



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

Exercício: 2015

Município: Maceió - AL

Relatório nº: 201601460

UCI Executora: CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DE ALAGOAS

---

## Análise Gerencial

Senhor Chefe da CGU-Regional/AL,

Em atendimento à determinação contida na Ordem de Serviço n.º 201601460, e consoante o estabelecido na Seção III, Capítulo VII da Instrução Normativa SFC n.º 01, de 06 de abril de 2001, apresentamos os resultados dos exames realizados sobre a prestação de contas anual apresentada pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas – Ifal.

### 1. Introdução

Os trabalhos de campo foram realizados no período de 04 de abril a 13 de maio de 2016, 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.

Destaca-se que os exames realizados foram impactados de forma significativa em decorrência disponibilização intempestiva de documentos e de informações solicitadas formalmente pela equipe de auditoria da CGU, bem como em decorrência dos reiterados pedidos de prorrogação dos prazos de atendimento das Solicitações de Auditoria. Essa situação impactou na extensão e na profundidade dos exames realizados em relação a todas as áreas analisadas.

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 por áreas de gestão, organizados em títulos e subtítulos, respectivamente, segundo assuntos com os quais se relacionam diretamente.

## 2. Resultados dos trabalhos

De acordo com o escopo de auditoria firmado, por meio da Ata de Reunião realizada em 18 de novembro de 2015, retificada em 12 de janeiro de 2016, entre a Controladoria-Geral da União (CGU) e o Tribunal de Contas da União (TCU), foram efetuadas as seguintes análises:

### 2.1 Avaliação dos Indicadores de Gestão da UJ

Dentro de seu planejamento estratégico, o Instituto Federal de Alagoas – Ifal elaborou o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2014-2018, contendo os objetivos estratégicos da instituição, as iniciativas para atingi-los e os respectivos indicadores de gestão. A seguir, transcrevem-se as perspectivas, objetivos estratégicos e indicadores extraídos do sistema de Gestão de Planejamento Estratégico – Geplanes, ferramenta eletrônica utilizada pelo Ifal para gerenciar a execução de seu planejamento estratégico:

*Quadro 01 – Painel de indicadores de gestão do Ifal, extraídos do Geplanes*

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicadores
RESULTADOS À SOCIEDADE	Ampliar a rede de relacionamento com comunidades ou arranjos/grupos sociais e culturais, com vistas ao intercâmbio de experiências e ao estabelecimento de ações de colaboração.	Nível de satisfação dos beneficiados em cada evento/projeto/ação.
		Número de pessoas beneficiadas em cada evento/projeto/ação.
	Ampliar a rede de relacionamento com organizações do setor produtivo, com vistas ao intercâmbio de experiências e ao estabelecimento de ações de colaboração.	Número de convênios firmados com o setor produtivo.
		Número de processos, produtos ou serviços gerados com o setor produtivo.
	Ampliar a rede de relacionamento com organizações do setor público, com vistas ao intercâmbio de experiências e o estabelecimento de ações de colaboração.	Número de convênios firmados com o setor público.
		Número de processos, produtos ou serviços gerados com o setor público.
	Consolidar a expansão do Ifal para ampliar a oferta de seus serviços.	*Gasto Corrente por Aluno (GCA).
		*Relação de Candidatos por vaga (RCV).
		*Relação de alunos por docentes em tempo integral (RAD).



Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicadores
		Proporção de vagas em cursos presenciais e EAD ofertadas em novos campi.
		Taxa de crescimento do número de vagas.
	Garantir a oferta regular de cursos na modalidade a distância.	Proporção de cursos ofertados na modalidade a distância.
		Taxa de crescimento do número de matrículas em curso a distância.
	Assegurar aos discentes condições de permanência e conclusão com êxito.	*Eficiência Acadêmica de Concluintes (EAC).
		*Relação de Concluintes por Matrícula Atendida (RCM).
		*Relação de Ingressos por Matrícula Atendida (RIM).
*Retenção do Fluxo Escolar (RFE).		
FORTALECIMENTO INSTITUCIONAL	Incrementar o número de vagas nos cursos oferecidos pelo Ifal, sendo parte das novas vagas destinadas a pessoas com necessidades específicas.	Sem indicador cadastrado no Geplanes
	Adequar a infraestrutura dos campi para uma oferta apropriada dos cursos.	*Gastos com Investimentos (CGI).
		*Gastos com outros custeios (excluído benefícios e PASEP) (GOC).
		Realização das demandas previstas no PDI.
	Instituir e/ou consolidar as instâncias colegiadas.	Coefficiente de instâncias colegiadas instituídas.
	Aumentar a captação de recursos próprios.	Razão de recursos próprios em relação à matriz CONIF.
		Taxa de crescimento da captação de recursos próprios.
	Integrar as ações de ensino, pesquisa e extensão como ato educativo e pedagógico.	Proporção de discentes envolvidos em projetos de pesquisa e extensão.
		Proporção de projetos de extensão que se transformam em projetos de pesquisa.
		Proporção de projetos de pesquisa que se transformam em projetos de extensão.
PROCESSOS INTERNOS	Instituir práticas e disseminar a cultura da sustentabilidade.	Número de ações para disseminação das práticas socioambientais adotadas.



Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicadores
		Número de práticas com responsabilidade socioambiental adotadas pelo Ifal.
		Proporção de insumos sustentáveis adquiridos.
	Implementar sistema integrado de gestão institucional.	Índice de satisfação dos usuários com o sistema integrado de gestão.
	Difundir e implementar ações para consecução dos objetivos expressos no mapa estratégico, por meio de planos de ação e do aperfeiçoamento dos instrumentos de monitoramento e avaliação do alcance destes.	Proporção de cumprimento de metas intermediárias.
PESSOAS, CRESCIMENTO E INOVAÇÃO	Promover a formação continuada dos servidores para o alcance dos resultados institucionais.	*Gastos com Pessoal (GCP).
		*Titulação do Corpo Docente (TCD).
		Proporção de execução do investimento em capacitação e qualificação.
		Proporção de servidores que participaram de cursos de capacitação.
		Proporção de servidores que participaram de cursos de qualificação.
	Criar condições para atender as demandas das pessoas com necessidades específicas.	*Matriculados classificados de acordo com a renda familiar per capita (MRF).
		Proporção de Concluintes PNE.
		Proporção de matrículas de PNE.
	Implementar ações que visem à disseminação do associativismo e do empreendedorismo.	Número de ações nas áreas de associativismo e empreendedorismo.
		Número de empreendimentos incubados graduados.
		Número de empresas juniores em funcionamento.

Fonte: Dados extraídos do Geplanes em 04 de maio de 2016; Legenda: \* Indicador pactuado entre a Setec/MEC e o TCU, relacionado no acórdão nº 2.267/2005 - Plenário.

Realizou-se a análise dos indicadores de gestão do Ifal, informados no Relatório de Gestão do Instituto, relacionados no quadro a seguir, referente ao exercício de 2015, sendo estes avaliados quanto à completude, acessibilidade, comparabilidade, confiabilidade, economicidade e utilidade. Exclusivamente quanto à completude, esta equipe avaliou positivamente o conjunto de indicadores apresentados, pois, com exceção



dos dois indicadores considerados inconsistentes, estes refletem a expressão dos produtos essenciais da área de gestão do Ifal.

*Quadro 02 – Avaliação, realizada pela equipe de auditoria, dos Indicadores de gestão do Ifal, elencados no Relatório de Gestão, exercício de 2015.*

<b>Indicadores</b>	<b>Resultado 2015</b>	<b>Avaliação</b>
Nível de satisfação dos beneficiados em cada evento/projeto/ação.	88,21%	Não foram apresentados resultados para este indicador nem no Anuário Estatístico, nem no Geplanes. O PDI apresenta a metodologia de obtenção de seu valor, que corresponde ao percentual de beneficiários que se mostraram satisfeitos ou muito satisfeitos em pesquisa amostral de satisfação. O percentual apresentado foi global e não para cada evento, projeto ou ação. Não foi possível saber se todos os projetos foram avaliados ou, no caso de uma amostra de projetos, eventos ou ações, quais foram avaliados. Não existe qualquer comentário sobre o resultado deste indicador no Relatório de Gestão, o que indica que ele não é acompanhado nem utilizado para a tomada de decisões. Dessa forma, este indicador não possui comparabilidade, nem confiabilidade, nem utilidade para o Ifal. Como a metodologia de cálculo não foi detalhada, não é possível avaliar se existe, ou não, economicidade na obtenção dos resultados deste indicador.
Número de pessoas beneficiadas em cada evento/projeto/ação.	94.815	O indicador corresponde a um número de beneficiários, resultante da soma do número de beneficiários em cada evento, projeto ou ação mantida pelo Ifal. Não foi(ram) apontado(s) o(s) sistema(s) do(s) qual(is) as informações para o cálculo deste indicador seriam extraídas. Diante do exposto, e considerando que também não existem séries históricas, este indicador não possui comparabilidade, nem confiabilidade, nem economicidade, nem utilidade para o Ifal.
Número de convênios firmados com o setor produtivo.	38	Não foram apresentados resultados para esse indicador nem no Anuário Estatístico, nem no Geplanes, o que indica que não havia série histórica. O Relatório de Gestão não relaciona as empresas conveniadas nem os objetos dos respectivos convênios. O indicador possui acessibilidade e economicidade de obtenção, tendo em vista que seu resultado é obtido de uma simples contagem do número de convênios vigentes e ou firmados com o setor produtivo no exercício. Contudo, pelo que foi exposto, esse indicador não possui comparabilidade, nem confiabilidade, nem utilidade para o Ifal.
Número de convênios firmados com o setor público.	14	A análise é a mesma realizada para o indicador <i>Número de convênios firmados com o setor produtivo</i> . Dessa forma, esse indicador possui acessibilidade e economicidade de obtenção, mas não possui comparabilidade, nem confiabilidade, nem utilidade para o Ifal.
Número de processos, produtos ou serviços gerados com o setor público.	n/i	O escopo de medição desse indicador é bastante amplo, prevendo três categorias de informação (processos, produtos, serviços) que, a rigor, não deveriam ter suas quantidades somadas umas com as outras. Portanto, o indicador é inconsistente e não pode ser acompanhado nem avaliado. Provavelmente esta foi a causa do Ifal não ter apresentado resultados



Indicadores	Resultado 2015	Avaliação
		para esse indicador em 2015, como também não existem dados de série histórica nem no Anuário Estatístico, nem no Geplanes. Recomenda-se que o indicador seja substituído por indicadores que meçam cada uma das categorias em separado.
*Relação de Candidatos por vaga (RCV).	13,77	Por conta de ser um indicador pactuado entre a Setec/MEC e o Tribunal de Contas da União, este vem sendo acompanhado pelo Ifal, havendo série histórica no Anuário Estatístico e motivando esclarecimentos e comentários no Relatório de Gestão. O indicador possui comparabilidade, acessibilidade, confiabilidade, economicidade de obtenção, visto que as informações podem ser extraídas diretamente de sistemas como o Siape, Siafi e do Sistec, e utilidade.
*Relação de alunos por docentes em tempo integral (RAD).	23,93	A análise é semelhante à realizada para o indicador <i>Relação de candidatos por vaga</i> , bem como para todos os outros indicadores pactuados entre a Setec/MEC e o TCU. Indicador dotado de comparabilidade, acessibilidade, confiabilidade, economicidade e utilidade para o Ifal.
Proporção de cursos ofertados na modalidade a distância.	-	O resultado para o indicador, em 2015, foi “zero”. Não existe série histórica no Anuário Estatístico do Ifal ou no Geplanes, o que indica que o objetivo estratégico que este indicador pretende medir ainda não teve sua execução iniciada. Dessa forma, não é possível avaliar esse indicador.
*Eficiência Acadêmica de Concluintes (EAC).	43,02%	A análise é semelhante à realizada para o indicador <i>Relação de candidatos por vaga</i> , bem como para todos os outros indicadores pactuados entre a Setec/MEC e o TCU. Indicador dotado de comparabilidade, acessibilidade, confiabilidade, economicidade e utilidade para o Ifal.
*Relação de Concluintes por Matrícula Atendida (RCM).	3,64%	A análise é semelhante à realizada para o indicador <i>Relação de candidatos por vaga</i> , bem como para todos os outros indicadores pactuados entre a Setec/MEC e o TCU. Indicador dotado de comparabilidade, acessibilidade, confiabilidade, economicidade e utilidade para o Ifal.
*Relação de Ingressos por Matrícula Atendida (RIM).	19,23%	A análise é semelhante à realizada para o indicador <i>Relação de candidatos por vaga</i> , bem como para todos os outros indicadores pactuados entre a Setec/MEC e o TCU. Indicador dotado de comparabilidade, acessibilidade, confiabilidade, economicidade e utilidade para o Ifal.
*Retenção do Fluxo Escolar (RFE).	49,16%	A análise é semelhante à realizada para o indicador <i>Relação de candidatos por vaga</i> , bem como para todos os outros indicadores pactuados entre a Setec/MEC e o TCU. Indicador dotado de comparabilidade, acessibilidade, confiabilidade, economicidade e utilidade para o Ifal.
Taxa de crescimento do número de vagas.	14,85%	O indicador constante do Anuário Estatístico do Ifal é <i>Número de Vagas Ofertadas</i> . Trata-se de um valor absoluto e não uma taxa. O indicador ainda não tem utilidade para o Ifal, tendo em vista que não considera séries históricas (comparabilidade) nem fixa um exercício como referencial comum, conforme detalhado em tópico específico neste Relatório. Além disso, os valores relativos ao número de vagas



Indicadores	Resultado 2015	Avaliação
		ofertadas em 2014 diferem no Anuário e no Relatório de Gestão, o que prejudica sua confiabilidade. No caso desse indicador, apesar do número de vagas ter aumentado em 14,85% entre 2014 e 2015, ele correspondeu a menos de 89% do número de vagas ofertadas em 2012. Dessa forma, se o referencial utilizado fosse o exercício de 2012, o resultado seria negativo.
Gasto Corrente por Aluno (GCA).	12.230,49	A análise é semelhante à realizada para o indicador <i>Relação de candidatos por vaga</i> , bem como para todos os outros indicadores pactuados entre a Setec/MEC e o TCU. Indicador dotado de comparabilidade, acessibilidade, confiabilidade, economicidade e utilidade para o Ifal.
*Gastos com Investimentos (CGI).	6,92%	A análise é semelhante à realizada para o indicador <i>Relação de candidatos por vaga</i> , bem como para todos os outros indicadores pactuados entre a Setec/MEC e o TCU. Indicador dotado de comparabilidade, acessibilidade, confiabilidade, economicidade e utilidade para o Ifal.
*Gastos com outros custeios (excluído benefícios e PASEP) (GOC).	15,78%	A análise é semelhante à realizada para o indicador <i>Relação de candidatos por vaga</i> , bem como para todos os outros indicadores pactuados entre a Setec/MEC e o TCU. Indicador dotado de comparabilidade, acessibilidade, confiabilidade, economicidade e utilidade para o Ifal.
Taxa de crescimento da captação de recursos próprios.	34,72%	Este indicador não consta do Anuário Estatístico do Ifal e, portanto, não dispõe de dados de série histórica (comparabilidade). Sua fórmula de cálculo está informada no Relatório de Gestão, na página 33 do tópico 4 – <i>Planejamento Organizacional e Desempenho Orçamentário e Operacional</i> . Como depende de dados extraorçamentários, não foi informada a fonte dos dados para o cálculo, o que prejudica a análise quanto a sua acessibilidade, confiabilidade e economicidade. Para este indicador vale a mesma consideração aplicada ao indicador <i>Taxa de crescimento do número de vagas</i> pois, no caso em tela, a ausência de uma série histórica e de um período de referência dificulta a avaliação quanto à evolução dos resultados medido pelo indicador.
Proporção de discentes envolvidos em projetos de pesquisa e extensão.	26,96%	O escopo de medição desse indicador é bastante amplo, prevendo três categorias de informação (no caso, discentes envolvidos somente em projetos de pesquisa; discentes envolvidos somente em projetos de extensão; e, discentes envolvidos em projetos de pesquisa e extensão) que, a rigor, não deveriam ter suas quantidades somadas umas com as outras. O Anuário Estatístico apresentava o <i>Número de Alunos Envolvidos em Projetos de Extensão</i> e o <i>Número de Alunos Envolvidos com Projetos de Pesquisa</i> , como indicadores distintos. Portanto, o indicador é inconsistente, o que prejudica sua avaliação.
Proporção de projetos de pesquisa que se transformam em projetos de extensão.	3,61%	Indicador inexistente no Anuário Estatístico do Ifal e, portanto, sem informações de série histórica (comparabilidade). Fórmula de cálculo informada no PDI, mas sem indicação das fontes e metodologia de obtenção de dados (confiabilidade e acessibilidade); e



Indicadores	Resultado 2015	Avaliação
		sem indicação de utilidade na tomada de decisões pelo Instituto.
*Gastos com Pessoal (GCP).	73,94%	A análise é semelhante à realizada para o indicador <i>Relação de candidatos por vaga</i> , bem como para todos os outros indicadores pactuados entre a Setec/MEC e o TCU. Indicador dotado de comparabilidade, acessibilidade, confiabilidade, economicidade e utilidade para o Ifal.
*Titulação do Corpo Docente (TCD).	3,68	A análise é semelhante à realizada para o indicador <i>Relação de candidatos por vaga</i> , bem como para todos os outros indicadores pactuados entre a Setec/MEC e o TCU. Indicador dotado de comparabilidade, acessibilidade, confiabilidade, economicidade e utilidade para o Ifal.
Proporção de execução do investimento em capacitação e qualificação.	22,11%	O indicador é acessível (fórmula de cálculo informada no PDI) e dispõe de fontes confiáveis de dados (informações podem ser extraídas do Siafi), que são de fácil obtenção a baixo custo (economicidade). Contudo, em virtude da ausência de dados de série histórica, bem como outras informações sobre a utilização do indicador, observa-se que este ainda não apresenta comparabilidade e utilidade para o Ifal.
Proporção de servidores que participaram de cursos de capacitação.	14,37%	Fórmula de cálculo simples e dados de fácil obtenção (acessibilidade) em sistemas como o Siape (economicidade e confiabilidade). Faltam dados da série histórica no Relatório de Gestão, no Anuário Estatístico e no Geplanes. Dessa forma, considera-se este indicador como desprovido de comparabilidade e utilidade, na atual conjuntura administrativa do Ifal
Proporção de servidores que participaram de cursos de qualificação.	15,38%	A análise é idêntica à realizada para o indicador <i>Proporção de servidores que participaram de cursos de capacitação</i> .
Número de ações nas áreas de associativismo e empreendedorismo.	9	Esse indicador não possui fórmula de cálculo. Contudo, a metodologia de obtenção de seu resultado não foi detalhada, o que prejudica sua acessibilidade e confiabilidade, bem como a estimativa quanto a sua economicidade. Quanto à comparabilidade, esta também restou prejudicada, visto que, mais uma vez, verifica-se a inexistência de séries históricas. Consequentemente, sua utilidade também fica prejudicada.
Número de empresas juniores em funcionamento.	1	A análise é idêntica à realizada para o indicador <i>Número de ações nas áreas de associativismo e empreendedorismo</i> .

Fonte: Relatório de Gestão do Ifal, exercício de 2015; Dados extraídos do Geplanes em 04 de maio de 2016; Legenda: \* Indicador pactuado entre a Setec/MEC e o TCU, relacionado no acórdão nº 2.267/2005 - Plenário.

Portanto, evidencia-se que, com exceção dos indicadores pactuados entre o TCU e a Setec/MEC, para todo o conjunto dos institutos federais, o Ifal não sabe o custo de obtenção dos dados, não apresenta metodologia, não acompanha nem se utiliza, para a tomada de decisões, dos resultados que seriam medidos por seus indicadores de gestão, conforme detalhado em subitem específico deste Relatório de Auditoria.





## 2.2 Avaliação dos resultados

A análise da execução do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – Pronatec no âmbito do Instituto Federal de Alagoas – Ifal, foi realizada em duas etapas.

Na primeira etapa, cujos resultados encontram-se no Relatório nº 201504163, foram verificadas as normas e os procedimentos de admissão de professores e pessoal de apoio para o Programa; os controles de pessoal e do pagamento da bolsa formação.

Foi constatado que não existe faixa de pontuação padronizada para cada um dos critérios de seleção constantes dos editais simplificados de contratação de pessoal docente e de apoio administrativo para o Pronatec/Ifal. Também havia variação de critérios, de um edital para outro, na seleção de pessoal para um mesmo cargo e mesma área (por exemplo, supervisor pedagógico).

Verificou-se a existência de servidores do Ifal, vinculados ao Pronatec, que: a) exerciam gerência ou administração de sociedades privadas; e ou, b) recebiam gratificação por dedicação exclusiva (DE) e mantinham vínculos formais com outras instituições públicas ou privadas, com ou sem compatibilidade de horários; e ou c) embora não recebessem DE, possuíam vínculos em outras instituições públicas ou privadas, cuja soma das cargas horárias, incluindo a do Ifal, eram superiores a 60 horas semanais;

Por fim, foram constatadas falhas nos controles internos na gestão do Pronatec pelo Ifal, tendo em vista a existência de servidores e não servidores vinculados ao Programa que receberam bolsa formação e não constavam das planilhas de controle de pessoal do Pronatec/Ifal.

Na segunda etapa, realizada no presente trabalho, foi verificada a atuação do Ifal junto aos alunos do Pronatec, especialmente no que diz respeito à assistência estudantil; fornecimento de material didático e escolar; disponibilização de estrutura para o aprendizado; atuação docente; acompanhamento pedagógico; e, verificação da situação dos egressos quanto ao sucesso no mercado de trabalho. As constatações foram embasadas nas respostas de 135 alunos e sete docentes a questionários específicos, elaborados pela CGU, bem como análise de informações apresentadas pelos gestores. Tais alunos estavam inscritos em sete cursos distintos, distribuídos em três campi do Ifal, relacionados a seguir:

### *Quadro 03 – Campi e cursos nos quais os entrevistados estavam matriculados.*

<b>Campus</b>	<b>Tipo Curso/Programa</b>	<b>Curso</b>
Arapiraca	Técnico/Jovem Aprendiz	Técnico em Segurança do Trabalho
	Técnico/Jovem Aprendiz	Vendedor
Maceió	Técnico/Jovem Aprendiz	Mecânico de Motos
	Técnico/Jovem Aprendiz	Operador de Supermercado
	Técnico/Jovem Aprendiz	Vendedor
Palmeira dos Índios	FIC/Mulheres Mil	Artesã em cerâmica
	FIC/Mulheres Mil	Confeiteira

Fonte: Elaboração própria.

Os objetivos específicos foram verificar:

- i. o fornecimento dos auxílios transporte e alimentação, de que forma eram repassados, se o auxílio transporte era suficiente para os alunos frequentarem as aulas bem como se a assistência estudantil era fornecida tempestivamente;
- ii. se a unidade de ensino realiza cobrança de taxas, mensalidades ou quaisquer outras contribuições aos estudantes do curso avaliado;



- iii. se os materiais didáticos (livros, apostilas etc) e os materiais escolares (lápis, caderno, borracha etc) haviam sido entregues, se a entrega ocorreu no início dos cursos e se o material entregue tinha qualidade;
- iv. a qualidade das aulas ministradas pelos professores, na opinião dos discentes;
- v. se os alunos percebiam a existência de acompanhamento pedagógico pela respectiva unidade de ensino;
- vi. se havia estrutura física (biblioteca, laboratório de prática, laboratório de informática etc) para o aluno complementar sua aprendizagem;
- vii. se o Ifal dispunha de procedimentos de acompanhamento dos alunos egressos, especialmente sobre sua colocação no mercado de trabalho;
- viii. a satisfação geral dos discentes com os respectivos cursos.

Verificou-se que os alunos do Pronatec no Ifal estão satisfeitos com os cursos do Programa ministrados pelo Instituto, tendo em vista que 78,5% consideram os cursos excelentes ou muito bons e 20% consideram os cursos bons. Não houve avaliação ruim ou péssima. Apenas 1,5% dos entrevistados não responderam. Destaque para o curso de Confeiteiro do Programa Mulheres Mil, avaliado como excelente ou muito bom por 93,7%, e como bom, por 6,3% das alunas.

Por outro lado, conforme detalhado em constatações específicas neste Relatório:

- houve reclamação frequente quanto ao atraso no pagamento da assistência estudantil, sendo que 29% dos alunos chegaram a consignar essa informação em seus questionários;
- quanto ao acompanhamento pedagógico, 24,3% informaram que não sabiam de sua existência, enquanto outros 64% informaram que não existia. No caso dos cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC) ministrados no Programa Mulheres Mil, 80% não sabiam da existência desse acompanhamento e 20% informaram que não existia. Porém, no caso dos cursos FIC, do Programa Mulheres Mil, nenhuma aluna alegou dificuldades em acompanhar o assunto ensinado, o mesmo não acontecendo com os alunos dos cursos técnicos, dos quais 25,7% alegaram ter dificuldades de acompanhamento, necessitando de aulas de reforço ou plantão para tirar dúvidas, sendo que, no caso dos alunos do curso técnico de segurança do trabalho, no campus Arapiraca, 93,8% deles informaram que ou não sabiam da existência do acompanhamento pedagógico ou que ele não existia e, ao mesmo tempo, 40,6% deles declararam ter dificuldade para acompanhar o assunto;
- quanto à possibilidade de solicitar livros emprestados nas bibliotecas do Instituto, 66,4% informaram que ou não sabiam ou que não havia esta possibilidade, sendo que 90% das entrevistadas do Programa Mulheres Mil afirmaram que não sabiam;
- quanto à existência de espaços para o aluno praticar o que aprendeu em sala de aula, 32,1% afirmaram que ou não sabiam da sua existência ou que estes não existiam. No curso de mecânica de motocicletas, no campus Maceió, 68,6% dos alunos afirmaram não existir, ou que não sabiam da existência, de laboratório para aulas práticas.

Foi constatado que os docentes possuíam formação ou experiência na área de atuação da disciplina que lecionavam. Houve reclamações quanto ao atraso no pagamento da bolsa formação, havendo docentes que, quando da entrevista, já tinham três meses a receber.

Foi constatado que o Ifal não dispõe de um acompanhamento sistemático e uniforme, padronizado para todo o Instituto, da situação dos alunos egressos, especialmente quanto à colocação no mercado de trabalho. Apenas os campi de Palmeira dos Índios e Marechal Deodoro forneceram listagens nominais de alunos que cursaram o Pronatec nos respectivos campi e que estariam empregados. O campus de São Miguel informou a existência de três alunos que estariam empregados na empresa Granbio. Relativamente



ao Pronatec Mulheres Mil, a coordenadora informou que não dispõe de estrutura para esse acompanhamento.

### **2.3 Avaliação da Gestão de Pessoas**

Os controles administrativos da UJ relacionados à gestão de pessoas apresentaram-se frágeis, quando avaliados especificamente quanto à identificação e tratamento das acumulações ilegais, haja vista que a única forma de conhecimento das acumulações tem sido a informação prestada pelo próprio servidor. Também se apresentam frágeis se analisado em relação ao controle quanto a proibição de gerência ou administração de empresas por servidores com ou sem dedicação exclusiva.

Ademais, permanece a concessão indiscriminada de redução da carga horária de trabalho para os servidores técnico-administrativos, fato que favorece as irregularidades verificadas de acumulação ilegal de cargos e gerência e administração de empresas por servidores do Ifal.

O Ifal descumpriu prazos de cadastramento de atos no Sistema de Avaliação e Registro de Atos de Admissão e Concessões – Sisac.

Realizou-se, ainda, a avaliação do cumprimento do Termo de Conciliação Judicial Geral-TCJ (Geral), conforme prescreve a Portaria nº 494/2009 bem como a contratação de terceirizados no exercício de 2015. Constatou-se que não houve na Instituição casos de terceirizados irregulares do que trata o TCJ e que também não houve em 2015 novos casos, ou seja, não foram contratados terceirizados em desacordo com o Decreto nº 2.271/97.

### **2.4 Avaliação da Conformidade das Peças**

O Ifal apresentou todas as peças exigidas pela Instrução Normativa nº 63, de 1º de setembro de 2010, art. 13, incisos I, II e III. Todavia, foram constatadas diversas falhas nessas peças que constituem o processo de contas, conforme detalhamento abaixo:

- a) Rol de Responsáveis, sendo que este não estava completo, faltando a indicação de nomes e períodos de atuação de algumas das pessoas responsáveis pela gestão do Ifal, no exercício de 2015, conforme detalhado em subitem específico deste Relatório;
- b) Relatório de Gestão, contemplando os conteúdos exigidos pelo Tribunal de Contas da União para o exercício de 2015, sendo que neste faltam certas informações, conforme detalhado em subitem específico deste Relatório de Auditoria;
- c) Parecer do Conselho Superior, que se limitou a uma aprovação da prestação de contas do Ifal pelo presidente do Conselho, que é o próprio Reitor, *ad referendum*, ou seja, sujeita à aceitação posterior por parte do colegiado;
- d) Parecer da Auditoria Interna, sendo que neste deixaram de ser contempladas informações sobre a existência ou não de sistemática e de sistema para monitoramento dos resultados decorrentes dos trabalhos de auditoria interna; informações sobre a execução do plano anual de auditoria; e, informações quantitativas e qualitativas das auditorias e ou fiscalizações realizadas no exercício;
- e) Relatório de Correição, sendo que as informações deste não coincidem com aquelas que foram extraídas do sistema CGUPad, conforme detalhado em subitem específico deste Relatório de Auditoria;



## **2.5 Avaliação do CGU/PAD**

A fim de avaliar se a Unidade Prestadora de Contas – UPC – está registrando adequadamente as informações referentes aos procedimentos disciplinares instaurados no Sistema CGU-PAD, foram confrontadas as informações registradas pela Unidade no referido sistema com as constantes de seu Relatório de Gestão do ano de 2015. O resultado do cruzamento demonstrou a existência de quatorze procedimentos instaurados e não registrados no Sistema, bem como de dois processos registrados no Sistema e não listados no Relatório de Gestão. Esse fato demonstra uma fragilidade da Gestão, em especial nos quesitos transparência e fidedignidade das informações.

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

Para avaliar se a Unidade Prestadora de Contas – UPC – mantém uma rotina de acompanhamento e atendimento das recomendações emanadas pela CGU e se existem recomendações pendentes de atendimento que impactam a gestão da unidade, até o final do exercício em análise, independentemente do exercício em que se originaram, foi extraída a relação de recomendações pendentes de atendimento no Sistema Monitor (sistema da CGU utilizado para monitorar o atendimento ou não das recomendações emitidas, bem como as justificativas, ao qual a Unidade tem acesso) e confrontada com os registros do Relatório de Gestão do Ifal. A execução desse procedimento identificou a existência de dezessete recomendações pendentes de atendimento e com potencial de impacto na gestão da UPC.

Dentre essas, cabe destacar as recomendações emitidas no Relatório 201500013, que tratou da avaliação da conformidade da jornada de trabalho no Ifal. Nesse relatório, foi identificado que os servidores técnico-administrativos do Ifal, contratados para cumprir carga horária de quarenta horas semanais, têm cumprido carga horária de apenas trinta horas semanais, em desconformidade com a legislação vigente. Para tratar essa desconformidade, a CGU emitiu recomendações para que o Ifal só permitisse a redução da jornada aos casos cobertos pela legislação e que implantasse controle de frequência dos servidores por meio de sistema eletrônico.

Todavia, essas recomendações ainda não foram atendidas pelo Ifal, de modo que permanece a concessão indiscriminada da redução da carga horária de trabalho para todos os servidores técnico-administrativos. Esse fato, além de contrariar a legislação e entendimentos do Tribunal de Contas da União acerca do tema, representa prejuízo à Entidade, haja vista a redução de cerca de 25% de sua mão de obra em termos efetivos. Desse modo, observa-se que o não atendimento das recomendações tem impactado negativamente a gestão da UPC.

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

Para avaliar a efetividade dos resultados operacionais da Unidade, resultados quantitativos e qualitativos, notadamente, quanto à eficácia e eficiência dos objetivos estabelecidos no PPA, objetivos estabelecidos no plano estratégico e da execução física e financeira das ações da LOA vinculadas a programas temáticos, foram confrontadas as informações registradas no Relatório de Gestão do Ifal com os dados constantes no Sistema Integrado de Planejamento e Orçamento – SIOP.

Nesse confronto, não foram identificadas divergências entre as informações prestadas no Relatório de Gestão com os dados do SIOP, em relação à execução orçamentária das ações supracitadas.



Quanto à avaliação da eficácia e eficiência no cumprimento dos objetivos e metas físicas e financeiras planejadas para o exercício, com exceção da ação 2994 que atingiu cumprimento de 90% da meta, o Ifal atingiu as metas físicas previstas para suas ações. Concernente à meta financeira, o Ifal apresentou justificativas para o não atingimento do que foi previsto. Essas justificativas foram, basicamente, o contingenciamento de limite orçamentário, a não liberação de emenda parlamentar e a insuficiência de recursos financeiros, tendo em vista que os repasses do Governo Federal eram menores que as obrigações.

## **2.8 Avaliação da Qualidade e Suficiência dos Controles Internos Administrativos Instituídos Pela Universidade em Relação à Gestão dos Instrumentos Firmados com as Fundações de Apoio**

O Ifal ainda não instituiu fundação de apoio, fato confirmado pelos gestores do Instituto, mediante mensagem eletrônica de 10 de agosto de 2016.

Entretanto, durante o exercício de 2015, o Ifal contratou, mediante dispensa de licitação, a Fundação Universitária de Desenvolvimento, Extensão e Pesquisa – Fundepes, que é a fundação de apoio da Universidade Federal de Alagoas, conforme detalhado a seguir:

*Tabela – Contratação da Fundepes pelo Ifal durante o exercício de 2016*

<b>Contrato</b>	<b>Objeto</b>	<b>Montante</b>	<b>Empenho</b>	<b>Empenhado em 2015</b>	<b>Situação da Execução</b>
37/2015- Reitoria	Fiscalização da aplicação do exame de seleção 2016.1 do Ifal, para ingresso de alunos na educação profissional técnica de nível médio	R\$ 270.000,00	2015NE800747	R\$ 270.000,00	Encerrada
19/2016 - Reitoria	Execução do concurso público para cargos técnicos administrativos.	R\$ 3.723.565,14	2015NE801157	R\$ 359.280,59	Em execução
<b>Total</b>		<b>R\$ 3.993.565,14</b>		<b>R\$ 629.280,59</b>	

Fonte: Informações fornecidas pela Proad/Ifal e dados do empenho extraídos do Siga Brasil.

## **2.9 ATUAÇÃO DO TCU/SECEX NO EXERCÍCIO**

Em consulta ao sítio do Tribunal de Contas da União e aos registros de recebimento de documentos desta CGU, não foram identificados acórdãos expedidos pela Corte de Contas ao Ifal, no período de 2014 a 2015, com indicação expressa para monitoramento, por este órgão central de controle interno, das medidas adotadas pelo instituto para atendimento das determinações neles contidas.

Constatou-se que as contas do Ifal, referentes ao exercício de 2013, foram julgadas regulares, com quitação plena aos responsáveis e sem expedição de determinações (Acórdão nº 7718/2015 – 1ª Câmara, sessão de 1º de dezembro de 2015, publicado no Diário Oficial da União de 15 de dezembro de 2015, Seção 1, p. 193). O Ifal não foi obrigado a apresentar processo de contas referentes ao exercício de 2014, apenas o Relatório de Gestão.

## **2.10 Ocorrências com dano ou prejuízo**

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



### 3. Conclusão

Esta auditoria anual de contas no Instituto Federal de Alagoas teve como principais objetos de avaliação:

- 1) Os resultados quantitativos e qualitativos da gestão, em especial quanto à eficácia e eficiência no cumprimento dos objetivos no plano estratégico e da execução física e financeira das ações orçamentárias vinculadas ao programa 2031 – Educação Profissional e Tecnológica;
- 2) Os indicadores instituídos pelo Ifal para aferir o desempenho da sua gestão, principalmente quanto à capacidade destes em representar as situações que o Instituto pretende medir, e de refletir os resultados das intervenções efetuadas pela gestão, bem como de proporcionar medição das situações ao longo do tempo (séries históricas); confiabilidade das fontes de dados utilizadas para o cálculo desses indicadores; facilidade de obtenção dos dados e de compreensão dos resultados pelos usuários da informação; razoabilidade dos custos de obtenção dos resultados desses indicadores em relação aos benefícios da medição;
- 3) Avaliação da gestão de pessoas, principalmente quanto à tempestividade e qualidade dos registros pertinentes a atos de admissão de pessoal e de concessão de aposentadoria, reforma e pensão no Sistema de Avaliação e Registro dos Atos de Admissão e Concessões (SISAC); qualidade do controle do Ifal para identificar e tratar as acumulações ilegais de cargos; e, ações do Ifal para a substituição de terceirizados irregulares, inclusive estágio e qualidade de execução do plano de substituição ajustado com o Ministério do Planejamento.
- 4) Avaliação do grau de aderência do Ifal, no âmbito do Pronatec, aos critérios desejáveis de qualidade de ensino, em especial quanto à prestação regular de assistência estudantil; concessão de material didático gratuito; cumprimento da carga horária do curso; infraestrutura adequada; compatibilidade da formação e da experiência profissional dos docentes com as atividades desenvolvidas no Programa; e, ações de acompanhamento pedagógico dos discentes;

A avaliação apontou a necessidade do Ifal:

- I. utilizar efetivamente os indicadores de gestão previstos em seu planejamento estratégico, coletando, tabulando e analisando os dados e calculando os valores desses indicadores, para efetivamente utilizá-los no acompanhamento da gestão do Instituto e nas tomadas de decisão;
- II. aperfeiçoar os controles internos de modo a poder identificar e tratar as acumulações ilegais de cargos;
- III. exercer maior controle sobre a jornada de trabalho de seus servidores, limitando a flexibilização de jornada aos casos previstos no Decreto nº 1590, de 10 de agosto de 1995
- IV. aperfeiçoar os controles internos de modo a realizar tempestivamente os registros dos atos de admissão e concessão de aposentadorias e pensões no SISAC, evitando o descumprimento dos prazos previstos no art. 7º da IN/TCU nº 55/2007;
- V. aperfeiçoar os controles internos de modo a alimentar os dados sobre os processos disciplinares instaurados no sistema CGU-PAD;
- VI. aperfeiçoar a execução do Pronatec no âmbito da instituição, especialmente no que diz respeito ao acompanhamento pedagógico durante os cursos e a pesquisa da situação dos egressos do Programa;
- VII. utilizar efetivamente o sistema Monitor para o acompanhando da implementação das recomendações da CGU.



Em função dessas constatações, foram recomendadas providências a serem adotadas pelo Ifal, devidamente detalhadas nos respectivos subitens deste Relatório, as quais passarão a compor o Plano de Providências Permanente do Instituto, periodicamente monitorado pela CGU.

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.

Maceió/AL.

Relatório supervisionado e aprovado por:

---

Chefe da Controladoria Regional da União no Estado de Alagoas



## 1 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

### 1.1 REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E VANTAGENS

#### 1.1.1 CONSISTÊNCIA DOS REGISTROS

##### 1.1.1.1 CONSTATAÇÃO

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

#### Fato

Foram analisados os dados da folha de pagamento da unidade, 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. Foram encontradas ocorrências de inconsistências relativas à legislação de pessoal de 113 servidores. Após a solicitação de justificativas ao gestor, 102 ocorrências foram sanadas, restando, entretanto, onze com inconsistência. Assim conclui-se que, após a aplicação dos exames pela equipe, continuam pendentes as seguintes ocorrências, listadas no quadro a seguir:

Quadro 04 – Constatações da folha de pagamentos

Ocorrência	Fato	Quantidade	Impacto Financeiro no Exercício (R\$)
Falta ao serviço sem ocorrência de afastamento no cadastro.	Servidores com desconto de faltas ao serviço na folha, sem o respectivo registro no Cadastro.	04	-
Quintos/décimos x servidores sem vínculo.	Servidores com ingresso no cargo efetivo após 25/11/95 recebendo quintos.	01	267,90
Servidores que percebem auxílio-alimentação em duplicidade.	Servidores que percebem auxílio-alimentação em duplicidade.	02	838,35
Servidores requisitados sem informação do valor da remuneração extra – SIAPE.	Servidores requisitados sem informação do valor da remuneração extra – SIAPE.	01	3.297,78
Aposentados pela EC 41 ou posterior 47 com provento informado.	Aposentados pela EC 41 ou posterior 47 com provento informado.	03	-

Fonte: Elaborado pela equipe da CGU.

Ressalte-se que a análise se refere às inconsistências das competências 06/2014 e 06/2015.

#### Causa

Apesar de informado das inconsistências relativas à área de gestão de pessoas, o gestor não adotou medidas suficientes para sanar as impropriedades detectadas.



## **Manifestação da Unidade Examinada**

Não houve manifestação da unidade examinada para esse item após a apresentação dos fatos por meio da Solicitação de Auditoria nº 201601460-08, de 4 de maio de 2016. Posteriormente, após envio do Relatório Preliminar, a unidade auditada apresentou a seguinte manifestação, por meio eletrônico, em 05 de agosto de 2016:

“Quanto ao item 1.1.1.1 informamos as providências tomadas pelo Departamento de Administração e Pagamento de Pessoal e pela Coordenação de Aposentadoria e pensão, setores desta DGP:

[...]

As constatações da folha de pagamento, elencadas no item 1.1.1.1, do relatório estão sendo analisadas, acompanhadas e respondidas através do sistema de trilhas de auditoria (<https://trilhaauditoriacgu.gov.br/trilhaauditoria>), por esse Departamento e por cada uma das Coordenações de Gestão de Pessoas do IFAL.

Sendo assim, todas as ocorrências já foram respondidas no referido sistema, tendo algumas providências em andamento referentes a trilha com o código 01 (quadro 1), visto que culminaram em outros procedimentos, tais como reposição ao erário, etc. A trilha com código 66 (quadro 5), aguarda providências do Ministério do Planejamento.

### **Análise do Controle Interno**

Em consulta ao sistema de Trilhas de Auditoria, verifica-se que duas ocorrências da competência 06/2014 e quatro ocorrências da competência 06/2015 continuam pendentes de solução pelo Ifal, apesar de a unidade já ter sido instada a providenciar as justificativas ou correções reiteradamente desde os registros das ocorrências.

#### **Recomendações:**

Recomendação 1: Adotar procedimentos normatizados que disciplinem a revisão, acompanhamento e tratamento das inconsistências identificadas no âmbito do pagamento de pessoal.

## **1.2 MOVIMENTAÇÃO**

### **1.2.1 PROVIMENTOS**

#### **1.2.1.1 CONSTATAÇÃO**

**Descumprimento, pela unidade, dos prazos previstos do art. 7º da IN/TCU n.º 55/2007.**

#### **Fato**

Em análise ao cadastramento no Sisac das aposentadorias e pensões concedidas pela Unidade no exercício de 2015, nos termos da IN/TCU nº 55/2007, verificou-se que:

- Das dez aposentadorias ocorridas no exercício, apenas uma concessão estava sem registro no sistema, sendo regularizada após o início dos trabalhos de auditoria;
- Das seis pensões concedidas, foram feitos registros no Sisac apenas de três concessões, as demais só foram cadastradas após solicitação do Controle Interno.

Quanto ao prazo de sessenta dias para cadastramento das aposentadorias e pensões no Sisac, estabelecido no Art. 7º da IN/TCU nº 55/2007, constatou-se o seu descumprimento



em 81% (treze atos) das concessões realizadas em 2015, conforme demonstrado na tabela abaixo:

*Tabela 01: Inconsistências no cadastramento das aposentadorias.*

M. SIAPE	N.º DE CONTROLE	DATA DO ATO (1)	DATA DO CADASTRAMENTO (2)	PRAZO DE CADASTRAMENTO (2) – (1)
116****	10013580-04-2015-000012-2	07/05/2015	23/11/2015	201 dias
026****	10013580-04-2016-000003-6	08/07/2015	25/02/2016	233 dias
102****	10013580-04-2016-000004-4*	27/03/2015	18/04/2016	389 dias
026****	10013580-04-2016-000001-0	08/10/2015	22/01/2016	107 dias
004****	10013580-04-2015-000009-2	03/03/2015	10/06/2015	100 dias
105****	10013580-04-2016-000002-8	04/11/2015	27/01/2016	85 dias
112****	10013580-04-2015-000008-4	20/02/2015	11/05/2015	447 dias
026****	10013580-05-2016-000004-3*	13/06/2015	15/04/2016	308 dias
026****	10013580-05-2016-000003-5*	05/02/2015	15/04/2016	436 dias
026****	10013580-05-2016-000001-9	03/09/2015	03/03/2016	183 dias
181****	10013580-05-2015-000005-9	24/01/2015	16/06/2015	144 dias
117****	10013580-05-2016-000002-7*	12/10/2015	15/04/2016	187 dias
004****	10013580-05-2015-000006-7	12/02/2015	15/06/2015	429 dias

Fonte: Elaborada pela equipe da CGU.

\* Cadastramento realizado após Solicitação do Controle Interno.

Em análise as admissões para fins de registro no Sisac e cumprimento do prazo estabelecido na IN 55/2007, foram verificados 44 atos de admissão (33%) do total de 133 contratações ocorridas no exercício em análise. Verificou-se na amostra analisada, que as admissões estavam cadastradas no Sisac, contudo o prazo para realização do cadastro foi descumprido em treze casos, a saber:

*Tabela 02: Inconsistências no cadastramento das admissões.*

M. SIAPE	N.º DE CONTROLE	DATA DO ATO (1)	DATA DO CADASTRAMENTO (2)	PRAZO DE CADASTRAMENTO (2) – (1)
116****	10013580-01-2016-000138-8	23/10/2015	07/01/2016	77 dias
223****	10013580-01-2015-000071-0	30/06/2015	20/10/2015	113 dias
223****	10013580-01-2015-000100-8	26/06/2015	23/10/2015	120 dias
166****	10013580-01-2015-000049-4*	17/04/2015	13/04/2016	363 dias
110****	10013580-01-2015-000080-0	23/06/2015	20/10/2015	120 dias
223****	10013580-01-2015-000097-4	18/06/2015	23/10/2015	128 dias
118****	10013580-01-2016-000137-0*	06/11/2015	12/04/2016	159 dias
188****	10013580-01-2015-000019-2	06/03/2015	12/04/2016	404 dias
118****	10013580-01-2015-000094-0	25/06/2015	22/10/2015	120 dias
224****	10013580-01-2015-000101-6	27/07/2015	26/10/2015	92 dias
133****	10013580-01-2015-000092-3	01/07/2015	21/10/2015	113 dias
218****	10013580-01-2015-000013-3	09/01/2015	16/03/2015	67 dias
121****	10013580-01-2015-000098-2	30/06/2015	26/10/2015	119 dias

Fonte: Elaborada pela equipe da CGU.

\* Cadastramento realizado após Solicitação do Controle Interno.

## Causa

Não foram efetivadas normas internas estabelecendo atribuições e responsabilidades dos agentes responsáveis pelo registro dos atos de pessoal no Sisac de forma a propiciar o cadastro dentro do prazo estabelecido pelo TCU.



## Manifestação da Unidade Examinada

Em resposta a Solicitação de Auditoria nº 201601460/03, a Unidade, por meio do Ofício nº 250/2016/DGP/IFAL, de 18 de abril de 2016 (editada apenas quanto ao nome e matrícula Siape das pessoas citadas, a fim de preservá-las) informou:

“Esclarecemos que tanto os processos de aposentadoria e pensão sem atos do Sisac cadastrados, como os processos que os atos do Sisac foram cadastrados após o prazo estabelecido no artigo 7º da IN-TCU nº 55/2007 ocorreram pelos motivos abaixo expostos:

1. Esta Coordenação adota como procedimento padrão cadastrar o ato Sisac após a finalização da instrução processual, pois durante a instrução realizamos uma revisão da vida funcional do aposentado e/ou instituidor de pensão, o que vem demonstrando, por exemplo, a necessidade de correção do percentual de anuênio, tendo em vista o que orienta o Parecer GM-013 da AGU e Notas Técnicas nº 114/2013/CGNOR/DENOPSEGE/MP e 44/2014/CGNOR/DENOPSEGE/MP, conseqüentemente, nesses casos precisamos observar os procedimentos previstos na ON nº 05/2013. Por vezes, o aposentado/pensionista ingressa com ação no Poder Judiciário e a depender da decisão judicial, esta confirma a iniciativa do órgão ou não. Por isso, o Sisac se enviado antes dessa revisão as informações contidas no ato, no momento do julgamento pelo TCU, podem não ser as mesmas. Como exemplo, podemos citar o caso apontado na solicitação de auditoria do aposentado E.F., que após o órgão corrigir o percentual de anuênio obteve decisão judicial favorável para o restabelecimento do percentual anteriormente apurado, apesar de haver quebra de vínculo entre o período averbado e o ingresso no órgão.

2. Essa Coordenação possui dentre as suas atribuições a folha de pagamento dos aposentados e pensionistas a qual possui um cronograma mensal para abertura e encerramento do processamento da folha determinado pelo MPOG, o que requer também prioridade desses trabalhos, bem como a dificuldade com as inconsistências do sistema SIAPE, o que impossibilita acesso aos dados necessários para preenchimento do ato Sisac. Como exemplo, podemos citar o caso apontado na solicitação de auditoria do instituidor de pensão P.R.M.W. cuja pensionista ocupa o cargo de professora com dedicação exclusiva na Universidade. Ao tentarmos incluir a pensão, o Siape impedia a transação, apresentando a seguinte crítica: “pensão não permitida para aposentado em cargo de magistério com dedicação 'exclusiva". Seguindo a orientação recebida do Alô Segep (acionamento nº 2015/001128713), o processo foi encaminhado ao MEC e, posteriormente, para o MPOG, a fim de que este adequasse o Siape para inclusão da pensão, o que somente foi possível na folha de pagamento de março/2016. Conseqüentemente, sem' inclusão da pensão no Siape não pudemos cadastrar a mesma no Sisac em tempo hábil, pois é solicitada a matrícula do Siape da pensionista no campo “Dados do Beneficiário”.

3. Por conta da condição especial do público-alvo desta Coordenação, muitas, vezes o atendimento demanda um tempo maior, pois lidamos com pessoas com problemas de saúde e psicológicos delicados, assim como pensionistas analfabetos e/ou analfabetos funcionais, os quais necessitam de um auxílio mais direto durante o atendimento. Por exemplo, há casos de aposentados/pensionistas que não realizam o recadastramento anual e obrigatório no mês do aniversário, e após o prazo de recadastramento nos bancos autorizados procuram esta UPAG para solicitar Restabelecimento de Pagamento de Aposentadoria/Pensão. Alguns deles, impossibilitados de se locomoverem, necessitam de que os servidores desta CAP façam o atendimento deslocando-se para o veículo destes, a fim de atestarmos a prova de vida.

4. Também ficamos responsáveis por trabalhar solicitações de auditorias e trilhas da própria CGU, auditorias do TCU, auditorias do MPOG, demandas judiciais, todos igualmente com prazo para cumprimento.



5. Além disso, devido à adesão à greve pelos servidores, no período de agosto a outubro/2015, e pela sobrecarga de serviço em decorrência dessa adesão e da quantidade de servidores lotados nessa Coordenação, ocorreram esses atrasos no encaminhamento do Formulário de Concessão de Aposentadoria e Pensão pelo Sisac.

6. Informamos, ainda que foram cadastrados no Sisac as aposentadorias e pensões, conforme listado abaixo:

Aposentadoria – E.F. - 100113580-04-2016-000004-4

Pensão – P.R.M.W. - 100113580-05-2016-000004-3

Pensão – A. F. L. - 100113580-05-2016-000003-5

Pensão – J. A. P. C. - 100113580-05-2016-000002. “

No caso do cadastro das admissões, a Unidade se pronunciou nos seguintes termos:

“Em resposta a solicitação de auditoria da CGU de nº 201601460/3 de 11/04/2016, apresentamos respostas ao questionamento apresentado no item 4, justificamos que:

a) em relação às admissões ocorridas entre 15/06/2015 e 08/10/2015, as informações pertinentes aos atos foram enviadas após o período de 60 dias da data do efetivo exercício dos servidores em razão da redução no quadro de servidores por motivo da greve nacional dos técnicos administrativos em educação, que perdurou durante o período supracitado (ver anexo). Após o término da greve, em 08/10/2015, os trabalhos foram paulatinamente retomados.

b) quanto ao envio em atraso dos demais processos, o justificamos pelo lapso cometido por essa Coordenação em virtude do acúmulo de trabalho devido à adesão à greve por parte dos servidores responsáveis pela função de preencher e enviar os formulários Sisac. Salientamos que, na grande maioria dos casos de admissão nesse Instituto Federal o prazo de 60 dias tem sido observado por essa Coordenação para prestar tais informações, conforme a norma estabelecida. Além disso, observamos que o prazo foi extrapolado em apenas alguns dias, na maioria dos casos apresentados, justificando ainda mais a ocorrência do lapso temporal e não de tentativa de dolo de qualquer natureza.

c) em relação ao não encaminhamento do formulário Sisac do servidor abaixo relacionado, informamos que o mesmo já havia sido preenchido, entretanto, pelo motivo elencado no item b, não fora enviado em tempo hábil, tendo sido encaminhado no dia 12/04/2016, quando verificamos a falha.

M. SIAPE	N.º DE CONTROLE	DATA DA VIGÊNCIA	DATA DO CADASTRO
118****	10013580-01-2016-000137-0	06/11/2015	12/04/2016

Posteriormente, após envio do Relatório Preliminar, a unidade auditada apresentou a seguinte manifestação, por meio eletrônico, em 05 de agosto de 2016:

“Em relação ao Item 1.2.1.1 da recomendação constante do relatório preliminar da CGU: [...]

Informamos que esta coordenação já tinha rotinas definidas, porém, agora, foram aprimoradas, de forma que atualmente, os atos de pessoal de admissão estão sendo feitos, dentro do prazo legal da IN-TCU n.º 55/2007. ”

### **Análise do Controle Interno**

No caso das admissões, é possível constatar que houve uma maior regularidade no cadastramento dos atos dentro dos prazos estipulados pelo TCU, tendo a greve dos servidores, ocorrida no exercício de 2015, corroborado para o descumprimento dos prazos estabelecidos.



No que concerne as aposentadorias e pensões, verifica-se que apenas três das dezesseis concessões ocorridas foram cadastradas dentro do prazo estabelecido, ou seja, em 2015, há a inobservância dos prazos em 81% desses atos.

A Unidade aduz que o setor responsável pelo cadastro Sisac desempenha diversas atribuições e há a necessidade de correções antes de efetuar o registro no citado sistema. Contudo, em que pese reconhecer que o setor responsável possui uma demanda considerável de trabalho, ao se efetuar as concessões, as correções necessárias já devem ter sido efetuadas e na sequência deve-se realizar o cadastramento no Sisac, visando cumprir o que determina a IN-TCU nº 55/2007.

Ademais, o volume de concessões foi pequeno (dezesseis atos) e passível de execução dentro dos prazos estabelecidos, desde que seguida uma rotina de atribuições e responsabilidades dos agentes responsáveis pelo registro dos atos de pessoal.

Por fim, quanto à afirmação do gestor de que já haviam rotinas definidas para tratar das atividades em questão, os achados de auditoria demonstram que essas não foram efetivas no exercício em exame. Assim como, o fato de os prazos atualmente estarem sendo cumpridos, não elide os descumprimentos constatados no exercício anterior.

### **Recomendações:**

Recomendação 1: Efetivar rotinas internas com as atribuições e responsabilidades definidas para os agentes responsáveis pelo registro dos atos de pessoal no SISAC, de forma que as concessões sejam cadastradas nos termos da IN-TCU n.º 55/2007.

## **1.2.2 Gestão de Pessoas**

### **1.2.2.1 CONSTATAÇÃO**

#### **Servidores com acumulação funcional irregular.**

#### **Fato**

Foi solicitado ao Gestor que disponibilizasse relação dos servidores da Ifal, com indicação daqueles que acumulam legalmente cargos, empregos ou funções públicas, assim como descrição dos controles internos da Unidade para identificar e tratar as acumulações ilegais de cargos.

Em resposta à SA nº 201601460-4, item 1, o Gestor informou o seguinte:

*“atualmente o órgão ainda não possui um mecanismo de controle interno para prevenir ou identificar as acumulações ilegais.”*

Diante de tal afirmação, foi realizada consulta à Relação Anual de Informações Sociais – Rais – 2014, de todos os servidores da Unidade e solicitada a disponibilização dos assentamentos funcionais dos dezessete primeiros servidores com maior número de horas registrado na citada relação para averiguação quanto ao preenchimento da declaração de não acumulação de cargos e a licitude da acumulação quando existente.

*Quadro 05 - Servidores do Ifal cujas pastas funcionais foram analisadas, para verificar a legalidade e a compatibilidade de horários da acumulação de cargos*

<b>Servidor (CPF)</b>	<b>Tipo de Acumulação</b>	<b>Declaração de não Acumulação de Cargos (Art. 37; XVI)</b>	<b>Atende limite const. de remuneração (Art. 37; XI)</b>
***.564.574-**	Ilegal	Sim	Sim
***.760.104-**	Ilegal	Sim	Sim
***.932.284-**	Legal (*)	Sim	Sim
***.575.324-**	Ilegal	Sim	Sim



Servidor (CPF)	Tipo de Acumulação	Declaração de não Acumulação de Cargos (Art. 37; XVI)	Atende limite const. de remuneração (Art. 37; XI)
***.036.894-**	Ilegal	Sim	Sim
***.695.424-**	Inexistente <sup>1</sup>	Sim	-
***.579.974-**	Ilegal	Sim	Sim
***.946.764-**	Ilegal	Sim	Sim
***.989.564-**	Ilegal (**)	Sim	Sim
***.293.804-**	Ilegal	Sim	Sim
***.281.764-**	Ilegal	Sim	Sim
***.751.784-**	Ilegal	Sim	Sim
***.081.784-**	Ilegal	Sim	Sim
***.717.904-**	Ilegal	Sim	Sim
***.070.284-**	Inexistente <sup>1</sup>	Sim	Sim
***.963.234-**	Ilegal	Sim	Sim
***.224.664-**	Ilegal	Sim	Sim

(\*) Acumulação legal, porém servidor tem dedicação exclusiva, conforme relatado em ponto específico deste Relatório.  
(\*\*) Servidora com dedicação exclusiva, apresentando ainda outros três vínculos além do Ifal, totalizando 122 horas semanais.  
<sup>1</sup> Servidores para os quais não foi identificada acumulação.

Fonte: Pastas funcionais dos servidores.

Com base nas análises realizadas, foram identificadas quatorze acumulações ilegais de cargos/emprego /função no Ifal. Tais cargos não podem ser acumulados, conforme vedação do artigo 37 da CF. A seguir apresenta-se detalhamento dos vínculos acumulados ilegalmente:

*Tabela 03 - Vínculos empregatícios acumulados irregularmente*

Servidor CPF	Razão social	Carga horária
***.564.574-**	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DE ALAGOAS - IF/AL	40
	MUNICIPIO DE ARAPIRACA	40
	SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCACAO	30
Total		110
***.760.104-**	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DE ALAGOAS - IF/AL	40
	FUNDAÇÃO EDUCACIONAL JAYME DE ALTAVILA-FEJAL	44
	PROSEGUR BRASIL S/A - TRANSPORTADORA DE VAL E SEGURANCA	18
	UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS	20
Total		122
***.036.894-**	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DE ALAGOAS - IF/AL	40
	MUNICIPIO DE MACEIO	20
	FUNDAÇÃO UNIVERSITARIA DE DESENV DE EXTENSAO E PESQUISA	40
Total		100
***.575.324-**	CAMARA MUNICIPAL DE PALMEIRADOS INDIOS	30



	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DE ALAGOAS - IF/AL	40
	SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCACAO	30
Total		100
***.579.974-**	SUPERINTENDENCIA MUNICIPAL DE TRANSPORTES E TRANSITO - SMTT	40
	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DE ALAGOAS - IF/AL	40
	MUNICIPIO DE ARAPIRACA	40
Total		120
***.946.764-**	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DE ALAGOAS - IF/AL	40
	MUNICIPIO DE MACEIO	20
	SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCACAO	20
	UNIVERSIDADE ESTADUAL DE ALAGOAS	40
Total		120
***.989.564-**	EMPRESA SAO FRANCISCO LTDA	18
	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DE ALAGOAS - IF/AL	40
	FUNDACAO EDUCACIONAL DO BAIXO SAO FRANCISCO DR. RAIMUNDO MARINHO	44
	UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CIENCIAS DA SAUDE DE ALAGOAS - UNCISAL	20
Total		122
***.293.804-**	JUSTICA FEDERAL DE PRIMEIRO GRAU EM ALAGOAS	40
	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DE ALAGOAS - IF/AL	40
	SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCACAO	20
Total		100
***.281.764-**	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DE ALAGOAS - IF/AL	40
	SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCACAO	20
	CASA ESCOLA MONTESSORIANA LTDA - EPP	44
Total		104
***.751.784-**	ADEA - SOCIEDADE DE DESENVOLVIMENTO EDUCACIONAL AVANÇADO LTDA	17
	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DE ALAGOAS - IF/AL	40
	EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS	36
Total		115



***.081.784-**	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DE ALAGOAS - IF/AL	40
	MUNICIPIO DE MACEIO	60
Total		100
***.717.904-**	UNIVERSIDADE ESTADUAL DE ALAGOAS	20
	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DE ALAGOAS - IF/AL	40
	FUNDACAO UNIVERSITARIA DE DESENV DE EXTENSAO E PESQUISA	40
Total		100
***.963.234-**	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DE ALAGOAS - IF/AL	40
	MUNICIPIO DE ANADIA	40
	MUNICIPIO DE MACEIO	30
Total		110
***.224.664-**	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DE ALAGOAS - IF/AL	40
	SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCACAO	20
	MUNICIPIO DE LIMOEIRO DE ANADIA	40
Total		100

Fonte: Rais 2014.

O desconhecimento dos demais cargos, empregos ou funções e a forma não eficaz de conhecimento de acumulações utilizada pelo Ifal evidenciam fragilidade nos controles para identificar e tratar as acumulações ilegais.

## Causa

O Reitor não instituiu controles adequados para a verificação de acumulação de cargos. De acordo com o art. 24, inciso VIII, do Regimento Geral do Ifal, compete ao Reitor: *“promover políticas, coordenar e fiscalizar as atividades da Instituição”*.

## Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 352/2016/DGP/IFAL, de 06 de junho de 2016, o Ifal apresentou a seguinte manifestação:

“Informamos que estamos tomando todas as providências cabíveis a fim de encaminhar resposta conclusiva acerca do caso. Assim, foram instaurados processos administrativos individualizados a fim de analisar, separadamente, cada um dos 234 (duzentos e trinta e quatro) casos sobre eventual acumulação irregular, conforme lista anexa.

Desse modo, oportunizaremos a manifestação dos servidores, nos moldes exigidos pela legislação e em obediência aos princípios da ampla defesa e do contraditório.

Ressaltamos que estamos dando prioridade à análise dos processos administrativos em comento e que, tão logo haja conclusão dos procedimentos, encaminharemos resposta a essa CGU.”





## Análise do Controle Interno

Gestor informou que iniciou os procedimentos para avaliação das acumulações, necessário se faz que se chegue ao final desse processo para que possam ser sanadas os problemas identificados.

### Recomendações:

Recomendação 1: Convocar os servidores elencados na constatação para apresentarem documentos que comprovem a correção ou a inexistência das acumulações verificadas e em caso de persistir a acumulação, notificar o servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência e, na hipótese de omissão, adotar procedimento sumário para a sua apuração e regularização imediata, seguindo o disposto no art. 133 da Lei 8.112/90.

Recomendação 2: Solicitar acesso ao sistema Rais, bem como a outros que permitam identificar tempestivamente os casos de acumulação ilegal.

### 1.2.2.2 CONSTATAÇÃO

#### Servidores com dedicação exclusiva apresentando outro vínculo empregatício.

##### Fato

Foi solicitada ao Gestor a relação dos servidores que exercem cargos com dedicação exclusiva ou tempo integral, bem como os normativos que os instituíram, ou declaração de que a unidade não possui quadro de dedicação exclusiva ou tempo integral.

Em resposta à SA nº 201601460-4, item 3, o Gestor apresentou a relação dos servidores com dedicação exclusiva e anexou a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012 e a Resolução Ifal nº 19/CS, de 08 de agosto de 2011.

Sobre a figura jurídica da “dedicação exclusiva” o Decreto nº 94.664/1987, assim prescreve:

*“Art. 14. O Professor da carreira do Magistério Superior será submetido a um dos seguintes regimes de trabalho:*

*I - dedicação exclusiva, com obrigação de prestar quarenta horas semanais de trabalho em dois turnos diários completos e impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada;*

*II - tempo parcial de vinte horas semanais de trabalho.*

*§ 1º No regime de dedicação exclusiva admitir-se-á:*

*a) participação em órgãos de deliberação coletiva relacionada com as funções de Magistério;*

*b) participação em comissões julgadoras ou verificadoras, relacionadas com o ensino ou a pesquisa;*

*c) percepção de direitos autorais ou correlatos;*

*d) colaboração esporádica, remunerada ou não, em assuntos de sua especialidade e devidamente autorizada pela instituição, de acordo com as normas aprovadas pelo conselho superior competente.*

*§ 2º Excepcionalmente, a IFE, mediante aprovação de seu colegiado superior competente, poderá adotar o regime de quarenta horas semanais de trabalho para áreas com características específicas.*

*Art. 15. O professor da carreira do Magistério de 1º e 2º Graus será submetido a um dos seguintes regimes de trabalho:*



*I - dedicação exclusiva, com obrigação de prestar quarenta horas semanais de trabalho em dois turnos diários completos e impedimento de exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada;*

*II - tempo integral de quarenta horas semanais de trabalho, em dois turnos diários completos;*

*III - tempo parcial de vinte horas semanais de trabalho.*

*§ 1º Aos docentes de 1º e 2º Graus das instituições de ensino superior não se aplica o disposto no item II.*

*§ 2º No regime de dedicação exclusiva o professor da carreira de Magistério de 1º e 2º Graus poderá exercer as atividades de que tratam as alíneas do § 1º do art. 14. ”*

Por sua vez a Lei n.º 12.772, 2012, que dispôs sobre o Plano de Cargos e Carreira do Magistério Federal, veda expressamente o exercício de qualquer outra atividade ao docente submetido ao regime de dedicação exclusiva, exceto as expressamente elencadas:

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

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

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

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

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

...

*§ 4 O professor, inclusive em regime de dedicação exclusiva, desde que não investido em cargo em comissão ou função de confiança, poderá:*

*I - participar dos órgãos de direção de fundação de apoio de que trata a Lei n 8.958, de 20 de dezembro de 1994, nos termos definidos pelo Conselho Superior da IFE, observado o cumprimento de sua jornada de trabalho e vedada a percepção de remuneração paga pela fundação de apoio; e*

*II - ocupar cargo de dirigente máximo de fundação de apoio de que trata a Lei n 8.958, de 20 de dezembro de 1994, mediante deliberação do Conselho Superior da IFE.*

...

*Art. 21. No regime de dedicação exclusiva, será admitida, observadas as condições da regulamentação própria de cada IFE, a percepção de:*

*I - remuneração de cargos de direção ou funções de confiança;*

*II - retribuição por participação em comissões julgadoras ou verificadoras relacionadas ao ensino, pesquisa ou extensão, quando for o caso;*

*III - bolsa de ensino, pesquisa, extensão ou estímulo à inovação paga por agência oficial de fomento, por fundação de apoio devidamente credenciada por IFE ou por organismo internacional amparado por ato, tratado ou convenção internacional;*

*IV - bolsa pelo desempenho de atividades de formação de professores da educação básica, no âmbito da Universidade Aberta do Brasil ou de outros programas oficiais de formação de professores;*

*V - bolsa para qualificação docente, paga por agências oficiais de fomento ou organismos nacionais e internacionais congêneres;*

*VI - direitos autorais ou direitos de propriedade intelectual, nos termos da legislação própria, e ganhos econômicos resultantes de projetos de inovação tecnológica, nos termos do art. 13 da Lei no 10.973, de 2 de dezembro de 2004;*

*VII - outras hipóteses de bolsas de ensino, pesquisa e extensão, pagas pelas IFE, nos termos de regulamentação de seus órgãos colegiados superiores;*



VIII - retribuição pecuniária, na forma de pro labore ou cachê pago diretamente ao docente por ente distinto da IFE, pela participação esporádica em palestras, conferências, atividades artísticas e culturais relacionadas à área de atuação do docente;

IX - Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso, de que trata o art. 76-A da Lei no 8.112, de 1990;

X - Função Comissionada de Coordenação de Curso - FCC, de que trata o art. 7º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012;

XI - retribuição pecuniária, em caráter eventual, por trabalho prestado no âmbito de projetos institucionais de ensino, pesquisa e extensão, na forma da Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994; e

XII - retribuição pecuniária por colaboração esporádica de natureza científica ou tecnológica em assuntos de especialidade do docente, inclusive em polos de inovação tecnológica, devidamente autorizada pela IFE de acordo com suas regras.”

Foi realizada consulta à Relação Anual de Informações Sociais – Rais 2014 de todos os servidores com dedicação exclusiva da Unidade, haja vista que nenhum deles poderia apresentar outro vínculo além daquele existente com o Ifal.

Desta consulta, foram identificados servidores com dedicação exclusiva que exerciam outra atividade remunerada em órgãos públicos ou entidades privadas, conforme detalhado a seguir:

*Quadro 06 - Servidores do Ifal com dedicação exclusiva apresentando outro vínculo*

<b>Servidor CPF</b>	<b>Razão social do outro vínculo</b>	<b>Carga horária</b>
***.126.344-**	MUNICIPIO DE MACEIO	30
***.435.704-**	MUNICIPIO DE MACEIO	20
***.178.334-**	MUNICIPIO DE MACEIO	20
***.876.054-**	MUNICIPIO DE PASSO DE CAMARAGIBE	20
***.932.284-**	MUNICIPIO DE SAO LUIS DO QUITUNDE	20
***.316.704-**	MUNICIPIO DE MACEIO	20
***.471.464-**	MUNICIPIO DE SAO JOSE DA LAJE	20
***.563.854-**	POLICIA CIVIL DO ESTADO DE ALAGOAS	40
***.624.804-**	UNIVERSIDADE ESTADUAL DE ALAGOAS	20
	MUNICIPIO DE ARAPIRACA	20
***.151.444-**	SECRETARIA DE EDUCACAO	70
***.111.414-**	POLICIA CIVIL DO ESTADO DE ALAGOAS	40
***.208.664-**	MUNICIPIO DE PAULISTA	30
***.687.694-** (2)	LOCALIZAR CONSTRUCAO E LOCACAO LTDA - EPP	20
***.481.544-**	DENIO CAVALCANTE VERCOSA - ME	(1)
	GIRLENE MARIA DOS SANTOS LIMA - ME	
***.756.254-**	MUNICIPIO DE MACEIO	20



<b>Servidor CPF</b>	<b>Razão social do outro vínculo</b>	<b>Carga horária</b>
***.703.164-**(2)	FUNDACAO EDUCACIONAL JAYME DE ALTAVILA-FEJAL	21
***.003.693-**	MUNICIPIO DE ITATIRA	20
***.693.074-**	CORPO DE BOMBEIROS MILITAR	40
***.989.564-**(2)	EMPRESA SAO FRANCISCO LTDA	18
	FUNDACAO EDUCACIONAL DO BAIXO SAO FRANCISCO DR. RAIMUNDO MARINHO	44
	UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CIENCIAS DA SAUDE DE ALAGOAS - UNCISAL	20
***.424.264-**(2)	FUNDACAO EDUCACIONAL JAYME DE ALTAVILA-FEJAL	42
***.194.594-**	COLEGIO EDUCACIONAL SAO JUDAS TADEU LTDA	44
***.526.174-**	UNIVERSIDADE ESTADUAL DE ALAGOAS	40
***.984.585-**	SECRETARIA DA EDUCACAO-SEC	40
***.010.754-**	SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCACAO	20
***.281.764-**	SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCACAO	20
	CASA ESCOLA MONTESSORIANA LTDA - EPP	44
***.944.014-**	FUNDACAO UNIVERSITARIA DE DESENV DE EXTENSAO E PESQUISA	30
	UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CIENCIAS DA SAUDE DE ALAGOAS - UNCISAL	20
***.480.594-**	MUNICIPIO DE SAO JOSE DA LAJE	40
***.382.764-**	MUNICIPIO DE MACEIO	20
***.354.624-**	SEB SISTEMA EDUCACIONAL BRASILEIRO LTDA	03
(1) Profissional consta como contador da empresa no cadastro da Receita Federal.		
(2) Profissionais também participam da gerência ou administração de empresas, conforme relatado em outro ponto do relatório.		
Fonte: Rais, Portal da Transparência e Receita Federal.		

## **Causa**

Ausência de mecanismos de controle quanto à acumulação de cargos.

Embora já recomendado pela CGU/AL, o Gestor do Ifal ainda não implantou efetivamente o sistema eletrônico de controle de ponto, o que tem contribuído para que os servidores desempenhem irregularmente outras atividades remuneradas fora do Instituto.

## **Manifestação da Unidade Examinada**

Por meio do Ofício nº 352/2016/DGP/IFAL, de 06 de junho de 2016, o Ifal apresentou a seguinte manifestação:



“Informamos que estamos tomando todas as providências cabíveis a fim de encaminhar resposta conclusiva acerca do caso. Assim, foram instaurados processos administrativos individualizados a fim de analisar, separadamente, cada um dos 234 (duzentos e trinta e quatro) casos sobre eventual acumulação irregular, conforme lista anexa.

Desse modo, oportunizaremos a manifestação dos servidores, nos moldes exigidos pela legislação e em obediência aos princípios da ampla defesa e do contraditório.

Ressaltamos que estamos dando prioridade à análise dos processos administrativos em comento e que, tão logo haja conclusão dos procedimentos, encaminharemos resposta a essa CGU.”

Também, encaminhou documentos relativos a diversos casos de acumulação ilegal de cargos, por meio dos Ofícios de números: 444/2016/DGP/IFAL, 445/2016/DGP/IFAL, 450/2016/DGP/IFAL e 452/2016/DGP/IFAL, recebidos em 03 de agosto de 2016; 454/2016/DGP/IFAL e 456/2016/DGP/IFAL, recebidos em 04 de agosto de 2016; 457/2016/DGP/IFAL, 463/2016/DGP/IFAL e 465/2016/DGP/IFAL, recebidos em 08 de agosto de 2016.

### **Análise do Controle Interno**

Após análise dos documentos encaminhados pelo Ifal, alguns nomes foram excluídos da lista, por ter sido comprovado o desligamento tempestivo dos vínculos.

No entanto, os casos listados pelo Ifal como “regular”, quando houve concomitância de algum período de recebimento de Dedicção Exclusiva com o desempenho de outras atividades remuneradas pelos servidores, foram mantidos a fim de que sejam abertos os processos de devolução dos valores indevidamente recebidos e apuração de responsabilidades dos servidores envolvidos.

#### **Recomendações:**

Recomendação 1: Convocar os servidores elencados na constatação para apresentarem documentos que comprovem a correção ou a inexistência das acumulações verificadas e em caso de persistir a acumulação, notificar o servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência e, na hipótese de omissão, adotar procedimento sumário para a sua apuração e regularização imediata, seguindo o disposto no art. 133 da Lei 8.112/90.

Recomendação 2: Solicitar acesso ao sistema Rais, bem como a outros que permitam identificar tempestivamente os casos de acumulação ilegal.

Recomendação 3: Providenciar o ressarcimento ao erário, observando os princípios do contraditório e da ampla defesa, das parcelas de dedicação exclusiva pagas indevidamente aos docentes.

## **1.3 REGIME DISCIPLINAR**

### **1.3.1 INFRINGÊNCIAS AO REGIME DISCIPLINAR**

#### **1.3.1.1 CONSTATAÇÃO**

**Servidores com participação na gerência ou administração de empresa.**



## Fato

Foram identificados profissionais com participação na gerência ou administração de empresas. A situação em questão é vedada para todo e qualquer servidor, conforme inciso X do art. 117 da Lei nº 8.112/90.

“Art. 117. Ao servidor é proibido:

...

X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário; ”

A seguir relação de servidores nessa situação:

*Quadro 07 - Servidores do Ifal, com participação na gerência ou administração de empresa*

Servidor CPF	Qualificação	Razão social
***.970.134-**	RESPONSAVEL	ABRAHAO VERCOSA AMORIM - ME
***.084.844-**	RESPONSAVEL	WEG COMUNICACAO E PESQUISA LTDA - ME
***.546.364-**	SOCIO-ADMINISTRADOR	LAVA JATO 5 ESTRELAS LTDA - ME
***.846.464-**	RESPONSAVEL	A. P. ARAUJO MONTEIRO - ME
***.581.625-**	RESPONSAVEL	ANTONIO RICARDO DOS SANTOS RAMALHO - ME
***.627.544-**	SOCIO-ADMINISTRADOR	FARIAS & MONTENEGRO ADVOCACIA E CONSULTORIA
***.760.104-**	RESPONSAVEL	B S G TELECOM LTDA B. R. DOS SANTOS - ME
***.458.234-**	RESPONSAVEL	B.M.F. MACHADO - ME
***.111.504-**	RESPONSAVEL	C. O. DE O.
***.981.694-**	RESPONSAVEL	CEMEP - CENTRO MEDICO DE PALMEIRA S/C LTDA - ME
	SOCIO-GERENTE	
	PRESIDENTE	UNIMED PALMEIRA DOS INDIOS COOPERATIVA DE TRABALHO MEDICO
	RESPONSAVEL	
RESPONSAVEL		
***.600.944-**	SOCIO-ADMINISTRADOR	CARGOLINE LOGISTICA E DISTRIBUICAO LTDA - ME
	RESPONSAVEL	KALINE - CASA DE ALIMENTOS LTDA
	SOCIO-ADMINISTRADOR	
	PRESIDENTE	ASSESSORIA EM GESTAO AMBIENTAL, PLANEJAMENTO E EDUCACAO - AGAPE
***.720.124-**	RESPONSAVEL	E. M. DOS S.
***.710.264-**	RESPONSAVEL	OLEGARIO E PEREIRA ADVOCACIA
***.843.654-**	RESPONSAVEL	FRANCIANY PRUDENTE FRANCA LOPES - - ME
***.036.894-**	RESPONSAVEL	CENTRO CULTURAL DE LINGUAS ESTRANGEIRAS LTDA
	SOCIO-ADMINISTRADOR	UNILÍNGUAS ALAGOAS - ESCOLA DE LÍNGUAS MODERNAS LTDA – EPP
***.330.024-**	RESPONSAVEL	G. DE B. L. S.
***.891.594-**	RESPONSAVEL	INSTITUTO PENIEL
***.582.084-**	RESPONSAVEL	J. M. F.



<b>Servidor CPF</b>	<b>Qualificação</b>	<b>Razão social</b>
***.808.154-**	RESPONSAVEL	COOPERATIVA HABITACIONAL DO ESTADO DE ALAGOAS - COOPHABITAL
***.075.574-**	RESPONSAVEL	JIRLENE BARROS MONTEIRO - ME
***.879.644-**	RESPONSAVEL	J. H. N. C.
***.795.754-**	RESPONSAVEL	J. E. F. C.
***.092.694-**	RESPONSAVEL	DIVINO GRAO CAFETERIA LTDA
	SOCIO-ADMINISTRADOR	
***.266.634-**	PRESIDENTE	FUNDACAO CASA EMAUS
***.446.768-**	RESPONSAVEL	GOBBI ENGENHARIA LTDA - ME
	SOCIO-ADMINISTRADOR	
***.317.824-**	RESPONSAVEL	OCODIGO DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARE E WEBSITE LTDA - ME
	SOCIO-ADMINISTRADOR	
***.336.404-**	RESPONSAVEL	MD ENGENHARIA LTDA - ME
	SOCIO-ADMINISTRADOR	
***.904.494-**	PRESIDENTE	INSTITUTO MARIA AUGUSTA MONTEIRO - IMAM
	RESPONSAVEL	
***.433.234-**	PRESIDENTE	INSTITUTO DE PESQUISAS ETNICAS
	RESPONSAVEL	
***.430.904-**	SOCIO-ADMINISTRADOR	LOTERIA QUINA DA SORTE LTDA - ME
***.563.764-**	RESPONSAVEL	N. W. S. R.
***.468.920-**	SOCIO-ADMINISTRADOR	CONVÉS Pousada LTDA - EPP
***.562.264-**	RESPONSAVEL	N. T. DE A.
***.932.904-**	RESPONSAVEL	N. C. A. DE S.
***.139.444-**	RESPONSAVEL	PEDRO DE ALBUQUERQUE FERREIRA & CIA LTDA - ME
	SOCIO-ADMINISTRADOR	
	RESPONSAVEL	ARAPIRACA COUROS LTDA
	SOCIO-ADMINISTRADOR	
***.977.204-**	SOCIO-ADMINISTRADOR	CONGEL CONSTRUCOES, SERVICOS E INCORPORACOES LTDA - ME
	SOCIO-ADMINISTRADOR	MAXIMA CONSTRUCOES LTDA - ME
***.344.984-**	RESPONSAVEL	R. M. C.
***.121.444-**	RESPONSAVEL	RENATA SANTANA VIEIRA - ME
***.892.444-**	RESPONSAVEL	R. R. C. DA L.
***.547.254-**	RESPONSAVEL	P S ADMINISTRADORA LTDA - ME
	SOCIO-ADMINISTRADOR	
**_.215.394-**	RESPONSAVEL	S. J. C. RODRIGUES REFRIGERACAO - ME
***.618.674-**	RESPONSAVEL	VICOSA TRANSITO S/C LTDA - ME
	SOCIO-ADMINISTRADOR	
***.717.904-**	SOCIO-ADMINISTRADOR	UNILÍNGUAS ALAGOAS - ESCOLA DE LÍNGUAS MODERNAS LTDA - EPP
***.481.274-**	RESPONSAVEL	T DE AZEVEDO FARIAS FISIOTERAPIA - ME
***.992.644-**	SOCIO-ADMINISTRADOR	GATO DO MATO EXPEDICOES ECOLOGICAS LTDA - ME
***.956.244-**	RESPONSAVEL	WALDNIS ESPIRITO SANTO DA SILVA - ME
***.619.404-**	RESPONSAVEL	W. DE M. F.



<b>Servidor CPF</b>	<b>Qualificação</b>	<b>Razão social</b>
***.075.304-**	RESPONSAVEL	WALMAR COELHO BREDA JUNIOR – ME
	RESPONSAVEL	ASW ODONTOLOGOS ASSOCIADOS LTDA – ME
	SOCIO-ADMINISTRADOR	
***.359.884-**	RESPONSAVEL	PUBLIK PUBLICIDADE EM GERAL LTDA
	RESPONSAVEL	NEVES & SOUZA LTDA - ME
	SOCIO-ADMINISTRADOR	
	RESPONSAVEL	CORAIS EVENTOS LTDA
***.383.165-**	RESPONSAVEL	W. G. DOS S.
***.641.794-**	RESPONSAVEL	YVES MAIA DE ALBUQUERQUE – ME
Fonte: Receita Federal.		

## Causa

O Reitor não instituiu mecanismos de controle quanto à proibição de participação em gerência ou administração de empresas. Ademais, embora já recomendado pela CGU/AL, o Gestor do Ifal ainda não implantou efetivamente o sistema eletrônico de controle de ponto e continua adotando indiscriminadamente o regime de trinta horas para os servidores técnicos administrativos que devem cumprir jornada de trabalho de quarenta horas, o que tem contribuído para que os servidores desempenhem irregularmente outras atividades fora do Instituto. De acordo com o art. 24, inciso XI, do Regimento Geral do Ifal compete ao Reitor: *“expedir resoluções, deliberações, editais, portarias, regulamentos e atos normativos, bem como constituir comissões e exercer o poder de disciplina, no âmbito do IFAL; ”*.

## Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 352/2016/DGP/IFAL, de 06 de junho de 2016, o Ifal apresentou a seguinte manifestação:

“Informamos que estamos tomando todas as providências cabíveis a fim de encaminhar resposta conclusiva acerca do caso. Assim, foram instaurados processos administrativos individualizados a fim de analisar, separadamente, cada um dos 234 (duzentos e trinta e quatro) casos sobre eventual acumulação irregular, conforme lista anexa. Desse modo, oportunizaremos a manifestação dos servidores, nos moldes exigidos pela legislação e em obediência aos princípios da ampla defesa e do contraditório. Ressaltamos que estamos dando prioridade à análise dos processos administrativos em comento e que, tão logo haja conclusão dos procedimentos, encaminharemos resposta a essa CGU. ”

Por meio do Ofício nº 377/2016/DGP/IFAL, de 15 de junho de 2016, o Ifal apresentou a seguinte manifestação:

“Em complementação aos dados fornecidos por meio do Ofício nº 352/2016/DGP/IFAL, de 06/06/2016, relacionamos abaixo situação de 10 (dez) (sic) dos 234 (duzentos e trinta e quatro) processos administrativos instaurados por esta Diretoria, em que foi detectada a participação na gerência ou administração de empresa.

[...]

Deste modo, encaminhamos em anexo documentos comprobatórios da situação dos servidores supramencionados.





Informamos, ainda, que as respostas atinentes às demais situações serão encaminhadas à medida que os processos sejam instruídos com as documentações/manifestações apresentadas pelos servidores. ”

Por meio do Ofício nº 388/2016/DGP/IFAL, de 21 de junho de 2016, o Ifal apresentou a seguinte manifestação:

“Em complementação aos dados fornecidos por meio do Ofício nº 352/2016/DGP/IFAL, de 06/06/2016, relacionamos abaixo situação de 17 (dezessete) dos 234 (duzentos e trinta e quatro) processos administrativos instaurados por esta Diretoria, em que foi detectada a participação na gerência ou administração de empresa.

[...]

Deste modo, encaminhamos em anexo documentos comprobatórios da situação dos servidores supramencionados.

Informamos, ainda, que as respostas atinentes às demais situações serão encaminhadas à medida que os processos sejam instruídos com as documentações/manifestações apresentadas pelos servidores. ”

Também, encaminhou documentos relativos a outros casos por meio dos Ofícios de números: 444/2016/DGP/IFAL, 445/2016/DGP/IFAL, 450/2016/DGP/IFAL e 452/2016/DGP/IFAL, recebidos em 03 de agosto de 2016; 454/2016/DGP/IFAL e 456/2016/DGP/IFAL, recebidos em 04 de agosto de 2016; 457/2016/DGP/IFAL, 463/2016/DGP/IFAL e 465/2016/DGP/IFAL, recebidos em 08 de agosto de 2016.

### **Análise do Controle Interno**

Inicialmente, o Gestor informou que iniciou os procedimentos para avaliação das acumulações, fazendo-se necessário que se chegasse ao final desse processo para que pudessem ser sanados os problemas identificados.

Posteriormente com o envio de documentação, foi apresentada comprovação de baixa ou saída de servidor da sociedade de algumas empresas, desta forma esses casos foram retirados da constatação.

Entretanto, os diversos casos comprovados de desempenho ilegal de gerência ou administração de empresas por servidores do Ifal evidenciam as fragilidades nos controles internos administrativos do Instituto, para identificar e coibir essas ocorrências.

#### **Recomendações:**

Recomendação 1: Para os servidores relacionados, instaurar procedimento com o intuito de apurar se o servidor exerce de fato, ou não, a gerência ou administração de sociedade privada e se: a) essa função prejudicou, ou não, a prestação integral da sua jornada de trabalho; b) essa situação enseja, ou não, conflito de interesses público e privado; c) o servidor já tomou as providências para regularizar a situação de direito, ou seja, se providenciou sua exclusão como sócio gerente, administrador ou responsável pela respectiva empresa, visto que tal situação é vedada pelo art. 117, inc. X, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, estando o docente passível de demissão, nos termos do art. 132, inc. XIII, da mesma Lei.

### **1.3.1.2 CONSTATAÇÃO**

**Servidores com dedicação exclusiva e participação na gerência ou administração de empresa.**



## Fato

Foram identificados profissionais com dedicação exclusiva com participação na gerência ou administração de empresas. A situação em questão é vedada para todo e qualquer servidor, conforme inciso X do art. 117 da Lei nº 8.112/90.

“Art. 117. Ao servidor é proibido:

...

X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário; ”

A seguir relação de servidores com DE nessa situação:

*Quadro 08 - Servidores do Ifal com dedicação exclusiva, participando da gerência ou administração de empresas*

<b>Servidor CPF</b>	<b>Qualificação</b>	<b>Razão social</b>
***.737.464-**	RESPONSAVEL	ANDERSON ROGERIO DE ALBUQUERQUE PONTES PINTO
***.882.844-**	RESPONSAVEL	CEO CONSULTORIA - ME
	SOCIO-ADMINISTRADOR	
***.055.674-**	RESPONSAVEL	PRUMO ENGENHARIA E CONSULTORIA LTDA - ME
	SOCIO-ADMINISTRADOR	
***.105.494-**	RESPONSAVEL	ANGELA S SILVA - ME
***.140.664-**	RESPONSAVEL	A. P. C. DE B. J.
***.191.914-**	RESPONSAVEL	IDEENBOX SOLUCOES E INOVACAO EM TECNOLOGIA E INTELIGENCIA COMPUTACIONAL LTDA – EPP
	SOCIO-ADMINISTRADOR	
***.673.694-**	SOCIO-ADMINISTRADOR	ATLANTIDA-CENTRO DE ESTETICA E LUBRIFICAO LTDA - ME
***.710.048-**	SOCIO-ADMINISTRADOR	LEMON LAVANDERIA TEXTIL INDUSTRIAL LTDA - EPP
***.846.048-**	SOCIO-ADMINISTRADOR	BERGAMINI ARQUITETURA E CONSTRUCAO LTDA - ME
***.646.385-**	RESPONSAVEL	ESTATUTO DA ECOTRILHAS EMPRESA JUNIOR
***.347.154-**	RESPONSAVEL	NOBRE MAIA ENGENHARIA E CONSTRUCOES LTDA - ME
***.642.505-**	SOCIO-ADMINISTRADOR	DISCIMUS CONSULTORIA PEDAGOGICA LTDA - ME
***.345.646-**	RESPONSAVEL	F. J. DE O. A.
***.636.304-**	RESPONSAVEL	DROGARIA MARIA DE JESUS LTDA - ME



<b>Servidor CPF</b>	<b>Qualificação</b>	<b>Razão social</b>
	SOCIO-ADMINISTRADOR	
***.160.354-**	RESPONSAVEL	HERBERT NUNES DE ALMEIDA SANTOS - ME
***.328.854-**	SOCIO-ADMINISTRADOR	TRACADO SERVICO DE ARQUITETURA & DESIGN LTDA - EPP
***.991.704-**	RESPONSAVEL	IVANILDO CAVALCANTI TIMOTEO - ME
		MOTOR PONTO LTDA
***.503.594-**	SOCIO-ADMINISTRADOR	SLR ENGENHARIA LTDA - ME
***.687.694-**	RESPONSAVEL	J - PROJETOS & ENGENHARIA LTDA - ME
	SOCIO-ADMINISTRADOR	
***.203.043-**	RESPONSAVEL	JOAO VILIAN DE MORAES LIMA MARINUS - ME
	SOCIO-ADMINISTRADOR	COLEGIO E CURSO GENNIU'S LTDA.
***.198.788-**	PRESIDENTE	TRAJES, COMEDIA & CIA - COMPANHIA DE TEATRO
	RESPONSAVEL	
***.897.794-**	RESPONSAVEL	J. I. O. DE F.
***.518.964-**	RESPONSAVEL	OMENA MARTINS & CIA LTDA
***.905.044-**	RESPONSAVEL	COOPERATIVA DOS PROFISSIONAIS DE ENSINO DE ALAGOAS LTDA - COOPROEAL
		J. O. S. F.
***.452.394-**	RESPONSAVEL	JGM CONSULTORIA E DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS LTDA
***.703.164-**	RESPONSAVEL	J. A. C. M.
***.989.564-**	RESPONSAVEL	LUCIA GUIOMAR BASTO FRAGOSO DE ALMEIDA - ME
***.424.264-**	SOCIO-ADMINISTRADOR	NUCLEO ENGENHARIA LTDA - ME
***.196.207-**	RESPONSAVEL	ELECTRONS ELETRICA E INSTRUMENTACAO LTDA - ME
	SOCIO-ADMINISTRADOR	
***.702.494-**	SOCIO-ADMINISTRADOR	MAP MONTEVIDEU CURSOS E CONCURSOS LTDA - ME
***.734.296-**	RESPONSAVEL	M. R. M.
***.404.430-**	RESPONSAVEL	SOMA PROMOCAO, EVENTOS E AGENCIA DE TURISMO LTDA - ME
	SOCIO-ADMINISTRADOR	



<b>Servidor CPF</b>	<b>Qualificação</b>	<b>Razão social</b>
***.302.164-**	RESPONSÁVEL	MARCELO BARROS LIMA VERDE – ME
***.001.524-**	RESPONSÁVEL	M. S. L.
***.136.858-**	RESPONSÁVEL	CIRANDINHA INDUSTRIA E COMERCIO DE ROUPAS LTDA
		MARCIO YABE - ME
	SOCIO-ADMINISTRADOR	VISAO COMUNICACAO E MARKETING LTDA - ME
***.191.845-**	RESPONSÁVEL	CASTELLI PRODUCOES E EVENTOS LTDA - ME
	SOCIO-ADMINISTRADOR	
***.153.094-**	RESPONSÁVEL	M. DE F. F A. G.
	SOCIO-ADMINISTRADOR	FEITOSA & AMORIM REFEICOES LTDA - ME
***.600.104-**	RESPONSÁVEL	N R DE ALENCAR JUNIOR - ME
	SOCIO-ADMINISTRADOR	RODRIGUES & ALENCAR LTDA - ME
***.032.224-**	RESPONSÁVEL	EMP DE ASSIST TEC E EXT RURAL DO EST DE AL EMATER AL
***.646.274-**	RESPONSÁVEL	R. P. DE S.
***.850.684-**	REPRESENTANTE	SILVEIRA & SILVA CONFEITARIA LTDA - ME
***.095.644-**	RESPONSÁVEL	RICARDO CALHEIROS SOARES - ME
***.720.734-**	RESPONSÁVEL	R. J. C. F.
***.042.624-**	SOCIO-ADMINISTRADOR	SS INDUSTRIA E COMERCIO DE EQUIPAMENTOS ELETRONICOS LTDA - ME
***.946.064-**	RESPONSÁVEL	KELVIN EMPREENDIMENTOS EDUCACIONAIS LTDA - ME
	SOCIO-ADMINISTRADOR	
	RESPONSÁVEL	CAMINHO SEGURO SISTEMA EDUCACIONAL LTDA. - ME
***.190.364-**	RESPONSÁVEL	OLIVEIRA CARVALHO ENGENHARIA LTDA - ME
	SOCIO-ADMINISTRADOR	
	RESPONSÁVEL	CARVALHO E PAES LTDA - ME
	SOCIO-ADMINISTRADOR	
***.472.484-**	RESPONSÁVEL	ARCO - ARQUITETURA E CONSTRUCOES LTDA - ME
	SOCIO-ADMINISTRADOR	
***.607.637-**	RESPONSÁVEL	QUALITY COMERCIO E REPRESENTACAO LTDA - ME



<b>Servidor CPF</b>	<b>Qualificação</b>	<b>Razão social</b>
***.338.904-**	RESPONSAVEL	SPENCER E SPENCER LTDA
Fonte: Receita Federal.		

O desconhecimento dos demais cargos, empregos ou funções e a forma não eficaz de conhecimento de acumulações utilizada pelo Ifal evidenciam fragilidade nos controles para identificar e tratar as acumulações ilegais.

### **Causa**

O Reitor não instituiu mecanismos de controle quanto à proibição de participação em gerência ou administração de empresas. Ademais, embora já recomendado pela CGU/AL, o Gestor do Ifal ainda não implantou efetivamente o sistema eletrônico de controle de ponto, o que tem contribuído para que os servidores desempenhem irregularmente outras atividades fora do Instituto. De acordo com o art. 24, inciso XI, do Regimento Geral do Ifal compete ao Reitor: “ *expedir resoluções, deliberações, editais, portarias, regulamentos e atos normativos, bem como constituir comissões e exercer o poder de disciplina, no âmbito do IFAL;*”.

### **Manifestação da Unidade Examinada**

Por meio do Ofício nº 352/2016/DGP/IFAL, de 06 de junho de 2016, o Ifal apresentou a seguinte manifestação:

“Informamos que estamos tomando todas as providências cabíveis a fim de encaminhar resposta conclusiva acerca do caso. Assim, foram instaurados processos administrativos individualizados a fim de analisar, separadamente, cada um dos 234 (duzentos e trinta e quatro) casos sobre eventual acumulação irregular, conforme lista anexa. Desse modo, oportunizaremos a manifestação dos servidores, nos moldes exigidos pela legislação e em obediência aos princípios da ampla defesa e do contraditório. Ressaltamos que estamos dando prioridade à análise dos processos administrativos em comento e que, tão logo haja conclusão dos procedimentos, encaminharemos resposta a essa CGU.”

Por meio do Ofício nº 377/2016/DGP/IFAL, de 15 de junho de 2016, o Ifal apresentou a seguinte manifestação:

“Em complementação aos dados fornecidos por meio do Ofício nº 352/2016/DGP/IFAL, de 06/06/2016, relacionamos abaixo situação de 10 (dez) (sic) dos 234 (duzentos e trinta e quatro) processos administrativos instaurados por esta Diretoria, em que foi detectada a participação na gerência ou administração de empresa.

[...]

Deste modo, encaminhamos em anexo documentos comprobatórios da situação dos servidores supramencionados.

Informamos, ainda, que as respostas atinentes às demais situações serão encaminhadas à medida que os processos sejam instruídos com as documentações/manifestações apresentadas pelos servidores.”

Por meio do Ofício nº 388/2016/DGP/IFAL, de 21 de junho de 2016, o Ifal apresentou a seguinte manifestação:

“Em complementação aos dados fornecidos por meio do Ofício nº 352/2016/DGP/IFAL, de 06/06/2016, relacionamos abaixo situação de 17 (dezesete) dos 234 (duzentos e trinta



e quatro) processos administrativos instaurados por esta Diretoria, em que foi detectada a participação na gerência ou administração de empresa.

[...]

Deste modo, encaminhamos em anexo documentos comprobatórios da situação dos servidores supramencionados.

Informamos, ainda, que as respostas atinentes às demais situações serão encaminhadas à medida que os processos sejam instruídos com as documentações/manifestações apresentadas pelos servidores.”

Também, encaminhou documentos relativos a outros casos por meio dos Ofícios de números: 444/2016/DGP/IFAL, 445/2016/DGP/IFAL, 450/2016/DGP/IFAL e 452/2016/DGP/IFAL, recebidos em 03 de agosto de 2016; 454/2016/DGP/IFAL e 456/2016/DGP/IFAL, recebidos em 04 de agosto de 2016; 457/2016/DGP/IFAL, 463/2016/DGP/IFAL e 465/2016/DGP/IFAL, recebidos em 08 de agosto de 2016.

## **Análise do Controle Interno**

Após análise dos documentos encaminhados pelo Ifal, alguns nomes foram excluídos da lista, por ter sido comprovado o desligamento tempestivo dos vínculos ou o uso fraudulento dos dados de servidores para abertura de empresas.

No entanto, os casos listados pelo Ifal como “regular”, quando houve concomitância de algum período de recebimento de Dedicção Exclusiva com a participação na gerência ou administração de empresas pelos servidores, foram mantidos a fim de que sejam abertos os processos de devolução dos valores indevidamente recebidos e apuração de responsabilidades dos servidores envolvidos.

### **Recomendações:**

Recomendação 1: Para os servidores relacionados, instaurar procedimento com o intuito de apurar se o servidor exerce de fato, ou não, a gerência ou administração de sociedade privada e se: a) essa função prejudicou, ou não, a prestação integral da sua jornada de trabalho; b) essa situação enseja, ou não, conflito de interesses público e privado; c) o servidor já tomou as providências para regularizar a situação de direito, ou seja, se providenciou sua exclusão como sócio gerente, administrador ou responsável pela respectiva empresa, visto que tal situação é vedada pelo art. 117, inc. X, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, estando o docente passível de demissão, nos termos do art. 132, inc. XIII, da mesma Lei.

## **2 GESTÃO OPERACIONAL**

### **2.1 AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS**

#### **2.1.1 RESULTADOS DA MISSÃO INSTITUCIONAL**

##### **2.1.1.1 CONSTATAÇÃO**

#### **Ausência de utilização dos indicadores de gestão do Ifal.**

##### **Fato**

Baseando-se nas informações do Relatório de Gestão do Ifal, exercício de 2015; do Anuário Estatístico do Ifal, ano-base 2014; do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2014-2018) do Ifal; e, do sistema de Gestão de Planejamento Estratégico –



Geplanes, utilizado pelo Instituto, constatou-se que a despeito da maioria dos indicadores de gestão previstos no plano estratégico do Ifal serem fáceis de calcular (acessibilidade) e permitirem comparar a evolução dos resultados por meio de séries históricas (comparabilidade), essa comparação não vem sendo realizada, bem como os resultados medidos em 2015 não foram utilizados para a tomada de decisões, conforme demonstrado no Quadro 02, constante de subitem específico sobre a análise da utilização dos indicadores de gestão pelo Instituto.

Evidencia-se tal constatação pelas informações prestadas pelos gestores em resposta à Solicitação de Auditoria nº 201601460/6, desta CGU-Regional, transcritas a seguir:

a) Quanto às metas e resultados de cada indicador nos últimos cinco exercícios (série histórica 2011-2015):

*As metas estabelecidas para os indicadores do PDI estão em: <http://www.desenvolvimento.ifal.edu.br/documentos/pdi-1/pdi-1/view> da página 174 até a página 191. Vez que o PDI fora iniciado em 2014 não há série histórica anterior à sua criação.*

*Com relação à evolução dos resultados dos indicadores do TCU, encontram-se em: [http://www.desenvolvimento.ifal.edu.br/observatorio/informacoes-institucionais-1/rel\\_gest/copy\\_of\\_rel\\_gest/view](http://www.desenvolvimento.ifal.edu.br/observatorio/informacoes-institucionais-1/rel_gest/copy_of_rel_gest/view) da página 78 até a página 81. Não foi gerada série histórica anterior à criação do PDI. A partir do exercício 2014, com a implantação do software Gestão de Planejamento Estratégico – GEPLANES será criada uma comissão que fará o acompanhamento dos indicadores e sua evolução.*

b) Quanto aos procedimentos adotados pelo Ifal nos casos em que os resultados dos indicadores apresentam desvios em relação às metas definidas:

*Para os casos em que o indicador apresenta desvio em relação a meta é adotado um plano de ação pontual buscando descobrir o que ocasionou a anomalia e como saná-la.*

c) Se foi(ram) formalizada(s) (por nota técnica, relatório, etc.), desde o início da implantação do PDI 2014-2018, análise(s) crítica(s) dos resultados dos indicadores:

*Em 2014, com o apoio da empresa contratada Fundação Getúlio Vargas, tendo em vista essa preocupação, acompanhávamos os indicadores através do Sistema GERCONTROL, o qual se tornou indisponível após o encerramento do contrato. Já em 2015, diante da necessidade de gerir os indicadores, implantou-se o GEPLANES, cujos usuários estiveram em período de adaptação durante o exercício de 2015. Não há formalização de análise crítica dos resultados dos indicadores do PDI, o que há são as análises de indicadores do TCU.*

Verifica-se que os gestores não conceberam indicadores que pudessem ser comparados com as séries históricas anteriores ao PDI 2014-2018, nem acompanham formalmente os resultados dos indicadores, nem dispõem de planos de contenção, para evitar os desvios dos resultados em relação às metas estabelecidas, ou de contingência, para tratar de tais desvios quando esses ocorrem e minimizar seus impactos.

Essa falta de um referencial histórico, bem como do acompanhamento desses indicadores, dificulta o conhecimento sobre a evolução histórica dos resultados do Ifal, fato que pode ser exemplificado pela análise do indicador *Taxa de crescimento do número de vagas*, sobre o qual os gestores apresentam a seguinte avaliação dos resultados obtidos em 2015 (Relatório de Gestão do Ifal, exercício de 2015, tópico 9. *Conformidade da Gestão e Demandas de Órgãos de Controle*, p. 64):

*O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2014-2018), no objetivo estratégico 17, apresenta o indicador taxa de crescimento do número de vagas, e estabeleceu como meta final o crescimento em 25%. No ano de 2015, a evolução da oferta de vagas entre 2014*

e 2015, impulsionada pela expansão, foi de 14,85%. Em valores absolutos, o Ifal, em 2014, ofertou 3.251 vagas, e passou a ofertar 3.734 vagas em 2015.

Esta expansão em números de vagas ofertadas em Alagoas colabora com o desenvolvimento local e regional por meio das ofertas de cursos técnicos, tecnológicos e profissionalizantes.

Diante das informações apresentadas pelos gestores no Relatório de Gestão, conclui-se, a princípio, que o Ifal apresentou um bom desempenho no que diz respeito ao aumento do número de vagas, visto que em 2015 conseguiu um incremento de 14,85% em relação a 2014. Contudo, tal conclusão não tem fundamento, conforme explicitado a seguir:

A fórmula do indicador *Taxa de crescimento do número de vagas*, apresentada no quadro da página 191 do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2014-2018) do Ifal, é a seguinte:

$$\frac{\text{número de vagas no ano atual} - \text{número de vagas no ano anterior}}{\text{número de vagas no ano anterior}} * 100$$

A observação da fórmula revela que o indicador mede um incremento ou decréscimo no número de vagas levando em consideração apenas o exercício anterior, o que limita o escopo de comparação de resultados.

Analisando o Anuário Estatístico do Ifal, ano base 2014, verifica-se que este indicador não existia. Ao invés dele, o Ifal acompanhava diretamente o *número de vagas ofertadas*, para o qual o Anuário apresenta a série histórica desde 2010, em sua página 29, no *Gráfico 3: Número de Vagas Ofertadas*, cujas informações transcreve-se a seguir:

Quadro 05 – Evolução do número de vagas ofertadas no Ifal

Exercício	Número de Vagas Ofertadas
2010	3.318
2011	3.724
2012	4.223
2013	4.073
2014	3.360

Fonte: Anuário Estatístico do Ifal, ano base 2014

A análise do Quadro 05 revela, primeiramente, uma discrepância entre o Anuário Estatístico e o Relatório de Gestão no que diz respeito ao número de vagas ofertadas em 2014, sendo informadas 3.360 no primeiro e 3.251 no segundo. Tal fato já prejudica a confiabilidade do indicador. Outro ponto a ser ressaltado decorre da comparação entre o número de vagas ofertadas em 2015 (3.734, segundo os gestores informaram no Relatório de Gestão) com o número de vagas ofertadas em outros exercícios da série histórica, onde se constata que, na verdade, o Ifal não está incrementando o número de vagas ofertadas, mas recuperando esse número em relação aos exercícios anteriores, tendo em vista que o número de vagas ofertadas em 2015 corresponde a menos de 89% das vagas ofertadas em 2012 e é praticamente o mesmo número de vagas ofertadas em 2011 (3.724, segundo o Anuário Estatístico). Ou seja, em relação ao número de vagas ofertadas, o Ifal permanece na mesma situação que apresentava há cinco anos.

Portanto, além da falta de confiabilidade e de comparabilidade, constata-se que o indicador, da forma como vem sendo calculado, também não apresenta utilidade para o Ifal, tendo em vista que não mede a evolução do número de vagas em relação a um referencial fixo, obtido em determinado exercício, mas sempre em relação ao exercício anterior o que prejudica verificar a evolução no número de vagas ofertadas ao longo dos exercícios.

Quanto ao custo atrelado à obtenção dos resultados dos indicadores, mediante resposta à Solicitação de Auditoria nº 201601460/6, os gestores apresentaram valores despendidos nas ações de qualificação (R\$ 382.986,68), pesquisa e extensão (R\$ 835.850,00) e EAD





(R\$ 312.483,90), informando que eram custos associados aos indicadores *Proporção dos servidores que participaram de cursos de qualificação; Proporção de discentes envolvidos em projetos de pesquisa e extensão; e, Proporção de vagas em cursos EAD ofertadas em novos Campi*. Constata-se que os gestores do Ifal confundiram os custos de obtenção dos resultados dos indicadores com os valores despendidos nas ações que os indicadores pretendem medir. Assim, verifica-se que o Ifal sequer sabe sobre a necessidade de se estimar o custo de obtenção dos dados que vão embasar o cálculo dos indicadores de gestão, o que permitiria aferir a economicidade, ou não, do indicador.

## Causa

Ausência de uma cultura gerencial por parte dos dirigentes do Ifal.

## Manifestação da Unidade Examinada

Mediante o Ofício nº 177/2016/REITORIA/IFAL, de 30 de maio de 2016, os gestores apresentaram os seguintes esclarecimentos:

“1. Acolhemos as manifestações apresentadas por essa Controladoria e, como providências a esses apontamentos nos comprometemos a proceder a revisão da metodologia dos indicadores do Instituto Federal de Alagoas (IFAL), de forma a sanar possíveis fragilidades, inclusive aqueles avaliados como inconsistentes nessa solicitação de auditoria. Estipulamos como prazo para celeridade desta atividade de revisão, 120 (cento e vinte) dias, para submeter proposta de alteração dos indicadores que compõem o Plano de Desenvolvimento Institucional 2014-2018 (PDI) do IFAL ao Conselho Superior (CS).

2. Desta forma, já dispondo do ajustamento dos indicadores aprovados pelo Conselho Superior, trataremos os resultados das metas alcançadas pela instituição no desenvolvimento de seu plano estratégico, para tomada de decisão pela equipe de gestão, como ponto de pauta prioritário nas reuniões do Colégio de Dirigentes (CD), onde serão evidenciados os resultados atualizados e parciais desses indicadores, com manifestação dos gestores quanto aos resultados atingidos, os avanços, justificativas pelo alcance ou não alcance das metas e as providências que serão tomadas, de forma a corrigir anomalias e/ou potencializar os resultados.

Estipulamos como prazo para cumprimento desta atividade, 60 (sessenta) dias a partir da aprovação do Conselho Superior das alterações propostas nos indicadores do IFAL.

3. No tocante aos custos na obtenção dos resultados, de fato foi equivocada a informação demandada por esse Órgão, razão pela qual esclarecemos que todos os indicadores detêm baixo ou nenhum custo de obtenção, tendo sido obtidos pela instituição utilizando metodologias próprias

4. Com relação ao indicador taxa de crescimento do número de vagas, a instituição percebeu que de fato houve equívoco nas informações, uma vez que alguns campi realizaram o lançamento dos quantitativos de vagas ofertadas nos anos de 2014 e 2015 no SISTEC, com inconsistências que ora apuramos e apresentamos com as devidas retificações (Quadro 1):

Quadro 1 - Evolução do número de vagas ofertadas no IFAL.

Exercício	Número de Vagas Ofertadas
2010	3318
2011	3724
2012	4223



Exercício	Número de Vagas Ofertadas
2013	4073
2014	5515
2015	4959

5. Considerando que ficou definida pelo Ministério da Educação (MEC) a adoção do Sistema Nacional de informações da Educação Profissional e Tecnológica (SISTEC), como o sistema a partir do qual devemos extrair as informações para compor o Relatório de Gestão, procedemos conforme orientado. Porém detectamos que os campi realizaram o preenchimento com algumas inconsistências no quantitativo de vagas ofertadas nos anos de 2014 e 2015 no referido sistema, o que provocou a geração de indicadores que não permitiram comparar a evolução dos resultados por meio de séries históricas.

6. Com base nesses dados corrigidos, recalculamos o indicador taxa de crescimento do número de vagas, apontada no Objetivo Estratégico 17 do PDI 2014-2018 e construímos uma série histórica apresentada no quadro abaixo.

Quadro 2 - Evolução da taxa de crescimento

Exercício	Número de Vagas Ofertadas	Taxa de crescimento
2010	3318	
2011	3724	12,24
2012	4223	13,4
2013	4073	-3,55
2014	5515	35,4
2015	4959	-10,08

Sendo assim, a taxa de crescimento do número de vagas (Objetivo estratégico 17) foi calculada com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{número de vagas no ano atual} - \text{número de vagas no ano anterior}}{\text{número de vagas no ano atual}} * 100$$

7. Diante do exposto, é importante destacar que o decréscimo de 10,08% no número de vagas ofertadas entre 2015 e 2014, decorreu essencialmente a partir da não oferta de vagas para os Cursos de Graduação a Distância, em função de não ter havido a autorização pela CAPES.

8. Percebe-se, portanto, que, embora tenha acontecido uma redução no quantitativo de vagas entre 2015 e 2014, conforme explicitado no item anterior, entre os anos de 2010 e 2015 ocorreu efetivamente um incremento de 49,46 % no número de vagas ofertadas pelo IFAL, o que demonstra o efeito da expansão da Rede Federal de Educação Profissional no Estado de Alagoas.

9. Tal incremento poderia ser maior se não estivéssemos experimentado em 2015 uma paralisação nas obras das sedes definitivas dos campi São Miguel dos Campos, Santana do Ipanema e Arapiraca, esta última tendo sido retomada no corrente ano, após realização de processo licitatório nos termos da legislação vigente.

10. Sendo assim, esperamos que os esclarecimentos e retificações que ora apresentamos possam ser suficientes para as elucidações das manifestações apresentadas.

11. Dessa forma reiteramos que a gestão tem envidado esforços para dotar a instituição de mecanismos de gestão e planejamento, adotando a prática da conscientização sistêmica sobre a importância do planejamento na busca do alcance dos objetivos estratégicos definidos no PDI da instituição”.



Mediante o Ofício nº 14158/2016-CGU-Regional/AL, de 21 de julho de 2016, foi encaminhado o Relatório Preliminar de Auditoria, tendo os gestores encaminhado manifestação, em meio eletrônico, acrescentado as seguintes informações:

“1 - A revisão dos indicadores estratégicos ocorre pela necessidade de inclusão no PDI dos indicadores TCU e SETEC e por entendimento interno de que alguns necessitam ter atributos ajustados. O prazo apontado, 15/12/2016, é suficiente para conclusão da revisão, o que já está em curso através de Comissão instituída pela Portaria nº 1349/GR, de 30/06/2016, que determina a finalização dos trabalhos até 30/09/2016, conforme ANEXO S.

Quanto ao acompanhamento dos indicadores a mesma passará a fazer pauta das reuniões do Conselho de Dirigentes, composto pelo Reitor, Pró-Reitores e Diretores, assim como das reuniões de acompanhamento e avaliação realizadas pela reitoria com a equipe de gestão de cada campus, onde os resultados serão debatidos e a tomada de decisão será baseada em fatos e dados.

2 - A equipe gestora do IFAL já foi capacitada em 2015 sobre a utilização do GEPLANES. Quanto ao curso sobre utilização de indicadores, o mesmo foi pleiteado junto à Diretoria de Gestão e está na pauta para ser realizado este ano com prioridade na execução do orçamento disponível”.

### **Análise do Controle Interno**

Observa-se que, a despeito do Planejamento Estratégico do Ifal ter sido elaborado para o quinquênio 2014-2018 e o sistema de gestão do referido Planejamento, no caso, o Geplanes, ter sido implantado em 2014, em maio/2016 o Ifal continua sem monitorar adequadamente a execução do referido planejamento, visto que solicitou prazo adicional de 120 dias para “*submeter proposta de alteração dos indicadores que compõem o Plano de Desenvolvimento Institucional 2014-2018 (PDI) do IFAL ao Conselho Superior (CS)*”. Além desse prazo, os gestores também estipulam outro, de 60 dias após a aprovação do Conselho Superior, para apresentar “*os resultados atualizados e parciais desses indicadores, com manifestação dos gestores quanto aos resultados atingidos, os avanços, justificativas pelo alcance ou não alcance das metas e as providências que serão tomadas, de forma a corrigir anomalias e/ou potencializar os resultados*”.

Vale ressaltar que o problema principal do Instituto não é a ausência ou inadequação de indicadores, mas a falta de utilização adequada destes, que impede que os gestores acompanhem a execução do planejamento estratégico e possam detectar situações de risco ao sucesso do Ifal. Rafael Scucuglia, em seu artigo “*A importância dos indicadores para a medição de resultados*” (disponível em [https://www.fnq.org.br/artigo\\_rafael.pdf](https://www.fnq.org.br/artigo_rafael.pdf), acesso em 5 de junho de 2016), utiliza uma metáfora, comparando os indicadores de desempenho com os indicadores de saúde do corpo humano, como a pressão sanguínea e a temperatura corporal: “*Diferentemente da pessoa física, a pessoa jurídica precisa, sim, medir sua ‘pressão sanguínea’ e ‘temperatura corporal’ diariamente (usando uma analogia à metáfora citada). As organizações precisam de algum mecanismo que as façam ‘sentir dor’. Precisam de indica-DORES*”. Dessa forma, a ausência de utilização pelo Ifal de seus indicadores de gestão, revela um problema de gerenciamento que exige correção em prazo mais tempestivo do que os 180 dias (ou mais) propostos pelos gestores, pois, segundo William E. Deming (citado em <http://www.redesegura.com.br/2004/08/frase-william-edwards-deming/>, acesso em 13 de junho de 2016): “*Não se gerencia o que não se mede [...], e não há sucesso no que não se gerencia*”.

Embora tenham reconhecido que houve equívoco na divulgação dos custos de obtenção dos resultados dos indicadores, os gestores limitaram-se a informar que “*todos os*



indicadores detêm baixo ou nenhum custo de obtenção, tendo sido obtidos pela instituição utilizando metodologias próprias”, sendo que não informaram quais seriam essas metodologias e quais os respectivos custos.

Quanto à taxa de crescimento do número de vagas, os gestores informaram que houve equívoco nas informações que levaram ao cálculo da referida taxa, pelo fato de que “os campi realizaram o preenchimento com algumas inconsistências no quantitativo de vagas ofertadas nos anos de 2014 e 2015 no referido sistema, o que provocou a geração de indicadores que não permitiram comparar a evolução dos resultados por meio de séries históricas”. Foram apresentados novos quantitativos e calculados os valores atualizados das taxas. A partir desses valores, o discurso dos gestores do Ifal mudou, em relação ao que estava contido no Relatório de Gestão do Instituto, exercício de 2015, conforme pode ser constatado no quadro a seguir:

*Quadro 06 – Discursos do Ifal sobre a evolução da oferta de vagas, antes e depois das constatações da equipe de auditoria da CGU.*

Discurso contido no Relatório de Gestão (p. 64)	Discurso contido na manifestação dos gestores
<p>No ano de 2015, a evolução da oferta de vagas entre 2014 e 2015, impulsionada pela expansão, foi de 14,85%. Em valores absolutos, o Ifal, em 2014, ofertou 3.251 vagas, e passou a ofertar 3.734 vagas em 2015.</p> <p>Esta expansão em números de vagas ofertadas em Alagoas colabora com o desenvolvimento local e regional por meio das ofertas de cursos técnicos, tecnológicos e profissionalizantes.</p>	<p>Diante do exposto, é importante destacar que o decréscimo de 10,08% no número de vagas ofertadas entre 2015 e 2014, decorreu essencialmente a partir da não oferta de vagas para os Cursos de Graduação a Distância, em função de não ter havido a autorização pela CAPES.</p> <p>Percebe-se, portanto, que, embora tenha acontecido uma redução no quantitativo de vagas entre 2015 e 2014, conforme explicitado no item anterior, entre os anos de 2010 e 2015 ocorreu efetivamente um incremento de 49,46 % no número de vagas ofertadas pelo IFAL, o que demonstra o efeito da expansão da Rede Federal de Educação Profissional no Estado de Alagoas.</p>

Fonte: Relatório de Gestão do Ifal, exercício de 2015 e Ofício nº 177/2016/REITORIA/IFAL, de 30 de maio de 2016.

Vale ressaltar que, embora o cálculo dos valores da taxa tenha sido realizado corretamente pelo Ifal, houve equívoco na apresentação da fórmula do indicador no texto da manifestação dos gestores, tendo em vista que o denominador desta é o número de vagas do exercício anterior e não do atual, já que o indicador é uma taxa de incremento ou decréscimo em relação ao resultado do exercício anterior.

Relativamente à manifestação dos gestores ao Relatório Preliminar de Auditoria, estas apenas informam providências que serão adotadas pelos gestores, não havendo fato novo que possa modificar esta constatação e suas respectivas recomendações.

### **Recomendações:**

Recomendação 1: Mobilizar as equipes de gestores do Ifal para que, até o dia 15 de dezembro de 2016, todos os indicadores de gestão do Ifal estejam revisados, com seus respectivos valores calculados para o exercício de 2016 e para uma série histórica de, pelo menos, três anos (2014, 2015 e 2016), período abrangido pelo atual Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI 2014-2018, além de devidamente aprovados pelo Conselho Superior do Instituto.

Recomendação 2: Treinar as equipes de gestores para o uso de indicadores e a utilização do GEPLANES ou qualquer outra ferramenta que venha a substituí-lo.



## **2.1.2 EFETIVIDADE DOS RESULTADOS OPERACIONAIS**

### **2.1.2.1 INFORMAÇÃO**

**Adequabilidade das informações prestadas no Relatório de Gestão com os dados do SIOP, em relação à execução orçamentária.**

#### **Fato**

A fim de avaliar a efetividade dos resultados operacionais da Unidade, resultados quantitativos e qualitativos, notadamente, quanto à eficácia e eficiência dos objetivos estabelecidos no PPA, objetivos estabelecidos no plano estratégico e da execução física e financeira das ações da LOA vinculadas a programas temáticos, foram confrontadas as informações registradas no Relatório de Gestão do Ifal (item Planejamento Organizacional e Desempenhos Orçamentários e Operacional) com os dados constantes no Sistema Integrado de Planejamento e Orçamento – SIOP – do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Desse modo, foram selecionadas as seguintes ações da Entidade para avaliação:

- ✓ 20RG - Expansão e Reestruturação de Instituições Federais de Educação Profissional e Tecnológica,
- ✓ 20RL - Funcionamento de Instituições Federais de Educação Profissional e Tecnológica,
- ✓ 2994 - Assistência ao Estudante da Educação Profissional e Tecnológica,
- ✓ 20RJ - Apoio à Capacitação e Formação Inicial e Continuada para a Educação Básica.

Não foram identificadas divergências entre as informações prestadas no Relatório de Gestão com os dados do SIOP, em relação à execução orçamentária das ações supracitadas.

Quanto à avaliação da eficácia e eficiência no cumprimento dos objetivos e metas físicas e financeiras planejadas para o exercício, de acordo com as informações do Relatório de Gestão, com exceção da ação 2994 que atingiu cumprimento de 90% da meta, todas ações atingiram ou suplantaram a meta física prevista. Concernente à meta financeira, o Ifal apresentou justificativas para o não atingimento do que foi previsto. Essas justificativas foram, basicamente, o contingenciamento de limite orçamentário, a não liberação de emenda parlamentar e a insuficiência de recursos financeiros, tendo em vista que os repasses do Governo Federal eram menores que as obrigações.

## **2.1.3 SISTEMA DE INFORMAÇÕES OPERACIONAIS**

### **2.1.3.1 INFORMAÇÃO**

**Incompletude no Rol de Responsáveis inserido pelo Ifal no Sistema e-Contas.**

#### **Fato**

A fim de verificar se o rol de responsáveis elaborado pela unidade prestadora de contas (UPC) estava de acordo com os dispositivos legais e com as orientações do Sistema e-Contas do TCU, foram confrontadas as informações lançadas nesse sistema com as



disponibilizadas pelo Ifal, por meio do Ofício nº 156/2016/REITORIA/IFAL, e com a estrutura do organograma da Instituição.

O cruzamento das informações revelou inconsistências nas informações inseridas pelo Ifal no Sistema e-Contas, haja vista que constam no sistema apenas o Reitor e quatro de seus Pró-Reitores.

Desse modo, faltou registrar os dados do outro Pró-Reitor e dos diretores dos campi, e respectivos substitutos, assim como os membros de órgão colegiado que, por definição legal, regimental ou estatutária, sejam responsáveis por ato de gestão que possa causar impacto na economicidade, eficiência e eficácia da gestão da unidade.

Após envio do Relatório Preliminar, a unidade auditada apresentou em anexo à manifestação enviada, por meio eletrônico, em 05 de agosto de 2016, uma nova composição do Rol de Responsáveis, cujos dados que complementavam as informações cadastradas pelo Ifal foram inseridos por esta Controladoria Regional no Sistema e-Contas.

### **3 Educação Profissional e Tecnológica**

#### **3.1 Apoio à Formação Profissional, Científica e Tecnológica**

##### **3.1.1 Avaliação dos resultados**

###### **3.1.1.1 CONSTATAÇÃO**

**Ausência de percepção, por parte dos discentes, de ações de acompanhamento pedagógico a cargo do Pronatec/Ifal.**

#### **Fato**

Constatou-se que dos 135 alunos do Pronatec/Ifal que responderam aos questionários elaborados pela CGU, 24,3% responderam que não sabiam se o Ifal disponibilizava acompanhamento pedagógico, enquanto 64% chegaram a responder que o Instituto não disponibilizava este tipo de atendimento.

De acordo com o art. 22, inc. XXXII, da Portaria MEC nº 817, de 13 de agosto de 2015, é competência da instituição de ensino realizar o acompanhamento pedagógico dos beneficiários da Bolsa Formação, incluindo monitoramento de frequência e desempenho escolar. O art. 13, inciso VI da Resolução CD/FNDE nº 4, de 16/3/2012, prevê que cabe ao orientador acompanhar as atividades e a frequência dos estudantes, atuando em conjunto com os demais profissionais para prevenir a evasão e aplicar estratégias que favoreçam a permanência e articular as ações de acompanhamento pedagógico relacionadas ao acesso, à permanência, ao êxito e à inserção socioprofissional.

Além disso, o Instituto não dispõe de uma política uniforme para o acompanhamento pedagógico dos alunos do Pronatec, deixando a cargo dos campi a criação de rotinas para realizar o referido acompanhamento. O resultado é um conjunto heterogêneo de ações de acompanhamento, conforme resumido no quadro seguinte, elaborado com base nas informações apresentadas pelos gestores, e que não são percebidas pelos alunos:

*Quadro 11 – Ações de acompanhamento pedagógico regular dos alunos do Pronatec/Ifal, informadas pelos gestores.*

<b>Campus</b>	<b>Ações de acompanhamento pedagógico regular</b>
Arapiraca	Orientação, aconselhamento, visitas técnicas, eventos, trabalhos pedagógicos individuais e em grupo. Curso Técnico Concomitante em Segurança do



Campus	Ações de acompanhamento pedagógico regular
	<p>Trabalho – Curso com início em 19 de outubro de 2015 e término previsto para dezembro de 2017, desenvolvido em parceria com a Escola Estadual Manoel Lúcio. Curso planejado para 4 módulos de 320 horas mais 400 horas de Práticas Profissionais. Calendário letivo em sintonia com o da escola estadual. Primeiro Módulo do Curso em desenvolvimento, realizadas 150 de 320 horas. Atividades Realizadas: Seminário sobre o Técnico em Segurança do Trabalho/aula inaugural com palestras desenvolvidas por Professor Especialista em Segurança do Trabalho e por um Técnico da Eletrobrás; Reforço de 60 horas Português e 60 horas de Matemática; Trabalhamos a inserção dos alunos nas rotinas pedagógicas das escolas proporcionando com que participem dos eventos a escola como qualquer outro aluno do Campus, nesses sentido já em novembro esses alunos visitaram aldeias indígenas fizeram entrevistas e montaram ambiente cenográfico e midiático para apresentação de trabalhos na Semana da Consciência Negra e Indígena – de 13 a 20 de novembro, onde trabalharam a temática relativa formação étnicas do índio de Alagoas nos dias de hoje. Três reuniões de pais e responsáveis, em meses intercalados: outubro, novembro e dezembro; Confraternização festiva de Natal com ceia coletiva e troca de presentes; Aconselhamentos em diversos momentos faz parte da rotina da escola; Trabalhos pedagógicos individuais, duplas e grupos faz parte das dinâmicas de ensino-aprendizagem exigidas em cada disciplina; Obs: em decorrência das dificuldades estruturais (do prédio e funcionamento das escolas) tem limitada nossas ações e que estamos, no momento empenhados, em resolver. Pronatec Aprendiz VENDEDOR – Curso de curta duração 160 horas, com itinerário previstos para mais dois módulos, Operador de Caixa (160 h) e Promotor de Vendas (160 h). Atendemos jovens entre 16 e 18 anos. Cursos iniciados em 16 de dezembro de 2016, desenvolvidas até o momento 102 horas. Uma reunião de pais e responsáveis, no início do curso; Aconselhamentos em diversos momentos que parte da rotina da escola; Trabalhos pedagógicos individuais, duplas e grupos faz parte das dinâmicas de ensino-aprendizagem exigidas em cada disciplina; Dinâmica de entrevista individual preparatória para o mercado de trabalho. Atividades Planejadas para 2016: ambos os cursos Inserção da turma no sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas; Cadastro dos Alunos na Biblioteca da Escola; Agendamento de Visitadas Técnicas nas indústrias para que já, desde o início, vivenciem a experiência profissional em seu ambiente de trabalho; Preparação para o desenvolvimento de 400h de Prática Profissional, exigência curricular a partir do segundo Módulo do curso. Reuniões de pais e responsáveis; Reuniões com o corpo gestor e professores da Escola Estadual Manoel Lúcio; Inserção dos alunos nos eventos do calendário letivo do Campus.</p>
Maceió	Orientação, aconselhamento, visitas técnicas, eventos, trabalhos pedagógicos individuais e em grupo;
Marechal Deodoro	<p>Diálogo com alunos visando conhecer suas perspectivas e opinião sobre a trajetória nos cursos; Interação com professores a fim de conhecer seus anseios, necessidades e satisfações para melhor atender as expectativas dos discentes; Levantamento sobre a realidade e as necessidades dos discentes, sugerindo aos docentes verificação dos conhecimentos prévios das turmas; Orientar os discentes a desenvolver ações que oportunizem e estimulem o intercâmbio de ideias, experiências e inovações relativas ao seu curso. Visitas diárias às salas de aula e acompanhamento do trabalho docente. Palestras motivacionais, aulas práticas, visitas técnicas, reuniões pedagógicas. Acompanhar semanalmente, mediar e propor orientações sobre questões de aprendizado e de relações professor / aluno, bem como analisar as ações didático pedagógico que são desenvolvidas; Estimular visitas técnicas e eventos externos especificamente nas disciplinas técnicas, fundamentando a teoria repassada em sala de aula; Organizar eventos internos para apresentar as ações trabalhadas em sala de aula e desenvolvidas pelos discentes, através de trabalhos pedagógicos em grupo ou individual.</p>
Murici	<p>Realizamos dentro do campus um acompanhamento através de visitas às salas de aula e fazemos reuniões com os professores acerca das dificuldades enfrentadas pelos alunos em sala. Nossas aulas de campo também têm sido um fator importante no processo, pois culturalmente esta é uma região muito carente. Com relatórios advindos destas observações a equipe pedagógica se reúne e traçamos o melhor método para que a continuidade da formação se dê</p>

Campus	Ações de acompanhamento pedagógico regular
	de forma proveitosa e desague no melhor processo de ensino/aprendizagem. Orientação, aconselhamento, visitas técnicas, eventos, trabalhos pedagógicos individuais e em grupo. Visita técnica/aula de campo são realizadas frequentemente, pois também integra a grade curricular dos nossos cursos. Aliar teoria e prática são sistemas essenciais no Pronatec. Realizamos visitas a feiras, supermercados e indústrias. Além disso, realizamos visitas a determinadas regiões campestres que integraram, por exemplo, as aulas práticas do curso de Conductor Ambiental.
Palmeira dos Índios	Visitas diárias às salas de aula, reuniões com professores e pais de alunos do Curso Técnico, acompanhamento psicológico, palestra motivacional, aula de campo, reuniões com a equipe pedagógica da Escola Estadual Humberto Mendes com o objetivo de acompanhar o rendimento escolar dos alunos do Curso Técnico. - Orientação, aconselhamento, visitas técnicas, eventos, trabalhos pedagógicos individuais e em grupo - Visita técnica ou aula de campo às instalações da CHESF em Paula Afonso, Visita técnica à fábrica da Coca Cola, visitas às construções de conjuntos habitacionais, treinamento de combate a incêndio com o Corpo de Bombeiros de Palmeira dos Índios, orientação para elaboração de trabalhos científicos e metodologias de pesquisa, aula de campo com o objetivo de medir níveis de sinal ruído no centro de Palmeira dos Índios, trabalho de campo nas escolas estaduais e municipais com o propósito de elaborar um pré-projeto na área de segurança, entregas de boletins de rendimento escolar aos pais (Curso Técnico) e também intervenções individuais com alunos e professores.
Penedo	Monitoria Língua Portuguesa, Informática e Matemática turnos matutino e vespertino. Orientação e aconselhamento Psicológico Psicóloga do Instituto turnos matutino e vespertino. Aulas de Campo, Visitas técnicas e Eventos, De acordo com o cronograma do componente curricular e disponibilidade de transporte, custeamento, etc... Trabalhos Pedagógicos (oficinas, peças teatrais, Gincana...) - Semanal
Piranhas	Reunião da coordenação adjunta e da supervisão com os professores para tratar do rendimento escolar, a cada 15 dias; Reunião da coordenação adjunta e da supervisão com os alunos para tratar do trabalho realizado pelos professores e das eventuais dificuldades que possam estar ocorrendo-feedback da turma - Uma vez por semana Orientação e verificação do cumprimento e o registro das aulas atividades - Uma vez por semana Análise do plano de aula e programação das atividades pela supervisão junto com os professores - a cada 15 dias
S. M. dos Campos	Orientação, aconselhamento, visitas técnicas, eventos, trabalhos pedagógicos individuais e em grupo; Tivemos um curso FIC de operadores de tratores com 160h por solicitação da demandante Granbio, que disponibilizou 1 visita técnica em uma de suas áreas de atuação. Houve outra visita técnica ao setor de mecanização do IFAL-campus Satuba. Ademais, pela natureza prática do curso, foram realizadas aulas práticas de manuseio de implementos e direção de tratores.
Santana do Ipanema	Cursos Técnicos Concomitantes: Reunião com professores; Reunião com as equipes pedagógicas onde eles cursam o ensino médio propedêutico; Suporte de aprendizagem os componentes curriculares de Português e Matemática, ambas com 80 horas, tendo como objetivo revisar os conteúdos bases necessários para o desenvolvimento dos componentes curriculares do curso. Oficina de Orientação de estudos; Conversas semanais com os alunos em sala; Conversas semanais com os alunos em sala; Conversas individuais com alunos que apresentam dificuldades para aconselhamento e orientação; Conversas individuais com os pais dos alunos que apresentam dificuldades para orientação nos estudos em casa; Reunião com os pais Cursos FIC: Reunião com Professores; Conversas semanais com os alunos em sala; Conversas individuais com alunos que apresentam dificuldades pra aconselhamento e orientação; Conversas individuais com os pais dos alunos (menores de 18 anos) que apresentam dificuldades pra orientação nos estudos em casa.
Viçosa	Pedreiro de Alvenaria/ Pintor de obras: Aulas realizadas em Academia para prática de exercícios físicos, com a colaboração e orientação de um profissional de Educação Física; Reparador e Montador de Computadores: Aulas em laboratórios de informática – concessão do município.

Fonte: Informações encaminhadas pelos gestores responsáveis por cada campus.





Quanto às ações de combate à evasão, a Coordenação Geral do Pronatec/Ifal informou que:

*“Para tentar diminuir o número de evasão, acompanhamos sistematicamente as ações desenvolvidas pelos bolsistas colaboradores (Coordenadores Adjuntos, Supervisores Pedagógicos e Apoios Administrativos) do Programa em cada campus/IFAL, realizando capacitações pedagógicas com os docentes e colaboradores, reuniões com pais, mostrando a necessidade do acompanhamento da família enquanto parceiro da escola, orientamos sobre a importância da frequência dos alunos nas aulas, incentivamos os professores para a realização de aulas práticas e de visitas técnicas às empresas com atividade similares aos conhecimentos dos cursos ofertados, realização de palestras com profissionais atuantes no mercado de trabalho e na área de trabalho que está sendo estudada, acompanhamento individual aos alunos que se ausentam da sala de aula, investigando os motivos que provocam as faltas e realizando o aconselhamento e o auxílio dos pais para evitar as desistências”.*

Contudo, analisando as respostas apresentadas por cada um dos campi, percebe-se que também não há uma diretriz institucional alinhando a atuação destes, havendo campi que promovem visitas técnicas, outros que ligam para os alunos quando estes faltam e outros que se limitam a diálogos em sala de aula. O Campus Viçosa não informou ações de combate à evasão. Segue o resumo das ações informadas pelos campi do Ifal:

*Quadro 12 – Ações de monitoramento e estímulo à permanência dos alunos do Pronatec/Ifal, informadas pelos gestores.*

<b>Campus</b>	<b>Ações de monitoramento e estímulo à permanência</b>
Palmeira dos Índios	Palestras motivacionais com psicólogo do Campus, aulas com dinâmicas de grupo e textos motivacionais, informações sobre o mercado de trabalho, palestra no tocante à área de segurança com eletricidade com o professor J. A. do N. (professor convidado), visita à construção do bloco de engenharia do curso de engenharia do Campus Palmeira dos Índios com o objetivo mostrar os aspectos envolvidos na segurança da construção civil. Foram realizadas visitas técnicas ou aula de campo às instalações da CHESF em Paulo Afonso, Visita técnica à fábrica da Coca Cola com o propósito de o aluno conhecer outras áreas de atuação.
Piranhas	Realização de Visitas técnicas no sentido do aluno conhecer o ambiente real de trabalho. No exercício 2015 do Pronatec, os alunos do curso de Recepcionista em Serviços de Saúde visitaram a unidade hospitalar da cidade e os postos de saúde, fizeram entrevistas com as recepcionistas, conhecerem o local, a jornada de trabalho, a dinâmica, sendo feito isso no começo das aulas, no meio do curso e ao final dele, sendo realizado um relatório final no qual todo conhecimento aprendido em diferentes disciplinas necessárias a formação ao longo do curso fosse aplicado. Com essa ação, os alunos se motivam, pois tem contato com ambiente real do trabalho. Já os alunos do curso de Agente de Informações Turísticas visitaram os principais pontos históricos da cidade, no qual o professor pode monitorar o desempenho de cada nessa atividade prática. - Três visitas em geral: no início, meio e fim do curso. Realização de simulações práticas em sala de aula. - Em cada disciplina, se possível, duas atividades, no início e término.
Marechal Deodoro	Acompanhar as atividades e a frequência dos estudantes diariamente, atuando em conjunto com os demais profissionais, para prevenir a evasão e mantendo contato constante com o aluno ausente; Estimular o discente através palestras de profissionais da área do curso, mostrando a importância da qualificação profissional e a demanda do mercado de trabalho; Despertar no discente o interesse pelas aulas, orientando o docente a dinamizar as suas ações didáticas e metodológicas; Apresentar sempre que possível depoimentos de ex-alunos que conquistaram espaço no mercado de trabalho através do curso. AÇÕES E PROVIDÊNCIAS QUE O IFAL VEM ADOTANDO: Proporcionar mobilidade do aluno, por exemplo em relação a mudança de turno do curso; Acompanhamento permanente para que o valor da bolsa auxílio seja repassada aos estudantes; Contato com a prefeitura e demais órgãos no sentido de melhorar a oferta de transportes; Proporcionar antes da escolha do curso, meios



Campus	Ações de monitoramento e estímulo à permanência
	do candidato conhecer melhor a área de atuação; Oferecer acompanhamento intensivo aos alunos e reforçar a importância do curso não só para o aluno, mas também extensivo a toda sua família.
Maceió	Esclarecendo e estimulando a importância dos Cursos Pronatec para um futuro promissor através de diálogos constantes em sala e reuniões com os pais;
Santana do Ipanema	Ações desenvolvidas semanalmente: conversas avaliativas com docentes e discentes, acompanhamento da Frequência e telefonemas para os alunos faltosos para saber o motivo do não comparecimento às aulas.
Arapiraca	Todas as ações pedagógicas de facilitação da aprendizagem são formas de estímulo à permanência, além: - dos recursos da Bolsa Formação previsto por legislação específica em que os valores são repassados com periodicidade mensal; Constante trabalho de orientação as condutas de comportamento frente ao aprendizado; Acompanhamento das faltas; Contato com os pais.
Penedo	Informar aos alunos sobre a área de atuação e perspectivas do mercado de trabalho do curso escolhido - Início período letivo; Dar conhecimento do projeto de curso - Início período letivo; Promover reuniões pedagógicas com o intuito de discutir estratégias de ensino diversificadas - Mensal Realizar atividades extraclasse - Semanal
Viçosa	Inexistente.
S. M. dos Campos	A turma era composta por 18 alunos o que tornava fácil controlar, pela chamada elaborada pelos professores diariamente a ausência de algum aluno. A supervisora, via telefone ou aplicativo de mensagem instantânea, entrava em contato com o faltoso para apurar o motivo da ausência. Quando o motivo da ausência era por problemas relacionados ao horário de trabalho, eu solicitava pessoalmente uma forma do aluno ser liberado junto ao seu supervisor, devido à importância da presença de cada um num curso de formação inicial e continuada.
Murici	Utilização dos espaços da escola como: biblioteca, ginásio e auditório para prática de lazer e palestra motivacional com psicólogo do Campus. Aulas dinâmicas e menos entediantes, palestras sobre o mercado de trabalho, além , claro, das visitas técnicas que realizamos.

Fonte: Informações encaminhadas pelos gestores responsáveis por cada campus.

## Causa

O acompanhamento pedagógico do Pronatec no Ifal é executado de forma fracionada, variando a metodologia de execução de campus para campus, bem como no que diz respeito ao Programa Mulheres Mil, sem uma diretriz institucional claramente definida.

## Manifestação da Unidade Examinada

O Ifal encaminhou as seguintes justificativas mediante o Ofício nº 197/2016/REITORIA/IFAL, de 9 de junho de 2016:

“A orientação aos bolsistas com a função de Supervisão Pedagógica, em atuação em todos os Campi/IFAL, vem sendo realizada pela equipe sistêmica de forma programada e continua, como foi relatado no primeiro relatório encaminhado A esta Controladoria. Infelizmente, para alguns alunos a ação pedagógica não fica definida em suas especificidades e ao serem questionados, respondem com o sentimento e não com a razão. Estamos **anexando** neste relatório dos Coordenadores Adjuntos, dos Campi Maceió e Arapiraca com o detalhamento das ações didático-pedagógica, realizadas durante o desenvolvimento dos cursos em oferta neste período”.

O relatório da Coordenadora Adjunta do Campus de Maceió esclarecia o seguinte:

“O quadro de profissionais Técnicos Administrativos, lotados no Campus Maceió, é bastante diversificado e dessa equipe de servidores, destacamos o serviço médico, odontológico, psicológico e nutricional, que presta serviço a todos os alunos integrantes



da atividade de ensino, considerando os alunos dos cursos regulares e os alunos dos Programas em execução no Instituto.

Além desses serviços, disponibilizamos a Biblioteca, Oficinas e Laboratórios de informática para todos os alunos do Campus, nos três turnos de aula, esses serviços são organizados através de agendamento com o supervisor do curso em função de horários e disponibilidade de uso de cada local.

Nas observações relatadas no ofício da Controladoria/CGU, sobre o Curso de Mecânico de Motos, salientamos que na primeira etapa do curso, as disciplinas ofertadas, obedecem a ordem de oferta da matriz curricular do PPC (Planejamento Pedagógico do Curso) e são baseadas num eixo comum, como: Matemática Básica, Ética e Cidadania, Informática, Aspectos Ambientais e de Segurança do Trabalho, e Fundamentos de Mecânica de Motocicletas.

Ressaltamos que as estratégias de ensino dessas disciplinas estão voltadas para a interatividade onde os professores utilizam os Laboratórios do Campus para as atividades práticas, além do uso da Biblioteca, visitas técnicas e aulas práticas de primeiros socorros.

Estamos em fase de conclusão da reforma da oficina de Mecânico de Motos, pertencente a Coordenadoria de Mecânica/Campus Maceió, que iniciará suas aulas com a demonstração dos equipamentos e materiais específicos desse curso, disponíveis aos alunos a partir do dia 15/06/2016, desta forma os alunos poderão alinhar os conhecimentos teóricos adquiridos nas disciplinas ofertadas inicialmente com as atividades práticas, incluídas na segunda fase com as disciplinas Eletroeletrônica de Motocicletas e Manutenção, Sistemas Mecânico de Motocicletas e Manutenção cumprindo assim o correspondente a 30% da carga horária total do curso.

Com relação a ausência de informações sobre o uso de alguns setores do IFAL, citadas pelos alunos na entrevista realizada pela CGU, asseguramos que não deixamos de orientar a estes mesmos alunos sobre a convivência deles dentro do Campus, seus direitos e deveres, no entanto tomaremos outras providências com a emissão de uma Cartilha explicativa, além do Manual do Aluno, constando todas as informações necessárias em relação aos Setores Assistenciais às necessidades do aluno, para orientá-los no dia a dia das ações didático-pedagógicas, durante a oferta dos cursos, no Campus Maceió”.

Quanto ao relatório encaminhado pelo Campus Arapiraca, este consistiu de um relato de atividades realizadas com os alunos e respectivos registros fotográficos, além da informação da ocorrência de uma reunião de pais e mestres, e respectivos registros fotográficos da reunião e das listas de presença. Informou, ainda:

i) sobre a existência de um canal de comunicação no *WhatsApp* no qual participariam a equipe gestora, professores, alunos e pais dos cursos, cada curso um grupo separado, para concentrar as orientações específicas;

ii) sobre a existência de atendimento individualizado quando detectada a necessidade, seja para tratar de dificuldades de aprendizagem, problemas de relacionamentos interpessoais com a turma, indisciplina e assuntos diversos provocados por desânimos, desinteresses, locomoção e melhor ainda sobre possibilidades futuras de profissionalização.

A respeito da evasão, os gestores do Campus Arapiraca esclareceram que:

“Ao longo do curso tivemos 08 (oito) alunos que deixaram de frequentar o curso, com motivos diversos, mas alheios as nossas práticas pedagógicas, porém, todas identificadas por que temos acompanhado de perto as faltas dos alunos e sempre procuramos saber dos motivos, dessa forma podem intervir no sentido de redirecionar desistências.

Em resumo as oito baixas que tivemos foram por razões adversas as nossas vontades:

– Dois alunos – mudanças de endereço para outros municípios;

- Aluno encaminhado ao Pronatec já reprovado por evasão na escola estadual;
- Uma aluna estava grávida (de risco) abandonou os estudos, tanto na Escola Manoel Lúcio quanto no IFAL;
- Dois alunos não se identificaram com o curso;
- Dois abandonos sem justificativas”.

Os gestores apresentaram as notas das disciplinas do Curso Técnico concomitante de Nível Médio em Segurança do Trabalho, informando que foram oferecidas disciplinas de suporte de aprendizagem em Português e Matemática, no início do curso, em que todos foram aprovados, enquanto nas demais disciplinas alguns poucos alunos tiraram notas baixas.

Também informam que:

“Algumas das atividades abaixo que estavam apontadas no questionário respondido anteriormente, com planejamento para 2016, e, que hoje já se encontram realizadas e em curso:

- Dinâmica de entrevista individual preparatória para o mercado de trabalho;
- Inserção da turma no sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas;
- Cadastro dos Alunos na Biblioteca da Escola;
- Agendamento de Visitas Técnicas nas indústrias para que já, desde o início, vivenciem a experiência profissional em seu ambiente de trabalho;
- Reuniões com o corpo gestor e professores da Escola Estadual Manoel Lúcio;
- Trabalhos pedagógicos individuais, duplas e grupos faz parte das dinâmicas de ensino-aprendizagem exigidas em cada disciplina”.

Por fim, concluem:

“O que foi apresentado acima são apenas uma mostra do nosso acervo de registros realizados ao longo desses poucos meses, registros desenvolvidos afim de detectar possibilidades de encaminhamento educativos futuro.

Fizemos o esforço possível, para no exíguo tempo nos pronunciarmos sobre o alto índice de inexistência de ações pedagógicas, acima de 98%, e a elevada percentagem de dificuldade de aprendizagem, acima de 40%. O que nos deixou em perplexidade, não sabíamos que tínhamos que dizer aos alunos que esse conjunto de ação eram as ações pedagógicas. Pois percebemos ao longo das relações que o mais importante era encaminhar possibilidades de melhoria das relações, mudanças de comportamento físico e psicológico do ponto de vista relacional, interpessoal e intrapessoal para alcançarmos o melhor fim, a construção do humano e técnico em formação.

Percebemos que os dados coletados não condizem com a realidade em desenvolvimento, nem em um caso, nem no outro. Pode ser que deixemos de lado algumas questões que devesse ser respondida. Sendo assim nos colocamos a disposição para esclarece-las se essas forem importantes par desarrollo desse processo”.

Relativamente ao Programa Mulheres Mil, foi encaminhada mensagem eletrônica com a seguinte manifestação

“Acompanhamento pedagógico:

Considerando achar importante os esclarecimentos dos integrantes responsáveis pela citada Unidade Gestora, mesmo não estando mais a serviço desta, foi realizada a solicitação direta à bolsista de Orientação Acadêmica, cujas justificativas encontram-se no Anexo deste documento.

Equipe multiprofissional:

No Pronatec/Programa Mulheres Mil, conforme metodologia estabelecida para o desenvolvimento das atividades acadêmicas, em cada equipe local, existe a presença de um Orientador Acadêmico, cuja formação exigida em edital é em Pedagogia.

O referido profissional da educação por formação, está habilitado para exercer atividades educativas nas dimensões física, psicológica, intelectual e social. Assim sendo, em conjunto com equipe local, é possível o desenvolvimento de ações multiprofissionais.

Além disso, quando necessário, as equipes locais contam com a participação de entes públicos por intermédio das políticas públicas dos municípios. Assim sendo, visando assegurar o direito de cidadania, quando necessário, a Orientação Acadêmica encaminha as alunas para órgãos/profissionais parceiros do programa que, em trabalho articulado, colaborativo e solidário, viabilizam as ações do Programa na comunidade interna e externa, desenvolvendo desde o atendimento médico até ações de elevação da escolaridade, através da Educação de Jovens e adultos.

O conceito do Programa Mulheres Mil que sustenta o sistema de acesso das suas beneficiárias é o da plena inclusão, procura utilizar as demais políticas inclusivas e afirmativas do país.

Cabe salientar, também, que a equipe sistêmica, também multidisciplinar, oferece assistência permanente a todas as equipes locais.

Política uniforme para acompanhamento pedagógico e de combate à evasão:

No Programa Mulheres Mil existe uma uniformidade das ações de acompanhamento pedagógico. Esta já estabelecida no edital de seleção de seus profissionais, as quais também se encontram discriminadas entre as ações da Orientação Acadêmica descritas no Anexo deste documento.

Além do que foi exposto, no início de cada pactuação são realizadas reuniões de formação sobre a Metodologia do programa para toda a equipe, como também, a elaboração integrada dos planos de curso – PPs, que são elaborados pelos orientadores acadêmicos, objetivando as ações de qualificação profissional uniforme em todas as unidades gestoras do programa.

No tocante ao combate à evasão, este é também tratado de forma uniforme, visto que, esta atividade já está prevista nas ações do Orientador Acadêmico”.

Transcreve-se, a seguir, os esclarecimentos encaminhados pelo Campus de Palmeira dos Índios, anexados à manifestação das gestoras do Programa Mulheres Mil. Texto editado apenas para preservar os nomes das pessoas eventualmente citadas:

“Ademais, em relação à pesquisa realizada com as alunas do programa Mulheres Mil a respeito do acompanhamento pedagógico, foi constatada uma alta porcentagem no desconhecimento da existência do mesmo, porém, a equipe dispôs de uma pedagoga ao longo de todo curso, inclusive a mesma esteve presente em todos os dias letivos do curso, e também no dia em que houve a visita da CGU, dando o suporte pedagógico as alunas e professores.

Outrossim, ficou claro que devido ao baixo grau de escolaridade das alunas dos cursos ofertados pelo PRONATEC/MULHERES MIL, entende-se que as mesmas não compreenderam o significado de ‘Acompanhamento Pedagógico’, desta forma, em relação a esse ponto da pesquisa realizada com as alunas, ficou nítido que as alunas não entenderam a pergunta dos avaliadores. Cabe salientar que a pesquisa verificou que 78,5 das alunas consideraram os cursos excelentes ou muito bons e 20% consideraram os cursos bons, com destaque ao curso de CONFEITEIRO, que foi considerado excelente por 93,7% das alunas, desta forma, está caracterizado que houve um acompanhamento pedagógico feito, através da pedagoga C. S. F., que realizava de forma eficaz as seguintes atribuições:



- a) participar da pesquisa de demanda de necessidades de cursos, considerando características socioeconômicas, culturais e políticas do município, levando-se em conta a opinião dos órgãos competentes para análise dos dados geoprocessados, que efetivamente contribuam para definição das áreas de interesse regional;
- b) participar, efetivamente, juntamente com o demandante, o processo de aproximação e diálogo com a comunidade das mulheres a serem beneficiadas, identificando suas necessidades, desafios e interesses, objetivando a definição das políticas e diretrizes para os critérios de busca, seleção e ingresso, respeitando as condições de elegibilidade estabelecidas pela metodologia do Programa Mulheres Mil;
- c) organizar a oferta dos cursos em conformidade com o Guia PRONATEC de Cursos de Formação Inicial e Continuada e a Metodologia de Acesso, Permanência e Êxito do Programa Mulheres Mil;
- d) elaborar a proposta de implantação dos cursos/plano educacional, contendo o itinerário formativo a ser percorrido e o trabalho didático-pedagógico a ser desenvolvido, de acordo com a realidade de cada comunidade e do universo das alunas;
- e) recepcionar os professores, juntamente com a equipe de gestão local, e orientá-los sobre as normas gerais do PRONATEC e a Metodologia de Acesso, Permanência e Êxito do Programa Mulheres Mil;
- f) articular, juntamente com a equipe de gestão local, estratégias e parcerias com as Secretarias Municipais e Estaduais de Educação objetivando o encaminhamento das alunas para elevação da escolaridade;
- g) realizar, quando necessário, o aconselhamento e acompanhamento sistematizado das alunas, buscando auxiliá-las nas dificuldades e nos problemas psicossociais vivenciados;
- h) articular as ações de acompanhamento pedagógico das alunas relacionados ao acesso, à permanência e ao êxito, atuando em conjunto com os demais profissionais, aplicando estratégias que favoreçam a permanência e a prevenção da evasão;
- i) proceder, quando necessário, o encaminhamento das alunas para atendimento de assistência social e de saúde existentes nas instituições e/ou nos parceiros, tais como, Secretaria Municipal de Saúde, Secretaria de Assistência Social, com o Ministério Público para apoio às questões relativas a direitos humanos e direitos da mulher, entre outras;
- j) sugerir as ações de suporte tecnológico necessárias durante o processo de formação;
- k) orientar e supervisionar os recursos didático-pedagógicos utilizado pelos professores e alunas, tais como, livros didáticos, revistas, apostilas, vídeos, filmes entre outros;
- l) orientar e supervisionar, juntamente com a equipe de gestão local, a produção e organização de documentos tais como Mapa da vida, Mapa da Comunidade, Portfólio, Perfil Situacional, Diários de turma, Ficha de avaliação individual, Ficha de avaliação coletiva, Ementa de curso, Matriz curricular e o Projeto Pedagógico.
- m) promover atividades de sensibilização e integração entre as alunas, gestão local e docentes;
- n) coordenar as ações de reconhecimento dos saberes e coleta de dados sobre as características identitárias das alunas beneficiárias do Programa para elaboração do Perfil Situacional das turmas;
- o) estabelecer diálogos com o setor produtivo objetivando a inserção profissional das alunas;
- p) articular possibilidades de continuidade da formação profissional e a permanência das alunas nos seus empregos e empreendimentos;



- q) articular ações de inclusão produtiva em parceria com as agências do Serviço Nacional de Emprego (SINE) e segmentos equivalentes;
- r) prestar serviços de atendimento, apoio acadêmico e acessibilidade para a plena participação das alunas com deficiência;
- s) apresentar ao Coordenador Adjunto, ao final de cada Módulo da Matriz Curricular do curso ofertado, relatório das atividades e do desempenho das alunas e professores;
- t) elaborar relatório sobre as atividades de ensino para encaminhar ao Coordenador Adjunto ao final de cada semestre;
- u) adequar e sugerir modificações na metodologia de ensino adotada, realizar análises e estudos sobre o desempenho do curso;
- v) exercer, quando couber, as atribuições de supervisão local e apoio às atividades acadêmicas e administrativas; e
- x) participar das atividades de formação, das reuniões e dos encontros, quando convocado”.

As responsáveis pelo Programa acrescentaram, ainda, as seguintes informações:

“Equipe multiprofissional:

No Pronatec/Programa Mulheres Mil, conforme metodologia estabelecida para o desenvolvimento das atividades acadêmicas, em cada equipe local, existe a presença de um Orientador Acadêmico, cuja formação exigida em edital é em Pedagogia.

O referido profissional da educação por formação, está habilitado para exercer atividades educativas nas dimensões física, psicológica, intelectual e social. Assim sendo, em conjunto com equipe local, é possível o desenvolvimento de ações multiprofissionais.

Além disso, quando necessário, as equipes locais contam com a participação de entes públicos por intermédio das políticas públicas dos municípios. Assim sendo, visando assegurar o direito de cidadania, quando necessário, a Orientação Acadêmica encaminha as alunas para órgãos/profissionais parceiros do programa que, em trabalho articulado, colaborativo e solidário, viabilizam as ações do Programa na comunidade interna e externa, desenvolvendo desde o atendimento médico até ações de elevação da escolaridade, através da Educação de Jovens e adultos.

O conceito do Programa Mulheres Mil que sustenta o sistema de acesso das suas beneficiárias é o da plena inclusão, procura utilizar as demais políticas inclusivas e afirmativas do país.

Cabe salientar, também, que a equipe sistêmica, também multidisciplinar, oferece assistência permanente a todas as equipes locais.

Política uniforme para acompanhamento pedagógico e de combate à evasão:

No Programa Mulheres Mil existe uma uniformidade das ações de acompanhamento pedagógico. Esta já estabelecida no edital de seleção de seus profissionais, as quais também encontram-se discriminadas entre as ações da Orientação Acadêmica descritas no Anexo deste documento.

Além do que foi exposto, no início de cada pactuação são realizadas reuniões de formação sobre a Metodologia do programa para toda a equipe, como também, a elaboração integrada dos planos de curso – PPCs, que são elaborados pelos orientadores acadêmicos, objetivando as ações de qualificação profissional uniforme em todas as unidades gestoras do programa.

No tocante ao combate à evasão, este é também tratado de forma uniforme, visto que, esta atividade já está prevista nas ações do Orientador Acadêmico”.



Mediante o Ofício nº 14158/2016-CGU-Regional/AL, de 21 de julho de 2016, foi encaminhado o Relatório Preliminar de Auditoria, tendo os gestores encaminhado manifestação, em meio eletrônico, acrescentado as seguintes informações:

- “É necessário entender a modalidade da concomitância considerando o convênio estabelecido com Governo do Estado por meio da Secretaria Estadual de Educação, na oferta do ensino médio e o IFAL, com a oferta do curso Técnico de Educação Profissional.
- Falta do Projeto Pedagógico integrador: até agora não foi possível a construção desse projeto, a escola estadual não se dispõe a realizar essa ação;
- Defasagem de ensino por falta de professores, na rede Estadual;
- Falta de interação das atividades pedagógicas, acarreta a compartimentalização do conhecimento, entre outras situações didático-pedagógicas com resultados negativos para os alunos, chegando à reprovação;
- A orientação e o acompanhamento dos alunos e do corpo docente nas ações pedagógicas, do IFAL, é feita de forma individual e sistemática para que os alunos consigam realizar suas tarefas acadêmicas do ensino médio e da educação profissional, com êxito, obtendo indicadores de aprendizagem, significativos. Para os professores, procuramos oferecer mais horas de trabalho e conseqüentemente o pagamento legal, contemplado no Projeto Pedagógico do curso, realizado pelo IFAL. A família é nosso principal parceiro.
- Oferta do suporte pedagógico para as disciplinas de Português e Matemática, cada uma com 80 h/a, ofertado no início do curso.
- Fator determinante na evasão dos alunos: a falta de pagamento do valor financeiro da bolsa, repasse mensal. Na capital essa situação é mais crítica, os alunos possuem várias ofertas de cursos profissionalizante, por diversas instituições ou órgãos públicos; deixar de comparecer ou desistir de um curso, não impacta na condição de procurar outro. Isto já não acontece no interior, lá as ofertas são mínimas ou únicas, acarretando a permanência do aluno no curso.
- Outro fator relevante é a atuação do Demandante, especificamente o MDAS, Ministério de Desenvolvimento e Ação Social, através dos CRAS - Coordenação Regional de Assistência Social, junto às Prefeituras, que nestes casos, faz o acompanhamento e supervisão das ações dos Ofertantes, e atuam como interlocutores principalmente na monitoração das ações executadas ou não. Nós que atuamos como Ofertantes sentimos a necessidade de uma orientação aos usuários que fazem parte desse Ministério, sobre a importância de um curso profissionalizante, seu perfil de entrada e saída para o mundo do trabalho e da exigência de conclusão e continuidade para outros cursos que ofereçam sustentação profissional.
- Cada curso FIC concluído, representa uma necessidade de continuidade do conhecimento sobre a Educação Profissional, e conseqüentemente a busca por mais cursos que oportunize a sustentação profissional e a verdadeira inserção no mercado de trabalho”.

Os gestores informaram que adotarão as seguintes providências:

“- Buscaremos uma parceria com a Secretaria Estadual de Educação, para que possa se estabelecer um fluxo de trabalho pedagógico voltado para a otimização das atividades inerentes ao desenvolvimento dos cursos técnicos concomitantes, de modo a haver um acompanhamento conjunto das necessidades pedagógicas dos alunos, no que se refere a defasagem da oferta de disciplinas do currículo do ensino médio e a metodologia de ensino com a perspectiva da interdisciplinaridade do conhecimento nos dois ambientes, IFAL e SEC;



- Definiremos junto aos docentes dos Cursos Técnico Concomitante um espaço para a oferta do suporte pedagógico nas disciplinas que estejam apresentando índices de dificuldades de aprendizagem”.

### **Análise do Controle Interno**

Complementando o disposto no art. 22, inc. XXXII, da Portaria MEC nº 817, de 13 de agosto de 2015, vale citar o Plano Nacional de Educação – PNE, cujas metas estão disponíveis em [http://pne.mec.gov.br/images/pdf/pne\\_conhecendo\\_20\\_metas.pdf](http://pne.mec.gov.br/images/pdf/pne_conhecendo_20_metas.pdf). No caso do acompanhamento pedagógico, vale transcrever o conteúdo da “Estratégia: 8.1”, qual seja: *institucionalizar programas e desenvolver tecnologias para correção de fluxo, para acompanhamento pedagógico individualizado e para recuperação e progressão parcial, bem como priorizar estudantes com rendimento escolar defasado, considerando as especificidades dos segmentos populacionais considerados.*

Analisando as informações encaminhadas pelos gestores do Ifal, não ficou clara a existência de ações de *acompanhamento individualizado para recuperação e progressão parcial* com os alunos do Pronatec, o que poderia ser evidenciado com a existência de, por exemplo, um “plantão para esclarecimento de dúvidas” ou aulas de reforço no contraturno, especialmente para os alunos do Curso Técnico em Segurança do Trabalho, do Campus Arapiraca, turma que apresentou um maior percentual de alunos com dificuldades de acompanhamento.

A afirmação dos gestores de Arapiraca, de que os alunos não estariam apresentando dificuldades de acompanhamento, em virtude das notas alcançadas nas disciplinas, especialmente no nivelamento de matemática e língua portuguesa, carece de investigação, tendo em vista que é necessário avaliar os assuntos e o nível dos conhecimentos exigidos nessas avaliações e se estes são adequados à preparação dos alunos para o mercado de trabalho.

Vale ressaltar que existem campi, conforme detalhado a seguir, onde a equipe ou o profissional de acompanhamento pedagógico ou não foi informado pelos gestores ou não tem formação em pedagogia, nem psicologia, nem serviço social. A formação nessas áreas, supõe um acompanhamento mais especializado dos alunos, embora seja exigida apenas para o Pronatec/EJA, conforme o Documento Referência do Pronatec - Educação de Jovens e Adultos, editado pelo MEC, em 2013 (disponível em [http://www.ifrs.edu.br/site/midias/arquivos/2013811152818250pronatec\\_eja\\_documento\\_referencia\\_2013.pdf](http://www.ifrs.edu.br/site/midias/arquivos/2013811152818250pronatec_eja_documento_referencia_2013.pdf) :

*Quadro 13 – Profissionais responsáveis pelo acompanhamento pedagógico do Pronatec nos campi do Ifal que não possuem formação em pedagogia, nem psicologia, nem serviço social.*

<b>Campus</b>	<b>Responsável(is) pelo acompanhamento pedagógico</b>	<b>Formação do(s) responsável(is) pelo acompanhamento</b>
Maceió	Não informado	Não informado
Satuba	Não informado	Não informado
Arapiraca	***.242.974-**	Engenharia Elétrica, especialização em Segurança do Trabalho
Marechal Deodoro	***.905.044-** ***.928.945-**	Educação Física (Licenc. e Especialização) Letras (Licenciatura e Especialização)
Murici	***.127.494-**	Matemática (Graduação e Mestrado)
Piranhas	***.904.174-**	Direito, com pós-graduação em Direito Administrativo
S. Miguel dos Campos	***.547.424-**	Letras (Licenciatura)

Fonte: Informações encaminhadas pelos gestores responsáveis por cada campus. O campus de Satuba encaminhou apenas comprovantes de entregas de apostilas.



Por fim, as manifestações encaminhadas pelos gestores reforçam a constatação de ausência de uma diretriz institucional alinhando a atuação dos campi, tendo em vista que cada um apresentou ações e propostas diferentes de acompanhamento pedagógico.

Além disso, é possível constatar uma separação entre a Coordenação Geral do Pronatec e a Coordenação Adjunta do Pronatec/Mulheres Mil, no que se refere ao acompanhamento pedagógico dos alunos do Pronatec, seja dos cursos técnicos concomitantes, seja dos cursos FIC do Mulheres Mil, evidenciando a necessidade de um planejamento conjunto entre os campi e a Coordenação Geral e entre esta e a Coordenação Adjunta do Pronatec/Mulheres Mil.

No que diz respeito à manifestação dos gestores ao Relatório Preliminar de Auditoria, embora evidenciada a importância de uma maior participação dos entes demandantes, esta não elide a necessidade do Ifal estruturar e institucionalizar internamente o acompanhamento pedagógico aos alunos do Pronatec que frequentam os cursos ministrados pelo Instituto, promovendo uma maior articulação entre seus campi e entre o Pronatec Ifal e o Programa Mulheres Mil, de modo a propiciar que as boas práticas de gestão adotadas em cada campus e em cada programa possam ser disseminadas para os demais.

#### **Recomendações:**

Recomendação 1: Elaborar uma política institucional de acompanhamento pedagógico e combate à evasão, definindo, no mínimo: a) as ações de acompanhamento que devem ser obrigatoriamente executadas por todos os campi, bem como sua periodicidade de execução; b) as ações de acompanhamento que devem ser executadas apenas sob demanda e, portanto, podem variar de campus para campus; c) as estratégias para implementar essas ações, detalhando inclusive a necessidade de alocação de recursos financeiros e humanos para sua implementação.

### **3.1.1.2 CONSTATAÇÃO**

#### **Inexistência de ações institucionais de acompanhamento dos alunos egressos do Pronatec Bolsa Formação**

##### **Fato**

Verificou-se que o Ifal não tem uma política institucionalizada de acompanhamento dos egressos do Pronatec. Esse acompanhamento é realizado de maneira informal. Apenas os campi de Palmeira dos Índios e Marechal Deodoro forneceram listagens nominativas de alunos que cursaram o Pronatec nos respectivos campi e que estariam empregados. O campus de São Miguel informou a existência de três alunos que estariam empregados na empresa Granbio, mas não listou os nomes. O campus de Viçosa informou que um aluno (de dezessete concluintes) do curso de reparador e montador de computadores, ministrado na Unidade Remota (UR) de Chã Preta, teria conseguido colocação no mercado de trabalho, enquanto outro aluno, do curso de pedreiro de alvenaria, ministrado na UR Capela, teria recebido o compromisso de contratação pelo gestor do município de Capela, mas não houve confirmação quanto cumprimento desse compromisso. Não houve menção aos nomes desses alunos.

Nenhum dos coordenadores adjuntos do Pronatec nos campi informou sobre a existência de uma sistemática de acompanhamento dos alunos concluintes quanto a sua inserção no mercado de trabalho.



Relativamente ao Pronatec/Mulheres Mil, a coordenadora adjunta apresentou uma metodologia de acompanhamento das egressas. Contudo, informou que não dispõe de pessoal para executá-la, conforme transcrito a seguir:

*“A metodologia empregada pelo Programa Mulheres Mil já prevê em seu escopo, o acompanhamento contínuo das suas egressas, contribuindo para a compreensão da direção destas para o mundo do trabalho. O objetivo é produzir, analisar e difundir informações sobre as dinâmicas do mundo do trabalho, o desempenho das egressas e a compatibilidade com a oferta dos profissionais qualificados, e assim fomentar readaptações no projeto político pedagógico, na gestão sustentável, na assessoria às educandas e egressas na sua vida profissional.*

*No Núcleo Central da Matriz Curricular dos cursos, constam, também, componentes curriculares que objetivam desenvolver noções básicas para o exercício do trabalho. São elas:*

- *Noções de Empreendedorismo, Cooperativismo e Economia Solidária;*
- *Noções de Mercado, Marketing e Técnicas de Vendas, e*
- *Direitos e deveres da trabalhadora.*

*No entanto, a gestão dos dados sobre a Empregabilidade das profissionais egressas do Programa, ainda não é feita de forma sistemática, visto que os recursos para custeio dos cursos não preveem pagamento de equipe permanente responsável pela intermediação de mão de obra das egressas do Pronatec/Mulheres Mil, bem como a contribuição após a conclusão dos seus cursos, orientando-as para a disputa pelos melhores espaços no mercado de trabalho, já que estão devidamente capacitadas para tal.*

*No que diz respeito à empregabilidade das nossas mulheres mil, é possível destacar que a grande maioria desenvolve trabalho autônomo, tais como: bordadeiras, salgadeiras, masseiras, marcheteiras, cartonageiras, confeccionadoras de bijuterias e bijóias, cozinheiras, caseiras, etc.*

*Outras egressas já estão empregadas, trabalhando como Camareiras em meios de hospedagem, Operadoras de Supermercado, e foi também, criada, uma Associação denominada Amprobolos, na Comunidade de Baixa da Onça em Arapiraca Alagoas. Esta associação, já oferece bolos para a merenda escolar naquele.*

*O grande desafio do Programa Mulheres Mil, para a próxima pactuação do Pronatec, é a criação em sua estrutura sistêmica, de um bolsista responsável pelas ações de inclusão produtiva e estabelecimento de parcerias com o mundo do trabalho. Este terá, como função primordial, a criação do Observatório Mulheres Mil e atuará nos seguintes universos e dinâmicas de estudos e pesquisas:*

- *O Mercado de trabalho adequado às educandas no estado de Alagoas;*
- *Empreendedorismo – Oportunidades e potencialidades;*
- *Criação de micro empreendedoras individuais;*
- *Orientação para o desenvolvimento de ações solidárias como constituidoras ou integrantes de cooperativas populares;*
- *Na constituição de empresas;*
- *Na integração de incubadoras de empreendimentos;*
- *Na Integração de empresa júnior;*
- *Nos arranjos, vocações e potencialidades produtivas, sociais e culturais do território e comunidades;*



- *No acompanhamento das Políticas públicas no âmbito municipal, estadual e federal que potencializem.*
- *o atingimento dos objetivos e dos resultados e impactos esperados pelo Programa.*
- *Nos programas e projetos governamentais – municipais, estaduais e federal – relacionados ao Programa.*
- *Nos Resultados e impactos no território comunidade e famílias da ação do Programa.*
- *No acompanhamento das alunas egressas – caracterização, trajetória e contribuições para as atividades institucionais e do Programa. ”*

## **Causa**

Ausência de uma cultura de acompanhamento dos resultados do Pronatec.

## **Manifestação da Unidade Examinada**

O Ifal encaminhou as seguintes justificativas mediante o Ofício nº 197/2016/REITORIA/IFAL, de 9 de junho de 2016:

“Ressaltamos mais uma vez que na Legislação do PRONATEC Bolsa Formação não existe a orientação para o desenvolvimento da ação pedagógica de acompanhamento aos alunos EGRESSOS dos cursos ofertados, considerando que ao finalizarmos os cursos, finalizamos também os pagamentos aos bolsistas envolvidos no processo pedagógico executado.

Orientamos aos bolsistas: Coordenadores Adjuntos e Supervisores Pedagógicos (descrição realizada no relatório 201504163) a realizarem a orientação aos alunos da inserção no mercado de trabalho. Estabelecemos como oferta obrigatória, na matriz curricular, no eixo comum, de todos os cursos, a inserção da disciplina EMPREENDEDORISMO. Buscamos capacitar os docentes dessa área, a realizarem capacitação ofertada pelo SEBRAE, o que vem acontecendo periodicamente.

A Coordenação Adjunta do Programa Mulheres Mil encaminhou, em meio eletrônico, no dia 9 de junho, a seguinte manifestação:

“A Coordenação Adjunta do Mulheres Mil reitera as ações da metodologia específica de acompanhamento das egressas citadas na solicitação de auditoria fruto deste documento. Infelizmente, a seleção de um bolsista responsável pelo desenvolvimento destas atividades, está condicionada a disponibilidade orçamentária”.

Mediante o Ofício nº 14158/2016-CGU-Regional/AL, de 21 de julho de 2016, foi encaminhado o Relatório Preliminar de Auditoria, tendo os gestores encaminhado manifestação, em meio eletrônico, acrescentado as seguintes informações:

“Quanto à possibilidade de acompanhamento dos egressos só poderemos realizar se houvesse condições financeiras, mas os recursos Financeiros definidos nos TED - Termo de Execução e Descentralização emitidos pelo FNDE são definidos pela equação: nº de alunos + carga horaria do curso + tempo de execução. As bolsas só podem ser pagas até o ultimo dia de realização do curso, previsto no SISTEC/MEC, após esse dia não poderemos pagar nenhuma bolsa pois encerram-se as atividades do Programa daquele curso”.

## **Análise do Controle Interno**

Embora, como afirmaram os gestores, não exista nas normas do Pronatec Bolsa Formação a orientação para o desenvolvimento de ação pedagógica de acompanhamento dos alunos



egressos, vale ressaltar que essa deveria ser uma preocupação do Ifal não apenas com os egressos do Pronatec, mas de todos os concluintes dos cursos técnicos realizados pelo Instituto.

O Ministério da Educação, por meio da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica – SETEC, já havia publicado uma “Pesquisa Nacional de Egressos dos Cursos Técnicos da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (2003-2007), na qual utilizou métodos quantitativos e qualitativos para *avaliar o processo de inserção dos mesmos no mundo do trabalho, o seu perfil e a percepção dos egressos em relação à formação recebida na sua trajetória de aluno nas instituições da Rede Federal de EPT*. A pesquisa está disponível em [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=6696-relatoriopesquisa-redefederal&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=6696-relatoriopesquisa-redefederal&Itemid=30192).

O Instituto Federal do Rio Grande do Norte também realiza Pesquisa de Acompanhamento de Egressos (PAE), disponibilizando os resultados, bem como artigos e monografias sobre esse assunto em sua página na internet, disponível em <http://portal.ifrn.edu.br/pesquisa/egressos>. Esses dados são importantes para efeito de avaliação dos resultados dos cursos e verificação de oportunidades de melhorias ou alterações no planejamento, como, por exemplo, no caso da pesquisa com os egressos de 2013 do IFRN (disponível em <http://portal.ifrn.edu.br/pesquisa/egressos/sintese-dos-resultados-pae-2013/view>) na qual pode ser constatado, na página 51, que 80% dos egressos dos cursos do campus de Apodi-RN que estão empregados, trabalham em área diferente da que receberam formação no Instituto, o que pode indicar a necessidade de mudança dos cursos a serem ofertados.

Por outro lado, uma pesquisa do Ministério da Fazenda, por meio da Secretaria de Política de Econômica – SPE (disponível em <http://www.spe.fazenda.gov.br/notas-e-relatorios/estudo-sobre-o-pronatec/apresentacao-pronatec-mf.pdf/view>), que comparou dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego com os dados do Sistec/MEC, concluiu que não havia diferença estatística significativa entre as probabilidades de reinserção no mercado de trabalho formal entre o grupo dos inscritos que cursaram o Pronatec e o grupo de controle - representado pelos trabalhadores que se pré-matricularam no programa, mas não tiveram sua matrícula confirmada posteriormente - na maioria dos Estados e eixos tecnológicos.

Sendo assim, o acompanhamento dos egressos por parte não apenas do Ifal, mas de todos os institutos federais, serviria para aperfeiçoar o planejamento, fornecendo subsídios para o diálogo com os demandantes, de modo a ofertar cursos que atendam à necessidade dos setores da economia que geram empregos.

Relativamente à manifestação dos gestores ao Relatório Preliminar de Auditoria, a Portaria MEC nº 817/2015, no art. 22, inciso XXXVI, dispõe que compete ao parceiro ofertante, “*definir metodologia, realizar e enviar à SETEC-MEC pesquisa de avaliação de egressos, por mantenedora, de 6 a 12 meses após a conclusão dos cursos*”.

Vale ressaltar, também, que a Pró-Reitoria de Extensão já tem atribuição, prevista no art. 20, inc. III do Estatuto do Ifal, de “*subsidiar a Instituição com dados de egressos, necessários à retroalimentação do currículo*”, ou seja, essa Pró-Reitoria já realiza pesquisa com os egressos, com a finalidade de coletar dados que possam aperfeiçoar o currículo de cada curso.

Dessa forma, já existe uma estrutura para o acompanhamento de egressos do Ifal, restando apenas incluir o acompanhamento dos egressos do Pronatec, o que, de uma forma mais simples, pode ser concretizado mantendo-se um cadastro atualizado dos alunos do Pronatec, contendo ao menos um e-mail válido e um telefone de contato de cada aluno. A partir desse cadastro, um servidor da Pró-Reitoria de Extensão poderia manter contato



com esses alunos e verificar sua situação no mercado de trabalho, sem que seja necessária uma equipe para realizar essa tarefa.

### **Recomendações:**

Recomendação 1: Manter contato com o Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN), de modo a obter detalhes sobre o processo de realização da Pesquisa de Acompanhamento de Egressos (PAE) conduzida por aquele Instituto, que servirão de subsídio para a elaboração do processo de acompanhamento de egressos do Ifal.

Recomendação 2: Formatar o processo de acompanhamento de egressos do Ifal, ou formalizar parceria com o IFRN para a realização da PAE com os egressos de Alagoas.

Recomendação 3: Manter cadastro atualizado dos alunos do Pronatec/Ifal no Sispronatec, com pelo menos um endereço válido de e-mail e um telefone de contato, para que estes possam ser contatados pelo Instituto em até seis meses após a conclusão dos respectivos cursos, com vistas a obter, no mínimo, informações sobre a inserção ou reinserção destes no mercado de trabalho.

Recomendação 4: Adequar a estrutura da Pró-Reitoria de Extensão do Ifal para realizar o acompanhamento de egressos do Pronatec.

### **3.1.1.3 INFORMAÇÃO**

**Falta de regularidade nos repasses de recursos do Pronatec provoca atrasos no pagamento dos auxílios aos discentes e da bolsa formação aos professores e colaboradores.**

#### **Fato**

Durante as entrevistas com os alunos dos cursos avaliados, houve reclamação quanto ao atraso no pagamento da assistência estudantil, sendo que 29% dos entrevistados chegaram a consignar esta reclamação no próprio questionário da entrevista.

Mediante entrevistas realizadas com os docentes das turmas do Pronatec/Ifal visitadas por esta equipe de auditoria, constatou-se que havia um atraso no pagamento da bolsa formação a esses docentes.

Dispõe o § 4º do art. 6º da Lei nº 12.513/2011:

*Art. 6º Para cumprir os objetivos do Pronatec, a União é autorizada a transferir recursos financeiros às instituições de educação profissional e tecnológica das redes públicas estaduais e municipais ou dos serviços nacionais de aprendizagem correspondentes aos valores das bolsas formação de que trata o inciso IV do art. 4º desta Lei.*

[...]

*§ 4º Os valores das bolsas formação concedidas na forma prevista no caput correspondem ao custo total do curso por estudante, incluídos as mensalidades, encargos educacionais e o eventual custeio de transporte e alimentação ao beneficiário, vedada cobrança direta aos estudantes de taxas de matrícula, custeio de material didático ou qualquer outro valor pela prestação do serviço.*

Segundo o art. 8º, § 3º, da Resolução CD/FNDE n.º 4/2012:

*Art. 8º A assistência estudantil de que trata o inciso III, “I”, do art. 5º desta resolução deverá ser prestada aos beneficiários da Bolsa Formação em concordância com o estabelecido pelo § 4º do art. 6º da Lei no 12.513/2011.*



[...]

§ 3º Quando o fornecimento direto desta assistência for inviável devido à realidade local, a assistência estudantil poderá ser prestada de forma pecuniária, em caráter excepcional, com periodicidade semanal ou quinzenal e, preferencialmente, mediante transferência bancária direta.

Dessa forma, segundo a Resolução CD/FNDE nº 4/2012, art. 8º, § 3º, o repasse da assistência estudantil deveria ocorrer com periodicidade semanal ou quinzenal. Tal fato não ocorreu.

Mediante análise das ordens bancárias emitidas pelo Ifal em 2016, constata-se que o pagamento dos auxílios transporte e alimentação para as alunas do Programa Mulheres Mil do campus de Palmeira dos Índios, referente a janeiro, fevereiro e março de 2016 somente foi realizado em 29 de abril de 2016, mesma data de pagamento dos auxílios do mês de março/2016, para os alunos dos cursos técnicos do campus Arapiraca. O pagamento dos referidos auxílios para os alunos do campus Maceió, referente ao mês de fevereiro/2016 somente foi realizado em 08 de abril, e o mês de março/2016, foi pago em 15 de abril. Até o dia 24 de maio de 2016 o auxílio transporte e alimentação relativo a abril/2016 ainda não havia sido pago.

Verificou-se que, no caso das alunas do Pronatec Mulheres Mil do Campus de Palmeira dos Índios, Unidade Remota de Estrela de Alagoas, a Coordenação realizou parceria com a Prefeitura Municipal, que disponibilizou um ônibus para transportar as alunas, conforme registro fotográfico a seguir e, portanto, o pagamento do auxílio transporte, quando normalizado, deverá descontar os dias em que o transporte foi realizado pela Prefeitura de Estrela de Alagoas:



Consultando as ordens bancárias emitidas pelo Ifal, verificou-se que os referidos docentes, bem como outros colaboradores dos campi Arapiraca, Batalha, Coruripe, Maceió, Murici, Palmeira dos Índios, Penedo, Santana do Ipanema e Viçosa, somente receberam a bolsa formação relativa a fevereiro e março/2016 nos dias 29 de abril e 4 de maio de 2016. Alguns desses profissionais estavam com pagamento pendente até do mês de janeiro/2016, parcela essa que também foi regularizada no dia 29 de abril.



Vale ressaltar que, até o dia 24 de maio de 2016, data dos dados consultados por esta equipe, o mês de abril/2016 ainda não havia sido pago.

Os gestores informaram que o atraso no pagamento dos auxílios transporte e alimentação dos discentes do Pronatec, bem como da bolsa formação dos professores do Programa deveu-se aos atrasos no repasse dos recursos financeiros por parte do MEC/FNDE, conforme justificativa encaminhada mediante o Ofício nº 197/2016/REITORIA/IFAL, de 9 de junho de 2016, transcrita a seguir:

*“Os recursos financeiros do ano de 2015, foram autorizados de forma esporádica.*

*Nos dias 18 e 21/01/2016 recebemos um valor de R\$ 452.910,60 (quatrocentos e cinquenta e dois mil, novecentos e dez reais e sessenta centavos), e no dia 15/02/2016 um valor de 797.724,11 (setecentos e noventa e sete mil, setecentos e vinte e quatro reais e onze centavos) que foram utilizados para pagamentos de obrigações ainda do ano de 2015.*

*As obrigações de 2016 começaram a ser pagas com os recursos recebidos a partir do dia 06/04/2016 no valor de R\$ 697.120,50 (seiscentos e noventa e sete mil, cento e vinte reais e cinquenta centavos) e no dia 19/04/2016 um valor de R\$ 14.126,40 (quatorze mil, cento e vinte e seis reais e quarenta centavos), de acordo com a ordem cronológica dos processos liquidados.*

*Os pagamentos efetuados no dia 29/04/2016, citados no relatório, foram pagos com os recursos financeiros recebidos no dia 28/04/2016 no valor de R\$ 977.138,80 (novecentos e setenta e sete mil, cento e trinta e oito reais e oitenta centavos), após esta data e até a data presente desta justificativa, só foi repassado pelo MEC/ FNDE, no dia 02/05/2016, o valor de R\$ 4.320,00 (quatro mil, trezentos e vinte reais), impossibilitando assim o pagamento dos processos liquidados de abril e maio de 2016”.*

A gestora do Programa Mulheres Mil encaminhou, via mensagem eletrônica de 9 de junho de 2016, as seguintes justificativas da equipe do Campus Palmeira dos Índios sobre o transporte escolar das alunas do Mulheres Mil de Estrela de Alagoas:

*“Inicialmente, cumpre ressaltar que em relação ao primeiro fato descrito no relatório de auditoria de número 201601460-11, foi constatado pela CGU que a prefeitura de Estrela de Alagoas disponibilizou um ônibus escolar para transportar as alunas do programa mulheres mil.*

*Diante do exposto, apresentamos as seguintes considerações:*

- *não foi realizada nenhuma parceria/convênio específico para a disponibilização do transporte escolar para as alunas do Programa Mulheres Mil em Estrela de Alagoas;*
- *devido aos atrasos do pagamento dos auxílios, como meio de evitar a evasão escolar, foi feita uma solicitação verbal para que algumas das alunas que residem em áreas onde o ônibus escolar da Secretaria Municipal de Educação já faz o mesmo trajeto transportando alunos (a) a diversas escolas da região, eventualmente, utilizassem o transporte, pois a grande maioria vive em situação de vulnerabilidade e extrema pobreza;*
- *assim sendo, não havia como realizar um controle das alunas que utilizavam o transporte, pois as demais moram em sítios na região da escola onde eram ministradas as aulas”.*

Os gestores apresentaram, também, a tela da transação CONRAZAO do Siafi, da conta contábil 111122001 – Limite de Saque com Vinculação de Pagamento e conta corrente F 0112915153 400, referente aos meses de janeiro, fevereiro e abril/2016.

Esta equipe de auditoria consultou a CONRAZAO da referida conta contábil/corrente também para os meses de março, maio e junho/2016 e constatou a ocorrência de repasses



não regulares (no caso, sem uma periodicidade definida) realizados pelo FNDE, havendo repasses em janeiro, fevereiro e abril, nas datas informadas pelos gestores; não havendo repasse durante todo o mês de março; repasse de apenas R\$ 4.320,00 em maio, conforme informado pelos gestores; e, repasses em 15 e 16 de junho. Tal fato corrobora a informação dos gestores de que os repasses foram autorizados de forma esporádica e que tal movimentação vem dificultando o pagamento em dia dos colaboradores e alunos.

Quanto à utilização do ônibus escolar da Prefeitura Municipal de Estrela de Alagoas, sem parceria formalizada e sem controle da utilização pelas alunas do Programa Mulheres Mil, esta equipe entende que foi uma solução emergencial, visando evitar a evasão das alunas ou a suspensão do curso, até a regularização dos pagamentos dos auxílios. Contudo, alerta para o risco incorrido pelos gestores não apenas do Pronatec, mas do município de Estrela de Alagoas, tendo em vista essa utilização informal pode ser considerada um desvio de finalidade na utilização do ônibus escolar, já que as alunas do Mulheres Mil não integram a rede escolar municipal. Além disso, a falta de controle das alunas que utilizaram o ônibus e, portanto, não teriam direito a receber o auxílio transporte em pecúnia, evidencia conduta antieconômica dos gestores do Programa.

## 4 CONTROLES DA GESTÃO

### 4.1 CONTROLES INTERNOS

#### 4.1.1 AUDITORIA DE PROCESSOS DE CONTAS

##### 4.1.1.1 INFORMAÇÃO

#### **Ausência de informações no Relatório de Gestão.**

#### **Fato**

No Relatório de Gestão do Ifal, exercício de 2015, deixaram de ser apresentadas as seguintes informações, detalhadas nas orientações do Tribunal de Contas da União, inseridas no sistema e-Contas:

*Quadro 14 – Informações que deveriam constar do Relatório de Gestão do Ifal e não foram apresentadas.*

<b>Seção/Subitem do Relatório</b>	<b>Informações não apresentadas</b>
Visão Geral/Organograma	Áreas e Subunidades estratégicas e respectivas competências e titulares e, para estes, os respectivos cargos e períodos de atuação.
Visão Geral/Macroprocessos Finalísticos	Produtos e serviços; principais clientes e subunidades responsáveis, para cada um dos macroprocessos listados pelo Ifal.
Planejamento Organizacional e Desempenhos Orçamentário e Operacional/Descrição sintética dos objetivos do exercício	Metas, no exercício, para cada um dos indicadores apresentados.
Governança/Atuação da Auditoria Interna	Demonstração dos elementos que caracterizam a independência e objetividade da unidade de auditoria interna, tomando-se por base a INTOSAI GOV 9140 (Independência da auditoria interno no setor público), que é uma das diretrizes Organização Internacional das Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI), os §§ 3º, 4º e 5º do art. 15 do Decreto 3.591/2000 ou outras normas específicas que regulam a atuação da unidade de auditoria no âmbito do Ifal; informações sobre como se certifica de que a alta gerência toma conhecimento das recomendações feitas pela



Seção/Subitem do Relatório	Informações não apresentadas
	auditoria interna e assume, se for o caso, os riscos pela não implementação de tais recomendações; descrição da sistemática de comunicação à alta gerência e ao conselho superior, sobre riscos considerados elevados decorrentes da não implementação das recomendações da auditoria interna pela alta gerência.
Desempenho Financeiro e Informações Contábeis/Tratamento contábil da depreciação, da amortização e da exaustão de itens do Patrimônio e avaliação e mensuração de ativos e passivos	O Ifal informou que ainda não realiza cálculo de depreciação ou amortização de seus bens. Além disso, também não informou a metodologia adotada para realizar a avaliação e mensuração das disponibilidades, dos créditos e dívidas, dos estoques, dos investimentos, do imobilizado, do intangível e do diferido; e, o impacto da utilização dos critérios contidos nas NBC T 16.9 e NBC T 16.10 sobre o resultado apurado pela Unidade no exercício.
Desempenho Financeiro e Informações Contábeis/Sistemática de Apuração de Custos	Práticas de tratamento e alocação utilizadas no âmbito das subunidades ou unidades administrativas para geração de informações de custos; impactos observados na atuação do Ifal, bem como no processo de tomada de decisões, que podem ser atribuídos à instituição do gerenciamento de custos; relatórios utilizados pelo Ifal para análise de custos e tomada de decisão.
Áreas Especiais da Gestão/Gestão de Pessoas	Qualificação da força de trabalho quanto ao grau de escolaridade, especialização, tempo para aposentadoria, idade, e outros aspectos relevantes no contexto da unidade; ações adotadas para identificar eventual irregularidade relacionada ao pessoal, especialmente em relação à acumulação remunerada de cargos, funções e empregos públicos e à terceirização irregular de cargos, demonstrando as medidas adotadas para tratar a irregularidade identificada; indicadores gerenciais sobre a gestão de pessoas.
Áreas Especiais da Gestão/Gestão do Patrimônio e Infraestrutura/Gestão do patrimônio imobiliário da União	<p>Estrutura de controle e de gestão do patrimônio no âmbito da unidade jurisdicionada; informação sobre a ocorrência e os atos de formalização de cessão, para terceiros, de imóveis da União na responsabilidade da unidade, ou de parte deles, para empreendimento com fins lucrativos ou não, informando o locador, a forma de contratação, os valores e benefícios recebidos pela unidade jurisdicionada em razão da locação, bem como a forma de contabilização e de utilização dos recursos oriundos da locação; despesas de manutenção e a qualidade dos registros contábeis relativamente aos imóveis; riscos relacionados à gestão dos imóveis e os controles para mitigá-los.</p> <p>O Ifal informou que não realizou nenhuma cessão de seus imóveis, esquecendo-se de mencionar os espaços arrendados a cantinas, restaurantes e outros espaços que lhe renderam, em 2015, R\$ 91.030,45 de receitas patrimoniais.</p>
Áreas Especiais da Gestão/Gestão da Tecnologia da Informação	Descrição das atividades do Comitê Gestor de TI, especificando sua composição, quantas reuniões ocorreram no período e quais as principais decisões tomadas; descrição do plano de capacitação do pessoal de TI, especificando os treinamentos



Seção/Subitem do Relatório	Informações não apresentadas
	efetivamente realizados no período; descrição de quantitativo de pessoas que compõe a força de trabalho de TI, especificando servidores/empregados efetivos da carreira de TI da unidade, servidores/empregados efetivos de outras carreiras da unidade, servidores/empregados efetivos da carreira de TI de outros órgãos/entidades, servidores/empregados efetivos de outras carreiras de outros órgãos/entidades, terceirizados e estagiários; descrição dos processos de gerenciamento de serviços TI implementados na unidade, com descrição da infraestrutura ou método utilizado.
Áreas Especiais da Gestão/Gestão ambiental e sustentabilidade	Visão geral da política de sustentabilidade ambiental adotada pela unidade; se a unidade participa da Agenda Ambiental da Administração Pública (A3P); se na unidade ocorre separação dos resíduos recicláveis descartados, bem como sua destinação a associações e cooperativas de catadores, conforme dispõe o Decreto 5.940/2006.  O Ifal informou que não possui plano de gestão de logística sustentável (PLS) de que trata o art. 16 do Decreto 7.746/2012.
Conformidade da Gestão e Demanda dos Órgãos de Controle/ Medidas administrativas para apuração de responsabilidade por danos ao Erário	Detalhamento dos casos de danos ao Erário objeto de medidas administrativas internas, inclusive informando sobre a instauração ou não de TCE; informações sobre a estrutura e controles de que dispõe para a apuração e minimização de ocorrência de ilícitos administrativos de uma maneira geral.

#### 4.1.1.2 CONSTATAÇÃO

**O Ifal continua adotando o regime de trinta horas indiscriminadamente para os seus servidores técnicos-administrativos.**

##### **Fato**

Conforme Relatório de Auditoria nº 201500013, de 16 de junho de 2015, foi constatada a inexistência de instrumento da unidade explicitando necessidades e interesses da administração para que áreas/setores do Ifal funcionem em período igual ou superior a doze horas ininterruptas em função do atendimento ao público ou trabalho em período noturno e, por conseguinte, funcione em regime de turnos ou escalas de seis horas e consequente redução da carga horária de servidores técnico-administrativos de quarenta para trinta horas semanais. Ainda conforme aquele relatório, os gestores informaram que expediriam *“uma Portaria que estabelecerá os critérios objetivos para redução da jornada de trabalho, bem como, lista dos setores contemplados com a jornada flexibilizada de atendimento ao público externo da Reitoria e dos campi, com implementação em 60 (sessenta) dias”*. Por fim, o relatório de auditoria recomendou ao Ifal:

- Recomendação 1: *“Estabelecer em normativo a definição das áreas/setores que poderão ter a redução da jornada de trabalho, sempre com respaldo de fundamentos técnicos e objetivos e com a descrição aprofundada das situações de trabalho experimentada pelos diversos setores da instituição, tendo em vista o que prever o*



*Decreto 1.590/1995, em seu art. 3º, caput e §§ 1º e 2º, ao dispor que a redução de jornada de trabalho só pode ser autorizada se, cumulativamente, foram atendidos os seguintes critérios: a) Os serviços exijam atividades contínuas; b) O regime de trabalho ocorra por meio de turnos ou escalas; c) Haja atividade de atendimento ao público (externo) ou trabalho no período noturno, compreendido este último como aquele que ultrapassar às vinte e uma horas”;*

- Recomendação 2: *“Que a redução de jornada só seja concedida aos servidores que atuem nas áreas definidas no normativo e que atendam efetivamente o público externo. Atentar também para os servidores ocupantes de cargo em comissão ou função de confiança, que se submetem a regime de integral dedicação ao serviço, que a princípio não podem ter redução de horário, como previsto no § 1º, do Art. 19, da Lei 8.112/1990”;*

e  
- Recomendação 3: *“Implantar controle de frequência por meio de sistema eletrônico (na estação de trabalho ou biométrico) para todos os Campus e Reitoria, tendo em vista as fragilidades do sistema manual de controle de frequência utilizado atualmente”.*

Instado a se manifestar sobre a situação atual do atendimento às recomendações, o Ifal, por meio do Ofício nº 12/2016/REITORIA/IFAL, de 19 de abril de 2016, apresentou seu Relatório de Estudo de Viabilidade de Flexibilização de Jornada de Trabalho, elaborado por sua Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Técnicos-Administrativos em Educação do Ifal, composta por dez Técnicos-Administrativos da unidade. O relatório de estudo realiza uma análise da viabilidade legal da flexibilização para todos os campi e setores, e conclui que *“o Decreto nº 1.590/95 deixa claro que quando ‘os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno’ a jornada de trabalho pode ser flexibilizada. No entendimento desse normativo, tem-se interpretação de que esse tipo de jornada é uma exceção. No presente estudo foi constatado esse entendimento, pois a possibilidade da concessão do direito às 30 horas está limitada a 26% dos(as) servidores do IFAL, isto porque 74% dos(as) servidores(as) estão incluídos na regra das 40 horas de jornada de trabalho, seja porque são TAEs com Função Gratificada ou cargo de Direção e Docentes com carga horária regulada por lei específica”.*

Ou seja, o Relatório de Estudo conclui pela possibilidade de concessão do regime de trinta horas para todos os Técnicos-Administrativos (100%), exceto para os ocupantes de funções ou cargos de direção.

Na análise do relatório de estudo, verifica-se que a comissão considera que a ampliação do horário de atendimento de seus diversos setores de oito para doze horas diárias melhoraria a prestação dos serviços pelos setores. No entanto, verifica-se que a comissão generalizou os conceitos de atendimento ao público e de serviços que exigem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, generalização realizada com o fim de enquadrar os servidores técnicos-administrativos do Ifal no regime de trinta horas semanais. Por exemplo:

- para justificar a adoção deste regime para a Assessoria Executiva da Reitoria, para a Procuradoria Federal e para a Auditoria Interna, que, a princípio, prestam serviço usualmente diretamente à Reitoria ou de forma isolada, a Comissão argumentou que aqueles setores possuem, como público externo atendido, autoridades e representantes de instituições, e, como público interno atendido, alunos, servidores e funcionários terceirizados. No entanto, não ficou comprovada a efetiva necessidade de adoção de regime de turno por estes setores, nem a realização de atendimento ao público de forma contínua;

- para justificar a adoção deste regime para a Pró-Reitoria de Administração, Diretoria de Orçamento e Finanças, Departamento de Contabilidade e Finanças, a Comissão argumentou que aqueles setores possuem, como público externo atendido, fornecedores e empresas e órgãos públicos, e, como público interno atendido, alunos, servidores e



funcionários terceirizados. No entanto, não ficou comprovada a efetiva necessidade de adoção de regime de turno por estes setores além do horário comercial, nem a realização de atendimento ao público de forma contínua.

Cabe destacar a fragilidade dos argumentos utilizados no estudo, pois órgãos e instituições, ou mesmo empresas, com os quais o Ifal mantém relações, não funcionam, em sua maioria, doze horas ininterruptas, e, dificilmente ultrapassam as oito horas de jornada diária, como por exemplo o Ministério Público Federal e Estadual, TCU, fornecedores, etc. Quanto à Ouvidoria, por exemplo, já existem instrumentos como o sistema de ouvidoria (e-Ouv), o sistema de pedido de informação (e-SIC), caixa de correios (e-mails) das instituições, para receber as demandas de quem quer que seja, a qualquer hora do dia, sem precisar se dirigir ao Ifal.

Neste sentido, cabe citar o Acórdão TCU nº 718/2012 – Primeira Câmara, que, ao analisar a prestação de contas do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN, determinou àquele órgão que *“providencie a regularização do cumprimento da carga horária pelos técnicos não pertencentes aos setores Coordenadoria de Atividades Discentes e Segurança Institucional, Coordenadoria de Turno Diurno e Noturno, Diretorias de Ensino, Coordenadoria de Informatização, Laboratório de Informática, Construção Civil, Laboratório de Desenho e Expressão Gráfica e Gerências Educacionais de Tecnologia Industrial e de Recursos Naturais, de modo a que passem a cumprir expediente de 8 horas diárias, em vez das 6 horas atualmente praticadas, nos termos do inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, do art. 19 da Lei 8.112/1990, do Decreto 1.590/1995 e do Decreto 4.836/2003; e “atualize a portaria e o anexo que definem os horários de funcionamento e locais contemplados (Decreto 4.836/2003) com jornada de 6 horas diárias (30 horas semanais).”*

Ainda, o Relatório do Acórdão TCU nº 5847/2013 – TCU – 1ª Câmara, que destaca que:

*“8. Noutra quadra, ressalto que não obstante o Relatório ter informado que a redução de jornada trouxe ganhos de eficiência para a organização (peça 32, p. 12), não foram apresentados dados em subsídio ao declarado. Na seara, destaco que seria de muito bom alvitre justificar, consistentemente, como um servidor que trabalha 44 horas a menos por mês [(8-6)x22] será mais eficiente, se não há mudança de atividade ou de método de trabalho. A necessidade de justificativa se realça quando extrapolada a situação de um hipotético servidor para todo o conjunto funcional abrangido pelo Acórdão 718/2012-TCU-1ª Câmara.*

*9. Nesse contexto, tem-se que o citado Acórdão não deixou espaço para a apresentação de justificativas quanto à jornada de 30 horas, mas foi taxativo ao determinar a regularização do cumprimento da carga horária de 40 horas pelos técnicos lotados nas unidades descritas no item 1.8.1 da decisão. ”*

Cabe mencionar, também, o Voto do Ministro Relator do Acórdão TCU nº 5847/2013 – TCU – 1ª Câmara:

*“Mesmo os novos estudos realizados pela IFRN não amparam sua pretensão de proporcionar indistintamente a seus servidores a carga de 6 horas diárias, conforme excerto da instrução da unidade técnica que peço vênia para transcrever literalmente:*

*“13. A comissão responsável pelo relatório de flexibilização da jornada de trabalho do IFRN entendeu “ser necessária a continuidade do regime de carga horária de 30 horas semanais para todos os setores que preenchiam o quantitativo mínimo de servidores por setor de cada Campus, as imperiosas 12 horas ininterruptas, e a necessidade de padronização dos horários de funcionamento”. Somente os campus de Nova Cruz, São Gonçalo do Amarante e Parnamirim continuam com horário de funcionamento de oito horas diárias, porque não funcionam no período noturno. No caso em tela, a Comissão sugeriu a aplicação da carga horária reduzida de 6 horas a praticamente para todos os*

*servidores de quase todos os campus do IFRN (Natal-Central, Mossoró, Educação à Distância, Apodi, Caicó, Currais Novos, Ipanguaçu, João Câmara, Natal Zona Norte, Pau dos Ferros, Natal Cidade Alta, Santa Cruz e Macau). No caso em tela, não nos parece devida, pois o trabalho realizado em todos os setores administrativos da instituição não necessita ter suas atividades desenvolvidas em turnos ininterruptos, o que torna desnecessária, a aplicação da carga horária reduzida a praticamente a todos os servidores.*

*14. O relatório da comissão carece de fundamentação técnica e aprofundamento das situações vivenciadas pelos diversos setores, pois todas as atividades desenvolvidas na instituição, direta ou indiretamente, fazem parte de apoio à educação. No entanto, no relatório foram mencionadas as atividades de cada campus e afirmada a necessidade do funcionamento ininterrupto, não sendo conhecido a quantidade de servidores por setor, a função de cada um deles e as atividades específicas realizado por cada um. A implantação do regime de 30 horas (Portaria 149/2003-DG/Cefet, revogada pela Portaria 290/2003- DG/Cefet e posteriormente alterada pelas Portarias 1781/2011 e 1880/2012-Reitoria/IFRN) não fez restrições às atividades no IFRN que não apresentam os requisitos necessários para se adequarem ao Decreto 4.836/2003, mas sim, definiu novos parâmetros para a concessão quase que generalizada da redução da jornada de trabalho.*

*15. Em primeiro lugar, verifica-se que o requisito básico estipulado no citado Decreto, aplicável ao contexto do IFRN, - exercício de atividades contínuas em função do atendimento ao público - também não ficou devidamente caracterizado no relatório da comissão, já que, como visto, a redução da carga horária atingiu quase indistintamente a todos os servidores da Entidade, sendo razoável supor que nem todos estejam lidando diretamente com o público, na acepção trazida pelo art. 3º do Decreto 4836/2003.*

*16. A flexibilização da jornada de trabalho pode ser adotada se existirem os três fatores: i) os serviços exijam atividades contínuas; ii) o regime de trabalho ocorra por meio de turnos ou escalas; e iii) o trabalho ocorra em período igual ou superior a doze horas ininterruptas. Nesse contexto, observa-se que as atividades a que se referem os arts. 2º e 3º do Decreto 1.590/1995, com a redação dada pelo Decreto 4.836/2003, são de natureza diversa e merecem, portanto, tratamento diferenciado e não generalizado.*

*17. Mesmo considerando as peculiaridades e as atividades finalísticas do IFRN, como também as necessidades dos servidores, certo é que a implantação de jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais no IFRN necessita ser revista de forma a atender, antes, às exigências especificadas no Decreto 1.590/1995, alterado pelo Decreto 4.836/2003."*

Assim, verifica-se que o Ifal não adotou medidas efetivas para adequar a carga horária de seus servidores técnico-administrativos. O estudo feito traz indiscriminadamente o regime de trinta horas para todos os setores, sem comprovação da sua necessidade, estando, assim, em desacordo com o Decreto 1.590, de 10 de agosto de 1995, além da não comprovação da vantajosidade e da melhoria da eficiência, considerando, em especial, que a adoção de regime de turnos pode mostrar-se onerosa com **a redução de cerca de 25% de sua mão-de-obra** em termos efetivos e o **aumento de despesas operacionais**, como energia, limpeza, segurança, equipamentos, etc., além de não ter comprovado a adoção efetiva do registro de frequência eletrônico recomendado.

## **Causa**

O Reitor autorizou a adoção do regime de trinta horas para os servidores técnicos-administrativos do Ifal, sem comprovação de necessidade, da vantajosidade e da melhoria



da eficiência para o Instituto bem como por meio de generalização dos conceitos de atendimento ao público e de serviços que exigem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas. De acordo com o art. 24 do Regimento Interno do Ifal:

*“Art. 24. Compete ao Reitor:*

*(...)*

*XI - expedir resoluções, deliberações, editais, portarias, regulamentos e atos normativos, bem como constituir comissões e exercer o poder de disciplina, no âmbito do IFAL. ”*

### **Manifestação da Unidade Examinada**

Por meio do Ofício nº 229/2016/REITORIA/IFAL, de 07 de julho de 2016, o gestor apresentou a seguinte manifestação:

“Em resposta à Ordem de Serviço nº 201500013, informo que acatamos as recomendações e adotaremos as medidas necessárias, conforme as três recomendações, no prazo estabelecido, 27.09.2016.

Informo, também, que a recomendação de nº 141820, que trata de controle de frequência por meio eletrônico, já está em funcionamento no IFAL, em fase experimental. ”

Adicionalmente, o gestor apresentou a seguinte manifestação adicional, por meio eletrônico, em 5 de agosto de 2016:

“[...] informamos que o Ifal está em processo de implantação de novos procedimentos quanto ao regime de flexibilização da carga horaria de seus servidores e para isso publicou a portaria 1478/GR, de 21 de julho de 2016, ANEXO R a qual regulamenta a solicitação da flexibilização de jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos do Ifal, estabelecendo um fluxo para que os ambientes da instituição solicitem formalmente a flexibilização, solicitação que será analisada pelo Magnífico Reitor, que no uso das competências previstas no Regimento Interno do Ifal, bem como de acordo com as recomendações dos órgãos de controle, criando assim uma tramitação formal e logica, acabando com a citada adoção indiscriminada do regime de trinta horas.

[...]

Providências em relação a implantação de um controle de frequência por meio de sistemas eletrônico também já foram adotadas para todos os campi e Reitoria. O Ifal já está utilizando o Ponto eletrônico de frequência através do SIGRH, o qual foi implantado em caráter experimental através da Portaria 179/GR, de 29 de janeiro de 2016.

[...]

Em prosseguimento ao processo de implantação do sistema de controle eletrônico de frequência foram publicadas as Portarias nº 883/GR de 29/04/2016, 1175/GR de 06/06/2016 e 1360/GR de 01/07/2016, as quais ampliaram gradativamente a utilização do sistema no Ifal e por último foi publicada a PORTARIA Nº 1515/GR, DE 29 DE JULHO DE 2016, que determina o seguinte:

II - Determinar a utilização em caráter oficial e em definitivo a partir de 01 de setembro de 2016.

Para acompanhamento e controle da frequência dos docentes o Ifal está elaborando proposta para registro e acompanhamento das atividades docentes por meio da utilização do Plano Individual de Trabalho (PIT) e pelo Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas — SIGAA.

Sendo assim, informamos que, como demonstrado acima e nos documentos anexos, a instituição está tomando as providências cabíveis para regularizar e aprimorar os procedimentos relativos a carga horaria e controle de frequência.



## **Análise do Controle Interno**

A manifestação do gestor apenas corrobora a ausência de adoção de medidas efetivas em 2015 para correção da jornada de trabalho dos seus servidores técnico-administrativos, que foram adotadas após mais de doze meses do recebimento do Relatório de Auditoria nº 201500013 pelo Ifal.

Assim, as medidas adotadas em relação às recomendações já emitidas continuarão a ser acompanhadas por meio do Plano de Providências Permanente.

### **Recomendações:**

Recomendação 1: Estabelecer em normativo a definição das áreas/setores que poderão ter a redução da jornada de trabalho, sempre com respaldo de fundamentos técnicos e objetivos e com a descrição aprofundada das situações de trabalho experimentada pelos diversos setores da instituição, tendo em vista o que prever o Decreto 1.590/1995, em seu art. 3º, caput e §§ 1º e 2º, ao dispor que a redução de jornada de trabalho só pode ser autorizada se, cumulativamente, foram atendidos os seguintes critérios: a) Os serviços exijam atividades contínuas; b) O regime de trabalho ocorra por meio de turnos ou escalas; c) Haja atividade de atendimento ao público (externo) ou trabalho no período noturno, compreendido este último como aquele que ultrapassar às vinte e uma horas.

Recomendação 2: Que a redução de jornada só seja concedida aos servidores que atuem nas áreas definidas no normativo e que atendam efetivamente o público externo. Atentar também para os servidores ocupantes de cargo em comissão ou função de confiança, que se submetem a regime de integral dedicação ao serviço, que a princípio não podem ter redução de horário, como previsto no § 1º, do Art. 19, da Lei 8.112/1990.

Recomendação 3: Implantar controle de frequência por meio de sistema eletrônico (na estação de trabalho ou biométrico) para todos os Campus e Reitoria, tendo em vista as fragilidades do sistema manual de controle de frequência utilizado atualmente.

### **4.1.1.3 CONSTATAÇÃO**

#### **Existência de processos administrativos instaurados e não registrados no Sistema CGU-PAD.**

##### **Fato**

Confrontando-se a lista de processos do relatório emitido por meio do sistema CGU-PAD com a relação de processos administrativos (Sindicância e PAD) constante do item 5.8 do Relatório de Gestão do ano de 2015 do Ifal, constatou-se que havia processos (tanto em curso, como já encerrados) fora do prazo de cadastro determinado pela Portaria CGU 1.043/2007 e sem qualquer registro no sistema CGU-PAD.

Cumprindo anotar que a não inclusão de processos no Sistema CGU-PAD contraria o que é dito na Portaria CGU 1.043/2007, que torna obrigatório, para todos os órgãos e unidades do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, o registro no referido Sistema.

Embora os processos não sejam concernentes ao exercício 2015, observa-se uma fragilidade na gestão, tendo em vista a quantidade de processos não registrados e que esses processos são referentes a diversos exercícios, conforme detalhado no quadro abaixo.





*Quadro 15: processos de sindicância e PAD instaurados, mas não registrados no CGU-PAD.*

<b>Processo</b>	<b>Tipo</b>	<b>Data Instauração</b>
23041.001004/2010-12	Sindicância	12/02/2010
23041.004802/2010-98	Sindicância	17/08/2010
23041.100791/2011-57	Sindicância	17/06/2011
23041.003910/2011-24	Sindicância	16/08/2011
23041.005446/2011-19	Sindicância	11/10/2011
23041.001004/2010-12	Sindicância	30/08/2012
23041.101917/2012-91	Sindicância	21/11/2012
23041.006784/2013-21	Sindicância	14/05/2013
23041.008828/2013-58	Sindicância	25/07/2013
23041.012407/2013-21	Sindicância	30/10/2013
23041.009178/2014-49	Sindicância	12/06/2014
23041.103713/2012-95	PAD	11/04/2014
23041.017601/2013-01	PAD	21/03/2014
23041.001469/2014-99	PAD	11/04/2014

Fonte: Elaborado pela equipe da CGU, a partir das informações do Sistema CGU-PAD.

Além disso, constataram-se os seguintes processos registrados no Sistema CGU-PAD e não listados no Relatório de Gestão da Unidade: 23041.001889/2010-41 (sindicância) e 23041.,001924/2010-22 (PAD).

### **Causa**

Fragilidades nos controles internos administrativos da Unidade, notadamente, pela não adoção de procedimentos de revisão e cruzamento das informações inseridas no Relatório de Gestão e no Sistema CGU-PAD.

### **Manifestação da Unidade Examinada**

Quando instado a apresentar manifestação sobre os fatos, por meio da Solicitação de Auditoria nº 201601460-12, o Ifal não apresentou justificativas.

No entanto, após a reunião de busca conjunta de soluções, ocorrida em 3 de agosto de 2016, o Ifal encaminhou o documento “Justificativas Acerca do Relatório de Auditoria nº 201601460 – CGU”, apresentando a seguinte informação sobre essa constatação:

“Conforme foi discutido e acordado em reunião entre IFAL e CGU-AL no dia 03/08/2016 na Reitoria do Ifal, foi informado que o servidor responsável pelo cadastro e atualização do Sistema CGU-PAD estaria com dificuldades de acesso ao mesmo (senha Expirada), em que pese desde o final do exercício 2014 o mesmo entrou em contato com o MEC e CGU/DF, mas sem ter havido sucesso algum.

Ficou acordado que a CGU/AL iria intermediar para sanar o problema para o IFAL poder atualizar o Cadastro dos PAD’s do Instituto. No aguardo da Solução. ”

### **Análise do Controle Interno**

Em que pese as alegações encaminhadas pela Unidade, há que se destacar que não foi apresentada nenhuma comprovação de que foi tentado contato com o MEC ou com a CGU, para regularizar o acesso ao Sistema CGU-PAD. Além disso, não foi apresentada



justificativa pela ausência de informação no Relatório de Gestão dos processos registrados no CGU-PAD.

#### Recomendações:

Recomendação 1: Que o Ifal, em atenção à Portaria CGU nº 1.043/2007, proceda a inclusão de todos os processos administrativos disciplinares e sindicâncias no Sistema CGU-PAD.

#### 4.1.1.4 CONSTATAÇÃO

#### Existência de recomendações pendentes de atendimento, com prazo já expirado. Informações desconformes no Relatório de Gestão da Unidade.

#### Fato

Com vistas a verificar a existência de recomendações pendentes de atendimento pela Unidade, até o final do exercício em análise, independentemente do exercício em que se originaram, principalmente quanto às recomendações que tenham maior impacto na gestão da unidade, foi extraído, no Sistema Monitor, o Relatório do Plano de Providências, com data de posicionamento de 01 de abril de 2016, dia seguinte ao prazo final de apresentação do Relatório de Gestão da UPC. O quadro abaixo traz a relação das recomendações pendentes, com prazo para atendimento expirado.

Quadro 16 – Recomendações pendentes de atendimento

Dados da Recomendação						
Ordem	Relatório	Constatação	ID	Órgão	Texto da recomendação.	Situação atual das recomendações.
1	201108747	10	6953	Ifal	Prover os cálculos dos adicionais pagos indevidamente e ressarcir ao erário.	Pendente de atendimento, com impacto na gestão.
2	201108747	11	6954	Ifal	Anexar ao processo de concessão de abono de permanência do servidor de vínculo ***02-02672** nova certidão de tempo de serviço do governo estadual ? DF, Fundação Educacional do Distrito (período 1977 a 1982), informando se o funcionário era professor de nível fundamental, médio ou superior. Se constatado que não era fundamental ou médio, providenciar o ressarcimento dos valores pagos indevidamente.	Pendente de atendimento, com impacto na gestão.
3	224763	18	11974	CEFET/AL	Após apurar a responsabilidade funcional do servidor, bem como o ressarcimento dos valores gastos irregularmente, encaminhar os resultados do Processo Administrativo Disciplinar a esta CGU- Regional/AL.	Pendente de atendimento, com impacto na gestão.
4	224763	47	11976	CEFET/AL	Após a realização do referido inventário, apurar a responsabilidade pelo desaparecimento dos bens que porventura não forem localizados.	Pendente de atendimento, com impacto na gestão.
5	224763	49	11977	CEFET/AL	A UG deverá adotar providências imediatas no sentido de instaurar processo para apurar a responsabilidade referente a despesa realizada com aquisição do equipamento (nº Patrimonial 57784), no valor de R\$ 18.900,00, considerado gasto evitável, que utilizou recursos do PROEP.	Pendente de atendimento, com impacto na gestão.
6	201108747	7	61134	Ifal	Refazer os cálculos do valor devido ao servidor matrícula SIAPE 0*****9 a título de vantagem do art. 192 da Lei 8.112/90 e efetuar o ressarcimento dos valores pagos indevidamente, conforme estabelece o art. 46 da Lei 8.112/90.	Pendente de atendimento, com impacto na gestão.



Dados da Recomendação						
Ordem	Relatório	Constatação	ID	Órgão	Texto da recomendação.	Situação atual das recomendações.
7	201108747	8	61135	Ifal	Efetuar o levantamento de todos os servidores que receberam auxílio-transporte com base em deslocamentos interestaduais, contrariando a orientação do Ministério do Planejamento, quantificar os pagamentos realizados de forma indevida e proceder de acordo com o art. 46 da Lei 8.112/90 quanto aos valores pagos indevidamente aos servidores.	Pendente de atendimento, com impacto na gestão.
8	201108747	10	61136	Ifal	Reavaliar os adicionais de Insalubridade/Periculosidade, com expedição de novo Laudo Pericial, observando as exigências da legislação (Decreto nº 97.458/89, Orientação Normativa Nº 02 de 19/02/2010 do MPOG e suas atualizações).	Pendente de atendimento, com impacto na gestão.
9	201108747	10	61137	Ifal	Providenciar, com a maior brevidade possível, a redistribuição das atividades dos servidores para que não desempenhem funções diversas daquelas para as quais foram contratados.	Pendente de atendimento, com impacto na gestão.
10	201108747	16	61335	Ifal	O Ifal deve providenciar a regularização imediata dos empenhos anteriores a 2010, citados no fato, bem como outros que se encontrem na mesma situação, cuja inscrição em RP tenha se dado de forma indevida.	Pendente de atendimento, com impacto na gestão.
11	201411652	1	141817	Ifal	Recomendamos que o gestor da Unidade envide esforços no sentido de fazer gerência junto aos setores do Ifal para que estes atendam tempestivamente às recomendações da Auditoria Interna.	Pendente de atendimento, com impacto na gestão.
12	201500013	1	141818	Ifal	Estabelecer em normativo a definição das áreas/setores que poderão ter a redução da jornada de trabalho, sempre com respaldo de fundamentos técnicos e objetivos e com a descrição aprofundada das situações de trabalho experimentada pelos diversos setores da instituição, tendo em vista o que prever o Decreto 1.590/1995, em seu art. 3º, caput e §§ 1º e 2º, ao dispor que a redução de jornada de trabalho só pode ser autorizada se, cumulativamente, foram atendidos os seguintes critérios: a) Os serviços exijam atividades contínuas; b) O regime de trabalho ocorra por meio de turnos ou escalas; c) Haja atividade de atendimento ao público (externo) ou trabalho no período noturno, compreendido este último como aquele que ultrapassar às vinte e uma horas.	Pendente de atendimento, com impacto na gestão.
13	201500013	1	141819	Ifal	Que a redução de jornada só seja concedida aos servidores que atuem nas áreas definidas no normativo e que atendam efetivamente o público externo. Atentar também para os servidores ocupantes de cargo em comissão ou função de confiança, que se submetem a regime de integral dedicação ao serviço, que a princípio não podem ter redução de horário, como previsto no § 1º, do Art. 19, da Lei 8.112/1990.	Pendente de atendimento, com impacto na gestão.
14	201500013	1	141820	Ifal	Implantar controle de frequência por meio de sistema eletrônico (na estação de trabalho ou biométrico) para todos os Campus e Reitoria, tendo em vista as fragilidades do sistema manual de controle de frequência utilizado atualmente.	Pendente de atendimento, com impacto na gestão.
15	201216984	3	158564	Ifal	Visando evitar a subutilização e obsolescência do equipamento, recomenda-se ao Ifal que elabore um plano de uso sistemático para o telescópio, com ações de incentivo para	Pendente de atendimento, com impacto na gestão.



Dados da Recomendação						
Ordem	Relatório	Constatação	ID	Órgão	Texto da recomendação.	Situação atual das recomendações.
					a comunidade, professores e alunos da escola, visando ao cumprimento dos objetivos do Projeto “Astronomia ao Alcance de Todos”, observadas as restrições peculiares ao uso do equipamento,	
16	201216984	2	158565	Ifal	Recomenda-se ao Ifal adotar medidas no sentido de apurar a responsabilidade de quem deu causa ao prejuízo ao erário, na ordem de R\$ 3.180,00.	Pendente de atendimento, com impacto na gestão.
17	201216984	2	158566	Ifal	Recomenda-se ao Ifal adotar medidas no sentido de proceder o devido ressarcimento ao erário do montante de R\$ 3.180,00.	Pendente de atendimento, com impacto na gestão.

Fonte: Sistema Monitor, posição de 01 de abril de 2016.

Ressalte-se que o Relatório de Gestão da Unidade só faz referência às constatações de ordens 15, 16 e 17. As demais ou não foram registradas no Relatório ou foram anotadas com texto desconforme ao que consta no Sistema Monitor.

Convém ainda anotar que a CGU capacitou os servidores da Auditoria Interna do Ifal de CPF \*\*\*.490.274-\*\* e \*\*\*.127.264 - \*\* para utilização do Sistema Monitor. No entanto, o referido sistema não vem sendo acompanhando e alimentado pela Unidade, o que pode justificar as discrepâncias detectadas.

### Causa

O Reitor não realizou adequadamente a coordenação e fiscalização das atividades inerentes ao controle interno, acarretando fragilidades nos controles internos administrativos do Ifal, em especial, por ineficiência no monitoramento das recomendações expedidas pela Controladoria Geral da União. De acordo com o art. 24, inciso VIII, do Regimento Geral do Ifal, compete ao Reitor: “*promover políticas, coordenar e fiscalizar as atividades da Instituição*”.

### Manifestação da Unidade Examinada

Quando instado a apresentar manifestação sobre os fatos, por meio da Solicitação de Auditoria nº 201601460-12, o Ifal não apresentou justificativas.

No entanto, após a reunião de busca conjunta de soluções, ocorrida em 3 de agosto de 2016, o Ifal encaminhou o documento “Justificativas Acerca do Relatório de Auditoria nº 201601460 – CGU”, apresentando a seguinte informação sobre essa constatação:

“Conforme foi informado e discutido em reunião do dia 03/08/2016 na reitoria entre o Ifal e CGU-AL que a maior parte das informações solicitadas, corresponde a exercícios anteriores: 2009/2010/2011/2015 e 2016 e que ocorreram em momento anterior a implantação do Sistema Monitor. Também foi informado que boa parte destas pendências já teria sido informada para aquele órgão de controle, através dos ofícios: nº 216/2015/REITORIA/IFAL e 047/2016/REITORIA/IFAL (reiteração de Resposta) sem que o órgão de controle tivesse dado baixa na constatação.

Ficou decidido e acordado que a partir do dia 08/08/2016 o Ifal através da AUDINT deverá iniciar a alimentação e cadastro do Sistema Monitor. ”



## Análise do Controle Interno

Inicialmente, é necessário registrar que, como consta no campo “fato”, a constatação trata das recomendações pendentes de atendimento pelo Ifal “independentemente do exercício em que se originaram”. Assim, as recomendações estão registradas no Sistema Monitor e devem ser acompanhadas pelo Ifal.

Ademais, convém destacar que não procede a informação apresentada pelo Ifal de que “foi informado que boa parte destas pendências já teria sido informada para aquele órgão de controle, através dos ofícios: nº 216/2015/REITORIA/IFAL e 047/2016/REITORIA/IFAL (reiteração de Resposta) sem que o órgão de controle tivesse dado baixa na constatação” (Original sem grifo).

Os referidos ofícios do Ifal tratam, apenas, de duas recomendações relativas ao Relatório de Auditoria de número 201216984 (referentes às constatações 001 e 003, nada tratam da constatação 002 desse mesmo relatório). Dessas duas recomendações, uma foi considerada atendida, em 01 de abril de 2016, tendo em vista as informações complementares encaminhadas pelo Ifal, em 16 de março de 2016, por meio do Ofício 078/2016/REITORIA/IFAL. A outra recomendação continua pendente, pois as informações encaminhadas não atendiam ao que foi recomendado.

### **Recomendações:**

Recomendação 1: Adotar rotinas de acompanhamento/monitoramento das recomendações oriundas da Controladoria Geral da União, principalmente, com uso do Sistema Monitor.



# Certificado de Auditoria Anual de Contas



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

**Certificado:** 201601460

**Unidade(s) Auditada(s):** INST.FED.DE EDUC.,CIENC.E TEC.DE ALAGOAS

**Ministério Supervisor:** MINISTERIO DA EDUCACAO

**Município (UF):** Maceió (AL)

**Exercício:** 2015

1. Foram examinados os atos de gestão praticados entre 01/01/2015 e 31/12/2015 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(s) Relatório(s) 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(s) unidade(s) auditada(s).

3. Foram registradas as seguintes constatações relevantes para as quais, considerando as análises realizadas, não foi identificado nexo de causalidade com atos de gestão de agentes do Rol de Responsáveis:

- Análise da Gestão de Pessoas quanto à remuneração com inconsistências remanescentes. (item 1.1.1.1)

- Ausência de percepção, por parte dos discentes, de ações de acompanhamento pedagógico a cargo do Pronatec/Ifal.. (item 3.1.1.1)

- Inexistência de ações institucionais de acompanhamento dos alunos egressos. (item 3.1.1.2)

4. Nestes casos, conforme consta no Relatório de Auditoria, foram recomendadas medidas saneadoras.

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

- Servidores com acumulação funcional irregular. (item 1.2.2.1)

- Servidores com dedicação exclusiva apresentando outro vínculo empregatício. (item 1.2.2.2)

- Servidores com participação na gerência ou administração de empresa. (item 1.3.1.1)



- Servidores com dedicação exclusiva e participação na gerência ou administração de empresa. (item 1.3.1.2)
- Ausência de utilização dos indicadores de gestão do Ifal. (item 2.1.1.1)
- O Ifal continua adotando o regime de trinta horas indiscriminadamente para os seus servidores técnicos-administrativos. (item 4.1.1.2)
- Existência de recomendações pendentes de atendimento, com prazo já expirado. Informações desconformes no Relatório de Gestão da Unidade. (item 4.1.1.4)

6. 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
***.074.880-**	Pro-Reitor de Extensão	<b>Regular com Ressalva</b>	Item 2.1.1.1 do Relatório de Auditoria nº 201601460
***.046.174-**	Pro-Reitor de Desenvolvimento Institucional	<b>Regular com Ressalva</b>	Item 2.1.1.1 do Relatório de Auditoria nº 201601460
***.673.694-**	Pro-Reitor de Pesquisa e Inovação	<b>Regular com Ressalva</b>	Item 2.1.1.1 do Relatório de Auditoria nº 201601460
***.931.564-**	Ex-Pro-Reitor de Desenvolvimento Institucional	<b>Regular com Ressalva</b>	Item 2.1.1.1 do Relatório de Auditoria nº 201601460
***.961.344-**	Pro-Reitor de Ensino	<b>Regular com Ressalva</b>	Item 2.1.1.1 do Relatório de Auditoria nº 201601460
***.341.074-**	Reitor	<b>Regular com Ressalva</b>	Itens 1.2.2.1, 1.2.2.2, 1.3.1.1, 1.3.1.2, 2.1.1.1, 4.1.1.2 e 4.1.1.4 do Relatório de Auditoria nº 201601460
***.338.904-**	Pro-Reitor de Administração	<b>Regular com Ressalva</b>	Item 2.1.1.1 do Relatório de Auditoria nº 201601460
Demais integrantes do Rol de Responsáveis		<b>Regularidade</b>	Considerando o escopo do Relatório de auditoria, não foram identificadas irregularidades com participação determinante destes agentes.



7. Ressalta-se que dentre os responsáveis certificados por Regularidade há agentes cuja gestão não foi analisada por não estar englobada no escopo da auditoria de contas, definido conforme art. 9º, § 6º, da Decisão Normativa TCU nº 147/2015.

Maceió (AL), 08 de agosto de 2016.

O presente certificado encontra-se amparado no relatório de auditoria, e a opção pela certificação foi decidida pelo:

CHEFE DA CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DE  
ALAGOAS





# Parecer de Dirigente do Controle Interno



Secretaria Federal de Controle Interno - SFC

**Parecer:** 201601460

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

**Ministério Supervisor:** MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

**Município/UF:** Maceió (AL)

**Exercício:** 2015

**Autoridade Supervisora:** José Mendonça Bezerra Filho – Ministro de Estado da Educação

Tendo em vista os aspectos observados na prestação de contas anual do exercício de 2015, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas – IFAL, expresso a seguinte opinião acerca dos atos de gestão com base nos principais registros e recomendações formulados pela equipe de auditoria.

No escopo do trabalho de auditoria foram selecionados para análises processos e fluxos considerados estratégicos para o Instituto, os quais foram avaliados a partir da definição de questões de auditoria, cujos objetivos foram analisar resultados quantitativos e qualitativos da gestão; os indicadores instituídos para aferir o desempenho da unidade e o nível de governança da gestão de pessoas.

Em relação aos resultados quantitativos e qualitativos da gestão, não foram identificadas divergências entre as informações prestadas no Relatório de Gestão com os dados do Sistema Integrado de Planejamento e Orçamento – SIOP quanto ao planejamento e à execução física e financeira das ações previstas na Lei Orçamentária Anual - LOA, tendo sido alcançadas as metas físicas e apresentadas as devidas justificativas quanto ao não atingimento das metas financeiras, devido ao contingenciamento orçamentário.

Na análise da execução do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – Pronatec Bolsa Formação, foram constatadas oportunidades de melhoria quanto ao acompanhamento pedagógico e ao tempestivo pagamento da assistência estudantil.



Quanto à avaliação de indicadores de gestão do IFAL, há de se ressaltar a existência de indicadores além daqueles previstos no Acórdão nº 2.267/2005 – TCU/Plenário. Entretanto, em análise a esses indicadores próprios, evidenciou-se que a metodologia de obtenção e de seu custo necessitam de aprimoramento e que o seu objetivo para tomada de decisões deve ser alcançado.

Na área de pessoal, os controles administrativos apresentaram-se frágeis, no que tange à identificação e ao tratamento dos supostos casos de acumulação ilegal de cargos públicos, verificando-se que a única forma de conhecimento acerca de acumulações tem sido a informação prestada pelo próprio servidor. Evidenciou-se, também, a intempestividade dos registros feitos pela unidade no Sistema de Avaliação e Registro de Atos de Admissão e Concessões do TCU – Sisac bem como a permanência da concessão indiscriminada de redução da carga horária de trabalho para os servidores técnico-administrativos.

Quanto às recomendações do Plano de Providências Permanente formuladas pela Secretaria Federal de Controle, verificou-se o não atendimento de recomendações feitas, em especial, a recomendação para que o IFAL só permitisse a redução da jornada aos casos previstos na legislação e que implantasse controle de frequência dos servidores por meio de sistema eletrônico, o que tem impactado negativamente a gestão da UPC. Desse modo, pode-se concluir que a atuação dos gestores do Instituto não foi suficiente para garantir, de forma satisfatória, o cumprimento tempestivo do que vem sendo recomendado pelo órgão central de controle interno.

No tocante à avaliação da estrutura de controles internos da Unidade Jurisdicionada dos processos avaliados, há necessidade de aprimoramento em razão, principalmente, da fragilidade do controle para identificar situações de acumulações ilegais de cargos e na implementação de jornada de trabalho reduzida de forma indiscriminada para todos os servidores técnico-administrativos.

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, 26 de agosto de 2016.

Diretor de Auditoria da Área Social - Substituto

