Relatório de Auditoria Anual de Contas



Secretaria Federal de Controle Interno

Unidade Auditada: UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO AMERICANA

Exercício: 2016

Município: Foz do Iguaçu - PR Relatório nº: 201700847

UCI Executora: CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DO

PARANÁ

Análise Gerencial

Senhor Superintendente da CGU-Regional/PR,

Em atendimento à determinação contida na Ordem de Serviço n.º 201700847, e consoante o estabelecido na Seção III, Capítulo VII da Instrução Normativa SFC n.º 01, de 06/04/2001, apresentamos os resultados dos exames realizados sobre a prestação de contas anual apresentada pela UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO AMERICANA.

1. Introdução

Os trabalhos de campo foram realizados no período de 01 de março de 2017 30 de junho de 2017, por meio de testes, análises e consolidação de informações coletadas ao longo do exercício sob exame e a partir da apresentação do processo de contas pela unidade auditada, em estrita observância às normas de auditoria aplicáveis ao Serviço Público Federal.

Nenhuma restrição foi imposta à realização dos exames.

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

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



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

2. Resultados dos trabalhos

Em acordo com o que estabelece o Anexo IV da DN-TCU-132/2013, e em face dos exames realizados, foram efetuadas as seguintes análises:

- conformidade das peças do processo de contas;
- avaliação dos resultados quantitativos e qualitativos da gestão;
- avaliação da gestão de pessoas;
- avaliação da regularidade dos processos licitatórios;- avaliação do cumprimento das determinações/recomendações do TCU;
- avaliação do cumprimento das recomendações da CGU;
- avaliação do CGU/PAD;
- avaliação sobre a execução do Programa Nacional de Assistência Estudantil PNAES;
- avaliação da qualidade e suficiência dos controles internos administrativos instituídos pela universidade em relação à gestão dos instrumentos firmados com as fundações de apoio; e
- consistência dos registros e qualidade dos controles internos praticados na atividade de gestão de pessoas.

2.42 Avaliação da Conformidade das Peças

Considerando a natureza jurídica e o negócio da unidade jurisdicionada, o presente item teve como objetivo avaliar a conformidade das peças de que tratam os incisos I, II e III do art. 13 da IN TCU nº 63/2010, quais sejam: o rol de responsáveis; o relatório de gestão; e relatórios e pareceres de órgãos, entidades ou instâncias que devam se pronunciar sobre as contas.

A metodologia adotada pela equipe consistiu na verificação no sistema e-Contas das peças, bem como na análise de seus conteúdos e suas informações suplementares.

A partir dos exames concluiu-se que a UNILA apresentou as peças de acordo com normas do Tribunal de Contas da União para o exercício de 2016. Além disso, as peças contemplam os conteúdos e formatos obrigatórios nos termos da DN TCU nº 154/2016, da DN TCU nº 156/2016, da IN nº 63/2010, Portaria TCU nº 59/2017 e da Portaria CGU nº 500/2016.



2.43 Avaliação dos Resultados Quantitativos e Qualitativos da Gestão

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2013-2017 foi aprovada em reunião extraordinária do Conselho Universitário no dia 07 de outubro de 2013 e descreve como missão da UNILA: "Contribuir para a integração solidária da América Latina e Caribe, mediante a construção e a socialização da diversidade de conhecimentos necessários para a consolidação de sociedades mais justas no contexto latino-americano e caribenho".

No mesmo PDI, como princípios filosóficos e metodológicos institucionais são elencados a: interdisciplinaridade; interculturalidade; bilinguismo e multilinguismo; integração solidária; e gestão democrática.

Seguem informações sobre as principais metas da instituição (elaboradas em 2012), comparativamente com a situação de execução em 2016:

Quadro AGI – Previsão do número de cursos novos de graduação por ano

Ano	2014	2015	2016	2017	2018
Cursos	0	5	3	3	3
Cursos (Acumulado)	16	21	24	27	30
Nº oferta de vaga anual	755	1005	1155	1305	1455

Fonte: PDI 2013-2017 UNILA

No 1º semestre de 2016, a UNILA contou com 29 cursos de graduação, ofertando 1.415 vagas, assim, ocorreu a antecipação do atingimento da meta do PDI.

Quadro AG2 – Previsão do número de cursos novos de pós-graduação strictu sensu por ano

Ano	2014	2015	2016	2017
Cursos (Acumulado)	2	4	6	8
Nº oferta de vaga anual	20	40	60	80

Fonte: PDI 2013-2017 UNILA

No 1º semestre de 2016, a UNILA contou com 5 cursos de pós-graduação (mestrado). Também estão em análise 7 propostas de mestrado junto à CAPES. Em relação ao Doutorado, constitui meta do PDI, a abertura de 2 Programas em 2017.

Quadro AG3 – Previsão de expansão do quantitativo de docentes e técnicos administrativos em educação

aantinistrativos eni eaucação							
Ano	2013	2014	2015	2016	2017		
Docentes	82	100	125	100	100		
Docentes	226	326	451	551	651		
(Acumulado)							
Técnicos (Acumulado)	153	451	501	526	551		

Fonte: PDI 2013-2017 UNILA

Conforme SIAPE, referência Dez/2016, a UNILA contou com 360 docentes (excluídos temporários) e 519 técnicos administrativos em educação.

Em relação à avaliação e acompanhamento do PDI, conforme informado no Memorando no 74/2017-DPE, de 27 de abril de 2017, nas páginas 160 a 410 do Relatório de Gestão 2016 constam informações sobre as metas do PDI (porém, sem indicação de avaliação quanto a execução). No mesmo Memorando, a UNILA informou que está em elaboração um documento específico de avaliação do PDI.



A presente auditoria terá como objetivo avaliar os resultados alcançados pela UNILA, no propósito de verificar a adequação das metas estabelecidas no PDI. As avaliações foram realizadas nos seguintes aspectos:

A) Avaliação quanto ao desempenho institucional global:

Seguem principais macro-indicadores da UNILA visando ilustrar a evolução do desempenho institucional no período de 2012 a 2016:

Quadro AG4 – Resumo desempenho institucional

Descrição	2016	2012	Evolução 2016-2012
Posição nacional no Ranking das Universidades da Folha (RUF)	163°	179°	16°
Pontuação no Ranking das Universidades da Folha	24,18	11,37	12,81
Posição nacional no Ranking IGC*	119°	-	-
Pontuação no Ranking IGC	2,8	-	-
Nº de alunos graduação – indicador AG AC TCU 408/02**	2.939	1.440	1.499
Nº de alunos graduação – indicador AGE AC TCU 408/02**	3.269	2.141	1.128
N° de alunos da pós-graduação − indicador APG**	107	25	82
Custo corrente sem HU do AC TCU 408/02 (R\$ MILHÕES) **	118	77	41
Custo por aluno equivalente do AC TCU 408/02**	33.906	35.088	-1.182

^{* -} para o ranking IGC os anos de referência foram 2011-2015;

- pelo critério do RUF, a UNILA apresentou uma significativa evolução de 16 posições entre 2012 a 2016;
- a média de evolução da pontuação no RUF para o grupo das IES com nota entre 0 a 25 (o qual a UNILA se inclui) foi de 0,54 no quinquênio 2012-2016. A UNILA apresentou evolução de 12,81 pontos, demonstrando desempenho superior;
- ainda no ranking da RUF, a UNILA se destacou nos quesitos Internacionalização (101°), em consonância com o seu perfil institucional e na pesquisa, ao avançar 52 posições (de 185° para 133°), reflexo do seu processo de verticalização (e com tendência à alta, em função da abertura de novos cursos). Porém, no quesito Ensino, sua evolução foi inferior ao do grupo evolução de 1,95 pontos, ante 5,77 pontos da média;
- também no ranking RUF, a UNILA não foi avaliada nos quesitos "Inovação" e "Mercado", assim, havendo perspectiva de melhora em sua classificação após obter avaliações nestes quesitos;
- pelo critério IGC-Contínuo a UNILA se posicionou em 119º em 2015, pertencendo ao 3º quartil, conforme ordem decrescente de notas. Não foi possível a análise comparativa, uma vez que a UNILA não foi avaliada em 2011/2012;
- considerando a inflação de 25% medida pelo IPCA para o triênio 2014-2016, verificouse que o custo real da UNILA sofreu um aumento de 28,5% e o custo por aluno reduziu em 22% (descontada a inflação);
- no período de 2014 a 2016, ocorreu uma ampliação de 104% no número de alunos da graduação e 328% nos alunos da pós-graduação. Índice de ampliação esta superior à evolução dos custos, com ganhos de qualidade, conforme indicador RUF;
- em comparação com as IFES de porte similar (UNIFAP, UFFS, UFOB, UFCA, UNILAB, UNIPAMPA e UFOPA), a UNILA apresentou, entre 2014 a 2016, desempenho:
- a) superior no índice de crescimento dos alunos, tanto da graduação (104% contra 18,29%) como da pós-graduação (328% contra 26,87%);



^{** -} para os indicadores TCU, ano base são 2014 e 2016;

^{*** -} detalhes item 3.1.1.3 do presente relatório.

- b) o índice de ampliação do número de docentes foi superior à média (35% contra 19%), o que potencialmente impactou na evolução dos custos por aluno também acima da média (-3,37% contra -32,9%), bem como, no indicador aluno/docente abaixo da média (5,28 alunos por docente, contra uma média de 8,25);
- c) o custo médio dos alunos, conforme indicador Custo corrente sem HU/Aluno Equivalente do TCU, foi de R\$ 33.906,00 na UNILA e R\$ 28.368,00 nas IFES amostradas. Entende-se que, a principal causa foi o número médio de alunos (5.237 alunos nas IFES da amostra e 2.939 na UNILA, conforme indicador AG Aluno regularmente matriculado na graduação do TCU); e
- d) a relação docente/técnico entre a UNILA e as IFES amostradas são equivalentes 1,68 técnicos por docente na UNILA ante 1,64 técnicos por docente na média.

Assim, as informações demonstram que, para o período de 2014-2016 foi observado **ganho de efetividade e eficiência** na UNILA em análise isolada, uma vez que a mesma foi capaz de ampliar o número de alunos em índice superior aos seus custos e incrementar a qualidade do ensino, pesquisa e extensão, conforme critério RUF.

Porém, em análise comparativa com IFES com perfil similar ao da UNILA foi verificado um custo por aluno superior em 17%. As informações demonstram que o principal fator que está impactando os custos é o número de alunos. Em 2016, a UNILA apresentou relação docente/aluno abaixo da média, o que enseja necessidade de melhor alocação da força de trabalho docente.

Conforme ilustrado no quadro R.18 do presente relatório, o número médio de alunos das IFES amostradas foi de 5.237 (com uma média de 440 docentes), enquanto que a UNILA, em 2016, contou com 357 docentes e 2.939 alunos. Assim, o prognóstico de expansão do número de docentes, sem a correspondente expansão do número de alunos (o que significa abertura de novos cursos) irá acarretar a piora dos indicadores de eficiência e economicidade.

Por fim, entende-se que, as perspectivas de médio prazo da UNILA são positivas, considerando a disponibilidade de um corpo docente qualificado que irá permitir, ainda mais, a ampliação da pós-graduação e a abertura de cursos de graduação conforme demanda do mercado. Em termos qualitativos, a evolução dos pontos demonstrada no Ranking RUF, muito acima da média, indica potencial de crescimento.

Informações detalhadas do presente tópico estão descritas no item 3.1.1.3 do presente relatório.

B) Avaliação do desempenho dos cursos de graduação:

Segue quadro sintético sobre indicadores da graduação na UNILA:

Ouadro AG5 – Indicadores por semestres – posição 1º sem/2016

guaran e 110e	Thereence res pe	guaro 1132 marcares por servesives posição 1 seria 2010							
	1° Semestre	3° Semestre	5° Semestre	7° Semestre**	9° Semestre				
Vagas Total*	1415	1415	765	0	180				
Matrículas	1144	952	400	0	129				
% Ocupação	80,85%	67,28%	52,29%	0	71,67%				
Rendimento Médio	53,22	61,83	65,83	0	76,49				
% Aprovação	63,34%	75,67%	77,69%	0	67,86%				

^{* -} total de vagas disponíveis no 1º semestre/2016. A partir do 5º semestre ocorre a redução, considerando que nem todos os cursos estão totalmente integralizados.

As informações levantadas demonstram que:



^{** -} não há alunos matriculados no 7º semestre uma vez que não houve vestibular em 2013.

- os cursos com índice de ocupação baixo estão relacionados com a identidade institucional da UNILA como Antropologia, Ciências Políticas, Ciências Econômicas, Desenvolvimento Rural, História, Geografia, entre outros;
- apesar da baixa procura pela área de ciências humanas e sociais puras serem recorrentes em todas as Universidades, para a UNILA tais cursos possuem importância especial. Assim, deve-se fomentar a excelência destes cursos, especialmente por meio do desenvolvimento da pesquisa e pós-graduação; e
- o rendimento médio e o índice de aprovação baixo no 1º semestre está relacionado com as disciplinas de exatas, o que enseja a necessidade da UNILA avaliar a realização de aulas de reforço e revisão da matriz curricular no propósito de verificar a essencialidade de tais disciplinas para a formação do discente.

No contexto geral, percebe-se necessidade de avaliar as causas das evasões nos cursos com taxas de ocupação baixas, especialmente porque estes estão relacionados com a identidade institucional da UNILA e fomentar a excelência destes cursos, especialmente com a verticalização.

C) Avaliação da distribuição da força de trabalho docente:

A análise visa avaliar a eficiência na distribuição da força de trabalho docente, segue quadro resumido:

Quadro AG6 – Distribuição geral das atividades 2016 x 2013 – CH Semanal

<u>~ 3 (</u>							
						CH	
			CH			Gestão	
	Docentes	CH Aula	Preparo	CH	CH	(5)	Outros
Setor	(1)	(2)	Ensino	Pesquisa	Extensão	,	(3)
Total Geral	336	9,24	9,86	7,25	5,73	1,60	6,32
Total Geral 2014 (4)	150	11,31	-	3,28	2,27	ı	23,14
Variação	124%	-18%	_	121%	152%	-	-73%

- (1) não ter sido realizada a ponderação conforme peso (20, 40 e DE);
- (2) estão incluídas as CH médias da graduação e pós-graduação (lato e strictu sensu);
- (3) Atividades não classificadas, de forma a completar 40 horas semanais por Câmpus. Em 2013;
- (4) Relatório de Auditoria nº 201410712, Quadro P.10;
- (5) FONTE: Planilhas encaminhadas pela UNILA por meio dos Memorados nºs 69 e 71/2017.

O quadro ilustra significativa melhora na distribuição da força de trabalho docente, especialmente no que tange ao incremento da CH média em pesquisa e extensão, bem como, coerência na distribuição da CH em preparo ao ensino e outros.

Em relação ao engajamento em projetos de pesquisa e extensão, também foi verificado melhoria de 2014 para 2016. Enquanto que, em 2014 foi verificado que 48% dos docentes não estavam vinculados a, pelo menos, um projeto de pesquisa e/ou extensão, em 2016, este índice reduziu para 15%.

Com a introdução do PITD (Plano Individual de Trabalho Docente), ficou possível na UNILA um melhor controle sobre a alocação da força de trabalho docente. Na sequência, seguem principais aspectos a serem observados para o aprimoramento do PITD.

C.1) Ocorrência de informações "inconsistentes":

Entende-se que a metodologia de avaliação do docente possui como objetivo verificar a relação entre a dedicação do docente em uma determinada atividade (medidos em fatores como CH, número de projetos de pesquisa e extensão, nº de alunos atendidos, etc) e os resultados gerados nestas atividades (medidos em produtos, como pesquisas desenvolvidas, projetos de extensão realizados, desempenho do discente orientado,



desempenho da turma, etc), com a finalidade de acompanhar e diagnosticar o desempenho do docente e identificar fatores que contribuem, não contribuem ou são indiferentes para os resultados, no intuito de auxiliar a tomada de decisões e fomentar a gestão.

Para a consecução do objetivo descrito no parágrafo anterior, deve haver suficiência nos dados e consistência na metodologia. Conforme descrito ao longo deste item, foram identificadas algumas situações que ensejam inconsistência nas informações:

- CH Semanal em atividade de manutenção e apoio ao ensino igual a "ZERO": 128 docentes com 9,73 horas de CH Semanal média em sala de aula lançaram ZERO horas em atividade de manutenção e apoio ao ensino. Muito provavelmente esta informação não deve retratar a realidade;
- 60 docentes lançaram "ZERO" horas em CH Semanal em aula na pós-graduação *strictu-sensu*, apesar destes estarem vinculados/desenvolvendo projetos de pesquisa na pós-graduação *strictu-sensu*;
- 50 docentes lançaram "ZERO" horas em CH Semanal em pesquisa, porém, estão desenvolvendo algum tipo de projeto de pesquisa; e
- não foi observada a proporção inversa esperada pela dedicação em sala de aula e pesquisa (isto é, quanto mais aula menos pesquisa e vice-versa). Em regra, o CH dedicada à pesquisa não influenciou na CH em aulas. Fenômeno similar também foi observada na extensão;

Vale salientar que, a "inconsistência" referida no presente subitem não se trata de indicação de erro, mas sim, de necessidade de aperfeiçoamento dos dados e da metodologia para elucidar os pontos incongruentes. Entende-se relevante tentar conhecer as causas dos fenômenos, no propósito de ampliar o domínio sobre os resultados desejados.

C.2) Aperfeiçoamento dos critérios para acompanhamento da jornada do docente:

Conforme ilustrado no Quadro AG6, cerca de 6,32 horas, ou 16% da jornada semanal ficou sem informação quanto à natureza da atividade dedicada (no quadro, foi classificado como "Outros").

Neste contexto, entende-se relevante a definição de um elenco de atividades que o docente pode exercer ao longo da semana, mês e ano, juntamente com parâmetros referencias de carga horária.

C.3) Acompanhamento de situações que indicam "desvio da média":

Foram identificados docentes em situação de "desvio da média para baixo". Entende-se relevante o acompanhamento de tais casos, considerando a possibilidade de avaliar as causas e propor soluções ou corrigir eventuais erros de registro. Segue quadro resumido:

Quadro AG7 – Número de docentes com índices abaixo da média

Descrição	Nº Ocorrência	% Ocorrência*
Docente com atividade semanal inferior a 30 horas	143	43%
Docente com CH em aula inferior a 6 horas	45	13%
Docente com CH em pesquisa e/ou extensão inferior a 8 horas	111	33%

^{* -} em relação ao total de 336 docentes

FONTE: Planilhas encaminhadas pela UNILA por meio dos Memorados nºs 69 e 71/2017.

As informações do quadro demonstram a ocorrência de inconsistências nas informações sobre as CH destinadas às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão (também em desconformidade com a Resolução nº 44/2014). Podendo ser erro de lançamento dos dados ou deficiência no tempo de dedicação, aspecto este que deve ser levantado.



D) Considerações Finais:

Em seu PDI a UNILA define adequadamente o seu perfil e vocação institucional, em consonância com a sua Lei de criação (Lei nº 12.189/2010). Apesar das dificuldades como a paralisação da obra de construção do campus definitivo, a UNILA vem conseguindo criar soluções para a sua expansão e consolidação.

A ampliação de 104% e 328% no número de alunos da graduação e pós-graduação, bem como, a abertura de 15 novos cursos entre 2014 a 2016 (passando de 16 para 31) e a projeção de abertura de 12 novos cursos de mestrado retrata este esforço da instituição em ampliar e consolidar, ressaltando que, a avaliação demonstrada no ranking RUF indica que a ampliação ocorreu também com ganho de qualidade. As observações e apontamentos realizados pela CGU indicam aspectos que podem gerar melhorias, não desabonando o desempenho e esforço da instituição.

2.44 Avaliação da Gestão de Pessoas

O presente item tem como objetivo realizar uma análise gerencial sobre a gestão de recursos humanos da instituição abordando as seguintes questões:

1) O(s) setor(es) responsável(eis) observou(aram) a legislação aplicável à remuneração, cessão e requisição de pessoal?

As análises sobre a regularidade da remuneração = folha de pagamento, foram efetuadas sobre os seguintes temas:

- testes de revisão analítica sobre: progressão por mérito profissional e capacitação dos técnicos administrativos em educação; progressão do docente; progressão do docente em estágio probatório; auxílio alimentação; e auxílio pré-escolar. Não foram identificadas inconsistências; e
- testes de análise documental sobre: retribuição por titulação; e acúmulo funcional. Em relação à acumulação funcional, conforme consulta ao sistema RAIS2015, não foram identificadas ocorrências de servidores com registro funcional em outras instituições públicas ou privadas. Em relação à Retribuição de Titulação, vide item específico na sequência.

Em relação às ocorrências nas análises gerenciais da folha da CGU, foi identificado:

Quadro AP1 – Ocorrência trilha de auditoria CGU

Descrição da ocorrência	Detalhamento da ocorrência	Quantidade
Servidor com devolução do	Servidores relacionados	01
adiantamento de férias no	Situações solucionadas	01
último ano.	integralmente	

2) O(s) setor(es) responsável(eis) observou (aram) a legislação aplicável à admissão de pessoal, concessão de aposentadorias, reformas e pensões?

Em 2016 ocorreram 60 admissões e não houve ocorrência de aposentadorias e pensões. Os processos foram objeto de análise pela CGU, não sendo identificadas inconsistências.

3) A Retribuição por Titulação (RT) é concedida em conformidade com o disposto na Lei 12.772/2012?



Para verificar a conformidade dos pagamentos de Retribuição por Titulação (RT), quanto ao valor do pagamento e juntada tempestiva do diploma, foram selecionados vinte processos para análise. Não foram identificadas a existência do diploma em sete processo da amostra, conforme explicitado em item específico desse relatório. Quanto à regularidade dos valores pagos, não foram identificadas situações inconsistentes.

Segue, abaixo, quadro demonstrativo da representatividade do universo dos pagamentos realizados, a título de retribuição por titulação na UNILA, e a amostra dos processos analisados:

Quadro AP2 - Representatividade dos processos analisados

~	1		
Vínculo Funcional	Quantidade de docentes	Percentual em relação	Total de registros
	que recebem a	ao total de docentes da	examinados pela equipe
	vantagem da	Instituição **	de auditoria.
	Instituição*	-	
Ativos	354	94%	20
Aposentados	0	0	0

^{*} Fonte: SIGRH.

4) A concessão da flexibilização da jornada de trabalho para 6 horas, resultando em carga horária de 30 horas semanais, está em consonância com o estabelecido na legislação vigente?

Em 2016 não houve flexibilização da jornada de trabalho para servidores técnicos administrativos da UNILA.

A presente auditoria avaliou três processos de concessão da flexibilização ainda em fase de análise interna na UNILA. Foram identificadas falhas quanto à verificação dos requisitos previsto no Decreto nº 1.590/95 em todos os processos, o que resultou na necessidade de reanalise destes processos conforme detalhado em item específico desse relatório.

5) Qual a qualidade do controle da Unidade Prestadora de Contas (UPC) para identificar e tratar as acumulações ilegais de cargos?

A principal dificuldade de identificação de acumulação de cargos reside na falta de ferramentas, tais como acesso ao sistema CNPJ, RAIS, etc.

Assim, quanto aos controles existentes para identificação de acumulação ilegal de cargos, a UNILA adota rotina de preenchimento e atualização de declaração de acúmulo de cargo. Esse procedimento é realizado para todos os servidores entre os meses de abril e maio e é renovado anualmente.

Entende-se tratar de uma sistemática eficiente, uma vez que cria comprometimento junto aos servidores e reavalia, anualmente, a questão da acumulação indevida.

6) Os controles administrativos relacionados à gestão de pessoas são consistentes? Conforme *score* obtido no questionário de avaliação dos controles internos, a UNILA obteve Nível de Maturidade Intermediário dos Controles Internos, seja pela auto avaliação ou pela avaliação da CGU.

Foram identificadas necessidades de aprimoramento em:

- implantação de indicadores na área de pessoal;
- desenvolvimento de sistemática de avaliação quantitativa e qualitativa da força de trabalho;
- atuação técnica do órgão de pessoal junto aos Conselhos Superiores; e
- necessidade de estudo para o processo sucessório para posições de liderança.



^{**} Fonte: Relatório de Gestão 2016, quantidade total de docentes 377.

2.45 Avaliação da Regularidade dos Processos Licitatórios da UJ

Com a finalidade de verificar a regularidade dos processos de aquisições da UNILA, foram realizadas análises sobre compras por licitação e dispensa e inexigibilidade de licitação. Seguem quadros com informações sintéticas:

Quadro AL1 – Licitações Avaliadas

Descrição						Quantidade de Processo	Valor (R\$)*
Processos L	Licitató	rios				28	14.111.911,40
Processos A	Avaliad	os				3	3.459.769,24
Processos	em	que	foi	detectada	alguma	0	-
desconform	idade	_			_		

^{* -} indica o valor total das aquisições, não significando a existência de prejuízo.

Quadro AL2 – Dispensa de Licitação Avaliadas

Descrição	Quantidade de Processo	Valor (R\$)*
Processos Licitatórios	15	8.712.864.15
Processos Avaliados	3	8.654.736,16
Processos em que foi detectada algum	0	0
desconformidade		

^{* -} indica o valor total das aquisições, não significando a existência de prejuízo.

Quadro AL3 – Inexigibilidade de Licitação Avaliadas

Descrição	Quantidade de Processo	Valor (R\$)*
Processos Licitatórios	28	3.318.451,77
Processos Avaliados	3	3.190.543,27
Processos em que foi detectada alguma	1	2.634.000,00
desconformidade		

^{* -} indica o valor total das aquisições, não significando a existência de prejuízo.

As análises foram efetuadas atentando para: motivação e justificativa da aquisição; consistência e razoabilidade do quantitativo e especificação dos bens e serviços adquiridos; consistência do termo de referência e projeto básico; existência de orçamentos e cotações de preços; minutas e condições contratuais; condições para entrega do bem/serviço; previsão de sanções; adequação da modalidade licitatória; critérios de habilitação/qualificação; regularidade fiscal; e razões da dispensa e inexigibilidade, não identificando divergências relevantes.

Foi detectada inconsistência no processo nº 23422.013897/2016-41, referente à aquisição de equipamento laboratorial no valor de R\$ 2.634.000,00. As cotações de preços demonstram a aquisição de equipamento similar, por outras instituições públicas, com valores em torno dos R\$ 1,2 milhões.

No tocante aos controles internos vigentes em licitações e contratos, conforme aplicação do Questionário de Avaliação de Controles Internos (QACI), a UNILA obteve Nível de Maturidade de Aprimorado dos Controles Internos.

2.46 Avaliação do Cumprimento das Determinações/Recomendações do TCU

O escopo do trabalho se limitou aos acórdãos/decisões com determinação expressa do Tribunal à CGU para monitoramento. A metodologia consistiu no levantamento e análise



dos acórdãos/decisões e de eventuais questionamentos aos gestores, no caso de haver ocorrências para a Unidade Jurisdicionada para verificar os processos implementados pela Instituição Federal de Ensino (IFE) para o cumprimento das eventuais determinações.

Foram consultadas as determinações do TCU dos exercícios de 2013 a 2016, ainda pendentes de atendimento.

Após as consultas e levantamentos verificou-se que não houve nos períodos em análise acórdãos e decisões efetuadas pelo TCU relacionados à UNILA com determinação expressa para que o Controle Interno (CGU/SFC) se pronunciasse quanto à sua aplicação.

2.47 Avaliação do Cumprimento das Recomendações da CGU

As recomendações emitidas são gerenciadas pelo Sistema Monitor Web, tanto pela CGU como pela UNILA. Em 30 de maio de 2017 estavam registradas 29 recomendações emitidas pela CGU no Sistema MonitorWeb.

Entre 01 de janeiro de 2016 a 30 de maio de 2017, foram atendidas 10 recomendações, sendo as mais relevantes:

- implemento de ações para tornar efetiva as recomendações da AUDIN/UNILA;
- implantação de uma política de acompanhamento de egressos;
- realização de estudo visando a identificação da causa da evasão;
- implemento do normativo de avaliação/reavaliação de imóveis e efetivo implemento das ações de reavaliação;
- promoção de melhoria no gerenciamento da distribuição da CH de atividade docente, com a introdução do PITD (Plano Individual de Trabalho Docente). Foram verificados incrementos da carga horária dedicada à pesquisa e extensão e aumento no índice de docentes que participam dos projetos de pesquisa e extensão, conforme quadro a seguir:

Quadro ARI – Evolução dos Indicadores de atividade docente

Descrição	2014	2016	Variação
CH Semanal média em pesquisa	3,28	7,25	121%
CH Semanal média em extensão	2,27	5,73	152%
Índice de participação dos docentes em	52%	85%	63%
projetos de pesquisa e/ou extensão*			

^{* -} significa que, em 2014, somente 52% dos docentes estavam vinculados a, pelo menos, 1 (um) projeto de pesquisa ou extensão. Enquanto que em 2016 este índice subiu para 85%.

Em relação às recomendações pendentes de atendimento, se destacam:

- necessidade de tornar efetiva a aplicação do PITD (Plano Individual de Trabalho Docente) para que este sirva como instrumento subsídio ao planejamento estratégico e tomada de decisões item 3.1.1.2 do presente relatório;
- consolidação das métricas e indicadores para mensuração/avaliação da pesquisa;
- pendência na providência de acessibilidade para portadores de necessidades especiais e aprovação do plano de combate ao incêndio item 1.1.1.1 do presente relatório; e
- definição de metodologia para avaliação quantitativa e qualitativa da força de trabalho
- item 2.1.1.2 do presente relatório.



2.48 Avaliação do CGU/PAD

A UNILA não vem registrando as informações referentes aos procedimentos disciplinares instaurados no sistema CGU-PAD. Neste sentido, do universo de doze processos instaurados apenas dois estão cadastrados no referido sistema.

2.49 Avaliação Sobre a Execução do Programa Nacional de Assistência Estudantil - PNAES

A fim de verificar se o Programa Nacional de Assistência Estudantil – Pnaes tem atingido seu principal objetivo na UNILA, qual seja, de contribuir para a permanência dos estudantes de graduação presencial, foram abordadas as seguintes questões de auditoria (consubstanciadas no Relatório nº 201603323, anexo ao processo de contas no Sistema E-Contas):

1. Os mecanismos de controles internos administrativos nas fases de planejamento, execução, controle e avaliação, no âmbito do setor responsável pela gestão do Pnaes, estão adequados?

Conforme descrito ao longo deste relatório, as inconsistências identificadas foram pontuais, não sendo identificadas falhas graves quanto aos mecanismos de controle interno instituídos. A falha constatada está relacionada à necessidade de avaliação dos resultados do programa.

1.1 O setor responsável pela execução da política pública no âmbito da UNILA está devidamente estruturado, com estabelecimento de normas, de responsabilidades e de qualificação para as atividades inerentes?

A Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis – PRAE, setor responsável pelo acompanhamento do PNAES na UNILA, é composta por 35 servidores, sendo 34 efetivos e 1 terceirizado. O quantitativo de servidores e a estrutura são suficientes para a execução do programa.

1.2. Os controles administrativos relativos à seleção de alunos e sobre os pagamentos efetuados no âmbito do PNAES são suficientes?

Não foram identificadas falhas quanto à seleção dos alunos beneficiados. Quanto aos pagamentos há necessidade de melhorias quanto aos controles do auxílio moradia. A Unila, por meio do Memorando Eletrônico nº 131/2017-PRAE, de 26 de Julho de 2017, informou que: "(...) tanto a portaria moradia quanto as demais portarias que regem o acesso, monitoramento e prestação de contas dos auxílios estudantis da UNILA passarão por consulta pública na universidade e depois disso encaminhadas para aprovação pelo Conselho Universitário – CONSUN no segundo semestre de 2017, com isso acreditamos que as melhorias quanto ao controle dos auxílios serão efetivadas como se aponta no relatório da CGU".

2. A escolha das áreas de atuação e aplicação dos recursos do PNAES está de acordo com as modalidades prevista no Decreto nº 7.234/2010 e foram fundamentadas em estudo e análises relativas à demanda social?



A escolha das áreas de atuação está em consonância com o Decreto nº 7.234/2010. A Prae realizou análise da estimativa/perspectiva de demanda por auxílios para o exercício de 2016 e está elaborando metodologia para permitir avaliar a relação entre demanda por determinados auxílios e as condições de vulnerabilidade socioeconômicas dos estudantes.

3. A divulgação do programa é eficiente, atingindo o público alvo da política?

Não foram identificas falhas no processo de divulgação do programa. Em regra, os editais de convocação são publicizados por meio de e-mail institucional e publicação de informe.

4. Os critérios de seleção estão adequados, atendendo os princípios estabelecidos no Decreto nº 7.234/2010, em particular ao critério de renda.

Não foram identificadas falhas nos critérios adotados pela UNILA para avalição da renda dos estudantes, em conformidade com o Decreto nº 7.234/2010. O critério de renda adotado é de até 1,5 salários mínimos per capita. Para avaliação a UNILA solicita o preenchimento de um questionário socioeconômico e apresentação de diversos documentos, como, por exemplo, comprovante de imposto de renda, holerites, contas de luz, água, etc.

5. A UNILA realiza avaliação quanto ao resultado do programa?

Não. A Unila, por meio do Memorando Eletrônico nº 131/2017-PRAE, de 26 de Julho de 2017, informou que: " (...) A avaliação dos resultados do programa se dará em dois momentos distintos, o primeiro é discutir ferramentas eficientes para tal na reunião do Fórum de Pró-Reitores de Assistência Estudantil que se acontecerá na UNILA em outubro de 2017, o segundo e mais importante é construir junto com a equipe de monitoramento dos beneficiários do programa ferramentas que apontem dados auditáveis sobre a eficiência do programa na universidade, esse processo pretende ser iniciado também no segundo semestre de 2017."

6. Existem critérios de contrapartida, estabelecidos pela UNILA, para manutenção do benefício:

Sim. São três critérios de contrapartida: (i) obter Índice de Rendimento Acadêmico (Ira) igual ou superior a 6 (seis); (ii) cursar regularmente, sem trancamento de matrícula, pelo menos, 240 (duzentos e quarenta) horas de componentes curriculares do curso no qual está vinculado, por semestre; e (iii) frequentar as aulas com assiduidade igual ou superior a 75% da carga horária total de cada componente curricular de seu curso de graduação, ou seja, não é permitida a reprovação por faltas.

Avaliação do PNAES na UNILA:

Quanto aos processos operacionais e de controle adotados pela UNILA na gestão do Pnaes, entende-se que as inconsistências identificadas são pontuais, não prejudicando o desenvolvimento do programa em seu contexto geral.

Há necessidade de aperfeiçoamento das ferramentas de controle das despesas do auxílio moradias, bem como, de promover estudos para avaliação dos resultados do programa.



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

Por meio da Portaria PRPPG UNILA nº 30/2016 de 28 de setembro de 2016 foi constituído um Grupo de Trabalho (GT) para tratar, especificamente, da criação da minuta que dispõe sobre as normas que regulamentam as relações de gestão entre a UNILA e as Fundações de Apoio.

O relatório com o resultado final de trabalho do GT, incluindo a minuta da proposta de regulamentação, está em fase de apreciação e aprovação final pelo Conselho Universitário (posição em Julho de 2017).

2.51 Avaliação - Ouvidoria

As atividades da Ouvidoria da UNILA estão previstas no Regimento Interno da Ouvidoria, aprovado pela Resolução CONSUN nº 011/2014, de 12 de maio de 2014.

A estrutura da Ouvidoria da UNILA conta com quatro servidores, sendo um Ouvidor-Geral, uma Vice-Ouvidora, um secretário executivo e um assistente em administração.

A Ouvidoria encaminhou relatório das atividades desenvolvidas pelo setor, o documento apresentado é suficiente para cumprir com o inciso V, do art. 3º, da IN nº 01, da Ouvidoria-Geral da União e inciso VI, do art. 2º, da Resolução COSUN nº 011/2014.

2. 11 Ocorrências com dano ou prejuízo

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

3. Conclusão

Após 6 (seis) anos de criação, a UNILA vem continuando o seu processo de expansão e consolidação. Em 2016 contou com 29 cursos de graduação, com oferta anual de 1.415 vagas e cerca de 3.000 alunos na graduação.

Na Pós-Graduação ofertou 5 programas a nível de mestrado em 2016, com proposta de abertura de 7 programas em avaliação na CAPES.

O corpo técnico da UNILA vem demonstrando competência, evidenciado pelo grande salto na pontuação no Ranking das Universidades da Folha de São Paulo, indicando elevado potencial de melhora qualitativa.

Desde a sua criação, constitui "gargalo" para a sua consolidação a ausência de uma sede própria, que dificulta o planejamento a longo prazo, especialmente quanto à infraestrutura e laboratórios. O fato da UNILA depender de espaços locados para o seu funcionamento constitui fator limitador para a sua expansão.



E ainda, percebe-se deficiência no processo de tomada de decisão, o que resulta em morosidade na implementação de medidas como: definição de métricas para avaliação quantitativa e qualitativa da atividade dos docentes e dos técnicos administrativos; dificuldade de implementação efetiva do PITD (Plano Interno de Trabalho Docente); e demora no mapeamento de processos e atividades, fatos estes apontados no Relatório de Auditoria como fatores a serem aprimorados.

Curitiba/PR.

Nome: MARCELO COLLEONE

Cargo: AUDITOR FEDERAL DE FINANÇAS E CONTROLE

Assinatura:

Nome: RICARDO JHUM FUKAYA

Cargo: AUDITOR FEDERAL DE FINANÇAS E CONTROLE

Assinatura:

Relatório supervisionado e aprovado por:

Superintendente da Controladoria Regional da União no Estado do Paraná

Achados da Auditoria - nº 201700847

1 CONTROLES DA GESTÃO

1.1 CONTROLES INTERNOS

1.1.1 AUDITORIA DE PROCESSOS DE CONTAS

1.1.1.1 INFORMAÇÃO

Informações atualizadas sobre as recomendações contidas no sistema MONITOR.

Fato



Para verificar a existência de rotinas de acompanhamento e atendimento das recomendações emanadas pela CGU foram solicitadas informações para a UNILA, por meio da Solicitação de Auditoria nº 201700847-003, acerca do estágio de implementação das recomendações emitidas.

Da análise realizada não foram identificadas recomendações não implementadas que possam causar impacto na gestão da UNILA. Segue, abaixo, resumo das recomendações e o estágio da implementação:

A) Macro Tema: Contrato nº 16/2011 - Construção do Campus da UNILA

Quadro E.1 – Recomendações relacionados à construção do campus da UNILA

ld. Monitor	Descrição
130752 -	Recomenda-se a aplicação de multa compensatória pelo descumprimento do
OS	item b, Cláusula 15ª do Contrato nº 16/2011 (não entrega de pelo menos 80%
201314811	da obra até 24/Mai/2013). Caso entenda viável, a UNILA poderá executar a
	garantia bem como negociar o valor da multa a título de compensação de crédito.
130753 -	A UNILA deverá adotar providências para reaver o valor pago a maior, podendo
OS	certificar o valor indicado pela CGU no presente relatório ou valer-se de
21314811	metodologia própria para a definição do valor a ser ressarcido. O ressarcimento
	poderá ser parcelado mediante desconto nos pagamentos vindouros ou poderá
	ser objeto de compensação.
130754 -	A UNILA deverá promover a apuração de responsabilidade pelo pagamento a
OS	maior.
21314811	
130755 -	Aplicar multa de mora com fulcro na Cláusula 14ª do Contrato nº 16/2011 pelo
OS	não cumprimento dos marcos 3.1 e 4.2, além de outros, definidos no Termo
21314811	Aditivo nº 05.

FONTE – MONITOR WEB

Em relação às recomendações foram realizados os seguintes questionamentos e obtidas as seguintes manifestações da UNILA:

A.1) Recomendações 130752, 130753 e 130755 - Situação atual (Março/2017) de todos os litígios judiciais existentes entre a UNILA e o Consórcio Mendes Júnior & Schahin envolvendo a cobrança de multas e reequilíbrio financeiro.

A Procuradoria Federal vinculada à UNILA encaminhou, por meio do memorando eletrônico 13-2017, cópia dos atos processuais existentes e informou que o processo está em fase de perícia.

Análise da CGU:

Processo nº 5008231-34.2014.404.7002 – 2º Vara Federal de Foz do Iguaçu.

Em 18 de junho de 2014, o Consórcio ingressou com ação solicitando, em resumo, a condenação da UNILA pelos serviços supostamente prestados e não pagos na construção da sede da universidade. Com a ação o consórcio pretende a condenação da UNILA: (i) no valor de R\$ 51.182.271,62 (serviços já executados), corrigidos monetariamente; (ii) a rescisão contratual; e (iii) a liberação das multas administrativas aplicadas pela Universidade.



Em sede de reconvenção a UNILA solicita a condenação do consórcio ao pagamento de: (i) multa moratória de 10% do valor do contrato (R\$ 26.481.725,59); (ii) multa compensatória (R\$ 19.195.457,96); (iii) o valor pago a maior no aditivo nº 5 no valor de R\$ 11.609.363,09; e (iv) os valores dispendidos com aluguéis de imóveis pela UNILA.

Em 09 de setembro de 2014, o juiz concedeu liminar para: (a) a suspensão da exigibilidade das multas contratuais aplicadas pela Unila; (b) a suspensão dos procedimentos para a execução das garantias; e (c) determinou a não inclusão e/ou retirada do nome das autoras de cadastros de inadimplentes, dentre eles o Sistema de Cadastramento Unificado de Fornecedores – SICAF.

Em 10 de outubro de 2014, a UNILA ingressou com recurso da decisão liminar do juiz, por meio de Agravo de Instrumento.

Em 04 de dezembro de 2014, o TRF da 4º Região, por maioria de votos, negou o recurso da UNILA.

Atualmente o processo se encontra em fase de perícia e resposta a quesitos técnicos.

Trata-se de processo relevante, tanto no aspecto financeiro, com possibilidade de ganhos ou perdas significativas, como para o desenvolvimento institucional da Universidade, que ressente a ausência de uma sede própria para a consecução de seus objetivos.

A.2) Recomendação 130754:

Foram solicitadas informações sobre os resultados alcançados pela Comissão de Processo Administrativo Disciplinar (CPAD) instaurado por meio das Portarias nºs 234 de 06/03/15 e 311 de 20/03/2015.

A Corregedoria da UNILA, por meio do Memorando eletrônico 15-2017, apresentou a seguinte manifestação:

"As duas questões tratam do mesmo processo. O PAD foi finalizado em março de 2017, com resultado pelo arquivamento. Não houve nenhum servidor penalizado."

A abertura do PAD decorreu da autorização do pagamento indevido de R\$ R\$ 11.609.363,09, quando da celebração do 5º Termo Aditivo, por parte da UNILA – conforme descrito no subitem anterior, a restituição deste valor está sendo pleiteada pela UNILA.

A Comissão, em seu relatório final, conclui que houve inconsistência no pagamento do reequilíbrio financeiro e, com fulcro no inciso III, art. 116 da Lei nº 8.112/90, imputou a pena de advertência para o acusado, porém, em função da prescrição, não houve aplicabilidade.

Considerando o encerramento do PAD, entende-se que a recomendação foi atendida.

B) Macro Tema – Atuação da Auditoria Interna:

Quadro E.2 – Recomendações relacionadas à atuação da AUDIN

Id. Monitor	Descrição



130766	Com a finalidade de garantir a autonomia necessária, recomenda-se a				
	vinculação da AUDIN junto ao Conselho Universitário				
161727 -	Elabore plano de ação com metas e prazos estabelecidos para implementação				
OS	das recomendações da Auditoria Interna.				
201505364					
169237 -	Elabore plano de ação, com metas e prazos para a implementação das				
OS	recomendações da AUDIN				
201505311					
153980 -	Recomenda-se formalização dos normativos, considerando os apontamentos				
OS	descritos no presente item, para garantir maior autonomia da AUDIN				
201503671					

FONTE - MONITOR WEB

Em relação às recomendações indaga-se:

B.1 - **Recomendação 130766** - em 01/08/2016 foi informado que o Conselho Universitário da UNILA estava com atividades suspensas, não sendo possível a avaliação da vinculação da AUDIN ao Conselho. Foram solicitadas informações atualizadas (Mar/2017) sobre o tema.

Em resposta, a Auditoria Interna da UNILA, por meio do Memorando Eletrônico nº 15/2017, apresentou a seguinte manifestação:

"A Reitoria informou que revisará o Estatuto e o Regimento Geral da UNILA, bem como apresentará um novo modelo de organização administrativa da Universidade, e um dos pontos a ser tratado será a vinculação da Auditoria Interna ao Conselho Universitário. Previsão de atendimento será para o segundo semestre de 2017."

As informações demonstram que o processo de atendimento da recomendação ainda se encontra em curso.

B.2 - **Recomendações 161727 e 169237 –** informar se foi emitido um normativo interno que norteia a forma de atendimento das recomendações da AUDIN;

A Auditoria Interna da UNILA, por meio do Memorando Eletrônico nº 15/2017, apresentou a seguinte manifestação:

"A Reitoria, em conjunto com a Auditoria, implementaram o documento denominado de "Formulário de Acompanhamento" que solicitará informações visando que a unidade informe a forma (plano de ação) e o prazo (cronograma) para o atendimento às recomendações da AUDIN, contemplando neste documento os seguintes campos:

- a) Constatação;
- b) Fato;
- c) Recomendação;
- b) Manifestação do Gestor;
- c) Como será implementada;
- d) Setor Responsável pela implementação; e
- e) Prazo para Implementação.

O Formulário já está sendo utilizado (modelo em anexo)."



Entende-se que, a implementação do formulário atende a recomendação, cabendo à AUDIN monitorar o seu efetivo funcionamento.

- **B.3 Recomendação 153980** informar se foi regulamentada a atuação da AUDIN, de forma a atender os aspectos descritos no item 2.1.2.1 do Relatório de Auditoria nº 201503671, quais sejam:
- previsão de aprovação do regulamento da Auditoria Interna (Audin) pelo Conselho Diretor ou órgão colegiado (deliberativo) equivalente;
- previsão de aprovação pelo Conselho Diretor ou órgão colegiado (deliberativo) equivalente do Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna Paint;
- previsão de obrigatoriedade do envio do andamento e dos resultados do Paint ao Conselho;
- prerrogativa de aprovação da nomeação ou exoneração do auditor-chefe pelo Conselho;
- definição da missão, responsabilidade e autoridade da Audin;
- delimitação da atuação dos trabalhos da Audin, evitando que desempenhe tarefas de gestão administrativa;
- definição das responsabilidades do auditor-chefe perante o Conselho e a Administração.
- definição sobre a obrigatoriedade do auditor-chefe opinar sobre a efetividade dos controles internos e sobre a gestão de riscos da IFE;
- estabelecer que o auditor-chefe deve informar sobre a insuficiência dos recursos financeiros, materiais e de pessoal destinados à Audin ao Conselho e à alta administração;
- estabelecer que a Audin tenha acesso irrestrito a todos os documentos, registros, bens e servidores da IFE;
- garantir ao auditor-chefe a autonomia necessária para determinar o escopo dos trabalhos e aplicar as técnicas necessárias para a consecução dos objetivos da auditoria.
- delimitação da atuação dos trabalhos da Audin, evitando que execute trabalhos próprios de gestores; e
- Definição de uma política formalizada de desenvolvimento de competências para auditores internos da IFE."

A Auditoria Interna da UNILA, por meio do Memorando Eletrônico nº 15/2017, apresentou a seguinte manifestação:

"Informamos que o Regimento Interno da Auditoria contemplará todos os pontos elencados, e que, por conta disso, a minuta encontra-se em processo de revisão na Auditoria. Em breve será encaminhado para PROPLAN, em atendimento a Instrução Normativa PROPLAN nº 01, de 30 de março de 2017, e posterior aprovação pelo Conselho Universitário"

As informações demonstram que as medidas resolutivas se encontram em curso.

C) Macro Tema – Gestão do Ensino, Pesquisa e Extensão:

Videm item 3.1.1.2 do presente relatório.

D) Macro Tema – Gestão Patrimonial:

Quadro E.3 – Recomendações pertinentes à Gestão Patrimonial



Id. Monitor	Descrição		
140589 -	Promover melhorias na organização física e processos logísticos do		
OS	almoxarifado, considerando os aspectos descritos no subitem C do presente		
201315508	item		
140590 -	Recomenda-se a operacionalização da gestão do transporte no Sistema SIPAC,		
OS	de modo que o gerenciamento dos transportes seja facilitado		
201315508			
140591 -	Considerando a sensibilidade à exposição de risco, recomenda-se proceder o		
OS	cadastro de todos os bens móveis no SIPAC ainda em 2015		
201314829			
153970 -	Considerando que a amostra de CGU apontou existência de inconsistências		
OS	entre o registrado e o existente, realizar inventário físico de todos os bens em		
201503671	estoque		
153971 -	Baseada na recomendação do item anterior, em caso de divergência, iniciar		
OS	processo investigatório para localização dos bens e, em caso de		
201503671	desaparecimento, apurar responsabilidade		
153972 -	Definir, por meio de normativo interno, aspectos como: responsável pela		
OS	guarda e conservação dos bens; política de manutenção preventiva e		
201503671	recuperação de bens; normatização quando da danificação, extravio ou roubo		
	de bens; e periodicidade dos inventários		
153981 -	Recomenda-se instalação de rampas de acessos nas UNILA Centro, Almada e		
OS	Uniamérica, ou a reativação dos elevadores		
201503671			
153982 -	Recomenda-se a obtenção de aprovação do plano de combate a incêndio junto		
OS	ao Corpo de Bombeiros.		
201503671			
153983 –	Recomenda-se a adaptação dos sanitários para portadores de necessidades		
OS	especiais na UNILA Almada		
201503671			
153989 -	Recomenda-se implementar política de reavaliação dos imóveis da Unidade,		
OS	definindo aspectos como: periodicidade; metodologia de avaliação; e		
201503671	metodologia de contratação externa		
153991 -	Recomenda-se a elaboração de um normativo/manual estabelecendo		
OS	condições mínimas de uso dos imóveis		
201503671			

FONTE: MONITORWEB

D.1 – Recomendação 140589, 140591, 153970, 153971, 154972 – Gestão do Almoxarifado e Recomendação 150590 – Gestão de Transportes

Em resposta às informações demandadas na SA nº 201700847-004, por meio do Memorando Eletrônico 29-2017 - COINFRA, a UNILA apresentou a seguinte manifestação:

140589 Promover melhorias na organização física e processos logísticos do almoxarifado, considerando os aspectos descritos no subitem C do presente item.

"Através do Contrato nº 31/2015, cujo objeto é a locação de imóvel para Almoxarifado, foi possível organizar adequadamente os bens patrimoniais e os de almoxarifado. A fim de melhorar ainda mais a organização física desses itens, a UNILA realizou o Pregão nº 07/2016 para adquirir equipamentos e materiais que auxiliassem nessa organização, sendo eles: novos pallets, carrinhos de transporte de materiais, paleteiras manuais (para movimentação dos pallets) e cestos expositores. Todos os materiais já foram recebidos



e o espaço de armazenamento organizado. Além disso, está sendo instruído o processo de número 23422.007029/201622, que visa a aquisição e instalação de módulos portapallets e demais instrumentos para estruturação do Almoxarifado, para verticalização do armazenamento, e a aquisição de grades de segurança para os itens menores, mais suscetíveis a furtos. Já existe um layout definido para essa nova futura organização do Almoxarifado, mas sua implantação depende da aprovação do PSCIP pelo Corpo de Bombeiros. O processo para aprovação do PSCIP tramita desde 26/08/2015 no Corpo de Bombeiros e o proprietário já foi informado pela SECIC a respeito das pendências que precisam ser resolvidas para que possamos solicitar a vistoria do Corpo de Bombeiros e, consequentemente, aprovar o PSCIP e, posteriormente, implantar o layout pretendido.

Os bens patrimoniais de alto valor estão guardados em sala específica, com acesso restrito à Seção de Patrimônio. A sala possui chave e grades nas janelas, e, ainda, os vigias estão orientados a registrar todo tipo de movimentação ou tentativa de acesso de quaisquer outras pessoas. Há, ainda, uma câmera de monitoramento instalada nessa sala.

A fim de melhorar a questão de segurança na unidade Almoxarifado, foram implantadas guias de movimentação de materiais, sendo seu uso obrigatório para a saída de quaisquer tipos de materiais (consumo e permanente). Um comprovante de cada movimentação é destacado pelo vigia e entregue no final do mês para a área responsável pela fiscalização. Nestas guias, sempre deve haver um autorizador e um solicitante.

Além disso, foram instaladas, provisoriamente, 6 câmeras, que foram doadas pela Receita Federal, na unidade UNILA Almoxarifado, sendo 1 delas na sala de armazenamento de bens de alto valor, conforme citado acima. Como solução definitiva para essa questão de monitoramento, está sendo tramitado o processo de número 23422.014275/201631, cujo objeto é a contratação de aquisição de sistema de vídeo monitoramento de segurança por Circuito Fechado de Televisão — CFTV/IP e que contempla a unidade UNILA Almoxarifado.

Atualmente esse processo encontra-se na PROPLAN para autorização de despesa, emissão de disponibilidade orçamentária e declaração de impacto financeiro orçamentário.

Existe, também, a Instrução Normativa PROAGI nº 01, publicada em abril de 2016, que dispõe sobre o horário de funcionamento, diretrizes para utilização dos espaços e normas de segurança patrimonial da unidade UNILA Almoxarifado, ou seja, um documento que normatiza o uso daquele espaço."

140590 Recomenda-se a operacionalização da gestão do transporte no Sistema SIPAC, de modo que o gerenciamento dos transportes seja facilitado.

Por meio do Memorando Eletrônico 29-2017 - COINFRA, a UNILA apresentou a seguinte manifestação:

"O módulo de transportes é parte do Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos SIPAC, e tem o objetivo de permitir uma gestão do uso e manutenção da frota de veículos da instituição, em consonância com os princípios constitucionais da legalidade, eficiência e moralidade. Para isso, reúne informações sobre os condutores, veículos, características, manutenção, deslocamentos, além dos custos decorrentes de taxas, impostos e multas, distribuídos em abas específicas.



Atualmente encontram-se em plena utilização as seguintes abas:

Abastecimento: registra todos os abastecimentos dos veículos.

Frota: cadastro dos veículos que compõem a frota oficial da Universidade.

Gastos/Manutenção: registro de todas as manutenções preventivas e corretivas dos veículos da frota.

Licenciamento: cadastro dos documentos dos veículos e taxas de licenciamento e seguro obrigatório — DPVAT.

Multa: Cadastro das infrações; Registro do condutor infrator; Cadastro de recursos;

A aba "deslocamento" encontra-se parcialmente implantada. A mesma não atende adequadamente as necessidades da área de transporte devido à falta de flexibilidade no agendamento das atividades, não possibilitando a otimização do uso dos motoristas e veículos, bem como os relatórios gerados necessitam de melhorias na qualidade das informações, pois são insuficientes para a tomada de decisões. Atualmente, são utilizadas planilhas eletrônicas para realização dos agendamentos e planilhas físicas para controle da utilização dos veículos, sendo que as informações são cadastradas no sistema de maneira periódica.

A aba "deslocamento" será adequada pela equipe da TI em um momento posterior, pois, atualmente encontra-se em desenvolvimento, a pedido da Divisão de Transportes, por orientação da Auditoria, uma funcionalidade específica para a gestão das demandas de fretamento de maneira informatizada. Com essa nova funcionalidade, que está sendo tratada com prioridade em relação às demais demandas da área de transporte, objetiva-se informatizar todo o processo de solicitação e contratação dos serviços terceirizados de fretamento, possibilitando que desde a solicitação realizada pela área demandante do serviço até a emissão da Ordem de Serviço à empresa contratada seja por meio do SIPAC, gerando numeração automática das ordens de serviço e relatórios gerenciais. Trazendo maior controle e segurança nas informações.

Destaca-se que em trabalho conjunto realizado pela Divisão de Transportes e Divisão de Sistemas, foi desenvolvida uma nova aba no módulo transporte, aba "lavagens", a qual possibilita o registro de todas as lavagens que são realizados nos veículos oficiais e, também, a emissão de relatórios gerenciais.

Reforça-se que as demandas de desenvolvimento/melhoria no módulo de transporte requerem o trabalho conjunto entre as áreas de Transportes e Sistemas. Dessa forma, dependemos de disponibilidade no cronograma de atividades da área de TI."

Conforme informações prestadas, o módulo de transportes ainda não está integrado de maneira satisfatória ao SIPAC, assim, a recomendação será mantida.

140591 Considerando a sensibilidade à exposição de risco, recomenda-se proceder o cadastro de todos os bens móveis no SIPAC ainda em 2015.

Por meio do Memorando Eletrônico 29-2017 - COINFRA, a UNILA apresentou a seguinte manifestação:

"Todos os bens patrimoniais móveis já foram cadastrados no SIPAC. A partir de março de 2016, em que todas as informações foram inseridas no sistema, ficou instituída uma rotina de trabalho de que todos os bens recebidos pela UNILA, quando passam pela fase de tombamento, tenham suas informações cadastradas no SIPAC, ou seja, antes do bem ser disponibilizado para uso o mesmo já é cadastrado no sistema."



153970 Considerando que a amostra de CGU apontou existência de inconsistências entre o registrado e o existente, realizar inventário físico de todos os bens em estoque.

Por meio do Memorando Eletrônico 29-2017 - COINFRA, a UNILA apresentou a seguinte manifestação:

"Foi realizado pela Seção de Almoxarifado 02 inventários físicos completos, sendo o primeiro quando a UNILA deixou o antigo prédio da Caixa Econômica Federal e mudouse para o atual imóvel do Almoxarifado, localizado no bairro Portal da Foz, e outro, após a efetiva instalação. O inventário anual de 2015 dos materiais de consumo foi instruído sob o processo de número 23422.013665/201511.

As diferenças foram sanadas, pois, em sua grande maioria, tratavam-se de erros de lançamento no sistema. Foi realizado levantamento de todas as requisições e dada as devidas baixas. Desde então, é norma interna de que todos os pedidos de almoxarifado devem ser feitos exclusivamente pelo SIPAC, não sendo permitida nenhuma outra forma de solicitação.

Foi implantado, também, devido a paletização, "fichas" de pallets, que trazem a quantidade de cada material em cada pallet, a fim de facilitar o controle da quantidade de materiais disponíveis em estoque.

Assim, com a solicitação apenas via sistema e o controle através das "fichas" de pallets a universidade busca diminuir ao máximo as inconsistências entre o que está no sistema e o que existe fisicamente.

Em 2016 foi realizado inventário dos bens de consumo, o relatório final consta no processo de número 23422.014531/201690.

Houveram algumas diferenças entre estoque fisico e SIPAC que se deram pela saída de materiais sem que fosse realizado a devida baixa dos mesmos no sistema e outras pelo cadastramento das notas fiscais sem efetuar a baixa imediata. Tais inconsistências estão sendo sanadas pela Seção de Almoxarifado."

Comentário CGU: uma vez que a avaliação da gestão patrimonial não constitui escopo da auditoria anual de contas 2016, a verificação do efetivo implemento das recomendações nºs 140589, 140590, 140591 e 153970, será realizada em auditoria futura.

153971 Baseada na recomendação do item anterior, em caso de divergência, iniciar processo investigatório para localização dos bens e, em caso de desaparecimento, apurar responsabilidade

Por meio do Memorando Eletrônico 29-2017 - COINFRA, a UNILA apresentou a seguinte manifestação:

"Após os 02 inventários realizados no ano de 2015, constatou-se o extravio de alguns equipamentos de imagem (câmeras fotográficas e lentes). Essa constatação ensejou o envio do memorando nº 51/2015 — DILOG, à Pró-Reitoria de Administração, Gestão e Infraestrutura com o devido relato do caso e os dados dos responsáveis, bem como dos demais usuários do antigo local (seguranças, auxiliares e terceirizados).

Anteriormente já havia sido enviado o memorando n^{o} 34/2015 – DILOG, informando sobre o desaparecimento desses bens. Com o recebimento do memorando a PROAGI emitiu o ofício n^{o} 423/2015 à Delegacia da Polícia Federal em Foz do Iguaçu informando



sobre o caso e solicitando a instauração de inquérito policial e demais medidas necessárias para a apuração dos fatos. Em julho de 2016 a Polícia Federal enviou à UNILA o Ofício nº 4040/2016 — IPL 0730/20164DPF/FIG/PR solicitando informações para que fosse possível instruir os autos do inquérito policial, tanto das imagens porventura gravadas por câmeras de vigilância quanto o encaminhamento de cópia da sindicância aberta para apurar o desaparecimento dos bens. Como não havia sido aberto processo de sindicância até aquele momento, a PROAGI enviou o memorando nº 222/2016, em novembro de 2016, à Corregedoria da UNILA solicitando análise e abertura de sindicância interna para apuração dos fatos, a fim de identificar os responsáveis. É válido mencionar ainda, que após a finalização de cada inventário anual dos bens de consumo, os resultados são apresentados às Autoridades Competentes, e as medidas cabíveis para sanar as inconsistências porventura encontradas são tomadas."

Considerando que as situações de desaparecimento foram comunicadas à Polícia Federal e solicitada a abertura de sindicância interna, entende-se que a recomendação foi atendida.

153972 Definir, por meio de normativo interno, aspectos como: responsável pela guarda e conservação dos bens; política de manutenção preventiva e recuperação de bens; normatização quando da danificação, extravio ou roubo de bens; e periodicidade dos inventários.

Por meio do Memorando Eletrônico 29-2017 - COINFRA, a UNILA apresentou a seguinte manifestação:

"A Instrução Normativa de Bens Patrimoniais está sendo instruída através do processo 23422.007729/201536 e está em fase de revisão final antes do envio da mesma para a análise e aprovação do Conselho Universitário da UNILA. Foi realizada na data de 06/04/2017, uma revisão do documento onde participaram os servidores da Coordenadoria de Infraestrutura, o Pró-Reitor da Pró-Reitoria de Administração, Gestão e Infraestrutura, a chefe da Seção de Patrimônio e o chefe do Departamento de Logística. Ficou agendado para o dia 13/04/2017 uma nova reunião para verificar as alterações no documento, conforme decidido em reunião do dia 06/04/2017.

A Instrução Normativa trata de todos os itens citados no apontamento da Auditoria, e ainda, das formas de entrada de bens na instituição, das formas de gerenciamento dos bens, do inventário, das formas de movimentações de bens, entre outros."

Considerando que as providências ainda estão em curso, será mantida a recomendação.

D.2 – Recomendações 150981, 150982 e 150983 – informar se já foram providenciadas a rampa de acesso, a aprovação do plano de combate de incêndio junto ao corpo de bombeiros e as adaptações nos sanitários.

153981 Recomenda-se instalação de rampas de acessos nas UNILA Centro, Almada e Uniamérica, ou a reativação dos elevadores.

Por meio do Memorando Eletrônico 29-2017 - COINFRA, a UNILA apresentou a seguinte manifestação:

"A unidade UNILA Centro, objeto do contrato nº 04/2012, não é mais utilizada pela UNILA, pois, o contrato de locação foi encerrado unilateralmente em 05/04/2016 devido



a pendências relacionadas ao imóvel, devidamente descritas no bojo do Processo Administrativo nº. 23422.000233/201612.

Na unidade Almada, realizou-se a devida manutenção no elevador e o mesmo encontrase

em pleno funcionamento. Tal adequação foi possível graças ao contrato nº 75/2016, cujo objeto é a contratação de serviços de manutenção preventiva e corretiva no elevador instalado na unidade Almada e possui vigência até 22/12/2017. Não foram instaladas rampas para acesso aos andares superiores, já que o elevador disponível no imóvel foi consertado e garante a acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência.

A unidade Jardim Universitário (Uniamérica) possui rampas de acesso nos três prédios existentes no imóvel, bem como existe rampas de acesso que interligam os prédios, facilitando a locomoção dos usuários. As adequações necessárias no estacionamento, principalmente de todas as vagas para as pessoas portadoras de deficiência, ainda não foram realizadas. Tais adequações foram solicitadas ao proprietário do imóvel, porém outras adequações mais urgentes e que demandam mais tempo como, por exemplo, a adequação da infraestrutura elétrica, está sendo realizada pelo proprietário. Com o atual contrato de manutenção predial da UNILA, de número 45/2016, vigente desde 01/11/2016, estão sendo realizadas intervenções na infraestrutura, a fim de permitir o uso regular do imóvel, todavia, devido a diversas outras demandas de manutenção que encontravam-se represadas e até pela própria urgência de várias dessas outras demandas, não foi possível realizar o ajuste de todas as rampas de acesso do estacionamento desse imóvel. Importante salientar que existe um projeto elaborado para o estacionamento desta unidade, realizado pelas arquitetas lotadas na Seção de Administração de Espaços, ou seja, está na lista de afazeres da Seção de Manutenção Predial a implantação desse projeto, que prevê a pintura das vagas de estacionamento, onde há uma quantidade de vagas para pessoas com deficiência em número adequado, conforme legislações pertinentes, bem como a adaptação dos acessos ao estacionamento, sejam elas rampas, calçadas, placas de sinalização, etc. Além disso, considerando que tais adequações são de responsabilidade do proprietário, seria necessário que a UNILA, para realizar tais adequações, solicitasse autorização ao proprietário, já que,

por se tratar de uma adequação necessária, seria obrigatório o ressarcimento dessa despesa.

Não existe elevador na unidade Jardim Universitário."

153982 Recomenda-se a obtenção de aprovação do plano de combate a incêndio junto ao Corpo de Bombeiros.

Por meio do Memorando Eletrônico 29-2017 - COINFRA, a UNILA apresentou a seguinte manifestação:

"A aprovação do plano de combate a incêndio está sendo providenciada para todas as unidades da UNILA, sendo que as mais avançadas são as das unidades Vila A, Almada e Almoxarifado. Cabe ressaltar que todos os trâmites para providenciar a implantação do plano de combate a incêndio nas unidades foi e/ou estão sendo realizados pelos proprietários dos imóveis. A respeito da UNILA Jardim Universitário, vários ofícios já foram enviados ao proprietário do imóvel cobrando providências, mas até o momento não foi providenciado o plano.



Nas unidades da Vila A e Almada, o plano de combate à incêndio já foi implantando, sendo necessário apenas alguns pequenos ajustes e alterações para a aprovação do mesmo pelo Corpo de Bombeiros.

Quanto ao Plano contra Incêndio da unidade UNILAPTI, informamos que por ser uma área locada e que possui um funcionamento especial, por estar dentro da área da Itaipu Binacional, bem como existe uma prestação de serviços da Fundação Parque Tecnológico de Itaipu — FPTI para a UNILA, como, por exemplo, transporte interno, limpeza, segurança, manutenção predial, entre outros, devido ao contrato de locação (contrato nº 34/2016) firmado entre essas instituições, a responsabilidade pela obtenção da aprovação do plano de combate a incêndio junto ao Corpo de Bombeiros e manutenção do mesmo é totalmente da Fundação Parque Tecnológico de Itaipu — FPTI.

A respeito da moradia estudantil, está sendo construído um novo imóvel e o PPCI será providenciado após a construção do mesmo. O número do contrato que trata da construção desse novo imóvel é o de número 72/2016, que possui vigência até 11/10/2018."

153983 Recomenda-se a adaptação dos sanitários para portadores de necessidades especiais na UNILA Almada.

Por meio do Memorando Eletrônico 29-2017 - COINFRA, a UNILA apresentou a seguinte manifestação:

"Tal adaptação foi projetada e realizada pelo proprietário, concluída em meados de fevereiro de 2017.

Portanto, a unidade Almada conta com 1 banheiro adaptado para portadores de necessidades especiais."

COMENTÁRIO CGU: No tocante à acessibilidade para portadores de necessidades especiais e aprovação do plano de combate ao incêndio, conforme informado pela UNILA, estão pendentes de realização.

D.3 – Recomendação 153989 e 153991 – caso aplicável, apresentar normativos referentes à política de avaliação/reavaliação de imóveis e condições de uso dos imóveis.

153989 Recomenda-se implementar política de reavaliação dos imóveis da Unidade, definindo aspectos como: periodicidade; metodologia de avaliação; e metodologia de contratação externa

Por meio do Memorando Eletrônico 29-2017 - COINFRA, a UNILA apresentou a seguinte manifestação:

"Através do Memorando nº 42/2015 – COINFRA e com a concordância da SECIC, através do memorando 130/2015, foi definido como funcionaria a reavaliação dos imóveis utilizados por esta universidade. Assim, ficou definido que a SEPAT realizará o gerenciamento, controle e registro contábeis do patrimônio imobiliário e a SECIC a execução da avaliação do imóvel. A SEPAT se encarregará de definir em quais imóveis e de quanto em quanto tempo a avaliação deve ser realizada, bem como de enviar à SECIC



o pedido para a realização do serviço, ficando a cargo da SECIC apenas a execução da avaliação imobiliária e apresentação do relatório final para a SEPAT. O processo de número 23422.012008/201629 trata da atualização dos valores dos imóveis próprios da UNILA até 31/12/2015. Há, também, o processo de número 23422.000077/201771 que trata da reavaliação dos imóveis próprios desta universidade até 31/12/2016, sendo que este processo foi instruído para regularizar um apontamento pela falta de inventário dos bens imóveis próprios."

Considerando as providências adotadas, entende-se que a recomendação foi atendida.

153991 Recomenda-se a elaboração de um normativo/manual estabelecendo condições mínimas de uso dos imóveis:

Por meio do Memorando Eletrônico 29-2017 - COINFRA, a UNILA apresentou a seguinte manifestação:

"Não existe documento dessa natureza para todos os imóveis utilizados pela UNILA. O que a universidade possui, até o momento, é a Instrução Normativa PROAGI nº 01, publicada em abril de 2016, que dispõe sobre o horário de funcionamento, diretrizes para utilização dos espaços e normas de segurança patrimonial da unidade UNILA Almoxarifado, ou seja, um documento que normatiza o uso daquele espaço."

A avaliação do espaço disponível na UNILA frente ao número de alunos, docentes e técnicos, comparativamente com a UTFPR, não demonstrou inconsistência. Assim, entende-se que o documento apresentado atende a recomendação.

E) Macro-Tema – Gestão de Pessoas:

Quadro E.4 – Recomendações relacionadas à Gestão de Pessoas

Id. Monitor	Descrição
130756 -	Recomenda-se a realização de estudos no sentido de implantar uma
OS	metodologia de avaliação de desempenho quantitativo/qualitativo dos
201314695	serviços prestados pelos servidores. As observações descritas no presente item
	poderão ser consideradas, porém não são restritivas e muito menos exaustivas,
	devido à existência de inúmeras técnicas/estudos sobre o assunto.
153973 –	Recomenda-se a apuração das situações levantadas com a finalidade de
OS	verificar a ocorrência (ou não) de acumulação indevida de cargo público e
201503671	exercício de gerência privada
153974 –	Em identificando situações irregulares, deve-se iniciar processo de
OS	responsabilização.
201503671	
153984 -	Para fomentar a participação dos servidores na gestão, recomenda-se a criação
OS	de banco de talentos e de interessados em assumir cargos de gestão (de todos
201503671	os níveis). Também se recomenda a criação de critérios objetivos para auxiliar
	a escolha dos gestores
153988 -	Elabore normativos internos que regulamentem a estruturação, o
OS	funcionamento e o servidor designado para os registros no sistema CGU-PAD,
201503671	em desconformidade com os termos da Portaria nº 1.043/2007 do Ministro
	Chefe da Controladoria Geral da União.



153990 -	Criar fluxos e ferramentas de controle interno ? podendo ser uma planilha com		
OS	informações dos prazos, de forma a garantir o cumprimento do prazo de		
201503671	entrega.		
167408 -	Aprimore as informações que constam dos processos de flexibilização da		
OS	jornada de trabalho, a fim de demonstrar a aderência aos requisitos previstos		
201603230	no art. 3º, do Decreto nº 1.590/95, em conformidade com os itens A~D da		
	conclusão desse relatório.		

FONTE – MONITOR WEB

E.1) Recomendação 130756 – videm item 2.1.1.2 do presente relatório.

E.2) Recomendações 153973 e 153974 — no item 3.1.1.1 do Relatório de Auditoria nº 201503671 foi apresentado um quadro contendo a relação de servidores da UNILA com ocorrência de gerência privada. Até o encerramento da Auditoria nº 201503671 foram apresentados documentos que comprovam o não exercício da gerência privada de 8 servidores, após esta data, não houve pronunciamento formal da UNILA sobre o assunto.

Na presente auditoria, foram solicitadas a apresentação de documentos que comprovem o não exercício da gerência privada para os seguintes servidores. Caso a PROGEPE ou a AUDIN tenham realizados análises sobre os documentos apresentados, também foram solicitados relatórios destas unidades:

Quadro E.5. – Servidores com ocorrência de gerência privada

Matrícula	CNPJ	Razão Social	
2143311	19495406000110	ALISSON VINICIUS SILVA FERREIRA 33590860820	
1570096	02677366000125	BARBARA MAISONNAVE ARISI – ME	
2144753	12558612000183	S Z SISTEMAS LTDA – ME	
1619312	04324974000181	ABH - ASSOCIACAO BRASILEIRA DE HISPANISTAS	
1841252	00189097000122	ELIAS DE SOUZA OLIVEIRA & CIA LTDA – ME	
2145768	08723179000117	SOYLOCOPORTI	
2154358	05358356000115	CENTRO DE INFECTOLOGIA LTDA – ME	
1999946	13174864000171	FRANCIELI REBELATTO 00612328074	
2143153	21470874000182	CRITERIUM SERVICOS MEDICOS LTDA – ME	
2146540	06141371000170	MED LIFE ASSISTENCIA MEDICA LTDA – EPP	
1520715	12787287000120	IVONEI GOMES 02029191965	
1926999	10400661000168	CENTRO DE CULTURA PROF LUIZ FREIRE	
1585820	10345245000104	M.R.BECKER – ME	
2139797	15365047000126	RANIERI PAES DE SANTANA SILVA 84106433591	



2143021	07386601000123	ASSIST - ASSISTENCIA MEDICA E DE ENFERMAGEM A SAUDE LTDA. – EPP
2146584	02144667000193	SUPERMERCADO MELARI LTDA – ME
2140957	07443981000190	DANIELLI, TREVIZAN & CIA LTDA – ME
1955723	05186487000162	FOMENTO FOZ PROTEGE LTDA – ME
2140090	07239677000126	ASSOCIACAO JOVENS POR UMA SO CIDADANIA - AJC
2150088	02507539000167	CENTRAL ACO MATERIAIS DE CONSTRUCAO LTDA – EPP
2146422	03648457000103	WELLINGTON CARNIATO CAMARGO DE OLIVEIRA - ME

FONTE: Relatório de Auditoria nº 201503671

E ainda, foram apontadas situações de servidores que possuíam vínculos empregatícios com outras instituições mesmo após o ingresso na UNILA. Foram solicitadas informações sobre as medidas resolutivas adotadas para os servidores:

- matrícula 1939658 vínculo empregatício com Tribunal de Justiça do Paraná CNPJ 77.821.841/0001-94; e
- matrícula 2911208 vínculo empregatício com Centro Educacional das Américas Ltda CNPJ 03.252.09/0001-22.

Por meio do memorando eletrônico nº 138-2017 – PROGEPE, a UNILA informou que, relativamente aos dois casos mencionados acima, o servidor lotado no Tribunal de Justiça do Paraná foi exonerado, trazendo o número do processo. Por sua vez, o outro servidor foi notificado, em 25 de janeiro de 2017, tendo encaminhado resposta com cópia da carteira de trabalho na qual é declarada uma jornada de 16 horas semanais. Quanto aos demais, há anotações informando processo administrativo (sem detalhar o número) ou a existência de relatório concluindo pela legalidade da situação. Considerando a necessidade de realização de testes específicos, mantém-se a recomendação.

Em relação ao servidor matrícula 1939658, não foi verificado vínculo empregatício em 2015, conforme RAIS, assim, entende-se que não há irregularidade para a gestão 2016. Em relação à situação do servidor matrícula 2911208, trata-se de ocupante de cargo de Programador Visual, assim, é possível o exercício de emprego privado desde que não prejudique a sua jornada regular na UNILA.

Por meio do Memorando Eletrônico nº 226/2017 – PROGEPE, de 08 de Agosto de 2017, a Unila apresentou a seguinte manifestação:

"A PROGEPE realizou nova análise dos casos, e verificou-se que desta amostra, somente os casos abaixo encontram-se com CNPJ ativo:



Matrícula	Situação	CNPJ	Razão Social
2146540	ATIVA	6141371000170	MED LIFE ASSISTENCIA MEDICA LTDA – EPP
1520715			IYONEI GOMES 02029191965
1926399	ativa		CENTRO DE CULTURA PROF LUIZ FREIRE
2140957	ativa	7443981000190	DANIELLI, TREVIZAN & CIA LTDA – ME
1570096	ativa	2677366000125	BARBARA MAISONNAVE ARISI — ME
21 44753	ativa	12558612000183	S Z SISTEMAS LTDA — ME
1619312	ativa	4324974000181	ABH - ASSOCIACAO BRASILEIRA DE HISPANISTAS
1841252	ATIVA	189097000122	ELIAS DE SOUZA OLIVEIRA & CIA LTDA – ME
2145768	ATIVA	8723179000117	SOYLOCOPORTI
2154358	ativa	5356355000115	CENTRO DE INFECTOLOGIA LTDA – ME
2143153	ATIVA	21470874000182	CRITERIUM SERVICOS MEDICOS LTDA – ME
2147226	ATIVA	87588800000108	EH (NSTALADORA HIDRAULICA LTDA – ME
1961366	ativa	3049104000189	SOLFARMA COMERCIO DE MEDICAMENTOS LTDA - ME
2143021	ATIVA	7388801000123	ASSIST - ASSISTENCIA MEDICA E DE ENFERMAGEM A SAUDE LTDA
			ASSOCIAÇÃO JOVENS POR UMA SO CIDADANIA - AJC
			ASSOCIACAO DE PROTECAO AO MEIO AMBIENTE - APROMA
			CENTRALACO MATERIAIS DE CONSTRUCAO LTDA - EPP

Portanto, será realizada uma nova diligência com o objetivo de acompanhar e sanar os casos com situação de CNPJ Ativo."

- **E.3) Recomendação 153984 —** Sobre o processo de capacitação e formação de lideranças e gestores, foram solicitadas informações atualizadas quanto ao:
- Banco de Talentos: informar sobre o quantitativo de inscritos e a política de uso do banco;
- Capacitações voltadas à liderança e gestão realizadas em 2016;
- Estudos e normativos existentes sobre prospecção de talentos e perfis de gerência/liderança; e
- entre outros assuntos.

Por meio do memorando eletrônico nº 138-2017 — PROGEPE, a UNILA apresentou a seguinte manifestação:

"O sistema reconhece todos os servidores como Inscritos. O Banco de Talentos foi utilizado no Edital de Seleção de Instrutores de Capacitação. Não há até o momento uma Política de Uso do Banco de Talentos.

Capacitações voltadas à liderança e gestão realizadas em 2016;

No ano de 2016, com o objetivo de capacitar os servidores na temática de Liderança e Gestão de Equipe, a Unila contratou a Escola de Administração Fazendária/ESAF, para ministrar o Curso de Gestão de Equipes e Liderança. A demanda surgiu a partir da necessidade institucional, bem como para atendimento da Política de Capacitação da Unila e do Decreto 5.707, Artigo 3º, Inciso III:

Art. 3o São diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal: [...]



III promover

a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento;

[...]

A escolha pela ESAF foi, primeiramente, por ser Escola de Governo e, também, pela possibilidade de atendimento sob demanda.

Desse modo, repassamos à instituição todos os assuntos a serem abordados. Foram 03 turmas, com carga horária de 32 horas cada, atingindo 95 servidores em cargos de gestão. A divisão de vagas ocorreu a partir da análise da estrutura, oportunizando o curso àqueles que possuíam mais colaboradores no setor.

De acordo com a Avaliação de Reação realizada após o encerramento de cada turma, o curso foi muito bem avaliado. Os participantes, durante e após a realização da ação, teceram comentários positivos, também demonstraram maior interesse pelo assunto e conseguiram ver aplicação prática do conteúdo abordado em suas rotinas.

Com relação às ações com temáticas que envolvem a Gestão, foram realizadas 16 capacitações externas e 05 internas, totalizando 122 participações. Todavia, uma vez que um servidor pode vir a participar de mais de uma ação, verifica-se que foram 160 participações. Abaixo, seguem as temáticas:

Capacitações Internas

Curso № de Participantes № de Gestores

Indicadores 31 10

Formação de comunicadores25 4 SCDP aprovadores 13 12

Licitação e Elaboração de Termos de Referência 27 8

Encontro de Gestão de Pessoas 38 17

TOTAL 134 51

Capacitações Externas

Ação N° de servidores por ação (todos com cargo de chefia)

- 1 11º Congresso Nacional de Pregoeiros 2
- 2 Curso de Modelagem de estruturas organizacionais na Administração Pública 2
- 3 Treinamento no Sistema Monitor 1
- 4 XIX Seminário Nacional de Bibliotecas Universitárias 2
- 5 Conformidade de Registro de Gestão 1
- 6 XXIX ABEU 1
- 7 44° FONAITEC 1
- 8 IX Encontro Nacional de Cerimonial Universitário 1
- 9 Processos de importação para pesquisa no setor público 1
- 10 34° SEURS 1
- 11 Curso de Formação em Cooperação Educacional da Fronteira 3
- 12 XXXIX Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação I 1
- 13 15º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais 1
- 14 XXXVI ENDP 4
- 15 Gestão e Fiscalização de Obras e Servições de Engenharia 3
- 16 Tratamento de incidentes de segurança 1

TOTAL 26

Estudos e normativos existentes sobre prospecção de talentos e perfis de gerência/liderança;



No momento a utilização do Banco de Talentos é somente para seleção de Instrutores de Capacitação."

As informações apresentadas indicam a preocupação da UNILA no processo de capacitação, inclusive no desenvolvimento de habilidade de liderança e gestão. Também foi instituído o banco de talentos, destarte a não regulamentação do seu uso.

Considerando que a recomendação se trata de natureza gerencial, não implicando em atos ilícitos ou dano ao erário, entende adequado o encerramento do seu monitoramento.

Por meio do Memorando Eletrônico nº 226/2017 – PROGEPE, de 08 de Agosto de 2017, a Unila apresentou a seguinte manifestação:

"FORGEP — Fórum de Pró-Reitores de Gestão de Pessoas, vem trabalhando, na região Sul, o tema da Gestão de Competências.

Este trabalho visa desenvolver uma metodologia para implantação de gestão por competências e o banco de Talentos é um ferramenta Fundamental para este trabalho."

E.4) Recomendação 153988 — quanto a estruturação da Corregedoria na UNILA, foram solicitadas as seguintes informações:

- estruturação da unidade;
- nomeação de seus membros;
- aprovação pelo CONSUN;
- normativos, regimentos, etc, de regência (da Corregedoria); e
- designação do servidor responsável pela alimentação do sistema CGU-PAD.

Por meio do memorando eletrônico nº 15-2017, da Corregedoria Geral da UNILA, a UNILA apresentou a seguinte manifestação:

"R2: Com a recente publicação da Instrução Normativa PROPLAN 01/2017, no Boletim de Serviço № 255, de 31 de março de 2017, que estabelece procedimentos para a reestruturação organizacional, elaboração e/ou atualização de regimento interno, a Corregedoria já elaborou os documentos necessários para propor sua criação na estrutura e neste momento trabalha na minuta de seu regimento interno, devendo enviar num prazo de até 10 dias o processo completo para a PROPLAN.

R3: A Corregedoria ainda possui apenas dois servidores.

R4: A informação que nos foi repassada é de que após o envio da proposta citada anteriormente, o processo será analisado pela PROGEPE e PROPLAN, que irá aguardar o recebimento da demanda das outras áreas da Universidade, para só então encaminhar (todos juntos) para a avaliação do CONSUN.

R5: A Portaria UNILA № 1.252/2014 (BS № 134) traz as diretrizes e competências básicas da Corregedoria. O regimento será encaminhado e analisado conforme respostas anteriores. Normativas internas, se necessárias, serão elaboradas após essa aprovação em CONSUN.



R6: A.M.D, Assistente em Administração, SIAPE 2187274, conforme Portaria UNILA № 1.153 de 10 agosto de 2016, no Boletim de Serviço nº 220 de 10 de agosto de 2016."

As informações apresentadas demonstram que a estruturação da corregedoria se encontra em andamento. No tocante à alimentação regular do Sistema CGU-PAD, conforme descrito em item específico do presente relatório, há deficiência no preenchimento, significando a inadequação das rotinas e processos, assim sendo, a recomendação será mantida.

E.5) Recomendação 153990 – em relação ao controle de registro das informações no SISAC, foi solicitada a apresentação da Planilha de Controle referida no Memorando PROGEPE 228/2016, referente à competência 2016, contendo: número de sequência, nº de controle, vigência, data de envio ao controle interno, período entre vigência e data de envio, diferença entre data de envio e prazo máximo para envio, observações CGU e TCU.

Por meio do memorando eletrônico nº 138-2017 PROGEPE, a UNILA apresentou a seguinte manifestação.

"Informamos que em atendimento a recomendação exarada pela Controladoria Geral da União, foi criada planilha para controle interno da unidade de Cadastro de Pessoal com informações discriminadas, contendo número de sequência, nº de controle, vigência, data de envio ao controle interno, período entre vigência e data de envio, diferença entre data de envio e prazo máximo pra envio, observações CGU e TCU.

No trabalho de mapeamento de processos realizado junto a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, este processo de admissão de pessoal foi delimitado para que seu fluxo seja otimizado de modo a permitir o atendimento do prazo legal estipulado de 60 dias.

No entanto, para que o prazo estabelecido pela CGU e TCU não seja mais extrapolado, para o exercício 2017 foi determinado uma meta 45 dias para o registro e envio das informações no SISAC, estando em fase de implantação e monitoramento as modificações e controle criados na unidade."

Juntamente com o Memorando, foi apresentada a "Planilha de Controle" onde constava uma relação de 79 processos enviados para a CGU, dos quais, 24 estavam com a indicação de "Atraso Injustificado". Com a finalidade de verificar o efetivo funcionamento das rotinas de controle, a recomendação será mantida e uma nova análise sobre a planilha de controle será realizada em 2018.

Por meio do Memorando Eletrônico nº 226/2017 – PROGEPE, de 08 de Agosto de 2017, a Unila apresentou a seguinte manifestação:

"O controle do SISAC está sendo realizado conforme orientação da própria CGU, regularmente."

E.6) Recomendação 167408 – solicitamos informações atualizadas sobre a flexibilização da jornada de trabalho, apresentando eventuais minutas de normativos, caso aplicável.



Por meio do memorando eletrônico nº 138-2017 PROGEPE, a UNILA apresentou a seguinte manifestação.

"Não há flexibilização implantada, somente processos em andamento. Resolução nº 18/2015 Dispõe sobre a Implantação da Política de Flexibilização da Jornada de Trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação no âmbito da Universidade Federal da Integração Latino Americana -UNILA."

A recomendação emitida no âmbito do Relatório 201603230 tem como objetivo nortear futuros processos de flexibilização da jornada de trabalho. Considerando que a UNILA pretende implementar a flexibilização, a recomendação será mantida.

F) Macro-Tema – Gestão de Contratos:

Quadro R – Recomendações pertinentes à Gestão de Contratos

Id. Monitor	Descrição
161730 -	Regularize o aditivo do contrato nº 03/2014, com demonstração de estudo ou
OS	levantamento de informações acerca do novo local do serviço, em
201315506	conformidade com a IN nº 02, da Secretaria de Logística e Tecnologia da
	Informação

F.1) Recomendação 161730 — Informar se foi realizado o Aditivo do Contrato nº 03/2014.

Por meio do Memorando Eletrônico nº 29-2017 – COINFRA, a UNILA apresentou a seguinte manifestação:

"O Contrato nº 03/2014 firmado com a empresa Hamirisi foi substituído pelo Contrato nº 35/2015, firmado com a empresa Progresso, devido a problemas contratuais. Além disso, a UNILA está instruindo o processo de número 23422.008028/201514 visando realizar uma nova contratação para os serviços de limpeza, asseio e copeiragem, a fim de obtermos uma prestação de serviço mais adequada à atual realidade da universidade.

A previsão é que a licitação, Pregão nº 29/2016, ocorra em 18/04/2017, segundo informação prestada pelo Departamento de Licitações."

Considerando o encerramento do contrato, a recomendação se tornou sem efeito.

1.1.1.2 CONSTATAÇÃO

Ausência de registro ou atualização do sistema CGU-PAD.

Fato



O sistema CGU-PAD é uma ferramenta para gestão de processos disciplinares instaurados no âmbito do Poder Executivo Federal. Sua utilização e periodicidade de atualização estão previstos na Portaria CGU nº 1.043/2007, conforme o abaixo:

"Art. 1º As informações relativas a processos disciplinares instaurados no âmbito dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, criado por meio do Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, deverão ser gerenciadas por meio do Sistema de Gestão de Processos Disciplinares – CGU-PAD.

(...)

§ 3º As informações deverão ser registradas no CGU-PAD no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da ocorrência do fato ou ato que trata. (...)"

Para verificar se a UNILA vem adotando o normativo acima referido, requereu-se, por meio da Solicitação de Auditoria nº 201700847-003, informações acerca dos processos instauradas na Universidade, bem como o estágio atual.

Da análise da resposta da UNILA, encaminhada por meio do Memorando Eletrônico nº 15/2017, foram identificadas as seguintes divergências entre as informações prestadas pela Universidade e os dados registrados no sistema CGU-PAD:

Quadro C.1 – Inconsistências de registros no sistema CGU-PAD

Processo nº	Situação segundo a UNILA	Situação no sistema CGU-PAD
23422.008749/2015-24	Arquivado em 04/09/2015	Processo não cadastrado
23422.009210/2015-92	Arquivado em 26/04/2016	Instauração/Instrução em 26/04/2016
23422.010844/2015-98	Arquivado em 18/03/2019	Processo não cadastrado
23422.010845/2015-32	Elaboração do parecer final em 14/03/2016	Processo não encontrado
23422.005799/2015-50	Aguardando recondução em 25/05/2016	Processo não encontrado
23422.009485/2015-26	Arquivado em 02/03/2015	Processo não encontrado
23422.002697/2015-82	Aguardando recondução em 29/09/2016	Processo não encontrado
23422.008472/2016-11	Aguardando recondução em 03/06/2016	Processo não encontrado
23422.003043/2012-23	Em andamento -05/08/2016	Processo não encontrado.
23422.009465/2016-36	Aguardando recondução	Processo não encontrado
23422.007434/2015-60	Arquivado em 10/08/2016	Processo não encontrado
23422.002692/2015-50	Aguardando recondução em 26/09/2016	Instauração/Instrução em 06/03/2015
23422.009207/2015-79	Em andamento – 25/05/2016	Processo não encontrado
23422.000222/2016-32	Arquivado em 11/01/2016	Processo não encontrado

Fonte: Memorando Eletrônico UNILA nº 15/2017 e consulta ao sistema CGU-PAD.

Portanto, dos quatorze processos relacionados pela UNILA, doze não constam cadastro no sistema CGU-PAD e os outros dois estão com o cadastro desatualizado.

Causa

Quadro reduzido de servidores.

Manifestação da Unidade Examinada



Por meio do Memorando Eletrônico nº 25/2015 – CGU, de 31 de Julho de 2017, a Unila apresentou a seguinte manifestação:

"Em atenção ao Relatório Preliminar de Auditoria Anual de Contas, nº 201700847 - CGU, enviado através do Memorando Eletrônico Nº 155/2017 - AUDIN, sobre os itens que dizem respeito a Corregedoria, temos a informar o seguinte:

O registro dos processos no sistema CGU-PAD de fato tem ocorrido de maneira extemporânea, devido ao quadro reduzido de servidores da unidade os registros têm sido feitos quando do término do processo. Temos ciência desta deficiência e temos trabalhado para colocar os registros em ordem. Cabe consignar que dos processos apontados no relatório, alguns estavam cadastrados em "processos à instaurar", outros PADs ainda encontram-se em andamento.

Por fim, informamos nossa intenção em regularizar a situação em no máximo 30 dias. Quantos aos outros pontos, todos ou foram já solucionados ou estão em andamento, conforme o próprio relatório."

Análise do Controle Interno

Em sua manifestação a UNILA reconhece a necessidade de aprimorar os registros do CGU-PAD. Informa que os registros têm ocorrido de forma extemporânea, devido ao quadro reduzido de servidores. De fato, a Corregedoria da UNILA trabalha com um quadro reduzido de servidores, sendo um servidor com dedicação exclusiva e outro que colabora em tempo parcial, dois dias da semana, conforme informação do Relatório de Gestão da Unidade. Contudo, o sistema CGU-PAD é uma ferramenta importante para a gestão de processos disciplinares instaurados no âmbito do Poder Executivo Federal, sendo obrigatória a sua utilização e atualização tempestiva, em conformidade com a Portaria CGU nº 1.043/2007.

Recomendações:

Recomendação 1: Providencie o registro e atualização tempestiva do CGU-PAD.

1.1.1.3 INFORMAÇÃO

Avaliação das atividades de ouvidoria.

Fato

As atividades da Ouvidoria da UNILA estão previstas no Regimento Interno da Ouvidoria, aprovado pela Resolução CONSUN nº 011/2014, de 12 de maio de 2014.

A estrutura da Ouvidoria da UNILA conta com quatro servidores, sendo um Ouvidor-Geral, uma Vice-Ouvidora, um secretário executivo e um assistente em administração.

A Ouvidoria encaminhou relatório das atividades desenvolvidas pelo setor, o documento apresentado é suficiente para cumprir com o inciso V, do art. 3º, da IN nº 01, da Ouvidoria-Geral da União e inciso VI, do art. 2º, da Resolução COSUN nº 011/2014.

2 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS 2.1 REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E VANTAGENS 2.1.1 CONSISTÊNCIA DOS REGISTROS



2.1.1.1 INFORMAÇÃO

Análise folha de pagamento.

Fato

Tendo como fonte de informações os dados extraídos do SIAPE por meio da ferramenta DW-SIAPENET, foram realizados testes de revisão analítica sobre os seguintes aspectos da folha de pagamento:

Obs.: vale salientar que, por se tratar de teste de revisão analítica, não foram realizados exames documentais.

A) Análise da Progressão por Mérito Profissional:

O parágrafo 2°, art. 10 da Lei n° 11.091/2005 institui a Progressão por Mérito Profissional para os Técnicos Administrativos em Educação (TAE). Conforme norma, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, o mesmo poderá progredir para o padrão subsequente, respeitando o intervalo de 18 meses (art. 10-A da mesma Lei).

Foram analisadas as progressões concedidas aos servidores que ingressaram a partir de 01 de janeiro de 2012 (eu um número total de 433 na UNILA), comparando o nível de Progressão por Mérito Profissional que o servidor ocupava em janeiro de 2017 com o nível máximo que o servidor poderia estar ocupando, considerando a sua data de ingresso. Exemplificando, se o servidor tivesse ingressado em 01 de janeiro de 2015, em 31 de janeiro de 2017 o padrão máximo que poderia estar ocupando seria o II, considerando que somente transcorreram 25 meses desde o seu ingresso.

A análise não indicou inconsistências na Progressão por Mérito Profissional.

Também foi verificada a não ocorrência de progressão por mérito profissional de servidores inativos.

B) Análise da Progressão por Capacitação:

O parágrafo 1°, art. 10 da Lei n° 11.091/2005 institui a Progressão por Capacitação Profissional para os Técnicos Administrativos em Educação (TAE). Desde que o servidor apresente certificado de capacitação compatível com o cargo ocupado (elencado no ANEXO III da Lei n° 11.091/2005), o mesmo poderá progredir para o padrão subsequente, respeitando o intervalo de 18 meses.

Foram analisadas as progressões concedidas aos servidores que ingressaram a partir de 01 de janeiro de 2012 (eu um número total de 433 na UNILA), comparando o nível de Progressão por Capacitação que o servidor ocupava em janeiro de 2017 com o nível máximo que o servidor poderia estar ocupando, considerando a sua data de ingresso. Exemplificando, se o servidor tivesse ingressado em 01 de janeiro de 2015, em 31 de janeiro de 2017 o padrão máximo que poderia estar ocupando seria o II, considerando que somente transcorreram 25 meses desde o seu ingresso.

A análise não indicou inconsistências na Progressão por Capacitação.

Também foi verificada a não ocorrência de progressão por mérito profissional de servidores inativos.

C) Cumprimento do estágio probatório para a "aceleração da promoção":



Até o advento da Lei nº 12.772/2012, o docente recém ingresso poderia se posicionar na classe "assistente" ou "adjunto", conforme a sua titulação, tão logo na sua nomeação – ato este denominado "aceleração da promoção".

Entretanto, conforme preconiza o art. 13 da Lei nº 12.772/2012, aos docentes que ingressaram após 1º de março de 2013, a aceleração da promoção somente será possível a partir do cumprimento do estágio probatório, mediante a apresentação de título de mestre ou doutor.

Com a finalidade de verificar o cumprimento deste dispositivo, foram analisadas as situações funcionais dos docentes que ingressaram a partir de 01 de março de 2013 (em número de 222 na UNILA), não sendo identificados situações de docentes que tiveram a sua promoção acelerada antes do cumprimento do estágio probatório de 36 meses.

D) Avaliação da progressão do docente:

O art. 12 da Lei nº 12.772/2012 descreve os critérios para a progressão funcional e promoção da carreira do magistério superior. O inciso I do mesmo artigo determina como condicionante para a progressão um interstício de 24 (vinte e quatro) meses de exercício em cada nível.

Com a finalidade de verificar o cumprimento do interstício mínimo de 24 meses, foram analisadas as situações funcionais dos docentes que ingressaram a partir de 01 de janeiro de 2002 (em número de 278 na UNILA), comparando a Classe/Nível que o docente ocupava em janeiro de 2017 com o nível máximo que o docente poderia estar ocupando, considerando a sua data de ingresso e titulação. Exemplificando, um docente doutor com ingresso em 01 de janeiro de 2012 poderia estar ocupando, no máximo, o cargo de Docente Adjunto 4 em janeiro de 2017, considerando que somente transcorreram 60 meses desde o seu ingresso.

Vale salientar que, não foram realizados testes substantivos no propósito de verificar a aprovação do docente em avaliação de desempenho, sendo os exames de auditoria se limitando à revisão analítica dos dados constantes do SIAPE.

A análise não indicou inconsistências na Progressão dos Docentes.

E) Auxílio-Alimentação:

O art. 6º do Decreto nº 3.887/2001 descreve que o auxílio alimentação a ser concedido ao servidor, cuja jornada de trabalho seja inferior a trinta horas semanais, corresponderá a cinquenta por cento do valor mensal fixado no art. 3º do mesmo Decreto.

Entretanto, conforme Nota Técnica nº 264/2011/DENOP/SRH, de 02 de junho de 2011, para os cargos em que a Lei Específica determina jornada inferior a 30 horas semanais é permitido o pagamento do auxílio-alimentação em valor integral.

Conforme informações extraídas do SIAPE por intermédio do aplicativo DW-SIAPENET, foram verificados pagamentos de auxílio-alimentação em valor integral para os seguintes cargos com jornada inferior a 30 horas:

- Médico e Médico Veterinário: o art. 41 da Lei nº 12.702/2012 determina a jornada de 20 (vinte) horas semanais para estes cargos;
- Jornalista: o art. 15 do Decreto-Lei nº 83.28479 determina a jornada de 5 horas diária para este cargo;
- Técnico em Radiologia: o art. 14 da Lei nº 7.394/85 determina a jornada de 24 (vinte e quatro) horas semanais para este cargo; e
- Músico: art. 41 da Lei nº 3.857/60 determina a jornada ordinária de 5 horas diária para este cargo.



A análise efetuada considerando a jornada do cargo e o valor recebido a título de auxílioalimentação não indicou inconsistências, bem como, não foram identificados pagamentos do auxílio para servidores inativos.

2.1.1.2 CONSTATAÇÃO

Necessidade de integração das atividades de mapeamento dos processos desenvolvidas pela PROPLAN/DPE com o processo de dimensionamento do capital humano.

Fato

Consta no Sistema Monitor, a recomendação de número 130756, que descreve: "Recomenda-se a realização de estudos no sentido de implantar uma metodologia de avaliação de desempenho quantitativo/qualitativo dos serviços prestados pelos servidores. As observações descritas no presente item poderão ser consideradas, porém não são restritivas e muito menos exaustivas, devido à existência de inúmeras técnicas/estudos sobre o assunto"

A recomendação foi oriunda do Relatório de Auditoria nº 201314695, que tratou do tema gestão e governança em pessoas. No referido relatório, foram emitidas diversas recomendações no propósito da UNILA realizar um diagnóstico da dimensão quantitativa e qualitativa dos serviços ante a força de trabalho (considerando aspectos quantitativos, técnicos e motivacionais) disponível.

Neste contexto, foram solicitas informações atualizadas sobre:

- revisão de competências da unidade desenvolvida pela PROPLAN;
- mapeamento de processos;
- estudos sobre benchmarking e indicadores voltados à área de pessoal;
- resultados alcançados pelo "Grupo de Trabalho de Dimensionamento";
- resultados alcançados pelo trabalho referente à alteração da normativa de avaliação de desempenho;
- política de capacitação; e
- política de motivação e incentivo dos servidores.

Por meio do memorando eletrônico nº 138-2017 – PROGEPE, a UNILA apresentou a seguinte manifestação:

"A revisão das competências da unidade será objeto de discussão sobre Estrutura Organizacional (processo 23.422.003084/201724).

Mas esse processo é muito complexo para ser analisado e aprovado em um curto espaço de tempo. Por isso, pontualmente estamos analisando caso a caso, principalmente nas situações de duplicidade de atribuições. Para tanto, publicamos a Instrução Normativa PROPLAN N.º 01/2017, que institui procedimentos para a reestruturação organizacional. Com isso, a revisão de competências será realizada prioritariamente nas unidades que solicitarem alterações ou que a PROPLAN julgar necessário em função de problemas detectados.

Mapeamento de processos;



No que compete ao mapeamento de processos, a PROPLAN recebeu a delegação de competências do Reitor, através da Portaria nº 1.260/2016. Agora estamos elaborando a Instrução Normativa (IN) e o manual sobre o tema na Universidade. Temos também informações atualizadas no site do DPE: https://www.unila.edu.br/proplan/dpe Solicitamos também a todas as unidades acadêmicas e administrativas o "Inventário de Processos", ou seja, todos os processos que são de responsabilidade de cada Macrounidade. Nesse caso, a PROGEPE deve enviar o inventário para que o DPE analise e sugira alterações nos seus processos já mapeados, além de identificar outros que devem ser mapeados o quanto antes.

A Progepe está desenvolvendo a resposta do inventário para encaminhar ao DPE, cujo prazo para envio é até 15/04/2017.

Estudos sobre benchmarking e indicadores voltados à área de pessoal;

O benchmarking foi desenvolvido com base no estudo da UFRGS e posteriormente adaptado a Unila. Segue no item abaixo (resultados alcançados pelo "Grupo de Trabalho de Dimensionamento"; resultados alcançados pelo "Grupo de Trabalho de Dimensionamento";) o relatório do dimensionamento.

A título de ilustração dos indicadores a serem monitorados no trabalho de acompanhamento e avaliação quantitativa e qualitativa da força de trabalho (dimensionamento), encaminhamos anexo planilha de amostra, contendo dados referentes a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas com referência de março 2017:

Siape; Nome do Servidor; Categoria; Cargo; Situação; Raça/Cor; Data de Nascimento; Idade; Sexo; Nacionalidade; Município de Nascimento; UF de nascimento; Data de admissão; Iotação; regime de trabalho; formação; nível/padrão; data de ingresso no serviço público.

A partir destes dados é possível o levantamento de indicadores relativos a força de pessoal, como média de idade, índice de formação dos servidores; cargos; índice de rotatividade; índice de absenteísmo. Os indicadores relativos a média de idade, percentual de formação, índice de servidores com formação acima do requisito do cargo são repassadas tomando como base o mês de março de 2017. Já os indicadores relativos a absenteísmo e rotatividade tem como referência o primeiro trimestre do exercício de 2017.

Com relação ao quadro de março de 2017 da PROGEPE, temos 5 ocupantes do cargo de Administrador, 11,63% do total, 23 ocupantes do cargo de assistente em administração, 53,49% do total, 2 servidores ocupantes dos cargos de Médico, Psicólogo, Secretário Executivo, Técnico em Assuntos Educacionais, correspondente cada um a 4,65% do total, 1 servidor ocupante dos cargos de Enfermeiro, Engenheiro de Segurança de Trabalho, Fisioterapeuta, Nutricionista, Técnico em Contabilidade, Técnico em Enfermagem e Técnico em Segurança do Trabalho, correspondente cada um a 2,33% do total.

A média de idade dos servidores da PROGEPE é de aproximadamente 33 anos, vista como relativamente baixa, considerando-se as idades mínimas para aposentadoria, o que demonstra um alto potencial de aprimoramento das práticas inerentes a unidade. Com



relação a formação dos servidores, têm-se que 13,95% apresentam como titulação o ensino médio ou

técnico, 2,33% são graduados, 48,84% tem o título de especialista e 5% apresentam a titulação de mestre.

Cruzando os dados das formações com os requisitos para ingresso nos cargos, têm-se que 81,40% apresentam titulação acima da requisitada para ingresso. Para analisar o índice de rotatividade, utilizou-se como horizonte temporal as movimentações de entradas ou saídas de servidores no primeiro trimestre de 2017, percebendo-se 4 movimentações, sendo duas internas a Progepe, para ajustes de lotação de servidor, que foram desconsideradas no cálculo e as demais sendo uma de saída e outra de entrada. A fórmula utilizada para o cálculo é de números de entrada + saídas / 2 / quantitativo de servidores da unidade. Totalizando um resultado de índice de rotatividade de 2,33% no período.

Com relação ao absenteísmo no período, levantou-se as ausências para o período, onde vieram dados relativos à Licença para trato de assunto particular, afastamento para mestrado, afastamento para prestar colaboração, licença por motivo de doença em pessoa da família, doação de sangue, licença para tratamento da própria saúde, licença gestante, licença para capacitação e comparecimento a justiça.

A fórmula utilizada toma como base o quantitativo de horas perdidas / horas totais de trabalho. As horas totais de trabalho, considerando-se 40 servidores com 40 horas semanais, 2 servidores com 20 horas semanais e 1 servidor com 30 horas semanais, foi de 19800 horas para o primeiro trimestre do ano. A soma das ausências para o período foi de 3624 horas, o que nos apresenta um índice de absenteísmo de 18,30% para o período.

Ainda, realizamos os cálculos desconsiderando licenças para tratar de interesse particular, licença para capacitação, afastamento para pós-graduação stricto sensu por tratarem-se de licenças/afastamentos com uma duração maior, que podem compreender todo o período avaliado, temos um total de 896 horas, o que nos daria um índice de absenteísmo de 4,53% para o período.

Grupo de Trabalho de Dimensionamento;

Finalizados os trabalhos do GT de Dimensionamento de Pessoal, instituído pela Portaria PROGEPE nº 872/2016, de 15 de dezembro de 2016, constante no Processo nº 23422.010552/201636, que trata da constituição de GT's para avaliação e execução do dimensionamento da UNILA, foram realizados os estudos em todas as macro unidades e posterior negociação com as áreas que apresentaram superavit de força de trabalho.

Como resultado da negociação com as áreas, foram acordadas as seguintes possibilidades de remoções internas:

SECOM: Saída de 09 (nove) servidores, sendo 05 (cinco) administrativos e 04 (quatro) da área de audiovisual. Os servidores administrativos foram movimentados aos Departamentos Administrativos dos Institutos e Biblioteca. Restou a realização da movimentação dos servidores da área de audiovisual, que posteriormente serão alocados em núcleos específicos, a serem criados posteriormente pela UNILA, em conjunto com as macro unidades;

SECIC: saída de 01 (um) servidor do cargo de Mestre em Edificações, para atendimento às demandas da PROAGI;



PROPLAN: impossibilidade de remoção de servidores, segundo a chefia. Foi salientada a necessidade de reforço na área de planejamento;

PROAGI: Saída imediata de 04 (quatro) servidores e saída gradual de mais 03 (três) servidores, conforme retorno dos afastados atualmente. Dos quatro servidores, dois foram movimentados para a PRPPG, um foi para o ILAACH e outro foi para o ILATIT;

AUDIN: Saída imediata de 01 (um) servidor, qual foi movimentado para a PROGEPE;

PROCURADORIA FEDERAL: Saída de 01 (uma) servidora, que foi movimentada para o ILAACH;

PROGEPE: Saída de 02 (dois) servidores. Deste quantitativo, uma servidora foi movimentada para para o ILACVN. A PROGEPE ainda movimentará mais servidores, na proporção do término do período de afastamento de servidores ausentes;

SACT: Impossibilidade de remoção de servidores, segundo a chefia;

BIUNILA: Impossibilidade de remoção de servidores, segundo a chefia.

Desta forma, o quantitativo de possíveis remoções foi de 21 (vinte e um) servidores das áreas meio. Destaca-se que a fórmula proposta por este GT não se demonstrou adequada para aplicação nas áreas fins, devendo ser incluído, dentre outros aspectos, o nível de atendimentos a alunos e professores, o número de alunos, dentre outros. Sugeriu-se, portanto, a criação de novo GT de execução ou continuidade pelo GT permanente, instituído pela PROGEPE, para desenvolvimento de metodologia adequada para o cálculo das demais áreas.

Além disso, não foram entrevistadas as unidades diretamente vinculadas à Reitoria: Gabinete da Reitoria, Secretaria Geral da Reitoria, Departamento de Órgãos Colegiados, Divisão de Apoio às Comissões Institucionais, Corregedoria, Ouvidoria, Laboratório de Computação de Alto Desempenho e Editora Universitária pelo fato de serem unidades com volume muito baixo de servidores e algumas estarem com problemas formais de estrutura, devendo, portanto, serem analisadas com mais cautela pelo gestor.

As atividades de Dimensionamento terão continuidade a partir do mês de Abril deste ano, onde será constituído um novo GT, para retomar a avaliação e execução em toda a Universidade.

Resultados alcançados pelo trabalho referente à alteração da normativa de avaliação de desempenho;

Foram iniciados os estudos para a possibilidade de implementação da avaliação de desempenho via SIGRH.

Houve atraso no cronograma de implantação do SIGRH do ano de 2016 o que levou ao estudo do sistema estar planejado novamente para esse ano, em conjunto com a Pró-Reitoria de Administração, Gestão e Infraestrutura.

Política de capacitação; e Política de motivação e incentivo dos servidores.



Desde o ano de 2014, a Unila, por meio da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEPE, promove ações de integração, motivação, capacitação, a fim de reconhecer os talentos profissionais e pessoais, bem como de estimular o autoconhecimento e o aperfeiçoamento de todos os servidores. As ações vislumbram, inclusive, as trocas de experiências e vivências, fato que tem se mostrado amplamente rico, auxiliando para a construção coletiva de uma cultura organizacional.

As ações de capacitação são planejadas por meio do envolvimento e comprometimento dos gestores, bem como de todos os servidores, pois o Levantamento das Necessidades de Capacitação LNC gerou um diálogo interno entre os gestores e seus colaboradores para que fossem identificadas as demandas de capacitação necessárias ao cumprimento dos objetivos e metas da unidade e da instituição. O LNC é consolidado em reunião por meio da participação da área de Gestão de Pessoas, Planejamento e o gestor da unidade demandante. Após sua consolidação é elaborado o PAC da UNILA.

Entendendo, então, que ações de capacitação condizentes com a realidade da instituição também são modos de incentivo e de motivação, as temáticas são executadas, conforme o Plano Anual de Capacitação. Entre as ações podemos citar a ambientação de novos servidores, Comemoração ao Dia do Servidor Público, entre outras.

Uma das condutas adotadas pela Gestão de Pessoas, com o objetivo de acompanhar os resultados obtidos nas capacitações, é o preenchimento da Avaliação de Reação e a Avaliação de Impacto. Tal conduta é um canal de comunicação com o servidor, em que se busca compreender a efetividade das ações, bem como o aperfeiçoamento das ações. A Avaliação de Reação é respondida em até 05 dias corridos da data final do evento, e a Avaliação de Impacto, após decorridos 90 dias da data final do evento.

As Avaliações de Desempenho para Progressão por Mérito e nas Avaliações de Estágio Probatório também configuram como canais para manifestação dos servidores.

Nas avaliações de estágio probatório foram indicadas sugestões pelas chefias imediatas em relação à capacitação, local de trabalho, entre outros. A área responsável pela carreira do servidor realiza o devido encaminhamento do processo para a área competente. Após o retorno do processo, contendo a manifestação, é dada ciência pela chefia e servidor avaliado.

A Seção de Acompanhamento de Desempenho e Carreiras iniciou os estudos sobre Avaliação de Desempenho para Progressão por Mérito, com o intuito de propor novo modelo de avaliação a ser implementado, preferencialmente, via sistema interno de gestão, buscando uma melhoria quantos aos instrumentos e forma de avaliação.

A unidade após análise dos processos de Estágio Probatório passou a encaminhar uma notificação com uma mensagem de agradecimento e reconhecimento pelo desempenho apresentado pelo servidor no desenvolvimento de suas atividades na Instituição.

É desenvolvido também o trabalho de Psicologia Organizacional realizado pela Psicóloga lotada na unidade e que executa atendimentos individuais e em grupos, sendo a maioria para tratar de problemas interpessoais ou de insatisfação no setor de trabalho visando uma remoção ou redistribuição.

A PROGEPE, no ano de 2015, realizou uma pesquisa sobre a intenção de remoção, redistribuição, colaboração técnica e cessão entre os servidores. Juntamente a este trabalho de pesquisa, foi realizado pela psicóloga atendimentos a gestores e servidores, encaminhados por conflitos na unidade de modo a atender e a mediar conflitos nas equipes.



Em relação à Avaliação do Estágio Probatório, os apontamentos realizados pela chefia, que envolvem questões comportamentais do avaliado e relacionamento interpessoal são repassados à psicóloga que realiza entrevista com o servidor e se necessário com a chefia para melhoria do ambiente de trabalho e possíveis orientações de mudanças no setor. Além disso, é realizado o acompanhamento do servidor PcD, bem como encaminhamento para outros profissionais de saúde, quando necessário. A servidora também faz parte da Equipe

Multiprofissional para acompanhamento do servidor público PcD – Pessoa com Deficiência da UNILA, como representante da SADECA.

A psicóloga, iniciou o trabalho de acolhida e readaptação no caso de servidores retornando de afastamento para tratamento da própria saúde, atividade de responsabilidade do Departamento de Vigilância e Promoção à Saúde da PROGEPE, cuja servidora responsável encontra-se em afastamento para cursar o Mestrado."

As informações apresentadas pela UNILA demonstram que a mesma teve avanços no processo de dimensionamento da lotação ideal por unidade e na criação de alguns indicadores.

Em relação ao processo de dimensionamento das atividades e definição de metas e indicadores na área de pessoal, conforme descrito no item 1.2.1.2 do Relatório nº 201314695, foi descrito que é essencial o conhecimento e mensuração da qualidade dos serviços prestados pelos servidores em relação às tarefas as quais foram incumbidos de executar, sendo necessário avaliar aspectos como:

- produtividade e rendimento: se o servidor está conseguindo realizar as tarefas em volume satisfatório, considerando a complexidade e o tempo estimado;
- adequabilidade e satisfação: se as tarefas executadas pelos servidores atendem as expectativas e as necessidades dos demandantes;
- tempestividade: se as tarefas são executadas dentro do prazo estipulado;
- atendimento às diretrizes, normas e processos internos: além da Lei propriamente dita, se o servidor obedece aos manuais e os procedimentos internos (caso existam). Os processos internos são formalizados visando a obtenção da qualidade do serviço e agilidade na execução da tarefa; e
- criticidade e presteza: muitas vezes, o demandante do serviço pode efetuar uma requisição de serviço com erros e/ou omissões, podendo o executor do serviço perceber a ocorrência de tais erros e/ou omissões. Entende-se como fator positivo a pro atividade do servidor executor em comunicar e propor soluções para as falhas identificadas.

Conforme descrito no Memorando nº 138/2017, é possível verificar no sítio www.unila.edu.br/proplan/dpe, as ações adotadas pela UNILA no propósito de dimensionar e mapear os processos, destacando aspectos como:

- objetivos do mapeamento de processos proporcionar uma compreensão das atividades do processo e os resultados dessas atividades e dos processos em relação à sua capacidade de atender às metas pretendidas e permitir verificar os papéis (responsabilidades) de cada área dentro do processo;
- inventário de processos e subprocessos: no sítio, é possível identificar os macroprocessos a serem mapeados. Em consulta realizada em 22 de maio de 2017, pode-se observar que se encontra em fase bastante incipiente, somente com alguns processos da PROPLAN cadastrados no inventário;



- Manual de Reestruturação Organizacional e Alteração de Regimento Interno: tem como objetivo elaborar estudos técnicos (de iniciativa da própria unidade que irá requerer a reestruturação) no propósito de promover uma reorganização estrutural da unidade; e
- adesão ao programa Gespública (do Decreto nº 5.378/2005), por meio da Instrução Normativa nº 01/2017, de 30 de março de 2017.

Diante das informações apresentadas, pode-se concluir que os trabalhos para o mapeamento de processos se encontram em andamento, apesar da sua fase incipiente. Chama a atenção o fato deste processo estar sendo conduzido pela PROPLAN sem a participação ativa da PROGEPE. Entende-se que, um dos objetivos do mapeamento do processo consiste em dimensionar o volume e complexidade deste, de forma a definir o capital humano necessário para a consecução dos objetivos propostos no processo.

Não ficou claro em que momento ocorrerá o cotejamento entre os processos necessários para o atingimento das metas e o capital humano disponível.

E ainda, o processo de reestruturação organizacional e alteração de regimento interno, instituída pela Instrução Normativa PROPLAN nº 01/2017, de 30 de março de 2017, também parece estar ocorrendo de forma desconexa com o processo de mapeamento de processos.

Conforme ANEXO II-A e B – "Detalhamento de necessidade de recursos humanos", do "Manual de Reestruturação", onde no item A a unidade requerente descreve as suas justificativas para a necessidade de recursos humanos e no item B a PROGEPE realiza a análise da justificativa, não há indicação de critérios objetivos e métricas a serem utilizadas para o dimensionamento da necessidade de recursos humanos. Entende-se que, sem o mapeamento dos processos (em que se busca dimensionar o volume e complexidade dos serviços) não é possível quantificar de forma adequada a necessidade de recursos humanos.

Em relação aos indicadores de pessoal até então disponíveis - índices de absenteísmo e de *turn-over*, entende-se que estes são indicadores objetivos para avaliar o clima organizacional de uma determinada unidade. Em relação ao indicador que demonstra que o nível de escolaridade dos servidores da UNILA está acima do exigido pelo cargo, indica disponibilidade de capital humano a ser aproveitado em desafios mais complexos e produtivos.

Para o implemento de indicadores que sejam capazes de medir o nível de desempenho quantitativo e qualitativo dos servidores, será necessário aguardar a finalização do mapeamento de processos.

Causa

O desenvolvimento do processo de dimensionamento do capital humano, necessário para definir aspectos como: lotação ideal; critérios para distribuição da força de trabalho; definição de indicadores e metas plausíveis na área de gestão de pessoas; elaboração do critério de avaliação de desempenho funcional; entre outros, está sendo desenvolvido em etapas que, ao entender desta CGU, estão consistentes, apesar de demoradas.



Entretanto, percebe-se falta de atuação da PROGEPE neste processo, o qual deveria estar conduzindo juntamente com a PROPLAN, uma vez que aquela possui maior conhecimento sobre o perfil do recurso humano disponível.

Tomando como exemplo a Instrução Normativa PROPLAN nº 01/2017 − ANEXO II-A e B, como já descrito, entende-se haver lacunas no critério de "dimensionamento da necessidade de recursos humanos", sendo meramente declaratório, carecendo de referências técnicas. Entende-se que, neste tipo de assunto é relevante a participação da PROGEPE.

Manifestação da Unidade Examinada

Sobre o assunto, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) não apresentou informações complementares além do já descrito no corpo do presente relatório.

Por sua vez, a Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN) apresentou a seguinte manifestação:

"O que ocorre é que há uma quantidade de demandas represadas muito grande para se alterar a estrutura, devido a duplicação de atividades, sombreamento ou mesmo a necessidade de incorporar novos elementos nessas unidades. Esse problema é de certa maneira agravado pela falta de regimentos internos em diversos setores importantes. Como o mapeamento de processos tem um caminho longo a ser percorrido, estamos tratando as duas situações em paralelo.

O mapeamento de processos completo seria o cenário ideal, mas atingi-lo exige tempo, e nesse momento estamos no estágio inicial desse trabalho (normatizar e capacitar). Solicitamos às áreas acadêmicas e administrativas uma lista de processos que chamamos de "inventário de processos". Após a etapa de priorização dos processos essenciais, será realizado o desenho dos fluxogramas do que ocorre atualmente (mapeamento AS IS). Portanto, não é possível nesse momento aguardar o mapeamento de processos para realizar mudanças pontuais de estrutura.

Segundo o relatório do CGU, página 48, "Conforme ANEXO II-A e B — "Detalhamento de necessidade de recursos humanos", do "Manual de Reestruturação", onde no item A a unidade requerente descreve as suas justificativas para a necessidade de recursos humanos e no item B a PROGEPE realiza a análise da justificativa, não há indicação de critérios objetivos e métricas a serem utilizadas para o dimensionamento da necessidade de recursos humanos. Entende-se que, sem o mapeamento dos processos (em que se busca dimensionar o volume e complexidade dos serviços) não é possível quantificar de forma adequada a necessidade de recursos humanos."

Temos ciência de que a PROGEPE vem discutindo esse formulário para gerar um modelo com métricas e informações específicas, até que isso ocorra, optou-se por manter um formulário genérico."

Análise do Controle Interno

As informações demonstram que o processo de mapeamento dos processos e dimensionamento da força de trabalho ainda se encontram em fase incipiente.

Em função de sua característica, qual seja, uma instituição "jovem" com servidores que ingressaram em épocas próximas, é difícil a constituição de uma "cadeia hierárquica" natural na UNILA. Tal fato reflete, principalmente, na dificuldade e demora na "tomada de decisão".



As metodologias/ferramentas de fomento à governança tendem a tornar as informações transparentes, fomentando a racionalidade e a eficiência no planejamento e tomada de decisões, neste contexto, entende-se relevante maior celeridade no desenvolvimento de tais processos.

Recomendações:

Recomendação 1: Recomenda-se maior participação da PROGEPE no mapeamento de processos, especialmente quando da mensuração do capital humano necessário para a consecução de uma determinada ação/etapa/processo.

2.1.1.3 INFORMAÇÃO

Avaliação dos controles internos conforme Questionário de Avaliação de Controles Internos (QACI) - Gestão de Pessoas.

Fato

Com a finalidade de aferir a qualidade dos controles internos praticados na atividade de Gestão de Pessoas, foi aplicado um questionário auto-avaliativo, em que para cada uma das 20 questões, o gestor aplicou o conceito de 0 a 3, sendo:

- 0- Inexistência do Controle;
- 1- Controle em desenvolvimento;
- 2- Controle existente, porém com falhas; e
- 3- Controle existente e não há falhas detectadas.

Segue quadro com as questões, juntamente com os conceitos atribuídos pelo gestor em sua auto avaliação, bem como, pela CGU:

Quadro Q.1 – Questionário de Avaliação de Controles Internos (QACI) – Gestão de Pessoas

Questão	(A)	(B)
01 - Existe setor/departamento responsável pela gestão de pessoas na Unidade	3	3
Jurisdicionada – UJ, com estrutura de pessoal suficiente para bem gerir a atividade?	3	3
02 - A execução das principais atividades envolvidas na gestão de pessoas está apoiada		
por políticas e procedimentos (normas, manuais e check-list) que as formalizam e	2	2
detalham?		
03 - A Unidade executa processo de planejamento de gestão de pessoas, aprovando e	3	1
publicando objetivos, metas e indicadores de desempenho?	3	1
04 – Existe independência de instâncias (segregação de funções) entre aquele que		
reconhece direito a ser pago e o que promove o pagamento efetivo de despesas	3	3
relacionadas à área de pessoal (por exemplo: salários, gratificações, proventos, etc)?		
05 – Existe processo para identificação das necessidades e promoção de treinamento da		
equipe de RH na legislação de pessoal atualizada (normas e orientações de órgãos	3	3
centrais) e decisões do STF, STJ e TCU na área de pessoal?		
06 – O processo de reconhecimento de determinado direito na área de pessoal busca e		
menciona o devido embasamento legal, normativo ou judicial que fundamentaram a	3	3
concessão do direito?		
07 – Existe processo para verificação periódica de possível acumulação indevida de	3	3
cargos, empregos e funções públicas dos servidores estatutários da instituição?	3	3
08 – Existem rotinas para verificação periódica da situação dos servidores cedidos e		
requisitados, especialmente quanto a regularidade nos reembolsos dos servidores cedidos	0	0
com ônus para o destino?		
09 – No caso de servidores que devem cumprir jornada de trabalho na instituição, existe	3	2
processo de controle efetivo de cumprimento de jornada de trabalho exigida?	3	



10 – São realizadas auditorias internas sistemáticas para verificação de conformidade no	0	2
pagamento de direitos na área de pessoal?		
11 – A Organização executa processo de acompanhamento da vigência das decisões	0	0
judiciais concessivas de direito/vantagem na área de pessoal?	U	U
12 – A Unidade oferece programas de treinamento e desenvolvimento de competências de		
liderança que atendem as necessidades de cada nível de gestão (do operacional ao	2	2
estratégico), incluindo potenciais líderes?		
13 – A Unidade verifica a opinião dos colaboradores quanto ao ambiente de trabalho e	3	3
utiliza os resultados para orientar eventuais mudanças?	3	3
14 – A Unidade estabelece responsabilidade clara pelo planejamento, aprovação,	3	3
execução e avaliação das práticas de gestão de pessoas?	3	3
15 – A Unidade monitora, por meio de sistema informatizado de gestão de pessoas, algum		
conjunto de informações relevantes sobre a força de trabalho (ex. Índices de absenteísmo,	1	1
índices de rotatividade, projeções de aposentadoria, etc)?		
16 – A Unidade executa mecanismos para assegurar que as informações e os dados		
relativos aos recursos humanos sejam atuais e precisos (ex. Verificações periódicas de	2	2
consistências das bases de dados dos sistemas de gestão de pessoas)?		
17 – A Unidade realiza processo para identificar e relatar a algum órgão consultivo ou		
deliberativo (ex. Comitê de Recursos Humanos) eventuais riscos relacionados a recursos	1	1
humanos, a fim de que sejam tomadas medidas para mitigar situações de alto risco?		
18 – A Unidade desenvolve processo sucessório para posições de liderança?	0	0
19 – A Unidade dispõe de lista de verificação com a finalidade de verificar a	2	2
conformidade dos atos de pessoal com a legislação?	2	2
20 – Existe Plano de Capacitação específico para os servidores responsáveis pela	_	2
atividade de gestão de pessoas da Unidade?	3	3
SOMA NOTA	40	39

(A) – Auto avaliação do Gestor; e (B) – Avaliação da equipe de auditoria da CGU

Conforme *score* da auto avaliação, a UNILA obteve 66,66% das notas possíveis (40/60), se qualificando no Nível de Maturidade Intermediário dos Controles Internos. Pela avaliação realizada pela CGU, a UNILA obteve 65% das notas possíveis (39/60), se qualificando, também, no Nível de Maturidade Intermediário dos Controles Internos. As principais necessidades de aperfeiçoamento estão, conforme descrito no item 2.1.1.2 do presente relatório, na gestão e governança de recursos humanos, no que tange à: metas e indicadores de RH; e metodologia de avaliação quantitativa e qualitativa das atividades desenvolvidas pelos servidores.

No que tange à verificação regularidade da folha de pagamento, conforme descrito no item 2.1.1.1, os apontamentos foram imateriais.

Em relação às questões, seguem principais considerações:

- Questão 1 a unidade responsável pela administração de gestão de pessoas na UNILA é a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). A mesma contou, em março de 2017, com 43 servidores, quantitativo este satisfatório para suprir as demandas de pessoal;
- Questão 3 e 15 a ausência de indicadores na área de pessoal já vem sendo objeto de recomendação desta CGU, conforme descrito em item específico deste relatório;
- Questão 8 a UNILA não possuía servidor cedido em 2016;
- Questão 9 atribuído nota 2 pela CGU, em função do controle de frequência não ser eletrônico; e
- Questão 10 neste quesito, a PROGEPE entendeu uma auditoria interna no sentido restrito, isto é, auditoria realizada pela própria PROGEPE. Trata-se de auditoria em sentido institucional, e, considerando que a AUDIN/UNILA realiza rotineiramente auditorias na folha, entende-se que o conceito é 2.

E ainda, o questionário revelou aspectos que a PROGEPE/UNILA poderá considerar para o aprimoramento da gestão de pessoas, tais como:



Questão 17 – A Unidade realiza processo para identificar e relatar a algum órgão consultivo ou deliberativo (ex. Comitê de Recursos Humanos) eventuais riscos relacionados a recursos humanos, a fim de que sejam tomadas medidas para mitigar situações de alto risco?

Por mais que os Conselhos possuam autonomia e sejam autoridade, constitui fato de que carece de conhecimento técnico de temas específicos, sendo adequada a participação de unidades técnicas da própria UNILA.

No caso da PROGEPE, a mesma pode subsidiar os Conselhos munindo de informações como: lotação ideal; índice de satisfação dos servidores; apoio jurídico e técnico, entre outras informações.

Questão 18 – A Unidade desenvolve processo sucessório para posições de liderança? Constitui fato a escolha dos dirigentes de uma IFES ser por eleição, cabendo a nomeação de cargos superiores (como Reitor, Diretor, membros do Conselho) de forma não técnica.

Entretanto, para cargos eminentemente técnico, a instituição pode verificar a possibilidade de criação de critérios técnicos para a seleção.

2.1.2 SISTEMAS DE CONCESSÕES

2.1.2.1 INFORMAÇÃO

Aspectos que a UNILA deve observar, quando da concessão da jornada flexibilizada.

Fato

Durante o exercício de 2016, bem como em 2017 – até maio – não houve concessão de jornada flexibilizada para os servidores técnicos administrativos em educação na UNILA.

No âmbito do Relatório de Auditoria nº 201603230, foram verificados, amostralmente, 3 processos de pedido de flexibilização da jornada de trabalho. No presente item consta o resultado dos exames realizados. Em relação à recomendação, uma vez que a mesma foi emitida no âmbito do Relatório nº 201603230, não será objeto de abordagem no presente relatório – vale salientar que, uma vez que não ocorreu a concessão da flexibilização em 2016, apesar das deficiências detectadas nas requisições, não houve impacto na gestão.

Segue resultado dos exames:

A) ASPECTOS CONCEITUAIS DA FLEXIBILIZAÇÃO:

A jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais é regulamentada pelo Decreto nº 1.590/1995. O art. 3º do referido decreto dispõe acerca da flexibilização da jornada de trabalho conforme o abaixo:

"(...)

Art. 3º 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, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições



§ 1° Entende-se por período noturno aquele que ultrapassar às vinte e uma horas.

§ 2º Os dirigentes máximos dos órgãos ou entidades que autorizarem a flexibilização da jornada de trabalho a que se refere o **caput** deste artigo deverão determinar a afixação, nas suas dependências, em local visível e de grande circulação de usuários dos serviços, de quadro, permanentemente atualizado, com a escala nominal dos servidores que trabalharem neste regime, constando dias e horários dos seus expedientes."

A flexibilização da jornada de trabalho, prevista no art. 3º do Decreto nº 1.590/95, para os servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal da Integração Latino Americana - UNILA foi regulamentada pela Resolução CONSUN nº 18, de 24 de julho de 2015.

Neste diapasão, o art. 2º da Resolução CONSUN nº 18/2015, prevê:

"(...)

Art. 2º A flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação será organizada mediante a observância da natureza dos serviços de cada unidade/subunidade, primando pelos seguintes critérios:

I – a exigência de atividades contínuas;

II – a necessidade do regime de trabalho organizado por meio de turnos ou escalas;

III – que o trabalho ocorra em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público usuário ou trabalho no período noturno após as 22h (vinte e duas horas).

Parágrafo Único. Considera-se público usuário pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruam direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados, conforme art. 5, da Lei nº 11.091/2005."

Para fins da análise, quanto à legalidade ou não da adoção da jornada de trabalho flexibilizada nos processos da UNILA, considerando o disposto no art. 3°, do Decreto n° 1.590/95, combinado com o artigo 2°, da Resolução CONSUN n° 18/2015, anteriormente mencionado, faz-se necessário trazer à baila os entendimentos exarados pelos órgãos de controle acerca do tema:

A.1) Advocacia Geral da União – AGU:

Em seu Parecer nº 08/2011/MCA/AGU, a AGU descreve o seguinte parecer sobre a aplicação do artigo 3º do Decreto nº 1.590/95:

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

A.2) Controladoria Geral da União – CGU:



Conforme consta da "Coletânea de Entendimentos CGU e MEC", elaborado conjuntamente pelos órgãos, que possui o formato de "perguntas e repostas", segue parecer sobre o assunto:

"Pergunta - É permitida a flexibilização da jornada de trabalho para 6 horas diárias e 30 horas semanais indistintamente a todos os servidores técnico administrativos da IFE?

Resposta - Não. A exceção prevista no art. 3º do Decreto nº 1.590/95 deve ser aplicada apenas em casos bem específicos. O eventual estabelecimento dessa flexibilização como regra geral constitui-se ilegalidade, pois não é razoável supor-se que todos os servidores da IFE lidem diretamente com o público ou trabalhem em período noturno. O cumprimento de jornada de trabalho em regime de seis horas ininterruptas é permitido, apenas, para os serviços que exijam atividades contínuas de atendimento ao público ou período noturno, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, dispensandose o intervalo para refeições. Para esses casos específicos é obrigatória a afixação, nas dependências da IFE, em local visível e de grande circulação de usuários dos serviços, de quadro, permanentemente atualizado, com a escala nominal dos servidores que trabalharem com jornada de 6 horas diárias, constando dias e horários dos seus expedientes. Entende-se por período noturno aquele que ultrapassar as vinte e uma horas."

Semelhantemente ao entendimento da AGU, a CGU entende que a jornada de 30 horas deve ser uma exceção é não uma regra.

A.3) Tribunal de Contas da União – TCU:

A.3.1) Acórdão nº 5.847/2013 – TCU – 1ª Câmara:

No Acórdão nº 5847/2013 – TCU – 1ª Câmara, de 27/08/2013, que reafirma os termos do Acórdão nº 718/2012 – 1ª Câmara, dirigida ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte – IFRN, há seguinte consideração sobre os critérios para autorização da redução de jornada de trabalho: (...)

- 1. "Para análise do presente caso, releva-se que o Decreto 1.590/1995, em seu art. 3°, caput e §§ 1° e 2°, dispôs que a redução de jornada de trabalho só pode ser autorizada se, cumulativamente, foram atendidos os seguintes critérios:
 - 1. Os serviços exijam atividades contínuas;
 - 2. O regime de trabalho ocorra por meio de turnos ou escalas;
 - 3. Haja atividade de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, compreendido este último como aquele que ultrapassar às vinte e uma horas.
- 2. Na seara, ressalto que o atendimento destes requisitos não impõe à redução compulsória da jornada, mas apenas dá respaldo para que a direção da entidade possa decidir por esta redução. Vale dizer: a decisão é discricionária, respeitados os limites vinculados estabelecidos pelo Decreto."

A.3.2) Acórdão nº 5.529/2010 – 2ª Câmara:

Segue trecho do Acórdão: "(...) Determinação ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM) para que verifique a adequação de seus normativos ao Decreto nº 1.590, de 10.08.1995, alterado pelo de nº 4.836, de 09.09.2003, notadamente quanto ao que estabelece para os servidores da Administração Pública



Federal direta, das autarquias e das fundações públicas a jornada de trabalho de oito horas diárias e a carga horária de quarenta horas semanais, alertando que, conforme o art. 3º do aludido Decreto, a jornada de trabalho de seis horas diárias e a carga horária de trinta horas semanais só deverão ser facultadas 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, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições."

A.3.3) Acórdão nº 5.572/2008 – 2ª Câmara:

Segue trecho do Acórdão: "(...) Determinar à Universidade Federal de Pelotas (UFPEL) que adeque a Portaria 215/2008 ao artigo 3º do Decreto 1590/95 (com a redação dada pelo Decreto 4836/2003), de forma que a jornada de seis horas diárias e de 30 horas semanais restrinja-se somente àquelas unidades acadêmicas e administrativas em que os serviços sejam executados em período igual ou superior a 12 horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno; e que publique, juntamente com seu endereço, na sua homepage, na internet, seus horários de funcionamento. Determinar à Secex/RS que encaminhe cópia da presente deliberação, acompanhada de reprodução das fls. 289/302 dos autos, ao interessado, à entidade, e à CGU/RS."

A.4) Entendimentos jurídicos sobre jornada especial de 6 horas:

No Direito do Trabalho, o regime de jornada de 6 horas está relacionado com atividades laborativas especiais ou circunstâncias especiais de trabalho, que, por sua natureza ou ambientação, produzem forte desgaste nas condições físicas do trabalhador envolvido.

Assim, a redução na jornada de trabalho constitui um mecanismo eficiente para a redução do desgaste produzido. Neste grupo de trabalhadores se incluem: art. 226 da CLT – porteiro, limpeza, telefonista, contínuos e serventes, empregados em bancos e casas bancárias; art.227 da CLT – serviços de telefonia, telegrafia, radiotelegrafia e radiotelefonia; e art. 293 da CLT – trabalhadores em minas de subsolo.

A CF88, em seu inciso XIV, art. 7º prevê a jornada de 6 horas para trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento. A redução da jornada prevista na CF88 está relacionada com o desgaste físico e psicológico que a natureza do trabalho em turno ininterrupto provoca. O turno ininterrupto está relacionado com o tipo de serviço a ser executado – ou seja, por que o estabelecimento não pode parar? Basicamente, isto ocorre porque a demanda de serviço dita o ritmo do trabalho e cabe ao trabalhador atender prontamente (ou estar de prontidão) a demanda que poderá surgir a qualquer hora, sob pena de prejudicar os negócios.

A.5) Sobre a jornada flexibilizada na UNILA:

Os entendimentos elencados anteriormente demonstram que, para a redução de jornada de trabalho ser autorizada, devem ser respeitados, cumulativamente, os três critérios definidos na lei: (i) serviços que <u>exigem</u> atividade contínua; (ii) regime de trabalho em turnos ou escalas; e (iii) atendimento ao público ou atividade noturna (este considerado após as 22 horas).

Em relação a esses critérios, entende-se válida uma explanação, considerando os entendimentos descritos nos itens A.1~A.4 anteriores:



- Serviços que exigem atividades contínuas: não é todo e qualquer serviço que pode ser objeto de flexibilização da jornada, mas, apenas aquele que <u>exigir</u> atividades específicas, de natureza contínua. Uma das regras básicas de hermenêutica é a de que a lei não contém palavras inúteis, portanto na avaliação do preenchimento dos requisitos legais para a flexibilização da jornada de trabalho o termo "exigir" ganha relevância para o deferimento ou não do pleito.

Com efeito, há necessidade de se avaliar a natureza do serviço prestado, identificando-se há ou não exigência de atividades contínuas. Neste sentido, somente podem ser consideradas atividade contínuas aqueles serviços que não possam ser interrompidos ou prorrogado para o dia seguinte, sem prejuízo para o público usuário (isto é, o serviço deve ser executado e entregue ao público no ato do atendimento). São exemplos de serviços que não podem ser interrompidos ou prorrogados, os atendimentos ao público usuário da UNILA, realizado por meio de balcão ou telefone, ou, ainda, o serviço de biblioteca. Note-se que, em todos os exemplos, há a necessidade de estar em prontidão, sob risco de causar prejuízo ao andamento do serviço.

- Regime de Trabalho em turnos ou escalas: trata-se de uma consequência direta da atividade contínua. Uma vez que o serviço não pode parar, adota-se turnos ou escalas enquanto perdurar o serviço. Exemplificando vigilante 24 horas seja em regime de 6 horas ou 12 horas, o posto do vigilante nunca pode ser desocupado, pois o serviço consiste em garantir a vigilância do local 24 horas; e
- Atendimento ao Público: uma das causas que torna o serviço ininterrupto, necessitando a prontidão do funcionário para o atendimento e resolução da demanda é o atendimento ao público, que nada mais do que é o "cliente do negócio". Ou seja, para o negócio é importante que o público (entende-se cliente) seja atendido de forma rápida e satisfatória, assim, necessitando que o funcionário esteja integralmente à disposição para solução da demanda do público quando da realização do atendimento.

Vale também dizer que, pessoas vinculadas à organização — como funcionários, aposentados e docentes — não são considerados "público", pois, conforme constam dos entendimentos da AGU, CGU e TCU, a jornada flexibilizada é para ser aplicada em situações específicas, assim, caso considere tais agentes como "público", tornará a flexibilização bastante generalizada. E ainda, deve-se considerar que a flexibilização da jornada de trabalho significa menos homens-horas trabalhadas mensalmente com o mesmo valor dispendido para a organização, assim, constitui incoerência reduzir o atendimento do serviço público a fim de atender interesses apenas dos servidores, sem levar em consideração o interesse do público usuário (alunos).

Também, exclui-se do conceito de "público", entes ou pessoas que prestam serviço para a organização, como fornecedor. Não há coerência em estender o horário de atendimento – ou seja, aumentar os custos – para, por exemplo, ampliar o horário de recebimento dos bens e serviços do fornecedor. É do interesse do fornecedor se adaptar ao horário do cliente (que no caso será a UNILA) para garantir os negócios dele e não ao contrário.

Neste sentido, a Portaria nº 1025/2014, do IFCE, alterada para atender às recomendações da CGU e do TCU (consoante informação do sítio da instituição http://www2.cefetce.br):

"Art. 2° - Nos termos do Art. 3° do Decreto 1.590/1995, alterado pelo Decreto n° 4.836, de 09/09/2003, a jornada dos servidores técnico-administrativos do IFCE poderá ser de 6 horas diárias e carga horária de 30 horas semanais, 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, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições.

- § 1º Consideram-se "público" as pessoas ou coletividades, internas ou externas à Instituição, que usufruam direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados, observando-se o inciso VII do artigo 5°, da Lei n° 11.091/2005.
- § 2°- Não se caracterizam como demandas do "público":
- (a) as provenientes de solicitações realizadas por servidores, aposentados ou pensionistas, lotados no IFCE ou de outros setores da própria estrutura organizacional do Instituto;
- (b) as solicitações externas, provenientes de outros órgãos públicos;"

A jornada reduzida não deve ser entendida como um "benefício" para os funcionários, mas sim, uma retribuição pelo exercício de um serviço em condições especiais. E ainda, conforme consta do teor do Acórdão do TCU, a concessão da redução é discricionária e não obrigatória, cabendo ao gestor máximo identificar postos de trabalho onde o atendimento contínuo é de interesse para a instituição.

Com efeito, a Resolução CONSUN nº 18/2015, da UNILA, determina, em seu art. 14, o seguinte:

"Art. 14. Na aplicação das determinações desta Resolução <u>deverá prevalecer o interesse</u> <u>público</u>, cabendo o efetivo acompanhamento de seu cumprimento aos responsáveis e órgãos de controle interno." (destacou-se)

B) EXAMES DE AUDITORIA REALIZADOS:

A fim de verificar os processos de flexibilização da jornada de trabalho sem redução de vencimento da UNILA, foram selecionados, amostralmente, três processos para análise, quais sejam: n°s 23422.002745/2016-13, 23422.012486/2015-58 e 23422.013190/2015-54. Até o início desse trabalho não havia nenhum processo concluído quanto ao deferimento ou não da jornada de trabalho flexibilizada. Dessa forma, a análise ora realizada levou em consideração às informações e documentos colacionados aos processos até a data de envio do arquivo das informações pela UNILA (29 de junho de 2016).

B.1) Processo nº 23422.002745/2016-13.

Cadastrado em 29/02/2016.

Setor: Seção de Acompanhamento de Desempenho e Carreiras - SADECA.

Atividades desenvolvidas pelo setor solicitante, em conformidade com o preenchimento do item I, do formulário 2 - Estudo de Viabilidade e Justificativas (fls. 02): "(...)

- Planejamento, execução e acompanhamento da política de avaliação de desempenho dos servidores Técnico- Administrativos em Educação;
- -Planejamento, execução e acompanhamento da política de estágio probatório dos servidores Técnico-Administrativos em Educação e dos Docentes;



- Assessoramento da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) e da Comissão Interna de Supervisão (CIS) no exercício de suas competências, bem como das demais Comissões de Acompanhamento de Estágio Probatório dos Técnicos-Administrativos em Educação (CASEPS);
- Planejamento, elaboração, execução e avaliação das ações relacionadas à Psicologia organizacional, como análise do perfil profissiográfico, mapeamento do perfil dos servidores, implantação e implementação de projetos, mediação de conflitos e desenvolvimento de relacionamento interpessoal. (...)"

Por seu turno, ao preencher o item II – a necessidade do regime de trabalho organizado por meio de turnos ou escalas -, a SADECA informa:

"Com objetivo de ampliar o atendimento aos servidores da Instituição, e com vistas a atender ao princípio da eficiência, previsto na Constituição Federal de 1988, é necessário que as atividades sejam realizadas de forma continua, para tanto, a SADECA propõe a organização do trabalho por meio de escalas de revezamento, o que irá proporcionar um aumento no número de atendimentos e na qualidade dos serviços prestados. Assim, as atividades na Seção ocorrerão de forma ininterrupta, com funcionamento por um período de 12 horas."

Inicialmente, não há nos serviços descritos pela SADECA, atendimento ao aluno, mas apenas ao público interno. Entretanto, mesmo considerando a possibilidade de ampliar o conceito de "público" para os agentes internos, conforme análise subsequente, percebese restrições à flexibilização.

B.1.1) Da realização da atividade de natureza contínua:

Da análise dos itens acima verifica-se que as atividades previstas no item I do formulário, denotam, predominantemente, serviços de natureza administrativa/burocrática, na medida que descrevem atividades de planejamento, assessoramento, acompanhamento, implantação de projeto, avaliação de execução de ações relacionadas à Psicologia organizacional, etc. Tais atividades, em uma análise inicial, não exigem atividade contínua ou prontidão no atendimento, porquanto a interrupção ou adiamento delas não causa prejuízo imediato ao serviço.

As diversas atividades que englobam atos de planejamento, execução e acompanhamento elencadas no item I do formulário denotam ações/projetos de iniciativa da própria SADECA, ou seja, não caracteriza serviço de natureza contínua em que o servidor fica de prontidão para atender demandas do público.

Note-se, ainda, que a possível ampliação do "atendimento aos servidores da Instituição" não é fruto da flexibilização da jornada de trabalho, como equivocadamente poder-se-ia presumir, pois se a carga horária de cada servidor for reduzida o atendimento não será ampliado, mas, sim, reduzido, porquanto como há menos servidores fazendo o serviço durante os turnos, o resultado final será uma menor quantidade de homens-horas trabalhadas no mês. Todavia, se a intenção é ampliar o atendimento aos servidores da Instituição, isto pode ser feito com os servidores trabalhando no regime de 40 horas, apenas com a organização das escalas de entrada/saída e intervalo de refeição.

O preenchimento do item I não demonstrou a execução de serviços que exijam atividades contínuas, restringindo-se a informar, resumidamente, que realiza atendimentos aos servidores e que houve aumento da demanda recentemente, o que, no entendimento



esposado pela SADECA, exigiria a adoção de horário de funcionamento diferenciado para melhor atender a comunidade acadêmica. Neste sentido, segue, abaixo, outro excerto do preenchimento do item I, do formulário:

"(...) Além disso, a SADECA orienta, inclusive presencialmente, os servidores sobre os processos de Incentivo à Qualificação e sobre as Progressões na Carreira (Capacitação e Mérito Profissional). No momento do ingresso no cargo, caso os servidores tenham alguma dúvida sobre progressões na carreira, os mesmos são direcionados à SADECA para uma orientação inicial. Rotineiramente, os servidores comparecem a Seção para entrega de documentos que serão anexados aos processos, inclusive pedidos de reconsideração. Em algumas situações, a Seção entra em contato com os servidores, para que os mesmos compareçam presencialmente para ter ciência da decisão proferida. Uma das atividades desenvolvidas pela Seção é o atendimento de servidores que possuem interesse em mudanca de lotacão. Houve um aumento considerável da demanda de atendimentos, após a pesquisa de verificação de intenção de remoção e/ou redistribuição, realizada no ano de 2015. Para definir a nova lotação, em caso de remoção, são realizadas reuniões com os servidores que respondem a pesquisa e com as chefias das unidades que receberão o servidor. Ante o exposto, fica evidente que o atendimento aos servidores da Instituição pela SADECA exige atividades contínuas. Portanto, diante das atividades acima apresentadas, é imprescindível que o horário de atendimento da Seção seja flexibilizado, com vistas a melhor atender a comunidade acadêmica. (...)".

Neste trecho, a SADECA informa que, constitui uma das atividades a orientação dos servidores. Porém, esta atividade de atendimento não é a atividade principal dos servidores da SADECA. Para caracterizar o regime contínuo, o servidor deve se dedicar de forma predominante na atividade de atendimento ao público.

Não se verifica, portanto, do preenchimento do formulário da SADECA, a demonstração que o serviço executado pelo setor exige atividade contínua de regime de turnos ou escalas, em conformidade com o art. 3º, do Decreto nº 1.590/95 e ao entendimento apresentado pelos órgãos reguladores e de controle sobre o assunto.

B.1.2) Da ampliação do horário de atendimento e realização das atividades em turnos ou escalas:

Releva destacar ainda que, a simples ampliação do horário de atendimento de um setor, com a provável expansão da quantidade de atendimentos, não pode ser utilizada como supedâneo para justificar a flexibilização da jornada de trabalho dos servidores, por si só, sob pena de generalizar o processo de flexibilização da jornada, em confronto com a legislação e ao entendimento dos órgãos de controle. Neste sentido, resta claro que a ampliação do horário de atendimento de um setor da universidade, via de regra, traz benefícios à comunidade acadêmica, porém o que deve ser demonstrado, a fim de deferir a flexibilização da jornada de trabalho, é a aderência aos requisitos mínimos para a concessão: (i) execução de serviços que exijam atividade contínua; (ii) regime de trabalho em turnos e (iii) atendimento ao público usuário.

Diante do exposto e com base na análise do processo acima referido, entende-se que não há o preenchimento dos requisitos "exigência de atividade contínua" e "atendimento ao público", devendo o processo ser indeferido ou retornar para nova manifestação da SADECA, para demonstrar a aderência das atividades executadas no setor aos requisitos legais.



B.2) Processo nº 23422.012486/2015-58.

Cadastrado em 02/12/2015.

Setor: Seção de Patrimônio – SEPAT.

Atividades desenvolvidas pelo setor solicitante, em conformidade com o preenchimento do item I, do formulário 2 - Estudo de Viabilidade e Justificativas (fls. 02):

"A SEPAT é solicitada com frequência foras do horário comercial, para atender os públicos usuários (docentes, TAEs, terceirizados/prestadores de serviços e fornecedores) e possui um índice alto de demandas para atender diariamente. O período contínuo com escalas aumenta o horário de atendimento ao mesmo tempo em que reduz as demandas que precisariam ficar para outro dia. O público usuário busca a Seção nos mais diversos horários para solicitar diversos serviços que serão informados no item III."

Às fls. 11/12 do processo a SEPAT informa as atividades realizadas pelos servidores do setor. São inúmeras as atividades, podendo ser citadas, por exemplo: examinar, conferir o material adquirido de acordo com as Notas de Empenho; conferir os documentos de entrada de matéria permanente; atender às requisições de materiais permanentes da comunidade acadêmica da Unila; realizar o cadastramento, tombamento dos bens patrimoniais e afixação de plaquetas para fins de inventário; promover a avaliação e reavaliação dos bens móveis e imóveis para efeito de alienação, incorporação, seguro e locação; etc.

Da análise do item I, do formulário 2 e da descrição das atividades desempenhadas pelos servidores do SEPAT, acima resumidas, verifica-se que predominantemente os serviços da SEPAT não <u>exigem</u> atividade contínua, consoante o exposto nesse relatório. Objetivamente: não houve demonstração de qual serviço desenvolvido pela SEPAT não pode ser interrompido ou prorrogado para o dia seguinte, sem prejuízo para o público usuário.

Chama atenção, outrossim, a escala que está proposta (fls. 39), pois ao justificar a necessidade de atividades contínuas o setor informa que "frequentemente recebe solicitações fora do horário comercial" (fls. 08) e ainda se o "professor precisa de um equipamento para dar início a aula às 19:00min e aquele que lhe foi disponibilizado não é encontrado, isso certamente é prejuízo e causará constrangimento tanto ao professor quanto aos alunos" (fls. 08), contudo, dentre os seis servidores do setor que pretendem aderir a flexibilização da jornada de trabalho, apenas um tem jornada prevista para após às 19:00, e mesmo assim apenas até às 19:30.

Neste sentido, recomenda-se que a SEPAT apresente informações acerca do histórico recente de solicitações fora do horário comercial, bem como a distribuição dessas demandas por horário (à semelhança do que foi elaborado no processo nº 23422013190-2015), a fim de verificar se a proposta de jornada de trabalho se adequa à necessidade efetiva do público usuário.

Não há, outrossim, nos serviços descritos pela SEPAT, atendimento ao público (aluno). Em tese, este ocorre de forma indireta – como o caso do professor que precisa do equipamento para ministrar a aula (que, por sua vez, atende à demanda do aluno).



Diante do exposto e com base na análise do processo acima referido, entende-se que, em regra, não há o preenchimento dos requisitos "exigência de atividade contínua" e "atendimento ao público".

Somente em situações bastante específicas, como entrega de equipamentos aos docentes em horários não comerciais, irá ocorrer a atividade contínua. Além de não caracterizar a atividade predominante dos servidores da SEPAT, estas "entregas fora do expediente" podem ser agendadas, de forma que o próprio docente efetue a retirada em horário comercial.

Assim, o processo deve ser indeferido ou retornar para nova manifestação da SEPAT, para demonstrar a aderência das atividades executadas no setor aos requisitos legais.

B.3) Processo nº 23422.013190/2015-54.

Setor: Divisão de sistemas (DISIS).

Atividades desenvolvidas pelo setor solicitante, em conformidade com o preenchimento do item I, do formulário 2 - Estudo de Viabilidade e Justificativas (fls. 03):

"A Divisão de sistemas (DISIS) é responsável por prover soluções de software que apoiam as atividades administrativas e acadêmicas da Universidade Federal da Integração Latina-Americana (Unila). A DISIS atende toda a comunidade acadêmica, incluindo docentes, discentes, técnicos administrativos e a comunidade externa. O horário de atendimento da DISIS hoje é de 8h a 12h e 14h a 18h. Atualmente, há um contigente de 4056 usuários ativos no Sistema Integrado de Gestão (SIG) e de acordo com as estatísticas de criação de chamadas apresentadas no Gráfico 1, presente no Anexo I, percebe-se um grande volume de ocorrências demandadas pelos usuários do SIG em horários nos quais não ocorre expediente de trabalho atualmente. Nesses horários, compreendidos entre 12 h e 14h, há um número expressivo de chamados abertos (114 chamados), assim como entre as 18h e 20h (45 chamados). Outra informação que reforça a necessidade de atendimento contínuo é a média de acessos ao SIG por hora. Como base, foram utilizados os dados de acesso do mês de outubro de 2015, que podem ser observados no Gráfico 2, presente no Anexo I. Dentre os períodos nos quais a DISIS não trabalha atualmente, o período compreendido entre 12h e 14h apresenta o maior número de acessos ao SIG. Percebe-se também uma grande incidência de acessos entre 18h e 20h. São as quatro horas com mais acessos, fora do período trabalhado atualmente. Além de prestar atendimento via chamado, a equipe da DISIS atua, pessoalmente ou via telefone, sanando dúvidas sobre os sistemas em funcionamento ou em processo de implantação. (...)".

Ao preencher o "item III – que o trabalho ocorra em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público usuário ou trabalho no período noturno após as 22h", a DISIS apresentou a seguinte fundamentação (fls 3-V):

"Os sistemas de informação são amplamente utilizados pela comunidade acadêmica da UNILA. Sendo a DISIS a unidade responsável por prover soluções de software que apoiam atividades administrativas e acadêmicas, é essencial a disponibilidade do atendimento, uma vez que um problema ou dúvida sobre o funcionamento do software pode impactar na continuidade dos trabalhos executados na universidade e influenciar diretamente a qualidade do serviço prestado pela universidade, que necessita dos sistemas e de seus trabalhos. (...)"



Da descrição dos serviços prestados pela DISIS não se verifica atendimento direto ao aluno, conforme explanado nesse relatório.

Ampliando o conceito de "atendimento ao aluno" no enfoque indireto, isto é, que os serviços de suporte à TI realizada pela DISIS, ao final, são para atender às demandas dos alunos (pois a universidade funciona para os alunos), nas atividades de suporte à TI existe caracterização de atividade contínua.

Entretanto, a flexibilização somente é permitida para os servidores que efetivamente atuam neste suporte, em regime de prontidão ininterrupta. Para os servidores que se dedicam predominantemente no desenvolvimento de solução de software, por exemplo, não há caracterização da atividade contínua.

Com efeito, de modo a identificar quais servidores da DISIS trabalham efetivamente no suporte, em regime de prontidão, é necessário elaborar-se uma planilha ou relatório que discrimine as atribuições das áreas da unidade e de cada servidor ("desenho do cargo") com o intuito de atestar quais servidores realizam de fato atividades de atendimento ao público (suporte de TI).

Diante do exposto e com base na análise do processo acima referido, entende-se que processo deve retornar para nova manifestação da DISIS – no caso, indicar os servidores que atuam de forma predominante no suporte à TI (deve ser comprovado por meio da elaboração do "desenho do cargo"), para demonstrar a aderência das atividades executadas no setor aos requisitos legais.

C) Manifestação da UNILA sobre a análise da CGU:

No âmbito do Relatório nº 201603230, as análises descritas nos subitens A e B anteriores foram submetidas para a manifestação da UNILA. Por meio do memorando eletrônico nº 307/2016 – PROGEPE, a UNILA apresentou a seguinte manifestação:

"Em relação a: 1.1.1.2 CONSTATAÇÃO Deficiência nos processos de flexibilização da jornada, não permitindo a verificação dos requisitos previstos no art. 3º do Decreto nº 1.590/95. Esclarecemos que todos os pedidos, dos processos submetidos ao exame, foram indeferidos e a motivação do ato, em resumo converge com o posicionamento desta controladoria, segue decisão dos processos.

Processos:

23422.002745/201613 - Setor: Seção de Acompanhamento de Desempenho e Carreiras – (SADECA), Indeferido pelo Reitor.

23422.012486/201558 - Setor: Seção de Patrimônio — (SEPAT), Indeferido pelo Reitor, 23422.013190/201554 - Setor: Divisão de sistemas (DISIS), Indeferido pelo Reitor.

Contudo esta Pró-reitoria, manifesta-se de acordo com todos os apontamentos e sugestões presentes no relatório. E que orientou a Reitoria a incluir no escopo de avaliação as sugestões elencadas nas conclusões do relatório e enumeradas de A a D.

Destaca-se que o processo de flexibilização foi definido pela Resolução CONSUN nº 18, de 24 de julho de 2015 e que no fluxo determinado por essa normativa não inclui a aprovação da unidade de Gestão de Pessoas para concessão da flexibilização de jornada. A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas aparece, na resolução, apenas para ser ouvida, quanto ao acompanhamento da nova jornada (art. 13) e nos casos omissões (art. 16), segue trechos extraídos da resolução:



Art. 13. À CPFJ, ouvidas a entidade representativa da categoria dos técnico-administrativos em educação, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e a Comissão Interna de Supervisão de Carreira — CIS-PCCTAE, compete avaliar qualitativamente a nova rotina de trabalho.

Art. 16. Os casos omissos serão decididos pelo CONSUN, ouvidas a CIS-PCCTAE, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e a CPFJ.

Finalmente entendemos que é de suma importância o encaminhamento deste relatório, para a Comissão Permanente de Flexibilização da Jornada (CPFJ), vinculada ao Conselho Universitário, pois trata-se de comissão com atribuições de avaliação do processo de flexibilização no âmbito da UNILA."

A UNILA informou concordar com o apontamento, demonstrando, inclusive, que indeferiu os pleitos de flexibilização da jornada de trabalho analisados pela Controladoria Regional da União no Estado do Paraná.

Para fins de subsidiar requisições de flexibilização futuras, bem como, para o aprimoramento das informações que constam dos processos de flexibilização da jornada de trabalho, a fim de demonstrar a aderência aos requisitos previstos no art. 3°, do Decreto n° 1.590/95, entende-se relevante a UNILA observar os seguintes aspectos quando da avaliação da pertinência da flexibilização.

C.1) Demonstração da "Atividade contínua" como atividade principal/predominante do servidor:

Nas diversas atividades realizadas pelas três seções/divisão (SADECA, SEPAT e DISIS) avaliadas, conforme já descrito, uma ou outra atividade caracterizaria atividade contínua. Entretanto, tal fato não permite que todos os servidores lotados na unidade possam ter sua jornada flexibilizada.

Para cada um dos servidores da unidade, deve ser demonstrado se a atividade de natureza contínua é a atividade principal. Por mais que eventualmente qualquer servidor possa atender a um telefone, responder um *e-mail* ou atender ao público, resolvendo a demanda de imediato, caso estas atividades não sejam a atividade principal, não caracterizará a flexibilização. Por exemplo: em uma biblioteca, há funcionários que realizam o atendimento ao público e possuem contato direto e constante com o público estudantil e há também funcionários que exercem atividades predominantemente administrativas. Nesse caso, a jornada de trabalho de seis horas diárias não é destinada a todos os funcionários da biblioteca e sim à parte que realiza atividades contínuas de atendimento ao público.

Para tanto, deve ser demonstrado o quantitativo de atendimentos que caracteriza atividade contínua (isto é, serviço que o servidor executou e entregou no ato do atendimento ao público) realizado pelo servidor em um determinado período, de forma a comprovar a **predominância** deste tipo de serviço dentro do rol de atividades atribuídos ao servidor.

C.2) Mensuração da melhoria no atendimento do interesse público pela flexibilização:

O art. 3°, do Decreto n° 1.590/95, descreve que a flexibilização é uma faculdade do dirigente máximo da organização. Assim sendo, o dirigente deve justificar o interesse público do seu ato, ou seja, porque está permitindo a flexibilização? A resposta plausível para esta indagação é a de que irá atender ao interesse público, ampliando a eficiência,



eficácia e efetividade da gestão pública (o art. 1°, da Resolução CONSUN nº 18/2015, prevê a eficiência do serviço público como quesito para a flexibilização).

Logo, deve ser comprovado (ou estimado, na fase de requisição) que, em decorrência da flexibilização irá ocorrer uma melhora na gestão pública. Tal comprovação deve ser objetiva, isto é, por meio de apresentação de informações quantitativas e qualitativas que demonstram a ampliação do desempenho.

É necessário o levantamento de uma série histórica, para os períodos anteriores e posteriores à flexibilização, de forma a poder medir a evolução do desempenho.

Não é válida a apresentação de conceitos subjetivos tais como: "a flexibilização da jornada de trabalho irá contribuir para o bem-estar e motivação do ambiente de trabalho". Mesmo sendo certa a premissa de que a melhora do ambiente de trabalho fomenta o desempenho, caso não consiga comprovar efetivamente o incremento, não ficará demonstrado o atendimento ao interesse público.

Visando à gestão futura, a UNILA deve elaborar uma metodologia de avaliação dos indicadores de atendimento dos setores que tiverem deferida a flexibilização da jornada de trabalho, a fim de verificar o incremento da eficiência, eficácia e efetividade no propósito de avaliar a pertinência da manutenção da jornada reduzida de trabalho.

C.3) Outras premissas e práticas que devem ser consideradas para a flexibilização:

C.3.1) Controle eletrônico da jornada de trabalho:

A adoção da jornada de trabalho flexibilizada seja precedida da implantação do controle eletrônico de horário, a exemplo do que têm sido feito em outras Universidades ou Institutos (por exemplo: IFPR, IFRR, IFGO, IFB, UNIFESP, etc.).

Além de estar previsto no inciso II, art. 6° do Decreto n° 1.590/95, entende-se que o controle eletrônico da jornada de trabalho – que é uma forma mais rígida de controle – é necessária em trabalhos de natureza contínua, pois, neste tipo de trabalho não pode ocorrer lacuna no período de atendimento, sem incidência de risco à boa condução das atividades.

C.3.2) Evitar a distribuição generalizada das atividades de atendimento dentro de uma unidade:

Deve-se evitar distribuição de funções de atendimento de forma generalizada. Tomando como exemplo uma secretaria acadêmica, caso a mesma conte com 10 servidores, a flexibilização somente deve ser concedida para àqueles que efetivamente estão em regime de trabalho contínuo de atendimento ao público. A não ser que o volume de atendimento de alunos seja alto de modo que os dez servidores devam estar em regime de prontidão, atendendo continuamente os alunos, não é adequada a concessão da flexibilização para àqueles que, predominantemente, atuam em atividades burocráticas (como organizar processos dos alunos; atualizar registros acadêmicos; lançar notas; etc).

Para tanto, é de bom alvitre, a elaboração de planilha ou relatório que discrimine as atribuições das áreas da unidade e de cada servidor ("desenho do cargo"), demonstrando quais são as atividades preponderantes de cada servidor.

C.3.3) Adequação da Resolução CONSUN nº 18/2015:



O art. 2º, da Resolução CONSUN nº 18/2015, descreve que a flexibilização deve ocorrer observando a **natureza** dos serviços de cada unidade/subunidade. Conforme já descrito, a existência de um ou outro serviço dentro de uma unidade que permitiria a flexibilização não garante a concessão da mesma a todos os servidores da unidade, sendo necessário demonstrar, individualmente, que o servidor atua predominantemente neste tipo de serviço.

Neste contexto, entende-se relevante a adequação da redação do art. 2°, pois, o texto permite a concessão da flexibilização por unidade (abrangendo todos os servidores lotados na mesma), sendo que o adequado é a concessão nominal (por servidor), conforme natureza do serviço predominantemente executado pelo mesmo.

C.3.4) Ampliação do horário de atendimento, em regime ininterrupto e implantação do regime de turnos ou escalas não implica execução de atividade contínua:

Um erro comumente verificado é a afirmação de que a atividade contínua estaria sendo executada tão somente pelo fato da unidade ampliar a jornada de trabalho (por exemplo, em 12 horas), em regime ininterrupto, implantando um regime de turnos ou escalas.

Em verdade é o contrário, a atividade contínua exige que o atendimento seja ininterrupto, portanto, necessário ser em turnos ou escalas, uma vez que não é possível a concessão do intervalo para almoço para o servidor.

C.4) Sugestão de questões a serem analisadas para fins de concessão da flexibilização:

Com a finalidade de permitir uma análise abordando os tópicos descrito no presente relatório, segue sugestão de questões a serem abordados para fins de concessão da flexibilização:

C.4.1) Em relação aos <u>serviços/atividades</u> autorizados a praticar o regime de flexibilização:

Inicialmente, dentre as diversos serviços/atividades executadas pela unidade, elencar aqueles que sejam passíveis de flexibilização, respondendo as seguintes questões:

- quais os motivos que justificariam a alteração de atendimento ao público em horário inferior a doze horas para atendimento em horário igual ou superior às mesmas doze horas? Quais são os ganhos com isso para a gestão pública? (os ganhos devem ser apresentados de forma objetiva).
- por que os serviços de atendimento ao público devem ser ininterruptos, ou seja, quais os prejuízos causados por um atendimento que fosse interrompido no meio do expediente?
- por que o serviço deve ser realizado no ato, na presença do demandante? Qual o prejuízo em entregar em momento posterior?
- qual a demanda por atendimento no setor em voga, ou seja quantos indivíduos são atendidos diariamente, semanalmente, mensalmente, etc.?
- quais são os períodos de maior concentração de atendimento no setor em voga?



- foram identificadas unidades organizacionais com excesso de atendimento, dado o número reduzido de servidores alocados?
- qual a representatividade dos serviços que são passíveis de flexibilização frente à totalidade do rol de serviços executados pela unidade?
- C.4.2) Em relação aos servidores autorizados a praticar o regime de flexibilização:
- dado o número de servidores de determinado setor, qual seria a melhor distribuição proporcional dos mesmos quanto às atividades de atendimento e às atividades não envolvendo atendimento?
- quais os períodos/épocas de maior concentração de atendimento no setor em voga?
- qual é o tempo dedicado pelo servidor em atividades de atendimento? Este tempo representa quantos por cento de sua jornada diária?
- qual é o quantitativo de atividade de atendimento realizado pelo servidor diariamente?
- em caso de distribuição generalizada da atividade de atendimento dentro da unidade, indagar qual a dificuldade em especializar tal serviço, isto é, permitir que poucos se dediquem ao atendimento ao público e os demais se especializem nas outras atividades do setor?

Vale descrever que, este rol de questões é exemplificativo e não exaustivo.

Em face dos exames realizados, somos de opinião que a Unidade Gestora deve adotar medidas corretivas com vistas a aperfeiçoar a metodologia/processo de avaliação e concessão da flexibilização da jornada de trabalho, em conformidade com a constatação desse relatório.

2.1.3 VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO

2.1.3.1 CONSTATAÇÃO

Concessão de Retribuição por Titulação (RT) sem a apresentação do diploma de conclusão do curso.

Fato

A fim de avaliar os processos de concessão da retribuição de titulação na UNILA, em especial quanto à apresentação do diploma de conclusão do curso como requisito para seu pagamento, em aderência ao disposto nos arts. 17 e 18 da Lei nº 12.722/2012, Acórdão TCU nº 11374/2016- 2ª Câmara, de 18 de outubro de 2016 e Ofício Circular nº 818/2016 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, de 09 de dezembro de 2016, foram solicitados vinte processos de retribuição por titulação, selecionados conforme seguinte critério:

- 8 docentes ativos que obtiveram a titulação de mestre/doutor em 2016; e
- 12 docentes ativos doutores selecionados aleatoriamente.

Com efeito, o Ofício Circular nº 818/2016 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, de 09 de dezembro de 2016, prevê:



"1. Comunico aos órgãos e entidades que efetuam o pagamento de Retribuição por Titulação – RT sobre a **obrigação de exigirem a apresentação do diploma de conclusão de curso como requisito para seu pagamento**, em cumprimento aos arts. 17 e 18 da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. (...)" (destacou-se)

Da avaliação dos vinte processos encaminhados, não foram identificados os diplomas (cópias) em sete processos, consoante o abaixo:

Quadro Q1 – Docentes que não apresentaram diploma

Processo	Efeitos financeiros	Data da entrega do diploma
23422.004717-2016-31	04/04/2016	Não apresentado
23422.004927-2016-29	07/04/2016	Não apresentado
23422.006313-2016-81	18/04/2016	Não apresentou
23422.009797-2015-30	13/10/2015	Não apresentou
23422.011009-2015-75	05/11/2015	Não apresentou
23422.012342-2016-82	23/08/2016	Não apresentou
23422.014171-2016-26	05/10/2016	Não apresentou

FONTE: Documentação encaminhada pela UILA

Conforme informações do quadro Q.1, tomando a data da coluna "Efeitos Financeiros" o momento em que o docente apresentou certificado/declaração de aprovação na defesa do mestrado/doutorado, entende-se que transcorreu tempo suficiente para a emissão do diploma.

Não há controles sobre os docentes que estão com pendências de entrega do diploma, bem como, não há normativo interno estipulando o prazo máximo em que o diploma deve ser apresentado, bem como, sansões quando da não apresentação.

Vale salientar que, com o advento da Ofício Circular MPOG nº 818/2016, de 09 de dezembro de 2016, não será mais permitido a concessão da RT sem a apresentação do diploma.

Causa

A UNILA não efetua controle sobre a entrega dos diplomas para fins de justificar a continuidade do pagamento da Retribuição de Titulação.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Memorando Eletrônico nº 226/2017 – PROGEPE, de 08 de Agosto de 2017, a Unila apresentou a seguinte manifestação:

"(...)

Em Relação à Retribuição por Titulação - RT, até o final do ano de 2016, os processos eram analisados, exclusivamente, pela Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD, que o encaminhava à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEPE apenas para implantação em folha. A partir dessa data, com o intuito de corrigir, organizar, padronizar, esclarecer e definir competências a fim de melhorar os fluxos e procedimentos do processo, o mesmo passou a ser encaminhado à Seção de Acompanhamento de Desempenho e Carreiras – SADECA.



Em dezembro de 2016 com a expedição do Ofício Circular nº 818/2016-MP, no qual informa a obrigação de exigência da apresentação do diploma de conclusão de curso como requisito para seu pagamento, não houve mais a necessidade da realização de controle para entrega de diplomas.

Em relação às solicitações já concedidas, a unidade realizou o levantamento dos servidores que recebiam pela RT, mas estavam com pendência quanto à entrega do Diploma. Este controle foi obtido por meio do Sistema Interno de Gestão de Recursos Humanos – SIGRH cujo processo foi conferido, individualmente, tendo em vista que este controle nunca havia sido realizado na instituição e de forma a garantir a confiabilidade dos dados do sistema e corrigir possíveis erros advindos do sistema.

Após conhecimento das novas instruções, foi encaminhado, via e-mail institucional, à CPPD a nova orientação do Ministério do Planejamento exarada por meio do Oficio Circular nº 818/2016-MP.

Além disso, paralelamente à conferência individual dos processos, foi realizada, em 18/04/2017, uma notificação por meio do SIGRH a todos os docentes para que, no caso de pendência, realizassem o encaminhamento da cópia do diploma à SADECA. Neste mesmo documento, foi estabelecido o prazo de 180 dias, a partir da notificação, para regularização da situação, tal prazo findará em 18 de outubro de 2017.

No momento da entrega, a SADECA realiza a atualização no sistema SIGRH, incluindo o documento digitalizado, e encaminha o documento para a Seção de Arquivo e Informação de Pessoal - SEAIP, para inclusão na pasta funcional do servidor.

Desde que começou a ter a atribuição, há um controle manual dos processos que passam pela Seção, e quanto ao controle dos Diplomas, é utilizado o SIGRH como base."

Análise do Controle Interno

A Unila informa ter adotado medidas para regularizar as situações de Retribuição por Titulação que tinham pendências quanto à entrega do diploma. Contudo, como foi estipulado um prazo de 180 dias para a regularização a constatação será mantida para acompanhar a efetiva adoção das medidas.

Recomendações:

Recomendação 1: Que sejam instituídos controles sobre a entrega dos diplomas para fins de continuidade do pagamento da Retribuição de Titulação.

- 3 GESTÃO OPERACIONAL
- 3.1 AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS
- 3.1.1 EFETIVIDADE DOS RESULTADOS OPERACIONAIS
- 3.1.1.1 CONSTATAÇÃO

Necessidade de diagnosticar causas da retenção, evasão e baixo índice de ocupação das vagas em algumas disciplinas.

Fato

No presente item consta a análise realizada sobre as informações gerenciais e estatísticas do ensino na graduação da UNILA

A) Panorama geral dos cursos de graduação vigentes no 1º Semestre/2016:



No 1º Semestre/2016 a UNILA contou com 29 cursos de graduação, ofertando um total de 1.415 vagas anuais, com duração média de 4,48 anos.

Em relação aos turnos, eram assim distribuídos: 1 matutinos; 10 noturnos; 5 vespertinos; 7 integrais; e 6 matutino e vespertino.

Em relação ao ano de início, 6 cursos iniciaram em 2010, 6 cursos em 2011, 4 cursos em 2012, 1 curso em 2014 e 12 cursos em 2015.

B) Desempenho dos Cursos de Graduação:

Quadro $G.1-N^{\circ}$ médio de alunos por turma, rendimento médio, % de aprovação médio de % de ocupação da turma

Curso	Nº Médio Alunos matriculados	Rendimento Médio	% Aprov. Média	% de Ocupação da turma*
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E POLÍTICAS PÚBLICAS	46,00	58,97	66,08%	92,00%
ANTROPOLOGIA - DIVERSIDADE CULTURAL	,	,		,
LATINO-AMERICANA	31,00	58,33	74,24%	62,00%
ARQUITETURA E URBANISMO	30,00	73,73	77,16%	100,00%
BIOTECNOLOGIA	41,00	61,87	69,66%	82,00%
CIÊNCIA POLÍTICA E SOCIOLOGIA - SOCIEDADE, ESTADO E POLÍTICA NA AMÉRICA LATINA	30,33	64,12	74,63%	60,67%
CIÊNCIAS BIOLÓGICAS - ECOLOGIA E BIODIVERSIDADE	34,25	63,24	69,99%	68,50%
CIÊNCIAS DA NATUREZA - BIOLOGIA, FÍSICA E QUÍMICA	21,33	54,97	68,51%	42,67%
CIÊNCIAS ECONÔMICAS - ECONOMIA, INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO	31,33	64,27	74,30%	62,67%
CINEMA E AUDIOVISUAL	38,00	66,23	77,41%	76,00%
DESENVOLVIMENTO RURAL E SEGURANÇA ALIMENTAR	25,00	63,03	72,34%	50,00%
ENGENHARIA CIVIL DE INFRAESTRUTURA	45,00	61,96	70,78%	90,00%
ENGENHARIA DE ENERGIA	41,00	57,17	67,18%	82,00%
ENGENHARIA DE MATERIAIS	40,00	46,08	66,83%	80,00%
ENGENHARIA FÍSICA	37,00	49,62	68,11%	74,00%
ENGENHARIA QUÍMICA	45,00	55,46	71,14%	90,00%
FILOSOFIA	30,00	52,39	64,98%	60,00%
GEOGRAFIA (BACHARELADO)	22,33	56,49	65,98%	44,67%
GEOGRAFIA (LICENCIATURA)	26,00	52,79	63,08%	52,00%
HISTÓRIA	36,50	63,95	73,53%	73,00%
HISTÓRIA - AMÉRICA LATINA	23,33	55,68	70,76%	46,67%
LETRAS - ARTES E MEDIAÇÃO CULTURAL	29,00	61,38	74,72%	58,00%
LETRAS - ESPANHOL E PORTUGUÊS COMO LÍNGUAS ESTRANGEIRAS	35,50	66,43	77,57%	71,00%
MATEMÁTICA	26,50	38,50	62,07%	53,00%
MEDICINA	60,50	69,54	73,92%	100,83%
MÚSICA	16,33	65,88	77,03%	65,33%
QUÍMICA	29,00	41,41	60,40%	58,00%
RELAÇÕES INTERNACIONAIS E INTEGRAÇÃO	47,00	70,81	76,19%	94,00%
SAÚDE COLETIVA	28,67	64,56	72,48%	57,33%
SERVIÇO SOCIAL	43,50	59,57	67,46%	87,00%
MÉDIA	34,15	59,26	70,64%	69,53%



Quadro G.2 –Indicadores por semestres – pos	ıcao	1	sem/2016
---	------	---	----------

				7°	
	1°	3°	5°	Semestre	9°
	Semestre	Semestre	Semestre	**	Semestre
Vagas Total*	1415	1415	765	0	180
Matrículas	1144	952	400	0	129
% Ocupação	80,85%	67,28%	52,29%	0	71,67%
Rendimento					
Médio	53,22	61,83	65,83	0	76,49
% Aprovação	63,34%	75,67%	77,69%	0	67,86%

^{* -} total de vagas disponíveis no 1° semestre/2016. A partir do 5° semestre ocorre a redução, considerando que nem todos os cursos estão totalmente integralizados.

As informações dos quadros G.1 e G.2 demonstram que:

- percebe-se baixo índice de ocupação na faixa dos 40~50% nos cursos de ciências humanas e sociais puras. Por sua vez, percebe-se elevado índice de ocupação nos cursos com profissões regulamentadas como arquitetura, engenharias, medicina e serviço social;
- não se percebe grande oscilação no índice de aprovação e rendimento médio entre os cursos, variando na faixa dos 60~70%;
- as informações do quadro G.2 demonstram que o rendimento médio e o % de aprovação vão gradativamente se elevando no decorrer do avanço dos cursos;
- percebe-se que o rendimento médio e o % de aprovação são piores no 1º semestre, necessitando especial atenção sobre os alunos ingressantes; e
- conforme quadro G.2, no 1° semestre de 2016 a UNILA contou com 2.625 alunos, ante 3.775 vagas, representando um índice de ocupação de 69,53%.

C) Disciplinas com baixo índice de aprovação:

Foram identificadas disciplinas com baixo índice de ocupação, conforme quadro a seguir:

Quadro G.3 – Índice de ocupação das turmas por faixa

Faixa de Ocupação	Nº Disciplinas	Total Vagas	Total Matrículas	% Ocupação
1 – de 0 a 20%	69	3141	414	13,18%
2 – de 20,01 a 40%	112	4986	1545	30,99%
3 – de 40,01 a 60%	73	3232	1642	50,80%
4 – de 60,01 a 80%	101	5765	4124	71,54%
5 – acima de 80%	168	10898	10368	95,14%
Total Geral	523	28022	18093	64,57%

FONTE: Planilha encaminhada pela UNILA em resposta à SA201700847/14

Pode-se perceber que 181 disciplinas, ou cerca de 35%, possuem índice de ocupação inferior a 40%, denotando necessidade de avaliar as causas da baixa ocupação.

A análise demonstra que, principalmente as disciplinas de exatas – como cálculo, álgebra linear, geometria analítica, física, mecânica, química, entre outras – apresentam índice de aprovação baixo (abaixo dos 30%).

Não foi verificada correlação entre índice de aprovação e índice de ocupação das vagas (correlação identificada de -0,08), isto é, o fato da disciplina ter baixo índice de aprovação não resulta em baixo (ou elevado) índice de ocupação de vagas.



^{** -} não há alunos matriculados no 7º semestre uma vez que não houve vestibular em 2013.

A dificuldade dos alunos nas disciplinas de exatas é recorrentemente verificada pelo MEC, assim, cabe à UNILA, além de promover aulas de reforço, verificar o nível de exigência que o curso/docente está estabelecendo, no propósito de avaliar a real necessidade para a formação do discente.

D) Considerações Finais:

As informações levantadas demonstram que:

- os cursos com índice de ocupação baixo estão relacionados com a identidade institucional da UNILA como Antropologia, Ciências Políticas, Ciências Econômicas, Desenvolvimento Rural, História, Geografia, entre outros;
- apesar da baixa procura pela área de ciências humanas e sociais puras serem recorrentes em todas as Universidades, para a UNILA tais cursos possuem importância especial. Assim, deve-se fomentar a excelência destes cursos, especialmente por meio do desenvolvimento da pesquisa e pós-graduação; e
- o rendimento médio e o índice de aprovação baixo no 1º semestre está relacionado com as disciplinas de exatas, o que enseja a necessidade da UNILA avaliar a realização de aulas de reforço e revisão da matriz curricular no propósito de verificar a essencialidade de tais disciplinas para a formação do discente.

No contexto geral, percebe-se necessidade de avaliar as causas das evasões nos cursos com taxas de ocupação baixas, especialmente porque estes estão relacionados com a identidade institucional da UNILA e fomentar a excelência destes cursos, especialmente com a verticalização.

CAUSA:

Não há diagnóstico das causas que levam à retenção de alunos na UNILA no 1º semestre (ou ano) e consequente estudos para mitigar o problema, o que pode estar sendo a principal causa da evasão.

Também não há diagnósticos qualitativos sobre a causa da evasão.

Causa

Ausência de mecanismo de controle e acompanhamento das causas da retenção, evasão e baixo índice de ocupação das vagas em algumas disciplinas.

Manifestação da Unidade Examinada

Em sua manifestação, a UNILA apresentou uma série de iniciativas visando a redução da evasão e da retenção. À primeira vista, as ações propostas demonstram ser pertinentes para mitigar os problemas, sendo necessário a UNILA monitorar, acompanhar e avaliar cada uma das ações, no propósito de verificar o seu impacto positivo (ou negativo) para a redução da evasão e da retenção.

Considerando tratar de assunto que será objeto de avaliação de impacto, o apontamento será mantido.

Análise do Controle Interno



Em relação ao apontamento, a Pró-Reitoria de Graduação – PROGRAD, por meio do Memorando Eletrônico nº 110/2017-PROGRAD, de 07 de agosto de 2017, apresentou a seguinte manifestação:

"Ao analisar os dados da nova tabela identifica-se que no momento da seleção algumas vagas não são preenchidas, com vistas de sanar estas vagas, algumas ações já vem sendo desenvolvidaspelo Departamento de Administração e Controle Acadêmico da PROGRAD, com a abertura de editais no primeiro e no segundo semestre para ocupação destas vagas, são eles:

1° Semestre do ano

- Um processo de seleção de ocupação de vagas ociosas MODALIDADE REOPÇÃO DE CURSO (TRANSFERÊNCIA INTERNA) e REINGRESSO - em cursos de graduação da Universidade Federal da Integração Latino-Americana - UNILA
- Um processo de seleção de ocupação de vagas ociosas MODALIDADE TRANSFERÊNCIA EXTERNA E APROVEITAMENTO DE DIPLOMA — em cursos de graduação da Universidade Federal da Integração Latino-Americana — UNILA 2° Semestre do ano
- Um processo de seleção de ocupação de vagas ociosas MODALIDADE REOPÇÃO DE CURSO (TRANSFERÊNCIA INTERNA) e REINGRESSO - em cursos de graduação da Universidade Federal da Integração Latino-Americana - UNILA

- Um processo de seleção de ocupação de vagas ociosas - MODALIDADE

TRANSFERÊNCIA EXTERNA E APROVEITAMENTO DE DIPLOMA — em cursos de graduação da Universidade Federal da Integração Latino-Americana — UNILA Ainda dentro da análise da nova tabela alguns números podem ser interpretados como evasão e/ou retensão. Para tratar sobre esta temática a equipe do Departamento de Apoio Acadêmico ao Aluno (DAAA), instância subordinada a Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD) vem elaborando e executando ações com vistas ao acompanhamento dos estudantes para que os números de evasões e retenções não aumentem. O setor do DAAA é responsável por acompanhar o desempenho dos discentes de graduação, prestando-lhes assessoramento e apoio pedagógico, por meio de ações ou programas que possam

auxiliá-los no planejamento de suas carreiras, em sua adaptação ao ensino superior e em quaisquer dificuldades acadêmicas que possam ser verificadas, e atende rotineiramente discentes de graduação que apresentam dificuldades de aprendizagem, de organização do tempo para estudo, com problemas na relação professor discente, com

inadaptação na carreira escolhida, entre outras dificuldades acadêmicas.

Oferecemos o serviço de apoio e acompanhamento pedagógico ao discente, com o objetivo de acompanhar seu rendimento, orientando-os nas questões pedagógicas para um melhor desenvolvimento acadêmico. Este serviço consiste no atendimento de discentes que necessitam de apoio referente a problemas de cunho pedagógico, como: dificuldades no planejamento para o cumprimento da matriz curricular visando a integralização do curso dentro do prazo máximo de conclusão; dificuldades no planejamento e organização do tempo e espaço de estudo dentro da sua rotina de estudante do ensino superior; necessidade de construção de uma maior autonomia para a aprendizagem, visando a utilização de diferentes técnicas de estudo; dificuldades na aprendizagem para a produção de conhecimentos profissionais e pessoais; necessidade de orientações referentes a reopção de curso, aproveitamento de componentes

O apoio e o acompanhamento podem ocorrer através de Atendimentos Pedagógicos Individuais ou Oficinas Pedagógicas.

O Atendimento Pedagógico Individual é a orientação pedagógica realizada com o objetivo de atender as necessidades do discente, levando em conta seu histórico escolar, os componentes curriculares que está cursando, o tempo de integralização do curso, bem como os problemas e as dificuldades de cunho pedagógico que o levaram ao atendimento.



curriculares, entre outros.

Para ter acesso ao atendimento pedagógico individual o discente pode procurar o serviço de apoio e acompanhamento por iniciativa própria, por encaminhamento do coordenador do curso, colegiado ou por um docente do seu curso de graduação, e ainda, pode ser encaminhado pela Pró Reitoria de Assuntos Educacionais — PRAE. O contato com o discente é realizado presencialmente, quando este procura pelo serviço no Departamento de Apoio Acadêmico ao Aluno, ou pelo e-mail institucional, quando é encaminhado, e lhe são solicitadas informações preliminares e o agendado o atendimento presencial, mediante disponibilidade da equipe técnica e do discente.

As Oficinas Pedagógicas são cursos oferecidos aos discentes, com temáticas referentes ao acompanhamento pedagógico e suas ações dentro do âmbito acadêmico. Podem ser oficinas preparadas para um grupo de discentes encaminhados para acompanhamento a partir de uma demanda especifica, ou oficinas preparadas para os discentes que tiverem interesse em se inscrever, por temáticas.

Para as Oficinas, o grupo de participantes podem ser também encaminhado pela Pró Reitoria de Assuntos Educacionais - PRAE, pelo coordenador, colegiado ou um docente do curso. Nestes casos, as oficinas são preparadas para atender a demanda do grupo encaminhado. Ou então são oferecidas oficinas e divulgadas às coordenações dos cursos para que os estudantes interessados possam realizar inscrições via inscreva.

No atendimento pedagógico individual as orientações e encaminhamentos realizados são de acordo com as necessidades de cada discente. Algumas orientações que ocorrem constantemente são:

Apreciação da Matriz Curricular do Curso: A maioria dos discentes que são encaminhados ou procuram o atendimento possuem um índice elevado de retenção nos componentes curriculares. É importante que estes estudantes conheçam e analisem a Matriz Curricular do seu Curso, com o objetivo de estudar as possibilidades de realização dos componentes curriculares, para que cuidem o semestre de oferta destes e para que os pré-requisitos não sejam empecilhos para a integralização do curso dentro do prazo máximo.

Prazo de Integralização do Curso: Muitos estudantes em atendimento pedagógico precisam estar atentos para o prazo máximo de integralização do curso, elaborando seus planos de estudos de forma adequada para que não ultrapassem este prazo, ou ainda, são feitos mapeamentos dos estudantes com risco de jubilamento, para identificar os discentes que precisam deste apoio para planejar adequadamente a conclusão do curso. São realizadas orientações sobre as possibilidade de solicitar extensão do prazo de conclusão do curso (caso tenha realizado mobilidade acadêmica), ou então sobre a necessidade de realização de um novo processo seletivo para ingressar novamente no curso.

Plano de Estudos para a Conclusão do Curso: É imprescindível que os discentes, além de conhecer a matriz curricular de seus cursos e as regras para a integralização do curso, também elaborem um plano onde possam organizar sua vida acadêmica a partir da programação dos componentes curriculares a serem cursados em cada semestre.

Reopção de Curso: Muitos discente procuram ou são encaminhados para o atendimento individual com o objetivo de receber orientações para a Reopção de Curso. Neste atendimento são realizadas as devidas orientações seguindo as normativas institucionais para reopção de curso.

Solicitação de aproveitamento de Componentes Curriculares: Os discentes que procuram atendimento solicitando acompanhamento no pedido de aproveitamento de componentes curriculares também recebem as devidas orientações e auxílio no processo de solicitação destes aproveitamentos.

Dificuldades de Aprendizagem: Os discentes com dificuldades de aprendizagem são recebidos no atendimento para uma análise das dificuldades, realizada a partir do conhecimento do seu histórico da graduação, bem como da conversa sobre o grau destas dificuldades. Dependendo da situação, alguns são encaminhados para o atendimento do



Núcleo de Acessibilidade, ou então recebem atendimento referente ao planejamento de seus estudos pelo DAAA.

Planejamento de Estudos e organização do tempo e espaço: Este trabalho de planejamento de estudos é realizado com orientações aos discentes em relação as formas mais eficazes de administrarem o tempo e os espaços para conseguirem estudar e estimular ao máximo a capacidade de aprender. São fornecidas dicas importantes sobre o funcionamento do cérebro e do nosso corpo, para um maior aproveitamento do tempo de estudo e organização do espaço para estudar.

Planejamento de Estudos e a utilização de diferente técnicas: Também no trabalho de planejamento de estudos são abordadas diferentes formas de estudar, contemplando estratégias e metodologias que incentivam a autonomia do discente, importante tanto para o desenvolvimento acadêmico do estudante de ensino superior, quanto para o seu futuro crescimento profissional.

Como exemplo das ações citadas acima, segue a programação do serviço de acompanhamento pedagógico para o ano de 2017.

DATA ATIVIDADE

Maio - Atendimentos Individuais

Junho - Atendimentos Individuais

- Oficina Pedagógica Engenharia Civil de Infraestrutura (encaminhados pela PRAE)
- Oficina Pedagógica Saúde Coletiva (5º semestre)

Julho - Atendimentos Individuais

- Atendimentos para orientação no processo de rematrícula online

Agosto - Atendimentos Individuais

- Oficina Pedagógica Engenharia de Energias (encaminhados pela PRAE)
- Oficina Pedagógica Ciências Biológicas (encaminhados pela coordenação do curso)
- Oficina Pedagógica ILACVN (interessados)

Setembro - Atendimentos Individuais

- Oficina Pedagógica para discentes do ILAESP
- Oficina Pedagógica para discentes do ILATIT
- Oficina Pedagógica Tema: "Organização de Estudos" (para interessados)

Outubro - Atendimentos Individuais

- Oficina Pedagógica Temática: "Trabalhos em grupo" (para interessados)
- Oficinas Pedagógicas a partir de demandas das coordenações dos cursos

Novembro - Atendimentos Individuais

- Oficina Pedagógica Tema: "Retórica e apresentação de trabalhos" (para interessados)
- Oficinas Pedagógicas a partir de demandas das coordenações dos cursos

Dezembro - Atendimentos Individuais

As Oficinas Pedagógicas para os cursos de graduação e discentes dos Institutos serão desenvolvidas a partir das problemáticas acadêmicas do público de cada oficina. As Oficinas Pedagógicas com diferentes temáticas, foram escolhidas a partir da realidade dos discentes atendidos pelo serviço, que apresentam muitas dificuldades na organização de seus estudos, na realização de atividades em grupos e na apresentação de trabalhos.

Recomendações:

Recomendação 1: Recomenda-se o desenvolvimento de ferramentas capazes de monitorar, acompanhar e avaliar os impactos positivos (ou negativos) das ações desenvolvidas para redução da evasão e da retenção.

Recomendação 2: Em relação aos cursos com índice de ocupação na faixa dos 50% (ou inferior), promover medidas de fomento à atratividade, especialmente com a sua verticalização.



3.1.1.2 CONSTATAÇÃO

Necessidade de aperfeiçoamento da metodologia de acompanhamento e avaliação da atividade docente.

Fato

Com a finalidade de avaliar a distribuição das diversas atividades realizadas pelos docentes, foi solicitada à UNILA informações sobre a distribuição da carga de horário semanal (escopo 1º Sem/2016) nas seguintes atividades:

- CH (Carga Horária) semanal dedicada em sala de aula (teóricas e práticas) na graduação e pós-graduação;
- CH semanal dedicada à Atividade de Manutenção/Apoio do Ensino entendido como ações didático-pedagógicas do docente, relacionadas ao estudo, planejamento, preparação, desenvolvimento e avaliação dos conteúdos ministrados nos cursos e programas institucionais (tanto da graduação como da pós graduação), bem como, em ações como: I orientação de estágio supervisionado, monitoria e/ou Trabalho de Conclusão de Curso; II- atendimento ao aluno; III aulas de reforço; IV participações em programas específicos; V participações em reuniões de planejamento pedagógico; entre outras atividades;
- CH semanal em pesquisa e/ou extensão trata-se da carga horária semanal estimada em que o docente atua em atividades de pesquisa e/ou extensão formalmente aprovadas pela UNILA. Caso as atividades de pesquisa e extensão não possuam regularidade semanal de horário, foi solicitado o cálculo da "hora média" obtida pela razão entre o número de semanas e a carga horária total das atividades de pesquisa e/ou extensão realizadas no 1° semestre/2016 pelo docente; e
- CH semanal em atividade de gestão horas dedicadas às atividades administrativas e de gestão, aplicável ao docente que percebe gratificação (FG, CD ou FCC), ou ainda, que possui atividade de gestão (como Presidente de Conselho, Comissão, etc) mesmo sem percepção de gratificação.

As informações a seguir apresentadas tiveram como fonte as planilhas eletrônicas encaminhadas pela UNILA, por meio dos Memorandos Eletrônicos nºs 61 e 71/2017, em resposta à Solicitação de Auditoria nº 01/2017. Serão objeto de análise 336 docentes, ressaltando que, da planilha original, foram excluídos 52 docentes por: 18 docentes com indicativo de não preenchimento da planilha; 19 docentes ingressaram a partir do 2º sem/2016; 10 docentes em licença para doutoramento ou maternidade; e 5 docentes exonerados/redistribuídos.

A) Quadro geral da distribuição das atividades:

Quadro D.1 – Distribuição geral das atividades 2016 – CH Semanal

3 0						СН	
			CH			Gestão	
	Docentes	CH Aula	Preparo	CH	CH		Outros
Instituto	(1)	(2)	Ensino	Pesquisa	Extensão		(3)
ILAACH	101	9,09	2,93	9,69	6,50	1,68	10,12
ILACVN	92	10,43	14,70	5,51	5,02	1,22	3,11
ILAESP	69	8,22	9,95	6,81	6,59	0,92	7,52
ILATIT	69	8,96	14,19	6,48	4,70	2,26	3,42
Outros	5	8,20	0,00	6,40	6,00	7,60	11,80
Total Geral	336	9,24	9,86	7,25	5,73	1,60	6,32



Total Geral 2014 (4)	150	11,31	-	3,28	2,27	-	23,14
Variação	124%	-18%	-	121%	152%	-	-73%

- (1) relação dos docentes que apresentaram informação. Difere do quadro G.3 do presente relatório, por não ter sido realizada a ponderação conforme peso (20, 40 e DE);
- (2) estão incluídas as CH médias da graduação e pós-graduação (lato e strictu sensu);
- (3) Atividades não classificadas, de forma a completar 40 horas semanais por Câmpus. Em 2013;
- (4) Relatório de Auditoria nº 201410712, Quadro P.10;

ILAACH – Instituto Latino-Americano de Arte, Cultura e História;

ILACVN – Instituto Latino-Americano de Ciências da Vida e da Natureza;

ILAESP – Instituto Latino-Americano de Economia, Sociedade e Política;

ILATIT - Instituto Latino-Americano de Tecnologia, Infraestrutura e Território; e

Outros – docentes alocados em outros setores não finalísticos.

FONTE: Planilhas encaminhadas pela UNILA por meio dos Memorados nºs 69 e 71/2017.

Em relação às informações do Quadro D.1:

- em atendimento à recomendação emitida no Relatório nº 201410712 foi instituída a "Norma para distribuição das Atividades do Magistério Superior" por meio da Resolução CONSUN nº 44/2014 e 13/2016, com a institucionalização do PITD (Plano Individual de Trabalho Docente), sistema este integrado ao sistema SIGA (Sistema Integrado de Gestão Acadêmica), no qual o docente deve lançar as suas atividades;
- comparativamente com o 1° semestre de 2014, percebe-se aperfeiçoamentos nas informações lançadas, especialmente no tocante à redução das "horas não classificadas", lançadas como "outros" no quadro D.1. Enquanto que em 2014 a coluna "outros" ocupava mais da metade da CH semanal média do docente, em 2016 este valor reduziu para 15%;
- em 2016 foi possível mensurar a CH destinada ao preparo e manutenção do ensino;
- comparativamente com 2014, ocorreu um significativo aumento da CH semanal dedicada à pesquisa e extensão; e
- ocorreu uma redução de 18% na CH média dedicada à sala de aula, processo este coerente com a ampliação da pesquisa e extensão.

B) Avaliação da distribuição da CH em Sala de Aula:

Quadro D.2 – Distribuição da CH em Sala de Aula na Graduação 2016

Campus		Jornada 40 HS Semanais			Jornada DE			
Cargo Comissão=>	N	S	Total	N	S	Total	Geral	
ILAACH	10,00		10,00	8,63	9,94	8,85	8,89	
ILACVN	13,05	13,00	13,05	9,69	7,92	9,38	10,17	
ILAESP	7,33		7,33	7,59	7,70	7,61	7,59	
ILATIT	11,50		11,50	9,22	7,15	8,82	8,90	
Outros				12,00	7,25	8,20	8,20	
Média	11,89	13,00	11,93	8,79	8,23	8,69	8,97	
Nº Docentes	28	1	29	251	56	307	336	

FONTE: Planilhas encaminhadas pela UNILA por meio dos Memorados nºs 69 e 71/2017.

Ouadro D.3 – Distribuição da CH em Sala de Aula na Pós-Graduação 2016

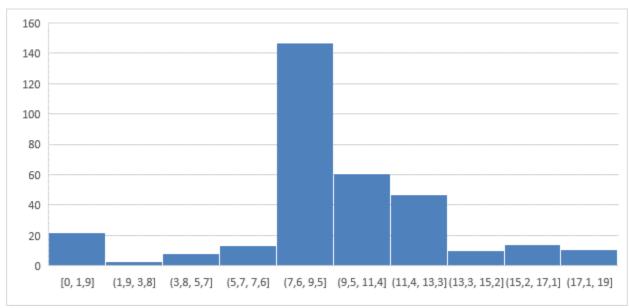
Campus		Jornada 40 HS Semanais			Jornada DE		
Cargo Comissão=>	N	S	Total	N	S	Total	
ILAACH	0,00		0,00	0,10	0,75	0,21	0,20
ILACVN	0,21	0,00	0,20	0,27	0,31	0,28	0,26
ILAESP	0,00		0,00	0,59	1,00	0,65	0,62
ILATIT	0,00		0,00	0,00	0,31	0,06	0,06
Outros				0,00	0,00	0,00	0,00



Total Geral	0,14	0,00	0,14	0,23	0,54	0,28	0,27
Nº Docentes	28	1	29	251	56	307	336

FONTE: Planilhas encaminhadas pela UNILA por meio dos Memorados nºs 69 e 71/2017.

Gráfico D.1 – Histograma de Distribuição dos docentes conforme CH em sala de aula na graduação e pós-graduação:



LINHA: Intervalor de CH Semanal em aulas; e COLUNA: Número de docentes

As informações dos quadros D.2 e D.3, bem como do gráfico D.1, demonstram que:

- a CH média em sala de aula na graduação dos docentes em regime de 40hs e DE foi, respectivamente, de 11,93hs e 8,69hs. O docente 40 hs apresentou uma CH semanal superior em 37% em relação ao docente DE;
- a CH média em sala de aula na pós-graduação dos docentes em regime de 40 hs e DE foi, respectivamente, de 0,14hs e 0,28hs. Tendo como referência o docente DE, o docente 40 hs teve uma CH inferior em 50%:
- dos 336 docentes, somente 60 lançaram aulas nas pós-graduação. A CH média destes docentes foi de 3,64 horas semanais;
- para os docentes DE, a CH média em sala na graduação dos ocupantes de cargos em comissão é inferior em 7% à média geral. Em relação às aulas na pós-graduação, os comissionados exercem, em média, uma CH 135% superior;
- conforme histograma, pode-se observar que a maioria dos docentes ministram de 7,6 a 13,3 horas de aulas semanais;
- 44 docentes, ou cerca de 13%, ministraram menos de 6 horas de aulas semanais; e
- não há instituto com distorção na CH média em aulas na graduação.

B.1) Avaliação da CH Semanal em atividade de manutenção e apoio ao ensino:

Conforme ilustrado no quadro D.1, foi obtida uma média de 9,24 horas semanais em aula e 9,86 horas semanais em atividade de manutenção e apoio ao ensino, perfazendo uma proporção aproximada de 1=1,06, considerada adequada para o ensino superior.

Entretanto, foram identificados 94 docentes cuja relação CH em manutenção e apoio ao ensino/CH em aula na graduação e pós-graduação foi superior a 1,5. Conforme ANEXO I da Resolução CONSUN nº 44/2014, a atividade de preparo de aula, atendimento do aluno e avaliação de desempenho discente deve ser de 1 (uma) até 1,5 (uma vez e meia) a carga horária de aula.



Também foram identificados 5 docentes com "zero" horas de aulas semanais, porém, com lançamento em apoio e manutenção ao ensino.

C) Avaliação da distribuição da CH em Pesquisa:

Seguem quadros informativos com distribuição da CH dedicada à pesquisa, bem como, os quantitativos de projetos de pesquisa:

Quadro D.4 – Distribuição da CH em Pesquisa 2016

Campus		Jornada 40 HS Semanais			Jornada DE			
Cargo Comissão=>	N	S	Total	N	S	Total	Geral	
ILAACH	8,50		8,50	10,20	7,44	9,74	9,69	
ILACVN	2,00	8,00	2,30	5,85	8,92	6,40	5,51	
ILAESP	4,33		4,33	7,77	2,20	6,92	6,81	
ILATIT	0,00		0,00	6,65	6,77	6,67	6,48	
Outros				14,00	4,50	6,40	6,40	
Total Geral	3,04	8,00	3,21	7,88	6,48	7,63	7,25	
Nº Docentes	28	1	29	251	56	307	336	

FONTE: Planilhas encaminhadas pela UNILA por meio dos Memorados nºs 69 e 71/2017.

Quadro D.5 – Distribuição dos Projetos de Pesquisa 2016

Campus		Jornada 40 HS Semanais			Jornada DE		
Cargo Comissão=>	N	S	Total	N	S	Total	Geral
ILAACH	2		2	88	17	105	107
ILACVN	5	1	6	91	11	102	108
ILAESP	2		2	53	12	65	67
ILATIT	0		0	66	19	85	85
Outros				2	4	6	6
Total Geral	9	1	10	300	63	363	373
Nº Docentes	28	1	29	251	56	307	336
Qt. Médio de Projetos	0,32	1,00	0,34	1,20	1,13	1,18	1,11

FONTE: Planilhas encaminhadas pela UNILA por meio dos Memorados nºs 69 e 71/2017.

Quadro D.6 – Distribuição dos Projetos de Pesquisa por vinculação

Instituto	Qt. Projetos Pesquisa Strictu Sensu	Qt. Projetos Pesquisa Lato Sensu	Qt. Projetos Pesquisa s/vínculo	Total Projetos
ILAACH	24	0	83	107
ILACVN	46	9	53	108
ILAESP	14	13	40	67
ILATIT	27	0	58	85
Outros	1	0	5	6
Total	112	22	239	373

FONTE: Planilhas encaminhadas pela UNILA por meio dos Memorados nºs 69 e 71/2017.

Quadro D.7 – Índice de participação dos docentes em projetos de pesquisa – comparativo 2016-2014

Qt. Projetos	Nº Docentes 2016	2016%	Nº Docentes 2014	2014%
0	117	34,82%	108	60,67%
1	117	34,82%	38	21,35%
2	68	20,24%	25	14,04%



3	24	7,14%	3	1,69%
>4	10	2,98%	4	2,25%

 $FONTE\ 2016:\ Planilhas\ encaminhadas\ pela\ UNILA\ por\ meio\ dos\ Memorados\ n^os\ 69\ e\ 71/2017.$

FONTE 2014: Relatório nº 201410712 - Quadro P.9.A

Quadro D.8 – Índice de participação dos docentes por faixa de CH em Pesquisa – comparativo 2016-2014

Faixa	Nº Docentes 2016	2016%	Nº Docentes 2014	2014%
1	172	51,19%	142	79,78%
2	13	3,87%	0	0,00%
3	18	5,36%	4	2,25%
4	11	3,27%	1	0,56%
5	26	7,74%	5	2,81%
6	15	4,46%	2	1,12%
7	8	2,38%	10	5,62%
8	7	2,08%	4	2,25%
9	12	3,57%	1	0,56%
10	54	16,07%	9	5,06%

Cabeçalho das colunas – Faixas de Carga Horária Semanal dedicada à pesquisa – Faixa 1 – 0 a 1,99 horas; Faixa 2 – 2 a 3,99 horas; Faixa 3 – 4 a 5,99 horas; Faixa 4 – 6 a 7,99 horas; Faixa 5 – 8 a 9,99 horas; Faixa 6 – 10 a 11,99 horas; Faixa 7 – 12 a 13,99 horas; Faixa 8 – 14 a 15,99 horas; Faixa 9 – 16 a 17,99 horas e Faixa 10 mais de 18 horas; e

FONTE 2016: Planilhas encaminhadas pela UNILA por meio dos Memorados nºs 69 e 71/2017.

FONTE 2014: Relatório nº 201410712 - Quadro P.8

As informações dos quadros D.5 a D.8 demonstram que:

- a CH média dedicada à pesquisa dos docentes em regime de 40hs e DE foi, respectivamente, de 3,21hs e 7,63hs. Tendo como referência o docente DE, o docente 40 hs teve uma CH inferior em 58%;
- o quantitativo médio de projetos desenvolvidos por docentes em regime de 40hs e DE foi, respectivamente, de 0,34 e 1,11. Tendo como referência o docente DE, o docente 40 hs teve um quantitativo inferior em 69%;
- entende-se que a atuação maior do Docente DE em pesquisa é condizente com o seu perfil;
- conforme quadro D.6, o índice de participação de projetos de pesquisa não vinculados a um Programa de Pós-Graduação predomina na UNILA. Faz-se necessário avaliar este fenômeno, no propósito de verificar se tratam de projetos que poderão subsidiar abertura de novos Programas ou são projetos que estão sendo realizados de forma isolada;
- o quadro D.7 ilustra que, comparativamente com 2014, o índice de docentes engajados com projetos de pesquisa teve uma melhoria. Em 2016, cerca de 35% não participavam de projetos de pesquisa, enquanto que, em 2014, este número era 61%; e
- de forma similar, no quadro D.8 está ilustrado maior envolvimento dos docentes nas atividades de pesquisa, conforme carga horária dedicada.

Conforme levantado no Relatório nº 201601665 — Avaliação da Pesquisa e Pós-Graduação na UNILA, em 2016 a mesma contou com 5 cursos de mestrado e, estão em andamento o processo de abertura de 12 novos Programas. O aumento do índice de engajamento dos docentes na pesquisa e pós-graduação (comparativo 2014 a 2016) demonstra o esforço da instituição no processo de verticalização.

D) Avaliação da distribuição da CH em Extensão:



Seguem quadros informativos com distribuição da CH dedicada à pesquisa, bem como, os quantitativos de projetos de pesquisa:

Quadro D.9 – Distribuição da CH em Extensão 2016

Campus	Jornada 40 HS Semanais			Jornad	Total Geral		
Cargo Comissão=>	N	S	Total	N	S	Total	Geran
ILAACH	0,00		0,00	6,62	7,50	6,76	6,50
ILACVN	4,84	12,00	5,20	5,12	4,31	4,97	5,02
ILAESP	2,67		2,67	7,04	4,60	6,67	6,49
ILATIT	2,00		2,00	5,26	2,77	4,78	4,70
Outros				8,00	4,00	4,80	4,80
Total Geral	3,71	12,00	4,00	6,07	4,89	5,86	5,70
Nº Docentes	28	1	29	251	56	307	336

FONTE: Planilhas encaminhadas pela UNILA por meio dos Memorados nºs 69 e 71/2017.

Quadro D.10 – Distribuição dos Projetos de Pesquisa 2016

Campus	Jornada 40 HS Semanais			Jornad	Total Geral		
Cargo Comissão=>	N	S	Total	N	S	Total	Gerui
ILAACH	0		0	71	15	86	86
ILACVN	13	2	15	43	7	50	65
ILAESP	1		1	51	6	57	58
ILATIT	1		1	38	5	43	44
Outros				1	3	4	4
Total Geral	15	2	17	204	36	240	257
Nº Docentes	28	1	29	251	56	307	336
Qt. Médio de Projetos	0,54	2,00	0,59	0,81	0,64	0,78	0,76

FONTE: Planilhas encaminhadas pela UNILA por meio dos Memorados nºs 69 e 71/2017.

Quadro D.11 – Índice de participação dos docentes em projetos de extensão – comparativo 2016-2014

comparativo				
Qt. Projetos	Nº Docentes 2016	2016%	Nº Docentes 2014	2014%
0	164	48,81%	156	87,64%
1	108	32,14%	21	11,80%
2	51	15,18%	1	0,56%
3	8	2,38%		
>4	5	1,49%		

FONTE 2016: Planilhas encaminhadas pela UNILA por meio dos Memorados nºs 69 e 71/2017.

FONTE 2014: Relatório nº 201410712 – Quadro P.9.A

Quadro D.12 – Índice de participação dos docentes por faixa de CH em Extensão – comparativo 2016-2014

Faixa	Nº Docentes 2016	2016%	Nº Docentes 2014	2014%
1	166	49,40%	145	81,46%
2	0	0,00%	1	0,56%
3	11	3,27%	2	1,12%
4	1	0,30%	2	1,12%
5	93	27,68%	7	3,93%
6	2	0,60%	1	0,56%
7	12	3,57%	18	10,11%
8	0	0,00%	1	0,56%



9	38	11,31%		0,00%
10	13	3,87%	1	0,56%

Cabeçalho das colunas – Faixas de Carga Horária Semanal dedicada à pesquisa – Faixa 1 – 0 a 1,99 horas; Faixa 2 – 2 a 3,99 horas; Faixa 3 – 4 a 5,99 horas; Faixa 4 – 6 a 7,99 horas; Faixa 5 – 8 a 9,99 horas; Faixa 6 – 10 a 11,99 horas; Faixa 7 – 12 a 13,99 horas; Faixa 8 – 14 a 15,99 horas; Faixa 9 – 16 a 17,99 horas e Faixa 10 mais de 18 horas; e

FONTE 2016: Planilhas encaminhadas pela UNILA por meio dos Memorados nºs 69 e 71/2017.

FONTE 2014: Relatório nº 201410712 - Quadro P.8

As informações dos quadros D.9 a D.12 demonstram que:

- a CH média dedicada à pesquisa dos docentes em regime de 40hs e DE foi, respectivamente, de 4hs e 5,7hs. Tendo como referência o docente DE, o docente 40 hs teve uma CH inferior em 43%:
- o quantitativo médio de projetos desenvolvidos por docentes em regime de 40hs e DE foi, respectivamente, de 0,58 e 0,78. Tendo como referência o docente DE, o docente 40 hs teve um quantitativo inferior em 32%;
- entende-se que a atuação maior do Docente DE em extensão é condizente com o seu perfil;
- o quadro D.11 ilustra que, comparativamente com 2014, o índice de docentes engajados com projetos de extensão teve uma melhoria. Em 2016, cerca de 49% não participavam de projetos de pesquisa, enquanto que, em 2014, este número era 88%; e
- de forma similar, no quadro D.12 está ilustrado maior envolvimento dos docentes nas atividades de extensão, no que tange à CH dedicada.

E) Sobre o engajamento em pesquisa ou extensão:

Nos subitens C e D anteriores, foram analisadas de forma isolada o envolvimento dos docentes nas atividades de pesquisa e extensão. Na sequência, segue quadro ilustrativo informando o número de projetos de pesquisa e/ou extensão que os docentes da UNILA atuam, comparativamente com 2014:

Quadro D.13 – Índice de participação dos docentes em projetos de pesquisa e/ou extensão – comparativo 2016-2014

Qt. Projetos	Nº Docentes 2016	2016%	Nº Docentes 2014	2014%
0	52	15,48%	86	48,31%
1	101	30,06%	59	33,15%
2	89	26,49%	26	14,61%
3	50	14,88%	3	1,69%
>4	44	13,10%	4	2,25%

FONTE 2016: Planilhas encaminhadas pela UNILA por meio dos Memorados nºs 69 e 71/2017.

FONTE 2014: Relatório nº 201410712 - Quadro P.9.A

Nota-se que, em uma análise combinada (pesquisa e extensão), o número de docentes sem projeto se reduziu para 15,5% em 2016, significando uma relevante redução do número de docentes sem projetos, comparativamente com 2014.

F) Considerações Finais:

F.1) Ocorrência de informações "inconsistentes":

Entende-se que a metodologia de avaliação do docente possui como objetivo verificar a relação entre a dedicação do docente em uma determinada atividade (medidos em fatores como CH, número de projetos de pesquisa e extensão, nº de alunos atendidos, etc) e os resultados gerados nestas atividades (medidos em produtos, como pesquisas



desenvolvidas, projetos de extensão realizados, desempenho do discente orientado, desempenho da turma, etc), com a finalidade de acompanhar e diagnosticar o desempenho do docente e identificar fatores que contribuem, não contribuem ou são indiferentes para os resultados, no intuito de auxiliar a tomada de decisões e fomentar a gestão.

Para a consecução do objetivo descrito no parágrafo anterior, deve haver suficiência nos dados e consistência na metodologia. Conforme descrito ao longo deste item, foram identificadas algumas situações que ensejam inconsistência nas informações:

- CH Semanal em atividade de manutenção e apoio ao ensino igual a "ZERO": 128 docentes que com 9,73 horas de CH Semanal média em sala de aula lançaram ZERO horas em atividade de manutenção e apoio ao ensino. Muito provavelmente esta informação não deve retratar a realidade;
- 60 docentes lançaram "ZERO" horas em CH Semanal em aula na pós-graduação *strictu-sensu*, apesar destes estarem vinculados/desenvolvendo projetos de pesquisa na pós-graduação *strictu-sensu*; e
- 50 docentes lançaram "ZERO" horas em CH Semanal em pesquisa, porém, estão desenvolvendo algum tipo de projeto de pesquisa.

Também vale observar a relação entre CH dedicada à aula, pesquisa e extensão, **por faixa de CH dedicada à Pesquisa**:

Quadro D.14 – CH Semanal Média dedicada à aula, pesquisa e extensão por faixa de CH Pesquisa

Faixa=>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Média
Nº Docentes Faixa											
Pesquisa	172	13	18	11	26	15	8	7	12	54	336
CH Pesquisa	0	3	4	7	8	10	12	14	16	28	7
CH Aulas Grad+Pós	11	9	9	8	9	8	8	9	9	6	9
CH Extensão	6	5	4	6	6	5	4	6	4	5	6

Cabeçalho das colunas – Faixas de Carga Horária Semanal dedicada à pesquisa – Faixa 1-0.1 a 1.99 horas; Faixa 2-2 a 3.99 horas; Faixa 3-40 a 5.99 horas; Faixa 4-6 a 7.99 horas; Faixa 5-8 a 9.99 horas; Faixa 6-10 a 11.99 horas; Faixa 7-12 a 13.99 horas; Faixa 8-14 a 15.99 horas; Faixa 9-16 a 17.99 horas e Faixa 10 mais de 10 horas; e

FONTE 2016: Planilhas encaminhadas pela UNILA por meio dos Memorados nºs 69 e 71/2017.

Quadro D.15 – CH Semanal Média dedicada à aula, pesquisa e extensão por faixa de CH Pesquisa

Faixa=>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Média
Nº Docentes Faixa											
Extensão	166	0	11	1	93	2	12	0	38	13	336
CH Pesquisa	0	0	4	6	8	10	12	0	16	27	6
CH Aulas Grad+Pós	9	0	9	12	10	9	11	0	10	10	9
CH Extensão	8	0	2	0	7	2	6	0	7	5	7

Cabeçalho das colunas – Faixas de Carga Horária Semanal dedicada à pesquisa – Faixa 1-0.1 a 1.99 horas; Faixa 2-2 a 3.99 horas; Faixa 3-40 a 5.99 horas; Faixa 4-6 a 7.99 horas; Faixa 5-8 a 9.99 horas; Faixa 6-10 a 11.99 horas; Faixa 7-12 a 13.99 horas; Faixa 8-14 a 15.99 horas; Faixa 9-16 a 17.99 horas e Faixa 10 mais de 10 horas; e

FONTE 2016: Planilhas encaminhadas pela UNILA por meio dos Memorados nºs 69 e 71/2017.

Pode-se perceber no Quadro D.14 que a proporção inversa esperada pela dedicação em sala de aula e pesquisa não ocorre. Somente nas faixas 1 e 10 percebe-se proporção inversa entre aula e pesquisa, porém, nas faixas intermediárias, mesmos nas próximas aos 1 e 10, não há tendência para mais ou menos aulas, conforme aumento da CH em pesquisa.



Por sua vez, no quadro D.15, que trata da extensão, percebe-se que, independentemente da CH dedicada à extensão, a CH média em sala de aula é homogênea, não ocorrendo a proporção inversa esperada.

Vale salientar que, a "inconsistência" referida no presente subitem não se trata de indicação de erro, mas sim, de necessidade de aperfeiçoamento dos dados e da metodologia para elucidar os pontos incongruentes. Entende-se relevante tentar conhecer as causas dos fenômenos, no propósito de ampliar o domínio sobre os resultados desejados.

E.2) Aperfeiçoamento dos critérios para acompanhamento da jornada do docente:

Conforme ilustrado no Quadro D.1, cerca de 6,32 horas, ou 16% da jornada semanal, ficou sem informação quanto à natureza da atividade dedicada (no quadro, foi classificado como "Outros").

Neste contexto, entende-se relevante a definição de um elenco de atividades que o docente pode exercer ao longo da semana, mês e ano, juntamente com parâmetros referencias de carga horária.

E.3) Acompanhamento de situações que indicam "desvio da média":

Foram identificados docentes em situação de "desvio da média para baixo". Entende-se relevante o acompanhamento de tais casos, considerando a possibilidade de avaliar as causas e propor soluções ou corrigir eventuais erros de registro. Segue quadro resumido:

Ouadro D.16 – Número de docentes com índices abaixo da média

Descrição	Nº Ocorrência	% Ocorrência*
Docente com atividade semanal inferior a 30 horas	143	43%
Docente com CH em aula inferior a 6 horas	45	13%
Docente com CH em pesquisa e/ou extensão inferior a 8 horas	111	33%

^{* -} em relação ao total de 336 docentes

FONTE: Planilhas encaminhadas pela UNILA por meio dos Memorados nºs 69 e 71/2017.

As informações do quadro D.16 demonstram a ocorrência de inconsistências nas informações sobre as CH destinadas às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão (também em desconformidade com a Resolução nº 44/2014). Podendo ser erro de lançamento dos dados ou deficiência no tempo de dedicação, aspecto este que deve ser levantado.

E.4) Sobre a relevância do acompanhamento e avaliação do docente:

O acompanhamento e a avaliação da atividade docente são relevantes considerando que os docentes são a principal força motriz de uma universidade nas suas três áreas de atuação: ensino, pesquisa e extensão.

Para a Gestão, o conhecimento da alocação da força de trabalho docente gera benefícios, uma vez que constitui fonte de informação para diagnosticar os fatores que estão influenciando nos resultados gerados, no propósito de subsidiar tomadas de decisões e corrigir/adequar rumos.

Considerando as informações levantadas no presente item, para a tarefa de acompanhamento e avaliação dos docentes é relevante observar:

- uniformidade, precisão e qualidade dos dados: conforme descrito no subitem E.1 e em outros itens, constata-se uma relevante lacuna nos dados, o que pode estar retratando uma



realidade que deve ser corrigida ou uma deficiência na inserção dos dados (ou ambas as situações); e

- definição de metodologia para análise dos dados: além dos dados confiáveis, também deve ser consolidada uma metodologia que seja capaz de mensurar uma relação entre a dedicação nas atividades (entrada) e os resultados obtidos (saída).

Ressalta-se que, a necessidade de aprimorar a alocação da força de trabalho docente já vem sendo objeto de recomendação pela CGU – recomendações nºs 136640 e 136642 emitidas no âmbito do Relatório nº 201410711, sendo os apontamentos do presente item informações atualizadas sobre o tema, com considerações complementares, que devem ser observadas pela UNILA.

Em atendimento às recomendações contidas no Relatório nº 201410711, a UNILA implementou a Resolução nº 44/2014, introduzindo o PITD e regulamentando a distribuição de atividade docente. Conforme ilustrado no presente item, foram observadas melhorias na CH média dedicada à pesquisa e extensão, bem como, um incremento no índice de docentes engajados em projetos de pesquisa e extensão.

Resta consolidar o PITD como instrumento de uso rotineiro dos docentes e ferramenta gerencial para subsidiar o planejamento e tomada de decisão. As inconsistências de dados descritas no presente item (e outros aspectos identificados pela própria UNILA) devem ser objeto de estudo, no propósito de aprimorar o processo de alimentação do PITD.

Causa

São necessários "afinamentos" do PITD, considerando as diversas inconsistências detectadas (elencadas no presente item). Percebe-se também inconsistência nos dados alimentados (e também, não alimentados), sendo necessário fortalecer a participação dos docentes no processo.

Manifestação da Unidade Examinada

Em relação ao presente apontamento, as unidades da UNILA apresentaram as seguintes manifestações:

A) Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PRPPG) – Memorando Eletrônico nº 304/2017-PRPPG de 31 de julho de 2017:

۲,

A Reitoria constituiu um Grupo de Trabalho (GT) composto por servidores docentes e técnico-administrativos de diferentes Unidades Acadêmicas e Administrativas, com o objetivo de trabalhar na organização dos dados de gestão e aperfeiçoar a coleta, o registro, o controle e o uso de informações sobre as atividades docentes. O GT buscará a unificação dos dados, o cruzamento de informações, a redução de inconsistências, a confiabilidade e a transparência."

B) Instituto Latino-Americano de Economia, Sociedade e Política (ILAESP) – Memorando Eletrônico nº 36/2017 de 27 de julho de 2017:

"(...)

Conforme anexo 2, informamos também que houve uma reunião para debater este relatório com representantes dos 4 Institutos na data de 26 de julho de 2017 onde foram aprovados os seguintes encaminhamentos, :



Reforçar a importância do preenchimento do Plano Individual de Trabalho Docente pois até a presente data temos cerca de 33% de planos homologados no sistema, estando o restante não cadastrado ou não homologado. (...)

- II) Solicitação de alteração da Resolução 44/2014 CONSUN que "estabelece as normas para distribuição das Atividades do Magistério Superior na Universidade Federal da Integração Latino Americana UNILA. ALTERADA PELA RESOLUÇÃO CONSUN Nº 13/2016.". Esta alteração é necessária pois há conflito e inconsitência de informações acerca da carga horária docente publicizada no PITD pelos servidores e as efetivamente cadastradas em Ensino, Pesquisa e Extensão nas diferentes Pró-Reitorias.
- 3. Em face destas informações, solicitamos que os Coordenadores de Centro Interdisciplinar e de Curso reforcem esta questão dentro dos Colegiados, pois, futuramente, os docentes que não preencherem os PITDs terão suas progressões e afastamentos indeferidos até a regularização no sistema dos seus planos individuais de trabalho docente, sendo obrigatório o preenchimento destes a partir de 2016.1. (...)"

C) Instituto Latino-Americano de Tecnologia, Infraestrutura e Território (ILATIT) – Memorando Eletrônico nº 129/2017 de 03 de agosto de 2017:

"... Direção do Instituto Latino-Americano de Tecnologia, Infraestrutura e Território solicitou aos docentes lotados neste ILATIT, o preenchimento dos dados referentes ao Planos Individuais de Trabalho Docente - PIDT dos anos 2016 e 2017 ..."

Análise do Controle Interno

O apontamento do presente item enfatiza a necessidade da UNILA possuir dados precisos e fidedignos sobre as atividades docente, com a finalidade de viabilizar a emissão de informações gerenciais para subsidiar diagnósticos, planejamentos e tomadas de decisões. A tradução em números das atividades docentes não significa tornar estes meros componentes de uma "engrenagem", mas sim, uma metodologia que deve garantir maior: - visibilidade da atividade do docente, facilitando o reconhecimento dos seus méritos;

- transparência e clareza ao público. Pela UNILA ser uma universidade pública, a mesma
- deve prestar contas ao cidadão. A representação numérica constitui forma simples e clara do cidadão compreender as atividades e os resultados alcançados pela UNILA; e
- fomento à gestão, em função da existência de dados que subsidiam tomadas de decisão.

As manifestações apresentadas pelas unidades da UNILA demonstram esforço para o preenchimento adequado do PIDT. É sabido que diversas revisões nas metodologias serão necessárias para que ocorra o afinamento dos dados, esforço este inerente ao processo construtivo da metodologia.

No que tange à manifestação da PRPPG onde a mesma elencou situações de inconsistências nos dados apresentados, conforme já descrito, o objetivo do presente apontamento não consiste em dirimir situações pontuais de inconsistência, mas sim de consolidar o PIDT, de forma que este possua informações fidedignas e precisas sobre a atividade docente – necessidade esta que a GT referida no parágrafo anterior pretende atender.

Considerando que as ações estão em desenvolvimento, o apontamento será mantido para futuras avaliações e acompanhamento.



Recomendações:

Recomendação 1: Realizar ações que promovam maior participação dos docentes na alimentação do PITD, seja por meio de criação de normativos que requisite aos docentes o preenchimento adequado e tempestivo do PITD, bem como, por meio de ações de conscientização sobre a importância de a instituição dispor de uma base de dados para fins estratégicos e de transparência.

3.1.1.3 INFORMAÇÃO

Avaliação do Desempenho Institucional da UNILA.

Fato

O presente item tem como objetivo avaliar o desempenho institucional da UNILA, comparativamente com as demais instituições de ensino. Para tanto, foram utilizados os resultados qualitativos conforme Ranking das Universidades da Folha de São Paulo (RUF2016) e IGC (Índice Geral de Cursos), entre outras informações.

A) Ranking das Universidades da Folha de São Paulo 2012-2016

Desde 2012, a "Folha de São Paulo" vem realizando avaliações das universidades públicas e privadas, avaliando aspectos não contemplados pelos indicadores do TCU e pelo IGC, como (critério 2016):

- qualidade do ensino peso 32 dos 100 critérios: pesquisa DATAFOLHA a 2.125 professores que avaliam os cursos para o MEC; proporção de professores com doutorado e mestrado; proporção de professores em regime de DE; e desempenho do aluno com base no ENADE;
- qualidade da pesquisa peso 42 dos 100- foram avaliados 8 critérios trabalhos científicos publicados; citação dos trabalhos em outras pesquisas; proporção de citação por docente; publicações por docente; proporção de citação por publicações em revistas científicas nacionais; recursos captados em agência de fomento; e proporção de pesquisadores de alto desempenho;
- internacionalização peso 4 dos 100 critérios: citação dos trabalhos em publicações internacionais; e publicações da universidade em coautoria internacional;
- inovação nas universidades peso 4 dos 100 critérios: pedido de patentes de 2005 a 2014; e
- inserção no mercado de trabalho 18 pontos dos 100 critérios: pesquisa DATAFOLHA a 5.975 profissionais de mercado.

A.1) Análise sobre o Ranking Geral:

Conforme já descrito, a avaliação pelo RUF varia de 0 a 100. Segue quadro sintético segmentado por faixa de nota:

Quadro R.1 – Desempenho geral das IES por Faixa de Nota

Quartil	Faixa Nota	N° IES em	Nota Média 2016	Nota Média 2013	Evolução Nota
1°	100 a 75,01	31	86,87	84,30	2,57
2°	75 a 50,01	52	60,99	56,27	4,72
3°	50 a 25,01	77	36,30	31,37	4,93



4°	25 a 0,0	34	14,95	14,41	0,54

Com nota total de 24,18 pontos em 2016, a UNILA ocupou a 163ª posição, pertencendo ao 4º Quartil. A UNILA teve uma evolução de 12,81 pontos (de 11,37 pontos em 2013 para 24,18 pontos em 2016), apresentando uma evolução bem acima da média do grupo (conforme ilustrado no quadro R.1, percebe-se uma estagnação nas IES do 4º Quartil), demonstrando grande propensão de crescimento da UNILA.

Segue quadro contendo informações sobre a evolução da UNILA, comparativamente com 10 IES públicas (Federal, Estadual ou Municipal) com desempenhos similares em 2012:

Quadro R.2 – Evolução IES RUF 2012 a 2016

Instituição	2012	2013	2014	2015	2016
UNOCHAPECO	163	148	158	157	161
UEMG	164	177	133	101	128
USCS	165	169	132	181	168
UENP	170	189	170	167	170
UNITINS	174	185	189	191	195
UNILA	179	180	178	156	163
UFOPA	180	168	167	134	154
UFFS	183	176	153	142	138
UEAP	184	190	188	184	193
UNEAL	185	181	180	189	194

^{* -} a título de comparação, foram selecionadas 10 IES públicas com posições imediatamente superiores e inferiores à UNILA.

FONTE - Sítio Eletrônico Folha de São Paulo/RUF

O quadro R.2 demonstra que, dentre as IES Públicas com desempenho similar em 2013, a UNILA foi um dos destaques na evolução no Ranking, angariando 16 posições.

A.2) Análise sobre o Ranking de Ensino:

Conforme já descrito, a avaliação pelo RUF no quesito Ensino varia de 0 a 32. Segue quadro sintético segmentado por faixa de nota:

Quadro R.3 – Desempenho geral das IES por Faixa de Nota

2					
Quartil	Faixa Nota	Nº IES	Nota Média	Nota Média	Evolução Nota
			2016	2013	
1°	32 a 24,01	39	27,25	25,11	2,14
2°	24 a 16,01	41	19,98	14,39	5,59
3°	16 a 8,01	60	12,11	6,34	5,77
4°	8 a 0,0	55	4,12	4,5	-0,38

FONTE - Sítio Eletrônico Folha de São Paulo/RUF

Com nota total de 9,62 pontos em 2016, a UNILA ocupou a 130ª posição, pertencendo ao 3º Quartil.

A UNILA teve uma evolução de 1,95 pontos (de 7,67 pontos em 2013 para 9,62 pontos em 2016), tendo desempenho inferior à média do grupo.

Segue quadro contendo informações sobre a evolução do ensino na UNILA, comparativamente com 10 IES públicas (Federal, Estadual ou Municipal) com desempenhos similares em 2013:

Quadro R.4 – Análise comparativa IES no quesito Ensino – 2013 - 2016



IES	2013	2014	2015	2016
Fundação Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)	84°	57°	102°	62°
Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS)	85°	127°	99°	82°
Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA)	86°	128°	77°	89°
Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA)	87°	130°	117°	144°
Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA)	88°	143°	104°	158°
Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA)	89°	134°	114°	130°
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB)	90°	129°	103°	138°
Universidade do Estado da Bahia (UNEB)	91°	89°	71°	95°
Universidade Federal de Roraima (UFRR)	92°	78°	85°	98°
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB)	92°	131°	110°	142°
Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE)	96°	64°	89°	104°

^{* -} a título de comparação, foram selecionadas 10 IES públicas com posições imediatamente superiores e inferiores à UNILA.

As informações do quadro R.4 demonstram que, das 11 IES analisadas, 9 decresceram no ranking (sendo 8 IFES), sendo necessário avaliar os fatores que impactaram no resultado negativo da UNILA.

A.3) Análise do Ranking de Pesquisa:

Conforme já descrito, a avaliação pelo RUF no quesito Pesquisa varia de 0 a 42. Segue quadro sintético segmentado por faixa de nota:

Quadro R.5 – Desempenho Geral das IES em Pesquisa por Faixa de Nota

Quartil	Faixa Nota	N° IES	Nota Média 2016	Nota Média 2013*	Evolução Nota
1°	42 a 31,51	40	36,27	36,30	-0,03
2°	31,5 a 21,01	53	25,69	25,66	0,03
3°	21 a 10,51	57	15,19	14,28	0,91
4°	10,5 a 0,0	44	5,6	6,48	-0,88

^{* -} uma vez que no RUF 2013 o quesito pesquisa teve peso 40, as notas foram ajustadas em 105%, no propósito de compatibilizar os parâmetros de medida.

FONTE - Sítio Eletrônico Folha de São Paulo/RUF

Com nota total de 12,72 pontos em 2016, a UNILA ocupou a 133ª posição, pertencendo ao 3º Ouartil.

A UNILA teve um acréscimo de 10,93 pontos (de 1,78 pontos em 2013 para 12,72 pontos em 2016), estando muito acima da média de desempenho do grupo, resultando na evolução do 4º para o 3º quartil.

Segue quadro contendo informações sobre a evolução da pesquisa na UNILA, comparativamente com 10 IES públicas (Federal, Estadual ou Municipal) com desempenhos similares em 2013:

Quadro R.6 – Análise comparativa IES no quesito Pesquisa – 2013 - 2016

IES	2013	2014	2015	2016
Universidade Estadual do Piauí (UESPI)	155°	145°	141°	105°
Universidade Presidente Antônio Carlos (UNIPAC)	166°	170°	171°	182°
Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas (UNCISAL)	168°	172°	169°	151°



Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG)	169°	163°	156°	167°
Universidade Municipal de São Caetano do Sul (USCS)	170°	137°	185°	186°
Universidade do Tocantins (UNITINS)	171°	190°	189°	192°
Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA)	180°	158°	103°	106°
Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS)	182°	117°	108°	100°
Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP)	184°	165°	150°	166°
Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA)	185°	177°	140°	133°
Universidade do Estado do Amapá (UEAP)	188°	186°	190°	180°

^{* -} a título de comparação, foram selecionadas 10 IES públicas com posições imediatamente superiores e inferiores à UNILA.

As informações do quadro R.6 demonstram que, das 11 IES analisadas, 9 evoluíram no ranking, demonstrando um ambiente bastante competitivo. A evolução da UNILA neste cenário indica adequação nas suas políticas e ações.

A.4) Análise do Ranking de Internacionalização:

Conforme já descrito, a avaliação pelo RUF no quesito "Internacionalização" varia de 0 a 4. Segue quadro sintético segmentado por faixa de nota:

Quadro R.7 – Desempenho Geral das IES em Pesquisa por Faixa de Nota

Quartil	Faixa Nota	N° IES	Nota Média	Nota Média	Evolução Nota
			2016	2013*	
1°	4 a 3,01	36	3,37	2,99	0,38
2°	3 a 2,01	58	2,47	2,05	0,42
3°	2 a 1,01	63	1,51	1,47	0,04
4°	1 a 0	34	0,59	1,04	-0,45

^{* -} no RUF2013, a Nota Máxima para o quesito "Internacionalização" foi 6, logo, as notas de 2013 foram ajustadas em 2/3, com a finalidade de compatibilizar com a faixa de nota vigente em 2016.

FONTE - Sítio Eletrônico Folha de São Paulo/RUF

Com nota total de 1,84 pontos em 2016, a UNILA ocupou a 101ª posição, pertencendo ao 3º Quartil.

A UNILA teve um acréscimo de 0,51 pontos (de 1,31 pontos em 2013 para 1,84 pontos em 2016), demonstrando desempenho acima da média do grupo.

Segue quadro contendo informações sobre a evolução da "Internacionalização" na UNILA, comparativamente com 10 IES públicas (Federal, Estadual ou Municipal) com desempenhos similares em 2013:

Quadro R.8 – Análise comparativa IES no quesito Internacionalização – 2013 – 2016

$\stackrel{\sim}{\sim}$ 1 1		<u> </u>		
IES	2013	2014	2015	2016
Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR)	105°	146°	98°	80°
Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM)	108°	88°	59°	57°
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB)	110°	119°	125°	119°
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)	114°	99°	82°	80°
Universidade de Taubaté (UNITAU)	119°	130°	104°	134°
Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA)	122°	143°	51°	101°
Universidade Estadual de Alagoas (UNEAL)	123°	139°	S/I	S/I
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro- Brasileira (UNILAB)	125°	S/I	145°	180°



Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA)	129°	93°	20°	39°
Universidade Estadual do Maranhão (UEMA)	131°	179°	162°	164°
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)	134°	110°	106°	107°

^{* -} a título de comparação, foram selecionadas 10 IES públicas com posições imediatamente superiores e inferiores à UNILA.

As informações do quadro R.10 demonstram que há equilíbrio entre subidas e descidas no Ranking. Uma vez que a UNILA se elevou no ranking, demonstra adequação nas suas políticas e ações.

A5) Quesitos Mercado e Inovação:

Até 2016, a UNILA não foi avaliada nos quesitos Mercado e Inovação do RUF.

B) IGC – Índice Geral de Cursos Avaliados do MEC:

O Índice Geral de Cursos Avaliados da Instituição (IGC) é um indicador de qualidade de instituições de educação superior, que considera, em sua composição, a qualidade dos cursos de graduação e de pós-graduação (mestrado e doutorado). No que se refere à graduação, é utilizado o CPC (conceito preliminar de curso) e, no que se refere à pós-graduação, é utilizada a Nota Capes. O resultado final está em valores contínuos (que vão de 0 a 5) e em faixas (de 1 a 5).

O CPC é uma média de diferentes medidas da qualidade de um curso. As medidas utilizadas são: o Conceito Enade (que mede o desempenho dos concluintes), o desempenho dos ingressantes no Enade, o Conceito IDD e as variáveis de insumo. O dado "variáveis de insumo" — que considera corpo docente, infra-estrutura e programa pedagógico — é formado com informações do Censo da Educação Superior e de respostas ao questionário socioeconômico do Enade.

B.1) Avaliação da UNILA conforme IGC-Contínuo (Resultado Geral):

Para fins de análise comparativa, segue quadro resumido do desempenho das IES, segmentados em quartis (conforme posição):

Quadro R.13 - Desempenho Geral das IES em IGC Contínuo por Faixa de Posição

Quartil	Posição	N° de IES	Nota Média	Nota Média	Evolução Nota
		2015	2015	2011*	,
1°	1° a 57°	57	3,62	3,35	0,27
2°	58° ao 114°	57	2,98	2,70	0,28
3°	115° ao 171°	57	2,66	2,43	0,23
4°	172° a 230°	59	2,30	2,01	0,28

FONTE: www.inep.gov.br

Dentre as 230 IES (Universidades Públicas e Privadas e Institutos Federais de Tecnologia) avaliadas em 2015, a UNILA ocupou a 119ª posição com nota 2,8 no quesito IGC-Contínuo, pertencendo ao 3º Quartil.

A UNILA não foi avaliada neste quesito em 2011, não sendo possível a análise comparativa.

B.2) Avaliação da UNILA conforme IGC-Graduação:

Para fins de análise comparativa, segue quadro resumido do desempenho das IES, segmentados em quartis (conforme posição):



Quadro R.14 - Desempenho Geral das IES em IGC Graduação por Faixa de Posição

Quartil	Posição	N° de IES	Nota Média	Nota Média	Evolução Nota
		2015	2015	2011*	
1°	1° a 57°	57	3,20	2,90	0,30
2°	58° ao 114°	57	2,83	2,71	0,11
3°	115° ao 171°	57	2,56	2,37	0,19
4°	172° a 232°	59	2,22	2,02	0,20

FONTE: www.inep.gov.br

Dentre as 230 IES (Universidades Públicas e Privadas e Institutos Federais de Tecnologia) avaliadas em 2015, a UNILA ocupou a 120ª posição com nota 2,65 no quesito IGC-Graduação, pertencendo ao 3º Quartil.

A UNILA não foi avaliada neste quesito em 2011, não sendo possível a análise comparativa.

B.3) Avaliação da UNILA conforme IGC-Mestrado:

Para fins de análise comparativa, segue quadro resumido do desempenho das IES, segmentados em quartis (conforme posição):

Ouadro R.15 - Desempenho Geral das IES em IGC Mestrado por Faixa de Posição

~	4			1	3
Quartil	Posição	N° de IES	Nota Média	Nota Média	Evolução Nota
		2015	2015	2011*	
1°	1° a 57°	57	4,57	4,03	0,55
2°	58° ao 114°	57	4,32	3,35	0,97
3°	115° ao 171°	57	4,11	2,79	1,31
4°	172° a 232°	59	2,00	0,80	1,20

FONTE: www.inep.gov.br

Dentre as 230 IES (Universidades Públicas e Privadas e Institutos Federais de Tecnologia) avaliadas em 2015, a UNILA ocupou a 158ª posição com nota 4,0 no quesito IGC-Mestrado, pertencendo ao 3º Quartil.

A UNILA não foi avaliada neste quesito em 2011, não sendo possível a análise comparativa.

B.4) Avaliação da UNILA conforme IGC-Doutorado:

A UNILA ainda não foi avaliada neste quesito por não possuir curso de Doutorado.

C) Avaliação do desempenho conforme indicadores do Acórdão TCU nº 408/2002-P:

Por meio do Acórdão nº 408/2002-P, o TCU introduziu 24 indicadores a serem apresentados pelas IFES quando da emissão do Relatório de Gestão. Estes indicadores, uma vez que são elaboradas de forma uniforme por todas as IFES, constitui um instrumento de avaliação bastante válido.

Segue quadro contendo informações dos indicadores da UNILA, comparando a evolução entre 2012 a 2016, bem como, uma comparação dos mesmos indicadores com IFES de porte semelhante:

Quadro R.17 – IFES utilizadas para comparação dos indicadores com a UNILA

IFES	Ano	Nº Alunos	N°	Custo	Posição	Posição
	Fundação	(indicador	Docentes	Corrente	RUF 2016	IGC 2015
		AG do	Equivalente	sem HU		
		Acórdão				
		408/2002)				



UNILA	2010	2939	357	118090060	163°	119°
UNIFAP	1990	6482	511	172024711	162°	195°
UFFS	2009	7897	642	211069938	138°	33°
UFOB	2014	2274	242	67024099	190°	73°
UFCA	2013	2578	223	69210664	182°	165 °
UNILAB	2010	2278	268	104273218	174°	41°
UNIPAMPA	2008	9901	853	251605350	83°	53°
UFOPA	2009	5247	339	33993016	154°	176°
MÉDIA	2007,5	5237	440	129885856	156°	107°

Quadro R.18 – Evolução dos Indicadores TCU – 2014 A 2016

Descrição 2016				Média Amostrad	Média – Universidade Amostradas (Quadro R.17)		
	2016	2014	Evolução	2016	2014	Evolução	
1 - Custo Corrente com HU (1)	118	77	53,58%	125	84	48,22%	
2 - Custo Corrente sem HU (1)	118	77	53,58%	125	84	48,22%	
3 - Número de professores equivalentes	357	264	35,23%	440	369	19,04%	
4 - Número de funcionários equivalentes com HU	598	264	126,52%	673	600	12,09%	
5 - Número de funcionários equivalentes sem HU	598	264	126,52%	673	600	12,09%	
6 - Total de Alunos regularmente matriculados na graduação (AG)	2.939	1.440	104,10%	5.237	4.427	18,29%	
7 - Total de Alunos na pós graduação <i>strictu sensu</i> (APG)	107	25	328,00%	126	99	26,87%	
8 - Alunos da residência médica (AR)	N/A	N/A	N/A	102	72	40,78%	
9 - Número de alunos da graduação em tempo integral (AGTI)	1.669	1.194	39,78%	3.672	3.156	16,37%	
10 - Número de alunos equivalentes da graduação (AGE)	3.269	2.141	52,69%	5.691	3.784	50,39%	
11 - Número de alunos da pós graduação em tempo integral (APGTI)	214	50	328,00%	252	195	29,09%	
12 - Número de alunos em tempo integral	214	30	320,00%	232	193	29,09%	
de residência médica (ARTI)	N/A	N/A	N/A	204	145	40,78%	
13 - Custo corrente com HU/Aluno Equivalente (2)	33.906	35.088	-3,37%	28.368	42.279	-32,90%	
14 - Custo corrente sem HU/Aluno Equivalente (2)	33.906	35.088	-3,37%	28.368	42.279	-32,90%	
15 - Aluno Tempo Integral /Professor Equivalente	5,28	4,71	12,10%	8,25	6,82	20,95%	
16 - Aluno Tempo Integral / Funcionário equivalente com HU	3,15	1,99	58,29%	5,27	4,88	8,14%	
17 - Aluno Tempo Integral /Funcionário equivalente sem HU	3,15	1,99	58,29%	5,27	4,88	8,14%	
18 - Funcionário equivalente com HU/Professor Equivalente	1,68	2,36	-28,81%	1,64	1,55	5,90%	
19 - Funcionário equivalente sem							
HU/Professor Equivalente 20 - Grau de Participação do Estudante	1,68	2,36	-28,81%	1,64	1,55	5,90%	
(GPE)	0,57	0,83	-31,33%	0,65	0,57	14,57%	
21 - Pós-Graduação - CEPG	0,04	0,02	100,00%	0,03	0,03	-6,17%	
22 - Conceito CAPES/MEC para a Pós- Graduação	3	N/A	N/A	3,11	3,12	-0,50%	
23 - Índice de Qualificação do Corpo Docente (IQCD)	4,42	4,37	1,14%	4,09	3,93	4,22%	
24 - Taxa de Sucesso na Graduação (TSG)	21%	20%	5,87%	0,42	0,28	50,67%	

^{(1) –} valores em R\$ MILHÕES

FONTE: Relatório de Gestão 2016 das IFES



^{(2) –} valores em R\$

- a inflação medida pelo IPCA para o triênio 2014-2016 foi de 25%, assim, em termos de custos totais, a UNILA teve um aumento real de 28,5%, considerando o indicador Custo corrente sem HU. No que tange ao custo por aluno, o mesmo reduziu em 22% (descontada a inflação), considerando o indicador Custo corrente sem HU/Aluno equivalente;
- a evolução dos custos totais da UNILA ficou levemente acima da média das IFES. Por sua vez, a evolução do custo por aluno da UNILA ficou abaixo da média das IFES amostradas. Enquanto que, em média, ocorreu uma redução de 33% no custo por aluno, o custo do aluno da UNILA se manteve estável em termos nominais;
- o fato descrito no parágrafo anterior denota necessidade da UNILA acelerar o processo de ampliação do quantitativo de alunos. Apesar da ampliação de 100% no número de alunos (de 2012 a 2016), os indicadores que apontam a relação aluno/docente (indicador 15) e aluno/funcionário (indicador17) demonstram que, comparativamente com a média das IFES, a UNILA possui uma relação baixa, existindo margem para ampliação;
- a UNILA teve um expressivo aumento no número de alunos da pós-graduação entre 2014 a 2016, aproximando da média das IFES amostradas;
- considerando que o conceito inicial CAPES/MEC para cursos novos é 3, o indicador 22 da UNILA está compatível com a realidade; e
- em relação à taxa de sucesso da graduação, ainda não é pertinente a medição deste indicador na UNILA, uma vez que o mesmo mede a relação egressos por conclusão/ingressos. Considerando que muitos cursos ainda não estão totalmente integralizados (com ingressos e egressos todo ano), este indicar ainda não retrata a realidade da UNILA.

D) Considerações sobre a Análise do Desempenho Institucional:

Segue quadro resumido do desempenho da UNILA, tendo como base as informações levantadas nos subitens A a C anteriores:

Quadro R.19 – Resumo Indicadores

Descrição	2016	2012	Evolução 2016-2014
Posição nacional no Ranking das Universidades da Folha	163°	179°	16°
Pontuação no Ranking das Universidades da Folha	24,18	11,37	12,81
Posição nacional no Ranking IGC*	119°	-	-
Pontuação no Ranking IGC	2,8	-	-
Nº de alunos graduação – indicador AG AC TCU 408/02	2.939	1.440	104,1%
Nº de alunos da pós-graduação − indicador APG	214	50	328%
Custo corrente sem HU do AC TCU 408/02**	118	77	53,58%
Custo por aluno equivalente do AC TCU 408/02	33.906	35.088	-3,37%

^{* -} para o ranking IGC os anos de referência foram 2011-2015;

- pelo critério do RUF, a UNILA apresentou uma significativa evolução de 16 posições entre 2012 a 2016;
- a média de evolução da pontuação no RUF para o grupo das IES com nota entre 0 a 25 (o qual a UNILA se inclui) foi de 0,54 no quinquênio 2012-2016. A UNILA apresentou evolução de 12,81 pontos, demonstrando desempenho superior;
- ainda no ranking da RUF, a UNILA se destacou nos quesitos Internacionalização (101°), em consonância com o seu perfil institucional e na pesquisa, ao avançar 52 posições (de 185° para 133°), reflexo do seu processo de verticalização (e com tendência à alta, em



^{** -} valores em R\$ MILHÕES

^{*** -} detalhes subitem D anterior.

função da abertura de novos cursos). Porém, no quesito Ensino, sua evolução foi inferior ao do grupo – evolução de 1,95 pontos, ante 5,77 pontos da média;

- também no ranking RUF, a UNILA não foi avaliada nos quesitos "Inovação" e "Mercado", assim, havendo perspectiva de melhora em sua classificação após obter avaliações nestes quesitos;
- pelo critério IGC-Contínuo a UNILA se posicionou em 119º em 2015, pertencendo ao 3º quartil, conforme ordem decrescente de notas. Não foi possível a análise comparativa, uma vez que a UNILA não foi avaliada em 2011/2012;
- considerando a inflação de 25% medida pelo IPCA para o triênio 2014-2016, verificouse que o custo real da UNILA sofreu um aumento de 28,5% e o custo por aluno reduziu em 22% (descontada a inflação);
- no período de 2014 a 2016, ocorreu uma ampliação de 104% no número de alunos da graduação e 328% nos alunos da pós-graduação. Índice de ampliação esta superior à evolução dos custos, com ganhos de qualidade, conforme indicador RUF;
- em comparação com as IFES de porte similar (UNIFAP, UFFS, UFOB, UFCA, UNILAB, UNIPAMPA e UFOPA), a UNILA apresentou, entre 2014 a 2016, desempenho:
- a) superior no índice de crescimento dos alunos, tanto da graduação (104% contra 18,29%) como da pós-graduação (328% contra 26,87%);
- b) o índice de ampliação do número de docentes foi superior à média (35% contra 19%), o que potencialmente impactou na evolução dos custos por aluno também acima da média (-3,37% contra -32,9%), bem como, no indicador aluno/docente abaixo da média (5,28 alunos por docente, contra uma média de 8,25);
- c) o custo médio dos alunos, conforme indicador Custo corrente sem HU/Aluno Equivalente do TCU, foi de R\$ 33.906,00 na UNILA e R\$ 28.368,00 nas IFES amostradas. Entende-se que, a principal causa foi o número médio de alunos (5.237 alunos nas IFES da amostra e 2.939 na UNILA, conforme indicador AG Aluno regularmente matriculado na graduação do TCU); e
- d) a relação docente/técnico entre a UNILA e as IFES amostradas são equivalentes 1,68 técnicos por docente na UNILA ante 1,64 técnicos por docente na média.

Assim, as informações demonstram que, para o período de 2012-2016 foi observado **ganho de efetividade e eficiência** na UNILA em análise isolada, uma vez que a mesma foi capaz de ampliar o número de alunos em índice superior aos seus custos e incrementar a qualidade do ensino, pesquisa e extensão, conforme critério RUF.

Porém, em análise comparativa com IFES com perfil similar ao da UNILA, foi verificado um custo por aluno superior em 17%. As informações demonstram que o principal fator que está impactando os custos é o número de alunos. Em 2016, a UNILA apresentou relação docente/aluno abaixo da média, o que enseja necessidade de melhor alocação da força de trabalho docente.

Conforme ilustrado no quadro R.18 do presente relatório, o número médio de alunos das IFES amostradas foi de 5.237 (com uma média de 440 docentes), enquanto que a UNILA, em 2016, contou com 357 docentes e 2.939 alunos. Assim, o prognóstico de expansão do número de docentes, sem a correspondente expansão do número de alunos (o que significa abertura de novos cursos) irá acarretar a piora dos indicadores de eficiência e economicidade.

Por fim, entende-se que, as perspectivas de médio prazo da UNILA são positivas, considerando a disponibilidade de um corpo docente qualificado que irá permitir, ainda mais, a ampliação da pós-graduação e a abertura de cursos de graduação conforme demanda do mercado. Em termos qualitativos, a evolução dos pontos demonstrada no Ranking RUF, muito acima da média, indica potencial de crescimento.



3.1.1.4 INFORMAÇÃO

Avaliação das ações desenvolvidas pela UNILA em atendimento às recomendações da área do ensino, pesquisa e extensão.

Fato

Quadro – Recomendações vigentes em abril de 2017

	in in a second control of the second control
Id. Monitor	Descrição
136640 -	Recomenda-se que sejam promovidas melhorias na distribuição das atividades
OS	dos docentes, especialmente em relação à CH destinadas à pesquisa e/ou
201410712	extensão
136641 -	Recomenda-se a implantação de políticas de incentivo à pesquisa e extensão
OS	na UNILA, considerando as ponderações descritas no presente item
201410712	
136642 -	Recomenda-se a implantação dos controles administrativos das atividades dos
OS	docentes nos moldes propostos na Minuta das Normas para distribuição das
201410712	atividades do magistério superior?.
136643 -	Recomenda-se a implementação de normas para avaliação, mensuração e
OS	aprovação dos projetos de pesquisa e extensão, considerando as ponderações
201410712	descritas no presente item, especialmente no que tange a avaliação
	quantitativa e qualitativa dos projetos
136644 -	Recomenda-se a manutenção de um banco de dados de todos os registros de
OS	produção do ensino, pesquisa e extensão a serem obtidos pela metodologia a
201410712	ser implantada, no propósito de obter uma base estatística para subsidiar
	decisões futuras.
136645 -	Recomenda-se que, na medida do possível, os cursos sejam realizados em
OS	turnos únicos
201410712	
153976 -	Recomenda-se a realização de estudos/levantamentos histórico-estatístico
OS	visando a identificar as principais causas da evasão
201503671	
153977 –	Recomenda-se a definição de metas institucionais para produção em pesquisa
OS	e ampliação da pós-graduação
201503671	
153978 -	Recomenda-se a implantação de uma política de acompanhamento dos
os	egressos
201503671	

FONTE - MONITOR WEB

C.1 – Recomendação 136640 e 136642 – Informar se a "Norma para distribuição das Atividades do Magistério Superior" foi implementada e se proporcionou maior isonomia e melhoria na distribuição da força de trabalho docente. Também informar se existe, por parte da PROGRAD, PRPPG, PROEX e outros setores interessados, rotinas/processos de acompanhamento das atividades desenvolvidas pelos docentes, norteado pela "Norma para distribuição das Atividades do Magistério Superior";

A Coordenadoria de Extensão da UNILA, por meio do Memorando eletrônico nº 7-2017, apresentou a seguinte manifestação:

"A PróReitoria de Extensão não possui atribuição de normatizar a distribuição das atividades trabalho docente. Cabe informar que o Regulamento de Extensão, estabelece



a carga horária mínima de dedicação para cada tipo de participante das Ações de Extensão. No âmbito da extensão, é obrigatório o envio de relatórios parciais e/ou finais aos coordenadores e bolsistas das atividades realizadas nos Projetos, cursos ou eventos de Extensão. Ressalta-se também que a PROEX acompanha e realiza muitas atividades e eventos em conjunto com coordenadores docentes de Ações de Extensão, além de promover o evento anual interno de Extensão (SEUNI) e a participação em eventos externos, onde ocorrem a apresentações de trabalhos, ou seja, das atividades desenvolvidas pelas Ações de Extensão."

A Pró-Reitoria de Graduação, por meio Memorando Eletrônico nº 46-2017, apresentou a seguinte manifestação:

"A Norma para distribuição das Atividades do Magistério Superior foi implementada através das Resoluções CONSUN 44/2014 e 13/2016, porém, a maior isonomia e melhoria na distribuição da força de trabalho docente há de ocorrer à medida que a metodologia para distribuição de mão de obra docente, de acordo com as áreas do conhecimento, for executada, haja vista que esta se encontra em fase incipiente.

As rotinas/processos de acompanhamento das atividades desenvolvidas pelos docentes estão sendo realizadas através da extração de dados e análise de informações disponibilizadas pelos relatórios de Plano Individual de Trabalho Docente (PITD), implantados pela TI no Sistema Integrado de Gestão. Todavia, as medidas para incentivo ao preenchimento dentro do prazo por parte dos docentes e responsabilização pelas omissões encontram-se em fase de elaboração."

A Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, por meio do Memorando eletrônico nº 109/2017, apresentou a seguinte manifestação:

"A Resolução CONSUN nº 44/2014 estabelece normas de distribuição das atividades do magistério superior na UNILA. Havia nesta resolução uma distorção na distribuição de horas de atividades de ensino destinadas à "Preparação de aula, atendimento do aluno e avaliação de desempenho discente", e que previa multiplicar "1,5 (uma vez e meia) a carga horária de aula" e "acrescentar 1 hora semanal para cada hora de aula semanal em casos de primeira oferta da disciplina pelo professor". Esta Norma produziu uma distribuição de tempo desiquilibrada entre as atividades de pesquisa e extensão em relação às atividades de ensino. Tal distorção foi corrigida em outubro de 2016 com uma nova redação que autorizou o docente a ajustar a distribuição da sua carga de trabalho: "carga horária: de 1 (uma) até 1,5 (uma vez e meia) a carga horária de aula. Acrescentar até 1 hora semanal em casos de primeira oferta de disciplina pelo professor". Contudo, a Norma de distribuição de atividades do magistério superior ainda não apresenta isonomia na distribuição de atividades, de modo que as atividades de ensino seguem se superpondo às de pesquisa e extensão, igualmente fundamentais para o processo de institucionalização da Universidade.

O Departamento de Pesquisa e o Departamento de Pós-graduação realizam o registro, o controle e o acompanhamento das atividades de pesquisa e ensino de pós-graduação (stricto sensu e lato sensu) norteadas pela Resolução CONSUN nº 44/2014 por meio do SIGAA e, também, por meio de plataformas integradas do governo federal (por exemplo, Lattes, DGP, Sucupira, Carlos Chagas). Os sistemas permitem hoje o acompanhamento



das seguintes atividades dos docentes: coordenação e participação em projetos de pesquisa credenciados na UNILA; coordenação e participação em grupos de pesquisa do CNPq certificados pela Instituição; orientações de iniciação científica (bolsistas e voluntários); orientações de discentes da pós-graduação stricto sensu e lato sensu; disciplinas ministradas na pós-graduação; e supervisão de estágio pós-doutorado (PNPD)."

As informações apresentadas pela UNILA indicam que a "Norma para distribuição das Atividades do Magistério Superior" ainda se encontra em fase incipiente de implantação, não possuindo base de dados e critérios consolidados para fins de uso gerencial e de planejamento.

Causa preocupação a baixa adesão dos docentes no processo de adequado preenchimento do PITD, eventualmente sendo necessária a criação de normativo que obrigue o seu preenchimento, pois, trata-se de uma fonte relevante de informações, seja para fins de monitoramento e avaliação do desempenho docente, seja para subsidiar decisões estratégicas e planejamentos futuros.

Conforme descrito no item 3.1.1.2 do presente relatório, foram observadas melhorias na CH média dedicada à pesquisa e extensão, bem como, um incremento no índice de docentes engajados em projetos de pesquisa e extensão, assim, entende-se que a recomendação 136640 foi atendida. Em relação à recomendação 136642, a mesma será substituída pelas recomendações do item 3.1.1.2.

C.2 –**Recomendações 136641 e 153977** – Informar se foram implementados estudos e políticas para fomentar a pesquisa, bem como, definição de metas e objetivos a serem atingidos em pesquisa e extensão.

A Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, por meio do Memorando eletrônico nº 109/2017, apresentou a seguinte manifestação:

"Os objetivos e metas a serem atingidos na pesquisa e na pós-graduação estão definidos no PDI da UNILA (2013-2017). Para atendê-los e, também, proceder a sua revisão e o estabelecimento de novos objetivos e metas, a PRPPG iniciou, junto com a Coordenadoria de Tecnologia da Informação, o processo de implementação do módulo de produtividade intelectual do SIGAA visando a produção de indicadores, estudos e diagnósticos que sirvam de base para as tomadas de decisão de gestão. Ao mesmo tempo, os indicadores servirão para elaborar o planejamento estratégico da pesquisa e da pós-graduação. A produção de informações e de indicadores de gestão estará focada nas ações de fomento da pesquisa e, também, no estímulo ao ensino na pós-graduação, assim como na divulgação de resultados à comunidade interna e externa. Também foi solicitado à Presidência do CNPq o acesso aos dados curriculares e de produtividade intelectual de todos os docentes e discentes da UNILA para alimentar o processo de criação e de gestão de indicadores, bem como subsidiar, neste momento, a produção de relatórios institucionais da PRPPG/UNILA. Espera-se com essa medida construir o plano institucional de pesquisa e pós-graduação da PRPPG."

Também por meio do Memorando nº 304/2017-PRPPG, foi manifestado:

"PRPPG está em fase de planejamento de ações de fomento focadas no fortalecimento e consolidação dos grupos de pesquisa certificados pela UNILA junto ao CNPq, visando o adensamento das redes de pesquisa e cooperação em ciência, tecnologia e inovação com outros



grupos de Universidades do Brasil e do exterior. Além disso, tem o objetivo de lançar linhas de editais de fomento, em temas e ações estratégicas para a Universidade."

Entende-se que, as diretrizes e as ações em desenvolvimento pela PRPPG são adequadas, entretanto, considerando que as mesmas se encontram em implantação, as recomendações serão mantidas.

E ainda, por meio do Memorando nº 31/2017-COEX, de 04 de agosto de 2017, a Coordenadoria de Extensão assim se manifestou:

"Além do trabalho conjunto com Comissão Superior de Extensão na definição da Política de Extensão, do Regulamento de Extensão e demais resoluções emitidas entre 2014 e 2017, a Pró-Reitoria de Extensão continuamente executa ações com o intuito de fomentar o desenvolvimento de Ações de Extensão; Entre elas, ressaltamos: Publicação de editais internos para seleção de propostas, a realização de oficinas voltadas para docentes e discentes com interesse em submeter ou participar de ações de extensão, a participação em editais externos para captação de recursos, viabilização de recursos para que extensionistas representassem a UNILA no principal evento de Extensão da Região Sul (SEURS) nos anos de 2014, 2015 e 2016. Por fim, cabe ressaltar que a UNILA sediará no ano de 2017 o 35º SEURS, motivo de grande alegria e que proporcionará aos extensionistas e comunidade em geral um momento ímpar para o compartilhamento de boas ideias capazes de estreitar ainda mais a relação da universidade com a comunidade na qual está inserida.

Quanto à definição de metas e objetivos no âmbito da Extensão, estas foram definidas no Plano de Desenvolvimento Institucional 2013-2017 e na Política de Extensão da UNILA (2014). Nesse sentido, cumpre ressaltar que a temática "os rumos da extensão na UNILA" tem sido recorrente nos eventos de extensão realizados pela PROEX. Além disso, importante pontuar que o primeiro semestre de 2017 foi fundamental para que o estudo sobre indicadores da extensão pudesse avançar. Deste modo, acreditamos que, após devida aprovação desse documento pelas instâncias cabíveis, a análise desses indicadores terá papel fundamental na tomada de decisões e fixação de metas e objetivos para a Extensão na UNILA."

C.3 – Recomendação 136643 – Informar se a minuta da Norma de Pesquisa já fora aprovada pelo COSUP.

A Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, por meio do Memorando eletrônico nº 109/2017, apresentou a seguinte manifestação:

"As normas de pesquisa encontram-se em processo de votação na Comissão Superior de Pesquisa (COSUP)."

Considerando que o processo se encontra em andamento, a recomendação será mantida.

C.4 – Recomendação 136644 – Conforme manifestação da UNILA inserida no MONITOR em 20 de janeiro de 2017, o SIGAA vem sendo alimentado por diversas informações do ensino, pesquisa e extensão, inclusive com o registro do PITD (Plano Individual de Trabalho Docente). Foram solicitadas a apresentação dos normativos que norteiam o registro de informações no SIGAA nas áreas de ensino, pesquisa e extensão.



Por meio do Memorando eletrônico 7-2017 – COEX, a UNILA apresentou a seguinte manifestação:

"O principal instrumento que norteia o registro de informações no SIGAA – Sistema de Gestão Integrada de Atividades Acadêmicas, é o Regulamento de Extensão (em anexo). O SIGAA é um subsistema do SIG – Sistema Integrado de Gestão, ele possui vários módulos, sendo os principais, Graduação, Pesquisa e Extensão. Não há um único manual de todos o sistema, a PROEX desenvolveu tutoriais que são anexados aos editais e enviados aos usuários quando nos atendimentos técnicos. As informações das funcionalidades do SIGAA, está disponibilizado pela UFRN, desenvolvedora do Sistema SIG, no endereço eletrônico: <a href="https://docs.info.ufrn.br/doku.php?id=suporte:sigaa:visao_geral#sigaa_sistema_integrado_de_gestao_de_atividades_academicas, onde também é possível acessar as funcionalidades e manuais do módulo Extensão."

Memorando Eletrônico nº 46-2017 − PROGRAD, anexou os manuais do SIGAA módulo coordenador e docente.

A Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, por meio do Memorando eletrônico nº 109/2017, apresentou a seguinte manifestação:

"Encaminhamos, em anexo, cópias das seguintes normas e editais que norteiam o registro de informações no SIGAA:

Edital PRPPG 21/2017
Edital PRPPG 22/2017
Edital PRPPG 37/2016
Resolução COSUP 03/2017
Resolução COSUP 03/2016
Resolução COSUP 04/2017
Resolução CONSUEN 56/2016
Resolução CONSUN 44/2016

O Manual do SIGAA é de responsabilidade da Coordenadoria de Tecnologia das Informações (TI)."

E ainda, por meio do Memorando nº 304/2017-PRPPG, foi manifestado:

"A Reitoria está constituindo um GT com o objetivo específico de organizar os processos de coleta, registro, controle, gestão e transparência das informações por meio do SIGAA."

Apesar da existência de normativos, conforme descrito no subitem C.1 anterior, entende-se haver deficiência no processo de registro, prejudicando a formação de um banco de dados consistente e completo, capaz de ser um instrumento útil para o planejamento, monitoramento e avaliação das atividades. Assim, a recomendação será mantida.

C.5 – Recomendação 136645 – foi solicitada a apresentação do resultado do estudo realizado pela PROGRAD sobre a montagem da grade curricular em turno único.



Por meio do Memorando Eletrônico nº 46-2017 — PROGRAD, a UNILA apresentou a seguinte manifestação:

"Foi publicado a Instrução Normativa Nº 05/2016 na qual, em seu Artigo 13, consta a exigência de que as turmas sejam criadas de acordo com o turno do funcionamento do curso, seguindo a indicação contida no Relatório CGU 10712/2014. Os estudos de verificação do cumprimento desta norma serão realizadas até o final do primeiro semestre deste ano, visto que aguardava-se a abertura de todas as turmas e que a IN Nº 05/2016 exigiu a aplicação desta norma a partir do primeiro semestre de 2017."

Considerando as informações prestadas, o assunto será objeto de avaliação em auditorias futuras.

C.6 – Recomendação 153976 – foi solicitada a apresentação da Minuta do estudo que trata do tema evasão.

Por meio do Memorando Eletrônico nº 46-2017 - PROGRAD, a UNILA apresentou anexo o estudo da evasão da UNILA.

O estudo consiste num amplo levantamento de informações, comparando o índice de evasão por curso, por instituto, por turno, por nacionalidade do discente evadido e por exercício. Seguem principais considerações:

- a evasão total da UNILA entre 2010 a 2015 foi de 36,74% (Tabela 1-3.086 ingressos e 1.1.34 evadidos);
- a evasão média anual foi de 14,4%;
- o índice médio de evasão nos 4 (quatro) primeiros semestres foi em torno de 70% (2011 e 2012);
- os gráficos mostram uma tendência de decréscimo do índice de evasão;
- não há uniformidade na evasão, conforme turno do aluno;
- o índice de evasão dos brasileiros é superior ao dos não brasileiros;
- existe grande variação no índice de evasão conforme curso;
- foram apresentados diversos programas acadêmicos visando a redução da evasão; e
- em sua consideração final, o relatório aponta a necessidade de aprofundar as investigações, abordando temas como: ingresso pelo Sisu; análise da motivação da evasão; grade curricular; desempenho do discente, entre outros aspectos.

Uma vez que o relatório contribuiu para subsidiar a UNILA de importantes informações sobre o tema, assim, entende-se que a recomendação foi atendida.

C.7 – Recomendação 153978 – foi solicitada a apresentação da Minuta (ou versão definitiva) da Política e do Programa de Acompanhamento de Egressos.

Por meio do Memorando Eletrônico nº 46-2017, a UNILA apresentou a minuta da resolução que trata dos egressos.

Os documentos que tratam do PAEG (Programa de Acompanhamento de Egressos dos cursos de graduação da UNILA) prevêem o acompanhamento do egresso (entendido como o aluno que concluiu o curso de graduação) no 6º e 14º mês após a colação de



grau, abordando questões como: se trabalha na área de formação; tipo de organização onde trabalho; local de trabalho; cargo; dificuldade para ocupação; motivos para o não exercício da profissão; avaliação do curso da UNILA; entre outras questões.

Apesar dos normativos estarem em fase de minuta, considerando a suficiência do conteúdo ali exposto, entende-se que a recomendação está atendida.

4 GESTÃO DO SUPRIMENTO DE BENS/SERVIÇOS

- 4.1 CONTRATOS DE OBRAS, COMPRAS E SERVIÇOS
- 4.1.1 CONTRATOS SEM LICITAÇÃO
- 4.1.1.1 INFORMAÇÃO

Aplicação do Questionário de Avaliação de Controles Internos (QACI) - Gestão de Licitação e Contratações

Fato

Com a finalidade de aferir a qualidade dos controles internos praticados na atividade de Gestão de Licitações e Contratações, foi aplicado um questionário auto-avaliativo, em que para cada uma das 22 questões, o gestor aplicou o conceito de 0 a 3, sendo:

- 0- Inexistência do Controle;
- 1- Controle em desenvolvimento;
- 2- Controle existente, porém com falhas; e
- 3- Controle existente e não há falhas detectadas.

Segue quadro com as questões, juntamente com os conceitos atribuídos pelo gestor em sua auto avaliação, bem como, pela CGU:

Quadro L.1 – Questionário de Avaliação de Controles Internos (QACI) – Gestão de Licitações e Contratações

Questão	(A)	(B)	
1. Existe setor/departamento responsável e servidor designado para realização das	3		
atividades relacionadas à licitação na Unidade?			
2. A Unidade dispõe de controles (sistematizado ou manual) de todos os processos	3		
licitatórios realizados no exercício, com a situação atualizada de cada um deles?	3	3	
3. As contratações da Unidade se originam a partir da formalização oficial da demanda	3		
pelo beneficiário, explicitando a necessidade da contratação?	3	3	
4. A Unidade padronizou as especificações mais comuns para aquisição por meio do	0		
processo licitatório?	0	0	
5. As contratações diretas (dispensa ou inexigibilidade) são elaboradas com os mesmos			
artefatos necessários para as contratações por meio de licitação (estudos técnicos	3		
preliminares, plano de trabalho e termo de referência ou projeto básico)?		2	
6. A execução das principais atividades envolvidas na realização de licitações, dispensa e			
inexigibilidade, está apoiada por políticas e procedimentos (normas e manuais) que as	3		
formalizam e detalham?		3	
7. A Unidade normatizou os critérios para realização de pesquisa de preços prévia a	2		
realização das licitações, dispensa e inexigibilidades?	3	2	
8. A Unidade dispõe de rotinas de revisão e aprovação dos artefatos do planejamento			
(estudos técnicos preliminares, plano de trabalho e termo de referência ou projeto	3		
básico)?		3	
9. A Unidade dispõe de controle manual ou eletrônico das informações sobre a	2		
disponibilidade orçamentária e financeira, incluindo informações atualizadas sobre a	3	3	



	,		
situação de cada contratação da organização (planejada, licitada, contratada), sobre os			
valores empenhados, liquidados e pagos, e sobre a dotação disponível?			
10. A Unidade utiliza editais-padrão em suas licitações?	3	3	
11. A Unidade submete à apreciação prévia da assessoria jurídica as minutas dos editais	3		
de licitação e seus anexos?			
12. A Unidade designa equipe técnica para auxiliar a CPL na análise da documentação de			
habilitação e propostas de preços nas licitações para contratação de objetos mais	3		
complexos (Obras e Tecnologia da Informação – TI, por exemplo)?		3	
13. A Unidade publica os avisos de editais de licitação nos meios de comunicação			
previstos no art. 21 da Lei nº 8.666/93, de acordo com a modalidade de licitação	3		
adotada?		3	
14. Os limites legais para a composição entre os servidores efetivos e comissionados são	_		
rigorosamente observados e é realizado rodízio entre seus membros?	3	3	
15. A Unidade adota rotinas para prevenção de fraudes e conluios, a exemplo de análise			
dos endereços das empresas, quadro societário, data de constituição da empresa,			
análise das propostas em relação ao formato, empresas de servidores da Unidade, entre	3		
outros?		3	
16. São realizadas consultas durante a realização do certame para verificar a ocorrência			
de registro de penalidades que impedem as empresas de licitar e contratar, tais como	3		
CEIS, CNJ e Lista de Inidôneos do TCU?		3	
17. A Unidade acompanha todas as fases do processo licitatório, de modo a identificar o			
tempo médio gasto em cada etapa do processo, assim como os obstáculos que possam	1		
impactar seu andamento regular?	_	1	
18. A Unidade dispõe de controle manual ou eletrônico das empresas penalizadas por		_	
ela com declaração de suspensão, inidoneidade ou impedimento?	3	3	
19. A Unidade designa formalmente os atores que devem atuar na fase de gestão do			
contrato (por exemplo, gestor, fiscal beneficiário, fiscal especialista, fiscal administrativo,	3		
preposto, etc)?		3	
20. Os servidores designados para atuar na gestão contratual possuem adequada			
capacitação para exercer seus papéis?	2	2	
21. Os servidores designados para atuar na gestão do contrato dispõem de tempo		_	
suficiente para executar suas atividades?	2	2	
22. A Unidade consulta o Sicaf antes de cada pagamento a ser efetuado para a			
contratada, verificando se esta mantém as condições de habilitação e executa os	3		
	3	3	
procedimentos previstos no art. 3º, §4º, da IN-SLTI 4/2013 em caso de irregularidade?	59	57	
SOMA NOTA	29	5/	

(A) – Auto avaliação do Gestor; e (B) – Avaliação da equipe de auditoria da CGU

Conforme *score* da auto avaliação, a UNILA obteve 89,39% das notas possíveis (59/66), se qualificando no Nível de Maturidade Aprimorado dos Controles Internos. Pela avaliação realizada pela CGU, a UTFPR obteve86,36% das notas possíveis (57/66), se qualificando, também, no Nível de Maturidade Aprimorado dos Controles Internos.

Verifica-se a existência de setor/departamento responsável, composto por quatro servidores técnicos administrativos, designados para realização das atividades relacionadas à licitação na UNILA.

A Unidade dispõe de controles sistematizados de todos os processos licitatórios, além dos instrumentos governamentais, como o *website* do compras governamentais e o Sistema dedicado da UNILA, o SIPAC (Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos), é possível verificar que o departamento de licitações faz uso de instrumento digital (planilha eletrônica) de registro e controle das licitações, sendo essa de uso compartilhado (por meio do *google drive*) pelos servidores da área. A visualização dos processos no site da UNILA é pública, de modo a dar mais transparências nos processos licitatórios.

A UNILA utiliza-se de listas de verificações nos processos. Dentre os itens exigidos verifica-se a necessidade de justificar a contratação, além de outros.



Todos os processos de dispensa ou inexigibilidade de licitação constam de documentos padrão, como o projeto básico, além de haver listas de verificação, nas quais um dos requisitos é a verificação da presença deste item. Além disso, a seção responsável pelas dispensas e inexigibilidade de licitação acompanha o portal da Advocacia Geral da União, utiliza o modelo disponibilizado dos *check lists*, e realiza adequações dos *check lists* sempre que necessário.

Quantos aos critérios para realização de pesquisa de preços prévia a realização das licitações, dispensas e inexigibilidades a UNILA tem manuais e orientações de pesquisa de mercado conforme a IN05-SLTI/MPOG, disponibilizados no site da Universidade, bem como modelos de planilha para pesquisa de preço, dispensa por menor preço e inexigibilidade. Contudo, da análise do processo nº 23422.013897/2016-41, constatou-se ausência de justificativa do preço contratado.

A UNILA dispõe de comissões especiais de licitações, nomeadas pela PROAGI, para a contratação de objetos mais complexos, como no caso de obras e serviços de engenharia.

De modo geral, a UNILA tem buscado adotar procedimentos para acompanhar as fases do processo licitatório. Os exames realizados confirmaram que em todos os contratos são nomeados fiscais. A UNILA dispõe de controle atualizado das empresas penalizadas, consulta esse cadastro durante a realização dos processos licitatórios e existe encaminhamento periódico.

Por último, cumpre notar que os gestores têm se esforçado na capacitação dos servidores para os processos de licitação e fiscalização de contratos.

4.1.1.2 CONSTATAÇÃO

Processo de compra por inexigibilidade de licitação com justificativa de preço insuficiente.

Fato

No exercício de 2016 a UNILA realizou vinte e oito processos de contratação por meio de inexigibilidade de licitação. Tais processo, somados, representaram o valor de R\$ 3.318.451,77.

A fim de analisar a regularidade das contratações acima mencionadas foram selecionados, por critério não amostral, três processos, conforme o quadro abaixo:

Quadro L.1 – Amostra de processos de inexigibilidade de licitação

Processo n°	Objeto	Valor Pago (R\$)
23422.013897/2016-41	Aquisição de aparelho de espectroscopia de ressonância magnética nuclear para as disciplinas de ensino e pesquisa de química.	2.634.000,00
23422.009004/2016-63	Aquisição de analisador genético de DNA	554.874,27



23422.006775/2016-07	Capacitação:	XIX	1.660,00
	Seminário Nacional	de	
	Bibliotecas		
	Universitárias.		
TOTAL			3.190.534,27

Com efeito, a amostra selecionada representa mais de 96% dos valores gastos em 2016 com contratações pela modalidade de inexigibilidade de licitação.

Da análise do processo nº 23422.013897/2016-41, constatou-se falha no que se refere à comprovação da justificativa do preço praticado na aquisição. Com efeito, o preço praticado nas contratações diretas por inexigibilidade de licitação deve ser demonstrado por meio da comparação da proposta apresentada com preços praticados pela contratada, junto a outros órgãos públicos ou pessoas privadas, conforme preconizado na Orientação Normativa/AGU nº 17, de 01 de abril de 2009: "A razoabilidade do valor das contratações decorrentes de inexigibilidade de licitação poderá ser aferida por meio da comparação da proposta apresentada com os preços praticados pela futura contratada junto a outros entes públicos e/ou privados, ou outros meios igualmente idôneos". (destacou-se)

Ademais, tal exigência resta estabelecida no art. 26, parágrafo único, inciso III, da Lei nº 8.666/1996. Ressalte-se que a devida formalização de justificativa de preço nos processos de inexigibilidade, permite a comprovação da adequação dos custos ou da conformidade dos preços praticados aos de mercado, conforme preceituado nos Acórdãos TCU nºs 2.611/2007 e 2.314/2008 – Plenário.

No Acórdão nº 2611/2007 o TCU exarou o seguinte entendimento: "Também importante é o entendimento pacífico de que a justificativa de preço é elemento essencial da contratação, posto que a sua validade depende da verificação da razoabilidade do preço ajustado, conforme prevê o inciso III do art. 26 da Lei nº 8.666/1993. (...) a inviabilidade de competição não constitui óbice, por si, à verificação da razoabilidade do preço. Diversos são os parâmetros que poderão ser utilizados para se avaliar a adequação dos preços, mesmo quando se tratar de fornecedor exclusivo". Grifamos.

Sobre esse tema, o doutrinador Marçal Justen Filho também afirma a existência de outros métodos possíveis para se evidenciar a razoabilidade dos preços. Na impossibilidade de justificar o preço com base em contratos anteriores firmados entre a Administração e o particular, Marçal entende que "o contrato com a Administração Pública deverá ser praticado em condições econômicas similares com as adotadas pelo particular para o restante de sua atividade profissional". Grifamos.

A seguir, relato do processo em referência:

Processo nº 23422.013897/2016-41.



Objeto: aquisição de aparelho de espectroscopia de ressonância magnética nuclear para as disciplinas de ensino e pesquisa de química. Descrição do produto: Espectrômetro Digital de RMN AVANCE III HD 400 de Alta Performance, da marca Bruker Biospin GMBH.

Valor: R\$ 2.634.000,00.

Às fls. 13 do processo consta declaração, emitida pelo Conselho Regional dos Representantes Comerciais do Estado de São Paulo, informando que a empresa Bruker do Brasil Comércio e Representação de Produtos Científicos Ltda, é a representante exclusiva no Brasil dos produtos fabricados pela empresa Bruker Biospin, com sede na Alemanha.

Às fls. 41, a empresa Bruker do Brasil Comércio e Representação de Produtos Científicos Ltda, declara que "os preços praticados em nossas propostas expressam a verdade dos valores hoje praticados pelo mercado nacional e internacional, onde não podemos fornecer cópias de notas fiscais/invoices de vendas similares ou propostas enviadas a outros clientes."

Diante da declaração acima e a fim de demonstrar a razoabilidade do preço orçado pela empresa Bruker do Brasil Comércio e Representação de Produtos Científicos Ltda, a professora que solicitou a aquisição do equipamento juntou ao processo cópias de páginas do Diário Oficial da União, com compras realizadas por outras instituições de produtos da Bruker. Abaixo, segue tabela com o resumo das informações presentes no processo.

Quadro L.2 – Orçamentos apresentados

Quauto L.2 – Orçamentos apresentatos					
Fls. do	Entidade que	Descrição	Valor	Data do DOU	
processo	adquiriu				
61	Universidade Federal de Minas	Aquisição de 1 Espectrômetro de RMN Supercondutor com	1.162.000,00	21/11/2013	
	Gerais	Transformada de Fourier AVANCE III TM 400 MHz NANOBAY juntamente com 01 magneto supercondutor ASCEND e de 01 Espectrômetro de RMN Supercondutor Transformada de Fourier			
		AVANCE IIITM HD 400 MHz ONEBAY.			
63	Fundação Universitária José Bonifácio	Importação de 01 (um) Espectrômetro de Ressonância Magnética Nuclear – RMN de 900MHz.	12.991.107,24	01/06/2015	
64	Universidade Federal de São Paulo	Importação direta de Espectrômetro de RMN. Bruker Biospin GMBH.	2.930.000,00	24/11/2015	

Fonte: informações colacionados ao processo nº 23422.013897/2016-41 da UNILA.

Da análise das aquisições acima constata-se que, o equipamento adquirido pela Universidade de Minas Gerais está com valor bem aquém do orçado pela Bruker para a UNILA, em que pese ser uma aquisição de 2013; a aquisição realizada pela Fundação Universitária José Bonifácio tem como descrição um equipamento de 900 MHz, contudo a aquisição da UNILA foi de 400 MHz, o que pode justificar o valor superior daquele equipamento; e na aquisição da Universidade Federal de São Paulo não é possível verificar a descrição do equipamento adquirido.



Diante da dúvida quanto ao valor do equipamento foram realizadas, pela equipe da CGU, pesquisas na internet de aquisições similares. O resultado encontra-se abaixo:

- Fundação Universidade Federal do Valle do São Francisco. **Página 73-** Seção 3 22/11/2013 DOU. . Contratado: BRUKER DO BRASIL COMERCIO E REPRESENTACAO DE PRODUTOS C. Objeto: Aquisição de 01 (um) espectrômetro de ressonância magnética nuclear de 400MHz, modelo AVENCE HD 400, marca bruker, com serviço de assistência técnica, incluindo reposição de peças, enquanto durar o prazo de garantia, dos bens adquiridos através do Pregão nº 88/2012, destinado ao mestrado em recursos naturais do semiarido da UNIVASF. Fundamento Legal: Lei nº 8.666/93 e suas alterações posteriores e Lei nº 10.520/02. Vigência: 22/11/2013 a 22/11/2014. Valor Total: **R\$1.250.000,00**. Data de Assinatura: 12/11/2013.
- Secretaria de Estado da Infraestrutura do Estado de Santa Catarina. DOESC de 12/08/2015, p. 28. **AVISO DE DISPENSA DE LICITAÇÃO Nº 173/2015. Objeto:** Pagamento para aquisição do produto importado espectômetro de Ressonância Magnética RMN, marca Bruker, Modelo AVIII-400MHZ, equipamento para desenvolvimento de pesquisa ciêntifica. Convênio FINeP 01.14.0142.00- ref 1014/13. CCt/uDeSC. **Valor: Estimativo:** R\$ **1.204.241,46**.

Ora, diante da negativa da empresa em demostrar que o valor orçado correspondia aos valores praticados regularmente pela mesma no mercado nacional (o que já causa estranheza), era de se esperar que a UNILA demostrasse cabalmente a compatibilidade desse valor, ainda mais na espécie, quando se trata de um equipamento de elevado valor, R\$ 2.634.000,00, mas não foi o que ocorreu. Não há no processo em referência justificativa suficiente para o valor pago no equipamento, o que não significa que houve sobrepreço, contudo, os elementos que constam do processo não são suficientes para demonstrar a compatibilidade do valor pago pelo equipamento com o valor praticado no mercado.

Causa

Falha na instrução processual. Aquisição de equipamento por contratação direta sem a comprovação da justificativa do preço e deficiência no processo de orçamentação.

Quanto às competências, o inciso II, art. 64 do Regimento Interno da Reitoria da UNILA determina que compete à Pró-Reitoria de Administração coordenar as ações pertinentes às áreas de administração financeira, licitações, contratos e convênios.

Em relação às atribuições da SACT, o Manual de Unidades Acadêmica-Administrativa e Atribuições (versão abril de 2015 – páginas 75 e 76) descreve que constitui atribuição da secretaria prover e gerir a infraestrutura de laboratórios de ensino e pesquisa, também sendo de sua atribuição instruir e controlar processos de compras referentes aos laboratórios de ensino e pesquisa da universidade.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio de correio eletrônico enviado em 07 de agosto de 2017, a Secretaria de Apoio Tecnológico e Científico da UNILA apresentou a seguinte manifestação:

"Esclarecimentos em relação ao Relatório de Auditorial Anual de Contas

Objeto: aquisição de aparelho de espectroscopia de ressonância magnética nuclear para as disciplinas de ensino e pesquisa de química. Descrição do produto: Espectrômetro



Digital de RMN AVANCE III HD 400 de Alta Performance, da marca Bruker Biospin GMBH.

Valor: R\$ 2.634.000,00.

Consideração 1:

Fls. do processo	Entidade que adquiriu	Descrição	Valor	Data do DOU
61	Universidade Federal de Minas Gerais	Aquisição de 1 Espectrômetro de RMN Supercondutor com Transformada de Fourier AVANCE III TM 400 MHz NANOBAY juntamente com 01 magneto supercondutor ASCEND e de 01 Espectrômetro de RMN Supercondutor com Transformada de Fourier AVANCE IIITM HD 400 MHz ONEBAY.		21/11/2013

Flutuação Cambial:

A cotação do dólar em 19 de dezembro de 2013, data de assinatura do contrato entre a Bruker e a UFMG (Contrato N^0 71/2013; Processo Administrativo N^0 23072.054371/2013-96; Inexigibilidade de Licitação N^0 016/2013), corresponde a 68,6% do valor da cotação do dólar em 25 de novembro de 2016, data de publicação da compra do equipamento no DOU pela UNILA (Fonte: http://www4.bcb.gov.br/pec/taxas/port/ptaxnpesq.asp?id=txcotacao).



Importação do equipamento:

Os equipamentos de RMN da Bruker são importados da Alemanha e portanto incide sobre os mesmo uma série de impostos e taxas de importação como, por exemplo: Imposto sobre Importação - calculado sobre o valor aduaneiro, com alíquotas variáveis. IPI(Imposto sobre Produtos Industrializados) - variável.

<u>ICMS</u> (Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços), alíquota variável segundo as alíquotas vigentes no Estado em que o desembaraço aduaneiro é procedido.



<u>PIS – Importação (Lei 10.865/2004)</u> - alíquota geral de 1,65%, existindo alíquotas específicas para determinados produtos.

<u>COFINS – Importação (Lei 10.865/2004)</u> - alíquota geral de 7,6%, existindo alíquotas específicas para determinados produtos.

<u>ISS</u> (Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza) - alíquota de 5% sobre a importação de serviços provenientes do exterior do País, especificados na <u>Lei Complementar</u> 116/2003.

<u>IOF</u> - Imposto sobre Operações de Câmbio - devido sobre a compra de moeda estrangeira, na liquidação da operação de câmbio para pagamento da importação de serviços, devido à alíquota de 0,38%.

(Fonte: http://www.portaltributario.com.br/artigos/tributosimportacao.htm).

A Lei nº8.010 de 29 de março de 1990 "isenta dos impostos de importação e sobre produtos industrializados e do adicional ao frete para renovação da marinha mercante as importações de máquinas, equipamentos, aparelhos e instrumentos, bem como suas partes e peças de reposição, acessórios, matérias-primas e produtos intermediários, destinados à pesquisa científica e tecnológica. Contudo, esta isenção se aplica a somente às importações realizadas pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq, por cientistas, por pesquisadores, por Instituição Científica, Tecnológica e de Inovação - ICT e por entidades sem fins lucrativos ativos no fomento, na coordenação ou na execução de programas de pesquisa científica e tecnológica, de inovação ou de ensino e devidamente credenciados pelo CNPq (Redação dada pela Lei nº 13.322, de 2016)" (Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1989_1994/L8010.htm)

A importação do equipamento adquirido pela UFMG foi feita pelo Setor de importação da própria universidade, portanto aplica-se o discriminado na Lei $N^{o}8.010$.

Diferenças tecnológicas:

A UFMG é uma universidade consolidada, com uma infraestrutura tecnológica de excelência, sendo a aquisição do equipamento AVDH400N (Superconducting FT NMR Specrometer Avance III TM HD 400 MHZ NANOBAY with temperature control unit and gradient acessory) efetuada para atualização do parque de instrumentos do Laboratório de Ressonância Magnética de Alta Resolução (LAREMAR), que na época possuía um espectrômetro Bruker Avance DRX400 e um Avance DPX200 (Fonte: Projeto de Pesquisas_400_NOVO_2013). Já o espectrômetro de RMN foi o primeiro adquirido pela UNILA (único equipamento do tipo presente na região oeste do Paraná), portanto alguns acessórios e serviços contratados por esta, não foram adquiridos pela UFMG, haja vista que neste caso se tratava de uma atualização do campo tecnológico, ou seja, a UFMG já possuía os acessórios básicos para o funcionamento e manutenção do RMN. Dentre os acessórios adquiridos apenas pela UNILA e impactam no preço final do equipamento, citamos:

Linha de transferência de hélio (Helium Transfer Line): O equipamento de RMN utiliza Hélio líquido para resfriamento de seu magneto, portanto é necessário um aparato de transferência eficiente, de forma a assegurar total segurança ao operador e usuários durante os processos de recarga;

MicroSonda de 1.7 mm e acessórios (RT-TR-1H/13C/15N-1.7mm-Z (Sonda TXI 1.7mm) Sonda otimizada de tripla ressonância 1.7mm 1H projetada para observação 1H, e observação 1H com desacoplamento 13C/15N. Recursos (PA TXI H-C/N-D-01.7 Z): • Lock 2H • Alcance VT -50 °C to +80 °C • Gradiente-Z com 5 G/A*cm • Sintonizador e combinação automáticos (ATM). Z106492 Shuttle Spinner 1+1,7 Shuttle spinner sem



código de barra para BACS/SXpress (SB) para tubos/capilares SJ de 1-1,7 mm. Tubo SJ 1,7mm sem código de barra, 96 unidades no rack. 103mm de comprimento. 10 agulhas de vidro com 120mm de comprimento, volume de reservatório 350µl para preenchimento de tubos match/capilares de 100mm. 1-3mm). Com os avanços científicos e tecnológicos há um aumento crescente da demanda por métodos de análise miniaturizados, que exijam menores quantidade de amostra e de solvente, mantendo a sensibilidade e eficiência da técnica. A sonda de 1.7 mm atende a estas demandas, operando com tubos capilares, que necessitam de 0,03 mL de amostra e executam todas as experiências de RMN de alta resolução com destacada sensibilidade.

Ademais, o equipamento adquirido pela UNILA apresenta alguns avanços tecnológicos em relação ao equipamento adquirido pela UFMG, como a magneto blindado (superconducting magnet system actively shielded) e a SmartProbe 5mm probehead, que agregam valor considerável ao equipamento.

Consideração 2:

Fls. do processo	Entidade que adquiriu	Descrição	Valor	Data do DOU
63	Fundação Universitária José Bonifácio	Importação de 01 (um) Espectrômetro de Ressonância Magnética Nuclear – RMN de 900MHz.	12.991.107,24	01/06/2015

Trata-se de um equipamento com característica tecnológica muito superior ao demandado pela UNILA (900MHz x 400MHz).

Consideração 3:

Fls. do processo	Entidade que adquiriu	Descrição	Valor	Data do DOU
64	Universidade Federal de São Paulo	Importação direta de Espectrômetro de RMN. Bruker Biospin GMBH.	2.930.000,0 0	24/11/2015

Importação do equipamento:

A importação do equipamento adquirido pela UNIFESP foi feita pelo Setor de importação da própria universidade, aplicando-se a isenção de impostos prevista na Lei $n^{\circ}8.010$.

Diferenças tecnológicas:

A UNIFESP adquiriu em 2016 o equipamento ESPECTRÔMETRO DIGITAL DE RMN AVANCE III HD HDTM 500 DE ALTA PERFORMACE (AVANCE III HDTM 500 HIGH PERFORMANCE DIGITAL NMR SPECTROMETER) e a UNILA o ESPECTRÔMETRO DIGITAL DE RMN AVANCE III HD HDTM 400 DE ALTA PERFORMACE. O equipamento adquirido pela UNIFESP, 11,744 Tesla (500 MHz para a frequência do Hidrogênio) apresenta sensibilidade consideravelmente superior do que o equipamento adquirido pela UNILA, 9.397 Tesla (400 MHz para a frequência do Hidrogênio). Portanto, mesmo tendo sido adquirido com isenção de impostos, o RMN de 500 MHz apresenta um custo final superior ao equipamento de 400 MHz, o que é de se esperar tendo em vista a diferença do campo entre os dois equipamentos.

Consideração 4:



Na época em que o processo foi instruído, a Procuradoria Federal junto à UNILA e a Coordenadoria de Compras entenderam que estaria, a princípio, atendida a justificativa do preço com a juntada dos três extratos do DOU. Nesse sentido, não houve busca de outros extratos complementares. Contudo, diante da pesquisa realizada pela equipe da CGU, esclarecemos:

- Fundação Universidade Federal do Valle do São Francisco. **Página 73-** Seção 3 - 22/11/2013 - DOU. Contratado: BRUKER DO BRASIL COMERCIO E - REPRESENTACAO DE PRODUTOS C. Objeto: Aquisição de 01 (um) espectrômetro de ressonância magnética nuclear de 400MHz, modelo AVENCE HD 400, marca bruker, com serviço de assistência técnica, incluindo reposição de peças, enquanto durar o prazo de garantia, dos bens adquiridos através do Pregão nº 88/2012, destinado ao mestrado em recursos naturais do semiarido da UNIVASF. Fundamento Legal: Lei nº 8.666/93 e suas alterações posteriores e Lei nº 10.520/02. Vigência: 22/11/2013 a 22/11/2014. Valor Total: R\$1.250.000,00. Data de Assinatura: 12/11/2013.

Flutuação Cambial:

Os equipamentos de RMN não são fabricados no Brasil, são equipamentos importados, portanto a flutuação cambial deve ser levada em consideração quando se compara o valor de aquisição de dois aparelhos.

A cotação do dólar em 12 de dezembro de 2013, data da emissão da proposta comercial da Bruker para a UNIVASF (BR-NMR00077812C), corresponde a 68% do valor da cotação do dólar em 25 de novembro de 2016, data de publicação da compra do equipamento do DOU pela UNILA (Fonte: http://www4.bcb.gov.br/pec/taxas/port/ptaxnpesq.asp?id=txcotacao).







Diferenças tecnológicas:

O equipamento adquirido pela UNILA em 2015 é um ESPECTRÔMETRO DIGITAL DE RMN AVANCE III HDTM 400 DE ALTA PERFORMANCE, modelo tecnologicamente superior ao equipamento ESPECTRÔMETRO DE RESSONÂNCIA MAGNÉTICA NUCLEAR DE 400 MHZ AVANCE HD 400, adquirido em 2013 pela UNIVASF. A descrição técnica das principais diferenças entre os dois equipamentos é dada a seguir:

1. Magneto Supercondutor



Descrição do equipamento adquirido pela UNIVASF: Magneto supercondutor de 54 mm e campo magnético de 9,4T, modelo ASCEND 400, com autonomia de hélio líquido de no mínio 300 dias

Descrição do equipamento adquirido pela UNILA: Sistema de magneto supercondutor AscendTM, 54 mm de diâmetro, campo de operação em 9.397 Tesla, ativamente blindado; tempo de recarga de hélio e nitrogênio convenientemente longo; medidor de nível de hélio com função de alarme para baixo nível de hélio; suporte padrão de magneto com amortecimento de vibração integrado. Incorpora Supressão de Distúrbios Externos (EDS TM) para redução dramática dos efeitos de perturbações do campo magnético de fontes como metrôs e trens elétricos.

Além disso, o equipamento adquirido pela UNILA apresenta o Sistema de magneto supercondutor ativamente blindado.

Os efeitos colaterais, devido a exposição a campo magnético, observados e cientificamente comprovados são:

- Estimulação muscular;
- Estimulação de nervos periféricos;
- Estimulação da retina;
- Cefaléia;
- Desconforto devido à elevação da temperatura corporal.

Além disso, alguns cuidados devem ser tomados com a exposição a alto campo magnético:

- Portadores de Marca-Passo e Implantes Metálicos: Perigo de morte e acidentes pessoais para portadores de marca-passos e implantes metálicos;
- Incêndios e explosões resultantes da ignição de materiais inflamáveis, por faíscas causadas por campos induzidos, e descargas elétricas;
- Objetos metálicos e magnéticos podem voar em direção ao magneto causando sérios danos e acidentes.

Portanto, a blindagem do campo magnético se faz importante, pois minimiza os efeitos colaterais que podem ser acarretados pela exposição prolongada do operador e usuários ao campo magnético, possibilita maior acesso à área de pessoas portadoras de marcapasso e implantes metálicos, além de minimizar riscos de acidentes. (Fonte: http://cbpfindex.cbpf.br/publication_pdfs/Curso_Seg_CBPF_M%C3%B3dulo3_2012.20 12_07_19_16_49_58.pdf).

O equipamento adquirido pela UNILA apresenta medidor de nível de hélio com função de alarme para baixo nível de hélio.

Os magnetos supercondutores devem ser mantidos em hélio líquido (criogênico) para atingir a supercondutividade e produzir um campo magnético elevado. Nestes magnetos é importante a manutenção da temperatura, pressão e quantidade de hélio no seu interior para que não ocorra o aumento da temperatura interna, causando a evaporação do hélio o que, a um ponto crítico, resulta no apagamento do campo magnético (quenching). Durante o processo de quenching, uma grande quantidade de hélio é liberada na sala e, apesar deste ser um gás inerte, ele pode substituir o oxigênio do ambiente e causar sufocação.

Portanto, o medidor de nível de hélio e a função alarme são sistemas de proteção do equipamento e dos usuários, diminuindo a possibilidade de inutilização do equipamento



devido ao apagamento do campo magnético (quenching). (Fonte: http://rle.dainf.ct.utfpr.edu.br/hipermidia/images/documentos/Principios_fisicos_da_ressonancia_magnetica.pdf).

O equipamento adquirido pela UNILA apresenta suporte padrão de magneto com amortecimento de vibração integrado. Incorpora Supressão de Distúrbios Externos (EDS TM).

As vibrações externas interferem no desempenho do equipamento de RMN, tendo resultado direto na qualidade da análise, levando ao aparecimento de bandas laterais em ambos os lados dos picos dos sinais principais. São fontes de vibração geradores, elevadores, compressores, máquinas, carros, aviões, construções, etc.

Assim, o sistema EDS assegura uma melhor qualidade das análises, evita que experimentos sejam perdidos e otimizam o tempo de uso do equipamento.

2. Sonda de 5mm

Descrição do equipamento adquirido pela UNIVASF: Sonda MULTINUCLEAR BBFO de 5mm de 2 canais equipada com gradiente de campo magnético e sintonia automática, incluindo lock de deutério. 1ºCanal de banda larga (aquisição e desacoplamneto de BB +19F), sendo BB os núcleos com frequência entre 15N e 31P. 2º canal para aquisição e desacoplamento de 1H.

Descrição do equipamento adquirido pela UNILA: RT-DR-BF/1H-5mm-OZ SP (Sonda SmartProbe 5mm) Sonda otimizada banda larga de dupla ressonância 5mm de núcleo-X projetada para observação de núcleo-X com desacoplamento 1 H e observação 1 H. Sonda multifunções com alta sensibilidade para detecção X e 1 H (SmartProbeTM). Recursos (PA BBO BBF-H-D-05 Z O SP):

Lock 2 H;

Alcance BB 19F, 31P- 109Ag; Alcance VT -150 °C to +150 °C; Gradiente-Z com 5 G/A*cm; Sintonizador e combinação automáticos (ATM); Compensação de Gás: Ar.

A sonda SmartProbe apresenta maior sensibilidade no canal de hidrogênio, e canal de banda larga ajustável de ¹⁵N a ¹⁹F, executando experimentos com diversos núcleos, tanto via detecção direta como indireta. Esta sonda pode ser utilizada, por exemplo, na aquisição de espectros de ¹¹B, um elemento comum em compostos orgânicos e inorgânicos, espectros de ¹⁹F, elemento encontrado em muitos compostos farmacêuticos. A SmartProbe facilita a supressão do sinal de solventes, técnica bastante utilizada em amostras para controle de reações, amostras biológicas e fluidos corporais. (Fonte: https://www.bruker.com/products/mr/nmr/probes/probes/room-temperature/smartprobe/overview.html);

- Secretaria de Estado da Infraestrutura do Estado de Santa Catarina. DOESC de 12/08/2015, p. 28. AVISO DE DISPENSA DE LICITAÇÃO Nº 173/2015. Objeto: Pagamento para aquisição do produto importado espectômetro de Ressonância Magnética RMN, marca Bruker, Modelo AVIII-400MHZ, equipamento para desenvolvimento de pesquisa ciêntifica. Convênio FINeP 01.14.0142.00- ref 1014/13. CCt/uDeSC. Valor: Estimativo: R\$ 1.204.241,46.



Em conversa telefônica com o setor de compras da UDESC foi confirmado que o equipamento de RMN foi adquirido via importação direta com verba de Projeto FINEP, sendo portando beneficiado pela isenção de impostos de importação, determinada pela Lei Nº8.010. Contudo, a análise técnica comparativa do equipamento não foi possível, uma vez que o setor responsável da UDESC não encaminhou os documentos (descritivo técnico e proforma) necessários pra tal.

Consideração 5:

Com base nos apontamentos da CGU, já estão em discussão formas de aprimorar as informações relativas ao preço praticado, a exemplo da juntada de uma justificativa explícita do preço por parte das áreas técnicas e/ou fornecedores.

Para fazer jus aos benefícios da Lei nº8.010/1990, a UNILA vem nos últimos meses estruturando a Seção de Importação. Para isso, já foi servidor para a chefia desta unidade, o qual está instruindo processo de contratação de empresa especializada em prestação de serviços de agenciamento de transporte de cargas internacionais na importação e exportação e serviços de despacho aduaneiro."

Por meio do Memorando Eletrônico nº 55/2017 – CCCL, de 01 de Agosto de 2017, a Coordenação de Compras, contratos e Licitações da Unila, também manifestou-se sobre o tema, consoante o abaixo:

"(...) O processo mencionado foi aberto na data de 30/09/2016 e sua instrução finalizada no início de fevereiro de 2017. A instituição incorreu em greve no período de 24 de outubro a 15 de dezembro de 2016, prejudicando o zelo processual. Dentro da Seção de Inexigibilidade e Dispensa – SEIDI/CCCL, integra o rito processual uma conferência adaptada do modelo Single-Blind Review, onde servidores capacitados realizam revisão em todos os documentos solicitados via check-list da AGU promovendo a correta instrução e profissionalismo zeloso ao recurso e interesse público.

Durante o período de greve, intervalo este paralelo ao de instrução do processo mencionado, esta etapa de re-conferência não foi realizada. Cabe apontar ainda, previamente à descrição dos fatos abaixo informados, que carece à CCCL, e à própria PROAGI, competência e qualificação para questionar pontos técnicos de equipamentos científicos a serem adquiridos pela UNILA, sobretudo no que tangem ao mérito de pontos das especificações técnicas mínimas solicitadas, tanto quanto a identificação dos mesmos em equipamentos comercializados no mercado, assim, a instituição possui a política de que a orçamentação de bens a serem adquiridos, assim como a comprovação do valor de mercado destes sejam de responsabilidade das áreas técnicas competentes e conhecedoras destas informações, por vezes sendo os próprios demandantes. Assim, juntou-se aos autos, além do orçamento da empresa Bruker e sua declaração de possuir a política de não compartilhar preços praticados com outros clientes, três extratos do D.O.U. de equipamentos aparentemente sinônimos, sendo apenas um deles de valor menor que a proposta posteriormente aceita e contratada.

Ao longo do processo, a Procuradoria Federal junto a UNILA, tal qual a coordenadoria de compras, entendeu que estaria, a princípio, atendida a justificativa do preço com a juntada dos três extratos pela área técnica, o que permitiu o prosseguimento processual. Com base nos apontamentos da CGU em seu relatório, já estão em discussão formas de evitar nova falha nos autos de futuros processos afins, a exemplo da juntada de uma justificativa explícita do preço praticado, por parte das áreas técnicas e/ou fornecedor.



Acreditamos que com as ações pontuais de prevenção em discussão, futuras análises por parte da CGU em processos similares encontrar-se-ão instruídos dotados com os elementos necessários a exemplo das duas análises também realizadas: dos processos 23422.009004/2016-63 e 23422.006775/2016-07."

Análise do Controle Interno

Inicialmente releva destacar que o cerne dessa constatação é justamente a ausência de justificava do preço da contratação direta. Neste sentido, as informações que constam do processo não são suficientes para demonstrar que o valor da contratação é condizente com o valor de mercado do produto adquirido, porquanto os orçamentos apresentados, em número de três, representam valores ou equipamentos distintos do objeto da contratação e não há no processo justificativa para as divergências.

Em sua manifestação, resumidamente, a UNILA informa que as divergências decorem de: (i) flutuação cambial; (ii) diferenças tecnológicas; e (iii) custo reduzido da importação direta. Relativamente às justificativas apresentadas, verifica-se que:

- (i) flutuação cambial de 66,8%, isoladamente, não é suficiente para justificar a divergência de preço entre o primeiro orçamento (R\$ 1.162.000,00) e o preço de aquisição (R\$ 2.634.000,00), pois mesmo com a flutuação cambial o valor final seria de R\$ 1.938.216,00, ou seja, uma diferença de R\$ 695.784,00;
- (ii) diferenças tecnológicas, se existem, conforme agora informa a UNILA, deveriam constar do processo, eis que os orçamentos foram trazidos pela própria UNILA, desta forma, se há diferenças tecnológicas que impactam no preço, cabe à Unidade apresentar tais elementos no processo para justificar a aquisição do objeto por valor distinto do orçado. Ademais, se de fato são equipamentos diferentes, nem poderiam ser utilizados para fins de justificar o preço; e
- (iii) importação direta, não há no processo justificativa para a impossibilidade de realizar a importação direta ou tentativa de firmar parceria com outras instituições para auxiliar no processo de importação, como, por exemplo, a UFPR, que já foi inclusive tutora da UNILA. Ainda, a UNILA não demostrou, sob forma de memória de cálculo, que a inclusão dos impostos de importação seria suficiente para justificar a divergência de preços, mesmo levando-se em consideração a flutuação cambial e a diferença tecnológica. Ou seja, mesmo após a manifestação apresentada pela UNILA, não é possível, objetivamente, concluir que o valor que foi adquirido o equipamento é o valor de mercado.

Quanto aos orçamentos trazidos pela CGU, a questão da flutuação cambial, isoladamente, também não é suficiente para justificar a divergência de preço e as questões relativas às diferenças tecnológicas apontadas, ainda que pertinentes do ponto de vista técnico, não vão ser objeto de análise, pois não alteram a presente constatação.

Por fim, as informações apresentadas demonstraram a ocorrência das seguintes inconsistências:

- deficiência na orçamentação: em sua manifestação, a SACT informou uma série de diferenças entre o produto orçado e o adquirido, o que demonstra falha no orçamento (pois não se tratava do mesmo produto). Entende-se que a SACT deveria ter observado as distinções existentes entre os produtos orçados e o produto a ser adquirido;
- falta de notas explicativas: é sabido que é difícil a orçamentação de equipamentos de laboratórios em função das especificações peculiares a cada demanda. Na compra em análise, as orçamentações foram realizadas tendo como base produtos "similares". Entende-se que, tal fato deveria ter sido explanado no processo de compra, de forma a trazer maior transparência e tecnicismo ao processo;
- falta de atuação preventiva da PROAGI: por mais que a PROAGI não possua competência técnica para avaliação de equipamentos laboratoriais, conforme ilustrado no quadro L.2 do presente relatório, os orçamentos apresentados variaram de R\$ 1 milhão a



R\$ 13 milhão. Trata-se de valores que a grande oscilação deveria ensejar questionamento;

- falta de três propostas válidas: em sua manifestação, a UNILA informou que dentre os orçamentos apresentados no quadro L.2, a única válida era a de R\$ 1 milhão, logo, efetivamente o certame prosseguiu sem três propostas válidas;
- falta de empenho para negociação: ao contatar o fornecedor exclusivo, a empresa Bruker, a UNILA falhou em obter informações sobre o preço de venda dos produtos, seja sob forma de catálogo de preços ou notas fiscais emitidas para outros clientes. Entendese que faltou empenho no sentido de negociar junto à empresa a necessidade de tais informações, sob pena do negócio não ocorrer (o que talvez mudaria a postura do vendedor); e
- ausência de justificativa plausível para a não importação direta: no processo consta informação de que a importação direta não foi realizada por falta de preparo técnico dos servidores. Não ficou demonstrado esforço da UNILA em buscar uma forma de viabilizar a importação direta.

O processo de aquisição de equipamentos laboratoriais é complexo, assim, a UNILA deve tomar cuidado com o excesso de burocratização, sob pena de inviabilizar ou tornar demasiadamente moroso o processo de compra.

Entretanto, o principal risco a ser mitigado é o da "exclusividade". Ao negociar com um fornecedor monopolista, este possui todas as prerrogativas da negociação, gerando riscos à administração como manipulação de preço, facilidade de conluio entre comprador (em nível operacional) e vendedor, dependência tecnológica (especialmente em manutenção e atualização), entre outros fatores.

Entende-se que, a importação direta dos equipamentos pela UNILA irá permitir maior celeridade ao processo, bem como, possibilidade de identificar mais de um fornecedor, pois não dependerá de fornecedores/representantes exclusivos.

Recomendações:

Recomendação 1: Estruture o setor de importação da Unila, a fim de realizar aquisições diretas de equipamentos importados.

4.1.1.3 INFORMAÇÃO

Avaliação dos processos de inexigibilidade.

Fato

Com a finalidade de avaliar a gestão, controles e governança nos processos de compras da UNILA, especialmente quanto às aquisições realizadas por meio de inexigibilidade de licitação, foram selecionados dois processos para análise, consoante o abaixo:

A) Processo nº 23422.009004/2016-63. Inexigibilidade, com fulcro no art. 25, I, da Lei nº 8.666/93.

Objeto: aquisição de analisador genético de DNA. Descrição do produto: analisador genético de DNA com oito capilares para análise simultânea de oito amostras e capacidade de leitura de até seis fluorescência por amostra.

Valor: R\$ 554.874,27.

Às fls. 06 do processo verifica-se a existência de uma declaração, de 12 de maio de 2016, da Associação Brasileira das Empresas de Ciência da Vida informando que a empresa



Life Technologies Brasil Comercio e Indústria de Produtos para Biotecnologia Ltda está autorizada, com exclusividade, para a importação dos produtos fabricados por Life Technologies Corporation e da sua subsidiária Apllied Biosystems LLC. A declaração informa ainda que, com base nos registros da empresa, os produtos não possuem similares com fabricação nacional.

Às fls. 17/20 foram juntadas Notas Fiscais da empresa Life Technologies Brasil emitidas para outros fornecedores, quais sejam: Nota Fiscal nº 24226, venda de 01 analisador genético de 8 capilares pelo valor de R\$ 435.107,99, em 25 de dezembro de 2015; Nota Fiscal nº 621, venda de 01 analisador genético 3500 e 01 software Gene Mapper IDX, pelos valores de R\$ 337.444,90 e R\$ 74.881,74, respectivamente, em 24 de outubro de 2015; e Nota Fiscal nº 21752, venda de 01 analisador genético de 8 capilares pelo valor de R\$ 340.385,43, em 26 de julho de 2015 (entre outros itens).

Tendo em vista que o valor adquirido foi de R\$ 554.874,24 e a última nota fiscal (constante da pesquisa de preço) apresentava o valor de R\$ 435.107,99, portanto um acréscimo de 27%, a empresa justificou a diferença sob o seguinte argumento, conforme fls. 21: "(...) Apesar de segurarmos os impactos da oscilação do dólar durante os últimos meses de 2014, fez-se necessário um reajuste de nossa tabela de preços que está vigente desde 1 de janeiro de 2016, conforme comunicado enviado via email no mês de dezembro de 2015."

Vale salientar que, conforme cotação de preço, em 26 de julho de 2015 o preço era ainda mais baixo – R\$ 340.385,43. Porém, este fato se justifica pela "disparada" do dólar em 2015, sendo que a cotação média em janeiro era em torno de R\$ 2,50~2,60, em junho em torno dos R\$ 3,00 e em dezembro em torno dos R\$ 4,00.

Assim, da análise realizada verifica-se que o processo de inexigibilidade foi instruído com os elementos necessários.

B) Processo nº 23422.006775/2016-7. Inexigibilidade de licitação com fulcro no inciso II, do art.25, da Lei nº 8.666/93.

Objeto: Solicitações de capacitações para os servidores da UNILA.

Os pedidos foram todos instruídos com as justificativas necessárias, descrição dos eventos e aprovação do setor competente – seção de capacitação e desenvolvimento. Foram juntados os relatórios de viagem, comprovantes de embarques e certificados emitidos.

Da análise realizada verifica-se que o processo de inexigibilidade foi instruído com os elementos necessários.



Parecer de Dirigente do Controle Interno



Secretaria Federal de Controle Interno

Parecer: 201700847

Unidade Auditada: UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO AMERICANA

Ministério Supervisor: MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Município (UF): FOZ DO IGUAÇU/PR

Exercício: 2016

Autoridade Supervisora: José Mendonça Bezerra Filho

- 1. Tendo em vista os aspectos observados na prestação de contas anual do exercício de 2016 da Universidade Federal da Integração Latino Americana, expresso a seguinte opinião acerca dos atos de gestão com base nos principais registros e recomendações formulados pela equipe de auditoria.
- 2. Para o escopo do trabalho de auditoria foram selecionados processos e fluxos considerados estratégicos para a universidade, dentre os quais destaco, especialmente, os controles internos vinculados à execução do Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES). Avaliou-se também de forma prioritária os resultados quantitativos e qualitativos da gestão, em especial quanto ao cumprimento dos objetivos estratégicos e tópicos específicos de gestão de pessoas. Em complementariedade, analisou-se também a regularidade e os controles internos relacionados a compras e contratações; o cumprimento das recomendações da CGU; e avaliação da conformidade dos registros do Sistema de Gestão de Processos Disciplinares (CGU-PAD).
- 3. Quanto ao PNAES, a avaliação abarcou seis quesitos: controles do ciclo de gestão; priorização e conformidade da aplicação dos recursos; divulgação aos potenciais beneficiários; seleção de beneficiários; contrapartida dos beneficiários; e avaliação dos resultados. Os quesitos avaliados foram considerados adequados, ressalvando-se a necessidade de aperfeiçoamento das ferramentas de controle das despesas do auxílio moradia, bem como de realização da avaliação dos resultados do referido Programa.
- 4. Quanto à avaliação do cumprimento dos objetivos estratégicos, identificou-se que a UNILA vem ampliando o número de alunos na graduação e pós-graduação por meio da oferta de novos cursos. Destaca-se que no período 2014-2016 foi observado ganho de efetividade e eficiência, com ampliação do número de alunos em índice superior aos custos.
- 5. Sobre o foco dado ao escopo da gestão de pessoas, verificou-se que a concessão da retribuição por titulação tem ocorrido sem a apresentação do diploma, requisito estabelecido pela Lei n.º 12.772/2012.

No que se refere à flexibilização de jornada de trabalho, verificou-se que a Universidade não possui servidores atuando sob regime diferenciado de 30 horas semanais em suas unidades, no entanto, foram propostas medidas com vistas ao aperfeiçoamento dos processos de avaliação e concessão em andamento.

1

- 6. No âmbito dos demais itens do escopo, observou-se que de maneira geral a Universidade possui mecanismos de controle adequados para o desempenho das atribuições relacionadas à área de gestão de compras e contratações, exceto quanto à inconsistência pontual identificada em relação ao procedimento de cotações de preços.
- 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, 17/08/2017.

LENNON MOTA CANTANHEDE

Diretor de Auditoria de Políticas Sociais I Substituto