitetônicos que vieram da UFBA no período de tutoramento e foram implantados nos mesmos padrões. É preciso esclarecer que o prédio nomeado pela equipe de auditoria como de “Química” é o antigo prédio de Fitotecnia que foi reformado também com projeto da UFBA no ano de 2007, contudo cabe a esta Universidade promover as mudanças para se adequar ao Decreto nº 5296.

Dos itens 23.2.4; 23.4.3 sobre a demarcação de vagas especiais em estacionamento pode-se declarar que projetos mais recentes executados pelo Núcleo de Arquitetura da Superintendência da UFRB já prevêm este tipo de dispositivo, como é o caso do Pavilhão de Aulas III do Campus de Cruz das Almas segundo consta no endereço “<http://www.ufrb.edu.br/sipef/licitacoes/category/88889045>”. Anexos Edital de Concorrência Nº 05/2012”

Referente ao tema dos elevadores é preciso salientar que a ausência de um grande volume de prédios altos na região torna o mercado de manutenção deste equipamento um tanto difícil, pois poucas empresas atuam na região.

A solução para este impasse no cumprimento do Decreto nº 5296/2004 é de fato, instruir um processo licitatório para estes fins no tocante as intervenções de adequação aos espaços físicos, e continuar a gestão com as empresas especializadas com o transporte vertical em edificações.”

Análise do Controle Interno

Independente da situação em que se encontravam as instalações recebidas da UFBA quando do período de tutoramento ou em relação aos prédios construídos pela própria UFRB, a questão central é que há uma legislação específica sobre a questão da acessibilidade que precisa ser atendida pela UFRB.

Foram identificadas diversas barreiras arquitetônicas e/ou obstáculos que, com certeza, têm trazido sérias dificuldades à locomoção das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. Barreiras estas que precisam de intervenções tempestivas da Universidade de forma que os direitos dessas pessoas também sejam respeitados.

Recomendações:

Recomendação 1: Eliminar as barreiras arquitetônicas e/ou obstáculos identificados, de maneira a tornar os espaços públicos compatíveis às necessidades das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

3.1.1.5 CONSTATAÇÃO

Ausência de plano de combate a incêndio e falta de manutenção dos dispositivos contra incêndio.

Fato



A Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB possui 56 (cinquenta e seis) prédios, entre administrativos e de ensino, sendo 12 (doze) com dois ou mais pavimentos. No entanto, não existe na Instituição plano de combate a incêndio aprovado pelo Corpo de Bombeiros Militar (CBM). Também inexistem no âmbito da UFRB contrato de manutenção dos dispositivos de combate a incêndio.

Dessa forma, a Instituição desrespeita os termos da NBR 15.219/2005 da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT que estabelece os requisitos mínimos para a elaboração, implantação, manutenção e revisão de um plano de emergência contra incêndio, visando proteger a vida e o patrimônio, bem como reduzir as consequências sociais do sinistro e os danos ao meio ambiente.

Registre-se, ainda, que a UFRB, por se tratar de uma instituição de ensino, possui uma população composta, em sua grande maioria, por alunos que transitam diariamente em seus câmpus, os quais passam a ficar desprotegidos diante da ausência de um plano de combate a incêndio.

Essa ausência pode contribuir na possibilidade, frente a determinadas situações de emergência ou perigo, da ocorrência de perdas humanas não só entre a comunidade discente, mas também entre todos aqueles que transitam na Universidade, podendo contemplar também perdas ambientais, materiais e/ou econômicas, tendo em vista que um plano de combate a incêndio é muito mais amplo e complexo, não se resumindo apenas à disponibilidade física de hidrantes ou extintores no local.

O normativo da ABNT, anteriormente citado neste texto, deixa bem claro o entendimento acerca dos procedimentos que devem ser adotados, estabelecendo os requisitos mínimos que envolvem uma gestão contra incêndio e pânico, visando a proteção à vida e ao patrimônio. Há também outros normativos da ABNT complementares ao assunto em tela, como a NBR 14023/1997, a NBR 9077/2001 e a NBR 13434/2004, por exemplo, dentre outras.

Por meio do Ofício nº 20/2015 – AUDINT, a Universidade Federal apresentou a seguinte justificativa sobre o assunto:

“O órgão conta com 56 prédios, sendo que 12 destes têm mais de um pavimento. Não há um plano de combate a incêndio aprovado pelo corpo de bombeiros, no entanto existe um sistema de combate a incêndios que conta com hidrantes, extintores e bombas hidráulicas (a combustível e elétricas) desde 2010.

Segundo informações da Coordenadoria de Licitações e Compras, foi realizado o Pregão Eletrônico SRP nº 57/2013 para a aquisição de 500 extintores, cuja ata expirou em outubro de 2014. Está em tramitação o Pregão Eletrônico SRP nº 11/2015 para compra de novos extintores e o Pregão 10/2015, para recarga.”

Causa

Falhas na atuação dos setores competentes da Unidade quando deixa de agir, com mais celeridade, no sentido de resolver o ponto principal do problema, resumindo-se apenas questões secundárias que, apesar de necessárias, ainda paliativas.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 217/2015-GR, de 26 de junho de 2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação:



“Adicionando às informações já prestadas, informa-se que o NUGASST- Núcleo de Gestão e Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho, realizou inspeção nas redes de hidrantes, sistema de alarme sonoro e visual de todos os campus desta UFRB, e em 15/12/2010 foi aberto o processo de nº 23007.006851/2010-81 no qual expõe, em fotos, as condições de uso dos equipamentos de emergência e relatando sugestões para adequações, sugerindo o encaminhamento deste processo para a SIPEF para que se faça as adequações e solicitarmos a vistoria do Corpo de Bombeiros para que o mesmo aprove o projeto de combate a incêndio.

Como ações a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal realizou:

Em 2013, como ação do PACAP (Plano Anual de Capacitação 2013 <http://www.ufrb.edu.br/progep/documentos/category/0?download=1830&Itemid=7>), Ação 23, em que se convidou o Corpo de Bombeiros da cidade de Santo Antonio de Jesus para ministrar curso teórico e prático com carga horária de 20hs, o qual foi realizado e participaram trinta servidores. Em 2014 tentou-se realizar o treinamento avançado (continuidade do curso de 2013) com o corpo de bombeiros, mas não obteve-se êxito. Em 2010 sugeriu a aquisição de viatura de combate a incêndio, o qual foi efetivado a compra, sendo que esta viatura fica a disposição do setor de Logística, (para abastecimento dos prédios) já sendo utilizada em focos de incêndio na mata e plantação de eucaliptos.”

Análise do Controle Interno

Em que pese as boas ações já tomadas pela UFRB, estas não substituem um plano específico de combate a incêndio. Inclusive, necessita-se seja feito uma nova inspeção nas redes de hidrantes, sistema de alarme sonoro e visual de todos os câmpus da Universidade, pois decorrido bastante tempo desde o último em 2010.

A UFRB é uma instituição de ensino que, como outras similares, possui acervo material e científico de grande valor, além de transitar em suas dependências uma quantidade significativa de estudantes e funcionários que não podem prescindir de um plano de combate a incêndio nos termos requeridos pela legislação vigente.

Recomendações:

Recomendação 1: Providenciar, o mais breve possível, a instituição de plano de combate a incêndio.

Recomendação 2: Realizar nova inspeção referente à manutenção dos dispositivos contra incêndio, haja vista a última ter ocorrido ainda em 2010.

3.1.1.6 CONSTATAÇÃO

Fragilidades na gestão do patrimônio imóvel, tais como: sistema informatizado incipiente, ausência de manutenções preventivas, não instituição do "Manual de Operação, Uso e Manutenção da Edificação" e não adoção de indicadores de eficiência.

Fato

A Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB não dispõe de normativo que discipline e formalize a gestão das atividades de conservação/manutenção predial, de forma a definir claramente as suas competências nessa área, bem como o seu fluxo de



informações, procedimentos ou rotinas. Em resposta, a unidade auditada informou que existe plano de manutenção predial, contudo não existem normativos relativos à gestão das atividades de conservação e manutenção predial.

Existe no âmbito da UFRB um sistema informatizado de apoio à gestão de manutenção predial, denominado SIPAC – Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos, que, contudo, não possibilita o gerenciamento de todos os dados e informações necessárias e pertinentes às atividades de manutenção de seu patrimônio imobiliário. O referido sistema apenas contempla as seguintes funcionalidades:

- abertura de chamados/demandas/problemas;
- controle de chamados;
- registro dos serviços de manutenção realizados; e
- registro dos responsáveis pelos serviços.

Há outras funcionalidades de grande relevância e que contribuiriam positivamente para uma melhor gestão do patrimônio imobiliário da UFRB que não são executadas no SIPAC, a exemplo das listadas a seguir:

- registro do arquivo técnico da edificação;
- cadastro das edificações;
- cadastro dos contratos;
- cadastro das garantias contratuais;
- cadastro dos fiscais dos contratos;
- registro de planos ou programas de manutenção (corretiva, rotineira e preventiva);
- registro do custo dos serviços de manutenção; e
- controle de almoxarifado/movimentação estoque (requisição, autorização de materiais).

Outro aspecto a ser observado se refere à questão da inexistência nos editais/caderno de encargos de licitações, realizadas no âmbito da UFRB, de cláusulas que prevejam a possibilidade de realização pela contratada de manutenções preventivas, que são aquelas atividades de manutenção executadas antes da ocorrência de falha ou de desempenho insuficiente dos componentes da edificação. A interferência da construtora, se resume, atualmente, a serviços corretivos, ou seja, depois do acontecimento da falha ou problema e que tenham ocorridos dentro dos cinco anos de garantia da obra, conforme prevê a legislação vigente para os casos de edificações novas. Em visita às instalações da Universidade, relatado em tópico específico deste relatório, até mesmo essa manutenção corretiva tem sido realizada de forma precária diante dos inúmeros problemas identificados.

Também não existe no âmbito da UFRB contratos para manutenção preditiva, hidráulica ou elétrica, portanto, a unidade não dispõe de relatórios de inspeção de manutenções preventivas realizadas por empresas dessas áreas, conforme dispõe o Item 7.4, da NBR 5676, da ABNT. Eis o que continua afirmando o Manual do TCU, ainda no item 8.1, acerca do assunto:

“Idealmente, todo órgão público deve possuir um Programa de Manutenção, que é um conjunto de inspeções periódicas realizado com vistas a evitar o surgimento de problemas. Esses programa deve ser montado em função dos componentes do empreendimento e sempre deve seguir a orientação técnica dos fabricantes e fornecedores dos materiais e equipamentos instalados.”

Por meio do Ofício nº 20/2015 – AUDINT, a Universidade apresentou a seguinte justificativa:

“Atualmente, não há contrato visando à execução deste serviço.”



Registre-se ainda que nos certames para a execução de obras, a UFRB não tem exigido em suas licitações a confecção do “Manual de Operação , Uso e Manutenção da Edificação”, conforme dispõe a NBR 14037 da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT. Em relação às manutenções preventivas, eis o que diz o Manual de Obras Públicas do Tribunal de Contas da União – TCU:

“Iniciada a utilização do empreendimento, devem ser realizadas atividades técnicas e administrativas destinadas a preservar as características de desempenho técnico dos seus componentes e/ou sistemas.

A manutenção preventiva consiste nas atividades executadas antes da ocorrência de problema. A corretiva, por sua vez, somente é realizada após o aparecimento de alguma falha.”

Por meio do Ofício nº 20/2015 – AUDINT, a Universidade apresentou a seguinte justificativa:

“A UFRB não exige e nem preconiza em editais de licitações a confecção do Manual de Operação.”

Cabe destacar que a Universidade Federal não adota indicadores de eficiência que possam servir de instrumento de melhor avaliação na gestão do seu sistema de manutenção predial, como prazo de atendimento de demanda, média dos custos envolvidos, reposição de estoque, dentre outros. Além disso, deixou de realizar, nos dois últimos anos (2013 e 2014), o inventário dos seus bens imóveis, nos termos da legislação vigente. Por meio do Ofício nº 20/2015 – AUDINT, a unidade auditada apresentou a seguinte justificativa:

“O prazo de atendimento das demandas está estipulado no Sistema Integrado de Administração – SIPAC, através do qual o solicitante da requisição de manutenção pode acompanhar o status da mesma. A partir das informações obtidas junto ao sistema, podem-se obter padrões relativos da tempo de atendimento, materiais utilizados, etc.

Não existe até o momento nenhum estudo que permita fazer referência a indicadores propriamente ditos, contudo, a reposição de estoque vem se tratando a partir do histórico de consumo e as demandas de serviços.

Foi feito um levantamento de imóveis no início do ano de 2015.” (grifo nosso).

Causa

Falhas nos controles internos administrativos da Unidade no que se refere à gestão do seu patrimônio imobiliário.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 217/2015-GR, de 26 de junho de 2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação:

“Há que se reconhecer que não existe normativos de gestão patrimonial nos padrões que possam ser considerados “ideais”, contudo existe um conceito de preservação do patrimônio edificado que atende aos principais aspectos que abrangem a manutenção, ou seja, o preventivo e o corretivo.

O aspecto preventivo foi atendido já no ano de 2013 por via legal do RDC nº 01/2013 eletrônico que tinha como objetivo justamente a manutenção predial preventiva de



forma geral, sem entrar no mérito de especialidades do tipo hidro-sanitária, elétrico, etc.

O contrato originário deste RDC serviu para atender parte do nosso plano de manutenção predial, mas mesmo sendo caracterizado como uma contratação de serviço continuado não foi renovado para atender à demanda de melhorias indicadas pela fiscalização do órgão.

Concomitantemente funciona, ainda em vigência, o contrato de mão-de-obra para a execução da manutenção corretiva, sendo também conduzido em um mesmo padrão para todos os tipos de especialidades a serem atendidas.

Esta UFRB hoje, com sete Campi Universitários em seis municípios e com um mínimo de 50 km de distancia entre cada unidade, conta apenas com 33 terceirizados operários, um servidor técnico em edificações e mais um servidor para administrar o patrimônio construído. Pesa também sobre a responsabilidade da empresa contratada para a manutenção preventiva a dificuldade de mão de obra especializada da região.

Quanto ao recebimento de obras por via do Termo de Recebimento já no ano de 2013, tem-se incorporado à Comissão de Recebimento o Técnico em Edificações Jomar Fadigas Cerqueira, Chefe do Núcleo de Manutenção visando o melhor acompanhamento da manutenção da edificação.

A participação do Núcleo de Manutenção no recebimento das nossas obras novas tem sido de vital importância para a cobrança de retificações de vícios às empresas construtoras pois é neste Núcleo onde chegam as reclamações dos usuários diretos, que já em conhecimento da data de entrega e do fiscal da obra começa a articular a cobrança por via das garantias.”

Análise do Controle Interno

As considerações dos gestores apesar de justificarem parte dos achados de auditoria, não elidem os pontos frágeis identificados pela equipe durante os trabalhos de campo. Uma instituição complexa como a UFRB há de ter normativos que disciplinem e formalizem todas as atividades de conservação/manutenção predial de forma que todos os setores envolvidos estejam cientes, de forma clara, as suas responsabilidades. Não sendo satisfatório, apenas, a existência de “...um conceito de preservação do patrimônio edificado...”.

Há também que existir um sistema informatizado mais completo de forma a abranger todas as variantes relacionadas à gestão patrimonial imóvel da unidade, com a inclusão de novas funcionalidades e aperfeiçoamento das existentes.

Registre-se ainda outras situações que necessitam de intervenção da Universidade no sentido de sanar as impropriedade identificadas, como a questão da realização de manutenções preventivas e a confecção do “Manual de Operação, Uso e Manutenção da Edificação”, por exemplo.

Recomendações:

Recomendação 1: Instituir, no âmbito da Universidade, um programa de manutenção preventiva dos bens imóveis.

Recomendação 2: Adotar indicadores de eficiência que possam servir de instrumento para uma melhor avaliação na gestão do seu sistema de manutenção predial.

Recomendação 3: Aprimorar o Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos - SIPAC, contemplando-o com novas funcionalidades, de forma a possibilitar



o gerenciamento de todos os dados e informações relativas à gestão do patrimônio imobiliário da Unidade.

Recomendação 4: Exigir, em suas licitações, a confecção do "Manual de Operação, Uso e Manutenção da Edificação" nos certames para execução de obras.

3.1.1.7 CONSTATAÇÃO

Falhas na infraestrutura dos prédios e nas condições das salas de aulas.

Fato

A Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB é uma autarquia federal criada pela Lei 11.151, de 29 de julho de 2005, onde é desenvolvido ensino de graduação, pós-graduação, pesquisa e extensão.

Durante as atividades de campo, esta Controladoria visitou algumas instalações da Universidade e constatou, mesmo nos prédios construídos há menos de cinco anos, diversos problemas na sua estrutura física. Problemas estes que têm dificultado significativamente a realização de aulas nos laboratórios, inclusive com casos de perdas de pesquisas e experimentos, conforme relatado por professores e alunos entrevistados.

Em relação às salas de aula propriamente ditas, aquelas que não são no formato de laboratório, as mesmas não possuem ar climatizado e a sua grande maioria tinha apenas um ventilador de frente de sala. Segundo o depoimento de alguns alunos, essas salas de aula são muito quentes, dificultando a concentração e, conseqüentemente, o aprendizado, principalmente em períodos ensolarados, como no verão. Segundo informações de integrantes do corpo discente, cogita-se, inclusive, fazer movimento paredista nessa estação do ano como forma de protesto, dentre outros motivos, a exemplo do que já aconteceu em dezembro de 2012, quando, segundo noticiado pela imprensa à época, os estudantes também haviam reclamado da falta de ar-condicionado e ventiladores nas salas de aula.

Em algumas salas de aula visitadas, pode ser visto significativas infiltrações no teto. Em alguns laboratórios também encontramos situações ainda mais graves de infiltrações. A inspeção foi estendida para outras áreas dos prédios visitados e pode-se constatar que essa situação de infiltrações se encontra recorrente e sistêmica, ocorrendo ainda casos de fissuras em alguns pontos das instalações visitadas.

1) Pavilhão de Aulas I



<p>Infiltração - Corredor de Aulas. Cruz das Almas/BA, 20 de maio de 2015.</p>	<p>Infiltração teto - Hall Pavimento Superior. Cruz das Almas/BA, 20 de maio de 2015.</p>
	
<p>Parte teto desabado devido infiltrações - Sala de Aula 8. Cruz das Almas/BA, 20 de maio de 2015.</p>	<p>Pontos de infiltrações teto - Sala de Aula 8. Cruz das Almas/BA, 20 de maio de 2015.</p>
	
<p>Pontos infiltrações teto - Sala de Aula 105. Cruz das Almas/BA, 20 de maio de 2015.</p>	<p>Teto desabado devido infiltrações - Sala de Aula 105. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.</p>

2) Pavilhão de Aulas II

	
<p>Infiltração - Corredor de Aulas. Cruz das Almas/BA, 20 de maio de 2015.</p>	<p>Infiltrações parede - Acesso Pavimento superior. Cruz das Almas/BA, 20 de maio de 2015.</p>



Parte teto danificado - Sala de Aula Laboratório Informática. Cruz das Almas/BA, 20 de maio de 2015.



Infiltração paredes - Sala de Aula 01. Cruz das Almas/BA, 20 de maio de 2015.



Infiltração teto - Sala de Aula 03. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.



Pontos infiltração - Sala 106. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.



Teto desabado devido infiltrações - Sala de Aula 106. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.



Pontos infiltrações - Sala de Aula 106. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.

3) Prédio de Química



Infiltrações teto - Sala de Aula Laboratório C4. Cruz das Almas/BA, 20 de maio de 2015.



Mobiliário danificado - Sala de Aula Laboratório C4. Cruz das Almas/BA, 20 de maio de 2015.

Mesmo nos prédios com menos de cinco anos de construção, como a Biblioteca Central e o Laboratório de Ciências Biológicas, que se encontram dentro do período de garantia legal, a situação encontrada era bastante crítica, conforme fotos abaixo. Eis o que diz o Manual de Obras Públicas do Tribunal de Contas da União – TCU, Item 8.1, sobre essa garantia:

“8.1.O contratado é obrigado a reparar, corrigir, remover, reconstruir ou substituir, às suas expensas, no total ou em parte, o objeto do contrato em que se verificarem vícios, defeitos ou incorreções resultantes da execução ou de materiais empregados.”

“Nos contratos de empreitada de edifícios ou outras construções consideráveis, o empreiteiro de materiais e execução responderá, durante o prazo irredutível de cinco anos, pela solidez e segurança do trabalho, assim em razão dos materiais, como do solo.”

4) Biblioteca Central:



Infiltração teto - Sala Auditório. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.



Infiltração teto - Sala Auditório. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.



Infiltrações teto - Sala I (Estudos) . Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.



Acesso interdito devido infiltrações - Sala I (Estudos) . Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.



Infiltrações parede - Sala II (Periódicos) . Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.



Infiltrações teto - Hall (Pavimento Superior) . Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.



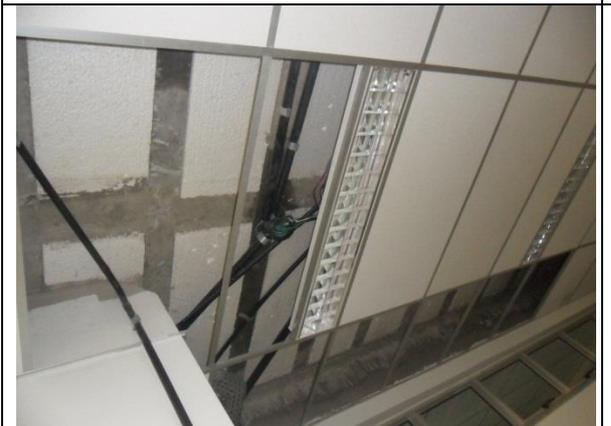
Infiltrações em toda parede - Sala Administração (Pavimento Superior) . Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.



Infiltrações teto - Sala Livros (Pavimento Superior) . Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.

	
<p>Fissuras Paredes – Pavimento Superior. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.</p>	<p>Pontos molhação escadarias devido infiltrações diversas – Acesso para o Pavimento Superior. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.</p>

5) Laboratório Ciências Biológicas:

	
<p>Infiltração teto - Sala de Aula Laboratório 1. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.</p>	<p>Infiltração grave teto - Sala de Aula Laboratório 110. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.</p>
	
<p>Forro caído devido a inúmeras infiltrações teto - Sala de Aula Laboratório 113. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.</p>	<p>Pontos diversos de molhação piso devidos a inúmeras infiltrações - Sala de Aula Laboratório 113. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.</p>



Infiltração grave sobre quadro de energia - Sala de Aula Laboratório 113. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.



Forro desabado devido infiltrações - Sala de Aula Laboratório 113. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.



Fragments de parte do teto desabado - Sala de Aula Laboratório 113. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.



Infiltrações parede - Sala de Aula Laboratório 115. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.



Infiltrações teto - Sala de Aula Laboratório 115. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.



Fissuras - Sala de Aula Laboratório 115. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.

	
<p>Infiltrações parede - Sala de Aula Laboratório 116. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.</p>	<p>Pontos diversos de infiltrações teto - Sala de Aula Laboratório 116. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.</p>
	
<p>Fissuras - Sala de Aula Laboratório 116. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.</p>	<p>Fissuras - Sala de Aula Laboratório 116. Cruz das Almas/BA, 21 de maio de 2015.</p>

Durante o período das atividades de campo desta Controladoria, choveu bastante no município onde se situa a UFRB, o que contribuiu para comprovar, de fato, as situações anteriormente relatadas.

Nos laboratórios, situação mais delicada, em função das pesquisas e experimentos, os professores comprovaram que acionaram o setor competente da Universidade para resolução do problema, por meio de comunicações/reclamações dirigidas, via e-mail, aos técnicos da SIPEF, com cópia, em alguns casos, para a Vice-Reitoria da UFRB, para conhecimento, mas sem sucesso.

O extenso registro fotográfico presente neste relato pôde comprovar a situação encontrada pela equipe e demonstra a inércia dos setores competentes da Universidade para a tomada das providências cabíveis, no sentido de resolver, definitivamente, os problemas identificados.



Causa

Falhas na cobrança da construtora da execução da garantia legal. Número insuficiente de funcionários no setor de manutenção do órgão.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 217/2015-GR, de 26 de junho de 2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação:

“O contrato de manutenção predial preventiva atendido por via legal do RDC eletrônico nº 01/2013 que tinha como objetivo justamente a manutenção predial preventiva de formal geral sem entrar no mérito de especialidades do tipo: hidro-sanitária, elétrico, etc. serviu para atender parte do plano de manutenção predial, mas mesmo sendo caracterizado como de serviços contínuo não foi renovado por atender a fiscalização não conveniente para o órgão.

Concomitantemente funciona, ainda em vigência, o contrato de mão-de-obra para a execução da manutenção corretiva, sendo também um mesmo termo para todos os tipos de especialidades a serem atendidas.

Reitera-se conforme já manifestado na constatação nº 25 que a UFRB, conta apenas com 33 terceirizados operários, um técnico em edificações e mais um servidor para administrar o patrimônio construído, que além do citado nessa constatação, abrange ainda mais 5 campi localizado em 5 cidades diferentes. Pesa também sobre a responsabilidade da empresa contratada para a manutenção preventiva a situação de mão de obra especializada da região.

O recebimento de obras por via do Termo de Recebimento já no ano 2013, tem-se incorporado à Comissão de Recebimento o Técnico em Edificações Jomar Fadiga Cerqueira, Chefe do Núcleo de Manutenção visando o melhor acompanhamento da manutenção da edificação, conforme segue anexo no caso do Pavilhão de Laboratório de Ciências Exatas. A participação do Núcleo de Manutenção no recebimento das nossas obras novas tem sido de vital importância para a cobrança de retificações de vícios as empresas construtoras pois eis neste Núcleo onde chegam as reclamações dos usuários diretos. Este Núcleo já em conhecimento da data de entrega e do fiscal da obra começa articular a cobrança por vias das garantias, regularmente resolvidas apenas com simples aviso por via de e-mail, principalmente nos primeiros períodos após a entrega.

A Superintendência sob nova gestão administrativa a partir de 01 de fevereiro deste ano, estuda o fortalecimento da gestão de manutenção argumentando o crescimento do patrimônio construído e as constantes demandas da comunidade acadêmica sem poder ser atendidas solicitando à administração da autarquia, ainda de forma não oficial, o aumento da mão-de-obra para esta atividade, contudo perpassa tal argumentação pelo estudo de quantos operários a mais se precisaria, mais um profissional da área, no caso engenheiro civil, e um tecnólogo em eletricidade.”

Análise do Controle Interno



Vê-se, nas considerações apresentadas pela unidade, que a equipe responsável pela manutenção das edificações é insuficiente para atender todos os campi da Universidade, sem contar com a interrupção do contrato de manutenção preventiva.

No entanto, as falhas identificadas na estrutura física dos prédios da UFRB carecem de providências urgentes por parte dos seus gestores, inclusive cobrando das empresas construtoras providências imediatas no sentido de se fazer cumprir a garantia legal de cinco anos para os casos dos prédios mais novos.

O extenso registro fotográfico constante dos achados de auditoria demonstra, em alguns casos, que a situação coloca em risco, não só a possibilidade de perda material, mas também a integridade física de alunos e professores que frequentemente se utilizam dos espaços afetados para desenvolvimento do ensino.

Recomendações:

Recomendação 1: Promover de forma tempestiva a manutenção e correção das áreas afetadas.

Recomendação 2: Dimensionar o contrato de manutenção de forma que possa atender, com eficiência e tempestividade, às demandas da Instituição.

3.1.1.8 INFORMAÇÃO

Recursos recebidos do Programa Incluir não são executados no Plano Interno VSS21G0100N.

Fato

Os recursos recebidos do Programa Incluir pela UFRB não são executados no Plano Interno VSS21G0100N do SIAFI, conforme determinação específica. Esse fato pôde ser comprovado em consulta ao referido sistema, conjuntamente com o Coordenador da Coordenadoria de Contabilidade, Orçamentária e Financeira – COCFI, quando da visita à unidade auditada.

4 GESTÃO OPERACIONAL

4.1 AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1.1 EFETIVIDADE DOS RESULTADOS OPERACIONAIS

4.1.1.1 CONSTATAÇÃO

Deficiência no planejamento e na avaliação das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Fato

No exercício de 2014, foi realizada atividade de auditoria na UFRB com a finalidade de verificar a distribuição equilibrada do corpo docente entre o ensino, a pesquisa e a extensão, tomando por base o Curso de Engenharia Florestal. Na oportunidade, foi analisado o planejamento das atividades para os semestres 2014.1 e 2014.2, bem como a execução de 2014.1.

Conforme Resolução CONAC nº 003/2008, os instrumentos de avaliação da atividade docente são o Plano Individual de Trabalho (PIT), que deve ser encaminhado à Direção do Centro de Ensino até trinta dias antes do início do semestre letivo, e o Relatório



Individual de Trabalho (RIT), que, por sua vez, deve ser entregue até trinta dias após o término do semestre, quando servirá de parâmetro para avaliar o cumprimento do PIT.

Com vistas a analisar tais instrumentos, foram solicitados relatórios referente a uma amostra de dez professores do curso de Engenharia Florestal, o que representa cerca de 28% do seu corpo docente. Foram apresentados relatórios referentes a cinco deles, sob a alegação de que a direção do Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas (CCAAB) não obteve retorno dos PIT e RIT de todos os professores listados, ressaltando que a UFRB encontra-se em final de semestre letivo, período de grande volume de atividades para os professores, fato que pode estar contribuindo para o atraso em obter as respostas.

Dos relatórios analisados, apenas em um deles consta protocolo de recebimento pelo Centro de Ensino; em três não há assinatura sequer do professor; três não possuem registro de data; um relatório de planejamento foi realizado em data posterior à do início do semestre letivo e em nenhum deles consta informação acerca de sua aderência ou não à Resolução nº 003/2008. Verificou-se, ainda, que no planejamento de um dos professores foram destinadas doze horas de sua carga-horária para atividades discentes em pós-graduação.

Além disso, em reunião realizada no dia 14/11/2014, onde estiveram presentes, dentre outros, o Vice-reitor da Universidade e o Diretor do CCAAB, foi relatada a dificuldade enfrentada pela Instituição face à resistência dos professores em elaborar esses relatórios.

Apesar da citada Resolução, no parágrafo único do art. 12, dispor sobre aplicação de penalidade para o descumprimento do PIT, percebe-se que o problema a ser enfrentado pela Universidade situa-se em campo anterior. Uma vez que não sendo disponibilizados o planejamento e a realização, não há como proceder à verificação de cumprimento das atividades previstas.

Causa

A Pró-reitoria de Graduação, a Pró-Reitoria de Extensão e a Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação Tecnológica não adotaram medidas para cobrar a apresentação do Plano Individual de Trabalho e do Relatório Individual de Trabalho pelos profissionais de ensino.

O Conselho Acadêmico não fixou dispositivo que aplique penalidade ao servidor que deixar de apresentar o Plano Individual de Trabalho.

A Comissão de Avaliação e Acompanhamento não avaliou os Planos de Trabalho Individual e os Relatórios Individuais de Trabalho.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 99/2015-GR, emitido em 20/03/2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação:

“A UFRB está executando o projeto de implantação dos Sistemas Integrados de Gestão - SIG, mas devido à demora na contratação da empresa licenciada (Set/2014) e a problemas de ordem técnica (estrutura elétrica e de rede), houve atraso no início da implantação de novos módulos. Foi executada a instalação e revisão dos ambientes do SIG e está em fase de homologação da atualização de cinco módulos já implantados, com previsão de conclusão em março/2015. Posteriormente será iniciada a implantação dos módulos do SIGAA (Gestão acadêmica), referentes a esta constatação, cuja previsão de conclusão é:



- . Graduação 2015
- . Stricto Sensu 2015
- . Extensão: 2016

O SIGAA (Sistema Integrado de Gestão das Atividades Acadêmicas) permite registrar o Plano Individual Docente (PID), com as informações de atividades previstas para o docente em determinado período, como carga horária de ensino em graduação e pós-graduação, de pesquisa, de extensão e de atividades administrativas. Posteriormente é possível obter o Relatório Individual Docente (RID), a fim de verificar as atividades desempenhadas no período.

Os gestores podem obter relatórios de acompanhamento das atividades docentes, bem como ter conhecimento dos docentes que não preencheram o PID e não atualizaram o Plano, facilitando, assim, o controle e melhor gestão da distribuição de carga horária.

O SIG integra o sistema SIGAA com o SIGRH (Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos), permitindo ao docente solicitar a sua progressão, aproveitando as informações relativas à realização das suas atividades em ensino, pesquisa e extensão, dando celeridade aos processos relevantes para o docente e evitando erros com a redundância do preenchimento de formulários.

A fim de garantir a qualidade das informações relativas às atividades de ensino, pesquisa e extensão, o SIG permite configurar a dependência de processos, impedindo a realização de atividades até que sejam concluídas aquelas que sejam consideradas pré-requisitos. Ex.: se definido, só poderão ser homologadas as férias se o docente encerrar a turma e só haverá a progressão do docente que registrar as atividades desempenhadas no período e os documentos necessários conforme definido na legislação. Dada sua importância, a adoção de tais medidas dependem de discussão nos Conselhos Superiores da UFRB.”

Análise do Controle Interno

O Gestor apresentou a providência que está sendo tomada com o condão de possibilitar o adequado planejamento e avaliação das atividades docentes, não se manifestando contra a constatação em tela.

Em seu último parágrafo revela que a implantação do SIG permite um controle mais efetivo da tempestividade das informações a serem prestadas pelos professores, mas que esse controle ficará na dependência de aprovação dos Conselhos Superiores da Universidade.

Recomendações:

Recomendação 1: Obedecer aos procedimentos constantes na Resolução CONAC nº 003/2008, no que se refere à utilização dos instrumentos de avaliação da atividade docente.

Recomendação 2: Aplicar penalidade para o descumprimento do Plano Individual de Trabalho, nos termos do parágrafo único do art. 12 da Resolução CONAC nº 003/2008.

Recomendação 3: Instituir dispositivo que aplique penalidade ao servidor que deixar de apresentar o Plano Individual de Trabalho.

4.1.1.2 CONSTATAÇÃO



Ausência de sistema informatizado para registro e acompanhamento das atividades docentes.

Fato

Ainda na auditoria com a finalidade de verificar a distribuição equilibrada do corpo docente entre o ensino, a pesquisa e a extensão, verificou-se que na definição da distribuição da carga-horária dos professores, inicialmente é observada a oferta de ensino, tanto na graduação quanto na pós-graduação e, definidos os componentes curriculares por docente, a carga-horária disponível é distribuída entre atividades de pesquisa, extensão e administrativas, ressaltando que nem todos os professores estariam envolvidos em todas essas áreas de atuação.

Essa distribuição é feita de forma manual e individual, não havendo compilação dos dados, o que impossibilita verificar se a Universidade Federal do Recôncavo da Bahia distribui de forma equilibrada a sua força de trabalho em suas atividades finalísticas. Além disso, a utilização de sistema informatizado para registro e acompanhamento das atividades docentes contribui para o processo de planejamento, controle, monitoramento e avaliação dessas atividades.

Por outro lado, a ausência de sistema informatizado e de acesso aberto ao público dificulta o processo de publicidade/transparência das atividades dos docentes.

Causa

A Pró-Reitoria de Planejamento não contemplou os módulos referentes ao acompanhamento das atividades docentes na fase inicial de implantação dos Sistemas Integrados de Gestão – SIG. A PROPLAN é responsável por assessorar a Reitoria na política global de planejamento da Universidade.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 99/2015-GR, emitido em 20/03/2015, a UFRB apresentou a seguinte manifestação:

“Conforme resposta dada constatação 1.1.1.1. reitera-se que a UFRB está executando o projeto de implantação dos Sistemas Integrados de Gestão - SIG, mas devido à demora na contratação da empresa licenciada (set/2014) e a problemas de ordem técnica (estrutura elétrica e de rede), houve atraso no início da implantação de novos módulos.

Foi executada a instalação e revisão dos ambientes do SIG e está em fase de homologação da atualização de cinco módulos já implantados, com previsão de conclusão em março/2015. Posteriormente será iniciada a implantação dos módulos do SIGAA, referentes a esta constatação, cuja previsão de conclusão é:

- . Graduação 2015
- . Stricto Sensu 2015
- . Extensão: 2016

Dessa forma, paulatinamente serão implantados os módulos do Sistema Integrado de Gestão que permitam o acompanhamento da atividade docente.”

Análise do Controle Interno

O Gestor apresentou a providência que está sendo tomada com o condão de possibilitar o adequado registro e acompanhamento das atividades docentes, não se manifestando



contra a constatação em tela. Registre-se que no cronograma apresentado para a implantação dos módulos do sistema, nada consta a respeito das atividades de pesquisa.

Recomendações:

Recomendação 1: Utilizar sistema informatizado que permita registrar a distribuição da carga-horária dos professores, de forma que se monitore o equilíbrio entre suas atividades finalísticas (ensino, pesquisa e extensão).

Recomendação 2: Utilizar outro meio para monitorar o equilíbrio entre suas atividades finalísticas, enquanto ainda não for implementado o sistema informatizado.



Certificado de Auditoria Anual de Contas



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

Certificado: 201503662

Unidade(s) Auditada(s): UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECONCAVO DA BAHIA

Ministério Supervisor: MINISTERIO DA EDUCACAO

Município (UF): Cruz das Almas (BA)

Exercício: 2014

1. Foram examinados os atos de gestão praticados entre 01/01/2014 e 31/12/2014 pelos responsáveis das áreas auditadas, especialmente aqueles listados no artigo 10 da Instrução Normativa TCU nº 63/2010.

2. Os exames foram efetuados por seleção de itens, conforme escopo do trabalho informado no Relatório de Auditoria Anual de Contas, em atendimento à legislação federal aplicável às áreas selecionadas e atividades examinadas, e incluíram os resultados das ações de controle, realizadas ao longo do exercício objeto de exame, sobre a gestão da Unidade auditada.

3. As seguintes constatações subsidiaram a certificação dos agentes do Rol de Responsáveis:

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECONCAVO DA BAHIA - 201503662

– Ausência de avaliação dos riscos relacionados ao processo de gestão, tanto por parte da Administração Central da UFRB como de sua Unidade de Auditoria Interna. (item 1.1.1.5)

– Quadro de pessoal insuficiente para atender as necessidades da Universidade, comprometendo o desempenho das áreas finalísticas e meio da Instituição. (item 2.1.1.1)

– Ausência de mapeamento para dimensionar a força de trabalho necessária ao desempenho das atribuições da UFRB. (item 2.1.1.2)

– Fragilidade nos controles primários de admissão. (item 2.1.2.1)

– A alta administração da organização não monitora regularmente o cumprimento das diretrizes relativas à gestão de pessoas. (item 2.2.1.1)

– A organização não monitora, por meio de sistema informatizado de gestão de pessoas, informações relevantes sobre a sua força de trabalho. (item 2.2.1.5)

- Implantação de jornada flexibilizada de trinta horas semanais sem comprovação do cumprimento dos requisitos normativos. (item 2.2.2.1)
- Falta de normatização das atividades, procedimentos e competências dos setores responsáveis pela gestão de bens imóveis. (item 3.1.1.2)
- Ausência de diagnóstico dos seus câmpus quanto à promoção da acessibilidade. (item 3.1.1.3)
- Existência de barreiras arquitetônicas e de obstáculos nas instalações dos câmpus, impedindo ou dificultando a acessibilidade de pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida. (item 3.1.1.4)
- Ausência de plano de combate a incêndio e falta de manutenção dos dispositivos contra incêndio. (item 3.1.1.5)
- Fragilidades na gestão do patrimônio imóvel, tais como: sistema informatizado incipiente, ausência de manutenções preventivas, não instituição do "Manual de Operação, Uso e Manutenção da Edificação" e não adoção de indicadores de eficiência. (item 3.1.1.6)
- Falhas na infraestrutura dos prédios e nas condições das salas de aulas. (item 3.1.1.7)
- Deficiência no planejamento e na avaliação das atividades de ensino, pesquisa e extensão. (item 4.1.1.1)
- Ausência de sistema informatizado para registro e acompanhamento das atividades docentes. (item 4.1.1.2)

4. Diante dos exames realizados e da identificação denexo de causalidade entre os atos de gestão de cada agente e as constatações mencionadas, proponho que o encaminhamento das contas dos integrantes do Rol de Responsáveis seja conforme indicado a seguir:

CPF do agente público	Cargo ou função	Avaliação do órgão de Controle Interno	Fundamentação da avaliação do Controle Interno
***.693.745-**	PRO-REITORA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO TECNOLÓGICA	Regular com Ressalva	Item 4.1.1.1 do Relatório de Auditoria nº 201503662
***.637.445-**	PRO-REITORA DE EXTENSÃO	Regular com Ressalva	Item 4.1.1.1 do Relatório de Auditoria nº 201503662
***.325.285-**	PRO-REITOR DE PLANEJAMENTO	Regular com Ressalva	Ítems 1.1.1.5 e 4.1.1.2 do Relatório de Auditoria nº 201503662
***.468.995-**	PRO-REITOR DE PLANEJAMENTO	Regular com Ressalva	Ítems 1.1.1.5 e 4.1.1.2 do Relatório de Auditoria nº 201503662
***.417.765-**	PRO-REITORA DE GRADUAÇÃO	Regular com Ressalva	Item 4.1.1.1 do Relatório de Auditoria nº 201503662

***.438.965-**	PRO-REITOR DE GESTÃO DE PESSOAL	Regular com Ressalva	Ítems 2.1.1.1, 2.1.1.2, 2.1.2.1, 2.2.1.1 e 2.2.1.5 do Relatório de Auditoria nº 201503662
***.445.285-**	REITOR	Regular com Ressalva	Ítems 2.1.1.1, 2.1.1.2 e 2.2.2.1 do Relatório de Auditoria nº 201503662
***.562.725-**	PRO-REITORA DE ADMINISTRAÇÃO	Regular com Ressalva	Ítems 3.1.1.2, 3.1.1.3, 3.1.1.4, 3.1.1.5, 3.1.1.6 e 3.1.1.7 do Relatório de Auditoria nº 201503662
Demais integrantes do Rol de Responsáveis		Regularidade	Considerando o escopo do Relatório de auditoria, não foram identificadas irregularidades com participação determinante destes agentes.

Salvador (BA), 03 de setembro de 2015.

Chefe da Controladoria Regional da União no Estado da Bahia



Parecer de Dirigente do Controle Interno

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

Parecer: 201503662

Unidade Auditada: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA

Ministério Supervisor: MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Município/UF: Cruz das Almas/BA

Exercício: 2014

Autoridade Supervisora: Renato Janine Ribeiro

1. Tendo em vista os aspectos observados na prestação de contas anual do exercício de 2014 da entidade acima referenciada, expresso opinião sobre o desempenho e a conformidade dos atos de gestão do referido exercício a partir dos principais registros e recomendações formuladas pela equipe de auditoria.

2. No escopo do trabalho de auditoria foram selecionados para análises processos e fluxos considerados estratégicos para a Universidade, os quais foram avaliados a partir da definição de questões de auditoria, cujos objetivos foram analisar a atuação dos docentes nas atividades de ensino, pesquisa e extensão; o nível de governança da gestão de pessoas; a gestão do patrimônio imobiliário de responsabilidade da Unidade; e a estrutura e atuação da Auditoria Interna.

3. Em relação à atuação de docentes, foram avaliadas as ações da instituição com o fim de verificar se havia equilíbrio na distribuição da atuação do corpo docente entre as atividades de ensino, pesquisa e extensão, possibilitando a análise da eficiência da atividade finalística da universidade. Tais avaliações tiveram como base os seguintes eixos: a) existência de regulamentação das atividades docentes; b) planejamento e monitoramento das atividades docentes; c) uso de recursos tecnológicos; d) gestão e resultados institucionais; e e) professores substitutos. Os resultados dos exames apontaram que a regulamentação das atividades docentes é parcial; há deficiência no planejamento e monitoramento das atividades docentes; e o uso dos recursos tecnológicos é incipiente.

4. Em relação à regulamentação das atividades docentes, recomendou-se à entidade estabelecer e implementar critérios para a distribuição, acompanhamento e avaliação da carga horária dos docentes nas atividades concernentes ao ensino de graduação e pós-graduação, bem como estabelecer os critérios de alteração do regime de trabalho de docentes, na forma da Lei n.º 12.772/2012, art. 20, § 1º. Quanto ao planejamento e monitoramento das atividades docentes, recomendou-se aplicar os procedimentos constantes na Resolução CONAC n.º 003/2008, no que se refere à utilização dos instrumentos de avaliação da atividade docente; a instituição de dispositivo que aplique penalidade ao servidor que deixar de apresentar o Plano Individual de Trabalho; e proceder a melhoramentos nos seus sistemas de planejamento (estabelecimento de metas e parâmetros de forma a possibilitar cotejamento com as atividades realizadas, levando em consideração a necessidade de equilíbrio entre as atividades de ensino, pesquisa e extensão) e avaliação (apresentar os resultados de forma comparativa com as metas traçadas e não apenas um retrato da realização). Por fim, considerando a ausência de sistema informatizado para registro e acompanhamento das atividades docentes, recomendou-se a utilização de sistema informatizado que permita registrar a distribuição das atividades e correspondente carga-horária dos professores, de forma que se monitore a atuação dos mesmos no ensino, pesquisa e extensão.

5. Em relação à gestão de pessoas destacaram-se as seguintes fragilidades: a) o não monitoramento pela alta administração das diretrizes relativas à gestão de pessoas; b) a não verificação, por parte da organização, da opinião de seus colaboradores quanto ao ambiente de trabalho; c) a não realização da avaliação de desempenho dos membros da alta administração e de seus demais gestores; d) a não existência de processo formal, baseado em competências, para a seleção de seus gestores; e e) o não monitoramento, por meio de sistema informatizado de gestão de pessoas, de um conjunto de informações relevantes sobre a sua força de trabalho (ex. índices de absenteísmo, índices de rotatividade, projeções de aposentadoria, etc.).

6. Quanto à estrutura e atuação da Auditoria Interna (Audin), verificou-se que a Audin está vinculada ao Conselho Curador da UFRB. Em que pese essa vinculação, a aprovação de seu regulamento e das decisões sobre a nomeação e exoneração do auditor-chefe são deliberadas pelo Conselho Universitário. Já as questões relativas ao Plano Anual de Atividades da Auditoria Interna (PAINT) são direcionadas aos dirigentes máximos da universidade (reitor e vice-reitor).

7. Quanto à atuação da equipe da Auditoria Interna, verifica-se que as ações da Audin iniciadas e concluídas no exercício representaram 47% das previstas no PAINT. Levando-se em consideração todas as atividades que foram iniciadas, o alcance do planejado atinge a marca de 70%. A equipe da Audin é composta por 3 auditores internos, não sendo suficiente para desenvolver as atividades de maneira satisfatória.

8. Considerando o conteúdo dos relatórios produzidos pela Auditoria Interna no exercício sob exame, a Audin, de forma geral, exerceu adequadamente sua função de assessoramento aos gestores da instituição. No entanto, foi verificada realização de uma atividade que ultrapassou os limites de assessoramento, que consistiu em atividade de pesquisa de preços junto a fornecedor.

9. Diante desse quadro, entende-se necessária a realização de estudo sobre o dimensionamento da força de trabalho, dos recursos materiais e de serviços da Audin; realização de cursos voltados ao conhecimento e à aquisição de competências na área de gestão de riscos, para dotá-la de capacidade para cumprir sua missão; o fortalecimento da independência da Auditoria Interna, mediante efetiva vinculação funcional ao Conselho Superior; bem como necessidade de abstenção de prática de atos de gestão pela Audin.

10. Em relação à gestão patrimonial, os exames indicaram que os registros contábeis referentes à gestão de patrimônio não foram realizados. Identificaram-se, ainda, falhas nos controles internos administrativos relacionados às instalações prediais, destacando-se: a) falta de observância dos requisitos de acessibilidade direcionados às pessoas portadoras de necessidades especiais; b) deficiências nos controles internos administrativos direcionados à segurança contra incêndios e à manutenção predial; c) ausência de sistema informatizado de apoio à gestão da manutenção predial que possibilite o gerenciamento dos dados e informações pertinentes às atividades de manutenção predial; d) ausência de inventário de bens móveis nos exercícios de 2013 e 2014; e e) ausência de normativos que disciplinem e formalizem a gestão das atividades de conservação/manutenção predial.

11. Diante do exposto, entende-se necessária que se cumpram as recomendações exaradas referentes à regularização do imobiliário da unidade; à promoção da acessibilidade, incluindo as pessoas com mobilidade reduzida; à instituição de plano de combate a incêndio; e à instituição de programa de manutenção predial (corretiva e preventiva).

12. Por fim, verificou-se que a unidade não realizou o cadastramento dos seus imóveis nos sistemas corporativos e, conseqüentemente, deixou de regularizar, junto aos órgãos competentes, a situação de cada imóvel.

13. Assim, em atendimento às determinações contidas no inciso III, art. 9º da Lei n.º 8.443/92, combinado com o disposto no art. 151 do Decreto n.º 93.872/86 e inciso VI, art. 13 da IN/TCU/N.º 63/2010 e fundamentado no Relatório de Auditoria, acolho a conclusão expressa no Certificado de Auditoria. Desse modo, o Ministro de Estado supervisor deverá ser informado de que as peças sob a responsabilidade da CGU estão inseridas no Sistema e-Contas do TCU, com vistas à obtenção do Pronunciamento Ministerial de que trata o art. 52, da Lei n.º 8.443/92, e posterior remessa ao Tribunal de Contas da União por meio do mesmo sistema.

Brasília/DF, de agosto de 2015.

Diretor de Auditoria da Área Social Substituto