

Relatório de Auditoria Anual de Contas



Presidência da República

Controladoria-Geral da União

Secretaria Federal de Controle Interno

Unidade Auditada: CENTRO FED.DE EDUC.TECNOL.CELSO S.DA FONSECA

Exercício: 2014

Município: Rio de Janeiro - RJ

Relatório nº: 201503692

UCI Executora: CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Análise Gerencial

Senhor Chefe da CGU-Regional/RJ,

Em atendimento à determinação contida na Ordem de Serviço n.º 201503692, e consoante o estabelecido na Seção III, Capítulo VII da Instrução Normativa SFC n.º 01, de 06/04/2001, apresentamos os resultados dos exames realizados sobre a prestação de contas anual apresentada pelo CENTRO FED.DE EDUC.TECNOL.CELSO S.DA FONSECA.

1. Introdução

Os trabalhos de campo foram realizados no período de 27/04/2015 a 12/05/2015, 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 29/10/2014, entre CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO e a Secretaria de Educação, da Cultura e do Desporto do Tribunal de Contas da União, foram efetuadas as seguintes análises:

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 composição do Processo de Contas 2014 armazenado no *site* do TCU e 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 referidas peças.

Com relação ao atendimento ao artigo 11 da IN TCU n.º 63/2010, com alterações posteriores, observou-se que constam do Rol de Responsáveis apresentado os itens descritos nos incisos de I a VI para o dirigente máximo da instituição, membros da diretoria e membros do Conselho Diretor - CODIR.

Verificou-se o caso de pessoas designadas por portaria para participação no CODIR que não tomaram posse e por esse motivo não constam do Rol de Responsáveis, como exemplo, os representantes do Ministério da Educação que não tomaram posse em 2014, e de entidades que ficaram algum tempo sem representação formal no Conselho, apesar de a representante ter participado de duas reuniões nesse período. Além disso, os suplentes foram incluídos no rol pelo período total do mandato e não apenas pelo período em que efetivamente substituíram os titulares.

Quanto aos conteúdos exigidos no Relatório de Gestão, apesar de o Relatório conter todos os itens previstos na parte A, do Anexo II da DN TCU nº 134/2013, as informações referentes ao Sistema de Correição, aos canais de acesso do cidadão, às informações sobre o ambiente de atuação da Unidade, à relação dos instrumentos de transferência vigentes no exercício e a imóveis sob a responsabilidade da Unidade estão em desacordo com as orientações da Portaria TCU n.º 90/2014.

2.2 Avaliação da Gestão de Pessoas

O presente item tem como objetivo apresentar o resultado das análises realizadas sobre a situação da governança e da gestão de pessoas da unidade. Além da análise do



Questionário de Autoavaliação preenchido pela unidade, realizamos uma reunião com a alta administração do CEFET/RJ com o objetivo de esclarecer as respostas apresentadas no questionário.

O quadro a seguir apresenta um resumo da análise realizada sobre as respostas ao Questionário Autoavaliativo fornecidas pela unidade. No item 1.1.3.1 desse relatório encontra-se a avaliação completa da equipe de auditoria sobre as informações prestadas.

Quadro – Questionário de Governança e Gestão de Recursos Humanos

Liderança da alta administração		
A alta administração da unidade:	Sim	Não
<p>1-Monitora regularmente o cumprimento das diretrizes relativas à gestão de pessoas?</p> <p>Obs: Embora a unidade tenha respondido que sim, observamos que, ainda que a unidade tenha ferramentas para realizar o monitoramento, esse não é feito de forma regular, pois a demora na consolidação dos dados não permite a tomada de ações ou a realização de ajustes tempestivos na gestão de pessoas.</p>		x
<p>2-Designou formalmente corpo colegiado (ex.comitê, conselho) responsável por auxiliá-la nas decisões relativas à gestão de pessoas?</p> <p>Obs: Além da resposta afirmativa da unidade ao questionário de autoavaliação, na reunião realizada, o Diretor Geral afirmou que o Conselho Diretor - CODIR e o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE são responsáveis pelo assessoramento de questões relativas à gestão de pessoas.</p>	x	
<p>3-Monitora regularmente o funcionamento desse corpo colegiado?</p> <p>Obs: A resposta ao questionário de autoavaliação indica que o monitoramento é efetuado por meio do cumprimento das resoluções emanadas pelos Conselhos Superiores. Além disso, o Diretor Geral é membro tanto do CODIR quanto do CEPE.</p>	x	

A unidade, sistematicamente:	Prática ainda não adotada			Nível de adoção de prática	
Alinhamento estratégico	Não prevê adotar a prática	Pretend e adotar a prática	Iniciou ou concluiu o planejamento para adotar a prática	Adota parcialmente a prática	Adota integralmente a prática
Planejamento da gestão de pessoas					



<p>4-Executa processo de planejamento de gestão de pessoas, aprovando e publicando objetivos, metas e indicadores de desempenho?</p> <p>Obs: A unidade avaliou que adota parcialmente a prática, pois essa é aplicada para o pessoal docente quando da apresentação do Plano de Trabalho e respectivo Relatório, com as atividades desse plano voltadas para a área acadêmica. Não foi identificado um procedimento formal que abrangesse o planejamento da gestão de pessoas com um todo.</p>				X	
Unidade de Gestão de Pessoas como parceira estratégica					
<p>5-Identifica lacunas de competência da equipe de RH, com o objetivo de avaliar suas necessidades de capacitação (ex. necessidades de competências na área de gestão estratégica de pessoas, na área de concessão de direitos, etc.)?</p> <p>Obs: A unidade afirmou que pretende adotar a prática, tendo sido criada a Divisão de Movimentação de Pessoal, que, dentre suas atividades, tem o redimensionamento da força de trabalho. Já o levantamento das necessidades de treinamento para seu pessoal é realizado pela Divisão de Capacitação e Desenvolvimento.</p>		X			
Gestão da liderança e do conhecimento					
Gestão da liderança e processo decisório					
<p>6-Oferece programas de treinamento e desenvolvimento de competências de liderança que atendem às necessidades de cada nível de gestão (do operacional ao estratégico),</p>				X	



<p>incluindo potenciais líderes?</p> <p>Obs: A resposta da unidade foi a adoção parcial da prática. A unidade informou que a partir do segundo semestre de 2013 foi iniciado trabalho para capacitar os gestores do CEFET/RJ. Em um primeiro momento foram realizadas capacitações para os gestores sistêmicos, incluindo o Diretor Geral. Posteriormente, foram realizados cursos para capacitação de gestores operacionais, os que recebem função gratificada, cujos conteúdos incluem gestão de conflitos e liderança. Informou também que os cursos atenderam em torno de 60 gestores dentre mais de 80.</p>					
Integridade e comprometimento					
<p>7-Verifica a opinião dos colaboradores quanto ao ambiente de trabalho e utiliza os resultados para orientar eventuais mudanças?</p> <p>Obs: A unidade informou que adota parcialmente a prática. Avaliou-se que a instituição possui mecanismos para levantar as demandas de seus servidores, como os formulários de avaliação de desempenho, mecanismos de autoavaliação e o relatório da Comissão Própria de Avaliação - CPA, no entanto, não possui processo formalizado para atender às necessidades que identifica.</p>				x	
Aprendizagem contínua					
<p>8-Identifica as necessidades individuais de capacitação quando da avaliação de desempenho dos colaboradores, levando-as em consideração nas avaliações</p>		x			



subsequentes?					
Cultura orientada a resultados					
Comunicação					
<p>9-Identifica e divulga para os profissionais de RH a legislação, jurisprudência e as orientações normativas relativas à gestão de pessoas, orientando acerca de como elas devem ser aplicadas internamente?</p> <p>Obs: Embora a unidade tenha informado que adota integralmente a prática, não apresentou documentos comprobatórios de sua efetiva implementação.</p>				X	
Avaliação de desempenho					
<p>10-Realiza avaliação de desempenho dos membros da alta administração e demais gestores, vinculada ao alcance dos resultados da unidade/organização?</p> <p>Obs: A unidade informou que adota parcialmente a prática, sendo que os gestores são avaliados por suas chefias e seus colaboradores por meio do instrumental ADG que está previsto no Sistema de Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação (TAE's). Entretanto, não foram apresentados documentos comprobatórios sobre a efetiva aplicação do processo.</p>				X	
Gestão de talentos					
Recrutamento, seleção e integração					
11-Executa processo formal, baseado em competências, para seleção de gestores?		X			
Resultados e prestação de contas (Accountability)					



<p>12-Monitora, por meio de sistema informatizado de gestão de pessoas, algum conjunto de informações relevantes sobre a força de trabalho (ex. índices de absenteísmo, índices de rotatividade, projeções de aposentadoria, etc)?</p> <p>Obs: A unidade informou que pretende adotar a prática por meio da implantação de sistema de gestão informatizado.</p>		x			
---	--	---	--	--	--

2.3 Avaliação da Gestão do Patrimônio Imobiliário

Neste item, avaliou-se a gestão patrimonial do CEFET/RJ, especialmente quanto à correção dos registros contábeis, à qualidade dos controles internos administrativos, o estado de conservação das salas de aula e o conforto por elas proporcionado à comunidade acadêmica para a realização de suas atividades.

A metodologia da equipe consistiu em confrontar os registros do SPIUnet, do SIAFI e do Relatório de Gestão, obter informações por meio de solicitações de auditoria, entrevistar os responsáveis pela gestão patrimonial e realizar inspeção *in loco* em salas de aula.

A partir dos exames realizados, verificou-se que o valor total registrado no SPIUnet dos três imóveis da União geridos pela Unidade estão compatíveis com os registros contábeis no SIAFI, sendo que a Unidade efetua no SPIUnet um Registro Imobiliário Patrimonial - RIP e um RIP de Utilização para cada imóvel, independente da quantidade de prédios que o compõe. A contabilização dos bens imóveis ocorre de forma globalizada e não é realizada apuração da depreciação do ativo imobilizado. A identificação das despesas com manutenção dos imóveis da União e dos imóveis de outras esferas públicas é possível pelo fato de os registros serem feitos por centro de custo e cada Unidade Descentralizada possuir um código diferente.

Verificou-se que os controles internos administrativos não atendem às necessidades da instituição, haja vista terem sido identificadas inconformidades. Dentre elas, destacam-se:

- a) Ausência de normativos internos que disciplinem e formalizem as práticas operacionais e de rotinas relacionadas à gestão dos bens imóveis (competências, fluxo de informações, procedimentos administrativos, rotinas de avaliação, conservação/manutenção predial, vistoria, etc.);



- b) Fragilidade na estrutura tecnológica de apoio à gestão patrimonial, incluindo a manutenção predial, que possibilite o gerenciamento dos dados e informações pertinentes às atividades;
- c) Ausência de inventário de bens imóveis;
- d) Deficiências nas políticas de inclusão social às pessoas portadoras de necessidades especiais (ausência de normativo interno sobre o atendimento educacional a estudantes com necessidades educacionais especiais; ausência de acessibilidade ao portal eletrônico do CEFET/RJ por pessoas portadoras de deficiência visual e deficiência nas condições de acessibilidade às dependências vistoriadas);
- e) Ausência de plano de combate a incêndio aprovado pelo Corpo de Bombeiros.

Conforme reunião realizada em 08/05/2015 com o Chefe do Departamento de Planejamento e Finanças - DEPAF e a Chefe Substituta da Gerência de Gestão Contábil e Financeira - GEFOF, verificou-se que os procedimentos de gestão patrimonial dos bens imóveis encontram-se em estágio inicial, sendo que um dos objetivos da reestruturação ocorrida em abril/2015 foi a segregação das funções. Foi informado que a atualização do SPIUnet, hoje sob a responsabilidade de uma servidora da DIRAP, será realizada pela DIPAT e a contabilização pela DICONTE, as autorizações para utilização, aquisição, oneração ou alienação de imóveis, são de responsabilidade do Conselho Diretor e a execução de obras e serviços de engenharia necessários são de responsabilidade da Prefeitura (subordinada ao Diretor-Geral) ou das Subprefeituras das Unidades Descentralizadas (subordinadas aos Diretores das Unidades).

No que se refere às instalações prediais, foram avaliados aspectos de acessibilidade e inclusão digital nas dependências do edifício e de conservação e conforto de suas salas de aula. Os exames indicaram que as instalações das salas de aula se apresentam apropriadas, com projetores multimídia suficientes para atender à demanda dos docentes, entretanto, identificou-se deficiência na infraestrutura de acessibilidade dos edifícios vistoriados.

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, denominada UAUDI no CEFET/RJ. Em relação à estrutura da Auditoria Interna, 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 UAUDI, avaliaram-se as seguintes ações: (a) cumprimento do Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna (PAINT); (b) utilização de gerenciamento de riscos pela UAUDI; (c) atuação da Auditoria Interna em submeter o PAINT e possíveis modificações ao Conselho Diretor/Deliberativo da Entidade ou órgão equivalente para aprovação; (d) atuação da UAUDI no assessoramento à alta administração; (e) aplicação do princípio da segregação de funções, principalmente no que tange à realização de atividades típicas de gestão; e (f) atuação da Auditoria Interna em trabalhos de avaliação dos controles internos administrativos da Unidade Jurisdicionada.



As técnicas e procedimentos adotados para a obtenção de informações abrangeram a análise dos seguintes documentos: PAINTE do exercício 2014, Estatuto da Instituição onde consta a posição da UAUDI no organograma da entidade e o Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna, aprovada pelo Presidente do Conselho Diretor, em 24/04/2015.

Em relação à estrutura da Unidade de Auditoria Interna, conclui-se que a Unidade está vinculada ao Conselho Diretor, contando com um Regimento Interno que confirma essa vinculação e define sua missão, escopo de seu trabalho, abrangência de atuação, atribuições, autorizações, vedações, formas de atuação, código de conduta, confiabilidade, treinamento e capacitação.

A UAUDI compõe-se de um auditor-chefe, um auditor e um auxiliar em administração, número considerado insuficiente pelo Diretor-Geral do CEFET/RJ. Suas instalações e equipamentos de informática são adequados à execução de seus trabalhos.

Quanto à atuação da equipe da Auditoria Interna, verifica-se que as ações da UAUDI representaram 94% das previstas no PAINTE e se concentraram em atividades de Gestão de Suprimentos de Bens/Serviços. Entretanto, analisando os Programas de Auditoria das ações selecionadas na amostra, observou-se que as descrições dos campos “Objetivo”, “Procedimento” e “Atividades” não possuem o detalhamento suficiente para definir claramente a extensão e o alcance dos exames a serem realizados, além de, em alguns casos, não serem compatíveis entre si. Destaque-se que, apesar de a Instituição não possuir um sistema eficaz de gestão de riscos e não elaborar documento de gestão de risco da Instituição, a UAUDI realiza o mapeamento e a hierarquização de atividades, considerando todos os programas, ações e atividades que apresentaram créditos orçamentários e de acordo com os critérios de materialidade, relevância e criticidade, descrito no PAINTE 2014. Dessa hierarquização, foi montada uma matriz de riscos com a classificação das ações para direcionamento dos trabalhos de auditoria interna.

Entretanto, apesar de constar no PAINTE ações relacionadas ao desenvolvimento de competências dos auditores internos, aquelas previstas no PAINTE referente ao exercício avaliado não foram integralmente cumpridas.

Conforme informado pelo próprio Diretor-Geral do CEFET/RJ, a UAUDI exerceu adequadamente sua função de assessoramento aos gestores da Instituição, além disso, considerando o conteúdo dos relatórios analisados da Auditoria Interna no exercício sob exame, não foi verificado qualquer trabalho em que ela tenha atuado em tarefas de gestão administrativa. Como benefícios obtidos pela atuação da UAUDI para a melhoria da gestão da Instituição, destacam-se: o início dos trabalhos de inventário de bens móveis na unidade sede e nas demais unidades de ensino da Instituição visando a atualização contábil e física do patrimônio do CEFET/RJ e a centralização, na figura do Diretor de Administração e Planejamento, da aprovação das dispensas com fundamento no art. 24, II da Lei 8.666/93, bem como qualquer alteração superveniente no valor da compra, a fim de aprimorar o controle das aquisições mediante dispensa de licitação em razão do valor, com vistas a evitar a fragmentação de despesas.

2.5 Avaliação do Cumprimento das Determinações/Recomendações do TCU



A CGU optou por examinar o grau de atendimento do CEFET/RJ às determinações efetuadas pelo TCU no exercício avaliado, bem como os seus resultados para a melhoria da gestão e dos programas desenvolvidos pela unidade.

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. Pesquisas realizadas no sítio eletrônico do Tribunal de Contas da União demonstraram não haver acórdãos do TCU para o CEFET/RJ que também tenham determinação para acompanhamento pela CGU nos exercícios de 2011 a 2014.

Sobre o acompanhamento das recomendações do TCU, o Diretor-Geral informou, por meio do Ofício nº048/2015/DIREG, de 27/01/2015, que: “(...) o acompanhamento das recomendações/determinações oriundas da CGU e TCU foram tratados nos Relatórios de Auditorias N°s 01/2014, 02/2014 e 03/2014.

É realizado trabalho de monitoramento gerenciado pela chefia da Unidade de Auditoria Interna, onde se utiliza uma matriz de achados contendo as recomendações/determinações exaradas pelos órgãos de controle e os respectivos prazos de atendimento, que consiste em acompanhar as providências que estão sendo adotadas pelos gestores para as implementações.”

No Relatório de Gestão 2014 do CEFET/RJ foi identificado o Acórdão do TCU nº 821/2014/Plenário que trata de questões relacionadas à auditoria interna da unidade, porém não há determinação para que a CGU acompanhe a implementação das recomendações.

2.6 Avaliação do Cumprimento das Recomendações da CGU

Nesse item a auditoria objetivou verificar a adequada e oportuna implementação das recomendações expedidas pelas Unidades da Controladoria-Geral da União em ações de controle realizadas junto ao CEFET/RJ relacionadas ao período de exame, para compor o Relatório de Auditoria de Gestão, analisando as eventuais justificativas do gestor para o 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. A metodologia consistiu no levantamento e análise de seis recomendações pendentes de atendimento e na análise das respostas da unidade sobre o Plano Providências Permanente - PPP.

A partir do resultado das análises, conclui-se que das seis recomendações monitoradas, três foram consideradas atendidas, uma foi prorrogada e duas foram reiteradas.

As recomendações reiteradas referem-se à elaboração de rotinas, tanto para cadastramento de atos no sistema SISAC como para análise da inclusão de notas de empenho em restos a pagar. A recomendação prorrogada refere-se a obras na unidade de Nova Iguaçu com a finalidade de eliminar as infiltrações existentes nessa unidade e a deficiência de sua rede elétrica, bem como adequar o seu auditório.

Nesse contexto, consideramos que a unidade realiza esforços para atender às recomendações, considerando que na última revisão do PPP, metade das recomendações foram consideradas atendidas, restando somente três não atendidas.



2.7 Avaliação do CGU/PAD

O órgão de controle interno teve como objetivo verificar se a unidade examinada designou um servidor responsável pelo registro de informações sobre procedimentos disciplinares instaurados na Unidade no Sistema de Gestão de Processo Disciplinar – CGU-PAD, possui estrutura de pessoal e tecnológica capaz de gerenciar a devida utilização do sistema CGU-PAD na unidade examinada e se está, de fato, registrando as informações referentes aos procedimentos disciplinares instaurados no sistema CGU-PAD.

A partir dos exames realizados, verificou-se que o CEFET/RJ 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 CGU n.º 1.043/2007. O registro dos processos no sistema está a cargo de um servidor lotado no Gabinete da Direção-Geral, entretanto, nenhum dos processos instaurados no exercício de 2014 foi registrado no sistema CGU-PAD, devido, conforme informado pelo Diretor-Geral, a problemas com a senha de acesso ao sistema. Conclui-se que a Unidade não possui estrutura adequada para o desempenho das atividades do sistema de correição.

2.8 Avaliação do Parecer da Auditoria Interna

O Parecer da Unidade de Auditoria Interna do CEFET/RJ constante da Prestação de Contas contempla todos os itens exigidos no item 1, do Anexo III, da DN TCU n.º 140/2014.

No tema “avaliação da capacidade de os controles internos administrativos da UJ identificarem, evitarem e corrigirem falhas e irregularidades, bem como de minimizarem riscos inerentes aos processos relevantes da Entidade”, o Parecer apresenta as fragilidades nos controles internos identificadas nos trabalhos realizados no exercício e a informação de que foram implementadas as providências visando às devidas correções dessas impropriedades.

2.9 Avaliação dos Resultados Quantitativos e Qualitativos da Gestão

Neste item a auditoria teve como objetivo avaliar a gestão, a organização e os resultados das atividades de ensino, pesquisa, extensão dos docentes do ensino básico, técnico e tecnológico das instituições federais de educação profissional e tecnológica.

O CEFET/RJ, segundo informado pelo seu Diretor-Geral, ainda não foi convocado para assinatura do TAM, instrumento criado pelo Ministério da Educação - MEC para formalizar um conjunto de compromissos assumidos pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica - SETEC/MEC e pelos Institutos Federais, devido à discussão no MEC a respeito do projeto de transformação do CEFET/RJ em Universidade.



Para este trabalho, foram selecionadas para avaliação as Unidades Nova Iguaçu e Maracanã, sendo que nessa última foi selecionada apenas a Coordenação de Engenharia Mecânica, pelo fato de não terem sido disponibilizadas tempestivamente as informações sobre as atividades de ensino dos demais professores, solicitadas oficialmente por essa equipe.

A Tabela seguinte apresenta os resultados do Indicador “Alunos matriculados em relação à força de trabalho - AFT” no exercício avaliado, por Câmpus, bem como o resultado geral da Unidade.

Alunos Matriculados em Relação à Força de Trabalho Docente

Câmpus	Total de alunos matriculados	Total de prof.	Detalhamento do total de prof.				Total de prof. para cálculo do AFT	AFT
			40h / DE	20h	FG	CD		
Angra dos Reis	281	26	19	3	3	1	24,5	11,47
Itaguaí	602	43	37	1	3	2	42,5	14,16
Maracanã	6.040	566	436	57	58	15	537,5	11,24
Maria da Graça	573	42	34	2	4	2	41	13,98
Nova Friburgo	275	41	35	-	4	2	41	6,71
Nova Iguaçu	1.491	112	97	4	9	2	110	13,55
Petrópolis	342	53	46	1	4	2	52,5	6,51
Valença	155	21	18	-	2	1	21	7,38
Geral	9.759	904	722	68	87	27	870	11,22

Fonte: Dados fornecidos pela Direção-Geral da Unidade, referentes ao 1º semestre de 2014

Ressalte-se que, conforme informado pelo Diretor-Geral do CEFET/RJ, a Unidade atualmente não participa do Pronatec Bolsa-Formação.

A metodologia aplicada consistiu em reuniões exploratórias com os diretores de ensino, pesquisa e extensão, com o responsável pelo sistema informatizado de registro, e análises de documentos/informações. Nos Câmpus selecionados (Unidade Nova Iguaçu e Coordenação de Engenharia Mecânica da Unidade Maracanã) foram entrevistados os gerentes acadêmicos, os coordenadores de curso, e professores com menos de 10 horas semanais em sala de aula, excluindo aqueles que ocupam Cargo de Direção ou Função Gratificada - CD/FG, licenças/afastamentos diversos e regime de 20h semanais.



Com base na aplicação dos procedimentos descritos, a equipe de auditoria evidenciou oportunidades de melhoria relacionadas à gestão, à organização e aos resultados das atividades docentes nas áreas de ensino, pesquisa e extensão, respondendo às seguintes questões:

1. O modelo de gestão e organização das atividades docentes está alinhado às diretrizes do MEC?

1.1. A regulamentação das atividades docentes está de acordo com as diretrizes do MEC?

As diretrizes da Instituição para as atividades de ensino, pesquisa e extensão constam no PDI 2010-2014, no item 2.3 “Ampliação, aperfeiçoamento e sustentabilidade das atividades acadêmicas de ensino, pesquisa e extensão”. Além disso, em 2010, foi elaborado o Projeto Pedagógico Institucional que orienta as ações institucionais.

O Conselho Diretor regulamentou, por meio da Resolução n.º 07/2008, os critérios para concessão, fixação e alteração dos regimes de trabalho dos docentes e, por meio da Resolução n.º 14/2011, as diretrizes sobre os Planos de Trabalho dos docentes no CEFET/RJ.

O Plano de Trabalho é o instrumento que relaciona as atividades a serem desenvolvidas pelo docente durante o ano letivo com a respectiva atribuição de carga horária e no qual, conforme seu art. 4º, deve ser identificado o horário destinado a todas as atividades, com a especificação de cada uma. O art. 2º da Resolução n.º 14/2011 estabelece que os Planos de Trabalho devem ser apreciados por todas as chefias imediatas.

Entretanto, em seu art. 3º, a Resolução define apenas que a carga horária fixada para os docentes fica estabelecida dentro dos intervalos definidos no Regulamento de Atividades Docentes – RAD, Resolução n.º 09/2014 aprovada pelo Conselho Diretor, não explicitando esses limites. O RAD tem como objetivo normatizar a avaliação de desempenho dos docentes para fins de aprovação em estágio probatório e desenvolvimento funcional (progressão e promoção) e utiliza um critério de pontuação para determinar os docentes que farão jus a esses direitos. No RAD, a informação sobre o limite mínimo e máximo em sala de aula consta em seu Anexo II, onde é apresentada a Planilha RAD. Nessa planilha eletrônica constam duas colunas com as informações da Carga Horária Semanal (horas) (Min.) (= 8 horas) e Carga Horária Semanal (horas) (Máx.) (= 20 horas para professores 40 horas ou DE ou = 16 horas para professores 20 horas), que coincide com os limites mínimo e máximo previstos no art. 57 da LDB/91 (o limite mínimo da carga horária de aula não poderá ser inferior a 8 horas semanais), e a pontuação correspondente. Entretanto, a planilha não sinaliza automaticamente possíveis distorções entre o preenchido e os limites estabelecidos.

As Planilhas RAD, criadas inicialmente para registro das informações para progressão/promoção, foram parametrizadas para possibilitar sua utilização como Plano de Trabalho (parâmetro = PT).

Ao final de cada ano letivo, os docentes devem preencher um relatório com as atividades realizadas, face ao Plano de Trabalho, que deve ser avaliado pela chefia imediata (art. 6º da Resolução n.º 14/2011). Entretanto, não consta na Resolução n.º 14/2011 a obrigatoriedade de apresentação de documentação comprobatória das atividades realizadas.



O Regulamento de Pesquisa da instituição tem por finalidade normatizar a organização e o funcionamento da atividade de pesquisa desenvolvida no CEFET/RJ, compreendendo os pesquisadores, grupos de pesquisa e seus atores, e projetos de pesquisa, vinculando e subordinando suas atividades à legislação oficial vigente, bem como ao Regimento Geral do CEFET/RJ. O Regulamento determina que a instituição estimule o desenvolvimento de projetos de pesquisa, com livre proposição temática, e incentiva a associação desses projetos aos programas governamentais de fomento à pesquisa, assim como estimula o desenvolvimento de projetos de pesquisa em cooperação com empresas, indústrias, universidades e institutos de pesquisa, visando a promover a integração entre estes para otimização de recursos e maximização de resultados.

A Resolução n.º 001/2011 destina-se a normatizar as atividades de Extensão para o CEFET/RJ, nos termos da legislação pertinente e do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) para o período de 2010 a 2014. São consideradas Atividades de Extensão: programa, projeto, evento e curso. A Resolução aborda, entre outros assuntos, os requisitos institucionais para o desenvolvimento das atividades de extensão, a avaliação institucional interna da extensão e os deveres do professor coordenador. Em outro título, a Resolução trata dos requisitos do estudante para o desenvolvimento das atividades de extensão, incluindo os deveres do estudante bolsista de extensão, a avaliação do estudante e as hipóteses de cancelamento das bolsas de extensão. Nas Disposições Finais da Resolução, o artigo 17 determina que os editais específicos para seleção de estudantes bolsistas de extensão deverão ser elaborados e publicados pelos diretores das Unidades nas quais serão desenvolvidas as atividades de extensão. Sobre a previsão do desenvolvimento de projetos de ação social, voltados a ações inclusivas e de tecnologias sociais, preferencialmente, para populações e comunidades em situação de risco, atendendo às áreas temáticas da extensão, a instituição informou que são desenvolvidas por meio de Editais específicos internos e externos, dentro das políticas estabelecidas pela regulamentação da extensão, atendendo às áreas temáticas.

Por fim, cumpre informar que a proteção de direitos relativos à invenção, à propriedade industrial e aos direitos autorais, resultantes de pesquisas desenvolvidas com interveniência da Instituição, é realizada por meio do Núcleo de Inovação Tecnológica – NIT. O Regulamento do NIT, disponível no portal da Instituição, determina sua missão, estrutura e objetivos, além das atribuições da Coordenação do Núcleo. Entre essas atribuições está gerir a política institucional de estímulo à proteção do conhecimento, das criações, licenciamento, inovação e outras formas de transferência de tecnologia, bem como da governança do sistema de inovação do CEFET/RJ, conforme regulamentação do Conselho Diretor. Um dos objetivos determinados por esse Regulamento é: “Promover e divulgar a cultura institucional de proteção às criações intelectuais”. A responsável pelo NIT informou que suas atividades iniciaram-se em 2009 e que é realizado trabalho com docentes antes da conclusão da pesquisa verificando nos bancos de patentes se elas já existem, por exemplo, no processo de proteção do conhecimento antes da sua defesa e no depósito de patente.

1.2. Os mecanismos de planejamento, monitoramento e avaliação das atividades docentes são eficazes?

Quanto às atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão, foram identificadas fragilidades nos mecanismos de planejamento (ex.: Planos de Trabalho com previsão de atividades cujos totais de horas alocadas eram superiores ou inferiores à jornada de trabalho dos professores; preenchimento do Plano de Trabalho somente com as atividades previamente definidas pela Instituição como sendo relevantes, não incluindo outras



atividades que precisam ser executadas; e outras), monitoramento (ex.: disponibilização para a equipe de auditoria de informações incorretas sobre atividades executadas pelos professores; disponibilização parcial de Planos de Trabalho e relatórios de atividades de professores, de uma mesma Coordenação; e outras) e avaliação das atividades docentes (ex.: ausência de documentação comprobatória das atividades executadas pelos professores na aprovação dos relatórios).

1.3. Há publicidade dos horários das atividades acadêmicas dos docentes?

Apesar de a Instituição ter informado que as informações referentes ao local, horário e atividades dos professores estavam disponíveis no portal do CEFET/RJ, foi identificada apenas a informação sobre as matérias e horários das disciplinas, sem referenciar o respectivo professor.

Quanto à publicidade das atividades de pesquisa dos docentes, é realizada por meio de congressos, publicações científicas e da Jornada Integrada da Pesquisa e da Pós-Graduação que ocorre no CEFET/RJ. No tocante às atividades de extensão, elas são publicadas no Portal da Instituição e nas mídias internas, sendo que os artigos são enviados e apresentados em eventos e publicados em revistas de extensão de outras Instituições. Após a realização anual da Semana de Extensão do CEFET/RJ, é feita uma síntese de todas as atividades de extensão apresentadas (projetos, ciclos multidisciplinares, palestras, seminários, debates e minicursos) e publicadas na forma de livros.

1.4. Os professores substitutos estão sendo contratados para atender as necessidades do instituto?

Com base nas informações disponibilizadas, a Instituição está cumprindo o disposto na legislação vigente quanto à legalidade da contratação, ao prazo limite de dois anos de permanência, e ao quantitativo máximo de 20% em relação ao total de docentes em efetivo exercício na instituição.

2. O professor está atuando em sala de aula nas horas dedicadas à interação com os alunos?

Analisando as informações disponibilizadas sobre a carga horária e grade horária, verificou-se que 8% dos professores da amostra constavam com carga horária em sala de aula em quantidade inferior a oito horas semanais.

Segundo o CEFET/RJ, essas ocorrências foram motivadas pela existência de docente em fase de conclusão de doutorado; pela ausência de outras disciplinas com o perfil do docente; e pela extinção de cursos e unificação de turmas, sendo que seriam normalizadas ainda no 2º semestre/2014 e no exercício de 2015.

3. Como ocorre a inserção de projetos de pesquisa, inovação e/ou desenvolvimento tecnológico nas atividades acadêmicas dos docentes?

3.1. Os professores estão desenvolvendo projetos de pesquisa, inovação e/ou desenvolvimento tecnológico? Os alunos participam dos projetos?

No CEFET/RJ são desenvolvidos Projetos de Pesquisa dos Docentes e Projetos de Pesquisa Institucionais, nas quais os professores e alunos da instituição estão envolvidos. Entretanto, existem dificuldades na obtenção de dados completos sobre a pesquisa realizada pelos docentes e alunos, em função do fato de que nem todos os projetos de pesquisa são apresentados no Departamento de Pesquisa, conforme descrito em item específico desse relatório.



3.2. Instituições públicas e privadas atuam em parceria com os institutos no desenvolvimento de projetos?

Em resposta à primeira solicitação de auditoria, a instituição informou que não realiza parcerias externas. Em resposta à solicitação de esclarecimentos sobre a não realização de projetos de pesquisa e inovação em parceria com instituições públicas ou privadas que tenham interface com o interesse social, o Vice-diretor manifestou-se da seguinte forma: *“A Instituição desenvolve projetos de pesquisa que possuem interface com o interesse social. Alguns projetos envolvem parcerias com outras universidades e contam com a participação de docentes do CEFET/RJ e de outras instituições como UFRJ, UFF, PUC-Rio e UERJ.*

O desenvolvimento de parcerias externas com instituições privadas é prejudicado por dificuldades inerentes à legislação federal somado ao fato de que a Instituição não tem atualmente uma fundação de apoio.”

4. Como ocorre a inserção de projetos de extensão nas atividades acadêmicas dos docentes?

4.1. Os professores estão desenvolvendo projetos de extensão? Os alunos participam dos projetos de extensão? Os alunos participam dos projetos de extensão? Populações e comunidades em situação de risco participam dos projetos de extensão?

Em pesquisas no site da instituição e em reunião com a Diretoria de Extensão, observou-se que são realizados os seguintes projetos de extensão: PBEXT (bolsas de extensão), palestras, cursos, eventos, incubadora de empresas, Turma Cidadã, Time Enactus, CEFET Junior Consultoria e Assistência Estudantil. Os professores e alunos da instituição estão envolvidos em atividades de extensão e entre os projetos listados pela instituição identificaram-se projetos que envolvem comunidades em situação de risco, conforme descrito em item específico desse relatório.

Verificou-se, por meio do trabalho realizado, como aspecto que contribui para o alcance da missão da unidade, o fato de as atividades de ensino, pesquisa e extensão estarem sendo conduzidas por Diretorias com estruturas específicas para cada atividade e possuírem normas internas que as regulam. Por outro lado, foram identificados como aspectos que constituem obstáculos para o atingimento da sua missão a ausência de sistema integrado com informações sobre todas as atividades realizadas pelos professores, a deficiência no acompanhamento tempestivo dessas atividades e falhas na gestão das atividades de ensino e pesquisa.

Nesse contexto, foi recomendado que, para o cumprimento adequado da sua missão institucional, será necessário que:

- os Planos de Trabalho e Relatórios de Atividades dos professores, que devem ser padronizados, sejam analisados detalhadamente antes de sua aprovação;
- as atividades executadas pelos professores sejam acompanhadas tempestivamente;
- as normas relativas a projetos de pesquisa, especialmente os projetos apresentados a órgãos de fomento, sejam cumpridas; e
- a Instituição seja provida de sistema informatizado integrado e eficiente que contemple as informações sobre todas as atividades realizadas pelos professores, sendo que, enquanto não houver a disponibilização desse sistema, seja realizado o cadastramento/atualização tempestiva das informações nos sistemas/planilhas eletrônicas existentes.



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.

Rio de Janeiro/RJ, 23 de julho de 2015.



1 Programa de Gestão e Manutenção do Ministério da Educação

1.1 Pagamento de Pessoal Ativo da União

1.1.1 EFETIVIDADE DOS RESULTADOS OPERACIONAIS

1.1.1.1 INFORMAÇÃO

Atuação dos docentes nas atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão.

Fato

A fim de avaliar a gestão, organização e os resultados das atividades de ensino, pesquisa e extensão dos docentes do ensino básico, técnico e tecnológico do CEFET/RJ, foi realizado um trabalho de verificação da atuação dos docentes nessas atividades. O resultado do trabalho consta no Relatório CGU n.º 201411635, cujos principais achados são descritos a seguir.

Estrutura do CEFET/RJ relacionada às atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão.

Segundo o Estatuto do CEFET/RJ, aprovado em novembro/2005, sua estrutura compreende o órgão colegiado (Conselho Diretor - CODIR, a quem compete homologar a política geral apresentada pela Direção-Geral, inclusive relacionada a ensino, pesquisa e extensão), os órgãos executivos (Diretoria-Geral – DIREG, Diretorias de Unidades de Ensino, as Diretorias Sistêmicas de Administração e Planejamento – DIRAP, de Ensino – DIREN, de Pesquisa e Pós-Graduação – DIPPG, de Extensão - DIREX e de Gestão Estratégica - DIGES) e o órgão de controle (Auditoria Interna). Além disso, existem os Conselhos de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE, de Ensino - CONEN, de Pesquisa e Pós-Graduação - COPEP e o de Extensão - CONEX.

Atualmente, o CEFET/RJ conta com oito Unidades de Ensino, subordinadas ao Diretor-Geral: Maracanã, Nova Iguaçu, Maria da Graça, Petrópolis, Nova Friburgo, Itaguaí, Valença e Angra dos Reis.

A Diretoria de Ensino é o órgão responsável pela coordenação, planejamento, avaliação e controle das atividades de apoio e desenvolvimento do ensino do CEFET/RJ, referente aos cursos do ensino médio, técnico e graduação (o ensino dos cursos de pós-graduação é de responsabilidade da Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação), sendo responsável pelas diretrizes básicas relativas ao ensino. Os Diretores de Unidade seguem as orientações da DIREN e as questões específicas das Unidades são discutidas no Conselho de Ensino, do qual a Diretora de Ensino é a Presidente. Qualquer divergência é aprovada ou não pelos Conselhos Superiores. Cursos semelhantes em Unidades diferentes podem ser aprovados com algumas características diversas, em virtude de especificidades da região em que é ministrado e das demandas envolvidas, por exemplo, se o Conselho for favorável. No entanto, procura-se manter certo grau de compatibilidade e as características básicas dos mesmos, o que possibilita que as transferências internas ocorram sem tantos prejuízos, quando for o caso.



Segundo o Estatuto da Instituição, a Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação é o órgão responsável pela coordenação, planejamento, avaliação e controle das atividades de apoio e desenvolvimento da pesquisa e do ensino de pós-graduação do CEFET/RJ, tendo em sua estrutura o Departamento de Pesquisa - DEPEQ e a previsão de criação do Departamento de Pós-Graduação. Atualmente, as atividades de chefia relacionadas às atividades de Pós-Graduação são exercidas pelo Diretor da DIPPG.

O DEPEQ, de caráter sistêmico, tem como finalidade incentivar, sistematizar, cadastrar, gerir e avaliar a atividade de pesquisa realizada na Instituição em todos os níveis de ensino. Ao DEPEQ subordinam-se o Núcleo de Inovação Tecnológica – NIT e a Coordenadoria de Pesquisa e Estudos Tecnológicos – COPET. As ações do departamento se concretizam através da COPET, que tem por objetivo incentivar a realização de atividades de pesquisa científica e tecnológica no CEFET/RJ, através da orientação e avaliação das propostas de projeto de pesquisa apresentadas pelos docentes da instituição e através os Programas de Iniciação Científica PIBIC e PIBIC-EM.

O Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação - COPEP é o órgão colegiado autônomo com competência para deliberar e normatizar o que concerne às atividades de pesquisa e pós-graduação do CEFET/RJ. Entre as suas atribuições estão: propor a política de pesquisa, inovação tecnológica e ensino de Pós-Graduação da instituição; propor o Plano de Pesquisa e Ensino de Pós-Graduação da instituição; acompanhar e avaliar a execução do Plano de Pesquisa e Ensino de Pós-Graduação da instituição; e acompanhar e avaliar as atividades acadêmicas, no âmbito da DIPPG.

A Diretoria de Extensão, também de atuação sistêmica, é o órgão responsável pela coordenação, planejamento, avaliação e controle das atividades de apoio e desenvolvimento da extensão do CEFET/RJ. O Conselho de Extensão - CONEX, é o órgão colegiado autônomo com competência para deliberar e normatizar no que concerne às atividades de extensão do CEFET/RJ.

O Estatuto estabelece, também, que as diretrizes dessas três Diretorias devem estar em consonância. Além disso, define que as horas de trabalho a que estejam obrigados os docentes compreendem todas as atividades de ensino, pesquisa, extensão e de administração e que os direitos e deveres, formas de admissão e regime de trabalho, dentre outros itens referentes à gestão de pessoal, serão discriminados no Regimento Geral e em atos do Diretor-Geral do CEFET/RJ, observada a legislação vigente.

Os docentes pertencem à carreira de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico – EBTT ou de Magistério Superior e são todos lotados em uma das Coordenações de Curso vinculadas à DIREN, embora possam trabalhar para outras Coordenações ou Diretorias (não existem professores vinculados à Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação ou à Diretoria de Extensão).

O CEFET/RJ não é mais vinculado à Secretaria de Educação Superior - SESU, apenas à Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica - SETEC, por isso, não são abertas novas vagas em concurso público para contratação de professores da carreira do Magistério Superior. Todos os novos concursos são para preenchimento de vagas na carreira EBTT. Pelo fato de os novos professores poderem ministrar aula no ensino médio, técnico, graduação e pós-graduação, os concursos são organizados pela DIREN em conjunto com a DIPPG.



Normativos internos de regulamentação das atividades de ensino, pesquisa e extensão dos docentes.

As diretrizes da Instituição para as atividades de ensino, pesquisa e extensão constam no PDI 2010-2014, no item 2.3 “Ampliação, aperfeiçoamento e sustentabilidade das atividades acadêmicas de ensino, pesquisa e extensão”. Além disso, em 2010, foi elaborado o Projeto Pedagógico Institucional que orienta as ações institucionais.

O Conselho Diretor regulamentou, por meio da Resolução n.º 07/2008, os critérios para concessão, fixação e alteração dos regimes de trabalho dos docentes e, por meio da Resolução n.º 14/2011, as diretrizes sobre os Planos de Trabalho dos docentes no CEFET/RJ.

O Plano de Trabalho é o instrumento que relaciona as atividades a serem desenvolvidas pelo docente durante o ano letivo com a respectiva atribuição de carga horária e no qual, conforme o art. 4º da Resolução n.º 14/2011, deve ser identificado o horário destinado a todas as atividades, com a especificação de cada uma. O art. 2º do referido normativo estabelece que os Planos de Trabalho devem ser apreciados por todas as chefias imediatas.

Entretanto, em seu art. 3º, a Resolução define apenas que a carga horária fixada para os docentes fica estabelecida dentro dos intervalos definidos no Regulamento de Atividades Docentes – RAD, Resolução n.º 09/2014 aprovada pelo Conselho Diretor, não explicitando esses limites. O RAD tem como objetivo normatizar a avaliação de desempenho dos docentes para fins de aprovação em estágio probatório e desenvolvimento funcional (progressão e promoção) e utiliza um critério de pontuação para determinar os docentes que farão jus a esses direitos. No RAD, a informação sobre o limite mínimo e máximo em sala de aula consta em seu Anexo II, onde é apresentada a Planilha RAD. Nessa planilha eletrônica constam duas colunas com as informações da Carga Horária Semanal (horas) (Min.) (= 8 horas) e Carga Horária Semanal (horas) (Máx.) (= 20 horas para professores 40 horas ou DE ou = 16 horas para professores 20 horas), que coincide com os limites mínimo e máximo previstos no art. 57 da LDB/91 (o limite mínimo da carga horária de aula não poderá ser inferior a 8 horas semanais), e a pontuação correspondente.

As Planilhas RAD, criadas inicialmente para registro das informações para progressão/promoção, foram parametrizadas para possibilitar sua utilização como Plano de Trabalho (parâmetro = PT).

O Plano de Trabalho e a Planilha RAD possuem objetivos e formas de mensuração diferentes: o Plano de Trabalho deve ter como objetivo o planejamento e acompanhamento anual (ou semestral) das atividades do professor e a Planilha RAD, o enquadramento, ou não, das atividades desenvolvidas nos últimos dois anos nas atividades consideradas prioritárias, no momento, pela Instituição.

Ao final de cada ano letivo, os docentes devem preencher um relatório com as atividades realizadas, face ao Plano de Trabalho, que deve ser avaliado pela chefia imediata (art. 6º da Resolução n.º 14/2011). Entretanto, não consta na Resolução n.º 14/2011 a obrigatoriedade de apresentação de documentação comprobatória das atividades realizadas.

Em resposta aos parâmetros utilizados na distribuição da carga horária docente entre ensino, pesquisa e extensão, a Diretora de Ensino informou:



“A normativa que regulamenta a distribuição de carga horária docente é o Regulamento de Avaliação de Desempenho (RAD). A distribuição de carga horária, após consenso entre o coordenador do curso e o docente, é apresentada pelo docente através do Plano de Trabalho, que é elaborado através do preenchimento da planilha do RAD, para este fim. O Plano de Trabalho é assinado pelo docente e pelo coordenador do curso.

Se a Pós-Graduação precisa de um professor, eles conversam com a Coordenação e solicitam a liberação de parte da carga horária do professor para atuação na Pós-Graduação.”

O Regulamento de Pesquisa da instituição tem por finalidade normatizar a organização e o funcionamento da atividade de pesquisa desenvolvida no CEFET/RJ, compreendendo os pesquisadores, grupos de pesquisa e seus atores, e projetos de pesquisa, vinculando e subordinando suas atividades à legislação oficial vigente, bem como ao Regimento Geral do CEFET/RJ. O Regulamento determina que a instituição estimule o desenvolvimento de projetos de pesquisa, com livre proposição temática, e incentiva a associação desses projetos aos programas governamentais de fomento à pesquisa, assim como estimula o desenvolvimento de projetos de pesquisa em cooperação com empresas, indústrias, universidades e institutos de pesquisa, visando a ‘promover a integração entre estes para otimização de recursos e maximização de resultados.

A COPET apresentou também o documento “Cadastramento de Projetos de Pesquisa na COPET”, também disponível na página de internet da COPET, onde estão definidas as regras sobre o assunto.

Segundo a instituição, as atividades da extensão no CEFET/RJ estão regulamentadas pela Resolução nº 001/2011 (normatiza as atividades de Extensão para o CEFET/RJ, nos termos da legislação pertinente e do PDI para o período de 2010 a 2014) e pelo Regulamento do Conselho de Extensão.

A Resolução aborda, entre outros assuntos, os requisitos institucionais para o desenvolvimento das atividades de extensão, a avaliação institucional interna da extensão e os deveres do professor coordenador. Em outro título, a Resolução trata dos requisitos do estudante para o desenvolvimento das atividades de extensão, incluindo os deveres do estudante bolsista de extensão, a avaliação do estudante e as hipóteses de cancelamento das bolsas de extensão.

Sobre a previsão do desenvolvimento de projetos de ação social, voltados a ações inclusivas e de tecnologias sociais, preferencialmente, para populações e comunidades em situação de risco, a instituição informou que: *“Sim, as ações discriminadas neste item, são desenvolvidas por meio de Editais específicos internos e externos, dentro das políticas estabelecidas pela regulamentação da extensão, atendendo às áreas temáticas.”*

Sobre regulamentação referente à proteção de direitos relativos à invenção, propriedade industrial, direitos autorais no âmbito da Instituição, resultantes de projetos de pesquisa, a Instituição manifestou-se da seguinte forma: *“O Núcleo de Inovação Tecnológica (NIT) tem como missão estabelecer a proteção adequada das criações intelectuais geradas no âmbito do CEFET/RJ, visando a sua transferência ao setor produtivo, de forma a integrar a instituição com a comunidade, contribuindo para o desenvolvimento*



social, cultural e tecnológico do País. O regulamento do NIT está disponível no portal da DIPPG no site do NIT: (...)”.

O Regulamento do Núcleo de Inovação Tecnológica determina sua missão, estrutura e objetivos, além das atribuições da Coordenação do NIT. Entre essas atribuições está gerir a política institucional de estímulo à proteção do conhecimento, das criações, licenciamento, inovação e outras formas de transferência de tecnologia, bem como da governança do sistema de inovação do CEFET/RJ, conforme regulamentação do Conselho Diretor. Um dos objetivos determinados por esse Regulamento é: “Promover e divulgar a cultura institucional de proteção às criações intelectuais”.

Em entrevista, a responsável pelo NIT informou que suas atividades iniciaram-se em 2009 e que é realizado trabalho com docentes antes da conclusão da pesquisa verificando nos bancos de patentes se elas já existem, por exemplo, no processo de proteção do conhecimento antes da sua defesa e no depósito de patente.

Sobre a apropriação de pesquisas pela instituição, a DIPPG informou que: *“O desenvolvimento de atividades de pesquisa tem contribuído para melhorar o ensino nos diversos níveis de ensino. Além disso, a instituição possui um Núcleo de Inovação Tecnológica, que é responsável pela apropriação do resultado destas pesquisas.”*

Quanto a normativo interno que formalizasse a política de transparência das atividades docentes de ensino, pesquisa e extensão, o Vice-Diretor informou que: *“Todas as políticas institucionais que normatizam as atividades docentes em ensino, pesquisa e extensão estão disponíveis no sítio oficial da instituição. Portal: http://portal.cefet-rj.br/files/instituicao/documentos/ppi_completo.pdf”*. Entretanto, no documento Plano Pedagógico Institucional – PPI, aprovado pela Resolução n.º 06/2010 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, de 05/08/2010, que relaciona as Políticas Institucionais, não foi identificada uma política voltada para a transparência das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Atividade de Ensino.

A fim de avaliar o processo de acompanhamento das atividades dos docentes foram selecionadas as Unidades Maracanã e Nova Iguaçu. Entretanto, devido à dificuldade enfrentada pelo CEFET/RJ em disponibilizar tempestivamente as informações necessárias para a equipe, em função de deficiências nos controles das atividades executadas pelos professores a seguir relacionadas, selecionou-se apenas uma Coordenação da Unidade Maracanã (a com maior número de alunos inscritos no 1º semestre/2014). Dessa forma, foram solicitadas informações sobre a carga horária e grade das disciplinas ministradas pelos professores da Coordenação de Engenharia Mecânica da Unidade Maracanã e pelos professores de todas as Coordenações da Unidade Nova Iguaçu.

Analisando as informações disponibilizadas em planilhas eletrônicas dos 18 professores da Coordenação de Engenharia Mecânica da Unidade Maracanã (100% dos professores sem cargo de direção, nem função gratificada), referentes ao 1º semestre/2014, foram verificadas as seguintes falhas: professores que ministraram menos de oito horas de aula (16,6% da amostra); um professor com divergência entre as informações apresentadas nas planilhas de grade horária e carga horária; professores com divergência entre as informações apresentadas na carga horária / grade das disciplinas e as apresentadas pelo



Diretor-Geral em resposta à solicitação de esclarecimento sobre informações das planilhas (27,77%) e professores com atividades não previstas no Regulamento do RAD (elaboração das pautas e convocações das reuniões de colegiado, preparação das atas de reuniões, suporte administrativo à coordenação do curso, com a realização de análise das disciplinas dos processos de transferência interna, transferência externa, isenções e aproveitamento de créditos dos discentes) (11,11%).

Analisando as informações disponibilizadas em planilhas eletrônicas de 82 professores da Unidade Nova Iguaçu (100% dos professores sem cargo de direção, nem função gratificada), referentes ao 1º semestre/2014, foram verificadas as seguintes falhas: ausência de informação de um dos professores da Unidade; professores que ministraram menos de oito horas de aula (6,09%); um professor com total de horas alocadas em quantidade inferior à sua jornada de trabalho; professores com divergência entre as informações apresentadas na planilha de carga horária e as apresentadas pelo Diretor-Geral, em resposta à solicitação de esclarecimento sobre atividades executadas por esses professores (12,19%) e professores com atividades não previstas no Regulamento do RAD (atividades de recuperação e reforço alocadas indevidamente na atividade de “planejamento e elaboração de material didático, elaboração e correção de avaliações e atendimento a aluno”, que pelo regulamento corresponde a um percentual da carga horária em sala de aula, por não haver previsão para essas atividades na planilha de Plano de Trabalho) (13,41%).

Com base nessas análises, verifica-se que 44,4% das informações apresentadas nas planilhas disponibilizadas inicialmente pela Instituição, referentes aos professores da Coordenação de Engenharia Mecânica da Unidade Maracanã, e 26,8%, referentes aos professores da Unidade Nova Iguaçu apresentavam informações incorretas, demonstrando falha no controle de acompanhamento das atividades executadas pelos professores.

Analisando os Planos de Trabalho dos exercícios de 2013 e 2014 de uma amostra de sete professores da Coordenação de Engenharia Mecânica da Unidade Maracanã (38,9% dos professores sem cargo de direção, nem função gratificada), que nas planilhas de carga horária e/ou grade das disciplinas ministradas apresentavam menos de oito horas em sala de aula, verificou-se que:

- três Planos de Trabalho de 2013 e quatro de 2014 foram aprovados pela chefia imediata, apesar de apresentar carga horária semanal superior a 40;
- três Planos de Trabalho de 2013 e dois de 2014 foram aprovados pela chefia imediata, apesar de apresentar carga horária semanal em sala de aula inferior a 8;
- três Planos de Trabalho de 2013 e três de 2014 foram aprovados pela chefia imediata, apesar de apresentar carga horária semanal inferior à jornada de trabalho (20 horas / 40 horas / DE);
- quatro Planos de Trabalho de 2014 não foram entregues antes do início do ano letivo;
- todos os Planos de Trabalho estavam assinados pela chefia imediata.

A fim de analisar os Planos de Trabalho e relatórios anuais dos professores da Unidade Nova Iguaçu, referentes aos exercícios de 2013 e 2014, foram solicitados os documentos referentes a 19 professores, que nas planilhas de carga horária apresentavam menos de oito horas em sala de aula ou carga horária inferior ou superior à sua jornada de trabalho. Entretanto, foram disponibilizados os Planos de Trabalho e relatórios de apenas seis professores (7,39% dos professores sem cargo de direção, nem função gratificada). Dessa análise, verificou-se que:



- dois Planos de Trabalho de 2013 e quatro de 2014 foram aprovados pela chefia imediata, apesar de apresentar carga horária semanal superior a 40 horas;
- um Plano de Trabalho de 2014 foi entregue em out/2014;
- um Plano de Trabalho de 2014 não estava assinado pela chefia imediata;
- um relatório em que consta a discordância do chefe imediato, quanto às atividades/horários apresentados pelo professor (neste caso, cabe registrar que, apesar de solicitado, não foram informadas as providências adotadas pelo CEFET/RJ em função da não aprovação do relatório anual de atividades do exercício 2013 do docente, pelo seu chefe imediato).

Quanto aos relatórios anuais das atividades realizadas no exercício de 2013, dos professores dessas amostras, verificou-se também a ausência de padronização e definição das informações mínimas necessárias no seu preenchimento, ficando a critério de cada docente a sua formatação. Além disso, o fato de o relatório ser apenas descritivo (não possui planilhas eletrônicas associadas) dificulta a verificação do cumprimento da jornada de trabalho e das atividades efetivamente realizadas pelos docentes. Não é criada uma versão final do Plano de Trabalho com o registro atualizado das atividades realizadas.

Apesar de a Diretora de Ensino ter informado que, apesar de o relatório indicando o cumprimento das atividades ser apresentado apenas no final do período letivo e não ao longo do período, cada uma das atividades realizadas pelo docente possui registro formal no setor pertinente a área da atividade informada e os setores pertinentes emitem declarações comprovando tais participações. Entretanto, não foi identificado, nos relatórios disponibilizados, registro dessas consultas, nem comprovação da efetiva participação dos professores nas atividades de qualificação. Além disso, o fato das informações encontrarem-se dispersas dificulta sua conferência.

Além dos problemas elencados, verifica-se nas planilhas de Plano de Trabalho a ausência de previsão para alocação de horas para diversas atividades realizadas pelos professores. Isso decorre do fato de o Plano de Trabalho contemplar apenas as atividades com pontuação no RAD, não possibilitando o registro das demais atividades, que também são executadas por professores, mas que não possuem pontuação correspondente no RAD. Registra-se, também, que a planilha calcula a quantidade de horas semanais em sala de aula dividindo o total de horas ministradas no ano pela quantidade de semanas. Dessa forma, a distribuição da carga horária ao longo do ano pode não ser uniforme.

Cabe registrar que as análises realizadas pela equipe de auditoria nos Planos de Trabalho e relatórios de atividades envolveram apenas o cálculo da carga horária, para verificação do cumprimento da jornada de trabalho, não entrando no mérito sobre a pertinência das atividades realizadas e o seu tempo de realização.

Foram realizadas entrevistas com cinco professores da Coordenação de Engenharia Mecânica da Unidade Maracanã e cinco, da Unidade Nova Iguaçu, com a menor carga horária em sala de aula. Dessas entrevistas, resultaram as seguintes observações em comum:

- não existe restrição para a participação em pesquisas e extensão;
- ocorre a divulgação do prazo para entrega dos PT;
- a chefia imediata não cobra comprovação das atividades realizadas.



Quanto aos professores substitutos, verificou-se a repetição de impropriedades já elencadas para os professores da Coordenação de Engenharia Mecânica da Unidade Maracanã e da Unidade Nova Iguaçu.

Para as falhas identificadas, foram emitidas as seguintes recomendações:

- Os chefes imediatos deverão realizar análise detalhada das informações registradas nos Planos de Trabalho, incluindo a verificação junto às Diretorias de Pesquisa e Pós-Graduação e de Extensão sobre a previsão de realização de atividades de pesquisa, pós-graduação e extensão.
- Os chefes imediatos não deverão aprovar Planos de Trabalho com carga horária inferior ou superior a da jornada de trabalho, nem fora dos limites estabelecidos na legislação e no RAD (mínimo de 8 horas e máximo de 20 ou 16 horas em sala de aula para jornada de 40 horas/DE ou 20 horas, respectivamente).
- Os responsáveis deverão realizar tempestivamente os cadastramentos e atualizações das informações referentes à grade horária dos professores no sistema SIE.
- Os chefes imediatos deverão realizar acompanhamento tempestivo das atividades executadas pelos professores, incluindo a verificação de sua realização junto às Diretorias de Pesquisa e Pós-Graduação e de Extensão.
- Os chefes imediatos deverão realizar conferência detalhada das informações registradas nos relatórios de atividades dos professores, mediante a anexação de comprovação da sua realização.
- Padronizar o preenchimento dos relatórios anuais de atividades, vinculando seu formato ao do Plano de Trabalho.
- O CEPE deverá providenciar a elaboração de sistema informatizado que contemple todas as informações das atividades de ensino efetivamente realizadas pelos professores.

Quanto à distribuição de atividades entre docentes efetivos de uma mesma área de atuação, não foi verificada nenhuma distorção significativa, considerando: as planilhas, Planos de Trabalho e relatórios disponibilizados, que apresentam as impropriedades descritas anteriormente; as reuniões realizadas com dois coordenadores de curso; e as especificidades das disciplinas, que em muitos casos restringe a relação de professores aptos a ministrá-las. O mesmo se aplica à distribuição de atividades entre docentes efetivos e substitutos de uma mesma área de atuação.

Quanto à sistemática para a seleção dos professores para as grades das matérias, o Diretor-Geral informou, que a montagem é realizada considerando a formação e titulação do professor.

Em relação à sistemática e fluxograma de acompanhamento e controle do cumprimento da carga horária docente na realização das atividades de ensino, pesquisa e extensão, a Diretora de Ensino informou que:

“O responsável pelo controle do cumprimento da carga horária dos docentes é o coordenador do curso no qual os docentes estão lotados. Como foi dito, no procedimento adotado, os coordenadores encaminham os relatórios consolidados de frequência ao DRH.

O preenchimento da folha de ponto não é uma regra em todas as coordenações. O Decreto nº 1.867/96, que incluiu nova redação ao art. 7º do Decreto nº 1.590/95, dispensa o controle de frequência dos Professores da Carreira de Magistério Superior do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos. Em função disso, várias coordenações vêm aplicando a mesma regra para os docentes da carreira EBTT. No entanto, apesar da folha de ponto não ser uma regra, vale ressaltar, como já



foi mencionado, que a frequência é controlada pelos coordenadores, que encaminham os relatórios consolidados ao DRH.”

A fim de verificar a realização das aulas previstas para os professores selecionados nas amostras, foram solicitados os diários de classe dessas turmas. Entretanto, não foi disponibilizado nenhum diário de classe dos professores da Coordenação de Engenharia Mecânica da Unidade Maracanã, tendo sido apresentados apenas relatórios sem cabeçalho, com as notas e quantidade total de faltas dos alunos. Quanto aos diários dos seis professores da Unidade Nova Iguaçu, verificou-se a falta de padronização no seu preenchimento, incluindo um diário sem a informação sobre os dias e horários das aulas.

Sobre a divulgação, em local de fácil acesso, das informações referentes ao local, horário e atividades dos docentes, a instituição manifestou-se da seguinte forma: *“Sim, fica disponível no portal do CEFET (<http://portal.cefet-rj.br/>) no link Alunos/Horários. Para maior detalhamento das atividades docentes pode-se consultar os planos de trabalho disponíveis nos departamentos/coordenações.”*. Apesar da resposta apresentada, no site foi identificada apenas a informação sobre as matérias e horários das disciplinas, sem referenciar o respectivo professor.

Quanto ao Pronatec, o Diretor-Geral informou que o CEFET/RJ atualmente não participa do Programa.

Quanto à ausência de oferta de cursos de formação inicial e continuada ou qualificação para o trabalho, conforme parágrafo único do art. 2º da Resolução n.º 06/2012, o Vice-Diretor informou:

“No que se refere a Resolução n.º 06/2012, no seu Art. 2º, no âmbito da Diretoria de Extensão, a Instituição realiza através de parcerias externas, cursos de formação inicial e qualificação para o trabalho, como o de “Avaliação de Projetos Sociais” com a Fundação Itaú-Social realizado atualmente na Unidade Maracanã, o “AdolescentTI”, “TecnoJovem” e “Oficina de Economia Solidária” com a Petrobrás, realizados anteriormente nas Unidades do Maracanã e Maria da Graça, além do PROMINP, do qual participamos regularmente.

Recentemente, passamos a receber demandas de Prefeituras que possuem Unidades do CEFET/RJ mais novas e que ministram cursos presenciais e a distância para a oferta dos cursos nas modalidades acima mencionados. Porém, como as Unidades estão em fase de estruturação para atender demandas específicas (contratação de servidores técnico-administrativos e docentes, adequação de ambientes), iniciamos contato com o MEC e demais Instituições (IFET’s) ofertantes da rede para apoio no planejamento e execução dessas ações.”

Atividade de Pesquisa.

A tabela a seguir apresenta a evolução da quantidade de projetos de pesquisa e inovação desenvolvidos pelo CEFET/RJ e contém informações registradas no banco de dados da COPET. Como comentado anteriormente, esse banco de dados não compreende a totalidade dos projetos de pesquisa.

Câmpus	Quant. Projetos		
	2012	2013	2014



Maracanã	24	46	85
Nova Iguaçu	9	13	17
Petrópolis	4	5	13
Maria da Graça	0	0	0
Nova Friburgo	4	5	6
Valença	0	1	2
Itaguaí	1	2	2
Angra dos Reis	7	7	8
Geral	49	79	133

Fonte: DIPPG

Sobre projetos de pesquisa e inovação desenvolvidos no primeiro semestre de 2014, o Vice-Diretor informou que foram concluídos:

- 87 Projetos de Iniciação Científica (ensino superior),
- 49 Projetos de Iniciação Científica (nível médio)
- 2 Projetos de Pesquisa de Docentes cadastrados no banco de dados da COPET/DIPPG.

Quanto aos Projetos de Pesquisa dos Programas de Pós Graduação, informou que os dados para o período solicitado somente seriam disponibilizados pelos programas de pós graduação quando do preenchimento da plataforma SUCUPIRA da CAPES, de acordo com o calendário estabelecido pela CAPES (início de 2015).

A instituição informou ainda não possuir dados disponíveis nos banco de dados da DIPPG sobre artigos publicados em revista com pontuação Qualis.

Sobre a publicidade dada às atividades de pesquisa dos docentes, o Vice-Diretor informou que: *“As atividades de pesquisa são tornadas publicizadas através da publicação da produção científica/tecnológica decorrente das atividades de pesquisa dos docentes do CEFET/RJ encontra-se disponibilizada no sistema scriptLattes (<http://lattes.cefet-rj.br/>), o qual lista a produção dos grupos de pesquisa do CEFET/RJ cadastrados no Diretório de Grupos de Pesquisa do CNPq e dos Programas de Pós-Graduação.”*. Acessando-se o sistema scriptLattes é possível obter informações sobre os grupos de pesquisa do CEFET/RJ cadastrados. Para cada grupo são cadastradas informações sobre projetos, participantes, entre outros dados, sendo possível abrir um link na internet para a publicação.

Em entrevista, o Diretor do DIPPG e o Chefe do DEPEQ informaram que a publicidade das atividades de pesquisa dos docentes é realizada por meio de congressos, publicações científicas e da Jornada Integrada da Pesquisa e da Pós-Graduação que ocorre no CEFET/RJ.

Não foram informadas outras formas de divulgação, embora nem todas as pesquisas da instituição estejam cadastradas no CNPq. Nos documentos apresentados sobre os projetos selecionados na amostra não foram identificados documentos comprobatórios de publicação dos projetos.

Quanto aos controles internos na gestão da atividade de pesquisa, foram identificadas falhas, descritas no item 1.1.1.2.

Atividade de Extensão.



Segundo a Diretora da DIREX, as seguintes atividades de extensão são realizadas na instituição:

1. PBEXT (Programa de Bolsas de Extensão)
2. Palestras, Cursos e Eventos
3. Incubadora de empresas
4. Turma Cidadã (Solidariedade à Região Serrana e Coparceiras).
5. ENACTUS (trata-se de ONG internacional sem fins lucrativos, cujo objetivo é aplicar conceitos de negócios, desenvolvendo projetos sócios-empresariais que melhorem a qualidade e o padrão de vida de uma comunidade em necessidade).
6. CEFET Junior Consultoria.
7. Assistência Estudantil (modalidades: PAENE – Programa de Assistência do Estudante com Necessidade Especial; PAEm – Programa de Auxílio Emergencial; e PAA – Programa de Auxílio-Alimentação).

A tabela a seguir apresenta a evolução da quantidade de projetos de extensão desenvolvidos pelo CEFET/RJ, segundo informações da DIREX.

Câmpus	Quant. Projetos		
	2012	2013	2014
Angra dos Reis	1	11	14
Itaguaí	3	7	8
Maracanã	10	36	37
Maria da Graça	1	5	9
Nova Friburgo	4	14	8
Nova Iguaçu	10	22	30
Petrópolis*	7	7	11
Valença	4	6	7
Geral	40	108	124

* Câmpus em funcionamento a partir de 2012

A DIREX informou, também, que dos 124 projetos desenvolvidos no primeiro semestre de 2014, 29 envolveram populações e comunidades em situação de risco, conforme apresentado na tabela que se segue.

Câmpus	Quant. Projetos		
	2012	2013	2014
Angra dos Reis	1	3	3
Itaguaí	0	3	2
Maracanã	4	7	12
Maria da Graça	0	0	0
Nova Friburgo	3	6	2
Nova Iguaçu	2	5	4
Petrópolis*	2	0	1
Valença	3	4	5
Geral	15	28	29

* Câmpus em funcionamento a partir de 2012



Sobre a publicidade dada às atividades de extensão dos docentes, o Vice-Diretor informou que:

“As atividades são publicadas no Portal da Instituição e nas mídias internas.

No que se refere à publicização dos artigos, estes são enviados e apresentados em eventos e publicados em revistas de extensão de outras Instituições.

Após a realização anual da Semana de Extensão do CEFET/RJ, é feita uma síntese de todas as atividades de extensão apresentadas (projetos, ciclos multidisciplinares, palestras, seminários, debates e minicursos) e publicadas na forma de livros.”

A Semana de Extensão ocorreu durante os trabalhos de campo e, em visita aos estandes, foi possível verificar diversos trabalhos apresentados por alunos, inclusive de outras instituições como o Colégio Pedro II e IFRJ.

Mediante os Relatórios Parciais apresentados, identificou-se a realização de acompanhamento dos projetos.

A unidade Maracanã possui 448 professores efetivos, dos quais 32 participam de projetos de extensão. Já a unidade Nova Iguaçu possui 91 professores, dos quais 20 participam de projetos de extensão.

Na unidade Maracanã foram desenvolvidos 37 projetos de extensão, dos quais 11 envolvem comunidades em situação de risco. Já a unidade Nova Iguaçu possui 30 projetos de extensão, dos quais cinco envolvem comunidades em situação de risco.

Controle institucionalizado para consolidação e integração das informações das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

O CEFET/RJ não possui uma ferramenta institucional centralizada com as informações das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

A Instituição utiliza o Sistema de Informação – SIE (módulo Acadêmico) para registrar a grade horária dos docentes em sala de aula, as notas e frequência dos alunos, sendo que as informações sobre as demais atividades de ensino não ficam registradas em sistema informatizado. Também não há registro nesse sistema das informações sobre as atividades de pesquisa e extensão.

Analisando as informações da planilha disponibilizada com os registros no SIE dos professores das Unidades Maracanã e Nova Iguaçu, foram verificadas as seguintes situações:

- 42 professores da Unidade Nova Iguaçu (46,6% dos que ministraram aula no 1º/2º semestre de 2014) não possuem informação nos campos DIA_SEMANA, HORA_INICIO, HORA_FIM (referentes à disciplina ministrada);

- 67 professores da Unidade Nova Iguaçu (74,44% dos que ministraram aula no 1º/2º semestre de 2014) não possuem informação no campo CPF;

- 3 professores da Coordenação de Engenharia Mecânica da Unidade Maracanã (16,66% dos que ministraram aula no 1º/2º semestre de 2014) não possuem informação no campo CPF;

- 25 professores da Unidade Nova Iguaçu (69,44% dos que ministraram aula no 1º/2º semestre de 2014 e que possuem informações preenchidas no SIE referentes a grade horária) apresentam divergência entre as informações constantes no SIE e as apresentadas pela Unidade Nova Iguaçu na planilha de grade horária;



- 10 professores da Coordenação de Engenharia Mecânica da Unidade Maracanã (55,55% dos que ministraram aula no 1º/2º semestre de 2014 e que possuem informações preenchidas no SIE referentes a grade horária) apresentam divergência entre as informações constantes no SIE e as apresentadas pela Unidade Maracanã na planilha de grade horária.

Em resposta à solicitação de justificativa para as inconsistências existentes no sistema SIE, o Diretor-Geral informou que:

“Conforme já informado verbalmente, o SIE (Sistema de Informações para o Ensino) é um sistema fechado e vem apresentando algumas inconsistências nos relatórios que são gerados. Além dos problemas existentes no próprio sistema, existem os erros humanos, na inserção e atualização dos dados, sem que o sistema faça crítica a estes. Seria muito interessante a adoção de um sistema único para todas as Instituições Federais.”

Quanto a um sistema informatizado para atividades de pesquisa, atualmente, não existe um sistema que contenha todas as informações sobre projetos de pesquisa da instituição. Foi desenvolvido um banco de dados na plataforma Access que é alimentado pela COPET com base nos formulários preenchidos pelos professores. O banco de dados da COPET concentra os projetos de Iniciação Científica e alguns projetos de docentes, mas não o universo todo das pesquisas realizadas.

Para acompanhamento dos projetos de pesquisa a DIPPG e o DEPEQ utilizam o acesso aos sistemas informatizados dos órgãos de fomento, como o sistema ScriptLattes do CNPq e Sucupira do CAPES. O CNPq disponibiliza às pró-reitorias de pesquisa e pós-graduação (no CEFET/RJ o órgão equivalente é a DIPPG) dentro da Plataforma Carlos Chagas um sistema que fornece informações básicas (nome do edital e valor alocado) sobre os projetos aprovados (individuais e institucionais) coordenados por docentes da instituição. Já foi solicitado ao MEC um sistema unificado para controle das pesquisas.

Para o registro das atividades de extensão dos docentes, a DIREX não conta com sistema informatizado, utilizando planilhas próprias para registro e acompanhamento dos projetos.

O único local onde ficam armazenadas todas as informações sobre as atividades realizadas pelos professores são as planilhas do RAD, no mesmo formato dos Planos de Trabalho, que são preenchidas para fins de progressão e promoção. Entretanto, apesar de possuírem a mesma formatação, não existe migração das informações cadastradas no Plano de Trabalho para o RAD. A cada progressão/promoção (que ocorre em média a cada dois anos) o docente necessita recadastrar as informações das atividades realizadas no RAD.

Entretanto, a situação desejável seria a existência de uma ferramenta que possibilitasse a consolidação e o acompanhamento de todas as informações das atividades desenvolvidas pelos professores, de forma que a qualquer momento durante o ano letivo ou na data da progressão/promoção as informações fossem importadas. Para isso, foi emitida a seguinte recomendação: “O CEPE deverá elaborar uma forma de controle institucional para consolidação e integração das informações, e acompanhamento das ações e atividades dos docentes relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão.”

Professores Substitutos.



Quanto ao cumprimento do limite de dois anos de permanência dos professores substitutos, constatou-se que o acompanhamento e controle dos prazos dos contratos são feitos mediante a utilização de uma planilha detalhada contendo os nomes dos professores, início da vigência contratual, aditivos, término do contrato, etc. Quando os contratos se encontram perto do fim de vigência o setor de Recursos Humanos - RH notifica, por meio de memorando, as Coordenações das respectivas áreas. No setor de RH também se encontram arquivados os processos de contratação dos referidos professores. Ademais, pode-se verificar que nenhum dos 28 professores substitutos do CEFET/RJ está com prazo contratual expirado.

Com base no exposto, conclui-se que os controles utilizados (planilha e processo de contratação) são suficientes para garantir o cumprimento do prazo máximo de dois anos de contratação dos professores substitutos estabelecidos pelo inciso II do art. 4 da Lei n.º 8.745/1993.

Quanto ao limite de professores substitutos em relação ao total de docentes efetivos da Instituição, considerando que o CEFET/RJ possui 714 professores efetivos e 28 substitutos, extrai-se que o percentual (4%) se encontra dentro da margem máxima de 20%.

Com base no que foi exposto acima, conclui-se que a entidade está atendendo ao disposto no parágrafo 2º do art. 2º da Lei n.º 8.745/1993.

Indicadores e metas do CEFET/RJ.

O Diretor-Geral informou que *“Devido à discussão no MEC a respeito do projeto de transformação do CEFET/RJ em Universidade, até o presente momento ainda não fomos convocados para assinatura do termo ‘Acordo de Metas e Compromissos’”*.

Quanto aos indicadores de ensino definidos pela Instituição, apesar de o Vice-Diretor ter informado que o instrumento de planejamento era o PDI e que o seu cumprimento era detalhado no Planejamento Estratégico Anual – PEA, o Vice-Diretor informou que não houve PEA relativo a 2013. Quanto ao exercício de 2014, o documento Consolidação PEA 2014 apresentado, continha apenas dados financeiros, divididos em colunas como PEA 2014 (Pedido), Proposta 2014 e Concedido DG, entre outros. Assim, não foi possível identificar indicadores e metas físicos para as atividades de ensino da instituição.

Sobre os indicadores e metas estabelecidos para a produção de pesquisas, a DIPPG informou que o PEA estabelece os indicadores pertinentes às atividades de pesquisa, como publicações em periódicos, anais de congressos, livros, construção de novos laboratórios de pesquisa, etc. e que estes indicadores consideram as metas estabelecidas no PDI. Tendo em vista a não disponibilização do PEA 2014, não foi possível identificar indicadores e metas físicos para as atividades de pesquisa da instituição.

Sobre os indicadores e metas estabelecidas para a produção de projetos de extensão, a DIREX informou que: *“As metas e indicadores do Departamento de Extensão e Assuntos Comunitários – DEAC/DIREX, no tocante aos Projetos de Extensão, integram uma avaliação qualitativa dos projetos.*

Para o ano de 2014, trabalhou-se com um volume de 120 bolsas de extensão para atendimento aos projetos inscritos no Edital específico para esse fim, suprimindo os Campi que compõem o Sistema CEFET/RJ. Destaca-se que essas 120 bolsas



***não** limitam a inscrição de novos projetos de extensão, eles podem ser submetidos, entrar em produção, ser acompanhados por relatório, avaliados, apenas não terão alunos bolsistas percebendo pelo Edital, entretanto os projetos podem prever a atuação voluntária”.*

Sobre o acompanhamento da execução e o atingimento das metas relacionadas aos projetos de extensão, a DIREX informou que: *“Por meio de um Relatório de Acompanhamento dos Projetos de Extensão, preenchido e disponibilizado pelos respectivos coordenadores dos projetos, junto ao DEAC, conforme modelo anexo.”.*

O modelo de relatório para acompanhamento e avaliação dos projetos de extensão traz, entre outros campos, a identificação do projeto (título, equipe, área temática, etc.) e informações sobre as atividades desenvolvidas, análise das diretrizes específicas que nortearam a elaboração do projeto, impacto das ações e resultados obtidos, avaliação realizada pela população beneficiada, produtos gerados, perspectivas para a geração de produtos, entre outros assuntos.

Segundo levantado em entrevista com a Diretora do DIREX, o PDI contém as informações macro e as diretrizes para a elaboração do PEA, onde constam os objetivos, metas e orçamentos. Como comentado anteriormente, quanto ao PEA, foi apresentada somente uma planilha com dados financeiros.

Dessa forma, os únicos indicadores identificados na Instituição são os definidos no Acórdão TCU nº 2.267/2005 e apresentados no Relatório de Gestão, pois, devido a não disponibilização do PEA 2014, não foi possível identificar outros indicadores e metas físicos para as atividades de ensino, pesquisa e extensão.

1.1.1.2 CONSTATAÇÃO

Insuficiência de acompanhamento das pesquisas realizadas pelos docentes.

Fato

No trabalho de auditoria realizado no período de 26/09/2014 a 07/11/2014, que deu origem ao Relatório CGU n.º 201411635, foram identificadas falhas nos controles internos da gestão da atividade de pesquisa, conforme descrito a seguir.

A DIPPG informou, por meio de documento s/n, de 19/09/2014, que as atividades de pesquisa na instituição são reguladas por meio do Regulamento de Pesquisa, que tem por finalidade normatizar a organização e o funcionamento da atividade de pesquisa desenvolvida no CEFET/RJ, compreendendo os pesquisadores, grupos de pesquisa e seus atores, e projetos de pesquisa, vinculando e subordinando suas atividades à legislação oficial vigente, bem como ao Regimento Geral do CEFET/RJ.

No Regulamento consta que as atividades de pesquisa são determinadas por normas estabelecidas pelo DEPEQ e que cabe ao pesquisador responsável, denominado coordenador, propor o projeto de pesquisa por meio da submissão do projeto à COPET.

Segundo o mesmo regulamento, o acompanhamento do projeto se dará por meio da apresentação, por parte do coordenador, da produção acadêmica, científica e tecnológica resultante do respectivo projeto de pesquisa e que a eventual conclusão de um projeto de



pesquisa deverá ser comunicada, pelo seu coordenador, à COPET, devendo ainda o coordenador do projeto encaminhar à COPET o seu respectivo relatório final.

Foi apresentado, pela DEPEQ, o documento “Cadastramento de Projetos de Pesquisa na COPET”, também disponível na página de internet da COPET, cujos trechos principais reproduzimos a seguir:

“(…)

5. O projeto cadastrado no banco de dados da COPET poderá ter uma das três condições de “status” como segue:

- *Ativo (projeto em andamento)*
- *Inativo (projeto sem retorno de suas atividades por mais de 1 ano)*
- *Concluído (após a data de término informada pelo coordenador do projeto)*

6. O acompanhamento do projeto será feito através da informação do coordenador do projeto a COPET que pode consistir de: Relatório anual e/ou produção acadêmica resultante do projeto como publicações em congressos e periódicos. Após 1 ano, não havendo a apresentação de relatório anual ou de produção acadêmica resultante do projeto, o mesmo passará automaticamente a condição de inativo.

7. O projeto na condição de inativo ou concluído deixa de figurar na listagem de divulgação da COPET.

8. A critério do coordenador, o projeto de pesquisa com o status de concluído poderá ser recolocado na condição de ativo. Para tanto, o coordenador deverá informar a COPET a continuidade do projeto com a nova data de previsão de término, juntamente com a produção associada ao respectivo projeto.”

Segundo o Projeto Pedagógico Institucional – PPI, página 35: “A célula básica das atividades de pesquisa no CEFET/RJ é o projeto de pesquisa, que, formulado segundo requisitos estabelecidos em regulamento e rotinas, deve ter sempre um coordenador responsável. Assim, toda atividade de pesquisa deve ser proposta pelo Departamento Acadêmico ou coordenação de origem do pesquisador responsável ao DEPEQ – Departamento de Pesquisa, (...)”.

Segundo entrevista realizada com o Diretor do DIPPG e com o Chefe do DEPEQ, os projetos de pesquisa, desenvolvidos com ou sem financiamento de órgãos de fomento, podem ser: Projetos de Pesquisa dos Docentes e Projetos de Pesquisa Institucionais.

(A) PROJETOS DE PESQUISA DOS DOCENTES

Projetos de Iniciação Científica

Primeiramente, há o Cadastramento de Projeto de Pesquisa, de acordo com as regras para cadastramento, segundo as quais o professor deve preencher dois formulários (um com dados pessoais e outro com dados do projeto) e entregá-los à COPET para inclusão da proposta de pesquisa no seu banco de dados. A partir da inclusão, o projeto é acompanhado anualmente pela COPET com base nas informações prestadas pelo coordenador do projeto. O Projeto de Pesquisa pode ter ou não financiamento de órgãos



de fomento. São lançados ainda editais internos anualmente segundo os quais poderão ser propostos projetos de pesquisa.

Projetos com financiamento do FAPERJ ou CNPq

Nesses casos, o professor realiza seus cadastros diretamente no órgão de fomento. O DEPEQ acompanha essas pesquisas por meio dos sistemas das instituições financiadoras: CNPq (sistema Lattes) e CAPES (sistema Sucupira). Nem todos os projetos cadastrados no CAPES ou CNPq são cadastrados no banco de dados da COPET, como determina o Regulamento de Pesquisa em seu artigo 5º.

Projetos submetidos à FAPERJ são apresentados anteriormente à direção do CEFET/RJ para aprovação. Não existe sistema de acompanhamento de projetos disponível para essa instituição.

(B) PROJETOS DE PESQUISA INSTITUCIONAIS

Os projetos institucionais podem ter financiamento de órgãos de fomento e são acompanhados pelo DEPEQ.

Nem todas as pesquisas envolvem alunos e o banco de dados da COPET não tem informação sobre a participação de alunos em projetos institucionais. Essa informação pode ser tirada do acompanhamento da pós-graduação, se houver aluno associado ao projeto de pesquisa. O sistema Sucupira do CAPES possui as informações dos alunos que participam dos grupos.

Segundo o Relatório de Gestão 2013, os principais órgãos de fomento que atuam em parceria com o CEFET/RJ na consecução dos seus macroprocessos finalísticos, no fomento das atividades de Pesquisa e Pós-Graduação são:

- CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior;
- CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico;
- FINEP – Financiadora de Estudos e Projetos;
- FAPERJ – Fundação de Amparo a Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro.

Selecionou-se três projetos de pesquisa das Unidades Maracanã e Nova Iguaçu e solicitou-se que fossem disponibilizados os processos formais de registro e acompanhamento dos projetos de pesquisa, incluindo toda a documentação pertinente, a fim de testar o acompanhamento de projetos de pesquisa. Nos itens a seguir, consta a documentação disponibilizada pela instituição.

Foram selecionados os seguintes projetos da Unidade de Ensino Maracanã:

- a) Técnicas de Transformação de Dados para Previsões de Séries Temporais por Meio de Redes Neurais.

O Vice-Diretor informou, por meio do Ofício n.º 1.167/2014/DIREG, de 17/10/2014, que se trata de um projeto de pesquisa da FAPERJ, que não consta do banco de dados da COPET. Foi apresentado o Termo de Outorga e Aceitação de Auxílio da FAPERJ, de 04/09/2013. No documento consta que relatórios científicos devem ser apresentados no prazo de 12 (doze) meses após a data do último pagamento do auxílio. Em anexo, consta também um documento definindo o projeto, com introdução, objetivos, justificativas, metas, método, orçamento detalhado, resultados esperados e cronograma.



Entre os resultados esperados, destacam-se: realização de publicações em veículos de divulgação científica de boa qualidade durante o tempo de vigência do projeto, formação de pelo menos dois alunos de mestrado e três de graduação, e mais os seguintes;

- Elaboração e extensão de técnicas pré-processamento aplicáveis na realização das tarefas de predição para séries temporais.
- Delinear fortemente, pelo menos, 1 (uma) dissertação de mestrado e orientar (1) uma iniciação científica.
- Formação de recursos humanos.
- Disseminação da cultura de mineração de dados de séries temporais, envolvendo a integração de uma equipe multidisciplinar com especialistas em bancos de dados, inteligência artificial e de diversas áreas de aplicação.
- Participação dos pesquisadores em eventos relacionados a mineração de dados de séries temporais.
- Produção de artigos científicos em periódicos, preferencialmente indexados, e artigos de conferência relevantes no extrato do Qualis da CAPES.

Não foram apresentados documentos relacionados aos produtos gerados.

- b) A controvérsia histórico-filosófica contínuo versus discreto: um caminho para a construção de inserções interdisciplinares para o ensino de ciências (Coordenador: Andreia Guerra de Moraes)

O Vice-Diretor informou, por meio do Ofício n.º 1.167/2014/DIREG, de 17/10/2014, tratar-se de projeto de pesquisa do CNPq modalidade Edital Universal 14/2012 e que não consta do banco de dados da COPET. Foi apresentado o Termo de Aceitação de Apoio Financeiro a Proposta de Natureza Científica, Tecnológica e/ou de Inovação, do CNPq. Além desse documento, foi disponibilizado o projeto que contém introdução, qualificação do principal problema a ser trabalhado, objetivos e metas, metodologia a ser empregada, principais contribuições científicas, orçamento detalhado, cronograma de execução e financeiro, equipe técnica, indicação de colaboradores ou parceiras já estabelecidas com outros centros de pesquisa na área, disponibilidade de infraestrutura e apoio técnico, recursos financeiros oriundos de outras fontes, justificativa de apoio e referências bibliográficas.

Pelo cronograma de execução e financeiro apresentado na proposta do projeto, diversas etapas já estariam completas, como “relatório das conclusões da primeira etapa da pesquisa e construção de artigo a ser enviado para publicação”; “elaboração das ferramentas a compor a segunda etapa da pesquisa”, entre outros. Não foram apresentados documentos relacionados ao cumprimento das etapas do projeto, como relatórios ou artigos publicados.

- c) Análise de indicadores na educação tecnológica: proposta de ferramenta de gestão para o ensino integrado.

O Vice-Diretor informou, por meio do Ofício n.º 1.167/2014/DIREG, de 17/10/2014, tratar-se de projeto de pesquisa cadastrado no banco de dados da COPET e que a docente não entregou o projeto de pesquisa. Foi apresentado o Formulário de Cadastro do projeto, de 13/05/2014, que contém um cronograma de execução, além de uma breve descrição. Segundo o cronograma, algumas atividades seriam realizadas durante o primeiro semestre, tais como: introdução dos alunos à Metodologia Científica, pesquisa



bibliográfica, debates acerca dos temas estudados e elaboração de seminários. Não foram apresentados outros documentos.

Foram selecionados os seguintes projetos da Unidade de Ensino Nova Iguaçu:

a) Processamento inteligente aplicado a problemas multidisciplinares

O Vice-Diretor informou, por meio do Ofício n.º 1.167/2014/DIREG, de 17/10/2014, tratar-se de projeto de pesquisa cadastrado no banco de dados da COPET e apresentou o formulário de cadastro e o projeto de pesquisa. No formulário de cadastro apresentado, datado de 28/04/2011, consta a duração do projeto de 08/2010 a 07/2012. Não foi apresentado documento sobre a prorrogação de prazo do projeto. Segundo o cronograma, parte do formulário de cadastramento, as atividades descritas já estariam concluídas, tais como: produção de modelos de diagnóstico e classificação; avaliação e aprimoramento dos modelos; investigação e avaliação de mecanismos para a detecção de classes desconhecidas e implementação dos classificadores em tempo-real. O Projeto de Pesquisa, com data de junho de 2010, apresenta dados como objetivos, justificativa, metas e cronogramas. Não foram apresentados documentos que comprovem o cumprimento das etapas, tais como, relatórios, modelos ou artigos publicados.

b) Desreverberação de sinais de fala.

O Vice-Diretor informou, por meio do Ofício n.º 1.167/2014/DIREG, de 17/10/2014, tratar-se de projeto de pesquisa cadastrado no currículo Lattes do docente. O projeto não consta no banco de dados da COPET. Não foram apresentados outros documentos sobre o projeto.

c) Estudo e desenvolvimento de um sistema de integração sensorial para robôs.

O Vice-Diretor informou, por meio do Ofício n.º 1.167/2014/DIREG, de 17/10/2014, informou que o projeto de pesquisa refere-se ao edital APP-UnEDs 2011 (edital interno) e apresentou projeto de pesquisa, relatório final e edital. Segundo o Edital apresentado, seu objetivo seria selecionar propostas para apoio financeiro à execução de projetos de pesquisa institucionais que visem contribuir para a formação e consolidação de grupos de pesquisa, bem como a implantação, o desenvolvimento e a modernização da infraestrutura de pesquisa nas UnEDs.

O projeto de pesquisa apresenta, entre outros itens, os objetivos gerais e específicos, motivação, metas previstas, resultados e avanços esperados e cronograma de trabalho.

O Relatório de Projeto de Pesquisa apresenta objetivos gerais e específicos; e resultados alcançados x metas propostas, entre outros itens.

Em relação aos projetos constantes da amostra, verificamos que parte não consta no banco de dados da COPET e que não estão acompanhados de documentos que permitam acompanhar seu andamento, em desacordo com o Regulamento de Pesquisa, segundo o qual o projeto de pesquisa deverá ser proposto pelo pesquisador responsável por meio da submissão do projeto à COPET (artigo 5º).

Segundo o mesmo documento, é atribuição do DEPEQ acompanhar o andamento dos projetos de pesquisa por meio das informações disponibilizadas pela COPET (artigo 13, § 2º) e é atribuição da COPET cadastrar os projetos de pesquisa, de Iniciação Científica e de Iniciação Tecnológica, desde que atendidas às disposições do Regulamento de Pesquisa (artigo 16, §1º).



Segundo levantamentos realizados no sítio eletrônico da instituição, nas normas internas sobre pesquisa disponibilizadas e em reunião realizada com o Diretor da DIPPG e o chefe do DEPEQ, existem os seguintes tipos de projetos de pesquisa:

- Projetos de Pesquisa dos Docentes
- Projetos de Pesquisa Institucionais

Quanto ao acompanhamento dos projetos de pesquisa existentes na instituição, levantou-se que não existe um sistema informatizado que concentre as informações sobre todos os projetos de pesquisa realizados por docentes na instituição. O banco de dados da COPET concentra os projetos de Iniciação Científica e alguns projetos de docentes, mas não o universo todo das pesquisas realizadas. Isso ocorre porque as pesquisas podem ter financiamento das seguintes instituições de fomento: CAPES, CNPQ e FAPERJ, além do próprio CEFET/RJ.

Existem casos em que o docente apresenta seu projeto diretamente para a instituição de fomento, e não inscreve o projeto no DEPEQ (apenas nos Projetos de Pesquisa dos Docentes). Nesses casos, o DEPEQ depende de acesso aos sistemas informatizados das instituições de fomento para acompanhar as pesquisas e no caso do CAPES isso somente é possível quando é realizada a atualização anual do sistema.

Pela complexidade e dificuldade de obtenção dos dados completos sobre a pesquisa realizada pelos docentes, o DEPEQ apresentou, em resposta à solicitação de auditoria, somente os dados armazenados no banco de dados da COPET ao qual adicionou-se os dados extraídos do sistema Lattes do CNPQ para fins de levantamento da amostra. Dessa forma, não é possível levantar com grau de confiabilidade aceitável o percentual de docentes e o percentual de alunos da instituição envolvidos em atividades de pesquisa.

Causa

O Diretor da Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação - DIPPG que, conforme o art. 20 do Estatuto do CEFET/RJ, é o órgão responsável pela coordenação, planejamento, avaliação e controle das atividades de apoio e desenvolvimento da pesquisa e do ensino de pós-graduação, não estabeleceu mecanismo que garantisse a apresentação pelos professores das informações de todos os seus projetos de pesquisa à COPET, para seu cadastramento no banco de dados, a fim de atender o art. 5º do Regulamento de Pesquisa.

O DEPEQ que, conforme o art. 13, § 2º, do Regulamento de Pesquisa, tem a atribuição de acompanhar o andamento dos projetos de pesquisa por meio das informações disponibilizadas pela COPET (artigo 13, § 2º) deixou de realizar esta função.

Manifestação da Unidade Examinada

As considerações da unidade examinada apresentadas no decorrer dos trabalhos de campo, em resposta às solicitações de auditoria emitidas pela CGU, e que contribuíram para a compreensão da situação verificada, foram inseridas no campo 'fato'. Não foi apresentada manifestação adicional ao fato descrito após o encaminhamento do informativo que continha a íntegra do fato constatado.



Análise do Controle Interno

Considerando-se que não houve nova manifestação da unidade examinada sobre o fato relatado, a análise do Controle Interno consta registrada no referido campo.

Recomendações:

Recomendação 1: A DIPPG deverá estabelecer mecanismo que garanta a apresentação pelos professores das informações de todos os seus projetos de pesquisa à COPET, para seu cadastramento no banco de dados, a fim de atender o art. 5º do Regulamento de Pesquisa.

Recomendação 2: O DEPEQ deverá acompanhar o andamento dos projetos de pesquisa por meio das informações disponibilizadas pela COPET, conforme determina o art. 13, § 2º, do Regulamento de Pesquisa.

1.1.1.3 CONSTATAÇÃO

Ocorrência de alteração de regime dos professores do Magistério Superior sem definição das áreas com características específicas.

Fato

No trabalho de auditoria realizado no período de 26/09/2014 a 07/11/2014, que deu origem ao Relatório CGU n.º 201411635, foi identificado falha no procedimento de alteração de regime dos professores do Magistério Superior, conforme descrito a seguir.

Por meio da Resolução n.º 13/2011, o Conselho Superior do CEFET/RJ, aprovou os regimes de trabalho para os docentes de 2º grau e magistério superior. No entanto, em relação à alteração do regime de Dedicção Exclusiva, o normativo estabelece em seu art. 4º que: *“No caso de alteração de regime de trabalho de dedicação exclusiva para tempo Parcial ou Tempo Integral, a aprovação do colegiado está condicionada à absorção do impacto da medida do conjunto de indicadores de desempenho do colegiado, previstos do projeto Pedagógico Institucional – PPI e no Plano de desenvolvimento Institucional – PDI da Instituição”*.

Ocorre que, no caso do Magistério Superior, o parágrafo 1º do artigo 20 da Lei n.º 12.772/2012 determina que a Instituição, excepcionalmente, mediante aprovação de seu colegiado superior competente, só poderá adotar o regime de 40 horas semanais de trabalho, para áreas com características específicas.

Constatou-se que no CEFET/RJ existem cinco professores do Magistério Superior que possuem regime de 40 horas semanais. Esse número corresponde a 5% do total de 106 docentes do Magistério Superior, o restante (101) trabalha no regime de Dedicção Exclusiva - DE.

Conforme resposta encaminhada pelo Vice-Diretor apresentada por meio do Ofício n.º 1.032/2014/DIREG, de 09/10/2014, as vagas são ocupadas pelos cinco professores do Magistério Superior que entraram no CEFET/RJ sob o regime de Dedicção Exclusiva e solicitaram alteração para o regime de 40 horas no decorrer de sua carreira, embasando-se para tanto nas Resoluções n.º 16, de 09/08/2002 e n.º 13, de 10/06/2011.



Assim, com base no que foi exposto, entende-se que a alteração do regime de trabalho dos professores acima citados, o qual foi modificado de Dedicção Exclusiva para 40 horas semanais, careceu de respaldo legal (normatização), pois o CEFET/RJ não definiu, na Resolução n.º 13/2011, as áreas com características específicas de atuação dos referidos professores.

Causa

O Conselho Superior do CEFET/RJ não definiu as áreas com características específicas que possibilitariam, de forma excepcional, a alteração de regime para 40 horas dos professores do Magistério Superior.

Manifestação da Unidade Examinada

As considerações da unidade examinada apresentadas no decorrer dos trabalhos de campo, em resposta às solicitações de auditoria emitidas pela CGU, e que contribuíram para a compreensão da situação verificada, foram inseridas no campo 'fato'. Não foi apresentada manifestação adicional ao fato descrito após o encaminhamento do informativo que continha a íntegra do fato constatado.

Análise do Controle Interno

Considerando-se que não houve nova manifestação da unidade examinada sobre o fato relatado, a análise do Controle Interno consta registrada no referido campo.

Recomendações:

Recomendação 1: Regularizar as áreas com características específicas que possibilitariam, de forma excepcional, a alteração de regime para 40 horas semanais no caso dos docentes do Magistério Superior.

1.1.2 QUANTITATIVO DE PESSOAL

1.1.2.1 INFORMAÇÃO

Gestão de Recursos Humanos.

Fato

Quanto às questões de auditoria relacionadas à força de trabalho existente na unidade, se houve ganho ou perda da força de trabalho no decorrer do exercício e à qualificação da força de trabalho, consolidou-se informações do Relatório de Gestão 2014, assim como de respostas da unidade às solicitações de auditoria.

A seguir encontra-se o “Quadro A.7.1.1.1 – Força de Trabalho da UJ – Situação apurada em 31/12”, retirado do Relatório de Gestão 2014 do CEFET/RJ.

Tipologias dos Cargos	Lotação		Ingressos no Exercício	Egressos no Exercício
	Autorizada	Efetiva		
1. Servidores em Cargos Efetivos (1.1 + 1.2)	1612	1341	356	52



1.1. Membros de poder e agentes políticos		-	-	-
1.2. Servidores de Carreira (1.2.1+1.2.2+1.2.3+1.2.4)	1612	1341	356	52
1.2.1. Servidores de carreira vinculada ao órgão	1608	1025	21	39
1.2.2. Servidores de carreira em exercício descentralizado	-	-	-	-
1.2.3. Servidores de carreira em exercício provisório	3	3	3	3
1.2.4. Servidores requisitados de outros órgãos e esferas	1	1	-	-
2. Servidores com Contratos Temporários	150	31	14	80
3. Servidores sem Vínculo com a Administração Pública	-	-	-	-
4. Total de Servidores (1+2+3)	1762	1372	370	132

Fonte: DRH

A análise do quadro acima mostra que a lotação efetiva corresponde a 83,19% da lotação autorizada, sendo que de uma lotação autorizada de 150 servidores com contratos temporários, o CEFET/RJ emprega somente 31, ou seja, 20%.

O Diretor Geral informou, por meio do Ofício nº 479/2015/DIREG, de 22/04/2015, que no exercício de 2014 foram realizados os concursos públicos listados a seguir para docente do ensino básico, técnico e tecnológico – EBTT e técnico-administrativo em educação – TAE.

Nº EDITAL CONCURSO	Nº DE VAGAS OFERTADAS EBTT	Nº DE VAGAS PREENCHIDAS EBTT	Nº DE VAGAS OFERTADAS TAE			Nº DE VAGAS PREENCHIDAS TAE		
			C	D	E	C	D	E
011/2014	-	-	13	76	106	015	076	101
012/2014 (MARACANÃ)	013	011	-	-	-	-	-	-
013/2014 (VALENÇA)	016	015	-	-	-	-	-	-
014/2014 (ITAGUAÍ)	022	018	-	-	-	-	-	-
015/2014 (MARIA DA GRAÇA)	001	001	-	-	-	-	-	-
016/2014 (NOVA IGUAÇU)	007	008	-	-	-	-	-	-
017/2014 (NOVA FRIBURGO)	024	012	-	-	-	-	-	-
018/2014 (PETRÓPOLIS)	025	021	-	-	-	-	-	-
019/2014 (ANGRA DOS REIS)	034	017	-	-	-	-	-	-
020/2014 (MARACANÃ)	003	003	-	-	-	-	-	-
021/2014 (MARACANÃ)	-	-	-	-	002	-	-	002
023/2014 (MARACANÃ)	002	003	-	-	-	-	-	-

Dessa forma, ingressaram na unidade 370 servidores, quando apenas 132 saíram, havendo aumento do número total de servidores. Quanto aos contratos temporários, observamos que saíram mais servidores do que entraram, diminuindo o total de servidores nessa situação.



Por meio do Ofício nº. 479/2015/DIREG, de 22/04/2015, o Diretor Geral manifestou-se sobre parâmetros de lotação de recursos humanos da seguinte forma: “O CEFET-RJ não possui um Instrumento Padronizado ou uma Metodologia Unificada para realizar medição de desempenho ou avaliação da capacidade operacional de cada ambiente organizacional, sendo assim, cada ambiente/setor/unidade realiza esse processo de acompanhamento segundo suas próprias especificidades.

Quanto aos critérios de lotação considerados para a escolha de um servidor para um determinado ambiente/setor/unidade onde há uma vaga “aberta”, o CEFET-RJ possui um Projeto Piloto intitulado “Projeto de Acolhimento e Alocação de Novos servidores”. A versão Piloto vem sendo desenvolvida na Unidade Sede Maracanã, desde o segundo semestre de 2014, com a entrada dos servidores do edital nº 11/2014. O objetivo deste projeto é pensar de forma estratégica o posicionamento das pessoas na Instituição. Assim, propõe-se uma adequação entre o mapeamento do trabalho realizado em um ambiente organizacional frente ao mapeamento das habilidades técnicas e interpessoais do servidor, para que a mão de obra seja direcionada a cada ambiente/setor/unidade de forma adequada.”

O documento traz ainda as seguintes informações: “O trabalho realizou a alocação dos novos servidores levando em consideração uma conciliação entre a necessidade da Instituição e o perfil profissional de cada servidor. Para realizar tal tarefa, planejaram-se duas etapas:

A) Mapeamento do trabalho referente ao cargo e ao ambiente organizacional de cada vaga onde seria alocado um novo servidor.

Esta etapa consistiu em um levantamento das principais tarefas e atribuições, bem como habilidades técnicas e habilidades interpessoais relevantes o trabalho a ser executado pelo novo servidor. O levantamento foi feito através de questionário junto aos 27 gestores de área que receberam novos servidores técnicos administrativos na Unidade Sede Maracanã.

B) Mapeamento do perfil profissional de cada servidor.

Esta etapa consistiu em um levantamento do Perfil Profissional do servidor. Esse levantamento foi realizado primeiramente de forma documental, através do curriculum Vitae e de um Instrumento de levantamento de experiências/habilidades/conhecimentos (Questionário construído pela Divisão de Capacitação e Desenvolvimento). A seguir, foram realizadas entrevistas com os servidores, para extração de informações mais detalhadas sobre suas experiências profissionais, bem como para levantar as áreas com que estes profissionais expressariam maior afinidade e motivação para trabalhar.

Desta forma, após a análise dos dados coletados nas etapas A e B, foi realizada uma conciliação entre o mapeamento dos cargos/vagas com o perfil dos servidores, para que fosse realizada a Alocação. É importante ressaltar que este Projeto Piloto foi focado na Unidade Sede Maracanã, mas há pretensão de futuramente atender as outras UNED's. Também pontuamos que nesse primeiro momento realizamos este processo com as vagas onde havia mais de uma possibilidade de setor de destino por cargo, sendo assim, alguns cargos, não participaram deste processo.”

Uma questão relevante citada no Relatório de Gestão da unidade relaciona-se à rotatividade de servidores recém-empossados, que solicitam exoneração para posse em cargos não acumuláveis, cujos proventos são mais atraentes. Segundo o documento, essa situação é mais crítica nas carreiras das atividades meio e prejudica a rotina de trabalho e o desenvolvimento de propostas de melhorias nos fluxos de processo em razão do tempo dispensado com o treinamento dos novos servidores.



Ainda segundo o Relatório de Gestão: “Atualmente cerca de 40% dos servidores encontram-se na faixa etária de até 40 anos, sendo esta considerada a faixa etária crítica onde servidores procuram ingressar em órgãos de outros Ministérios por meio de concursos público.

Outros 10% atingirão os requisitos para aposentadoria nos próximos 5 (cinco), anos somando um preocupante percentual de cerca de 50% da força de trabalho que precisará ser substituída a curto e médio prazo. Tal situação impacta negativamente na produtividade das áreas meio e no atendimento às áreas finalísticas das áreas fins desta Instituição.”

Sobre a estrutura da força de trabalho, encontra-se no Relatório de Gestão 2014 o **Quadro A.7.1.1.3 – Detalhamento da estrutura de cargos em comissão e funções gratificadas.**

Tipologias dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas	Lotação		Ingressos no Exercício	Egressos no Exercício
	Autorizada	Efetiva		
1. Cargos em Comissão	44	43	8	8
1.1. Cargos Natureza Especial	-	-	-	-
1.2. Grupo Direção e Assessoramento Superior	44	43	8	8
1.2.1. Servidores de Carreira Vinculada ao Órgão	42	41	8	8
1.2.2. Servidores de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	-
1.2.3. Servidores de Outros Órgãos e Esferas	01	01	-	-
1.2.4. Sem Vínculo	-	-	-	-
1.2.5. Aposentados	01	01	-	-
2. Funções Gratificadas	282	172	99	75
2.1. Servidores de Carreira Vinculada ao Órgão	282	172	99	75
2.2. Servidores de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-	-
2.3. Servidores de Outros órgãos e Esferas	-	-	-	-
3. Total de Servidores em Cargo e em Função (1+2)	326	215	107	83

Fonte: DRH

Sobre qualificação e capacitação, o Relatório de Gestão informa que a Divisão de Capacitação e Desenvolvimento – DICAP é a área responsável por coordenar ações de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E).

O quadro abaixo, apresentado no Relatório de Gestão, traz informações sobre as ações do Plano de Capacitação dos servidores:

AÇÃO	QUANTIDADE	VAGAS OFERTADAS
Palestras	5	200
Visita Técnica para Feedback da Avaliação de Desempenho	4 UnED's contempladas	Previstos: participação dos gestores das UnED's Participantes: 45
Mini Cursos	2	50
Programação de Ambientação para Novos Servidores*	2	Previsto: 60 Participantes: 89
Qualificação Formal (Mestrado Profissional)	1	32

OBS: *Embora tenha sido previsto no PAC duas turmas de 30, essa ação concretizou-se em duas turmas, tendo participado 42 pessoas na primeira e 47 pessoas na segunda.

Fonte: Relatório de Gestão 2014

Segundo o mesmo documento: “O Decreto 5.824/2006 que trata do Incentivo à Qualificação dos servidores viabilizou a celebração de convênio entre o CEFET/RJ e a



UFF- Universidade Federal Fluminense executar dentro do Programa de Qualidade Total a oferta de 35 vagas, na primeira turma e 32 na segunda, através de processo seletivo em nível de *stricto sensu*, perfazendo um total de 67 servidores atendidos em 02 turmas. Dessa forma coloca este Centro em atender o que estabelece a Lei 11.091/2005.”

Em relação às atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão, o Diretor Geral, por meio do Ofício nº 479/2015/DIREG, de 22/04/2015, apresentou a seguinte distribuição quanto ao nível de escolaridade dos docentes:

Docentes por titulação e carreira						
Carreira Titulação	Mag. Superior		Mag. EBTT		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Doutorado	70	60,86	163	25,35	233	30,74
Mestrado	34	29,57	365	56,76	399	52,63
Especialização/Aperfeiçoamento	5	4,35	79	12,29	84	11,09
Graduação	6	5,22	36	5,60	42	5,54
TOTAL	115	100	643	100	758	100

Nas respostas da unidade às questões de gestão de recursos humanos não foram relatadas pela unidade impactos significativos na gestão causados pela ausência de recursos humanos ou deficiências em sua qualificação, embora a alta direção tenha identificado a necessidade de capacitar seus gestores, especialmente no planejamento da força de trabalho.

Sobre os custos de pessoal do CEFET/RJ, o Relatório de Gestão apresenta o seguinte quadro:

Quadro A.7.1.3 - Custos de pessoal no exercício de referência e no anterior

Valores em R\$1,00

Tipologias/ Exercícios	Vencimentos e Vantagens Fixas	Despesas Variáveis						Despesas de Exercícios Anteriores	Decisões Judiciais	Total
		Retribu- ições	Gratificações	Adicionais	Indenizações	Benefícios Assistenciais e Previdenciári- os	Demais Despesas Variáveis			
Servidores de carreira vinculados ao órgão da unidade jurisdicionada										
Exercícios	2014	56.450.064,42	40.252.917,75	133.419,28	5.041.058,01	3.531.610,27	169.327,57	107.681,17	4.134.046,05	109.820.124,52
	2013	42.270.724,87	40.673.986,48	1.535.723,24	120.263,27	8.233.815,55	916.350,02	18.514,07	4.112.923,46	97.882.300,96
Servidores com contrato temporário										
Exercícios	2014	2.629.696,67	418.404,97	0	256.125,58	0	0	0	0	3.304.227,22
	2013	3.717.522,92	467.810,34	0	0	327.225,30	0	0	0	4.512.558,56

Fonte: SIAFI

Demais questões relacionadas à capacitação e qualificação de servidores encontram-se detalhadas no item que trata de Governança na Gestão de Pessoas nesse relatório.



Em relação à questão de auditoria sobre o dimensionamento da força de trabalho, no que diz respeito ao quantitativo, composição, perfil e parâmetros de lotação, o Diretor Geral manifestou-se por meio do Ofício nº. 479/2015/DIREG, de 22/04/2015, da seguinte forma: *“No momento o Cefet-RJ não realiza nenhum tipo de estudo quanto ao dimensionamento da força de trabalho. Entretanto, já está previsto no Plano Anual de Capacitação 2015, iniciarmos um processo de desenvolvimento dos gestores, totalmente apoiado pelo Departamento de Recursos Humanos que suscita através do Planejamento da Força de Trabalho, no qual os Gestores serão estimulados a pensar em todas as atividades de seu setor, na divisão do trabalho, em quantos servidores são necessários para a realização das tarefas, na qualificação que estes servidores necessitam ter para executar as tarefas atuais e as demandas futuras. A partir destas ações, será possível analisar a possibilidade da realização, a médio prazo, de um mapeamento de processos que poderia ser realizado por uma equipe interna, multidisciplinar liderada pelo Departamento de Recursos Humanos ou através da contratação de Consultoria específica para este fim respeitadas as formalidades legais.”*

O Diretor Geral informou, por meio do Ofício no. 479/2015/DIREG, de 22/04/2015, que não realizou estudos quanto à suficiência quantitativa e qualitativa do quadro de pessoal frente aos objetivos, metas e estratégias da Unidade ou estudos quanto à utilização de instrumentos e metas para a redução da defasagem entre o quantitativo e o perfil atual e o desejado, com estimativa de custos e cronograma de implementação.

Quanto à realização de estudos relacionados ao impacto no quantitativo de pessoal decorrente da evolução futura dos desligamentos e aposentadorias, o Diretor Geral manifestou-se por meio do meio do Ofício no. 479/2015/DIREG, de 22/04/2015, da seguinte forma: *“Não realizamos, mas com o advento do Decreto nº 8.260 de 29 de maio de 2014 que dispõe sobre o banco de professor equivalente do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o quadro de lotação dos cargos dos níveis de classificação “C”, “D” e “E” integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação que propiciou a este Centro um importante instrumento de gestão de pessoal que faculta, independentemente de prévia autorização dos Ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação, realizar concurso público e prover cargos de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e de Técnico-Administrativos em Educação oportunamente. Portanto com tal ferramenta, atualmente, não sofremos impacto significativo no quantitativo da nossa força de trabalho.”*

O Diretor Geral entende que a utilização do Decreto nº 8.260/2014 propiciará uma forma de minimizar eventuais impactos no quantitativo da força de trabalho do CEFET/RJ.

1.1.3 CONSISTÊNCIA DOS REGISTROS

1.1.3.1 INFORMAÇÃO

Governança da Gestão de Recursos Humanos do CEFET/RJ.

Fato



Com o propósito de colher informações sobre práticas de governança e gestão de pessoas no CEFET/RJ, foram realizados questionamentos e procedimentos abordando os aspectos de liderança da alta administração; alinhamento estratégico; gestão da liderança e do conhecimento; cultura orientada a resultados; gestão de talentos; resultados e prestação de contas. Assim, o CEFET/RJ preencheu e apresentou o Questionário de Autoavaliação e encaminhou documentos e informações mediante os Ofícios nº128/2015/DIREG, de 26 de fevereiro de 2015, e seus anexos, e nº207/2015/DIREG, de 05 de março de 2015, e seus anexos.

Com o objetivo de esclarecer a resposta ao questionário enviada pela instituição, realizamos uma reunião na sede do CEFET/RJ, em 05 de março de 2015, da qual participaram o Diretor Geral, o Vice-Diretor, o Diretor de Administração e Planejamento, o Chefe do Departamento de Recursos Humanos, a Chefe da Divisão de Capacitação e Desenvolvimento/DRH e a Chefe da Auditoria Interna do CEFET/RJ.

O resultado das avaliações da equipe de auditoria da CGU sobre os documentos e informações apresentadas e da entrevista realizada está apresentado no quadro a seguir:

Quadro – Pontos sobre Governança e Gestão de Pessoas.

1-Monitora regularmente o cumprimento das diretrizes relativas à gestão de pessoas?

Resposta da equipe: () Sim (x) Não

Na reunião realizada, o Diretor de Administração e Planejamento informou que para todos os itens do PDI, inclusive os relativos a recursos humanos, existem indicadores que são acompanhados pela Diretoria de Gestão Estratégica.

No PDI identificamos o objetivo: “Estruturar e implantar política de organização e gestão de pessoal que gere impactos positivos na qualidade das atividades acadêmicas e administrativas” e suas cinco metas. As metas foram listadas, porém não existe, no PDI, indicadores e valores a elas associados.

No Ofício nº209/2015/DIREG, de 06 de março de 2015, o Diretor Geral apresenta a resposta à SA 201500011_03 sobre os indicadores do PDI relativos à gestão de recursos humanos: “*Encaminhamos, em anexo, a planilha referente aos indicadores elaborados pela Diretoria de Gestão Estratégica a fim de oferecer controle do PDI 2009-2014, até então vigente, no tocante à Gestão de Pessoal. Informamos que os dados só foram consolidados até o exercício de 2013. Ressalto que os dados dos indicadores do exercício 2014 serão consolidados até o final do primeiro semestre de 2015*”.

A planilha indicada contém métricas para cada meta do PDI acima descrita. Quanto à primeira meta, “Regulamentar e implantar ações associadas a políticas de dimensionamento, gestão, capacitação e avaliação do pessoal docente e técnico-administrativo da instituição”, a descrição da meta contém quatro itens com a informação de que foram considerados atendidos pela instituição: política de dimensionamento – necessidades, plano anual de capacitação previsto pelo PDIPCCTAE para os servidores TAE, avaliação de pessoal docente – regulamento aprovado pelo CEPE e avaliação de pessoal TAE (SAD).

A segunda meta, “Dotar as Unidades de Ensino de quadro docente e técnico compatível com as atividades acadêmicas e administrativas estabelecidas em planos de metas”, contém diversas métricas, como número de alunos / número de docentes. Essas



métricas estão atualizadas até o exercício de 2013.

A terceira meta, “Promover a melhoria contínua do nível de satisfação profissional dos servidores e da qualidade do atendimento institucional”, tem diversas métricas como pesquisa de satisfação com alunos, que estão atualizadas até a coluna referente ao exercício de 2011.

A quarta meta, “Ampliar a capacitação dos servidores docentes e técnicos-administrativos”, tem diversas metas como número de docentes qualificados / ano. Essas métricas estão parcialmente atualizadas até 2013.

A quinta meta, “Aperfeiçoar os procedimentos de avaliação docentes e dos técnicos-administrativos”, contém duas métricas com a informação de que foram consideradas atendidas pela instituição: regulamento de avaliação de desempenho aprovado pelo CEPE e aprovação do Sistema de Avaliação dos Servidores TAE (SAD).

Considerando ainda o complemento ao Questionário de Avaliação: “*Sim, porém no período, a atenção esteve voltada para a recomposição do nosso quadro de servidores, tanto Docentes, como Técnicos-administrativos, que demandou os nossos esforços no Recrutamento, Seleção e Admissão de Pessoal*”, conclui-se que além da planilha apresentada não se identificou um procedimento normatizado e plenamente implementado de controle das metas, além das metas nas planilhas não estarem atualizadas. Conclui-se que, embora a unidade tenha montado uma estrutura para realizar o monitoramento, esse não é feito de forma regular, pois a demora na consolidação dos dados não permite a tomada de ações ou a realização de ajustes tempestivos na gestão de pessoas.

2-Designou formalmente corpo colegiado (ex.comitê, conselho) responsável por auxiliá-la nas decisões relativas à gestão de pessoas?

Resposta da equipe: (X) Sim () Não.

A resposta à SA 201500011_01 para esse item foi: “*As decisões relativas a gestão de pessoas e administrativas, são atribuições do Conselho Diretor*”. Na reunião realizada, o Diretor Geral afirmou que o Conselho Diretor - CODIR e o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE são responsáveis pelo assessoramento de questões relativas à gestão de pessoas. No CEPE são discutidas questões relacionadas à capacitação dos docentes e técnicos administrativos, que incluem prazos e forma como os cursos serão ministrados.

A distribuição das vagas de servidores contratados não é discutida nos Conselhos, sendo uma decisão executiva, discutida também com os representantes das Unidades.

Sobre a atuação do CPPD, o Diretor Geral informou que seu papel é de assessoramento da gestão em assuntos relacionados a docentes e que não existe, no âmbito do CEFET/RJ, Comissão para o pessoal técnico administrativo.

O regulamento do CODIR não contém atribuição específica sobre a gestão de recursos humanos. Analisando as atas do CODIR dos anos de 2013 e 2014, observamos que alguns assuntos relacionados aos recursos humanos foram tratados na reunião, tais como: casos específicos de progressão e alteração de regime de trabalho, questões gerais sobre Reconhecimento de Saberes e Competências e avaliação de desempenho.

O CEPE traz, entre suas atribuições: propor e aprovar diretrizes de contratação de servidores, ouvidos os conselhos especializados, quando couber; aprovar editais de



concurso público para contratação de servidores, mediante propostas dos respectivos conselhos especializados, quando couber; propor e aprovar normas para regulamentação das atividades acadêmicas dos servidores do CEFET/RJ; propor e aprovar normas internas de avaliação e qualificação de docentes, ouvidos os conselhos especializados; e propor e aprovar normas para a revalidação e o reconhecimento de diplomas de cursos nos limites da legislação vigente, ouvidos os conselhos especializados, quando couber.

Entre as atribuições do CPPD estão: dimensionamento da alocação de vagas docentes nas unidades; contratação e admissão de professores efetivos e substitutos; alteração do regime de trabalho docente; avaliação do desempenho para fins de progressão e promoção funcional; solicitação de afastamento de docentes para aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado; liberação de professores para programas de cooperação com outras instituições, universitárias ou não.

3-Monitora regularmente o funcionamento desse corpo colegiado?

Resposta da equipe: (X) Sim () Não

Na reunião realizada entre os dirigentes do CEFET/RJ e essa equipe de auditoria o Diretor Geral confirmou a resposta enviada anteriormente ao Questionário de Autoavaliação: “*Através do cumprimento de resoluções emanadas pelos Conselhos Superiores.*” Acrescentou também o fato de que o Diretor Geral é membro tanto do CODIR quanto do CEPE.

4-Executa processo de planejamento de gestão de pessoas, aprovando e publicando objetivos, metas e indicadores de desempenho?

Resposta da equipe:

() Não prevê adotar a prática () Pretende adotar a prática () Iniciou ou concluiu o planejamento para adotar a prática

(X) Adota parcialmente a prática () Adota integralmente a prática

Quanto a essa questão, não foram adicionados esclarecimentos à resposta do questionário. Na reunião realizada, acrescentaram que a prática é aplicada para o pessoal docente quando da apresentação do Plano de Trabalho e respectivo Relatório, porém as atividades desse plano são voltadas para a área acadêmica.

O documento formal apresentado pela instituição foi PDI, cujos objetivos e metas para a área de recursos humanos já foram discutidos em item anterior.

Quanto ao Plano de Trabalho apresentado por cada docente, trata-se de planejamento de atividades do docente, divididas em ensino, pesquisa e extensão, sendo o Relatório, a verificação do cumprimento desse plano ao final do exercício. Portanto, o Plano e respectivo Relatório referem-se ao planejamento operacional das atividades acadêmicas dos docentes.

Não foi identificado um procedimento formal que abrangesse o planejamento da gestão



de pessoas com um todo.

5-Identifica lacunas de competência da equipe de RH, com o objetivo de avaliar suas necessidades de capacitação (ex. necessidades de competências na área de gestão estratégica de pessoas, na área de concessão de direitos, etc.)?

Resposta da equipe:

Não prevê adotar a prática Pretende adotar a prática Iniciou ou concluiu o planejamento para adotar a prática
 Adota parcialmente a prática Adota integralmente a prática

Na reunião realizada, o Chefe do DRH informou que foi criada a Divisão de Movimentação de Pessoal e que dentre suas atividades está o redimensionamento da força de trabalho, e que o levantamento das necessidades de treinamento para seu pessoal é realizado pela Divisão de Capacitação e Desenvolvimento.

6-Oferece programas de treinamento e desenvolvimento de competências de liderança que atendem às necessidades de cada nível de gestão (do operacional ao estratégico), incluindo potenciais líderes?

Resposta da equipe:

Não prevê adotar a prática Pretende adotar a prática Iniciou ou concluiu o planejamento para adotar a prática
 Adota parcialmente a prática Adota integralmente a prática

Na resposta à SA nº201500011_01, o Diretor Geral afirmou que: “ Durante o ano de 2013 e 2014 o Departamento de Recursos Humanos e a Divisão de Capacitação e Desenvolvimento realizaram cinco treinamentos direcionados aos líderes desta instituição.

O primeiro curso ocorrido em 2013, cujo tema era: Liderança de Equipes com foco em motivação, conflitos e comunicação. Ocorrido nos dias 06 e 07 de novembro de 2013 com os seguintes conteúdos mínimos: Gestão por competências e seus conceitos, conceituação de habilidades, como desenvolver habilidades, gestão de potencial, planejamento por competências, visão estratégica, visão sistêmica, o exercício do poder, o papel do líder na gestão por competências, levantamento de metas institucionais sobre o conteúdo do módulo.

(...)

O segundo curso ocorrido em 2013, cujo o tema era Gestão por competência, ocorreu nos dias 27 e 28 de novembro de 2013 e apresentou os seguintes conteúdos mínimos: Gestão por competências e seus conceitos, conceituação de habilidades, como desenvolver habilidades, gestão de potencial, planejamento por competências, visão estratégica, visão sistêmica, o exercício do poder, o papel do líder na gestão por competências, levantamento de metas institucionais sobre o conteúdo do módulo.

(...)

O terceiro curso ocorrido nos dias 05 e 06 de fevereiro de 2014 denominado “Integrando o Sistema CEFET- RJ – Brainstorming”- Competências Organizacionais



e Planejamento Estratégico tinha como objetivo atender os Gestores Sistêmicos desta entidade, onde foi tratado nos conteúdos: As competências básicas e Essenciais do CEFET; Princípios do CEFET: adesão à tecnologia a serviço da promoção humana; compromisso social; diálogo constante e parcerias com instituições/entidades representativas da sociedade; responsabilidade funcional e ética; Identificação de forças restritivas existentes (internas e externas) para o alcance do objetivo estratégico; Identificação de forças restritivas existentes (internas e externas) para o alcance do objetivo estratégico; Consolidação, priorização, escolha do Foco estratégico; tratando conceitos como Missão, Visão e Valores para a construção do PDI 2015-2018.

(...)

Já o quarto e quinto cursos ocorridos nos dias 28 e 29 de maio; 02 e 03 de junho de 2014, respectivamente, apresentaram o seguinte tema: Liderança de Equipes e Planejamento Estratégico na Administração Pública. Os mesmos tinham como objetivo atender os líderes acadêmicos e administrativos com FG's e que atuam diretamente como gestores de servidores técnico-administrativos desta instituição. Tais cursos contemplavam os seguintes conteúdos mínimos:

- Liderança de Equipes: estilos de liderança e sua aplicabilidade no dia-a-dia organizacional; comunicação, avaliação, transparência, planejamento e feedback como formas de incrementar o desenvolvimento organizacional; conceito de motivação; causa do conflito e instrumentos para mediar e atenuar os impactos.*
- Administração Pública e Planejamento Estratégico: Noções de Planejamento estratégico; direcionadores estratégicos; O PDI e as Estratégias do Cefet-RJ; importância do alinhamento de todos para a execução dos objetivos estratégicos do Cefet-RJ.”*

Na reunião realizada a Chefe da Divisão de Capacitação e Desenvolvimento/DRH informou que a partir do segundo semestre de 2013 foi iniciado trabalho para capacitar os gestores do CEFET/RJ. Em um primeiro momento foram realizadas capacitações para os gestores sistêmicos, incluindo o Diretor Geral. Posteriormente, foram realizados cursos para capacitação de gestores operacionais, os que recebem função gratificada, cujos conteúdos incluem gestão de conflitos e liderança. Informou também que os cursos atenderam em torno de 60 gestores dentre mais de 80.

Foi realizado o Levantamento das Necessidades de Treinamento - LNT inicialmente de maneira impressa. Em virtude de o retorno dos servidores ter sido pequeno, o LNT foi realizado por meio eletrônico, sendo que poucos servidores responderam às perguntas. Para o Plano de Capacitação de 2015, a proposta vai ser também na modalidade à distância, em virtude de não existirem muitas demandas para os cursos presenciais.

Foram apresentadas as listas de presença dos cursos.

7-Verifica a opinião dos colaboradores quanto ao ambiente de trabalho e utiliza os resultados para orientar eventuais mudanças?

Resposta da equipe:

- () Não prevê adotar a prática () Pretende adotar a prática () Iniciou ou concluiu o planejamento para adotar a prática**
(X) Adota parcialmente a prática () Adota integralmente a prática

Em resposta à SA201500011_01, o Diretor Geral afirmou que: “Como forma de



verificar opinião do servidor, utilizamos anualmente como parte da Avaliação de Desempenho com instrumental de Avaliação de Equipes e Condições de Trabalho (ADE) que se encontra em anexo. Neste instrumento é oportunizado ao servidor expor sua opinião sobre seu ambiente de trabalho e as condições a ele ofertadas pela instituição na presente data.”

(...)

“No presente momento a Divisão de Capacitação vem realizando a compilação dos dados coletados no último quadriênio, com vistas a formulação de relatórios para a realização de feedback a todos os envolvidos com o Sistema de Avaliação de Desempenho dos Técnico-administrativos, contemplando tanto gestores, com demais servidores desta instituição. Foram realizadas reuniões de feedback em Unidades para apresentação dos resultados já apurados.”

(...)

“Com relação aos processos que alinham Avaliação de Desempenho e Capacitação realizamos, bienalmente, a aplicação do instrumental “Feedback da Avaliação de Desempenho”, que apresenta questões sobre Capacitação para que os gestores contribuam com informações relativas a seus colaboradores, de modo a auxiliar na formulação do Plano de Capacitação. O último instrumental foi encaminhado no ano de 2013 e anexamos ao presente documento modelo do formulário e os resultados obtidos.

Segue LNT realizado em 2014 (questionário encaminhado ao servidores via e-mail) e resultados obtidos.”

Na reunião realizada esclareceu-se que: “Essa prática é adotada em dois momentos. Primeiro quando é realizada a avaliação de desempenho que contém formulário com questionamentos sobre a adequabilidade do ambiente de trabalho. Somente os servidores técnicos administrativos respondem a esse formulário. O mapeamento das respostas é compilado e apresentado posteriormente aos servidores.

Paralelamente, para a Comissão Própria de Avaliação (CPA) realiza levantamentos sobre ambiente de trabalho, dentre outros assuntos. A pesquisa é realizada para docentes, técnicos administrativos e alunos. O resultado é apresentado no Relatório de Autoavaliação Institucional, elaborado pela CPA.”

Dessa forma, a instituição possui mecanismos para levantar as demandas de seus servidores, tais como: formulários de avaliação de desempenho, mecanismos de autoavaliação e relatório da CPA. No entanto, não possui processo formalizado para atender às necessidades que identifica.

8-Identifica as necessidades individuais de capacitação quando da avaliação de desempenho dos colaboradores, levando-as em consideração nas avaliações subsequentes?

Resposta da equipe:

() Não prevê adotar a prática (X) Pretende adotar a prática () Iniciou ou concluiu o planejamento para adotar a prática

() Adota parcialmente a prática () Adota integralmente a prática

Na reunião realizada com essa equipe de auditoria, a alta direção do CEFET/RJ confirmou que pretende adotar a prática.



9-Identifica e divulga para os profissionais de RH a legislação, jurisprudência e as orientações normativas relativas à gestão de pessoas, orientando acerca de como elas devem ser aplicadas internamente?

Resposta da equipe:

Não prevê adotar a prática Pretende adotar a prática Iniciou ou concluiu o planejamento para adotar a prática

Adota parcialmente a prática Adota integralmente a prática

Em resposta à SA201500011_01, o Diretor Geral afirmou que: “A Divisão de Legislação e Normas, do Departamento de Recursos Humanos é o setor responsável pela atualização e divulgação das legislações que envolvem a matéria.

As matérias são retiradas de Diário Oficial, do Portal do Conlegis – sistema de consulta de atos normativos da Administração Pública Federal, do “Canal SEGEP” e correlatos.

Geralmente é utilizada a divulgação diária por e-mail.”

Na reunião realizada, o Chefe do DRH afirmou que a prática faz parte da atribuição da Divisão de Legislação e Normas, porém, não consta no regimento interno da área de RH. Solicitou-se que fosse disponibilizada cópia dos e-mails que fazem a divulgação, entretanto, os arquivos enviados não contêm os anexos e não tem comprovação de a quem se destinam e não tem orientações de como devem ser aplicadas internamente.

10-Realiza avaliação de desempenho dos membros da alta administração e demais gestores, vinculada ao alcance dos resultados da unidade/organização?

Resposta da equipe:

Não prevê adotar a prática Pretende adotar a prática Iniciou ou concluiu o planejamento para adotar a prática

Adota parcialmente a prática Adota integralmente a prática

Em resposta à SA201500011_01, o Diretor Geral afirmou que: “Os gestores desta instituição são avaliados por suas chefias e seus colaboradores através do instrumental ADG que está previsto no Sistema de Avaliação de Desempenho dos TAE’s desta instituição.”

Na reunião realizada, confirmaram que no âmbito do Sistema de Avaliação de Desempenho - SAD todos os gestores são avaliados por seus subordinados. No Regulamento do SAD consta que esse sistema consiste um processo contínuo e sistemático de análise e avaliação das atividades técnicas e administrativas desenvolvidas por servidores técnico-administrativos em educação e pelos demais servidores que atuam em funções administrativas, especialmente aqueles que desempenham funções de gerenciamento ou chefia de servidores técnico-administrativos.

Não foram apresentados, além do modelo do ADG, documentos comprobatórios sobre a aplicação do processo.



11-Executa processo formal, baseado em competências, para seleção de gestores?

Resposta da equipe:

Não prevê adotar a prática Pretende adotar a prática Iniciou ou concluiu o planejamento para adotar a prática

Adota parcialmente a prática Adota integralmente a prática

Na reunião realizada com essa equipe de auditoria, a alta direção do CEFET/RJ confirmou que pretende adotar a prática.

12-Monitora, por meio de sistema informatizado de gestão de pessoas, algum conjunto de informações relevantes sobre a força de trabalho (ex. índices de absenteísmo, índices de rotatividade, projeções de aposentadoria, etc)?

Resposta da equipe:

Não prevê adotar a prática Pretende adotar a prática Iniciou ou concluiu o planejamento para adotar a prática

Adota parcialmente a prática Adota integralmente a prática

Na reunião realizada com essa equipe de auditoria, a alta direção do CEFET/RJ confirmou que pretende adotar a prática, por meio da implantação de sistema de gestão informatizado.

1.1.4 SISTEMAS DE CONCESSÕES

1.1.4.1 INFORMAÇÃO

Ausência de aplicação da jornada de trabalho em regime de turnos ou escalas no CEFET/RJ.

Fato

O Diretor Geral do CEFET/RJ, por meio do Ofício nº128/2015/DIREG, de 26 de fevereiro de 2015, e seus anexos, que: *“Não existem servidores trabalhando em regime diferenciado da jornada de oito horas diárias, a não ser os profissionais protegidos por Lei.”*

O Vice-Diretor, por meio do Ofício nº207/2015/DIREG, de 05 de março de 2015, listou os profissionais que trabalham em regime de jornada inferior a 40 horas semanais. Na lista constam professores do magistério superior e do ensino básico, técnico e tecnológico em jornada de 20 horas semanais com base no Decreto nº94664/87 e Lei 12772/2012 e os seguintes servidores técnico-administrativos: médicos em regime de 20 horas semanais (Lei 9436/97); odontólogos em regime de 30 horas semanais (Decretos-Lei nº 1445/76 e 2140/84); e jornalistas em regime de 25 horas semanais (Decreto-Lei



nº 972/69). Portanto, não foram apresentados servidores com jornada de trabalho diferenciada com base no Decreto nº 1.590/95. Esse fato foi corroborado pelo Diretor Geral, pelo Diretor de Administração e Planejamento e pelo Chefe do Departamento de Recursos Humanos em reunião realizada com membros da equipe de auditoria no CEFET/RJ, em 05 de março de 2015.

2 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

2.1 REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E VANTAGENS

2.1.1 CONSISTÊNCIA DOS REGISTROS

2.1.1.1 INFORMAÇÃO

Análise da Gestão de Pessoas quanto à remuneração com inconsistências remanescentes.

Fato

Em análise aos dados da folha de pagamento do CEFET/RJ com vistas a avaliar a gestão de pessoas por meio da observância à legislação sobre remuneração, cessão, requisição de pessoal, bem como sobre a concessão de aposentadorias, reformas e pensões. Encontrou-se 55 ocorrências de inconsistências relativas à legislação de pessoal de 53 servidores.

Após solicitação de justificativas ao gestor, algumas ocorrências foram sanadas, restando cinco com inconsistências.

Assim, conclui-se que, após a aplicação dos exames, que resultaram na elaboração do Relatório da CGU nº 201411975, continuaram pendentes as ocorrências listadas no quadro a seguir:

Quadro - Constatações da folha de pagamentos

Ocorrência	Fato	Quantidade de Ocorrências	Impacto Financeiro no Exercício (R\$)
Faltas - Desconto na Folha sem Registro no Cadastro.	Servidores com desconto de faltas ao serviço na folha, sem o respectivo registro no cadastro.	1	0,00
Aposentadoria - Proporcional com Proventos Integrais.	Servidores/Instituidores com ocorrência no SIAPE de aposentadoria com provento proporcional e estão recebendo provento integral.	2	2.031,20
Servidor Requisitado - Sem Informação de Valores Extra-SIAPE	Servidores requisitados sem informação do valor da remuneração extra-SIAPE.	1	0,00
Servidores que Recebem Vencimento Básico com Valor Informado.	Servidores que recebem Vencimento Básico com valor informado ou parametrizado manualmente em concomitância com o valor calculado pelo sistema.	1	1.491,80
Total		05	3.523,00

Fonte: SIAPE.



No Relatório da CGU n.º 201411975, recomendou-se que a Unidade sane as ocorrências pendentes e envie documentação comprobatória à CGU por meio do Sistema de Trilhas de Pessoal.

2.2 MOVIMENTAÇÃO

2.2.1 PROVIMENTOS

2.2.1.1 INFORMAÇÃO

Avaliação do registro no SISAC dos atos de pessoal relacionados a admissões, aposentadorias e pensões.

Fato

A partir do levantamento dos atos de pessoal relacionados a admissões, aposentadorias e pensões, identificou-se desconformidade com os prazos estabelecidos no art. 7º da IN/TCU n.º 55/2007, bem como ausências de registros no Sistema de Avaliação e Registro de Atos de Admissão e Concessões – SISAC conforme demonstrado no quadro abaixo:

Quadro – Atos SISAC

	Quantidade de atos emitidos em 2014	Quantidade de atos não cadastrados no SISAC	Quantidade de atos cadastrados no SISAC e encaminhados ao CI em prazo superior a 60 dias (de Jan/2014 até Ago/2014)
Admissão	368	04	02
Concessão de Aposentadorias	27	05	29
Concessão de pensões	15	02	7
Total	410	11	38

Fonte: SIAPE x SISAC.

Verificou-se que as informações pertinentes aos atos de admissão e concessão não foram, em sua totalidade, cadastradas no SISAC e nem disponibilizadas para o respectivo órgão de controle interno no prazo de 60 (sessenta) dias.

A adequação das rotinas existentes a fim de cumprir os prazos estabelecidos na IN-TCU n.º 55/2007 já foi objeto de recomendação expedida por ocasião da realização da Auditoria Anual de Contas de 2011 no CEFET/RJ (Relatório n.º 201203358). Assim, a referida recomendação vem sendo objeto de acompanhamento pela CGU.

2.2.2 Gestão de Pessoas

2.2.2.1 CONSTATAÇÃO

Morosidade na apuração dos casos de possíveis acumulações indevidas.



Fato

No âmbito do trabalho realizado pela CGU anteriormente, foi relatada a realização de cruzamento entre os dados de servidores do MEC com regime de dedicação exclusiva com as bases de dados RAIS 2011 x SIAPE (dez 2011) e SIAPE (dez 2011) x CNPJ. Como resultado do trabalho foram identificados 46 registros de servidores docentes que pertenceram, em 2011, ao quadro societário de Sociedade Privada, na qualidade de acionista diretor, acionista presidente, administrador, diretor, sócio-gerente, sócio administrador ou tesoureiro, representando 38 servidores diferentes. O cruzamento dos dados da RAIS x SIAPE revelou que 3 (três) servidores possuem outro vínculo de trabalho remunerado. Em 22/10/2013, foi encaminhada ao Diretor Geral do CEFET/RJ a solicitação de auditoria n.º 201313630/002, com a planilha contendo os resultados dos cruzamentos de dados realizados para que fosse procedida a análise das ocorrências, com posterior encaminhamento à CGU das justificativas ou medidas adotadas pela Unidade.

Em resposta, por meio do Ofício n.º 1172/ 2013/DIREG, de 06/12/2013, o Diretor Geral encaminhou as planilhas informando que as ocorrências procedem e que há valor a ser devolvido que será apurado por meio de processos administrativos.

Por meio da Portaria n.º 332, de 24/02/2014, o Diretor Geral designou dois servidores para executarem os trabalhos de apuração dos indícios de acumulação ilícita no prazo de 30 dias, considerando o disposto na SA n.º 201313630/002. Esse prazo foi prorrogado em 30 dias pela Portaria n.º 489, de 26/03/2014.

O processos abertos com a finalidade de apurar os casos citados na SA são:

23063.002702/2013-11,	23063.002703/2013-66,	23063.002704/2013-19,
23063.002705/2013-55,	23063.002706/2013-08,	23063.002707/2013-44,
23063.002708/2013-99,	23063.002745/2013-05,	23063.002709/2013-33,
23063.002710/2013-68,	23063.002711/2013-11,	23063.002712/2013-57,
23063.002719/2013-79,	23063.002716/2013-35,	23063.002728/2013-60,
23063.002734/2013-17,	23063.002715/2013-91,	23063.002713/2013-00,
23063.002714/2013-46,	23063.002717/2013-80,	23063.002718/2013-24,
23063.002720/2013-01,	23063.002726/2013-71,	23063.002727/2013-15,
23063.002743/2013-16,	23063.002744/2013-52,	23063.002731/2013-83,
23063.002730/2013-39,	23063.002729/2013-12,	23063.002733/2013-72,
23063.002732/2013-28,	23063.002738/2013-03,	23063.002741/2013-19,
23063.002740/2013-74,	23063.002736/2013-14,	23063.002742/2013-63,
23063.002735/2013-61,	23063.002739/2013-40,	23063.002746/2013-41,
23063.002737/2013-51 e	23063.002747/2013-96.	

O escopo do trabalho da auditoria de contas é a verificação do trabalho da unidade em relação à apuração dos casos incluídos na Solicitação de Auditoria citada e, para isso, foram analisados os 41 processos de apuração abertos com o objetivo de definir a adequação do encaminhamento à apuração dado pela unidade.

Observou-se que a unidade entrou em contato com os servidores citados na planilha em março de 2014, com exceção de 5 servidores, dos quais dois foram exonerados, dois se aposentaram e um consta como ativo permanente, lotado no DEPES/DEPEA – Departamento Acadêmico de Administração na unidade Maracanã, segundo anotações no processo. Para esses 5 servidores não consta no processo qualquer documento de



comunicação com a unidade, nem evidências de que o contato com os servidores tenha sido realizado ou tentado.

Em relação aos demais processos, constam nos autos documentos de defesa dos servidores e cópias de documentos comprobatórios (contratos sociais de empresas e suas alterações, declarações de inatividade de empresas, certidões, entre outros), entregues na época da comunicação da unidade, ou seja, março ou abril de 2014. Após esse período não constam dos processos outras comunicações da unidade para os servidores para o acompanhamento das providências indicadas pelos servidores, quando necessário. Também não constam documentos de encerramento da apuração, tais como relatório final, parecer sobre a apuração, cálculo de valores a serem restituídos, implementação efetiva do ressarcimento, entre outros, mesmo nos casos em que os documentos já apresentados seriam suficientes para a conclusão do processo.

A unidade apresentou esclarecimentos sobre os resultados dos trabalhos referentes à apuração dos indícios de acumulação indevida de servidores, por meio do Ofício n.º 480/2015/DIREG, de 22/04/2015, da seguinte forma: “(...) Assim, informamos a Vossa Senhoria que ainda estamos recebendo aditamentos de defesa tendo em vista a dificuldade desses docentes quanto à obtenção de documentos que efetivamente comprovem os seus níveis de atuação nas empresas a que estão relacionados. Tal informação de dificuldade, não obstante, fizera parte, como pode ser observado, do corpo da mensagem mediante a qual postulamos a indagação que motivara a edição da Nota Técnica já referida, ou seja, essa justificativa já fora levada ao conhecimento da CGU.

(...)

Acreditamos, por fim, tendo em vista as informações de procedência desses docentes, no que tange aos documentos que restam a ser entregues, que estaremos apresentando, nos próximos 30 (trinta) dias, cada um dos processos (cada matrícula docente gerou um processo) e o respectivo Relatório Final, cujo teor abranja todas as situações, para fins de decisão do Senhor Diretor Geral.”

Em que pesem os esclarecimentos apresentados pela unidade, também não constam dos processos solicitações de esclarecimentos ou apresentação de documentação adicional da unidade para os servidores, assim como alguns processos já contém documentação necessária para seu encerramento, como o processo n.º 23063.002736/2013-14, no qual o servidor declara estar enquadrado em situações vedadas pela legislação e solicita orientação da unidade. Não consta no processo resposta da unidade para o servidor e como consequência, o servidor permaneceu mais 14 meses aproximadamente na mesma situação, o que pode agravar as eventuais consequências, caso sua situação seja confirmada como ilegal pelo relatório final de apuração.

Nota-se também a situação apresentada no processo no. 23063.002704/2013-11, no qual consta documento de 16/04/2014 no qual o servidor, aposentado, informa que na maior parte do tempo em que trabalhou no CEFET/RJ a empresa esteve inativa, mas que em 2011 a empresa foi reativada. O servidor reconhece que esteve em situação irregular durante esse período.

A única exceção a essa situação é o processo no. 23063.002735/2013-61, no qual, embora conste um relatório final, esse está assinado por somente um dos servidores responsáveis pela apuração, além de não haver encaminhamento desse relatório.



Quanto aos controles internos utilizados para identificar e tratar as acumulações ilegais de cargos, o Diretor Geral manifestou-se por meio do Ofício nº. 480/2015/DIREG, de 22/04/2015, da seguinte forma: *“Não temos ferramentas para realizar cruzamentos e identificar acumulações ilegais de cargos em outros entes da Federação, uma vez que só acessamos ao Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE.”*

Sobre uma renovação periódica da declaração de não acumulação de cargos, o Diretor Geral informa, no mesmo documento, que não realiza esse procedimento, sendo o Termo de Responsabilidade Civil para Acumulação de cargos assinado no momento da posse do servidor.

Dessa forma, conclui-se que a unidade não possui mecanismos de acompanhamento periódico da possível acumulação de cargos de seus servidores, considerando ainda a restrição quanto ao acesso a sistemas externos. Assim, a atuação da unidade pode ser focada na prevenção desse tipo de situação, considerando ainda a informação do Ofício nº. 480/2015/DIREG de que restou unânime para os envolvidos o desconhecimento da proibição disposta no inciso X do art. 117 da Lei 8.112/90. O mesmo documento informa que orientou esses servidores a promoverem as ações a fim de regular a situação funcional. Entretanto, essa orientação ficou restrita a esses servidores que apareceram na planilha. É razoável concluir que, se esses servidores desconheciam a legislação específica sobre o assunto, outros servidores da instituição também a desconheçam. É prerrogativa da instituição solicitar de seus servidores a renovação da declaração de não acumulação de cargos e empregos ou funções públicas.

Nota-se também, da análise dos processos, que as implicações do regime de dedicação exclusiva não estão claras para todos os servidores envolvidos. Considerando que a situação de acumulação ilegal de cargos traz prejuízos tanto para a unidade quanto para o servidor, considera-se que um trabalho de prevenção seja fundamental para evitar consequências ruins para ambas as partes envolvidas.

Causa

O Diretor-Geral, que designou os servidores para executarem os trabalhos de apuração dos indícios de acumulação ilícita, por meio da Portaria nº. 332, de 24/02/2014, não acompanhou a execução dos trabalhos.

Os servidores matrículas SIAPE nº 1078139 (assistente em administração) e 366144 (professor EBTT), designados para apurar os indícios de acumulação ilegal apontados pela CGU, deixaram de cumprir o determinado na Portaria de Designação nº. 332/2014, cujo prazo foi prorrogado em 30 dias pela Portaria nº. 489, de 26/03/2014. O principal fato destacado pelos servidores em suas defesas foi o desconhecimento quanto às vedações impostas pela legislação quanto à acumulação de cargos.

Manifestação da Unidade Examinada

As considerações da unidade examinada apresentadas no decorrer dos trabalhos de campo, em resposta às solicitações de auditoria emitidas pela CGU, e que contribuíram para a compreensão da situação verificada, foram inseridas no campo ‘fato’. Não foi apresentada manifestação adicional ao fato descrito após o encaminhamento do informativo que continha a íntegra do fato constatado.



Análise do Controle Interno

Considerando-se que não houve nova manifestação da unidade examinada sobre o fato relatado, a análise do Controle Interno consta registrada no referido campo.

Recomendações:

Recomendação 1: Concluir a apuração dos indícios de acumulação indevida cujos processos já se encontram abertos e implementar as providências relacionadas nos relatórios finais de apuração que serão gerados.

3 CONTROLES DA GESTÃO

3.1 CONTROLES INTERNOS

3.1.1 AUDITORIA DE PROCESSOS DE CONTAS

3.1.1.1 INFORMAÇÃO

Informações do Relatório de Gestão apresentadas em desacordo com as orientações da Portaria TCU n.º 90/2014.

Fato

Apesar de o Relatório de Gestão conter todos os itens previstos na parte A, do Anexo II da DN TCU n.º 134/2013, as informações apresentadas a seguir estão em desacordo com as orientações da Portaria TCU n.º 90/2014:

INFORMAÇÕES APRESENTADAS EM DESACORDO COM A PORTARIA TCU N.º 90/2014	PEÇA	ITEM DA PARTE A, DO ANEXO II DA DN TCU N.º 134/2013
Sistema de Correição (1)	Relatório de Gestão	Item 2.3
Canais de acesso do cidadão (2)	Relatório de Gestão	Item 3.1
Informações sobre o ambiente de atuação da unidade jurisdicionada (3)	Relatório de Gestão	Item 4.1
Relação dos Instrumentos de Transferência Vigentes no Exercício (4)	Relatório de Gestão	Item 6.5
Imóveis Sob a Responsabilidade da UJ, Exceto Imóvel funcional (5)	Relatório de Gestão	Item 8.2.2
Análise Crítica (6)	Relatório de Gestão	Item 8.2.4

Fonte: Relatório de Gestão 2014

(1) O Relatório de Gestão dispõe sobre a execução das atividades de correição no âmbito da Unidade e sobre o Sistema de Gestão de Processos Disciplinares - CGUPAD, entretanto, não faz referência aos principais eventos apurados e as providências adotadas.

(2) O Relatório de Gestão apresenta as informações gerenciais/estatísticas sobre o atendimento das solicitações de informações recebidas pela Ouvidoria e pelo Serviço de Informação ao Cidadão – SIC, entretanto, não apresenta as informações decorrentes das



reclamações recebidas pela Ouvidoria (informa, apenas, que as reclamações foram tratadas pessoalmente pela Ouvidoria, tendo sido encaminhadas aos setores responsáveis para as devidas providências, mas não informa se as providências foram realmente adotadas), nem pelo Protocolo Geral (informa que o setor é responsável pelo registro de todas as solicitações e processos administrativos direcionados a Instituição, bem como a distribuição dos citados processos aos setores competentes, não informando as providências adotadas pelos setores).

(3) O Relatório de Gestão informa sobre a contextualização dos produtos e serviços ofertados pela unidade jurisdicionada em relação ao seu ambiente de atuação e apresenta informações gerenciais sucintas sobre o relacionamento da unidade jurisdicionada com os principais clientes de seus produtos e serviços, entretanto, não apresenta informações sobre a caracterização e o comportamento do mercado de atuação; as principais empresas que atuam ofertando produtos e serviços similares ao da unidade jurisdicionada; as ameaças e oportunidades observadas no seu ambiente de negócio; a descrição dos riscos de mercado e as estratégias para mitigá-los; as principais mudanças de cenários ocorridas nos últimos exercícios.

(4) No Quadro A.6.5.1 (Caracterização dos instrumentos de transferências vigentes no exercício de referência) as informações referentes à data de início e fim da vigência do instrumento não estão no formato de data (dd/mm/aaaa).

(5) No Quadro A.8.2.2.1 (Discriminação dos Bens Imóveis de Propriedade da União sob responsabilidade da UJ) a data da avaliação dos três imóveis são 01/02/2013, 25/02/2013 e 25/02/2013. Conforme Portaria TCU n.º 90/2014, esse campo deveria ser preenchido com a “data da última avaliação do imóvel no formato dd/mm/aaaa”. Entretanto, no item 8.2.4 (Análise Crítica), é informado que “Os imóveis com registros de RIP cadastrados na Secretaria de Patrimônio da União (SPU) foram inseridos no sistema SPIUNET, com seus dados validados respectivamente até 01 de fevereiro 2015, 25 de março de 2015 e 25 de fevereiro de 2015.”

(6) Ausência de informação detalhada sobre a existência de bens imóveis que estejam fora do patrimônio da União em decorrência da existência de algum impedimento para regularização.

Com relação ao atendimento ao artigo 11 da IN TCU n.º 63/2010, com alterações posteriores, observou-se que constam do Rol de Responsáveis apresentado os itens descritos nos incisos de I a VI para o dirigente máximo da instituição, membros da diretoria e membros do Conselho Diretor - CODIR.

Verificou-se o caso de pessoas designadas por portaria para participação no CODIR que não tomaram posse e por esse motivo não constam do Rol de Responsáveis, como exemplo, os representantes do Ministério da Educação que não tomaram posse em 2014.

Ocorreu, também, o caso de entidades que ficaram algum tempo sem representação no Conselho, como o caso da FIRJAN. As representantes dessa entidade foram designadas pela Portaria n.º 188, de 23/02/2010, para um mandato de quatro anos e depois foram novamente designadas pela Portaria n.º 989/2014, publicada em 24/11/2014. Dessa forma, a FIRJAN ficou sem representante no Conselho entre o final do primeiro mandato (fevereiro/2014) e a nova designação (novembro/2014), embora a



representante tenha participado da terceira reunião ordinária, ocorrida em 21/03/2014, e da quarta reunião, ocorrida em 11/04/2014. Além disso, os suplentes foram incluídos no rol pelo período total do mandato e não apenas pelo período em que efetivamente substituíram os titulares.

3.1.1.2 CONSTATAÇÃO

Ausência de cadastramento dos processos administrativos instaurados em 2014 no sistema CGU-PAD e de normativos que regulamentem a estruturação, o funcionamento e a designação de servidores responsáveis pelo registro dos atos atinentes à correição.

Fato

Ao confrontar a lista de processos do relatório emitido por meio do sistema CGU-PAD com a relação de processos administrativos informada pela Unidade, por meio do Ofício n.º 467, de 16/04/2015, constatou-se que nenhum dos sete processos instaurados no exercício de 2014 está cadastrado no sistema. A não inclusão dos processos administrativos no sistema CGU-PAD, contraria a Portaria CGU n.º 1.043/2007, que torna obrigatório, para todos os órgãos e unidades que compõe o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, no qual se enquadra a unidade examinada, o registro no Sistema CGU-PAD de informações sobre os procedimentos disciplinares instaurados.

O Diretor-Geral do CEFET/RJ justificou, por meio do Ofício n.º 529, de 29/04/2015, que *“Não houve cadastramento dos processos do exercício 2014 devido a problemas de acesso em que a senha foi expirada. Esta Direção-Geral foi informada no corrente mês a respeito do problema que foi solucionado e restabelecendo o acesso ao sistema. Informamos ainda, que estamos providenciando o levantamento das necessidades para implantação da Corregedoria neste Centro.”*. Além disso, em resposta a uma solicitação de justificativa pelo cadastramento em 2014, fora do prazo, de um processo instaurado em 2013, informou que *“Não houve cadastramento dos processos do exercício 2013 devido a problemas de acesso em que a senha expirou.”*.

Quanto aos normativos internos que regulamentem a estruturação, o funcionamento e a designação de servidores responsáveis pelo registro dos atos atinentes à correição no sistema CGU-PAD, o Diretor-Geral do CEFET/RJ informou, por meio do Ofício n.º 529, de 29/04/2015, que *“O CEFET/RJ não dispõe de normas que regulamentem a estruturação, o funcionamento nem a designação de servidores para executarem a alimentação de dados no sistema CGU-PAD estando, no momento, essa incumbência ligada diretamente ao Gabinete da Direção-Geral, através da Assessoria da DIREG”*.

Causa

Ausência de normativos internos que regulamentem a estruturação, o funcionamento e a designação de servidores responsáveis pelo registro dos atos atinentes à correição (sistema CGU-PAD).

O servidor matrícula SIAPE 6390418, Assessor da Direção-Geral, responsável pelo cadastramento dos processos administrativos no sistema CGU-PAD, deixou de cadastrar os processos administrativos relativos à correição no sistema.



Manifestação da Unidade Examinada

As considerações da unidade examinada apresentadas no decorrer dos trabalhos de campo, em resposta às solicitações de auditoria emitidas pela CGU, e que contribuíram para a compreensão da situação verificada, foram inseridas no campo 'fato'. Não foi apresentada manifestação adicional ao fato descrito após o encaminhamento do informativo que continha a íntegra do fato constatado.

Análise do Controle Interno

Considerando-se que não houve nova manifestação da unidade examinada sobre o fato relatado, a análise do Controle Interno consta registrada no referido campo.

Recomendações:

Recomendação 1: Elaborar normativos internos que regulamentem a estruturação, o funcionamento e a designação de servidores responsáveis pelo registro dos atos atinentes à correição (sistema CGU-PAD).

Recomendação 2: Efetuar o cadastramento dos processos disciplinares, conforme disciplinado no artigo 4º da Portaria n.º 1.043/2007.

3.1.1.3 INFORMAÇÃO

Verificação do atendimento das recomendações da CGU.

Fato

Durante a realização da revisão do Plano de Providências Permanente – PPP do CEFET/RJ no 1º semestre de 2015, que incluiu as recomendações com prazo de atendimento até 31/12/2014, apurou-se que o PPP contava com seis recomendações sendo monitoradas, das quais três foram consideradas atendidas, uma foi prorrogada e duas foram reiteradas.

Das recomendações atendidas, uma se refere à efetiva implementação de ressarcimento ao erário de valor recebido indevidamente por servidor. Pesquisas realizadas nos contracheques do servidor indicaram que houve implementação da devolução de recursos.

As outras duas recomendações atendidas referem-se à atuação da Unidade de Auditoria Interna – UAUDI. No âmbito da execução de ordem de serviço sobre a atuação da auditoria interna, realizada no primeiro semestre de 2015, verificou-se que a UAUDI elaborou Programas de Auditoria, assim como definiu o escopo de cada trabalho executado durante o exercício de 2014 e incluído na amostra, atendendo às recomendações.

A recomendação prorrogada refere-se a obras na unidade Nova Iguaçu que não foram finalizadas.

As recomendações reiteradas referem-se à elaboração de rotinas, tanto para cadastramento de atos no sistema SISAC como para a análise da inclusão de notas de



empenho em restos a pagar. Como não foram apresentados documentos formalizando tais rotinas, como ordens de serviço, fluxogramas e procedimento, as recomendações foram reiteradas. A análise sobre o cadastramento de atos no SISAC está no item 2.2.1.1 desse relatório.

3.1.2 ATUAÇÃO DA AUDITORIA INTERNA

3.1.2.1 INFORMAÇÃO

Análise da estrutura e atuação da Auditoria Interna da Unidade.

Fato

Com o objetivo de avaliar a estrutura e atuação da auditoria interna do CEFET/RJ, foi realizado um trabalho de verificação, cujo resultado consta no Relatório CGU n.º 201411664, de fevereiro/2015, sendo que os principais achados são apresentados a seguir por meio de respostas às questões de auditoria formuladas. Cabe registrar, entretanto, que algumas informações oriundas do referido relatório foram atualizadas devido à aprovação, em abril/2015, do Regimento Interno da Auditoria Interna.

1: Qual a posição da Audin no organograma da entidade?

O Estatuto do CEFET/RJ foi aprovado pela Portaria n.º 3.796, de 01/11/2005 do Ministério da Educação. Em seu artigo 6º, o Estatuto define que o órgão de controle, a Auditoria Interna (denominada UAUDI, na Unidade), faz parte da estrutura da instituição, seu artigo 23 define que a UAUDI está vinculada ao Conselho Diretor – CODIR e em seu artigo 24 estão descritas as competências da UAUDI.

Em 24/04/2015, por meio da Resolução n.º 20, foi aprovado pelo Presidente do Conselho Diretor o Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna que confirma em seu artigo 4º a vinculação da UAUDI ao Conselho Diretor.

2: O Conselho Diretor / Deliberativo da IFE:

O Regulamento do Conselho Diretor - CODIR, em seu artigo 10, define as competências do Conselho, entre as quais não se encontra menção ao acompanhamento do trabalho da UAUDI. Entretanto, no sítio eletrônico sobre o CODIR, encontra-se transcritas atribuições, entre as quais: *“apreciar, com vista à aprovação, o Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna, bem como o Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna; e acompanhar a execução do Plano Anual de Atividades de Auditoria, através da análise dos relatórios periódicos encaminhados pela Unidade de Auditoria Interna”*.

2.1) Aprova o regulamento da Audin?

Em 24/04/2015, por meio da Resolução n.º 20, foi aprovado pelo Presidente do Conselho Diretor o Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna.

2.2) Aprova o PAINT?

Apesar de o Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna não definir explicitamente a responsabilidade do Conselho Diretor pela aprovação do PAINT, consta em seu art. 9º que a *“UAUDI apresentará à CGU, anualmente, o Plano Anual de Atividades da Auditoria Interna (PAINT) e o Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna (RAINT), nos termos da Instrução Normativa SFC nº 07, de 29 de*



dezembro de 2006 e da Instrução Normativa SFC nº 01, de 03 de janeiro de 2007” (grifo nosso). O art. 6º dessa IN define que “O Conselho de Administração ou instância de atribuição equivalente, ou, em sua falta, o dirigente máximo da entidade, aprovará o PAINT do exercício seguinte até o último dia útil do mês de dezembro de cada ano.”.

Cabe registrar que o PAINT 2014 foi aprovado pelo CODIR, por meio da Resolução n.º 07/2014, de 21/03/2014.

2.3) Recebe comunicações da Audin sobre o cumprimento do PAINT?

Os relatórios de auditoria gerados ao longo do exercício são encaminhados ao CODIR por meio de memorandos. Os Relatórios de Auditoria n.º 01/2014, 02/2014 e 03/2014 foram encaminhados ao CODIR por meio dos Memorandos n.º 05/2014/UAUDI, 11/2014/UAUDI e 26/2014/UAUDI, respectivamente. O CODIR também recebe cópia do RAIN.T.

Consta no art. 15, inciso III, do Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna a prerrogativa do Auditor-Chefe de “*informar sobre o andamento e os resultados do PAINT ao CODIR e à alta Administração*”.

2.4) Aprova as decisões sobre nomeação e exoneração do auditor-chefe?

O Diretor-Geral do CEFET/RJ manifestou-se sobre o assunto por meio do Ofício n.º 055/2015/DIREG, de 30/01/2015, da seguinte forma: “*A nomeação da atual chefia da Unidade de Auditoria Interna, Portaria nº 360, de 05/05/2010, teve sua aprovação formalizada junto a Controladoria-Geral da União, porém na época não foi submetida à aprovação do Conselho Diretor do CEFET/RJ*”.

No Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna, aprovado em 24/04/2015, foi definido em seu art. 10, que:

“Tanto a nomeação quanto a exoneração do Auditor-Chefe serão submetidas à aprovação do CODIR e, posteriormente, à aprovação da CGU, consoante artigo 15, parágrafo 5º do Decreto nº 4.304, de 16 de julho de 2002.

Parágrafo único. A indicação para nomeação do titular da UAUDI a ser submetida à CGU pelo Diretor-Geral do CEFET/RJ – após aprovada pelo CODIR – deverá estar acompanhada de declaração própria, devidamente preenchida e assinada, e do curriculum vitae do indicado, nos termos do artigo 1º da Portaria nº 915, de 29 de abril de 2014.”.

3: Existe uma política formalizada no regulamento / estatuto / regimento da IFE que:

3.1) Defina a missão da Audin?

O Estatuto, em seu artigo 23, define que a UAUDI é o órgão responsável por fortalecer a gestão e racionalizar as ações de controle, bem como prestar apoio, no âmbito do CEFET/RJ, aos Órgãos do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal e ao Tribunal de Contas da União, respeitada a legislação pertinente.

Conta no art. 1º do Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna, que sua missão é “*contribuir, de forma independente, para a avaliação dos controles internos no âmbito do CEFET/RJ, agregando valor às práticas administrativas – particularmente aquelas relacionadas à gestão de riscos e de controles internos e governança – e*



colaborando para a melhoria da gestão quanto à eficácia, eficiência e economicidade.”.

3.2) Defina as responsabilidades do auditor-chefe perante o Conselho Diretor e a Administração?

Sobre o assunto, constam no Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna, os seguintes artigos:

“Art. 2º “A UAUDI realiza atividades de assessoramento à alta administração:

I - propondo ações corretivas para os desvios gerenciais identificados;

II - nas ocasiões em que haja suspeitas de práticas fraudulentas no âmbito da entidade, e

III - que incluem parecer e aconselhamento às Áreas internas da Organização, visando à melhoria contínua dos processos de Governança, de Gestão de Riscos e de Controles dos Produtos e Serviços, mantendo a independência da Auditoria.”

“Art. 14 O Auditor-Chefe, com o apoio do corpo funcional da UAUDI, deve:

(...) X - manter o Diretor-Geral e os diretores sistêmicos informados tempestivamente dos assuntos que – por sua relevância e/ou materialidade – imponham uma ação imediata por parte daquela instância administrativa; (...)”

“Art. 15 constituem prerrogativas do Auditor-Chefe:

(...)

III - informar sobre o andamento e os resultados do PAINT ao CODIR e à alta Administração;

IV - alocar os recursos disponíveis para a Unidade e informar, ao CODIR e à alta Administração, sobre a suficiência dos recursos financeiros, materiais e de pessoal destinados à UAUDI;

V - ser responsável pelo alinhamento da atuação da UAUDI com os riscos identificados na gestão;

(...)

VIII - encaminhar o controle de frequências da equipe à Direção-Geral.”

“Art. 20 A auditoria especial abrange a realização de uma ação não prevista na programação anual de auditoria e objetiva o exame de fatos ou situações considerados relevantes.

Parágrafo único. A determinação da execução da auditoria especial ficará a cargo do Auditor-Chefe, podendo ser solicitada pela alta Administração do CEFET/RJ ou pelos órgãos externos de controle.”

3.3) Estabeleça que o auditor-chefe deva opinar sobre a adequação e a efetividade dos controles internos administrativos da IFE?

O Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna define:

“Art. 15 constituem prerrogativas do Auditor-Chefe:

I - opinar sobre a adequação e a efetividade dos controles internos administrativos do CEFET/RJ; (...)”.

3.4) Estabeleça que o auditor-chefe deva opinar sobre a gestão de riscos realizada na IFE?

O Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna define:

“Art. 15 constituem prerrogativas do Auditor-Chefe:

(...)

II - opinar acerca da gestão de riscos implantada no CEFET/RJ; (...)”



3.5) Estabeleça que o auditor-chefe deva informar sobre o andamento e os resultados do PAINT ao Conselho Diretor / Deliberativo e à alta administração?

O Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna define:

“Art. 15 constituem prerrogativas do Auditor-Chefe:

(...)

III - informar sobre o andamento e os resultados do PAINT ao CODIR e à alta Administração; (...)”

3.6) Estabeleça que o auditor-chefe deva informar sobre a suficiência dos recursos financeiros, matérias e de pessoal destinados à Audin ao Conselho Diretor / Deliberativo e à alta administração?

O Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna define:

“Art. 15 constituem prerrogativas do Auditor-Chefe:

(...)

IV - alocar os recursos disponíveis para a Unidade e informar, ao CODIR e à alta Administração, sobre a suficiência dos recursos financeiros, materiais e de pessoal destinados à UAUDI; (...)”

3.7) Defina que o auditor-chefe é responsável pelo alinhamento da atuação da Audin com os riscos identificados na gestão?

O Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna define:

“Art. 15 constituem prerrogativas do Auditor-Chefe:

(...)

V - ser responsável pelo alinhamento da atuação da UAUDI com os riscos identificados na gestão; (...)”

3.8) Garanta ao auditor-chefe a autoridade necessária para desempenhar suas atribuições?

O Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna define:

“Art. 15 constituem prerrogativas do Auditor-Chefe:

(...)

VI - ter autoridade necessária para desempenhar suas atribuições; (...)”

3.9) Estabeleça que a Audin tenha acesso irrestrito a todos os documentos, registros, bens e servidores da IFE?

O acesso irrestrito foi contemplado na Ordem de Serviço n.º 01/2014, de 30/06/2014, por meio da qual o Diretor Geral resolve que:

“(...) 2 – A equipe da Unidade de Auditoria Interna deve ter amplas condições para o exercício de suas funções, permitindo-se livre acesso a registros, pessoal, informações, sistemas, dependências e instalações; (...)”

Além disso, conta no Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna, que:

“Art. 16 Tanto o Auditor-Chefe quanto a equipe da UAUDI estão autorizados a:

(...)

III - ter amplas condições para o exercício de suas funções, permitindo-se livre acesso a informações, sistemas, dependências e instalações, registros, propriedades, servidores e terceiros ligados à Autarquia.”

3.10) Estabeleça que o auditor-chefe tenha livre acesso ao Conselho Diretor / Deliberativo ou órgão colegiado equivalente?

O Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna define:

“Art. 16 Tanto o Auditor-Chefe quanto a equipe da UAUDI estão autorizados a:



I - ter acesso à presidência do CODIR sempre que necessário para discutir assuntos relacionados à auditoria interna; (...)”

3.11) Garanta ao auditor-chefe a autonomia necessária para determinar o escopo dos trabalhos e aplicar as técnicas necessárias para a consecução dos objetivos de auditoria?

O Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna define:

“Art. 15 constituem prerrogativas do Auditor-Chefe:

(...)

VII - deter autonomia necessária para determinar o escopo dos trabalhos e aplicar as técnicas necessárias para a consecução dos objetivos de auditoria; (...)”

3.12) Determine que a prestação de serviços de consultoria à Administração da IFE seja realizada quando a Audin considerá-los apropriados?

O Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna define:

“Art. 20 A auditoria especial abrange a realização de uma ação não prevista na programação anual de auditoria e objetiva o exame de fatos ou situações considerados relevantes.

Parágrafo único. A determinação da execução da auditoria especial ficará a cargo do Auditor-Chefe, podendo ser solicitada pela alta Administração do CEFET/RJ ou pelos órgãos externos de controle.”

3.13) Delimite a atuação dos trabalhos da Audin, evitando que execute trabalhos próprios de gestores?

O Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna define:

“Art. 17 É vedado a qualquer um dos membros da UAUDI:

I - participar de atividade – no âmbito do CEFET/RJ – que possa ser caracterizada como ato de gestão, ou que possa vir a ser avaliada pela UAUDI durante a execução de seus trabalhos;

II - ser designado para comissões de sindicância, processos administrativos disciplinares ou grupos de trabalho;

III - propor ou aprovar transações contábeis no âmbito da Autarquia;

IV - autorizar despesas de qualquer natureza;

V - exercer autoridade hierárquica fora do âmbito da UAUDI, exceto com relação a servidores de outras unidades atuando como especialistas em missão de auditoria; e

VI - substituir titulares de unidades sujeitas à auditoria.”

3.14) Minimizar os conflitos de interesses e favoreçam a imparcialidade dos auditores internos?

O Diretor-Geral do CEFET/RJ manifestou-se sobre o assunto por meio do Ofício n.º 482/2015/DIREG, de 22/04/2015, da seguinte forma: *“Sim, existe uma política formalizada na instituição visando minimizar os conflitos de interesse com a finalidade de favorecer a imparcialidade dos auditores internos que são a Norma de Conduta Ética e Profissional dos Servidores do CEFET/RJ e o Regimento interno da Comissão de Ética do CEFET/RJ, bem como o link para consulta sites.cefet-rj.br/ouvidoria.”*

Além disso, o Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna define:

“Art. 17 É vedado a qualquer um dos membros da UAUDI:

§ 1º Os servidores transferidos para a UAUDI não poderão auditar qualquer atividade que previamente tenham diretamente executado em outra unidade da Autarquia.

§ 2º Os servidores transferidos para a UAUDI somente poderão auditar atividades relativas ao seu setor de lotação anterior – após decorrido o período de 12 (doze)



meses de sua transferência – ressalvadas situações excepcionais devidamente justificadas pela chefia imediata do servidor, com aprovação do Auditor-Chefe.”

*“Art. 22 Os servidores lotados na UAUDI têm a responsabilidade de observar:
I - o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994 e suas alterações);
II - a Norma de Conduta Ética e Profissional dos Servidores do CEFET/RJ; e
III - subsidiariamente, o Código de Ética instituído pelo IIA Brasil.”*

4) Existe uma política formalizada de desenvolvimento de competências para os auditores internos da IFE?

O Diretor-Geral do CEFET/RJ manifestou-se sobre o assunto por meio do Ofício n.º 055/2015/DIREG, de 30/01/2015, da seguinte forma: *“Sim, as ações de desenvolvimento institucional e capacitação previstas para o fortalecimento das atividades da auditoria interna na entidade estão formalizadas no Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna – PAINT”.*

Além disso, o Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna define:
*“Art. 25 Todos os membros da UAUDI devem realizar treinamentos anualmente, visando o fortalecimento das atividades da auditoria interna na entidade;
Parágrafo único. A capacitação pode incluir cursos formais, seminários, workshops, congressos, encontros, visitas técnicas, treinamento à distância, dentre outros.”*

5) Quantos auditores internos compõem a Audin?

A AUDIN conta com um auditor-chefe, um auditor e um auxiliar em administração.

6) As instalações da Audin na IFE podem ser consideradas como? Ruins, regulares, boas, ótimas?

O Diretor-Geral do CEFET/RJ manifestou-se sobre o assunto por meio do Ofício n.º 055/2015/DIREG, de 30/01/2015, da seguinte forma: *“Sim, a unidade dispõe de boas instalações, com espaço físico adequado e seguro”.*

Em visita às instalações da UAUDI, verificou-se que as instalações encontram-se adequadas ao trabalho realizado por essa unidade.

7) A Audin possui equipamentos de informática em quantidade / qualidade suficiente para realizar seu trabalho?

O Diretor-Geral do CEFET/RJ manifestou-se sobre o assunto por meio do Ofício n.º 055/2015/DIREG, de 30/01/2015, da seguinte forma: *“Sim, os equipamentos são adequados e em número suficientes que atendem as necessidades da unidade para a realização dos trabalhos de auditoria interna”.*

Em visita às instalações da UAUDI, verificou-se que os equipamentos de informática são compatíveis com o trabalho executado pela unidade.

8) Tomando-se como base o número de trabalhos de auditoria previstos no PAINT, pode-se considerar que o número de auditores internos é suficiente ou insuficiente?



O Diretor-Geral do CEFET/RJ manifestou-se sobre o assunto por meio do Ofício n.º 055/2015/DIREG, de 30/01/2015, da seguinte forma: “*Não é suficiente, em virtude que o quadro de servidores é composto de 1 Contador (Auditor-Chefe), 1 Auditor e 1 Auxiliar em Administração, então se faz necessário mais 2 auditores para fazer frente às obrigações da Unidade de Auditoria Interna, levando-se em considerações a ampliação da estrutura do CEFET/RJ, o consequente crescimento da execução da despesa orçamentária a cada exercício, o baixo volume de recursos auditados, bem como atender a recomendação presente no item 9.7.1 do Acórdão N.º 821/2014-TCU-Plenário, de promover estudos com vistas a ampliar o quadro de pessoal de sua UAI, de modo a suprir as necessidades de recursos humanos daquela subunidade organizacional*”.

9) Qual o grau aproximado de aderência das atividades realizadas pela Audin, constantes no Relatório Anual de Atividades e Auditoria Interna (RAINT) do exercício avaliado, com relação às planejadas?

Sobre o cumprimento do PAINT 2014, o Diretor-Geral informou, por meio do Ofício n.º 048/2015/DIREG, de 27/01/2015, que duas Ações estabelecidas no PAINT 2014 não foram cumpridas, prestando os seguintes esclarecimentos:

“(1) No assunto 05.03.02 – Conservação e Utilização de Bens Móveis e Equipamentos, não foi possível realizar o trabalho e aplicar o procedimento de levantar os bens móveis localizados nos laboratórios do curso técnico de Eletrônica da unidade-sede Maracanã, avaliando o estado de conservação e os controles e procedimentos para utilização dos bens disponíveis para realização da atividade fim, em virtude da ausência do inventário físico anual no exercício de 2013, impropriedade tratada no item 05.01.01.01 do Relatório de Auditoria nº01/2014, de 04/06/2014.

(2) Não houve a participação de servidor prevista no 41º FONAITec, que foi realizado no período de 24 a 28/11/2014, relativo ao Item II do PAINT/2014, que trata das ações de capacitação, em virtude, do acompanhamento dos atendimentos as solicitações de auditoria provenientes dos trabalhos da Avaliação dos Resultados da Gestão no CEFET/RJ realizado pela equipe da Controladoria Regional da União no Estado do Rio de Janeiro.”

Sobre o item (2) da resposta da unidade, cabe destacar que a equipe de auditoria da CGU não foi consultada sobre a participação ou não de auditor do CEFET/RJ no evento 41º FONAITec, nem solicitou a não participação de servidor da instituição em qualquer evento de capacitação, sendo essa decisão tomada exclusivamente pela UAUDI.

Observou-se, da análise dos relatórios de auditoria emitidos, que o PAINT 2014 foi cumprido pela UAUDI (em 94%) com as exceções acima justificadas pela unidade.

Entretanto, analisando os Programas de Auditoria das ações selecionadas na amostra, observou-se que as descrições dos campos “Objetivo”, “Procedimento” e “Atividades” não possuem o detalhamento suficiente para definir claramente a extensão e o alcance dos exames a serem realizados, além de, em alguns casos, não serem compatíveis entre si, tendo sido recomendada sua adequação.

Cabe registrar, também, que consta no PAINT 2014, em suas considerações finais, que os Relatórios de Auditoria com os resultados dos trabalhos realizados seriam emitidos nos meses de maio, agosto e novembro. Não sendo, dessa forma, emitidos relatórios individuais para cada trabalho realizado. Os resultados seriam consolidados nesses três relatórios emitidos ao longo do ano.



10) Quem realiza a gestão de riscos na IFE?

O Diretor-Geral do CEFET/RJ assinou a Portaria n.º 921/2014 por meio da qual designa servidoras para constituírem o Grupo de Trabalho responsável pela elaboração de estudos com vistas a estruturar um sistema de controle interno que enseje na identificação dos riscos mais significativos para os objetivos da organização e desenvolvimento de controles internos voltados à mitigação ou eliminação daqueles riscos.

11) Caso seja realizada a atividade de gestão de riscos, qual o grau aproximado de aderência do planejamento das atividades da Audin em relação às fragilidades apontadas na avaliação de riscos?

Apesar da unidade não ter mapeado os seus riscos, a UAUDI realiza o mapeamento de atividades, considerando todos os programas, ações e atividades que apresentaram créditos orçamentários, e a hierarquização das atividades previstas, juntamente com a classificação segundo a materialidade, a relevância e a criticidade, segundo descrito no PAINT 2014.

Dessa hierarquização, foi montada uma matriz de riscos com a classificação das ações para direcionamento dos trabalhos de auditoria interna.

12) O PAINT do exercício avaliado foi submetido ao Conselho Diretor / Deliberativo ou órgão colegiado equivalente para aprovação?

O CODIR aprovou o PAINT 2014 por meio da Resolução n.º 07/2014, de 21/03/2014.

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?

Não houve modificação no PAINT 2014 durante o exercício.

Sobre as questões:

14) A Audin realiza atividade de assessoramento à alta administração:

14.1) Propondo ações corretivas para os desvios gerenciais identificados?

14.2) Objetivando contribuir para a melhoria da gestão quanto à economicidade?

14.3) Objetivando contribuir para a melhoria da gestão quanto à eficiência?

14.4) Objetivando contribuir para a melhoria da gestão quanto à eficácia?

14.5) Nas ocasiões em que haja suspeitas de práticas fraudulentas dentro da IFE?

O Diretor-Geral do CEFET/RJ manifestou-se sobre o assunto por meio do Ofício n.º 055/2015/DIREG, de 30/01/2015, da seguinte forma: *“Sim, a Unidade de Auditoria Interna presta assessoramento aos gestores de forma a agregar valor e a colaborar com a efetividade da Instituição.”*



15) A Audin realiza atividades típicas de gestão, tais como elaboração de editais e minutas de contratos?

O Diretor-Geral do CEFET/RJ manifestou-se sobre o assunto por meio do Ofício n.º 055/2015/DIREG, de 30/01/2015, da seguinte forma: “*Não, a Unidade de Auditoria Interna realiza apenas atividades típicas de controle interno*”.

Entre os papéis de trabalho da amostra analisados não foram identificados trabalhos que pudessem ser caracterizados como atividades típicas de gestão.

16) A Audin já realizou trabalhos que envolvessem a avaliação dos controles internos administrativos da IFE?

O Diretor-Geral do CEFET/RJ manifestou-se sobre o assunto por meio do Ofício n.º 055/2015/DIREG, de 30/01/2015, da seguinte forma:

“Sim, nas ações que foram objeto de auditorias realizadas pela Unidade de Auditoria Interna, e previstas no Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna – PAINT/2014 foram constatadas algumas fragilidades nos controles internos administrativos, cujas causas descrevemos a seguir.

a) Fragilidades Identificadas:

Controles da Gestão: Inexistência na unidade de rotinas, procedimentos e prazos para atendimento das recomendações que foram objeto de análise da Controladoria-Geral da União.

Gestão Patrimonial: Fragilidade no controle interno administrativo em relação à proteção do patrimônio do CEFET/RJ.

Gestão de Suprimentos de Bens/Serviços: A falta de acompanhamento da realização do objeto do processo de dispensa de licitação caracteriza fragilidade nos controles internos administrativo. O processo de dispensa de licitação por razão do valor, caracterizando fracionamento de despesas, decorre de falha no planejamento das compras e serviços a ser licitado, demonstrando ineficiência no controle do quanto vai ser efetivamente gasto no exercício para a compra de produtos, contratação de serviços e execução de obras.

b) Aperfeiçoamentos Implementados:

Diante dessas constatações foram feitas recomendações ao gestor responsável no sentido de resolver essas fragilidades identificadas nos controles internos administrativos da gestão patrimonial, sendo implementadas as providências visando às devidas correções dessas impropriedades”.

4 GESTÃO PATRIMONIAL

4.1 BENS IMOBILIÁRIOS

4.1.1 UTILIZAÇÃO DE IMOBILIÁRIOS

4.1.1.1 CONSTATAÇÃO

Fragilidades nos controles internos da gestão patrimonial dos bens imóveis.



Fato

ESTRUTURA PESSOAL

A gestão patrimonial dos bens imóveis sob a responsabilidade do CEFET/RJ é realizada pela Divisão de Patrimônio – DIPAT, subordinada à Gerência de Gestão Contábil e Financeira - GECOF, que por sua vez é subordinada ao Departamento de Planejamento e Finanças - DEPAF, que é subordinado à Diretoria de Administração e Planejamento – DIRAP. O DIPAT é composto pelo Chefe da Divisão e mais oito servidores.

O responsável pela atualização das informações no Sistema de Gerenciamento dos Imóveis de Uso Especial da União – SPIUnet é um servidor, assessor da DIRAP.

Solicitada justificativa para a alocação de apenas um servidor responsável pela atualização das informações no Sistema de Gerenciamento dos Imóveis de Uso Especial da União – SPIUnet, o Diretor-Geral, por meio do Ofício n.º 547, de 08/05/2015, informou:

“Dada às mudanças da Administração do CEFET/RJ à época de inserção das informações no Sistema SPIUNET, houve necessidade de indicar um servidor para receber orientações sobre o sistema junto à SPU/RJ, sendo que nesse período constava a necessidade de atualizar os dados dos imóveis. Embora houvesse a necessidade de reestruturação do setor de Patrimônio do CEFET, havia ainda a barreira do aguardo da autorização das vagas para novos servidores a fim da realização de concurso público, e posterior ambientação e capacitação pela SPU. Diante do exposto o servidor habilitado continuou a operacionalizar o sistema até que novos servidores empossados possam receber o treinamento necessário.”

Conforme informado pelo Diretor-Geral, por meio dos Ofícios n.º 471, de 17/04/2015, e n.º 531, de 30/04/2015, devido à nova estrutura e organização da Divisão de Patrimônio, implementada por meio da Portaria n.º 120, de 03/02/2015, foram indicados novos servidores para receber treinamento e habilitação no Sistema.

Quanto à adequação da nova estrutura, informou, por meio do Ofício n.º 531, de 30/04/2015, que:

“A reestruturação do Patrimônio do CEFET-RJ precipuamente o desligou do setor de materiais, transferindo-o para a gerência contábil, através de uma nova divisão. Paralelamente foram empossados novos servidores para fortalecer o quadro de pessoal, que durante os últimos anos sofreu com aposentadorias, transferências e outras formas de vacância. Contudo, a citada contratação pode ser considerada satisfatória para o gerenciamento de bens móveis, mas, entendemos que dois novos servidores seriam necessários somente para tratar dos bens imóveis. Embora tal necessidade já tivesse sido detectada pela administração, em virtude de outras demandas também urgentes deste Centro, não foi possível a contratação dos dois servidores supracitados no último concurso.”

ESTRUTURA TECNOLÓGICA

Quanto à estrutura tecnológica utilizada pelo setor responsável pela gestão dos bens imóveis do CEFET, o Diretor-Geral informou, por meio dos Ofícios n.º 471, de 17/04/2015, e n.º 538, de 04/05/2015, que “A estrutura existente atualmente não é considerada a mais adequada, entretanto, o CEFET está estruturando sua tecnologia



apoiado no sistema SIE.” e que “Até o momento todo o gerenciamento dos imóveis está sendo tratado através do Sistema SPIUNET.” Conforme informado, a nova estrutura do Sistema Integrado Educacional - SIE, se encontra em processo de aquisição.

Quanto ao prazo previsto para início e fim da implementação da nova estrutura tecnológica, foi informado que “O prazo para implantação encontra-se vinculado com a migração para nova estrutura física (Data Center), previsto anteriormente para 30 de julho de 2015. No entanto, tendo em vista que a LOA 2015 fora sancionada em 20 de abril, até a presente data não foi possível finalizar as aquisições para finalização das instalações necessárias para início da operacionalização. Soma-se ainda, que o software necessita de atualização em função dos avanços tecnológicos. Para atender essa necessidade os módulos complementares do Sistema Integrado Educacional encontram-se em fase de aquisição, e uma vez empenhado, por contrato, o prazo para início da implantação, efetivado o mapeamento da rotina dos processos, será de 6 (seis) meses a partir da data de empenho. Com base na experiência de mercado, estima-se se que após a implantação o ajuste das rotinas operacionais no SIE, permita a operacionalização satisfatória 18 (dezoito) meses após sua implantação.”

Solicitada justificativa para, o fato de somente a partir do ano de 2015 terem sido tomadas providências a fim de prover a área responsável pela gestão do patrimônio imobiliário de estrutura tecnológica necessária para a execução de suas atividades, o Diretor-Geral, por meio do Ofício n.º 547, de 08/05/2015, informou:

“Ao longo dos últimos dois anos, vimos debatendo a necessidade de um sistema gerencial, inclusive da sua importância primária para auxiliar na gestão do patrimônio imobiliário. E durante esse período não tínhamos recursos, principalmente humanos para desenvolver um sistema deste porte. Com a nova carga de colaboradores recebida pelo CEFET-RJ, iniciamos em 2015 alguns procedimentos para desenvolvimento, como: análise de requisitos, viabilidade técnica, viabilidade econômica, identificação de requisitos não funcionais necessários, ferramentas, etc. Outra opção que está sendo discutida é a possibilidade de aquisição e assim integrar ao sistema de gerenciamento acadêmico. Este seria o melhor dos mundos, pois evitaríamos termos mais um sistema legado, mas sabemos que esta solução vai ter um custo relativamente alto.”

NORMATIZAÇÃO

Solicitados os documentos formalizados sobre as atividades e procedimentos relacionados à gestão dos bens imóveis próprios sob sua responsabilidade, a Unidade apresentou apenas seu Estatuto e sua Estrutura Organizacional. No Estatuto, de 01/11/2005, consta que a Diretoria de Administração e Planejamento – DIRAP faz parte de sua estrutura e a informação que o detalhamento da estrutura operacional do CEFET/RJ, bem como as competências das unidades e as atribuições de seus dirigentes seriam estabelecidos em Regimento Geral, aprovado pelo Ministério da Educação. Entretanto, até fevereiro de 2015, o Regimento Geral em vigor datava de 1984, e não tinha mais relação com a estrutura em operação atualmente na instituição. Além disso, a DIRAP não possui Regimento Interno.

Quanto à formalização e divulgação do processo de trabalho relativo à gestão dos imóveis e sua divulgação entre o pessoal responsável, o Diretor-Geral, por meio do Ofício n.º 471, de 17/04/2015, informou que “A Divisão responsável pelos bens imóveis tem indicado servidores para receber treinamento para capacitação nos vários cursos



pertinentes na tentativa de elaborar documentos de normatização e constituição da comissão de depreciação conforme as legislações vigentes". Conforme informado, três servidores realizaram o curso "Planejamento e Gestão do Patrimônio Público e o Desfazimento de Bens", com carga horária de 25 horas.

De acordo com as informações apresentadas, verificou-se que o CEFET/RJ ainda não dispõe de normativos internos que disciplinem e formalizem as práticas operacionais e de rotinas relacionados à gestão dos bens imóveis sob responsabilidade da Unidade, em que conste: a definição da(s) autoridade(s) responsável(veis) pela gestão dos bens imóveis próprios sob responsabilidade do Centro, bem como a estrutura administrativa, incluindo a forma de hierarquia, suas atribuições e responsabilidades; o procedimento de manutenção de seu patrimônio imobiliário; de realização do inventário; das condições de conservação de cada imóvel e da utilização de indicadores na gestão dos bens imóveis.

Questionado sobre o prazo previsto para elaboração das normas referentes à gestão dos imóveis do CEFET/RJ, o Diretor-Geral informou, por meio do Ofício n.º 538, de 04/05/2015, que: *"Tendo em vista que o CEFET/RJ está em processo para aquisição dos novos módulos do SIE, a normatização e definição dos fluxos serão estabelecidas paralelamente a implantação das rotinas baseado no mapeamento dos processos, cujos prazos encontram-se indicados no item 44"*. Cabe registrar que o item 44 referenciado na resposta, refere-se ao prazo previsto para início e fim da implementação da nova estrutura tecnológica, isto é: operacionalização satisfatória 18 meses após a implantação dos módulos do sistema SIE.

Solicitada justificativa para o fato de o CEFET/RJ não possuir, até o momento, normativos internos que disciplinem e formalizem as práticas operacionais e de rotinas relacionados à gestão dos bens imóveis (competências, fluxo de informações, procedimentos administrativos, rotinas de avaliação, conservação/manutenção predial, vistoria, etc.), tendo sido lembrado, inclusive, que a existência de normativos independe da estrutura tecnológica definida para a execução das atividades, o Diretor-Geral, por meio do Ofício n.º 547, de 08/05/2015, informou:

"O CEFET/RJ entende a necessidade da elaboração dos normativos internos que formalizem as práticas operacionais e de rotinas quanto à gestão dos bens imóveis, procurando resguardar documentalmente todo o processo de registro dos imóveis. No entanto, a insuficiência de servidores fora agravada pelos pedidos de aposentadoria e posse de servidores em cargos não acumuláveis em outros órgãos, afetando entre outros a composição do setor o Setor de Patrimônio, sobrecarregando os servidores que permaneceram e conseqüentemente várias atividades inerentes à sua gestão não puderam ser adequadamente realizadas. Com a alocação dos servidores empossados no último concurso público e foi possível iniciar uma melhor reestruturação, permitindo a criação da Divisão de Patrimônio, ligada a Gerência Orçamentária e Contábil. Diante dos novos servidores capacitados e ambientados, acreditamos que com a nova equipe possamos dar prosseguimento às definições para elaboração das normativas internas."

SEGREGAÇÃO DE FUNÇÕES

Conforme reunião realizada em 08/05/2015 com o Chefe da DEPAF e a Chefe Substituta da GECOF, verificou-se que um dos objetivos da reestruturação ocorrida em abril/2015 foi a segregação das funções. Foi informado que a atualização do SPIUnet,



hoje sob a responsabilidade de uma servidora da DIRAP, será realizada pela DIPAT e a contabilização pela DICONTE, as autorizações para utilização, aquisição, oneração ou alienação de imóveis, são de responsabilidade do Conselho Diretor e a execução de obras e serviços de engenharia necessários, de responsabilidade da Prefeitura (subordinada ao Diretor-Geral) ou das Subprefeituras das Unidades Descentralizadas (subordinadas aos Diretores das Unidades).

CONTABILIZAÇÃO e SPIUnet

A Divisão de Contabilidade, subordinada à Gerência de Gestão Contábil e Financeira – GECONF, é a responsável pela contabilização dos bens imóveis, que é realizada de forma globalizada e sem a apuração da depreciação do ativo imobilizado, segundo informado pelo Diretor-Geral, por meio do Ofício n.º 471, de 17/04/2015.

Solicitada justificativa para a ausência de apuração da depreciação do ativo imobilizado, o Diretor-Geral, por meio do Ofício n.º 547, de 08/05/2015, informou:

“O procedimento da depreciação é novo na administração pública, o que dificultou sua implementação imediata. Somado a isso, até então, havia no CEFET/RJ a limitação de recursos humanos e tecnológicos. Com a reestruturação do patrimônio, recomposição do seu corpo funcional e adequação do programa de gestão patrimonial, espera-se, em pouco tempo, implementar tal procedimento.

É importante ressaltar que os servidores estão sendo treinados com a realização de cursos, que a Divisão de Patrimônio tem procurado conhecer a experiência de outros órgãos, realizando visitas técnicas (como as realizadas em dezembro de 2014 na UFF e em março de 2015 no MF-RJ); além disso, estamos buscando a implantação de um programa patrimonial que dê suporte a realização de tal procedimento.”

Segundo o Relatório de Gestão, existem apenas três imóveis da União sob a responsabilidade do CEFET/RJ (Unidade Maracanã, Maria da Graça e Nova Iguaçu). Esses imóveis estão registrados no sistema SPIUnet, havendo um Registro Imobiliário Patrimonial – RIP para cada Unidade (ex.: existe um RIP cadastrado para a Unidade Maracanã, que possui 16 prédios), e os valores no SPIUnet correspondem aos registrados no SIAFI. Cabe registrar que, segundo o item 19.6.8.1. das Normas Brasileiras de Contabilidade - NBC T 19.6 - REAVALIAÇÃO DE ATIVOS DO CFCOs, "bens objeto de reavaliação devem ser individualmente identificados quanto à sua descrição e registro contábil, em contas ou subcontas que especifiquem o custo, depreciações, amortizações e exaustões acumuladas".

Quanto aos imóveis utilizados pelas demais Unidades Descentralizadas, o Diretor-Geral apresentou as seguintes informações, por meio dos Ofícios n.º 546, de 08/05/2015, n.º 609, de 14/05/2015, e n.º 645, de 21/05/2015:

- Angra dos Reis: o processo de cessão está tramitando na Procuradoria Geral do Município de Angra dos Reis.
- Itaguaí: já existe termo de doação registrado em cartório e está sendo providenciada a escritura definitiva.
- Petrópolis: apresentou o Termo de Convênio n.º 37/2007 celebrado entre o Município de Petrópolis e o CEFET/RJ, publicado no Boletim Oficial do Município em 29/11/2007, onde o Município se obriga a doar o imóvel para a União, mas também apresentou um Termo de Cessão de Uso, publicado no Boletim Oficial do Município n.º 309/2008, onde o Governo do Estado do Rio de Janeiro cede pelo prazo de 50 anos o imóvel para instalação do CEFET/Petrópolis. Questionado sobre não ter ocorrido a



doação do imóvel, o Diretor informou que foram feitos vários contatos com a Prefeitura Municipal de Petrópolis com o intuito de finalizar o processo de doação, mas que até o momento não obtiveram êxito.

- Nova Friburgo: apresentou um Termo de Cessão de Uso, publicado no DOU do Estado do Rio de Janeiro em 29/04/2008, com prazo de 20 anos, de um imóvel de propriedade do Departamento de Estradas de Rodagem – DER-RJ para o CEFET/RJ, onde seria construída a Unidade Nova Friburgo.

- Valença: apresentou o Termo de Compromisso entre o Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE, a Fundação Educacional Dom André Arcoverde - FAA e o CEFET/RJ, publicado no DOU em 05/11/2009, onde a FAA se obriga a doar o imóvel onde está localizada a UNED Valença para o CEFET/RJ. Em resposta ao questionamento sobre a ausência da doação do imóvel, o Diretor-Geral apresentou cópia dos documentos encaminhados ao FNDE e à FAA, em 2010, 2011 e 2014, cobrando a doação. A situação atual é que, conforme Certidão de Registro do Imóvel emitida pelo Cartório de Segundo Ofício de Valença-RJ, o imóvel está penhorado em favor do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

Em relação às medidas adotadas (procedimentos, treinamento de pessoal, e-mails explicativos, etc...) com o objetivo de evitar que no SPIUnet sejam inseridas e mantidas informações incorretas/incompletas ou desatualizadas, o Diretor-Geral informou, por meio do Ofício n.º 471, de 17/04/2015, que *“O servidor habilitado tem inserido o registro dos imóveis no Sistema SPIUNET de acordo com as orientações emanadas pela SPU.”*

REAVALIAÇÃO

Quanto à reavaliação dos elementos patrimoniais imobiliários e a atualização desse valor no SPIUnet, o Diretor-Geral informou, por meio dos Ofícios n.º 471, de 17/04/2015, e n.º 475, de 20/04/2015, que *“os valores são registrados de dois em dois anos de acordo com as normas estabelecidas pela SPU, utilizando o site do cálculo exato ou os valores oferecidos pela Prefeitura do Rio de Janeiro, conforme a localização do logradouro”*, mas que *“Não existem especificamente rotinas para verificação do vencimento da data de validade de avaliação dos imóveis.”* Entretanto, verificou-se no SPIUnet que última avaliação ocorreu há mais de dois anos. Ressalte-se que, em 10/12/2014, a Secretaria do Tesouro Nacional e o SPU publicaram a Portaria Conjunta n.º 703, a qual dispõe sobre os procedimentos e requisitos gerais para mensuração, atualização, reavaliação e depreciação dos bens imóveis da União, autarquias, e fundações públicas federais, inclusive sobre a definição do período de reavaliação dos imóveis.

SEGREGAÇÃO CONTÁBIL

Sobre a existência de rotinas visando à segregação contábil, suficientemente analítica, para a distinção clara dos registros relativos às despesas com manutenção dos imóveis próprios e da União e manutenção dos imóveis de outras esferas públicas, o Diretor-Geral informou, por meio do Ofício n.º 471, de 17/04/2015, que *“As rotinas referentes aos registros das despesas com manutenção dos bens imóveis de todas as Unidades do Centro pertencentes à União, estado ou Município são realizadas através de acompanhamento por cada Centro de Custo.”* Cada Unidade Descentralizada corresponde a um Centro de Custo, dessa forma é possível identificar as despesas.



MANUTENÇÃO

Em relação à manutenção dos bens imóveis (rotinas de programação e acompanhamento), o Diretor-Geral informou, por meio do Ofício n.º 475, de 20/04/2015, que:

“Não existe especificamente rotina de programação e acompanhamento dos imóveis. Existe contrato com empresa terceirizada que disponibiliza profissionais na área de manutenção que executam as atividades de reparo dos imóveis, nas áreas de civil (pedreiro e pintura), elétrica, hidráulica, carpintaria, serralheria e ar condicionado. No caso do CEFET Maracanã, o contrato é de n.º 107/2014, que pode ser disponibilizado via eletrônico.

O trabalho de manutenção nos imóveis é realizado periodicamente, por solicitação dos usuários ou ao ser verificada necessidade por ocasião de inspeção rotineira, que é efetuada durante a jornada de trabalho.

Para manutenção dos elevadores e plataformas existem contratos com empresas terceirizadas que executam manutenção preventiva mensalmente e manutenção corretiva sempre que solicitada pela prefeitura do CEFET.

Os contratos atuais que atendem ao CEFET Maracanã são:

. contrato n.º 01/2014 – par elevadores do bloco E

. contrato n.º 147/2011 – para elevadores dos blocos A e L

. contrato n.º 152/2011 – para as plataformas do bloco H e Campus III.”

O Diretor-Geral apresentou, por meio do Ofícios n.º 525, de 28/04/2015, e n.º 609, de 14/05/2015, as seguintes informações sobre a Gestão Patrimonial do CEFET/RJ, no que se refere à manutenção predial:

- a) A Prefeitura é o setor administrativo específico que coordena as atividades/manutenção predial.
- b) Existe apenas um servidor lotado no setor responsável pela gestão das atividades de conservação/manutenção predial, formado em engenharia, e, segundo o Gestor, esse número não é suficiente.
- c) Não existem normativos que disciplinem e formalizem a gestão das atividades de conservação/manutenção predial (que defina claramente competências, fluxo de informações, procedimentos administrativos, rotinas), nem sistema informatizado (software) de apoio à gestão da manutenção predial, que possibilite o gerenciamento dos dados e informações pertinentes às atividades de manutenção.
- d) O CEFET/RJ mantém acervo técnico com as plantas atualizadas da maioria das edificações do Câmpus, sendo que, eventualmente alguns espaços são modificados sem que o setor de Projetos da Prefeitura da Unidade Sede seja informado.
- e) Existe manutenção preventiva e corretiva para as edificações, elevadores e plataformas, que é prestada por empresas contratadas.
- f) O CEFET/RJ não exige em suas licitações para a execução de obras a confecção do Manual de Operação, Uso e Manutenção da Edificação (ABNT NBR 14037).
- g) O CEFET/RJ não adota indicadores de eficiência para a gestão do sistema de manutenção predial (prazo de atendimento de demanda, reposição de estoque ...).



h) O CEFET/RJ não realizou inventário dos bens imóveis nos dois últimos anos (2013 e 2014).

O Diretor-Geral, por meio do Ofício n.º 547, de 08/05/2015, apresentou as seguintes justificativas:

a) Para a ausência de exigência nas licitações para a execução de obras de confecção do Manual de Operação, Uso e Manutenção da Edificação (ABNT NBR 14037)

“Não adotamos o Manual de Operação, Uso e Manutenção de Edificações. Para as obras licitadas é elaborado o projeto, as planilhas de quantitativos e custos, o cronograma físico-financeiro e o caderno de especificações, que são parte integrante do processo.”

b) Para a ausência de indicadores de eficiência para a gestão do sistema de manutenção predial (prazo de atendimento de demanda, reposição de estoque ...)

“O atendimento da demanda para manutenção predial é feito no menor prazo possível. Geralmente o serviço de emergência ou crítico é executado no mesmo dia da solicitação. Outros serviços não emergenciais são programados para execução posterior, de acordo com a disponibilidade de profissional. Para cada solicitação executada é elaborada uma ordem de serviço. A reposição de estoque de material utilizado para manutenção é feito no início do ano. É elaborada uma listagem de necessidades com quantitativos e enviada para o Setor de Compras para aquisição dos materiais.”

c) Para a ausência de realização de inventário dos bens imóveis nos dois últimos anos (2013 e 2014)

“A não realização dos bens imóveis se justifica na falta de estrutura e de elaboração de normas e procedimentos para proceder ao inventário dos bens imóveis. Ainda em processo de elaboração por conta da chegada da nova equipe deverá organizar o inventário dos bens imóveis de responsabilidade da União, assim como indicar a formação da Comissão e as normas internas relativas à gestão dos bens imóveis. Com a reestruturação do patrimônio estamos tentando implementar algumas normas e procedimentos para que seja otimizada a gestão dos bens imóveis, viabilizando de forma natural a realização do inventário anual.

Nesse sentido, em 2015, após o reforço da equipe de trabalho foi criada a figura do agente patrimonial como também a Norma de Serviço no. 2 e a Comissão de Desfazimento de Bens através da Portaria 192 de 24/12/14), em anexo.”

HABITE-SE

Quanto aos documentos de “habite-se” dos prédios utilizados pelo CEFET/RJ, o Diretor-Geral informou, por meio do Ofício n.º 475, de 20/04/2015, que:

“Considerando que a instituição CEFET fora construída na década de 1917, sendo que o último prédio nos anos 60, e depois de decorridos tantos anos, atualmente não dispomos da documentação completa do imóvel da Unidade Maracanã. Além disso, considerando também a sua localização, passando por enchentes e alagamentos, vários documentos históricos se perderam por conta desses acidentes ocorridos inúmeras vezes na área do entorno do CEFET/RJ.”

VISTORIA

Em relação às rotinas de vistoria dos imóveis, de modo a garantir que só sejam ocupados por pessoas autorizadas, de acordo com as finalidades e condições estabelecidas, o Diretor-Geral informou, por meio do Ofício n.º 475, de 20/04/2015, que *“Não existe especificamente rotina de vistoria dos imóveis com vistas a garantir a*



ocupação por pessoas autorizadas, considerando que todos os imóveis encontram-se atualmente ocupados.”

Apesar das falhas existentes na gestão de bens imóveis, verifica-se o esforço da Unidade em estruturar e organizar a Divisão de Patrimônio, criada em fevereiro/2015. Conforme informado pela Chefe Substituta da Gerência de Gestão Contábil e Financeira – GECOF e pelo Chefe do Departamento de Planejamento e Finanças – DEPAF, aos quais a Divisão está subordinada, a reestruturação iniciou-se pela área de bens móveis para, em seguida, organizar a área de bens imóveis.

Causa

A Diretoria de Administração e Planejamento - DIRAP não formalizou processo de trabalho que defina as atividades, os responsáveis e as atribuições de cada área na gestão dos bens imóveis, bem como não implementou controle quanto à utilização dos imóveis somente por pessoas autorizadas.

Ausência de uma estrutura adequada para o gerenciamento dos imóveis da Unidade.

Morosidade na cobrança da finalização da doação dos imóveis de Petrópolis e Valença.

O Diretor da DIRAP não providenciou a realização de inventário dos bens imóveis do exercício de 2014.

Manifestação da Unidade Examinada

As considerações da unidade examinada apresentadas no decorrer dos trabalhos de campo, em resposta às solicitações de auditoria emitidas pela CGU, e que contribuíram para a compreensão da situação verificada, foram inseridas no campo ‘fato’. Não foi apresentada manifestação adicional ao fato descrito após o encaminhamento do informativo que continha a íntegra do fato constatado.

Análise do Controle Interno

Considerando-se que não houve nova manifestação da unidade examinada sobre o fato relatado, a análise do Controle Interno consta registrada no referido campo.

Recomendações:

Recomendação 1: Elaborar e divulgar normativos internos que disciplinem e formalizem os processos de trabalho referentes à estrutura administrativa, atribuições e responsabilidades; fluxo de informações, procedimentos administrativos/rotinas de avaliação, conservação/manutenção predial, vistoria, e gestão dos bens imóveis próprios sob a responsabilidade da Unidade.

Recomendação 2: Implementar estrutura tecnológica adequada para o gerenciamento dos imóveis da Unidade.



Recomendação 3: Fazer gestões junto aos órgãos doadores objetivando a conclusão da transferência dos imóveis utilizados pelas Unidades de Petrópolis e Valença para o CEFET/RJ.

Recomendação 4: Providenciar a realização de inventário físico anual de bens imóveis sob a responsabilidade do CEFET/RJ, apresentando, inclusive, o estado de conservação de cada imóvel dos Câmpus da Unidade.

Recomendação 5: Providenciar junto à Superintendência de Patrimônio da União - SPU o desmembramento dos imóveis da União sob responsabilidade do CEFET/RJ cadastrados no Spiunet, a fim de atender ao estabelecido no item 19.6.8.1. das Normas Brasileiras de Contabilidade - NBC T 19.6 ? REAVALIAÇÃO DE ATIVOS DO CFCOs ("bens objeto de reavaliação devem ser individualmente identificados quanto à sua descrição e registro contábil, em contas ou subcontas que especifiquem o custo, depreciações, amortizações e exaustões acumuladas").

4.1.1.2 INFORMAÇÃO

Avaliação quanto ao estado de conservação das salas de aula.

Fato

Com o objetivo de avaliar as condições das salas de aula e o serviço de internet sem fio disponibilizado aos alunos, foram selecionadas salas de aula das Unidades Maracanã e Maria da Graça.

Em visita *in loco* a oito salas de aula e uma de laboratório da Unidade Maracanã ocorrida em 23/04/2015, verificou-se que:

a) Nas três salas do Bloco A, o estado de conservação do ambiente da sala de aula (piso, paredes, forro, esquadrias e pintura) e do mobiliário (mesas, carteiras, lousa, armário) era perfeito, dois aparelhos de ar condicionado operando normalmente e um projetor fixo em cada sala. Verificou-se ausência de sinalização das salas em braile.

b) Nas três salas do Bloco C, o estado de conservação do ambiente da sala de aula e do mobiliário era bom, com aparelho de ar condicionado e um projetor fixo em cada sala. Verificou-se ausência de sinalização das salas em braile e de informações detalhadas sobre as disciplinas, turnos, etc.

c) Nas duas salas de aula do Bloco D, o estado de conservação do ambiente da sala de aula e do mobiliário era perfeito, inclusive, com janelas antirruído, pelo fato de as salas estarem voltadas para a rua que é movimentada, dois aparelhos de ar condicionado operando normalmente e um projetor fixo em cada sala. Verificou-se ausência de sinalização das salas em braile e de informações detalhadas sobre as disciplinas, turnos, etc.

d) Na sala de laboratório do Bloco D, o estado de conservação do ambiente da sala e do mobiliário era bom, com um aparelho de ar condicionado (sala com metragem pequena) e projetor a disposição. Verificou-se ausência de sinalização da sala em braile e de informações detalhadas sobre as disciplinas, turnos, etc.



Quanto à relação existente entre a metragem da sala e a quantidade de alunos matriculados na disciplina ministrada na sala de aula, com maior número de alunos, foram verificadas as seguintes medições:

	Bloco A			Bloco C			Bloco D		
Salas	301	303	305	202	204	208	312	318	Lab. Transf. Calor
Turma com maior qtde. de alunos	6AELT	13001-AMB	130015-AMB	1CEL-ELN	1CEL-ELN	2AEDINT	1BTURINT	1AELTINT	170302-GMEC
Qtde. de alunos	11	62	29	50	50	29	43	43	29
Área da sala (m2)	78,4	70,8	70,54	51,3	53,55	52,92	65,24	62,09	7,27
m2 / alunos	7,13	1,14	2,43	1,03	1,07	1,82	1,52	1,44	0,25

Fonte: Medições realizadas nas salas de aula pela equipe de auditoria e relação de alunos matriculados fornecida pela Unidade

Quanto ao acesso à rede wi-fi pelos alunos, foram verificadas as seguintes medições nas salas de aula, no dia 15/05/2015, pela manhã:

	Bloco A			Bloco C			Bloco D		
Salas	301	303	305	202	204	208	312	318	Lab. Transf. Calor
Latency (ms)	267	200	199	205	821	0	817	260	259
Download (Mbps)	0,70	8,73	6,33	0,25	0	0	0,29	0,11	0,23
Upload (Mbps)	2,06	10,33	8,25	0,46	0	0	0,05	0,23	0,25

Fonte: aplicativo SpeedSmart

Quanto à disponibilidade de acesso à rede wi-fi pelos alunos (“cefetaluno”), o Diretor-Geral informou, por meio do Ofício n.º 546, de 08/05/2015, que:

“Em 2014 investimos recursos consideráveis para implantar uma rede sem fio para atender com eficácia todos os usuários do sistema CEFET/RJ – Campus Maracanã, o que inclui: alunos, professores, administrativos e visitantes. Com criamos 4 redes separadas com acesso e nível de segurança para cada perfil de usuário, assim foram criadas sob a mesma plataforma de software e hardware os seguintes canais: cefetvisit, cefetaluno, cefetprof e cefetaluno. Todos os canais compartilham a banda disponibilizada para a infraestrutura do CEFET, incluindo a rede física. Banda esta com capacidade de vazão de 1 GBps. Temos então uma rede com banda ultra larga para atender a todos os usuários. A rede é disponibilizada a todos os clientes 24 horas por dia durante 7 dias por semana. A exceção é a rede cefetvisit (Visitantes) a qual por questões de segurança, sai do ar em finais de semana e feriado. Temos uma resposta muito boa por parte de todos os usuários da rede sem fio, o que inclui o corpo discente do CEFET-RJ. Portanto consideramos que os alunos acessam a rede de forma



satisfatória, até porque não temos registro de nenhuma crítica sobre problemas de acesso a rede, a não ser pontuais, como esquecimento de senha, por exemplo. (...)

Em visita *in loco* a nove salas da Unidade Maria da Graça ocorrida em 23/04/2015, verificou-se que:

a) Nas cinco salas do Bloco F, o estado de conservação do ambiente de sala de aula era bom e do mobiliário era perfeito (quatro) ou bom (uma – sala de desenho), com aparelho de ar condicionado (quatro com Split e uma com três aparelhos de ar condicionado) instalados em todas as salas. Uma sala possui projetor fixo e as demais, com previsão de conclusão da instalação até o final de maio/2015. Verificou-se ausência de sinalização das salas em braile e de informações detalhadas sobre as disciplinas, turnos, etc.

b) Nas quatro salas do Bloco J, o estado de conservação do ambiente de sala de aula era bom e do mobiliário era perfeito (duas) ou bom (duas), com dois aparelhos de ar condicionado em cada sala. Duas salas possuem projetor fixo e as demais, com previsão de conclusão da instalação até o final de maio/2015. Verificou-se ausência de sinalização das salas em braile e de informações detalhadas sobre as disciplinas, turnos, etc.

Quanto à relação existente entre a metragem da sala e a quantidade de alunos matriculados na disciplina ministrada na sala de aula, com maior número de alunos, foram verificadas as seguintes medições:

Salas	Bloco F					Bloco J			
	208	209	210	211	213	201	204	205	103
Turma com maior qtde. de alunos	4BMAUT - Manutenção Automotiva	4ASEG - Segurança do Trabalho	3ASEG - Segurança do Trabalho	1ASEGMINT - Segurança do Trabalho Int.	2ASEGMIN - Segurança do Trabalho Int.	1AATMIINT - Automação Industrial Int.	2AATMIINT - Automação Industrial Int.	4AATMI - Automação Industrial	1AATMIINT - Automação Industrial Int.
Qtde. de alunos	16	33	7	41	28	40	33	13	40
Área da sala (m ²)	59,62	46,12	45	45	48	39,36	39,36	39,36	50,4
m ² / alunos	3,73	1,40	6,43	1,10	1,71	0,98	1,19	3,03	1,26

Fonte: Medições realizadas nas salas de aula pela equipe de auditoria e relação de alunos matriculados fornecida pela Unidade

A Unidade de Maria da Graça não disponibiliza acesso à rede wi-fi para os alunos. Conforme informado pelo Diretor da Unidade, a internet de 2MB atende apenas ao setor administrativo, as instalações para uma internet de 10GB já estão prontas faltando apenas a passagem da fibra ótica pelo terreno do Metro, que está sob a responsabilidade da Rede Nacional de Pesquisa e Ensino – RNP.

4.1.1.3 CONSTATAÇÃO

Fragilidades no atendimento educacional a estudantes com necessidades educacionais especiais.



Fato

O Diretor-Geral apresentou, por meio do Ofício n.º 525, de 28/04/2015, as seguintes informações sobre a Gestão Patrimonial do CEFET/RJ, no que se refere à acessibilidade:

- a) O CEFET/RJ não tem a informação de quantas pessoas com necessidades especiais ou com mobilidade reduzida, entre docentes, discentes e funcionários, existem na Unidade.
- b) Existe setor administrativo/comissão que tem por finalidade apoiar, orientar e acompanhar a política de inclusão de estudantes com necessidades educacionais especiais no âmbito da Unidade. Além disso, por meio do Ofício n.º 546, de 08/05/2015, o Diretor-Geral, informou que o CEFET/RJ integra o grupo de Instituições Educacionais de orientação inclusiva e que por meio da Portaria Institucional n.º 484, de 30/11/2004, foi instituído o NAPNE CEFET/RJ - Núcleo de Apoio a Pessoas com Necessidades Especiais..
- c) Está em elaboração normativo interno que dispõe sobre o atendimento educacional a estudantes com necessidades educacionais especiais.
- d) O CEFET/RJ já realizou diagnóstico de suas unidades para adequá-los à legislação sobre normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, a fim de atender a demanda do Ministério Público Federal - MPF.
- e) O CEFET/RJ não 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, entretanto, pretende aderir.
- f) O portal eletrônico do CEFET/RJ ainda não é acessível para o uso das pessoas portadoras de deficiência visual, garantindo-lhes o pleno acesso às informações disponíveis, em desacordo com o art. 47 do Decreto n.º 5.296/2004, entretanto, pretende implementar as alterações necessárias.

Quanto à ausência de normativo interno sobre o atendimento educacional a estudantes com necessidades educacionais especiais, o Diretor-Geral justificou, por meio do Ofício n.º 546, de 08/05/2015:

“Tendo em vista os objetivos do NAPNE que pretende: Oferecer apoio didático-pedagógico aos alunos com necessidades educacionais especiais e seus professores, bem como, promover e debater sobre a inclusão escolar e a educação inclusiva no CEFET/RJ através de ações de ensino, pesquisa e extensão. O Napne, conta com equipe multidisciplinar voluntária, de profissionais com atividades funcionais específicas em seus departamentos de lotação, que dedicam parte de sua carga horária para desenvolver projetos específicos, de acordo com a demanda oriunda do trabalho docente.

A partir dos novos rumos das políticas voltadas para a Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva, que foram estabelecidos pela SECADI, e ainda pela ausência de alunos com deficiência neste CEFET, e também pela falta de servidores habilitados para tal especificidade (A instituição conta com uma servidora Especializada em Educação Profissional Tecnológica Inclusiva) o processo de



organização de um regulamento foi adiado. Com a entrada de novos servidores através do concurso é que foi possível reestruturar o Núcleo e redimensionar o trabalho, por isso a previsão de outubro de 2015, conforme item nº 52, da finalização da elaboração do regulamento interno para este fim.”

E em relação à ausência de acessibilidade ao portal eletrônico do CEFET/RJ por pessoas portadoras de deficiência visual:

“Desde outubro de 2013 o Portal CEFET/RJ disponibiliza o link para acessibilidade portal por deficientes visuais, com uma ferramenta que permite configurar / alterar o contraste, a cor e o tamanho da fonte, conforme determina a SECOM (Secretaria de Comunicação) do Governo Federal.

Em 2015, aprovamos o projeto do novo portal CEFET de acordo com as recomendações da SECOM, conforme consta no nosso PDTI. A partir deste momento o portal passou por alguns ajustes e consequente nova disposição de conteúdo em sua página principal. Em fevereiro e março de 2015 foi realizado algumas modificações na disposição do conteúdo, segundo orientação da SECOM e com isso o link de acessibilidade foi temporariamente removido.

O Novo Portal está em desenvolvimento e de acordo com o Template disponibilizado pela SECOM, onde teremos não só um novo design do portal seguindo os padrões do governo Federal, como também um novo link para melhorar o acesso a informação. Com visualizações pré-definidas com tamanhos de fonte, contraste e cores, pode estar serem alteradas ou configuradas de acordo com a necessidade do usuário.

Segundo a nossa agenda, o prazo para o novo portal CEFET-RJ vir ao ar é 30 de junho de 2015, incluindo a nova forma de acessibilidade, mais fácil, mais dinâmica e mais amigável.”

Com o objetivo de avaliar a infraestrutura e os serviços prestados pelo CEFET/RJ, foram selecionadas salas de aula e instalações das Unidades Maracanã e Maria da Graça.

Em visita *in loco* aos Blocos A, C e D da Unidade Maracanã ocorrida em 23/04/2015, verificou-se que:

a) O Bloco A, composto de quatro pavimentos, possui dois sanitários destinados ao uso por pessoa portadora de deficiência (um no térreo e outro no 1º andar) e o acesso ao interior da edificação é livre de obstáculos que impeçam ou dificultem a acessibilidade de pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, além disso, existe comunicação horizontal e vertical a todas as dependências e serviços do edifício, que atende aos requisitos de acessibilidade.

b) O Bloco C, composto de dois pavimentos, possui um sanitário destinado ao uso por pessoa portadora de deficiência localizado no térreo e o acesso ao interior da edificação é livre de obstáculos apenas ao térreo, não existindo comunicação ao 1º pavimento que atenda aos requisitos de acessibilidade, além disso, as portas de acesso ao interior das salas de aula são estreitas.

c) O Bloco D, composto de três pavimentos (sendo que o 2º pavimento encontra-se em obra), não possui sanitário destinado ao uso por pessoa portadora de deficiência, sendo utilizado o sanitário existente no térreo do Bloco C que fica ao lado. O acesso ao interior e os demais pavimentos da edificação é livre de obstáculos, entretanto, as portas de acesso ao interior das salas de aula do 3º pavimento são estreitas.



Além disso, verificou-se que, das 120 vagas existentes nos estacionamentos da Unidade Maracanã, apenas uma é reservada para veículos que transportem pessoa portadora de deficiência física ou visual, em desacordo com o artigo 25 do Decreto n.º 5.296, de 02/12/2004, que determina que sejam reservados, pelo menos, dois por cento do total de vagas para veículos que transportem pessoa portadora de deficiência física ou visual.

Em visita *in loco* aos Blocos F e J da Unidade Maria da Graça, ocorrida em 29/04/2015, verificou-se que:

a) O Bloco F, composto de dois pavimentos, não possui sanitário destinado ao uso por pessoa portadora de deficiência, além disso, o acesso ao interior da edificação e aos demais pavimentos ocorre por meio de escadas.

b) O Bloco J, composto de dois pavimentos, possui um sanitário destinado ao uso por pessoa portadora de deficiência localizado no térreo (tendo sido construída uma rampa de acesso), entretanto, o acesso ao interior da edificação e aos demais pavimentos ocorre por meio de escadas.

Além disso, verificou-se que, das 15 vagas existentes nos estacionamentos da Unidade, nenhuma é reservada para veículos que transportem pessoa portadora de deficiência física ou visual.

Apesar de identificadas algumas adaptações para melhorar as condições de acessibilidade, como, por exemplo, a construção de rampas, a maioria dos ambientes visitados apresentava algum tipo de deficiência, como escadas para acesso ao interior do prédio e dos pavimentos superiores, portas estreitas e com sobressaltos no piso nas salas de aula.

No item 3.3 do seu Relatório de Gestão, a Unidade informa:

“Relativamente às adaptações do sistema CEFET/RJ à legislação de acessibilidade, destaca-se que diversos serviços foram realizados nas unidades do Centro com o objetivo de atender exigências de acessibilidade apontadas anteriormente pelo Ministério Público Federal, bem como outras detectadas pelos profissionais responsáveis lotados na Instituição.

Em 2013, foi concluído o macro Projeto de Acessibilidade que contempla todas as obras necessárias em todas as unidades pertencentes ao sistema CEFET/RJ, tendo sido aberto o Processo n.º 23063.002754/2013-98 para sua execução, no valor de R 6.177.549,94. Devido ao alto valor não ter sido incluído no orçamento do citado exercício, pequenos serviços foram executados utilizando pessoal próprio, e foram ainda incluídos em novas obras do Centro serviços que vem alterando o perfil dos edifícios, tornando-os mais acessíveis.

É possível ressaltar alguns serviços já realizados ou em andamento, tais como:

- Construção de banheiro para deficientes no pátio da unidade Maracanã, bloco C;*
- Construção de banheiro para deficiente no térreo do Bloco A, unidade Maracanã;*
- Adaptação das salas de aula do 2º pavimento do Bloco D, com abertura de novas portas com o tamanho correto e visor;*
- Inclusão de espaço para cadeirantes e inclusão de cadeiras para obesos no Auditório 1 da unidade Maracanã;*



- Construção de novo bloco de salas de aula, laboratórios e auditórios, com 6 pavimentos, totalmente adequado à legislação vigente para o uso de pessoas com necessidades especiais.

Por último, é necessário salientar que muitas das medidas adotadas encontram-se voltadas para a unidade Maracanã devido a antiguidade das instalações, o que não ocorre nas demais.”

Quanto ao cronograma previsto para a realização das obras visando à implantação das soluções propostas no Projeto de Acessibilidade elaborado em 2013, o o Diretor-Geral informou, por meio do Ofício nº 546, de 08/05/2015, que “*Para início das obras faz-se necessária a liberação dos recursos orçamentários previstos para sua execução, sendo que este recurso já foram solicitados ao MEC, sendo que o Projeto da Acessibilidade para todas as unidades do CEFET/RJ destaca-se como prioritário como Obra com Licitação Prevista para realização, conforme as cópia das solicitações em anexo.*”

Causa

Ausência de estrutura adequada para a elaboração de normativo interno sobre o atendimento educacional a estudantes com necessidades educacionais especiais.

Exclusão indevida do link de acessibilidade ao portal eletrônico do CEFET/RJ por pessoas portadoras de deficiência visual.

Ausência de recursos financeiros para realização de reformas/reparos nas Unidades do CEFET/RJ.

Manifestação da Unidade Examinada

As considerações da unidade examinada apresentadas no decorrer dos trabalhos de campo, em resposta às solicitações de auditoria emitidas pela CGU, e que contribuíram para a compreensão da situação verificada, foram inseridas no campo ‘fato’. Não foi apresentada manifestação adicional ao fato descrito após o encaminhamento do informativo que continha a íntegra do fato constatado.

Análise do Controle Interno

Considerando-se que não houve nova manifestação da unidade examinada sobre o fato relatado, a análise do Controle Interno consta registrada no referido campo.

Recomendações:

Recomendação 1: Garantir as condições necessárias ao Núcleo de Apoio a Pessoas com Necessidades Especiais - NAPNE CEFET/RJ a fim de finalizar a elaboração do normativo interno sobre o atendimento educacional a estudantes com necessidades educacionais especiais.

Recomendação 2: Incluir no portal eletrônico do CEFET/RJ o link de acessibilidade por pessoas portadoras de deficiência visual.



Recomendação 3: Incluir na matriz orçamentária de 2016 do CEFET/RJ a previsão de despesas com reformas/reparos necessários à melhoria das condições de acessibilidade nas Unidades do CEFET/RJ, a fim de atender ao Decreto n.º 5.296/2004.

4.1.1.4 CONSTATAÇÃO

Ausência de plano de combate a incêndio aprovado pelo Corpo de Bombeiros e existência de extintores de incêndio com validade vencida.

Fato

O Diretor-Geral apresentou, por meio do Ofício n.º 525, de 28/04/2015, as seguintes informações sobre a Gestão Patrimonial do CEFET/RJ, no que se refere à segurança contra incêndio e pânico:

a) Nenhum dos 43 prédios utilizados pelo CEFET/RJ possui plano de combate a incêndio aprovado pelo Corpo de Bombeiros Militar - CBM.

b) Quanto à manutenção dos dispositivos de combate a incêndio, há somente a recarga anual de extintores feita através de processos licitatórios que no entanto não ensejam a confecção de contratos pois tratam apenas da contratação de serviço pontual.

Cabe registrar que, conforme informado pelo Diretor-Geral, por meio do Ofício n.º 546, de 08/05/2015, os prédios mais novos (Unidade Maracanã, - Bloco E, Uned Nova Iguaçu, Itaguaí, Nova Friburgo – Prédio Biblioteca) além dos extintores, possuem sistema de hidrantes.

Justificando a ausência de plano de combate a incêndio aprovado pelo Corpo de Bombeiros para os prédios utilizados pelo CEFET/RJ, o Diretor-Geral, por meio do Ofício n.º 546, de 08/05/2015, informou *“Adotamos o sistema de combate a incêndio por extintores e hidrantes, nos prédios mais novos. O Corpo de Bombeiros nunca exigiu implantação do plano adicional de combate a incêndio.”*

Em resposta à solicitação de disponibilização do documento emitido pelo Corpo de Bombeiros, aprovando o sistema adotado pelo CEFET/RJ para combate a incêndio por meio de utilização de extintores e hidrantes, nos prédios mais novos, o Diretor-Geral, por meio do Ofício n.º 609, de 14/05/2015, informou que *“As Unidades do Sistema CEFET/RJ não são vistoriadas pelo Corpo de Bombeiros, portanto não dispomos de documentação emitida por esse Órgão.”*

Quanto aos extintores, analisando as Notas Fiscais referentes à última recarga, verificou-se que das oito Unidades do CEFET/RJ, apenas na de Angra dos Reis e de Nova Iguaçu os extintores foram recarregados a menos de um ano.

Em visita *in loco* aos Blocos A, C, D e E da Unidade Maracanã, em 15/05/2015, verificou-se que os 12 extintores verificados, por amostragem, estavam com o prazo de manutenção (2º nível) vencido desde março/2015. Conforme consta no Termo de Garantia afixado nos extintores, a garantia é válida até a data descrita no quadro do 2º nível, que corresponde a um ano após a manutenção anterior.



Em resposta à solicitação de justificativa pelo fato de apenas as Unidades de Angra dos Reis e de Nova Iguaçu contarem com extintores recarregados a menos de um ano, o Diretor-Geral informou, por meio do Ofício n.º 645, de 21/05/2015:

“- A Uned Petrópolis teve os extintores recarregados em março de 2015.

- A Uned Nova Friburgo fez o processo para recarga em 2014 (pregão 04/2014), sendo os três itens da Unidade cancelados pelo fato de não existirem mais propostas válidas.

- A Uned Maria da Graça fez o processo para recarga no ano de 2013 e 2014, porém as empresas que participaram do pregão não apresentaram a documentação completa conforme solicitada no edital, o que inviabilizou a contratação dos serviços.

- Nas demais Unidades, a validade é de março/abril de 2015.

Foi aberto o processo n.º 23063 000792/2015-36 que engloba a recarga dos extintores das oito Unidades CEFET. Encontra-se em fase de elaboração do edital, com previsão de realização do pregão para meados de junho de 2015. Esta juntada teve o objetivo de minimizar os custos além de viabilizar a recarga dos extintores de todas as unidades, mesmo as que possuem baixo volume, que antes apresentavam dificuldade de obtenção de fornecedor para este serviço.”

Causa

O Diretor de Administração e Planejamento – DIRAP não adotou medidas para a elaboração e aprovação junto ao Corpo de Bombeiros local de projeto de combate a incêndios, em desacordo com o Decreto Estadual n.º 897, de 21/09/1976 .

Ausência de rotina de verificação da validade dos extintores de incêndio.

Manifestação da Unidade Examinada

As considerações da unidade examinada apresentadas no decorrer dos trabalhos de campo, em resposta às solicitações de auditoria emitidas pela CGU, e que contribuíram para a compreensão da situação verificada, foram inseridas no campo ‘fato’. Não foi apresentada manifestação adicional ao fato descrito após o encaminhamento do informativo que continha a íntegra do fato constatado.

Análise do Controle Interno

Considerando-se que não houve nova manifestação da unidade examinada sobre o fato relatado, a análise do Controle Interno consta registrada no referido campo.

Recomendações:

Recomendação 1: Providenciar a elaboração e aprovação junto ao Corpo de Bombeiros local de projeto de combate a incêndios.

Recomendação 2: Elaborar rotina para verificação do prazo de validade dos extintores de incêndio.

Recomendação 3: Concluir o Processo Licitatório n.º 23063.000792/2015-36, de recarga de extintores.



Certificado de Auditoria Anual de Contas



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

Certificado: 201503692

Unidade(s) Auditada(s): CENTRO FED.DE EDUC.TECNOL.CELSO S.DA FONSECA

Ministério Supervisor: MINISTERIO DA EDUCAÇÃO

Município (UF): Rio de Janeiro (RJ)

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:

- Insuficiência de acompanhamento das pesquisas realizadas pelos docentes (item 1.1.1.2);
- Morosidade na apuração dos casos de possíveis acumulações indevidas (item 2.2.2.1);
- Ausência de plano de combate a incêndio aprovado pelo Corpo de Bombeiros e existência de extintores de incêndio com validade vencida (item 4.1.1.4).

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
***.707.707-**	Diretor da Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação	Regular com Ressalva	Item 1.1.1.2 do Relatório de Auditoria nº 201503692

***.099.777-**	Diretor-Geral	Regular com Ressalva	Item 2.2.2.1 do Relatório de Auditoria nº 201503692
***.824.997-**	Diretor da Diretoria de Administração e Planejamento	Regular com Ressalva	Item 4.1.1.4 do Relatório de Auditoria nº 201503692
Demais integrantes do Rol de Responsáveis		Regularidade	Considerando o escopo do Relatório de auditoria, não foram identificadas irregularidades com participação determinante destes agentes.

Rio de Janeiro (RJ), 23 de julho de 2015.

Parecer de Dirigente do Controle Interno



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

Parecer: 201503692

Unidade Auditada: CENTRO FED.DE EDUC.TECNOL.CELSO S.DA FONSECA

Ministério Supervisor: MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Município/UF: Rio de Janeiro (RJ)

Exercício: 2014

Autoridade Supervisora: Renato Janine Ribeiro – Ministro de Estado da Educação

Tendo em vista os aspectos observados na prestação de contas anual do exercício de 2014, do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET/RJ, expresso a seguinte opinião acerca dos atos de gestão com base nos principais registros e recomendações formulados pela equipe de auditoria.

2. No escopo do trabalho de Auditoria foram selecionados para análises processos e fluxos considerados estratégicos para a Instituição, os quais foram avaliados a partir da definição de questões de auditoria, cujos objetivos foram analisar a atuação do docente 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 avaliados a gestão, a organização e os resultados das atividades de ensino, pesquisa, extensão dos docentes do ensino básico, técnico e tecnológico. Tais avaliações tiveram como base os seguintes eixos: a) regulamentação das atividades docentes; b) planejamento e monitoramento das atividades dos professores, inclusive quanto à regularidade na contratação de professores substitutos; c) recursos tecnológicos; e d) resultados institucionais. Os resultados dos exames apontaram a ocorrência de alteração de regime dos professores do Magistério Superior sem a definição das áreas com características específicas e insuficiência de acompanhamento das pesquisas realizadas pelos docentes.

4. Recomendou-se regulamentar as áreas com características específicas que possibilitariam, de forma excepcional, a alteração de regime para 40 horas semanais no caso dos docentes do Magistério Superior; estabelecer mecanismos que garantam a apresentação pelos professores das informações de todos os seus projetos de pesquisa à Coordenadoria de Pesquisa e Estudos Tecnológicos (COPET) e promover o acompanhamento do andamento desses projetos pelo Departamento de Pesquisa mediante informações disponibilizadas pela COPET, conforme estabelecido em norma interna da Unidade.

5. Em relação à gestão de pessoas, embora a Unidade tenha montado uma estrutura para realizar o monitoramento do cumprimento das diretrizes traçadas, esse não é feito de forma regular devido à morosidade na consolidação dos dados que não permite realizar ajustes tempestivos. Ademais, não foi identificado procedimento formal que abrangesse o planejamento da gestão de pessoas com um todo. Houve a designação formal de

colegiados responsáveis por auxiliar nas decisões relativas à gestão de pessoas, os quais são monitorados pela Alta Administração.

6. A Instituição possui mecanismos para levantar as demandas de seus servidores, tais como: formulários de avaliação de desempenho, mecanismos de autoavaliação e relatório da Comissão Própria de Avaliação. No entanto, não possui processo formalizado para atender às necessidades que identifica. O CEFET/RJ dispõe do Sistema de Avaliação de Desempenho que permite que os gestores sejam avaliados por seus subordinados, entretanto, não foram apresentados documentos comprobatórios sobre a aplicação do processo. Identificou-se, também, morosidade na apuração dos casos de possíveis acumulações indevidas de cargos. Nesse aspecto, recomendou-se concluir os processos já iniciados e implementar as providências cabíveis para os casos identificados.

7. Em relação à gestão patrimonial, os exames indicaram deficiências nos controles internos administrativos, incluindo ausência de normatização e fragilidade na estrutura tecnológica que possibilite o gerenciamento de dados e informações, inclusive em relação à manutenção predial, bem como ausência de inventário de bens imóveis. Indicaram, ainda, ausência de plano de combate a incêndio aprovado pelo Corpo de Bombeiros, falta de rotinas de controle relacionadas à manutenção dos dispositivos de combate a incêndios e fragilidades no atendimento educacional a estudantes com necessidades educacionais especiais. No que se refere às instalações prediais, os exames indicaram que as instalações das salas de aula se apresentam apropriadas, com projetores multimídia suficientes para atender à demanda dos docentes, entretanto, identificou-se deficiência na infraestrutura de acessibilidade dos edifícios vistoriados.

8. Recomendou-se elaborar normativos que formalizem as atividades relacionadas à gestão dos bens imóveis, implementar estrutura tecnológica adequada para o gerenciamento de informações e providenciar a realização de inventário físico anual de bens imóveis. Foi recomendada a adoção de procedimentos para elaboração de Plano de Prevenção Contra Incêndio e Pânico e a implementação de rotinas de controle para garantir a adequada manutenção dos dispositivos de combate a incêndio. Sobre o atendimento educacional a estudantes com necessidades educacionais especiais, recomendou-se implementar normas, incluir *link* de acessibilidade para portadores de deficiência visual no portal eletrônico e incluir na matriz orçamentária de 2016 a previsão de despesas com reformas/reparos necessários à melhoria das condições de acessibilidade nas Unidades do CEFET/RJ.

9. Quanto à estrutura e atuação da Auditoria Interna, as análises realizadas buscaram utilizar 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)*.

10. Em relação à estrutura da Unidade de Auditoria Interna (UAUDI), essa está vinculada ao Conselho Diretor, contando com um Regimento Interno que confirma sua vinculação e define sua missão, escopo de seu trabalho, abrangência de atuação, atribuições, autorizações, vedações, formas de atuação, código de conduta, confiabilidade, treinamento e capacitação. A UAUDI compõe-se de um auditor-chefe, um auditor e um auxiliar em administração, número considerado insuficiente pelo Diretor-Geral do CEFET/RJ.

11. Quanto à atuação da equipe da Auditoria Interna, verificou-se que as ações da Audint representaram 94% das previstas no PAINTE e se concentraram em atividades de Gestão de Suprimentos de Bens/Serviços. Observou-se, entretanto, falta de detalhamento para definir de forma clara a extensão e o alcance dos exames a serem realizados. Ressalta-se que,

apesar de o CEFET/RJ não possuir um sistema eficaz de gestão de riscos e não elaborar documento de gestão de riscos da Instituição, a UAUDI realiza o mapeamento e a hierarquização de atividades, considerando todos os programas, ações e atividades que apresentaram créditos orçamentários e de acordo com os critérios de materialidade, relevância e criticidade, descritos no PAINT 2014. Dessa hierarquização, foi montada uma matriz de riscos com a classificação das ações para direcionamento dos trabalhos de auditoria interna.

12. 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, 14 de agosto de 2015.