



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA GOVERNAMENTAL

RELATÓRIO DE AUDITORIA 006/2021

Unidades auditadas: Comissão de Ética, Diretoria de Desenvolvimento Institucional, Diretoria Executiva da Reitoria, Gabinete do Reitor, Núcleo de Apoio à Correição, Núcleo de Governança, Riscos e Controles, Pró-reitoria de Administração e de Planejamento, Pró-reitoria de Ensino, Pró-reitoria de Extensão e Cultura, Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, Pró-reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-graduação, Unidade de Gestão da Integridade e Vice-Reitoria.

Área: Governança Institucional

Objeto da auditoria: Governança Institucional

Período: 22/02/2021 a 25/09/2021

Nº da ação no PAINT: 11

Ordem de Serviço: 006/2021

Memorandos emitidos: Mem. IF-UAIG/Nº25/2021, Nº26/2021, Nº27/2021, Nº28/2021, Nº29/2021, Nº30/2021, Nº31/2021, Nº32/2021, Nº33/2021, Nº34/2021, Nº35/2021, Nº44/2021, Nº53/2021, Nº57/2021, Nº69/2021, Nº70/2021 e Nº71/2021.

Memorandos recebidos: Mem. IF-DDI/N.º44/2021, Mem. IF-PROGEP/N.º57/2021, N.º62/2021, N.º82/2021, N.º106/2021 e N.º137/2021, Mem. IF-PROPESP/N.º33/2021, Mem. IF-ETICA/N.º1/2021, Mem. IF-DER/N.º3/2021, Mem. IF-GR/N.º23/2021, Mem. IF-PROAP/N.º75/2021, Mem. IF-PROEN/N.º84/2021, Mem. IF-PROEX/N.º42/2021, Mem. IF-DDI/N.º71/2021 e Mem. IF-VR/N.º8/2021

Solicitações de Auditoria: 006-A/2021, 006-B/2021, 006-C/2021, 006-D/2021, 006-E/2021, 006-F/2021, 006-G/2021, 006-H/2021, 006-I/2021, 006-J/2021, 006-K/2021, 006-L/2021, 006-M/2021 e 006-N/2021.

Volume de recursos auditados: não se aplica

1 INTRODUÇÃO

A presente auditoria¹ teve como objeto a Governança Institucional do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-riograndense (IFSul).

As unidades auditadas foram: Comissão de Ética, Diretoria de Desenvolvimento Institucional, Diretoria Executiva da Reitoria, Gabinete do Reitor, Núcleo de Apoio à Correição, Núcleo de Governança, Riscos e Controles, Pró-reitoria de Administração e de Planejamento, Pró-reitoria de Ensino, Pró-reitoria de Extensão e Cultura, Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, Pró-reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-graduação, Unidade de Gestão da Integridade e Vice-Reitoria.

1.1 Objetivos

O objetivo geral definido no Programa de Auditoria n. 006/2021 foi avaliar, no âmbito do IFSul, o grau de maturidade da governança institucional, entendida como o “conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade”, nos termos do art. 2º, do Decreto n. 9.203/2017.

Como objetivos específicos, foram elencados os seguintes:

a) Avaliar componentes do mecanismo “liderança, que compreende conjunto de práticas de natureza humana ou comportamental exercida nos principais cargos das organizações, para assegurar a existência das condições mínimas para o exercício da boa governança”, quais sejam, integridade, competência, responsabilidade e motivação, conforme art. 5º, inciso I, do Decreto n. 9.203/2017.

b) Avaliar componentes do mecanismo “estratégia, que compreende a definição de diretrizes, objetivos, planos e ações, além de critérios de priorização e alinhamento entre organizações e partes interessadas, para que os serviços e produtos de responsabilidade da organização alcancem o resultado pretendido”, conforme art. 5º, inciso II, do Decreto n. 9.203/2017.

¹ Realizada de acordo com o art. 74 da Constituição Federal, com a Lei n. 10.180/2001, com os arts. 14 e 15 do Decreto n. 3.591/2000, com os art. 11-A do Estatuto do IFSul (aprovado pela Portaria n. 921/2009), com o art. 9º do Regimento Geral do IFSul (aprovado pela Resolução CONSUP n. 98/2014 e alterado pela Resolução CONSUP n. 25/2020), com os arts. 2º e 4º do Regimento Interno da Unidade de Auditoria Interna Governamental (aprovado pela Resolução CONSUP n. 026/2020) e com o Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT) 2021 (aprovado pela Resolução CONSUP n. 027/2020).

c) Avaliar componentes do mecanismo “controle, que compreende processos estruturados para mitigar os possíveis riscos com vistas ao alcance dos objetivos institucionais e para garantir a execução ordenada, ética, econômica, eficiente e eficaz das atividades da organização, com preservação da legalidade e da economicidade no dispêndio de recursos públicos”, conforme art. 5º, inciso III, do Decreto n. 9.203/2017.

1.2 Escopo

Os exames de auditoria recaíram sobre a Governança Institucional do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-riograndense (IFSul).

2 HISTÓRICO E ANÁLISE

Os trabalhos de auditoria foram iniciados em 22/02/2021, com a Ordem de Serviço n. 006/2021.

No dia 03/05/2021, realizou-se a reunião de abertura dos trabalhos de auditoria. Reuniram-se, pelo *Google Meet*, o Auditor-geral, a equipe de auditoria e as pessoas que representam a Pró-reitoria de Ensino (PROEN), a Pró-reitoria de Extensão e Cultura (PROEX), a Pró-reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-graduação (PROPESP), a Pró-reitoria de Administração e de Planejamento (PROAP), a Comissão de Ética (CE), a Unidade de Gestão da Integridade (UGI), a Diretoria de Desenvolvimento Institucional (DDI), a Diretoria Executiva da Reitoria (DER) e o Gabinete do Reitor (GR). Ausentes as/os representantes da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), do Núcleo de Correição (NUCOR) e do Núcleo de Gestão de Riscos e Controles (NGRC). Foram prestadas informações pela equipe de auditoria e esclarecidas as dúvidas apresentadas pelas unidades auditadas.

Conforme a matriz de planejamento, as questões de auditoria foram as seguintes:

a) As práticas de liderança contribuem positivamente para a governança no IFSul **(mecanismo liderança)?**

b) A estratégia organizacional contribui positivamente para a governança no IFSul **(mecanismo estratégia)?**

c) Os mecanismos de controle contribuem positivamente para a governança no IFSul **(mecanismo controle)?**

A partir das questões de auditoria, as quais são os objetivos do trabalho representados em perguntas, foram elaboradas subquestões de auditoria apresentadas ao longo do relatório. Elas

são desdobramentos que, de maneira simultânea excluindo-se mutuamente e completando-se coletivamente, permitem responder à respectiva questão de auditoria.

A metodologia utilizada encontra-se detalhada no Programa de Auditoria e consistiu, basicamente, em questionamentos a órgãos do IFSul e no exame de registros e dados de sistemas.

Na sequência, foram emitidas 12 (doze) Solicitações de Auditoria (SA): 006-A/2021, 006-B/2021, 006-C/2021, 006-D/2021, 006-E/2021 006-F/2021, 006-G/2021, 006-H/2021, 006-I/2021, 006-J/2021, 006-K/2021 e 006-L/2021.

A partir das respostas das unidades auditadas às respectivas SAs, desenvolveram-se os trabalhos de auditoria. Foram enviadas mais duas SAs (n. 006-N/2021, n. 006-M/2021) para a PROGEP, em complemento ao trabalho.

Como limitação para a execução da auditoria, registra-se que o Núcleo de Governança, Riscos e Controles (NGRC) e o Núcleo de Correição (NUCOR) não responderam às Solicitações de Auditoria da Unidade de Auditoria Interna Governamental, conforme informado e detalhado no ponto 2.1.4 e 2.3.1 do presente Relatório.

No dia 24 de agosto de 2021 foi realizada a reunião de busca conjunta de soluções, por webconferência, na qual foi apresentado o Relatório de Auditoria Preliminar e esclarecidas as dúvidas apresentadas pelas unidades auditadas. Registra-se que a reunião foi realizada com as unidades: Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, Unidade de Gestão da Integridade e Vice-Reitoria, às quais correspondem os achados de auditoria. O prazo para manifestação dos gestores quanto ao relatório preliminar começava a correr da referida reunião. A PROGEP encaminhou sua manifestação através do Mem. IF-PROGEP/Nº137/2021, a UGI através do Mem. IF-DDI/N.º71/2021 e a Vice-Reitoria através do Mem. IF-VR/N.º8/2021.

A partir das evidências coletadas, buscou-se responder às questões de auditoria propostas, apresentando-se a seguir as conclusões relativas a cada questionamento e, posteriormente, as constatações (achados de auditoria).

2.1 1ª QUESTÃO DE AUDITORIA – As práticas de liderança contribuem positivamente para a governança no IFSul (mecanismo *liderança*)?

Esta questão de auditoria foi desdobrada em 4 (quatro) subquestões, detalhadas a seguir.

a) Os membros da alta administração são submetidos a cursos de capacitação, conforme Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (Decreto n. 9.991/2019), e à avaliação de

desempenho das atividades por eles desempenhadas, nos termos da legislação vigente (CF, 37, §8º, II; Lei n. 11.091/2005, Lei n. 11.784/2008 e Decreto n. 5.825/2006) (componente **pessoas e competências**)?

b) Há um código de ética e de conduta implantado, divulgado e monitorado no âmbito do IFSul, contemplando mecanismos de controle efetivos para evitar que conflitos de interesse (Lei n. 12.813/2013) influenciem as decisões e ações dos membros da alta administração (componente **princípios e comportamentos**)?

c) O IFSul possui diretrizes que contemplam gestão de riscos relacionados ao capital humano, executando avaliação de dimensionamento de pessoal (Lei n. 11.091/2005) a fim de verificar se o quadro de servidores está em quantidade e com a qualificação adequadas à missão institucional (componente **liderança organizacional**)?

d) Há instâncias internas de governança no IFSul, com instâncias de apoio, para garantir o balanceamento de poder e a segregação de funções, estabelecendo o sistema de governança institucional, com sua divulgação às partes interessadas, nos termos do Referencial Básico de Governança do Tribunal de Contas da União (componente **sistemas de governança**)?

A partir das informações prestadas pelas unidades auditadas, passamos a responder a cada uma dessas subquestões.

2.1.1 Os membros da alta administração são submetidos a cursos de capacitação, conforme Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (Decreto n. 9.991/2019), e à avaliação de desempenho das atividades por eles desempenhadas, nos termos da legislação vigente (CF, 37, §8º, II; Lei n. 11.091/2005, Lei n. 11.784/2008 e Decreto n. 5.825/2006) (componente *pessoas e competências*)?

Embora o Plano de Desenvolvimento de Pessoas/2021 (PDP) do IFSul tenha sido elaborado e está publicado no *site* institucional², este apresenta apenas uma necessidade de desenvolvimento específica para gestores atingindo apenas os câmpus Sapiiranga (SG-DIRGER, SG-DEAP, SG-DEPEX, SG-GABDIR) e Novo Hamburgo (NH-DIRNH, NH-COAP NH-DEPEX, NHCOEN, NH-CTM), situação confirmada através do Memorando IF-DADEP/N.º20/2021.

² Disponível em: <http://www.ifsul.edu.br/projetos-progep/plano-de-desenvolvimento-de-pessoas-pdp>. Acesso em: 25 jun. 2021.

Ademais, dos 41 (quarenta e um) gestores da alta administração, conforme lista apresentada pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, 7 (sete) realizaram ou possuem projeto de capacitação em 2020/2021.

Verifica-se, dessa forma, que o Plano de Desenvolvimento de Pessoas/2021 não contempla capacitação específica para membros da alta administração do IFSul: titulares da Reitoria, Vice-Reitoria, Pró-reitorias, Diretorias Sistêmicas e Diretorias de Câmpus, exceto quanto às já referidas diretorias, nos câmpus de Sapiranga e Novo Hamburgo.

Quanto à avaliação de desempenho das atividades realizadas, a UAIG perguntou à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, se há Programa de Avaliação de Desempenho implementado no âmbito do IFSul e como ocorre a avaliação de desempenho das pessoas da alta administração do IFSul – titulares da Reitoria, Vice-Reitoria, Pró-reitorias, Diretorias Sistêmicas e Diretorias de Câmpus. A PROGEP respondeu:

A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) em parceria com a Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI) do Instituto Federal Sul-rio-grandense (IFSul) elaborou a Avaliação de Desempenho para o pessoal Técnico-Administrativo por meio do sistema SUAP. A avaliação de desempenho é composta por critérios e fatores que refletem as competências da pessoa avaliada, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ela atribuídas. Se, ao final do processo, a pessoa avaliada obter nota igual ou superior a 60 pontos, ocorrerá a Progressão Funcional por Mérito (mudança para o padrão de vencimento subsequente, a cada 18 meses a partir do efetivo exercício). Salienta-se que cabe à CPPD realizar a avaliação de desempenho e as progressões dos Docentes. Importante ressaltar que existem quatro tipos de formulários de avaliação, onde se diferenciam os pesos e os critérios conforme o grupo a que pertence a pessoa avaliada, segundo seu cargo ou função, quais sejam: Apoio (cargos de nível A e B), Médio (cargos de nível C e D), Superior (cargos de nível E) e Gerencial (para servidoras/es inseridos em função)[...] No caso das pessoas investidas em cargos da alta administração do IFSul, utiliza-se os formulários Gerenciais, que são disponibilizados, via SUAP, à Chefia de hierarquia superior. *[sic]*

Na sequência, a UAIG questionou, através da SA n. 006-N/2021, se os formulários gerenciais são aplicados aos gestores docentes e técnico-administrativos, com mesmos critérios, havendo assim um Programa de Avaliação de Desempenho das atividades dos gestores no âmbito do IFSul ou se os formulários são aplicados com vistas somente à progressão funcional. Obteve-se a seguinte resposta:

Conforme citado anteriormente, sim, há um Programa de Avaliação de Desempenho instituído no âmbito do IFSul (segue anexo). Mas nesse contexto é importante enfatizar que os formulários gerenciais que disponibilizamos pelo SUAP referentes às avaliações de desempenho para Progressão Funcional por Mérito são somente para os servidores técnico-administrativos que estão ocupando cargos de chefia. No que se refere aos gestores docentes a avaliação de desempenho é atribuição da CPPD - Comissão Permanente de Pessoal Docente, nos termos do Art. 26, §1º, inciso IV da Lei

12.772/2012. O processo de avaliação para o pessoal Técnico-Administrativo é aplicado a cada 18 meses e tem como objetivo à progressão funcional por mérito, mas também está implícito nesse procedimento um acompanhamento mais detalhado de possíveis alterações na vida funcional e pessoal do/a servidor/a. Esse acompanhamento e intermediação, quando necessária, acontecem por meio da psicóloga, do NASS – Núcleo de Apoio à Saúde do Servidor. *[sic]*

Pelo exposto, verifica-se que o IFSul tem um Programa de Avaliação de Desempenho para os servidores técnico-administrativos, aprovado em fevereiro de 2007, pela Resolução n. 07/2007, do Conselho Diretor, e que os servidores docentes são avaliados pela Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD). Ambas as avaliações, no entanto, mostram-se mais voltadas à progressão funcional por mérito, tendo em vista que para os gestores técnicos-administrativos a avaliação ocorre via Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP) e para os gestores docentes a avaliação de desempenho é atribuída à CPPD, conforme ratificado pela PROGEP. Assim, constata-se que o IFSul não possui um programa específico para avaliação de desempenho das atividades dos membros da alta administração, que contemple aspectos gerenciais, com mesmos critérios avaliativos, independentemente do cargo ocupado pelo gestor, técnico-administrativo ou docente.

2.1.2 Há um código de ética e de conduta implantado, divulgado e monitorado no âmbito do IFSul, contemplando mecanismos de controle efetivos para evitar que conflitos de interesse (Lei n. 12.813/2013) influenciem as decisões e ações dos membros da alta administração (componente *princípios e comportamentos*)?

Primeiramente, lembra-se que a Política de Gestão de Riscos do IFSul estabelece no art. 2º, inciso V, a definição de “controles internos da gestão”:

conjunto de regras, procedimentos, diretrizes, protocolos, rotinas de sistemas informatizados, conferências e trâmites de documentos e informações, entre outros, operacionalizados de forma integrada pela direção e pelo corpo de servidores das organizações, destinados a enfrentar os riscos e fornecer segurança razoável de que, na consecução da missão da entidade, os seus objetivos serão alcançados; [...]

Conforme o art. 3º da PGR, “o IFSul deverá implementar, manter, monitorar e revisar seus controles internos de gestão, tendo por base a identificação, a avaliação e o gerenciamento de riscos que possam impactar a consecução dos objetivos estabelecidos pela instituição”. Ainda, conforme o art. 4º, §1º, da mesma norma, “todos os agentes públicos do IFSul responsáveis pela condução de atividades e tarefas devem estabelecer controles internos que formem a primeira

linha de defesa da instituição para possibilitar o alcance de seus objetivos”, aplicando-se a todos os níveis, às unidades e às dependências da Instituição (art. 4º, §2º da PGR).

Em resposta à questão em análise, a Pró-reitoria de Administração e de Planejamento afirmou:

Os servidores da PROAP se utilizam do Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Decreto 1.171/94), que é o principal instrumento regulamentador das condutas do Servidor Público. Quanto aos mecanismos de controle para evitar conflitos de interesse, é encaminhado à PROGEP quando identificado qualquer conflito que venha a interferir no andamento dos processos administrativos da Próreitoria ou afronta ao código de ética supra citado.*[sic]*

Também a Comissão de Ética, dentre outros aspectos, mencionou que segue o Decreto n. 1.171/1994 e que tem procurado divulgar o Código de Ética entre os servidores da instituição através de campanhas educativas, como, por exemplo, o envio de *e-mails*, periodicamente, aos servidores, contendo matéria que versa sobre ética, com o intuito de desenvolver entre os servidores uma consciência para a adoção de uma postura ética. Além disso, ressaltou que: “A Comissão de Ética tem por finalidade orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público, competindo-lhe conhecer concretamente de imputação ou de procedimento suscetível de censura (itens XVI e XVII do Decreto n. 1.171/94)”. Também informou que a página oficial da instituição apresenta um *link* específico da Comissão de Ética, no qual é possível acessar diversos materiais relacionados ao tema.

Já a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas asseverou:

[...] não há código de ética e/ou conduta implantado no âmbito do IFSul. Não obstante, em consonância com o princípio da integridade, este órgão instituiu, especificamente, o seu Plano de Integridade (Aprovado pela Portaria nº14/05/2021 IF Sul-rio-grandense - Memorando intranet.ifsul.edu.br/memorandos/imprimir/191107 3/4 3.199/2018), com o objetivo de promover a adoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção, à punição e à remediação de fraudes e atos de corrupção. Dentre tais objetivos, com relação às estruturas de gestão da integridade existentes no IFSul, destaca-se o item 1.5.3, que estabelece junto a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) o efetivo monitoramento e a averiguação de possíveis situações de conflito de interesse no âmbito do IFSul e o fluxo interno para tratamento dessas situações foi igualmente estabelecido (conforme anexo). Ademais, considerando a situação da instituição, para a identificação, análise e tratamento dos riscos para a integridade, foram selecionados os processos para integridade no IFSul, e dentre eles o tratamento de situações de conflito de interesses (p. 13). Ainda, para concretizar o controle relativo a atuação dos agentes públicos e as Instituições em face da nova lei, a Controladoria-Geral da União (CGU) desenvolveu o SeCI - SISTEMA ELETRÔNICO DE PREVENÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES, o qual é periodicamente utilizado pela IFE na formulação de consultas e obtenção das orientações para liberação/proibição de atuação de servidores em atividades que envolvam os interesses da IFE. Também, a partir de recomendações da CGU (via sistema E-AUD), foram

instrumentalizados no Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), o preenchimento obrigatório e periódico dos servidores com relação a existência de quaisquer vínculos públicos ou privados assumidos durante sua vida funcional, do qual a IFE pode obter informações detalhadas e orientar e acompanhar os servidores acerca do andamento destas vinculações. *[sic]*

Pelo exposto, verifica-se que o IFSul não possui Código de Ética interno, ou semelhante, específico, mas as unidades auditadas informam que conhecem o normativo referente ao Servidor Público Federal (Decreto n. 1.171/1994³). A norma citada estabelece regras deontológicas, principais deveres e vedações, além de disposições sobre a criação da Comissão de Ética. Somam-se a isto os trabalhos relacionados ao Plano de Integridade do IFSul⁴.

O Plano de Integridade do IFSul, no item 1.5.3, estabelece junto a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, o efetivo monitoramento e a averiguação de possíveis situações de conflito de interesse no âmbito do IFSul, havendo fluxo interno para tratamento dessas situações.

A Unidade de Gestão da Integridade também ressaltou em sua resposta que: “Segundo informado no Plano de Integridade do IFSul, a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas é a área competente para monitorar e averiguar situações de conflito de interesse no âmbito do IFSul, tendo estabelecido fluxo interno para tratamento dessas situações.”.

Ademais, para a identificação, análise e tratamento dos riscos para a integridade, foram selecionados alguns processos considerados de maior risco no IFSul e, dentre eles, o tratamento de situações de conflito de interesses. Para esse processo foi identificado o risco referente ao exercício de atividades conflitantes com a administração pública. Para analisar esse risco e identificar o seu nível, utilizou-se uma matriz que considera o cruzamento entre as probabilidades e os níveis de impacto.

Para os riscos da integridade, o IFSul estabeleceu, conforme art. 9º da IN nº 01/2019 – CGRC, que o nível de risco aceitável é até o risco moderado. Assim, os riscos elevados e extremos devem ser priorizados para tratamento. Ocorre que a classificação do nível de risco “exercício de atividades conflitantes com a administração pública” resultou em moderado, conforme quadro 4, da página 17 do Plano de Integridade do IFSul. Tendo em vista que a resposta para o risco moderado é aceitá-lo e considerando-se todos os aspectos anteriormente analisados, mencionados nas respostas da PROGEP e da UGI, verifica-se que existem mecanismos de controle relativos ao conflito de interesse, mesmo não havendo código de ética e de conduta implantado no âmbito do IFSul.

³Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1171.htm. Acesso em: 25 jun. 2021.

⁴Disponível em: http://www.ifsul.edu.br/images/conteudo/2019/Fevereiro/Plano_de_Integridade_do_IFSul_-_aprovado_nov18.pdf. Acesso em: 6 ago. 2021.

Contudo, consoante previsão no capítulo 4 do próprio Plano de Integridade do IFSul, “A Unidade de Gestão da Integridade do IFSul realizará avaliação semestral acerca da execução deste Plano e apresentará ao Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFSul (CGRC). A atualização do Plano, que consiste na revisão e inclusão de novos riscos e medidas de tratamento, ocorrerá semestralmente e será publicada no site institucional do IFSul.”. Em consulta ao *site* institucional⁵, foram publicados dois relatórios referentes ao primeiro e segundo semestre de 2019. Até a presente data, não houve publicação dos monitoramentos referentes aos anos de 2020 e 2021.

2.1.3 O IFSul possui diretrizes que contemplam gestão de riscos relacionados ao capital humano, executando avaliação de dimensionamento de pessoal (Lei n. 11.091/2005) a fim de verificar se o quadro de servidores está em quantidade e com a qualificação adequadas à missão institucional (componente *liderança organizacional*)?

Em resposta ao questionamento, a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas manifestou:

Até o momento, esta Pró-reitoria de Gestão de Pessoas desconhece a existência de documento institucional que trate especificamente da gestão de riscos relacionados à gestão de pessoas. No entanto, o PDI 2021-2024, em seu item 8.3, apresenta as limitações enfrentadas, não só pelo IFSul, mas por toda a Rede Federal, no que tange à ampliação do quadro funcional de servidores, tanto de servidores docentes como de técnico-administrativos em educação e que dificultam sobremaneira a distribuição adequada da força de trabalho para atender às necessidades institucionais. O modelo de dimensionamento estabelecido pela Portaria MEC nº 246/2016, citada no referido item, impõe certa restrição para o efetivo dimensionamento da força de trabalho no âmbito do IFSul, posto que apresenta limites máximos dos quantitativos de cargos efetivos de acordo com a classificação de cada unidade, acadêmica ou administrativa (câmpus ou reitoria), o que nem sempre será suficiente para suprir adequadamente as necessidades institucionais. Em que pesem os procedimentos estabelecidos pela Portaria Interministerial nº 109/2017, quanto às estimativas anuais de provimento de cargos, bem com as necessidades de ampliação do quadro de vagas, as informações prestadas anualmente ao MEC não vem produzindo resultados, visto que nossas solicitações, até o momento, não foram atendidas. *[sic]*

Em que pese certa restrição para o efetivo dimensionamento da força de trabalho no âmbito do IFSul, em decorrência do modelo estabelecido pela Portaria MEC n. 246/2016, a qual apresenta limites máximos dos quantitativos de cargos efetivos de acordo com a classificação de cada unidade, acadêmica ou administrativa, ressalta-se a necessidade de estudos quanto ao dimensionamento de pessoal, no âmbito da gestão de riscos, de modo a ocorrer melhor aproveitamento da força de trabalho disponível no IFSul, mesmo que, quantitativamente, possa

⁵Disponível em: <http://www.ifsul.edu.br/governanca/int>. Acesso em: 6 ago. 2021.

ser insuficiente o número de servidores, ao se considerar todo o Instituto. Ademais, a gestão de riscos é realidade estabelecida em instrumentos normativos e deve abranger todos os processos da instituição.

O Decreto n. 9.203/2017 dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Ainda, a Instrução Normativa Conjunta n. 01/2016, editada pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MP) e pela Controladoria-Geral da União (CGU) dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo Federal, com destaque para o que determinam os arts. 1º, 3º, 13 e o art. 17, II, *a*. Este último, inclusive, prevê que: “A política de gestão de riscos, a ser instituída pelos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal em até doze meses a contar da publicação desta Instrução Normativa, deve especificar ao menos diretrizes sobre como a gestão de riscos será integrada ao planejamento estratégico, aos processos e às políticas da organização”.

No IFSul, a Política de Gestão de Riscos (PGR) foi aprovada em 11 de dezembro de 2018, por meio da Resolução n. 132/2018 do CONSUP. Posteriormente, a Instrução Normativa (IN) n. 01/2019, do Comitê de Governança, Riscos e Controles (CGRC), estabelece Diretrizes para a implementação da Política de Gestão de Riscos (PGR) do IFSul, dispondo que a gestão de riscos do Instituto “será implementada por meio dos seguintes agentes: I - Comitê de Governança, Riscos e Controles; II - Núcleo de Governança, Riscos e Controles; e III - Gestores dos processos organizacionais” (art. 1º, da IN n. 01/2019). A PROGEP é integrante do Comitê de Governança, Riscos e Controles, conforme Portaria n. 1084/2017, a qual criou o CGRC. Sendo assim, é corresponsável pela implementação da gestão de riscos na instituição, juntamente com o Núcleo de Governança, Riscos e Controles (NGRC) e gestores dos processos organizacionais, conforme expresso na IN n. 01/2019.

Nos anos de 2018 e de 2020 foram realizadas ações de auditoria na Pró-reitoria de Gestão de Pessoas. O Relatório de Auditoria n. 10/2018, o qual teve por objeto: “Capacitação (aperfeiçoamento e qualificação)”, apresenta, dentre outros achados, que não há gestão de riscos que contemple o teste dos controles internos em relação à capacitação dos servidores. No Relatório de Auditoria n. 004/2020, que teve por objeto “Atos de admissão e de desligamento de pessoal”, encontra-se a seguinte constatação: “ausência de formalização e de gerenciamento dos riscos que ameaçam o alcance dos objetivos estratégicos da Instituição, referente ao processo de admissão e de desligamento de pessoal no IFSul”. As referidas constatações dos relatórios citados geraram recomendações, as quais ainda estão em processo de monitoramento, conforme consulta ao sistema *e-Aud*.⁶

⁶ Disponível em: <https://eaud.cgu.gov.br/>. Acesso em: 6 ago. 2021.

Como a própria PROGEP assevera na sua resposta à SA n. 006-A/2021, “Embora a Política da Gestão de Riscos tenha sido aprovada, pelo Conselho Superior, as ações decorrentes, necessárias à sua efetiva implementação, ainda encontram-se em construção”. Assim, por todo o exposto até aqui, constata-se a ausência de formalização de análise e de gerenciamento metodológico de riscos inerentes à avaliação de dimensionamento de pessoal no IFSul, a fim de verificar se o quadro de servidores está em quantidade e com a qualificação adequadas à missão institucional.

2.1.4 Há instâncias internas de governança no IFSul, com instâncias de apoio, para garantir o balanceamento de poder e a segregação de funções, estabelecendo o sistema de governança institucional, com sua divulgação às partes interessadas, nos termos do Referencial Básico de Governança do Tribunal de Contas da União (componente *sistemas de governança*)?

A questão em análise foi enviada para a Diretoria de Desenvolvimento Institucional (DDI) e para o Núcleo de Governança Riscos e Controles (NGRC). A Diretoria de Desenvolvimento Institucional relatou que:

A estrutura de governança do IFSul está disposta conforme a figura no endereço <http://www.ifsul.edu.br/governanca/atividades>. Essa figura foi elaborada com base nos referenciais do TCU e é apresentada anualmente no Relatório de Gestão do IFSul. Segundo o Relatório de Gestão 2020 do IFSul, a ser aprovado pelo CONSUP, “A estrutura de governança do IFSul é constituída por diversos agentes que compõem a instância interna de apoio à governança (Auditoria interna, Comissão de ética, Comitê de Governança, Riscos e Controles, Núcleo de Governança Riscos e Controles, Núcleo de Correição, Unidade de Gestão da Integridade, Ouvidoria etc.), cada um com competências distintas, estabelecidas em regimentos, regulamentos, resoluções, instruções normativas ou em portarias, conforme o caso. Todas essas estruturas apoiam o cumprimento dos objetivos estratégicos ao observarem o estabelecido no PDI para avaliar, monitorar e acompanhar o desenvolvimento das atividades de gestão e da instituição como um todo. Além dessas instâncias, é possível citar alguns instrumentos de governança que estão disponíveis tanto o para controle social, quanto para a tomada de decisão e supervisão da alta gestão, tais como: Relatórios da Comissão Própria de Avaliação, Relatórios de Auditoria Interna, Relatórios de avaliação e Plano de Integridade. Esses instrumentos auxiliam a instituição a direcionar sua atuação com base no cumprimento dos seus objetivos estratégicos.[sic]

Assim, conforme relatado pela DDI e também publicizado no *site* institucional⁷, a estrutura de governança do IFSul é constituída por diversos agentes os quais compõem a instância interna de apoio à governança. Dentre os agentes, estão o Núcleo de Governança Riscos e Controles (NGRC) e o Núcleo de Correição (NUCOR).

⁷ Disponível em: <http://www.ifsul.edu.br/governanca/atividades>. Acesso em: 6 ago. 2021.

Tanto o NGRC como o NUCOR são instâncias internas de apoio à governança do IFSul, formalmente instituídas, por meio de instruções normativas do IFSul (Instrução Normativa n. 01/2019 – CGRC e Instrução Normativa n. 06/2018 – IFSul, respectivamente). Ocorre que o NGRC e o NUCOR, embora estejam implementados, não responderam às solicitações de auditoria da Unidade de Auditoria Interna Governamental, mesmo após reiteração (Mem. IF-UAIG/n. 44/2021).

Dentre os objetivos estratégicos do IFSul, para o período de 2020 a 2024, conforme página 55 do Plano de Desenvolvimento Institucional, na perspectiva dos processos internos, está previsto o fortalecimento da governança institucional. Assim, o apoio que essas estruturas (NGRC e NUCOR) devem realizar para que ocorra o cumprimento efetivo do objetivo estratégico do IFSul de fortalecer a governança institucional mostra-se prejudicado. Evidencia-se, assim, fragilidade dessas instâncias de apoio no monitoramento do desenvolvimento das atividades de gestão e da instituição, no momento em que não apresentam informações à Unidade de Auditoria Interna Governamental.

2.2 2ª QUESTÃO DE AUDITORIA – A estratégia organizacional contribui positivamente para a governança no IFSul (mecanismo *estratégia*)?

Esta questão de auditoria foi desmembrada em 3 (três) subquestões, conforme segue.

a) Como ocorre a articulação entre IFSul e partes interessadas, de modo que ocorra interação com os atores governamentais envolvidos com a política pública de educação (componente **relacionamento com partes interessadas**)?

b) O modelo de gestão estratégica do IFSul considera aspectos como a missão, a visão e os valores, instituindo formalmente os objetivos, as iniciativas, os responsáveis, os prazos, os indicadores de desempenho, critérios de priorização e as metas a serem atingidas (componente **estratégia organizacional**)?

c) O IFSul possui mecanismos institucionalizados para atuação conjunta com outros órgãos da Administração Pública federal, estadual e municipal com vistas a formulação, implementação, monitoramento e avaliação de políticas transversais e descentralizadas (componente **alinhamento transorganizacional**)?

A partir das informações prestadas pelas unidades auditadas, passamos a responder a questão de auditoria.

2.2.1 Como ocorre a articulação entre IFSul e partes interessadas, de modo que ocorra interação com os atores governamentais envolvidos com a política pública de educação (componente *relacionamento com partes interessadas*)?

Em atendimento às Solicitações de Auditoria da UAIG, a Pró-reitoria de Extensão e Cultura relatou:

A Pró-reitoria de Extensão e Cultura tem como importante diretriz o processo de interação dialógica com a sociedade, em todas as suas dimensões, através do desenvolvimento de relações entre o IFSul e os setores públicos ou privados, movimentos e organizações sociais, marcadas pelo diálogo e pela troca de saberes. Assim, a comunidade externa, ou seja, qualquer indivíduo ou organização externa às instituições de ensino, é ente fundamental e imprescindível para que ocorra extensão, a ponto de não havendo sua participação, a ação extensionista não é aprovada para execução e registro. Nesse sentido, a sociedade passa a fazer parte dos processos de criação de soluções e é coautora durante todo seu andamento, desde o planejamento até a execução. Todo processo pressupõe uma ação de mão dupla: da instituição para a sociedade e da sociedade para a instituição. Portanto, ao fim e ao cabo, a Extensão é um sistema aberto à sociedade, articulada e sensível aos seus problemas em nível local, regional, nacional e internacional, atenta às suas demandas, de modo que o Extensão integrada com o Ensino e com a Pesquisa, nestas ações, permitem a transformação da própria instituição. Ao mesmo tempo, possibilita a aquisição de conhecimentos através das práticas educacionais, extensionistas e de pesquisa junto à sociedade na sua diversidade. *[sic]*

Ainda, a PROEX destacou que a interação com os atores governamentais ocorre mediante representações do IFSul, através da PROEX, no Conselho Municipal do Idoso, no Conselho Municipal da Mulher, no Conselho Municipal de Cultura, no Conselho Administrativo do Pelotas Parque Tecnológico (CONSAD), no Conselho Superior Socioeconômico de Desenvolvimento e Inovação (CONSSEDI), na Associação de Proteção e Assistência aos Condenados (APAC Pelotas) e no Fórum Social de Extensão (UFPel).

Ademais, em nível estadual, a PROEX participa do Conselho Estadual do Idoso e do Fórum Democrático de Desenvolvimento Regional da Assembleia Legislativa. O Fórum de Pró-reitores de Extensão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (FORPROEXT) é oficialmente o meio pelo qual os Pró-reitores de Extensão dos Institutos Federais se relacionam com o Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (CONIF). A construção das políticas de extensão e cultura, a serem implementadas nos Institutos Federais, são elaboradas neste Fórum, bem como as interações com o Ministério da Educação, através da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC).

A Pró-reitoria de Extensão e Cultura ressalta que muitas demandas de parceria, oriundas da comunidade, para a realização de ações de extensão e cultura, seja na forma de programas, projetos, cursos, eventos ou prestação de serviços, também ocorrem através da Fundação Ennio de Jesus Pinheiro Amaral de Apoio ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense (FAIFSul). No âmbito do IFSul, além da interação indissociável com a Pró-reitoria de Ensino e com a Pró-reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-graduação, as relações da PROEX ocorrem com as demais Pró-reitorias, Pró-reitoria de Administração e de Planejamento, Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e diretorias sistêmicas, além dos câmpus que projetam e reforçam muitas ações de extensão e cultura.

A Pró-reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-graduação (PROPESP) também se manifestou em relação à questão:

O relacionamento entre o IFSul e o Ministério de Educação (MEC), no âmbito da pesquisa, da inovação e da pós-graduação, a partir das demandas da sociedade ocorre em duas frentes. a) O IFSul é associado ao Fórum de Pró-Reitores de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação (Forpog), que em função das demandas recebidas, discutem e levam os encaminhamentos para o Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Conif), que se reúnem com a Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (Setec) e apresentam as demandas. A SETEC é a secretária que responde diretamente ao MEC. Quando há pautas específicas do IFSul e não diz respeito aos outros institutos da rede federal, é agendada uma reunião com diretores da SETEC para tratar diretamente. b) Quando a Demanda está no âmbito da Pós-graduação Stricto, o IFSul é associado ao Fórum Nacional de Pró-reitores de Pesquisa e Pós-graduação (FOPROP) que em função das demandas recebidas, discutem e levam os encaminhamentos para a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) é uma fundação vinculada ao Ministério da Educação do Brasil que atua na expansão e consolidação da pós-graduação stricto sensu em todos os estados brasileiros, que delibera ou não as Demandas. Quando há pautas específicas do IFSul é agendada uma reunião com diretores ou o Presidente da Capes para tratar diretamente. O relacionamento entre o IFSul e a Secretaria Estadual de Educação, no âmbito da pesquisa, da inovação e da pós-graduação, a partir das demandas da sociedade, ocorre com a solicitação de reunião entre a PROPESP e a secretária, muitas vezes com a participação do reitor, para levarmos a demanda e em conjunto definir os encaminhamentos. O relacionamento entre o IFSul e a Secretaria Municipal de Educação, no âmbito da pesquisa, da inovação e da pós-graduação, a partir das demandas da sociedade, ocorre com a solicitação de reunião entre a PROPESP e a secretária, muitas vezes com a participação do reitor, para levarmos a demanda e em conjunto definir os encaminhamentos. *[sic]*

Da mesma forma, as relações da Pró-reitoria de Ensino (PROEN) com a sociedade se dão através dos programas e projetos construídos no âmbito das esferas federal, estadual e municipal.

Em relação ao MEC, as relações da PROEN ocorrem através da oferta de programas institucionais, como o Programa Residência Pedagógica, Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência (Pibid) no âmbito da Capes, programa de ofertas de cursos de graduação e pós-graduação no âmbito da Universidade Aberta do Brasil, oferta de curso de formação inicial e

continuada e programas de educação de jovens e adultos no âmbito da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (Setec).

O Fórum de Pró-reitores de Ensino da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (FDE) é oficialmente o meio pelo qual os Pró-reitores de Ensino dos institutos federais se relacionam com o Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (CONIF). A construção das políticas de ensino, a serem implementadas nos Institutos Federais, são elaboradas neste Fórum, bem como as interações com o Ministério da Educação, através da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica.

Com a Secretaria Estadual de Educação e a Secretaria Municipal de Educação o relacionamento ocorre através de ações como eventos, seminários e oferta de cursos técnicos subsequentes que ocorrem em conjunto, incluindo a comunidade externa.

A PROEN também informou que tem representação com os atores governamentais através das representações do IFSul no Conselho Municipal de Educação e no Conselho Municipal dos Direitos e da Cidadania LGBTQ+ de Pelotas. As várias demandas de parceria, oriundas da comunidade, para a realização de ações de ensino, seja na forma de programas, projetos, termos de cooperação, também ocorrem através da Fundação Ennio de Jesus Pinheiro Amaral de Apoio ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense (FAIFSul).

No âmbito do IFSul, a PROEN informou que, além da interação indissociável com a PROEX e a PROPESP, as relações se processam, também, com as demais Pró-reitorias, PROAP e PROGEP, e diretorias sistêmicas, além dos câmpus que projetam e reforçam muitas ações de ensino.

2.2.2 O modelo de gestão estratégica do IFSul considera aspectos como a missão, a visão e os valores, instituindo formalmente os objetivos, as iniciativas, os responsáveis, os prazos, os indicadores de desempenho, critérios de priorização e as metas a serem atingidas (componente *estratégia organizacional*)?

Em atendimento ao questionamento da UAIG, a Diretoria de Desenvolvimento Institucional respondeu conforme segue:

Com o Plano de Desenvolvimento Institucional 2020-2024 do IFSul, foi constituída uma comissão temática para elaborar o planejamento estratégico da instituição. A partir de um processo de construção junto à comunidade, com a realização de um grande

diagnóstico institucional, foram estabelecidos os objetivos estratégicos, a visão de futuro e os valores estratégicos, alinhados à missão institucional vigente. Isso resultou no mapa estratégico, representação gráfica desse alinhamento estratégico. Todo o trabalho pode ser consultado no Relatório de Consolidação do Mapa Estratégico [...] e no capítulo 2 do PDI.[sic]

Em consulta ao *site* institucional, verifica-se a publicação do Relatório de Consolidação do Mapa Estratégico⁸, bem como do Plano de Desenvolvimento Institucional 2020-2024 do IFSul⁹. A DDI informou também que, após a aprovação do PDI em julho de 2020, a comissão temática seguiu trabalhando para detalhar os objetivos em iniciativas, metas e indicadores. Considerando-se as dificuldades impostas pela pandemia de Covid-19, primeiramente, foi iniciado um trabalho com as áreas sistêmicas, identificando as áreas responsáveis pelos objetivos estratégicos. Foram feitas reuniões com cada uma dessas áreas e repassadas orientações sobre a construção das iniciativas, a partir das respostas da própria comunidade sobre os objetivos. A DDI salienta que, no momento, está em fase de finalização das iniciativas e posteriormente serão definidos os indicadores e as metas. A DDI destaca que:

As iniciativas serão colocadas em prática a partir de planos de implementação. Para os casos em que muitas iniciativas são previstas, a análise de riscos e os apontamentos da auditoria interna são critérios que podem ser utilizados para priorização. A operacionalização do planejamento estratégico, com a execução de planos anuais pelas áreas sistêmicas e pelos câmpus é o próximo passo para estruturação do ciclo de planejamento institucional, em que as unidades identificarão as ações a serem desenvolvidas para colocar os objetivos em prática, considerando os recursos disponíveis.[sic]

Verifica-se que o modelo de gestão estratégica do IFSul considerou aspectos como a missão, a visão e os valores no desenvolvimento do planejamento estratégico, tendo resultado o mapa estratégico da instituição, como também o Plano de Desenvolvimento Institucional 2020-2024 do IFSul. O trabalho para detalhar os objetivos em iniciativas, metas e indicadores ainda está em construção, conforme já mencionado anteriormente.

2.2.3 O IFSul possui mecanismos institucionalizados para atuação conjunta com outros órgãos da Administração Pública federal, estadual e municipal com vistas a formulação, implementação, monitoramento e avaliação de políticas transversais e descentralizadas (componente *alinhamento transorganizacional*)?

8 Disponível em: http://www.ifsul.edu.br/images/documentos/Relatorio_de_Consolidao_do_Mapa_Estrategico_-_diagramado_v2.pdf. Acesso em: 2 jul. 2021.

9 Disponível em: <http://www.ifsul.edu.br/plano-de-desenv-institucional/item/1334-pdi-2020-2024>. Acesso em: 2 jul. 2021.

Em relação à questão em análise, a Diretoria Executiva da Reitoria, através do Mem. IF-DER/n.º3/2021, manifestou:

Os convênios são construídos dentro de cada pró-reitoria, que é a área demandante. A partir da juntada de documentos, tal convênio, já em forma de processo, é enviado para a DER, que analisa e remete para o parecer da procuradoria jurídica. Após a análise deste setor, o processo retorna à DER, e estando tudo certo, é remetido para a pró-reitoria demandante para finalização e encaminhamento em três vias. Estas serão assinadas pelo reitor e após, uma das vias é arquivada na instituição, na DER e as demais vão para os setores que fazem parte do convênio. *[sic]*

De acordo com o Regimento Geral do IFSul, art. 107, “a Diretoria Executiva da Reitoria é o órgão responsável por articular atividades administrativas da Reitoria”. Já segundo o art. 109, da mesma norma, “à Diretoria Executiva da Reitoria compete: I - prestar suporte à Reitoria, às Pró-reitorias, às Direções dos Câmpus, às Diretorias e Assessorias da Reitoria, em projetos e atividades nas diversas áreas de atuação do IFSul; [...] III - articular as demandas operacionais e estratégicas para o desenvolvimento das atividades da reitoria; e IV - supervisionar o processo de convênios do IFSul”.

Pelo exposto nas 3 (três) subquestões relacionadas à questão em análise, qual seja: “A estratégia organizacional contribui positivamente para a governança no IFSul (mecanismo estratégia)?”, registra-se que não foram encontrados indícios que impeçam a estratégia organizacional de contribuir positivamente para a governança no IFSul.

2.3 3ª QUESTÃO DE AUDITORIA – Os mecanismos de controle contribuem positivamente para a governança no IFSul (mecanismo *controle*)?

Esta questão de auditoria foi desmembrada em 3 (três) subquestões, conforme segue.

a) Os riscos críticos do IFSul estão identificados e há mecanismos de controle interno para mitigá-los, sendo o sistema de gestão de riscos e controle interno monitorado e avaliado (componente **gestão de riscos e controle interno**)?

b) Está estabelecida a função de Auditoria Interna, com condições para ela seja independente, proficiente e agregue valor ao IFSul (componente **auditoria interna**)?

c) O IFSul promove a transparência, nos termos da Lei de Acesso à Informação (Lei n. 12.527/2011), prestando contas da implementação e dos resultados dos sistemas de governança e de gestão, avaliando a imagem institucional e a satisfação das partes interessadas, além de

garantir que sejam apurados indícios de irregularidade, promovendo a responsabilização em caso de comprovação (componente “**accountability**” e **transparência**)?

A partir das informações prestadas pelas unidades auditadas, passamos a responder a cada uma dessas subquestões.

2.3.1 Os riscos críticos do IFSul estão identificados e há mecanismos de controle interno para mitigá-los, sendo o sistema de gestão de riscos e controle interno monitorado e avaliado (componente *gestão de riscos e controle interno*)?

A questão em análise foi enviada para o Núcleo de Governança Riscos e Controles, instância interna de apoio à governança do IFSul, formalmente instituída, conforme estrutura de governança publicada no *site* institucional¹⁰. No entanto, conforme já mencionado no histórico deste relatório e no decorrer da subquestão 2.1.4, a Unidade de Auditoria Interna Governamental não obteve retorno para a solicitação de auditoria n. 006-G/2021, mesmo após reiteração feita pela UAIG (Mem. IF-UAIG/n. 44/2021).

Conforme o art. 17 da Política de Gestão de Riscos do IFSul:

Ao Núcleo de Governança, Riscos e Controles compete apoiar os agentes da Política de Gestão de Riscos no IFSul, em especial: I - Atuar junto ao Comitê de Governança, Riscos e Controles no fortalecimento da cultura da Governança institucional; II - Orientar e propor documentos padronizados para os Gestores dos processos organizacionais; III - Apresentar parecer técnico de avaliação dos trabalhos realizados pelos Gestores dos processos organizacionais; IV - Apresentar o resultado da apuração dos indicadores associados aos riscos identificados aos gestores dos processos organizacionais; e V - Manter atualizado o espaço de publicações a respeito da implementação da política de gestão de riscos do IFSul.

Evidencia-se, portanto, fragilidade dessa instância de apoio no monitoramento do desenvolvimento das atividades de gestão e da instituição, no momento em que não apresenta informações à Unidade de Auditoria Interna Governamental.

2.3.2 Está estabelecida a função de Auditoria Interna, com condições para que ela seja independente, proficiente e agregue valor ao IFSul (componente *auditoria interna*)?

A Unidade de Auditoria Interna Governamental do IFSul foi criada em 2003 em razão do disposto no Decreto n. 3.591/2000, o qual determinou que as entidades da administração pública

¹⁰ Disponível em: <http://www.ifsul.edu.br/governanca/atividades>. Acesso em: 06 ago. 2021.

federal indireta fossem dotadas de um órgão de auditoria interna ou de um auditor interno, conforme a necessidade da instituição.

A UAIG no IFSul é dirigida por um Auditor-geral e, consoante art. 9º do Regimento Geral do IFSul, “é o órgão encarregado de realizar atividade independente e objetiva de avaliação e de consultoria, de modo a adicionar valor e aprimorar as operações do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense, buscando auxiliar a instituição a realizar seus objetivos, a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos”. A unidade também apresenta informações no *site* institucional¹¹, com publicação de diversos documentos, como PAINT, RAIN, Regimento Interno, Guia para comunicação entre os órgãos do IFSul e a UAIG, entre outros.

A Unidade de Auditoria Interna Governamental do IFSul está vinculada hierarquicamente ao Conselho Superior (CONSUP) da instituição, conforme estrutura de governança publicada no *site* institucional¹² e possui regimento próprio, aprovado pela Resolução CONSUP n. 026/2020. Constam do regimento: missão, independência, objetividade, organização, entre outras disposições, conforme art. 4º, que trata do propósito: “A UAIG tem o propósito de entregar o resultado de seus trabalhos ao IFSul, visando a agregar valor à instituição, a promover a transparência e a aprimorar a governança.”.

Os valores que orientam a atividade de auditoria interna governamental no IFSul, de acordo com o disposto no art. 6º do Regimento Interno da UAIG, são a credibilidade, a transparência, a efetividade, a independência, o comportamento ético, o comprometimento e a proficiência.

Pelo exposto, verifica-se que estão estabelecidas as condições para que a função de Auditoria Interna seja independente, proficiente e agregue valor ao IFSul.

2.3.3 O IFSul promove a transparência, nos termos da Lei de Acesso à Informação (Lei n. 12.527/2011), prestando contas da implementação e dos resultados dos sistemas de governança e de gestão, avaliando a imagem institucional e a satisfação das partes interessadas, além garantir que sejam apurados indícios de irregularidade, promovendo a responsabilização em caso de comprovação (componente “*accountability*” e *transparência*)?

¹¹ Disponível em: <http://www.ifsul.edu.br/documentos-audin/documentos-uaig>. Acesso em: 22 jul. 2021.

¹² Disponível em: <http://www.ifsul.edu.br/governanca/atividades>. Acesso em: 06 ago. 2021.

Para esta questão, houve a manifestação da Unidade de Gestão da Integridade do IFSul, conforme segue:

O IFSul designou por meio da Portaria nº 2.098/2017 a autoridade de monitoramento para assegurar o cumprimento das normas relativas ao acesso à informação, de forma eficiente e adequada aos objetivos da Lei nº 12.527, de 2011, conforme disposto no art. 67 do Decreto nº 7.724, de 2012. O IFSul também publica em seção específica do portal institucional (<http://www.ifsul.edu.br/institucional>) o menu de acesso à informação, conforme determinado na legislação, como mecanismo de transparência ativa. Na transparência passiva, os pedidos de acesso à informação são recebidos por meio do Fala.BR (antes pelo e-SIC) e tramitados pela autoridade responsável. A prestação de contas da implementação e dos resultados dos sistemas de governança e de gestão é realizada anualmente por meio do Relatório de Gestão (<http://www.ifsul.edu.br/component/k2/itemlist/category/16-pro-reitoria-de-administracao-e-planejamento>), nos termos determinados pelas normativas do Tribunal de Contas da União. Com a Instrução Normativa TCU nº 84/2020, o processo de prestação de contas está sofrendo modificações e deve ser realizado em seção específica no portal institucional “Transparência e prestação de contas”, disponível em <http://www.ifsul.edu.br/transparencia-e-prestacao-de-contas>. Esse espaço está em construção e teve seu prazo prorrogado pela DN TCU nº 194/2021.[sic]

As informações prestadas pela UGI podem ser confirmadas no *site* institucional, conforme endereços eletrônicos, acima relatados. No entanto, a seção específica *Transparência e prestação de contas*, no link *Remuneração dos servidores*, apresenta informações desatualizadas. A relação de servidores (docentes e TAE) afastados para curso de pós-graduação não demonstra os servidores afastados a partir do ano de 2019. A relação de servidores técnico-administrativos com concessão de flexibilização da jornada de trabalho, nos termos do Decreto n. 1.590/1995, também se mostra desatualizada. Desta forma, evidencia-se fragilidade no atendimento ao art. 8º, § 3º, inciso VI da Lei n. 12527/2011, o qual assevera que o *site* institucional “deve manter atualizadas as informações disponíveis para acesso”.

Em relação à avaliação da imagem institucional e satisfação das partes interessadas, a Diretoria de Desenvolvimento Institucional informou que esse foi um dos pontos tratados na questão estratégica, tendo resultado em um objetivo estratégico, o qual deverá ser trabalhado para contemplar esses processos de avaliação, junto às questões de comunicação.

Conforme consulta ao Plano de Desenvolvimento Institucional para o período de 2020 a 2024, página 54, verifica-se a previsão do objetivo estratégico do IFSul: “consolidar a imagem e a identidade do IFSul”.

Sobre a apuração dos indícios de irregularidade, a DDI manifestou que, por meio da Instrução Normativa n. 06/2018 do IFSul, foi instituído o Núcleo de Apoio à Correição, vinculado ao Reitor, para dar suporte aos trabalhos de correição. Salientou, também, que as questões relacionadas à correição estavam presentes nos riscos para a integridade identificados

no Plano de Integridade do IFSul, tendo sido gerado um plano de tratamento com ações propostas para minimizar os riscos identificados.

Conforme verificado no Plano de Integridade do IFSul¹³, para o processo *Apuração de responsabilidade administrativa*, foram identificados os riscos: a) *ausência de estrutura apropriada para as ações de correição* e b) *falta de servidores capacitados para atuar como membros de comissões de sindicância e processos administrativos disciplinares (PAD)*. Os dois riscos foram classificados como extremos e, desta forma, foram incluídos em um plano de tratamento, já que de acordo com o apetite a risco determinado pelo IFSul, os riscos classificados como extremos precisam ser mitigados. No entanto, de acordo com o Plano de Tratamento constante no Quadro 5 do Plano de Integridade do IFSul, a única ação iniciada em relação aos riscos citados foi a implantação da unidade responsável pela correição, ou seja, o Núcleo de Correição – NUCOR. As demais ações previstas no Plano de Tratamento não foram iniciadas, quais sejam: a) *estabelecer procedimentos de sindicância e PADs na instituição*; b) *divulgar as informações sobre os procedimentos de sindicância e PADs para conscientizar os servidores sobre a importância de participar desses processos*; c) *instituir o cadastro permanente de servidores para participarem das comissões de sindicância e processos administrativos disciplinares (PAD)* e d) *promover capacitação institucional para formação e especialização dos servidores incluídos no cadastro permanente*. Todas as ações referidas são de responsabilidade do NUCOR, conforme Plano de Tratamento constante no Plano de Integridade do IFSul.

Consoante previsão no capítulo 4 do próprio Plano de Integridade do IFSul, “A Unidade de Gestão da Integridade do IFSul realizará avaliação semestral acerca da execução deste Plano e apresentará ao Comitê de Governança, Riscos e Controles do IFSul (CGRC). A atualização do Plano, que consiste na revisão e inclusão de novos riscos e medidas de tratamento, ocorrerá semestralmente e será publicada no *site* institucional do IFSul.”. Em consulta ao *site* institucional¹⁴, observou-se que foram publicados dois relatórios referentes ao primeiro e segundo semestres de 2019. Até a presente data, não houve publicação dos monitoramentos referentes aos anos de 2020 e 2021.

Constata-se, assim, falta de avaliação semestral acerca da execução do Plano de Tratamento constante do Quadro 5 do Plano de Integridade do IFSul.

Também houve a manifestação do Gabinete do Reitor quanto à questão em análise, conforme segue:

¹³Disponível em: http://www.ifsul.edu.br/images/conteudo/2019/Fevereiro/Plano_de_Integridade_do_IFSul_-_aprovado_nov18.pdf. Acesso em: 6 ago. 2021.

¹⁴ Disponível em: <http://www.ifsul.edu.br/governanca/int>. Acesso em: 6 ago. 2021.

Quanto a transparência do IFSul e a Lei de Acesso à Informação, estes se encontram disponibilizados no portal do IFSul, no menu “Acesso à Informação”, em seus itens constam todos os dados referentes a instituição. Quanto a efetiva prestação de contas da instituição, consta no menu “Acesso à Informação”, o item transparência e prestação de contas, apresenta: Planejamento Estratégico, Supervisão, Controle e Correição, Ações e Programas, Execução Orçamentária e Financeira, Serviço de Informação ao Cidadão (SIC), Relatório de Gestão, entre outros. A Avaliação da imagem institucional pode ser detectado pela aceitação dos usuários, na medida em que acessam à página do IFSul e encontram exposto todos os dados institucionais, não havendo questionamentos, que poderiam ocorrer pelos meios de comunicação disponibilizados, entre eles as redes sociais. A garantia da apuração de indícios de irregularidades efetivamente se dá por meio da instalação de Sindicâncias, Processos Administrativos, pelo Núcleo de Apoio à Correição, setor este ligado diretamente ao Reitor. Dependendo da irregularidade, esta poderá ser encaminhada à Comissão de Ética. Quanto aos mecanismos de controle, encontram-se disponibilizados no portal menu Governança e seus itens: <http://www.ifsul.edu.br/governanca/gestao-de-riscos>. [sic]

As informações prestadas acima pelo Gabinete do Reitor ratificam os pontos já tratados no decorrer desta subquestão, considerando-se as manifestações da UGI e DDI.

Outro ponto a ser relatado diz respeito aos 180 (cento e oitenta)¹⁵ indícios aguardando esclarecimento no *Módulo Indícios* do sistema *e-Pessoal*, do TCU. A UAIG vem realizando o alerta desde novembro de 2020, conforme Memo/IF-UAIG/N.º58/2021 encaminhado à PROGEF:

Há diversos indícios pendentes de apuração no *Módulo Indícios* do sistema *e-Pessoal*, do TCU, como já é de conhecimento do Departamento de Legislação e Normas (DELENO), o qual vem atuando nessa atividade. No entanto, conforme já registrei, no MEMO/IF-UAIG/N.º50/2021, de 26/5/2021, recomendo que a instituição adote medidas para intensificar essa apuração, dado o volume de indícios informados. Além disso, pode-se verificar que essa prática do TCU apresenta a tendência de se tornar constante, o que irá demandar um maior esforço da instituição para realizar essas averiguações, sob pena de responsabilização dos seus gestores, caso algum desses indícios se confirme e não for devidamente tratado.

Ainda no que se refere ao sistema *e-Pessoal*, há 64 atos de pessoal, cadastrados no antigo SISAC, para serem reenviados no prazo de 180 dias e 95 atos com prazo de 360 dias, todos já expirados. Diante disso, recomendo fortemente que esse reenvio seja urgentemente providenciado, de modo a evitar sanções para o gestor. Saliento que esse alerta vem sendo constantemente reiterado pela UAIG, conforme memorandos 92/2020 (de 09/11/2020), 99/2020 (de 04/12/2020), 9/2021 (de 03/03/2021), 43/2021 (de 12/05/2021), 50/2021 (de 26/05/2021) e 52/2021 (de 02/06/2021). [sic]

Registra-se que o Acórdão n. 1055/2021, do TCU, que trata sobre o Módulo Indícios, assevera: “Há, inclusive, representação autuada (REPR 039.679/2020-9) para verificar as providências adotadas pelas unidades jurisdicionadas em decorrência de Comunicado da Presidência do TCU que determinou a devolução de atos cadastrados no antigo Sistema de

¹⁵ Conforme consulta realizada em 26 jul. 2021.

Apreciação dos Atos de Admissão e Concessões (Sisac) para que fossem enviados novamente por meio do sistema *e-Pessoal*, com o intuito de melhorar a qualidade das informações”.

Ressalta-se, assim, a necessidade de tomada de providências pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas quanto aos 180 (cento e oitenta) indícios aguardando esclarecimento no *Módulo Indícios* do sistema *e-Pessoal*, do TCU.

3 ACHADOS DE AUDITORIA

3.1 CONSTATAÇÃO 1

Ausência de previsão, no Plano de Desenvolvimento de Pessoas/2021 do IFSul, de capacitação específica para membros da alta administração: titulares da Reitoria, Vice-Reitoria, Pró-reitorias, diretorias sistêmicas e diretorias de câmpus.

3.1.1 Critério

Decreto n. 9.991/2019 (art. 4º, I);

Instrução Normativa SGDP/SEDGGD/ME n. 201/2019.

3.1.2 Evidências

Memorando IF-PROGEP/N.º62/2021;

Memorando IF-DADEP/N.º20/2021;

Plano de Desenvolvimento de Pessoas/2021 do IFSul;

Portal eletrônico do IFSul.

3.1.3 Causa

Falta de levantamento, por parte da gestão do IFSul, da necessidade de capacitação específica para membros da alta administração.

3.1.4 Manifestação do gestor

O gestor manifestou-se, através do Memorando IF-PROGEP/Nº137/2021, conforme segue:

Destacamos que o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do IFSul contempla as necessidades de desenvolvimento da Instituição, conforme dispõe o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019 (que estatui a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional), alterado pelo Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020, e a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, e permite o estudo apurado e detalhado para cada estrutura da IFE, acerca das necessidades de capacitação relacionadas aos aspectos gerenciais de sua gestão

Ainda, importa destacar que no Relatório de Auditoria 201700871, Constatação: Gestão de Pessoas, advindo do NAC2/CGURS/SE/CGU, atualmente ainda em monitoramento através da recomendação nº 792697, solicitou a esta unidade auditada, relativo aos item *"Controles Internos Administrativos"*, a seguinte providência *"f) implementar programas de treinamento e desenvolvimento de competências de liderança que atendam às necessidades de cada nível de gestão (do operacional ao estratégico), incluindo potenciais líderes"*.

Após a apresentação das iniciativas adotadas pelo órgão com relação à capacitação nos últimos períodos, de onde foi apresentada a seguinte justificativa, a saber: *"apresentamos cursos na modalidade *"in company"* disponibilizado às lideranças da Instituição, constituindo-se de diversos módulos de treinamento e capacitação no âmbito da Gestão de Lideranças da IFE, a fim de capacitar os Gestores nos diversos níveis da própria Gestão, com intuito de garantir maior eficiência na condução das equipes de trabalho e na gestão dos conflitos nos níveis operacionais e estratégicos da Instituição, diminuindo os riscos de perda de qualidade e produtividade dos servidores"*, o órgão de controle interno entendeu por plenamente atendida a recomendação, reconhecendo as proposições da IFE com o tratamento dado a esta matéria.*[sic]*

3.1.5 Análise da manifestação

Em que pese o fato de o Plano de Desenvolvimento de Pessoas do IFSul ser instituído com base no levantamento de capacidades que cada gestor entende serem necessárias, decorrendo assim da discricionariedade da gestão, salienta-se que um dos mecanismos para o exercício da governança pública é a liderança, a qual compreende, conforme Decreto n. 9.203/2017, art. 5º, inciso I: *"conjunto de práticas de natureza humana ou comportamental exercida nos principais cargos das organizações, para assegurar a existência das condições mínimas para o exercício da boa governança, quais sejam: a) integridade; b) competência; c) responsabilidade; e d) motivação"*.

Assim, no intuito de colaborar para o aperfeiçoamento do trabalho realizado na instituição e para a necessidade de maior apropriação dos gestores sobre as práticas de governança, a Unidade de Auditoria Interna Governamental entende que se faz necessária a

avaliação da possibilidade de orientar todos os membros da alta administração a considerarem a inserção de capacitação específica para gestores no Plano de Desenvolvimento de Pessoas do IFSul ou a realização de módulos de treinamento e capacitação no âmbito da Gestão de Lideranças, conforme mencionado nas manifestações referentes ao Relatório de Auditoria 201700871, advindo do NAC2/CGURS/SE/CGU.

3.1.6 Recomendação

Recomenda-se ao Pró-Reitor de Gestão de Pessoas que avalie a possibilidade de orientar todos os membros da alta administração a considerarem a inserção de capacitação específica para gestores no Plano de Desenvolvimento de Pessoas do IFSul ou a realização de módulos de treinamento e capacitação no âmbito da Gestão de Lideranças.

3.2 CONSTATAÇÃO 2

Ausência de um programa específico para avaliação de desempenho das atividades dos membros da alta administração, que contemple aspectos gerenciais, com os mesmos critérios avaliativos, independentemente do cargo de origem.

3.2.1 Critério

Lei n. 11.784/2008 (art. 141).

3.2.2 Evidências

Memorando IF-PROGEP/N.º62/2021;

Memorando IF-PROGEP/N.º106/2021.

3.2.3 Causa

Não aplicabilidade, às carreiras do IFSul, das gratificações de desempenho previstas na Lei n. 11.784/2008.

3.2.4 Manifestação do gestor

O gestor manifestou-se, através do Memorando IF-PROGEP/Nº137/2021, conforme segue:

Ainda, desnecessária a criação de programa específico de avaliação, uma vez que, como referido, não se encontram presentes gratificações que necessitem da mensuração do desempenho para os cargos inerentes a esta organização.

Ademais, a fim de bem dirimir a questão, destacamos, num primeiro momento, acerca da LEI Nº 11.784/2008, que assim dispôs em seu art. 163, in verbis:

Art. 163. O primeiro ciclo da avaliação de desempenho somente terá início a partir de 1º de janeiro de 2009 e após a data de publicação do ato a que se refere o art. 144 desta Lei para os servidores que fazem jus às seguintes gratificações:

I - Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, instituída na Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade Cultural - GDAC, instituída na Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005;

III - Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico Administrativo à Polícia Federal - GDATPF, instituída na Lei nº 10.682, de 28 de maio de 2003;

IV - Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico Administrativo à Polícia Rodoviária Federal - GDATPRF, instituída na Lei nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005;

V - Gratificação de Desempenho de Atividades Hospitalares do Hospital das Forças Armadas - GDAHFA, instituída por esta Lei;

VI - Gratificação de Desempenho de Atividade de Reforma Agrária - GDARA, instituída na Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005;

VII - Gratificação de Desempenho de Atividade de Perito Federal Agrário - GDAPA, instituída na Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002;

VIII - Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GDPST, instituída na Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006; e

IX - Gratificação de Desempenho de Atividade dos Fiscais Federais Agropecuários - GDFFA, instituída na Lei nº 10.883, de 16 de junho de 2004

Parágrafo único. As avaliações de desempenho para fins de percepção das gratificações de que trata o caput deste artigo deverão seguir a sistemática para avaliação de desempenho prevista neste Capítulo.

Vale ressaltar que a regulamentação da precitada Lei nº 11.784/2008 veio em 22 de março de 2010, com a publicação do DECRETO 7.133, DE 19 DE MARÇO DE 2010, o qual estabeleceu os **critérios e procedimentos gerais** a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e para o pagamento de 49, de um total de 87 gratificações de desempenho hoje vigentes e pagas no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Os principais aspectos inovadores dessas normas dizem respeito à vinculação entre desempenho institucional e individual por meio do desdobramento das **metas no plano de trabalho**, ao acordo de compromissos individuais e de equipe e à obrigatoriedade de instituição de **comissão de acompanhamento**.

Compete, ainda, à UGP processar e publicar os resultados da apuração final da avaliação de desempenho, no mês subsequente ao final do ciclo, e providenciar para que os efeitos financeiros, **para aqueles servidores que fazem jus a uma das gratificações de desempenho dispostas no art. 1º do Decreto nº 7.133/2010**, vigorem a partir do primeiro dia do mês seguinte ao do processamento. Veja-se que a IFE não consta, em seu quadro, com carreiras que contemplem gratificações desta natureza.*[sic]*

3.2.5 Análise da manifestação

O gestor destacou que não se encontram presentes no IFSul gratificações que necessitem da mensuração do desempenho para efeitos financeiros, já que a instituição não possui em seu quadro carreiras que contemplem as gratificações descritas no art. 1º do Decreto n. 7.133/2010, o qual regulamenta a Lei n. 11.784/2008.

As avaliações de desempenho são utilizadas como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e de aperfeiçoamento profissional, conforme previsto no art. 12 do Decreto n. 7.133/2010. Desta forma, mesmo que o quadro de servidores do IFSul não compreenda gratificações específicas previstas na Lei n. 11.784/2008 e no Decreto n. 7.133/2010, em se tratando de governança institucional, a criação de um programa específico para avaliação de desempenho dos membros da gestão do IFSul resultaria em boa prática de governança. Ressalta-se que o Decreto n. 9.203/2017, o qual dispõe sobre a política de governança da administração pública, prescreve em seu art. 6º que compete à alta administração *“implementar e manter mecanismos, instâncias e práticas de governança em consonância com os princípios e as diretrizes estabelecidas neste Decreto”*.

Considerando-se, no entanto, que o IFSul realiza avaliação de desempenho dos servidores, tanto docentes como técnicos administrativos, e que os gestores também estão incluídos nessas avaliações; considerando-se a manifestação da unidade auditada e considerando-se, por fim, que a instituição ainda está em um nível incipiente de maturidade quanto à governança institucional a fim de promover um programa específico para avaliação de desempenho das atividades dos membros da alta administração, acata-se a manifestação da unidade auditada e não há recomendação a ser feita.

3.3 CONSTATAÇÃO 3

Ausência de monitoramento e avaliação semestral, desde o ano de 2020, da execução do Plano de Tratamento de Riscos, constante do Quadro 5 do Plano de Integridade do IFSul.

3.3.1 Critério

Decreto n. 9.203/2017 (art. 3º, II);

Política de Gestão de Riscos do IFSul;

Instrução Normativa n. 01/2019 – CGRC/IFSul (art. 9º);
Plano de Integridade do IFSul (Capítulo 4).

3.3.2 Evidências

Memorando IF-DDI/N.º44/2021;
Portal eletrônico do IFSul.

3.3.3 Causa

Necessidade de reformulação da composição da UGI;
Necessidade de revisão do Plano de Integridade.

3.3.4 Manifestação do gestor

A unidade auditada manifestou-se através do Memorando IF-DDI/N.º71/2021, conforme segue:

O Relatório de Avaliação do Plano de Integridade do IFSul publicado em fevereiro de 2020 concluiu que algumas ações previstas no plano de tratamento ainda teriam continuidade e que para esse exercício seria adotada uma forma diferenciada de atuação em relação à integridade, com foco na aproximação entre as estruturas de integridade e na busca por uma atuação conjunta na disseminação da integridade na instituição, principalmente de forma preventiva. Em seguida após a publicação desse relatório, foi deflagrada a pandemia de COVID-19 e a suspensão das atividades presenciais. Isso impactou as atividades da instituição como um todo e também as iniciativas que estavam sendo previstas em relação à integridade. No segundo semestre de 2020, a UGI estabeleceu uma dinâmica de trabalho, por meio de reuniões semanais, aproximando as estruturas Comissão de Ética, Ouvidoria, Núcleo de Apoio à Correição e PROGEP, com o objetivo de alinhar a atuação dessas estruturas frente às questões de integridade. Os documentos em anexo demonstram algumas dessas iniciativas. Junto a isso, observou-se que a composição da UGI não estava correspondendo às necessidades da instituição e também não estava sendo possível atuar de forma efetiva. Por esse motivo e também pelos impactos nas atividades da instituição, não foi realizado o monitoramento do plano de integridade. A partir dessa nova percepção, avaliou-se que seria necessária a revisão do plano de integridade, bem como uma nova identificação dos riscos para a integridade, a partir do que foi observado no contato com as estruturas citadas. As diferentes demandas que surgiram na instituição também por conta da pandemia, tem dificultado muito a condução desse trabalho pela Diretoria de Desenvolvimento Institucional. Assim, entende-se que a instituição precisa encaminhar as seguintes medidas para que a atuação em relação à integridade tenha mais efetividade: - Reestruturar a composição da Unidade de Gestão da Integridade; - Revisar o Plano de Integridade do IFSul, fazendo uma nova identificação e avaliação dos riscos para a

integridade; - Fortalecer as estruturas de integridade; - Disseminar junto à comunidade as informações e orientações sobre as questões de integridade. [sic]

3.3.5 Análise da manifestação

A manifestação da unidade auditada corrobora o achado de auditoria. Ressalta-se o entendimento de que *“a instituição precisa encaminhar as seguintes medidas para que a atuação em relação à integridade tenha mais efetividade: Reestruturar a composição da Unidade de Gestão da Integridade; Revisar o Plano de Integridade do IFSul, fazendo uma nova identificação e avaliação dos riscos para a integridade; Fortalecer as estruturas de integridade e Disseminar junto à comunidade as informações e orientações sobre as questões de integridade.”*. Diante do exposto, a Unidade de Auditoria Interna Governamental entende que se fazem necessários: estudos sobre a necessidade de reestruturação da composição da Unidade de Gestão da Integridade; revisão do Plano de Integridade do IFSul, com consequente identificação e reavaliação dos riscos para a integridade, como também, disseminação junto à comunidade das informações e orientações sobre as questões de integridade, almejando assim, o fortalecimento das estruturas de integridade.

3.3.6.1 Recomendação

Recomenda-se à Unidade de Gestão da Integridade que avalie a possibilidade de reestruturar sua composição, de modo a proporcionar uma atuação mais efetiva no âmbito da instituição.

3.3.6.2 Recomendação

Recomenda-se à Unidade de Gestão da Integridade que promova a revisão do Plano de Integridade do IFSul, com consequente identificação e reavaliação dos riscos para a integridade.

3.3.6.3 Recomendação

Recomenda-se à Unidade de Gestão da Integridade que promova a disseminação das informações e orientações sobre as questões de integridade, junto à comunidade do IFSul, no intuito de fortalecer as estruturas de integridade.

3.3.6.4 Recomendação

Recomenda-se à Unidade de Gestão da Integridade que promova o fortalecimento das estruturas de integridade.

3.4 CONSTATAÇÃO 4

Ausência de formalização de análise e de gerenciamento metodológico de riscos inerentes à avaliação de dimensionamento de pessoal no IFSul, a fim de verificar se o quadro de servidores está em quantidade e com a qualificação adequadas à missão institucional.

3.4.1 Critério

Lei n. 11.091/2005 (art. 4º);

Política de Gestão de Riscos do IFSul (art. 13, §1º);

Instrução Normativa nº 01/2019 – CGRC/IFSul.

3.4.2 Evidências

Memorando IF-PROGEP/N.º62/2021.

3.4.3 Causa

Limitações decorrentes da Portaria do MEC n. 246/2016 e do Termo de Ajustamento de Conduta com o Ministério Público Federal.

3.4.4 Manifestação do gestor

O gestor manifestou-se através do Memorando IF-PROGEP/Nº137/2021, conforme segue:

Destacamos, acerca do assunto, quanto ao disposto no art. 4º LEI Nº 11.091, DE 12 DE JANEIRO DE 2005: Art. 4º Caberá à Instituição Federal de Ensino avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, propondo ao Ministério da Educação, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as

seguintes variáveis: I - Demandas institucionais; II - Proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários; III - inovações tecnológicas; e IV - Modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição. Parágrafo único. Os cargos vagos e alocados provisoriamente no Ministério da Educação deverão ser redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino para atender às suas necessidades, de acordo com as variáveis indicadas nos incisos I a IV deste artigo e conforme o previsto no inciso I do § 1º do art. 24 desta Lei.

Tem-se, ainda, o **DECRETO Nº 7.311, DE 22 DE SETEMBRO DE 2010**, que dispõe sobre os quantitativos de lotação dos cargos integrantes do PCCTAE, o que já enseja um dimensionamento a ser observado com base em suas disposições. Ainda, com relação ao mesmo assunto, damos destaque a **PORTARIA MEC Nº - 246, DE 15 DE ABRIL DE 2016** - que dispõe sobre a criação do modelo de dimensionamento de cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas e comissionadas, no âmbito dos Institutos Federalize Educação, Ciência e Tecnologia, dos Centros Federais de Educação Tecnológica do Colégio Pedro II, e define normas parâmetros para a sua implementação. Ainda, o IFSUL possui TAC com MPF para a observância estrita dos procedimentos legais e normativas estabelecidos para o dimensionamento e a movimentação adequada de servidores via cadastro permanente de remoções. Assim, diante do supracitado, com a limitação no número de vagas, o dimensionamento modelo aplicado pelo MEC e o TAC com o MPF, entendemos que a adoção de ações no sentido de reorganizar a força de trabalho do IFSUL esbarra nas condições impostas nos referidos dispositivo.*[sic]*

3.4.5 Análise da manifestação

Em que pesem as limitações decorrentes da Portaria do MEC n. 246/2016 e do TAC com o Ministério Público Federal, a gestão de riscos é realidade estabelecida em instrumentos normativos e deve abranger todos os processos da instituição. Nesse sentido, a Unidade de Auditoria Interna Governamental entende que se faz necessário estudos quanto ao dimensionamento de pessoal, no âmbito da gestão de riscos, de modo a ocorrer melhor aproveitamento da força de trabalho disponível no IFSul.

3.4.6 Recomendação

Recomenda-se ao Pró-Reitor de Gestão de Pessoas que promova estudos quanto ao dimensionamento de pessoal, no âmbito da gestão de riscos, de modo a ocorrer melhor aproveitamento da força de trabalho disponível no IFSul.

3.5 CONSTATAÇÃO 5

Fragilidade na transparência e no atendimento ao art. 8º, §3º, inciso VI da Lei n. 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação), em decorrência de informações desatualizadas,

publicadas na seção específica *Transparência e prestação de contas*, no link *Remuneração dos servidores*, no site do IFSul.

3.5.1 Critério

Lei n. 12.527/2011 (art. 8º, §3º, VI).

3.5.2 Evidências

Portal eletrônico do IFSul.

3.5.3 Causa

Inexistência de documento institucional que defina competências para publicações sobre transparência e prestação de contas no *site* do IFSul.

3.5.4 Manifestação do gestor

A Vice-Reitora manifestou-se através do Memorando IF-VR/N.º8/2021, conforme segue:

Após o recebimento do relatório preliminar, foi realizada uma conferência no portal eletrônico do IFSul com o objetivo de verificar a constatação citada, onde foi confirmada a situação, realmente estamos em desacordo com a Lei de Acesso à informação. Sendo assim, informo que já estamos marcando reuniões com os setores envolvidos para organizarmos as ações para que se efetive as devidas atualizações dos dados que temos na página e também para incrementar com mais informações pertinentes para o atendimento da Lei de Acesso a Informação.*[sic]*

3.5.5 Análise da manifestação

A manifestação da Vice-Reitora corrobora o achado de auditoria. Em que pese o fato de já estarem sendo tomadas providências, a Unidade de Auditoria Interna Governamental ressalta a necessidade de a Vice-Reitora promover, na qualidade de autoridade responsável pelas atribuições do art. 40 da Lei n. 12.527/2011, a atualização das informações publicadas na seção específica *Transparência e prestação de contas*, no *site* do IFSul, almejando, dessa forma, o atendimento ao art. 8º, § 3º, inciso VI da Lei n. 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação).

Ademais, conforme causa mencionada na reunião de busca conjunta de soluções, não há documento institucional (normativo ou portaria) que defina competências para publicações sobre transparência e prestação de contas no *site* do IFSul, de modo a especificar pessoas e setores responsáveis pela juntada e publicação de informações. Assim, a UAIG pronuncia, a seguir, as recomendações que entende necessárias para o aperfeiçoamento do trabalho realizado na instituição.

3.5.6.1 Recomendação

Recomenda-se à Vice-Reitora que providencie a atualização das informações publicadas na seção específica *Transparência e prestação de contas*, no *site* do IFSul, com vistas ao atendimento do art. 8º, §3º, inciso VI da Lei n. 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação).

3.5.6.2 Recomendação

Recomenda-se à Vice-Reitora que promova estudos sobre a criação de documento institucional, o qual defina competências para publicações na seção específica *Transparência e prestação de contas*, no *site* do IFSul, de modo a especificar pessoas e setores responsáveis pela juntada e publicação de informações, com vistas a maior transparência e ao atendimento da Lei n. 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação).

3.6 CONSTATAÇÃO 6

Ausência de providências em relação a 180 (cento e oitenta) indícios que estão aguardando esclarecimento no *Módulo Indícios* do sistema *e-Pessoal*, do Tribunal de Contas da União.

3.6.1 Critério

Acórdão n. 1.055/2021, do Tribunal de Contas da União.

3.6.2 Evidências

Memo/IF-UAIG/N.º58/2021.

3.6.3 Causa

Migração de dados para o sistema *e-Pessoal* do TCU;

Demanda extensa de trabalho já realizado em sistema antigo (SISAC).

3.6.4 Manifestação do gestor

O gestor manifestou-se através do Memorando IF-PROGEP/Nº137/2021, conforme segue:

Informamos que a partir do Ofício nº 002/2021/GAB-IFSul, de 05 de janeiro de 2021, foram respondidas as diligências relativas ao OFÍCIO 70777/2020-TCU, que trata do Processo TC 039.679/2020-9 (Grupo 1), que determinou a devolução de atos cadastrados no antigo Sistema de Avaliação dos Atos de Admissão e Concessões (Sisac) para que fossem enviados novamente, com melhoria na qualidade das informações, via e-Pessoal.

Foram reiteradas as providências adotadas por intermédio do Ofício nº 100/2021/GAB — IFSul, de 15 de junho de 2021. No entanto, ainda permanecem pendentes os grupos 2 - ato de pessoal avocado do controle interno devolvido ao gestor de pessoal para ser reenviado pelo sistema e-pessoal (95) e grupo 3 - ato de pessoal devolvido ao gestor de pessoal para ser reenviado pelo sistema e-pessoal em 180 dias (64).

Foi estabelecido um Plano de atuação junto ao setor responsável para fins de conclusão dos atos de cadastramento. No entanto, destacamos que se tratam de atos já cadastrados em outra oportunidade via sistema SISAC/TCU, e que se referem a processos de concessão realizados em via física, que necessitam de sua consulta detalhada e análise presencial para fins do devido cadastramento.

No entanto, por se tratar de enorme quantitativo de atos devolvidos, e pelas limitações impostas pela restrição das atividades presenciais em decorrência da pandemia por COVID-19 (Instrução de Serviço nº 10/2020 e prorrogações posteriores), informamos que as tais medidas ainda carecem de prazo adequado para sua efetiva conclusão, estando, no entanto, em permanente e constante análise e monitoramento entre a IFE e o próprio Tribunal de Contas da União (TCU). *[sic]*

3.6.5 Análise da manifestação

Em que pese o gestor relatar as providências tomadas para a regularização dos indícios registrados no *Módulo Indícios* do sistema *e-Pessoal*, do Tribunal de Contas da União, ainda não foram sanadas todas as pendências, por esse motivo, mantém-se a constatação.

3.6.6 Recomendação

Recomenda-se ao Pró-Reitor de Gestão de Pessoas que promova a prestação de esclarecimento em relação a 180 (cento e oitenta) indícios que estão aguardando esclarecimento no *Módulo Indícios* do sistema *e-Pessoal*, do Tribunal de Contas da União.

4 CONCLUSÃO

O presente trabalho de auditoria teve como objeto a Governança Institucional do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-riograndense. Com o intuito de colaborar para o aperfeiçoamento do trabalho realizado na instituição, a Unidade de Auditoria Interna Governamental registra seus achados de auditoria no presente Relatório.

Dessa forma, constatou-se, em âmbito institucional, a ausência de previsão, no Plano de Desenvolvimento de Pessoas/2021 do IFSul, de capacitação específica para membros da alta administração; a ausência de monitoramento e avaliação semestral, desde o ano de 2020, da execução do Plano de Tratamento de Riscos, constante do Plano de Integridade do IFSul; a ausência de formalização de análise e de gerenciamento metodológico de riscos inerentes à avaliação de dimensionamento de pessoal no IFSul, a fim de verificar se o quadro de servidores está em quantidade e com a qualificação adequadas à missão institucional; a fragilidade na transparência e no atendimento ao art. 8º, § 3º, inciso VI da Lei n. 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação), em decorrência de informações desatualizadas, publicadas no *site* do IFSul e a ausência de providências em relação a 180 (cento e oitenta) indícios que estão aguardando esclarecimento no *Módulo Indícios* do sistema *e-Pessoal*, do Tribunal de Contas da União.

As recomendações resultantes das constatações, acima destacadas, foram encaminhadas para as seguintes unidades auditadas: Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, Unidade de Gestão da Integridade e Vice-Reitoria.

Conclui-se que a instituição ainda está em um nível incipiente de maturidade quanto à governança institucional. Verifica-se a necessidade de maior apropriação dos gestores sobre os mecanismos de liderança, estratégia e controle, no intuito de implementar práticas de governança pública no IFSul.

Pelotas, 25 de setembro de 2021

VIVIANE KOSCHIER BUSS MENDES,
Auditora

De acordo.

LAERTE RADTKE KARNOPP,
Auditor Geral