

Relatório de Auditoria Anual de Contas



Presidência da República

Controladoria-Geral da União

Secretaria Federal de Controle Interno

Unidade Auditada: INST.FED.DE EDUC.,CIENC.E TEC.DE MINAS GERAIS
Exercício: 2012
Processo: 23208000248201372
Município: Belo Horizonte - MG
Relatório nº: 201305712
UCI Executora: CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DE MINAS GERAIS

Análise Gerencial

Senhor Chefe da CGU-Regional/MG,

Em atendimento à determinação contida na Ordem de Serviço n.º 201305712, e consoante o estabelecido na Seção III, Capítulo VII da Instrução Normativa SFC n.º 01, de 06/04/2001, apresentamos os resultados dos exames realizados sobre a prestação de contas anual apresentada pelo INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS.

1. Introdução

Os trabalhos de campo conclusivos foram realizados no período de 15/04/2013 a 19/04/2013, 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.

2. Resultados dos trabalhos

Verificamos na Prestação de Contas da Unidade a não conformidade com o inteiro teor das peças e respectivos conteúdos exigidos pela IN/TCU nº63/2010 e pelas DN/TCU nº 119/2012, 121/2012 e 124/2012, tendo sido adotadas, por ocasião dos trabalhos de auditoria conduzidos junto à Entidade, providências que estão tratadas em itens específicos deste relatório de auditoria.

Em acordo com o que estabelece o Anexo III da DN/TCU-124/2012, e em face dos exames realizados, efetuamos as seguintes análises:



2.1 Avaliação da Gestão de Pessoas

A auditoria realizada sobre a gestão de recursos humanos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais teve o objetivo de avaliar o quadro de pessoal, bem como a regularidade de pagamentos de ativos e inativos, especialmente quanto ao cumprimento da legislação sobre admissão, remuneração, cessão e requisição de pessoal, concessão de aposentadoria e pensão.

A metodologia da equipe de auditoria foi diferenciada conforme o item. Quanto à força de trabalho foi realizada a confirmação das informações prestadas no Relatório de Gestão da Entidade com a subsequente análise. Quanto à remuneração de pessoal estatutário (ativos, inativos e pensionistas) foi realizada uma análise censitária no SIAPE a partir de ocorrências pré-estabelecidas (cruzamento entre os registros no SIAPE e a legislação de pessoal das unidades); essas ocorrências foram verificadas junto ao gestor durante a gestão de 2012. Quanto aos registros no sistema corporativo, foi realizada uma análise censitária de todos os registros de admissão, aposentadoria, reforma ou pensão no SISAC. Para avaliar os controles internos administrativos da gestão de Pessoas foram aplicados testes de observância e substantivos, bem como utilizamos as seguintes técnicas de auditoria: indagação escrita, entrevista, análise de registros e documentos e observação das atividades e condições. Esta avaliação buscou contemplar a observação à legislação sobre admissão, remuneração, cessão e requisição de pessoal, bem como, a concessão de aposentadorias e pensões, considerando os elementos do sistema de controles internos administrativos da unidade de recursos humanos.

Em consulta ao SIAPE e com base nas informações extraídas do Relatório de Gestão de 2012 da UJ, as quais foram consideradas consistentes pela equipe de auditoria, verificou-se que o quadro de pessoal do IFMG estava assim constituído no final do exercício de 2012:

QUADRO A.6.1 – FORÇA DE TRABALHO DA UJ – SITUAÇÃO APURADA EM 31/12

Tipologias dos Cargos	Lotação		Ingressos no Exercício	Egressos no Exercício
	Autorizada	Efetiva		
1. Servidores em Cargos Efetivos (1.1 + 1.2)	1103	1103	89	34
1.1. Membros de poder e agentes políticos	0	0	0	0
1.2. Servidores de Carreira (1.2.1+1.2.2+1.2.3+1.2.4)	1103	1103	89	34
1.2.1. Servidores de carreira vinculada ao órgão	1100	1100	88	31
1.2.2. Servidores de carreira em exercício descentralizado	2	2	0	0
1.2.3. Servidores de carreira em exercício provisório	0	0	0	0
1.2.4. Servidores requisitados de outros órgãos e esferas	1	1	1	3
2. Servidores com Contratos Temporários	105	105	74	72
3. Servidores sem Vínculo com a Administração Pública	1	1	0	0
4. Total de Servidores (1+2+3)	1209	1209	163	106

Fonte: Relatório de Gestão 2012-IFMG



QUADRO A.6.4 – QUANTIDADE DE SERVIDORES DA UJ POR FAIXA ETÁRIA – SITUAÇÃO APURADA EM 31/12

Tipologias do Cargo	Quantidade de Servidores por Faixa Etária				
	Até 30 anos	De 31 a 40 anos	De 41 a 50 anos	De 51 a 60 anos	Acima de 60 anos
1. Provimento de Cargo Efetivo	232	408	327	201	37
1.1. Membros de Poder e Agentes Políticos	0	0	0	0	0
1.2. Servidores de Carreira	185	366	316	196	37
1.3. Servidores com Contratos Temporários	47	42	11	5	0
2. Provimento de Cargo em Comissão	15	62	88	56	2
2.1. Cargos de Natureza Especial	0	0	0	0	0
2.2. Grupo Direção e Assessoramento Superior	0	21	27	18	1
2.3. Funções Gratificadas	15	41	61	38	1
3. Totais (1+2)	247	470	415	257	39

Fonte: Relatório de Gestão 2012-IFMG

Em que pesem as informações contidas no Relatório de Gestão, a UJ informou por meio do OFÍCIO Nº 151/2013-GAB/REITORIA/IFMG/SETEC/MEC, de 19/04/2012, em resposta à Solicitação de Auditoria nº 201305712/09, de 09/04/2013, que não realiza estudos quanto ao dimensionamento da força de trabalho, no que diz respeito ao quantitativo, composição e perfil, bem como quanto à definição de estratégias e ações que se fazem necessárias para viabilizar o alcance de suas necessidades.

Informou ainda que, em face do grande crescimento da Instituição, que em 2009 tinha 3 (três) *Campi* e duas Unidades Descentralizadas e que atualmente conta com 10 (dez) *Campi*, além da Reitoria, e que serão inaugurados mais 6 (seis) até 2014, o quantitativo de servidores está muito aquém do mínimo necessário.

Apesar da verificação de carência de pessoal no instituto, o IFMG informou que não utiliza instrumentos e metas para aferição e redução da defasagem existente entre o perfil atual e o desejado, com estimativas de custos e cronograma de implementação.

Quanto ao impacto no quantitativo de pessoal decorrente da evolução futura dos desligamentos e aposentadorias, o IFMG informou que não realiza análise, contudo, destacou que “com o advento dos Decretos nº 7.311/10 e nº 7.312/10, que implantaram o Banco de Servidores Equivalentes, há a reposição imediata da força de trabalho em face dos desligamentos e aposentadorias de servidores”.

O quadro a seguir discrimina os concursos públicos realizados pelo IFMG em 2012, com os quantitativos de servidores de carreira que ingressaram no órgão:

CAMPUS	EDITAL	CARREIRA	CARGO	QUANTITATIVO
Ouro Preto	001	Técnico-Administrativo	Médico/Área	01
Ouro Preto	001	Técnico-Administrativo	Assistente em Administração	09



			Técnico de Laboratório/Área	03
Ouro Preto	001	Técnico-Administrativo	Auxiliar em Administração	02
			Auxiliar em Assuntos Educacionais	01
Ouro Preto	001	Técnico-Administrativo	Auxiliar de Biblioteca	02
Bambuú	002	Técnico-Administrativo	Programador Visual	01
Bambuú	002	Técnico-Administrativo	Técnico de Laboratório/Área	03
Bambuú	002	Técnico-Administrativo	Técnico em Agropecuária	01
Bambuú	002	Técnico-Administrativo	Assistente em Administração	04
Bambuú	002	Técnico-Administrativo	Assistente de Laboratório	02
Bambuú	002	Técnico-Administrativo	Auxiliar de Veterinária e Zootecnia	01
Sabará	003	Docente	Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	04
Ouro Preto	004	Docente	Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	01

CARREIRA	TOTAL DE SERVIDORES NOMEADOS
TÉCNICO-ADMINISTRATIVO	30
DOCENTE	05

Em relação aos indicadores gerenciais sobre recursos humanos, cuja informação apresentou-se inconsistente no Relatório de Gestão, por meio do OFÍCIO Nº 151/2013-GAB/REITORIA/IFMG/SETEC/MEC, de 19/04/2012 e em resposta à Solicitação de Auditoria nº 201305712/09, de 09/04/2013, a Entidade informou que não utiliza Indicadores Gerenciais sobre Recursos Humanos com o seguinte esclarecimento:

“Devido ao pouco quantitativo de servidores na Diretoria de Gestão de Pessoas, ainda não foi possível o desenvolvimento de indicadores gerenciais sobre recursos humanos, nos termos item 6.1.8 da Portaria TCU nº 150. Com a implantação do Sistema de Gestão Integrado, previsto para o segundo semestre de 2013, haverá a possibilidade de obter a extração dos indicadores gerenciais solicitados pelo item 6.1.8 da Portaria TCU nº 150”.

Para verificar a conformidade dos pagamentos e das concessões de aposentadorias e pensões, foram analisadas 63 tipologias de falhas, tendo o IFMG registrado casos em 13 delas, conforme quadro a seguir. Destaca-se que quase todas as ocorrências apontadas foram esclarecidas e/ou corrigidas pela Entidade. As ocorrências acatadas parcialmente pelo gestor serão tratadas em item específico na parte de “Achados de Auditoria” deste Relatório Anual de Contas – Exercício 2012.



Descrição da ocorrência	Quantidade de servidores relacionados	Quantidade de ocorrências acatadas totalmente pelo gestor	Quantidade de ocorrências acatadas parcialmente pelo gestor
01) Servidores com desconto de faltas na Folha, sem o respectivo registro no Cadastro.	5	5	
08) Servidores com parcela de devolução ao erário interrompida ou prazo e/ou valor alterados - Servidor.	5	2	3
12) Servidores com ingresso no cargo efetivo após 25/11/95 recebendo quintos.	3	3	
22) Servidores percebendo a opção pelo cargo em comissão DAS/CD ainda nos termos da Lei 8.911/94.	2	2	
36) Servidores que recebem quintos/décimos pelo módulo PIF concomitante com pagamento judicial para o mesmo objeto.	4	4	
40) Servidores com devolução do adiantamento de férias nos últimos 5 anos, em valor inferior ao recebido.	60	60	
42) Servidores com devolução de adiantamento de férias em mais de uma parcela.	1	1	
43) Servidores que recebem vencimento básico com valor informado em concomitância com o valor calculado pelo sistema.	10		10
49) Servidores que recebem assistência pré-escolar fora do módulo de dependentes.	2	2	
55) Pagamento de Grat.Natalina/13 salário (nov-2011), com base de cálculo acrescida de valor superior a 30% em relação ao considerado para o cálculo da antecipação da Grat.Natalina/13 salário.	2	2	
56) Rubricas com valor informado, sequencia 01 a 05, no mês de novembro, incidindo para o cálculo da gratificação natalina e 13º salário.	5	5	
57) Rubricas com valor informado, no mês de novembro, não incidindo para o cálculo da gratificação natalina e 13º salário.	7	7	
66) Servidores aposentados pela EC 41 ou posterior com valor do VB informado.	3	3	

Fonte: SiapedW

Quanto à atuação na gestão de pessoal, observou-se que a Entidade não cumpriu os prazos previstos no art. 7º da IN/TCU nº 55/2007, para cadastramento no Sistema SISACNet do Tribunal de Contas da União, e posterior disponibilização ao respectivo órgão de controle interno, das informações pertinentes aos atos de admissão, aposentadoria e pensão emitidos em 2012. Foi observada, portanto, a desconformidade apresentada no quadro a seguir, que será tratada em item específico na parte de "Achados de Auditoria" deste Relatório Anual de Contas – Exercício 2012:

Tipo de Ato	Quantidade total	Quantidade analisada	% analisado	Cumpriu prazo	Não cumpriu prazo	% da amostra que descumpriu o prazo
ADMISSÃO	171	68	40%	1	67	98,5%
APOSENTADORIA	8	8	100%	0	8	100%



PENSÃO	1	1	100%	0	1	100%
TOTAL	180	77	43%	1	76	98,7%

Fonte: SISACNet

Avaliação de controles internos da área de gestão de pessoas

a) Adoção da metodologia Coso pelo TCU para avaliação dos controles internos

O Tribunal de Contas da União, a partir da edição da Instrução Normativa nº 63/2010, que disciplina as peças constituintes dos processos de contas da administração pública federal, especialmente por meio de Decisões Normativas e Portarias, que orientam quanto aos conteúdos dos relatórios de gestão (para o exercício de 2012, a matéria é regida pela DN nº 119/2012 e Portaria nº 150/2010), introduziu a obrigação de que as unidades jurisdicionadas avaliassem, em seus relatórios de gestão, os controles internos, com base nos conceitos definidos pelo órgão privado norte-americano Committee Of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission - Coso (Comitê das Organizações Patrocinadoras), metodologia posteriormente incorporada pela International Organisation of Supreme Audit Institutions – Intosai (Organização Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores), entidade à qual o TCU é filiado.

b) Sumário da estrutura conceitual da metodologia Coso

Em 1992, o Coso publicou o documento denominado Internal Control – Integrated Framework (Controle interno – modelo integrado), conhecido também como Coso I, lançando as bases conceituais de como deveriam ser estruturados os controles internos das organizações. O Coso II surgiu em 2004, com a publicação sob o título *Enterprise Risk Management – Integrated Framework* (Gerenciamento de riscos corporativos – modelo integrado), desdobrando e aprofundando, de maneira holística, as concepções de risco.

O ponto de partida é que os gestores deveriam estar aptos a responder positivamente, com razoável nível de segurança, às seguintes questões, relativamente à organização:

- a) se os objetivos propostos são alcançados, considerando-se a eficácia e eficiência das operações;
- b) se os relatórios produzidos internamente são confiáveis;
- c) se as normas são cumpridas.

Propôs-se, então, que a organização deveria estruturar controles internos, atentando-se especialmente para os componentes (1) ambiente de controle, (2) avaliação de risco, (3) procedimentos de controle, (4) informação e comunicação e (5) monitoramento.

b.1) Ambiente de controle

Conceito associado à cultura organizacional, pela difusão entre todos os agentes da necessidade de implantação de controles, assimilados como um valor institucional a ser defendido. Espelha-se na conduta ética dos integrantes da organização. A detecção de um bom ambiente de controle faz-se pela verificação das estruturas de governança (prestações de contas por parte dos gestores), instituição de código de ética, sistemas de correção ou simples ações de conscientização.

b.2) Avaliação de risco



Risco é a possibilidade de ocorrer um evento que prejudica a consecução de um objetivo. Nesse tópico, entretanto, a definição conceitual mais importante é o de objetivo. Os gestores são responsáveis por estabelecer os objetivos para a organização e a eles associarem a probabilidade teórica aceitável para o insucesso ou, em outras palavras, o risco a que se dispõem correr pelo não atingimento de determinado objetivo. Assim, os objetivos com menor probabilidade aceita de insucesso serão os prioritários. Conclui-se, portanto, que, nesse contexto, a análise de risco culminará em hierarquização de objetivos ou de prioridades.

O estabelecimento de objetivos deve perpassar todos os departamentos, seções ou setores da organização, sempre que a célula administrativa tiver um gestor.

Os objetivos da alta administração serão em nível mais gerais, nas categorias: estratégicos, operacionais, de comunicação ou de conformidade. Os objetivos dos setores básicos serão proporcionais à sua responsabilidade, de cunho mais específico, mas em sintonia com os objetivos gerais da organização. Por exemplo, objetivo do departamento de gestão de pessoas de eliminar pagamentos incorretos deverá alinhar-se a objetivos gerais operacionais ou de conformidade.

b.3) Procedimentos de controle

Aqui também há ligação com a avaliação de risco. Os gestores devem identificar os eventos negativos que poderiam comprometer o cumprimento dos objetivos, a partir de deduções das possibilidades de desfecho das situações ou observação dos acontecimentos anteriores. Uma vez identificado o evento de risco que se pretende reduzir a possibilidade de ocorrência, deverão ser adotados procedimentos de controle, como resposta da organização, a exemplo de segregação de funções, estabelecimento de alçada dos agentes (limitação de competência ou atribuições) definição de tarefas a serem homologadas por instância superior, regramento para segurança de informações ou treinamento de funcionário, se a ocorrência do evento decorrer de incapacidade técnica.

b.4) Informação e comunicação

O conceito de informação relaciona-se com a questão fundamental acerca da confiabilidade dos relatórios a subsidiar a tomada de decisão por parte dos gestores. A princípio, para que os eventos de risco possam ser rapidamente detectados, seria mais eficaz uma estrutura circular e radial para o fluxo de informações do que uma simples estrutura linear. A boa comunicação na organização assenta-se também no bom relacionamento interpessoal e na confiança entre gestores e agentes. Um ambiente de competição hostil, por exemplo, poderia levar os agentes a reter informações, com óbvios prejuízos à organização. É imperativo também que os gestores transmitam com clareza os objetivos organizacionais adotados de modo a engajar todo o corpo funcional.

b.5) Monitoramento

É a contínua crítica quanto à capacidade dos procedimentos de controle, e da própria estrutura de controle, em assegurar o atingimento dos objetivos, com vistas à constante revisão de tais procedimentos. Não se pode deixar de ter em mente, todavia, a máxima de que o custo do controle não deve ser maior que o do risco a ser reduzido.

c) Situação verificada

A Diretoria de Gestão de Pessoas do IFMG, assim como os demais setores da Instituição, não adotou a metodologia Coso, se considerados os aspectos formais



preconizados. Não obstante, por meio da Solicitação de Auditoria nº 201305712/03, de 09/04/2013, requereu-se à Diretoria de Gestão de Pessoas posicionamento acerca do organograma, quantitativos de pessoal, programação de objetivos e procedimentos de controle, envolvendo questões recorrentes da gestão de pessoas na Administração Federal. As informações prestadas são reproduzidas a seguir, resumidamente, segregadas por assunto:

Instrumentos utilizados para identificação dos riscos e pontos críticos relacionados à concessão de benefícios e pagamento de pessoal

Não há.

A Entidade se manifestou em relação aos terceirizados:

“Atualmente não há pessoal terceirizado trabalhando na Diretoria de Gestão de Pessoas. E, quando há, o terceirizado desenvolve atividades de secretaria, não participando, portanto, dos processos de pagamento de pessoal”.

Medidas corretivas adotadas no caso de identificação de irregularidades detectadas na concessão de direitos

“Quando a concessão é a menor, procede-se a devida correção, sendo os valores retroativos devidos ao servidor alimentados no SIAPE no módulo de exercícios anteriores”.

“Quando a concessão é a maior, procede-se a devida correção e notificamos o servidor da ocorrência, bem como dos valores a serem restituídos ao Erário, abrindo prazo para manifestação (ampla defesa e contraditório). Decorrido o prazo de manifestação administrativa. Em não sendo acatadas as razões de defesa, lançamos o desconto na folha do servidor, via reposição ao Erário”.

Independência de instâncias (segregação de funções) entre aquele que reconhece direito a ser pago e o que promove o pagamento

“Em sua maioria, os processos que envolvem o reconhecimento de direitos e que, portanto, ensejam pagamentos, são instruídos e analisados pelo próprio servidor que efetivará o lançamento do pagamento”.

Identificação das necessidades e promoção de treinamento sobre legislação

“Não há processo de identificação formal das necessidades de treinamento da equipe de RH em legislação de pessoal: normas e orientações normativas dos órgãos centrais; decisões STF, STJ e TCU”.

“A equipe de RH do IFMG participa de cursos de capacitação, na área de pessoal, à medida que o governo disponibiliza tais cursos, que geralmente são oferecidos anualmente”.

Reconhecimento de direito com fulcro no devido embasamento legal

“O reconhecimento de determinado direito na área de pessoal fundamenta-se em: atos normativos dos Órgãos Centrais (Orientações Normativas; Notas Técnicas; Ofícios-Circulares, entre outros.); Leis (Lei nº 8.112/90, Lei nº 11.091/05, Lei nº 11.784/08, Lei nº 12.772/12, Lei nº 8.745/93, entre outras);



Decretos; Consultas feitas aos órgãos centrais (MEC e MPOG), bem como a consultas feitas aos órgãos de controle (CGU)”.

Prévio pronunciamento da área jurídica para reconhecimento de direito

“O reconhecimento de determinado direito na área de pessoal é acompanhado, em parte, pela alta administração do IFMG, porém, não é submetido à área jurídica visto que a Procuradoria Federal do IFMG alega ser incompetente para manifestação sobre matérias referente à pessoal, conforme PARECER GQ-46 da Advocacia Geral da União”.

Verificação periódica de possível acumulação indevida de cargos, empregos e funções públicas

“A Declaração de não cumulação indevida de cargos, empregos e funções públicas é exigida de todos os candidatos no ato da posse. Contudo, não há procedimento para verificação periódica de possível cumulação indevida de cargos, empregos e funções públicas”.

Controle de cumprimento da jornada de trabalho

O IFMG possui controle de jornada de trabalho diferenciado para suas várias unidades, conforme quadro a seguir:

REITORIA/ CAMPUS	FORMA DE CONTROLE
BambuÍ	Folha de Ponto
Betim	Folha de Ponto
Congonhas	Folha de Ponto
Formiga	Folha de Ponto
Governador Valadares	Folha de Ponto
Ouro Branco	Controle Eletrônico por sistema Web desenvolvido pelo setor de TI
Ouro Preto	Controle Eletrônico por sistema Web desenvolvido pelo setor de TI
Reitoria	Relógio digital com controle biométrico
Ribeirão das Neves	Folha de Ponto
Sabará	Controle Eletrônico por sistema Web desenvolvido pelo setor de TI
São João Evangelista	Folha de Ponto

Realização de auditorias internas sistemáticas para verificação de conformidade no pagamento de direitos na área de pessoal

“Não houve, no exercício de 2012, a realização de auditorias internas sistemáticas para verificação de conformidade no pagamento de direitos na área de pessoal.”

Acompanhamento sistemático de decisões judiciais concessivas de direito

“A representação judicial do IFMG é feita pela Advocacia Geral da União. Esta, cientificada da decisão judicial, emite Parecer de Força Executória e nos determina o cumprimento da decisão judicial objeto do parecer”.



Acompanhamento sistemático da legislação de pessoal e normativos de órgãos centrais

“Não há processo de acompanhamento sistemático de acompanhamento da legislação de pessoal, principalmente das orientações normativas dos órgãos centrais. Quanto à legislação de pessoal propriamente dita, Leis e Decretos, a atualização é feita à medida que surgem demandas que necessitam de consulta à legislação atualizada. Quanto às orientações normativas emanadas dos órgãos centrais, além do procedimento adotado para as Leis e Decretos, a atualização é feita nos encontros de Gestão de Pessoas promovidos anualmente”.

Processo interno sistemático para identificação e correção de irregularidades detectadas na concessão de direitos

“Não há processo interno sistemático para detecção na concessão de direitos na área de pessoal. Quando ocorre a identificação de alguma concessão indevida, procede-se à imediata correção”.

Priorização para atividades/procedimentos sensíveis em termos de relevância, criticidade, materialidade, objeto, etc.

“A Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) prioriza as demandas cotidianas que chegam diariamente dos 10 (dez) *Campi* do IFMG. Tal priorização justifica-se pelo fato dessas demandas terem a necessidade de serem implantadas imediatamente, tais como: nomeações/exoneração; designações/destituições; progressão funcional de servidores (técnicos e docentes); requerimentos diversos (pagamento de Retribuição por Titulação, Incentivo qualificação, auxílio transporte, Férias, cancelamento/reprogramação de férias, remoção, vacância, entre outros); Aposentadorias, Pensões, entre outros. Além dessas demandas, a DGP prioriza, também, a elaboração de editais para contratação de professores substitutos/temporários que em regra são em caráter de urgência, bem como os editais para concursos públicos de servidores efetivos”.

Rotinas usadas para assegurar que as atividades/procedimentos sensíveis sejam feitas tempestivamente (*check-list*, instrução normativa, etc.)

“Não há rotina que assegure a tempestividade das ações prioritárias/sensíveis.

Não há procedimentos previamente estabelecidos. Contudo, as inconformidades são tratadas à medida que surgem”.

d) Propostas para adequação à metodologia Coso

Com base nos esclarecimentos da Diretoria de Gestão de Pessoas, conclui-se que existe precariedade dos elementos de controle sobre suas ações, pois não há processamento de análise de riscos, falta definição de objetivos e de rotinas de verificação. Observaram-se falhas nos controles de pagamentos, de cadastro e processuais que culminaram em problemas detectados nas ocorrências de pagamentos e nos achados de auditoria deste Relatório.

Os controles internos do Instituto são precários carecendo de elementos básicos como a segregação de função e a definição e utilização de rotinas e procedimentos capazes de assegurar confiabilidade e tempestividade das concessões de direitos na área de pessoal.



Para adequar-se à metodologia Coso, todavia, considerando-se os conceitos de ambiente de controle, avaliação de risco, procedimentos de controle, informação e comunicação e monitoramento, deveriam ser adotadas as seguintes medidas:

d.1) estabelecimento, formalização e divulgação dos objetivos e metas, os primeiros qualitativos e as segundas quantitativas, a partir da identificação de riscos. Os principais objetivos, via de regra, serão para solucionar os problemas de primeira ordem, em gama proporcional à capacidade operacional do setor;

d.2) embora seja dos gestores a responsabilidade pelo estabelecimento dos objetivos, estes podem ser levantados com a participação de todo o corpo funcional, inclusive no assentamento de procedimentos de controle, por meio de seminários internos. Tal conduta fortalece o ambiente de controle e a comunicação interna. Esta proposta é meramente sugestiva, dada a autonomia dos gestores para adoção de métodos à conveniência da instituição;

d.3) estabelecimento, formalização e divulgação de procedimentos de controle que visem assegurar o cumprimento dos objetivos traçados. A descrição formal dos procedimentos deve ser em grau de detalhamento suficiente para que os agentes consigam executá-los;

d.3.1) implantação de rotina que assegure a segregação de função.

d.4) ajustamento dos objetivos da Diretoria de Gestão de Pessoas a objetivos de maior nível da Reitoria ou do Instituto (estratégicos, operacionais, de comunicação ou de conformidade);

d.5) implantação de rotina de monitoramento dos procedimentos de controle no sentido de avaliar-lhes a suficiência em garantir o atingimento dos objetivos.

Reconhecem-se, contudo, as dificuldades porventura enfrentadas pelo IFMG na aplicação da metodologia apresentada, principalmente em decorrência da carência de recursos humanos na Diretoria de Gestão de Pessoas.

2.2 Avaliação da Conformidade das Peças

Com objetivo de avaliar a conformidade das peças do processo de contas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, conforme disposto no art. 13 da Instrução Normativa TCU nº 63/2010, foi analisado o Processo nº 23208.000248/2013-72 e constatado que a Entidade apresentou falha na elaboração de peça a ela atribuída pelas normas do Tribunal de Contas da União para o exercício de 2012. O processo de contas enviado não contempla conteúdos obrigatórios nos termos das Decisões Normativas TCU nº 119/2012, nº 121/2012 e 124/2012 e da Portaria TCU nº 150/2012, as quais foram complementadas e retificadas às apresentadas originalmente, conforme descrito no item 1.1.1 deste relatório.

2.3 Avaliação dos Resultados Quantitativos e Qualitativos da Gestão

A fim de atender ao estabelecido pela Corte de Contas nesse item considerou-se se os resultados quantitativos e qualitativos da gestão foram cumpridos, em especial quanto à eficácia e eficiência dos objetivos e metas físicas e financeiras planejadas ou pactuadas para o exercício.



A metodologia da equipe de auditoria consistiu na análise das ações orçamentárias de maior relevância da UJ – 20RG e 20RL -, considerando o aspecto da atividade-fim do Instituto.

a) Análise quanto às metas físicas:

UG 158122			
Programa 2031 – Educação Profissional e Tecnológica			
20RG - Expansão e Reestruturação da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica	Meta Física		
	Previsão	Execução	Execução/Previsão (%)
	161 vagas disponibilizadas	619 vagas disponibilizadas	384,47

De acordo com a análise crítica constante do Relatório de Gestão 2012, a oferta de novos cursos e, portanto, de novas vagas é a principal explicação para a superação do número de matrículas previsto. Outro fator explicativo foi o crescimento vegetativo e esperado no número de matrículas.

UG 158122			
Programa 2031 – Educação Profissional e Tecnológica			
20RL – Funcionamento das Instituições Federais de Educação Profissional e Tecnológica	Meta Física		
	Previsão	Execução	Execução/Previsão (%)
	12.230 alunos matriculados	14.305 alunos matriculados	116,96

Conforme análise crítica constante do Relatório de Gestão, a abertura de novos campi no IFMG, fruto do processo de expansão da rede, contribui para o incremento do número de aluno, tendo a meta sido superada em cerca de 17%.

b) Análise quanto às metas financeiras:

UG 158122				
Programa 2031 – Educação Profissional e Tecnológica				
20RG - Expansão e Reestruturação da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica	Meta Financeira			
	Fixação (dotação final/atualizada) (R\$)	Execução (despesa empenhada) (R\$)	Despesa liquidada (R\$)	Despesa liquidada/Fixação (%) (R\$)
	7.500.000,00	7.500.000,00	878.788,00	11,71%



De acordo com informações prestadas pelo Gestor, por meio do Ofício nº 138/2013-GAB/REITORIA/IFMG/SETEC/MEC, de 16/04/2013, os valores constantes no Relatório de Gestão estão errados, sendo os valores lançados no quadro anterior os corretos.

Verifica-se, pois, que o Gestor solicitou R\$ 7.500.000,00, tendo executado no ano de 2012 apenas R\$ 878.788,00. O montante restante foi lançado na rubrica de Restos a Pagar.

Apesar de ter executado pouco menos de 12% do valor empenhado, o gestor conseguiu superar a meta física fixada referente à Ação 20RG em 284,47%.

Verifica-se, pois, um descompasso entre a execução da meta financeira e a meta física, o que indica que provavelmente houve uma fixação superestimada da meta financeira.

Registra-se que o restante do valor empenhado foi inscrito em Restos a Pagar, de forma que o recurso foi comprometido e a efetiva execução da despesa foi apenas diferida.

As causas que motivaram as inscrições não foram identificadas por não integrarem o escopo do presente trabalho de auditoria.

UG 158122				
Programa 2031 – Educação Profissional e Tecnológica				
20RL – Funcionamento das Instituições Federais de Educação Profissional e Tecnológica	Meta Financeira			
	Fixação (dotação final/atualizada) (R\$)	Execução (despesa empenhada) (R\$)	Despesa liquidada (R\$)	Despesa liquidada/Fixação (%) (R\$)
	48.478.098,00	46.592.286,00	19.698.293,00	40,63%

De acordo com os dados constantes do Relatório de Gestão 2012, verifica-se, que o Gestor empenhou R\$ 46.592.286,00, tendo executado no ano de 2012 apenas R\$ 19.698.293,00. O montante restante foi lançado na rubrica de Restos a Pagar.

Apesar de ter executado menos da metade do valor empenhado, o gestor conseguiu superar a meta física fixada referente à Ação 20RL em 16,96%.

Novamente verifica-se um descompasso entre a execução da meta financeira e a meta física, indicando que provavelmente houve uma fixação superestimada da meta financeira.

Registra-se que o restante do valor empenhado foi inscrito em Restos a Pagar, de forma que o recurso foi comprometido e a efetiva execução da despesa foi apenas diferida.

As causas que motivaram as inscrições não foram identificadas por não integrarem o escopo desta auditoria.

2.4 Avaliação dos Indicadores de Pessoal Instituídos pela UJ

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais não elaborou indicadores próprios de desempenho de recursos humanos. Por meio da Solicitação de Auditoria nº 201305712/09, de 09/04/2013, solicitou-se informações acerca desses. Por meio do Ofício nº 151/2013/GAB/REITORIA/IFMG/SETEC/MEC, de 19/04/2013, a Unidade Jurisdicionada informou que:

“Devido ao pouco quantitativo de servidores na Diretoria de Gestão de Pessoas, ainda não foi possível o desenvolvimento de indicadores gerenciais sobre recursos humanos, nos termos item 6.1.8 da Portaria TCU nº 150. Com a implantação do Sistema de Gestão Integrado, previsto para o segundo semestre



de 2013, haverá a possibilidade de obter a extração dos indicadores gerenciais solicitados pelo item 6.1.8 da Portaria TCU nº 150.”

Ademais, o gestor ressaltou no Relatório de Gestão que para mensurar o desempenho de sua gestão, utiliza os indicadores de desempenho nos termos do Acórdão TCU nº 2.267/2005 – Plenário.

2.5 Avaliação da Gestão de Passivos sem Previsão Orçamentária

Em consulta realizada no SIAFI GERENCIAL WEB, verificou-se que não existem informações de movimentações para o IFMG, conforme a seguir:

- a) planilha contendo o *movimento devedor* acumulado das contas citadas no item 5.1 da Portaria TCU nº 150/2012 que demonstram os passivos por insuficiência de créditos ou recursos;
- b) planilha contendo o *movimento credor* acumulado das contas citadas no item 5.1 da Portaria TCU nº 150/2012 que demonstram os passivos por insuficiência de créditos ou recursos; e
- c) planilha contendo o *saldo atual* das contas citadas no item 5.1 da Portaria TCU nº 150/2012 que demonstram os passivos por insuficiência de créditos ou recursos.

Desse modo, são consideradas consistentes as informações apresentadas no Relatório de Gestão do exercício 2012 do IFMG, de que não houve reconhecimento de passivos por insuficiência de créditos ou recursos durante o exercício sob exame.

2.6 Avaliação da Estrutura e da Atuação da Auditoria Interna

A fim de atender o estabelecido pela Corte de Contas nesse item, consideraram-se as seguintes questões de auditoria:

- (I) A independência da Auditoria Interna – AUDIN e sua posição no organograma da entidade;
- (II) A existência de uma política formalizada no regulamento/estatuto/regimento da entidade para: definir a missão, a autoridade e a responsabilidade da Auditoria Interna; delimitar a atuação dos trabalhos da Auditoria Interna, evitando que desempenhe tarefas de gestão administrativa, próprias de gestores; estabelecer as normas que devem ser seguidas pelos auditores internos a fim de evitarem conflitos de interesses e favorecer a imparcialidade e a objetividade nos resultados dos trabalhos;
- (III) A adequação do planejamento (Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna - PAINT) das atividades da Auditoria Interna às fragilidades detectadas na avaliação dos riscos realizada pelo gestor e/ou pela própria Auditoria Interna;
- (IV) A aderência das atividades efetivamente realizadas pela Auditoria Interna no exercício, constantes no Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna - RAIN, com relação às planejadas;
- (V) A atuação da Auditoria Interna no assessoramento à alta administração, de forma a contribuir para o alcance dos resultados quanto à economicidade, à eficiência e à eficácia da gestão, com destaque para a pertinência e tempestividade das ações corretivas propostas para os desvios gerenciais identificados;
- (VI) A aplicação do princípio de segregação de funções, evitando-se que a Auditoria Interna desempenhe tarefas de gestão administrativa, próprias de gestores;
- (VII) A atuação da Auditoria Interna em trabalhos de avaliação dos controles internos administrativos da entidade;



(VIII) A existência de uma política de desenvolvimento de competências para os auditores internos;

(IX) A estrutura disponível na Auditoria Interna e sua adequação às necessidades.

A metodologia da equipe de auditoria consistiu em uma pesquisa no sítio da Entidade a fim de se verificar o organograma da Auditoria Interna e sua posição na estrutura do IFMG, na análise do Relatório de Gestão referente ao exercício anterior, dos trabalhos realizados pela Unidade de Auditoria Interna encaminhados a esta Controladoria e do PAINT referente ao exercício em análise.

A independência da auditoria interna está diretamente relacionada ao nível de reporte dos trabalhos e de acordo com as melhores práticas, sua adequação é considerada essencial para que os trabalhos sejam conduzidos com plena autonomia em relação à alta administração. Após análise das normas que tratam do assunto no âmbito da Entidade, verificou-se a indevida vinculação ao gabinete do Reitor, o que contraria o previsto no artigo 15, § 3º do Decreto nº 3.591/2000, fato já tratado no acompanhamento da gestão em 2012, Relatório de Auditoria n.º 201211583.

Quanto à existência de uma política formalizada no regulamento/estatuto da Entidade, constatou-se a ausência de regimento interno, manuais internos, procedimentos sistematizados ou normas de execução disciplinando as atividades/atribuições de responsabilidade da Unidade de Auditoria Interna.

A avaliação de risco integra o processo de gestão. Independente de o gestor ter definido ou não os riscos que envolvem o negócio da organização, a AUDIN deve priorizar os trabalhos conforme a avaliação desses riscos, ou seja, o PAINT deve ser estruturado de acordo com as fragilidades detectadas. Da aplicação dos testes, constatou-se que a AUDIN não realiza avaliação de risco para definir as ações de controle a serem executadas. As diretrizes para a atuação da AUDIN e que fazem parte do PAINT 2013 também não consideraram as fragilidades detectadas, por exemplo, no relatório de avaliação de gestão do exercício anterior elaborado pela CGU.

Quanto às ações realizadas pela auditoria em 2012 e constantes do respectivo RAIN, verificou-se que não há correspondência entre as ações previstas e as efetivamente realizadas. O RAIN informa três ações que não guardam correlação às ações previstas no PAINT 2012. Uma das possíveis causas desse descompasso seria a falha no momento do planejamento, ou seja, o PAINT não leva em consideração a avaliação de riscos e a definição de materialidade e relevância das ações.

Para cumprir sua missão, a AUDIN deve realizar trabalhos de avaliação dos controles internos administrativos da UJ. Cabe destacar que a AUDIN não implanta controles, ela faz trabalhos periódicos voltados para o exame e avaliação da adequação, eficiência e eficácia do sistema de controle interno. Da análise dos relatórios produzidos pela AUDIN em 2012, conforme abordagem do Relatório de Auditoria n.º 201211583 elaborado pela CGU, destaca-se a necessidade de aprimoramento em seus tópicos básicos, nos itens “escopo do trabalho”, “constatações”, “justificativas do setor”, “análise da auditoria”, “recomendações” e “data de implementação das recomendações”. As sugestões propostas foram as seguintes:

- a) relatar o período de planejamento e execução dos trabalhos;
- b) descrever os critérios utilizados para a definição do escopo dos trabalhos, fornecendo informações que demonstrem a sua extensão (amplitude dos exames realizados) e a sua profundidade (grau de detalhamento dos exames);



- c) demonstrar a metodologia empregada para a seleção das amostras, no que concerne à definição dos parâmetros de materialidade, relevância ou criticidade;
- d) identificar a(s) causa(s) e consequência(s) para a gestão da constatação(ões) apontada(s);
- e) incluir evidências que respaldem as impropriedades/irregularidades encontradas;
- f) fornecer um maior detalhamento de informações nas constatações, de forma a propiciar o entendimento e suporte às opiniões, críticas, sugestões e recomendações constantes do relatório, visando certificar a adequabilidade do achado às suas evidências;
- g) fixar prazos para o cumprimento, pelas áreas auditadas, das recomendações exaradas.

Verificou-se, contudo, que ainda não foram realizados trabalhos nesta direção.

Em relação à estrutura da AUDIN, verificou-se que é composta por quatro servidores, sendo o coordenador de auditoria lotado na Reitoria, dois lotados nos *campi* de Bambuí e Formiga, mais um técnico de apoio. Essa estrutura atende à demanda de 11 unidades em Minas Gerais. Da análise, verificou-se a necessidade de realização de um redimensionamento da força de trabalho da Entidade, bem como um estudo sobre a necessidade de recursos materiais e de serviços para dotar a AUDIN de capacidade para cumprir sua missão.

Diante do exposto, conclui-se que a atuação da Auditoria Interna carece de revisão por parte do Auditor Chefe e da alta administração da Entidade na priorização da identificação dos riscos organizacionais. Em relação à estrutura disponível, cabem também, ações para um melhor dimensionamento da força de trabalho, a destinação de pessoal, de material e de serviços suficientes para o cumprimento de suas atribuições.

2.7 Avaliação do Cumprimento das Determinações/Recomendações do TCU

Em consulta ao Relatório de Gestão do IFMG e ao sítio do Tribunal de Contas da União verificou-se que não houve determinações do TCU que contivessem verificações a serem feitas pelo Controle Interno junto à UJ.

2.8 Avaliação do Cumprimento das Recomendações da CGU

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais mantém uma rotina de acompanhamento e atendimento das recomendações emanadas pela CGU, por meio da auditoria interna, sendo esta ação prevista no Plano de Anual de Auditoria Interna – PAINT.

Com o intuito de verificar o atendimento às recomendações da CGU pela Unidade Jurisdicionada de exercícios anteriores e emitidas durante a gestão de 2012, verificou-se que foram atendidas 84%, conforme demonstrado no quadro a seguir:

Status	Relatório de Auditoria nº 201203352	Total	%
Atendida	27	27	84
Não Atendida	05	05	16
Total	32	32	100



2.9 Avaliação da Carta de Serviços ao Cidadão

A partir dos exames aplicados conclui-se que a UJ, que presta serviços ao cidadão, possui carta de serviços ao cidadão e que a mesma cumpre todos os requisitos do Decreto nº 6.932/2009.

2.10 Avaliação do CGU/PAD

A metodologia consistiu na avaliação do Relatório de Correição fornecido pelo Sistema CGU-PAD, além de solicitações de auditoria apresentadas ao gestor.

O escopo da auditoria visava verificar se o Instituto Federal de Minas Gerais possui estrutura de pessoal e tecnológica adequadas para executar o Sistema CGU-PAD, além de averiguar a tempestividade dos registros no Sistema.

A partir dos exames aplicados, concluiu-se que a entidade auditada possui estrutura de pessoal e tecnológica suficiente para gerenciar os Processos Administrativos Disciplinares – PAD instaurados, bem como tem registrado tempestivamente os procedimentos instaurados no Sistema CGU-PAD.

2.11 Avaliação do Parecer da Auditoria Interna

A CGU optou por avaliar o parecer de auditoria quanto à completude dos elementos previstos na DN/TCU nº 124/2012.

A metodologia consistiu na avaliação do Parecer de Auditoria encaminhado junto ao processo de contas nº 23208.00248/2013-72.

A partir dos exames aplicados concluiu-se que o parecer de auditoria continha todos os elementos. Porém, o item "avaliação da capacidade de os controles internos administrativos da unidade identificarem, evitarem e corrigirem falhas e irregularidades, bem como de minimizarem riscos inerentes aos processos relevantes da unidade" não contém diagnóstico contendo uma avaliação objetiva. A Auditoria Interna não trata da suficiência dos controles internos instituídos pela Entidade, visando garantir o alcance de seus objetivos estratégicos. Quanto ao item “Informações gerenciais sobre a execução do plano de trabalho do exercício de referência das contas”, a análise efetuada foi sucinta, não trazendo maiores detalhamentos. Dessa forma, com vistas a cumprir o disposto na DN/TCU nº 124/2012 cabem aprimoramentos no que diz respeito ao detalhamento destes dois itens do parecer.

2.12 Avaliação do Conteúdo Específico do Relatório de Gestão

O Relatório de Gestão do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, referente ao exercício de 2012, contém os conteúdos específicos conforme determina a parte B do Anexo II da Decisão Normativa TCU nº 119/2012, a seguir tratados, sendo esses relacionados à informação sobre os indicadores de desempenho e à relação de projetos desenvolvidos pelas fundações sob a égide da Lei nº 8.958/94.

a) Indicadores de Desempenho nos termos do Acórdão TCU nº 2.267/2005 – Plenário e respectiva análise dos resultados para eventuais desvios dos valores planejados.



A Decisão Normativa n.º 119, de 18/01/2012, Parte B, estipulou em seu item 7 que o Relatório de Gestão da Unidade Jurisdicionada deveria apresentar os indicadores institucionais para medir os produtos, serviços e resultados alcançados pela gestão no exercício, acompanhados de explanação sucinta sobre as suas fórmulas de cálculo, considerando a sua utilidade e mensurabilidade.

Foram analisados os indicadores “Percentual de gastos com pessoal” e “Índice de titulação do corpo docente”, referentes à área de gestão de pessoas, inseridos no Relatório de Gestão foram avaliados quanto à:

- a) capacidade de representar, com a maior proximidade possível, a situação que a unidade pretende medir, inclusive, de refletir os resultados das intervenções efetuadas na gestão (completude);
- b) capacidade de proporcionar medição da situação pretendida ao longo do tempo, por intermédio de séries históricas (comparabilidade);
- c) confiabilidade das fontes dos dados utilizados para o cálculo do indicador, avaliando, principalmente, se a metodologia escolhida para a coleta, processamento e divulgação é transparente e reaplicável por outros agentes, internos ou externos à unidade;
- d) facilidade de obtenção dos dados, elaboração do indicador e de compreensão dos resultados pelo público em geral (acessibilidade);
- e) razoabilidade dos custos de obtenção do indicador em relação aos benefícios para a melhoria da gestão da unidade (economicidade).

Os quadros a seguir demonstram a análise dos referidos indicadores adotados pela Entidade:

Quadro – Indicadores referentes à área de Gestão de Pessoas contidos no Acórdão TCU nº 2.267/2005 – Plenário.			
Nome do Indicador	Relacionado ao Macroprocesso Finalístico	Descrição do Indicador	Fórmula de Cálculo
Percentual de gastos com pessoal	Não	Gastos com Pessoal: Gastos com servidores ativos, inativos, pensionistas, sentenças judiciais e precatórios. Gastos totais: Gastos totais de todas as fontes e todos os grupos de despesa.	(Total de gastos com pessoal/Gastos totais) X 100
Índice de titulação do corpo docente	Sim	Quantifica o índice de titulação do corpo docente – efetivo e substitutos; a titulação do corpo docente é dividida em 5 sub-grupos: Pós-Doutor, Doutor, Mestre,	Índice = $\frac{G*1+E*2+M*3+D*5+PD*5}{G+E+M+D+PD}$ G=Graduado; E=Especializado; M=Mestre; D=Doutor;



		Especializado Graduado	e	PD= Pós-Doutor
--	--	---------------------------	---	----------------

Quadro – Série Histórica dos Indicadores da Gestão de Pessoas contidos no Acórdão TCU nº 2.267/2005 – Plenário.			
Nome do Indicador	Exercícios		
	2012	2011	2010
Percentual de gastos com pessoal	67,8	64,6	59,2
Índice de titulação do corpo docente	3,87	3,83	3,73

A série histórica apresentada é curta, contendo os três últimos anos letivos, tendo em vista o início na estrutura de Instituto no exercício de 2010, quando passou a ter orçamento próprio.

O gestor salientou, no Relatório de Gestão, que “os gastos com pessoal aumentaram em 2012, em relação à 2011, em 17,9%, em função do aumento do efetivo de pessoal, conforme demonstrado no quadro A.6.1.” Em relação ao Índice de Titulação do Corpo Docente, o gestor destacou que:

“O aumento do indicador de 2011 para 2012, em média subiu numa escala pequena, devido à pouca variação no quadro de Titulação do Corpo de Docente de um ano para o outro, sendo como destaque a diminuição de Especializações, mas em contrapartida com o aumento de Docentes com Mestrado, além também de uma variação razoável de aumento do número de Doutores e um pequeno aumento do número de Graduados (interpretado como os que tem Curso Superior Completo)”.

Na análise desses dois indicadores informados pela Entidade não foram identificadas inconsistências relevantes quanto ao cálculo e à confiabilidade desses indicadores, os quais foram considerados suficientes para a tomada de decisões gerenciais, bem como úteis e mensuráveis.

A avaliação apresentou o seguinte resultado:

Quadro – Avaliação dos Indicadores da Gestão de Pessoas contidos no Acórdão TCU nº 2.267/2005 – Plenário.					
Nome do Indicador	Completeness	Comparabilidade	Acessibilidade	Confiabilidade	Economicidade
Percentual de gastos com pessoal	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Índice de titulação do corpo docente	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim



Em resposta à Solicitação de Auditoria nº 201305712/06, de 09/04/2013, o gestor, por meio do Ofício nº 141/2013-GAB/REITORIA/IFMG/SETEC/MEC, de 16/04/2013, informou que os indicadores continuam sendo usados para a tomada de decisões e o levantamento dos dados para os cálculos não gera custos financeiros diretos para o IFMG e representam adequadamente a amplitude e diversidade de características do fenômeno monitorado, além de refletirem a expressão dos produtos essenciais das áreas representadas.

b) O relatório de gestão também informa a Relação de projetos desenvolvidos pelas fundações de apoio sob a égide da Lei 8.958/94, discriminando o número do contrato ou convênio, objeto, valor e a vigência.

2. 13 Ocorrências com dano ou prejuízo

Entre as constatações identificadas pela equipe, aquelas nas quais foi estimada ocorrência de dano ao erário são as seguintes:

2.1.2.2

Pagamentos indevidos na folha de pessoal em decorrência de aplicação inadequada da legislação.

3. Conclusão

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

Belo Horizonte/MG, 11 de Junho de 2013.

Nome: AGEU ANTUNES FILHO

Cargo: ANALISTA DE FINANÇAS E CONTROLE

Assinatura:

Nome: DIOVANA NOGUEIRA GUADANINI QUINTINO

Cargo: ANALISTA DE FINANÇAS E CONTROLE

Assinatura:



Nome: ADRIANO PENA COSTA
Cargo: ANALISTA DE FINANÇAS E CONTROLE

Assinatura:

Nome: PAULO VICENTE STANCINI CARDOSO
Cargo: ANALISTA DE FINANÇAS E CONTROLE

Assinatura:

Relatório supervisionado e aprovado por:

Chefe da Controladoria Regional da União no Estado de Minas Gerais

Achados da Auditoria - nº 201305712

1 Educação Profissional e Tecnológica

1.1 Funcionamento das Instituições Federais de Educação Profissional e Tecnológica

1.1.1 AUDITORIA DE PROCESSOS DE CONTAS

1.1.1.1 INFORMAÇÃO

Ausência e retificação de Informações no Relatório de Gestão.

Fato

No processo de contas nº 23208.00248/2013-72, referente o exercício de 2013, que foi protocolado na CGU com atraso (dia 02/05/2013), o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, vinculado ao Ministério da Educação, apresentou as informações, a seguir relacionadas, em complementação e retificação às apresentadas originalmente e em atendimento às Solicitações de Auditoria nº 201305712/09, de 10/04/2013, e nº 201305712/12, de 11/04/2013, por meio dos ofícios nº 142/2013-GAB/REITORIA/IFMG/SETEC/MEC, de 16/04/2013, e nº 151/2013-GAB/REITORIA/IFMG/SETEC/MEC, de 19/04/2013, as quais foram anexadas ao processo de contas às fls. 24 a 43:



Informação Complementada e/ou retificada	Item Normativo
Item 6.1 – Composição do quadro de servidores ativos: O quadro não está com os totais compatibilizados entre si e não foi feita a análise crítica da situação de recursos humanos.	Item 6.1 da parte A, Anexo II da Decisão Normativa TCU nº 119/2012 e item 6.1.1 da Portaria TCU nº 150/2012.
Item 6.1.8 – Informação incorreta sobre Indicadores Gerenciais sobre Recursos Humanos.	
Quadro A.6.3 – Detalhamento da estrutura de cargos em comissão e funções gratificadas da UJ.	
A totalização dos quadros A.6.4 – Quantidade de servidores da UJ por faixa etária (1323) e A.6.5 – Quantidade de Servidores da UJ por nível de escolaridade (1428) não coincidem; a totalização do quadro A.6.1 – Força de Trabalho da UJ (1209) não coincide com as totalizações dos quadros A.6.4 – Quantidade de servidores da UJ por faixa etária (1323) e A.6.5 – Quantidade de Servidores da UJ por nível de escolaridade (1434).	
No quadro A.6.2 – Situações que reduzem a força de trabalho efetiva da Unidade Jurisdicionada, para o Item 6. Outras Situações, especificar para os 16 casos, uma nova linha no quadro para cada natureza de afastamento que não se enquadre dentre as naturezas antes descritas.	Item 10.1 da parte A, Anexo II da Decisão Normativa TCU nº 119/2012 e itens 10.1.1 a 10.1.4 da Portaria TCU nº 150/2012.
Item 10.1. – Recomendações do TCU e do OCI atendidas no exercício: Retificação das informações que foram atendidas e não atendidas no exercício.	

1.1.1.2 INFORMAÇÃO

A unidade jurisdicionada é prestadora de serviços ao cidadão e implementou a carta de serviços ao cidadão atendendo aos requisitos do Decreto 6.932/2009.

Fato

A unidade jurisdicionada presta serviços ao cidadão e implementou a carta de serviços ao cidadão, atendendo aos requisitos do Decreto nº 6.932/2009.

No entanto, deve-se registrar que a Entidade ainda não realizou a pesquisa de satisfação junto aos usuários de seus serviços, a fim de utilizar os resultados como subsídio relevante para reorientar e ajustar os serviços prestados, em especial no que se refere ao cumprimento dos compromissos e dos padrões de qualidade de atendimento divulgados na Carta de Serviços ao Cidadão.

Instada a se manifestar, por meio da Solicitação de Auditoria nº 201305712/15, a UJ informou que realizará a pesquisa de satisfação um ano após a implementação da Carta ao Cidadão, em setembro de 2012.

1.1.1.3 INFORMAÇÃO

Atuação da CGU



Fato

Com o objetivo de verificar a adequada e oportuna implementação das recomendações expedidas pela CGU, verificou-se o grau de atendimento pela Unidade Jurisdicionada das seguintes recomendações:

Item do Relatório (Nº e descrição sumária)	Nº da recomendação	Situação atual das recomendações	Item específico da Parte "Achados de Auditoria" do Relatório
RA 201305712 – Avaliação de Gestão 2011			
019 – Contratação de serviços por inexigibilidade de licitação sem comprovação de singularidade do objeto	001	Atendida	-
	002	Atendida	-
020 - Falhas na atualização e registro de contratos no sistema SIASG	001	Atendida	-
022 - Ausência de Plano Diretor de Tecnologia da Informação	001	Pendente de atendimento, sem impacto na gestão	Recomendação monitorada via Plano de Providências
024 – Ausência de definição formalizada do processo de desenvolvimento de sistemas	001	Pendente de atendimento, sem impacto na gestão	Recomendação monitorada via Plano de Providências
030 – Aquisições realizadas pelo IFMG de empresas que possuem servidores em seus quadros societários	001	Atendida	-
031 – Reinscrições indevidas de notas de empenho em restos a pagar	001	Pendente de atendimento, sem impacto na gestão	Recomendação monitorada via Plano de Providências
	002	Atendida	-
032 – Falhas em contratação por licitação dispensável para locação de imóvel e na respectiva execução contratual	001	Atendida	-
	002	Atendida	-
033 – Falhas em procedimentos licitatórios para contratação de obras quanto à ausência de detalhamento de BDI, à exigência de vínculo empregatício entre licitante e responsável técnico, à adesão indevida a ata de registro de preços, à ausência de critério de aceitabilidade de preços unitários e à ausência de	001	Atendida	-
	002	Atendida	-
	003	Atendida	-
	004	Atendida	-
	005	Atendida	-



publicação de aviso de editais em jornais de grande circulação			
034 – Falhas em procedimentos licitatórios para contratação serviços terceirizados quanto ao agrupamento de serviços diversos em um único item, à comprovação facultativa de cumprimento de obrigações trabalhistas e à discriminação de quantitativo de postos de serviço	001	Atendida	-
	002	Atendida	-
	003	Atendida	-
035 – Falhas em procedimentos licitatórios na realização de licitações da modalidade Pregão para implantação de registro de preços no que tange à realização de pesquisa de mercado	001	Atendida	-
037 – Falha em procedimentos licitatórios no que tange à elaboração de orçamento e exigência de detalhamento de custos unitários	001	Atendida	-
038 – Carta de serviços ao cidadão inexistente	001	Atendida	-
039 – Aquisições por licitação inexigível sem caracterização da inviabilidade de competição	001	Atendida	-
040 – Realização de despesas que não se vinculam à finalidade da Entidade e com o objetivo da ação orçamentária utilizada	001	Atendida	-
042 – Contratação de serviços de treinamento com fundamentação legal indevida	001	Atendida	-
043 – Contratação de serviços por licitação dispensável emergencial sem comprovação de ocorrência de situações emergenciais	001	Atendida	-
044 – Ausência de política de segurança de informação formalizada	001	Pendente de atendimento, sem impacto na gestão	Recomendação monitorada via Plano de Providências
045 – Ocorrência de servidores com ingresso no cargo efetivo após 25/11/95 recebendo quintos e servidores percebendo a opção referente ao cargo em comissão/DAS/CD nos termos da lei 8.911/94	001	Atendida	-
	002	Pendente de atendimento, sem impacto na gestão	Recomendação monitorada via Plano de Providências
046 – Falhas no registro e atualização das informações relativas à gestão de bens imóveis	001	Atendida	-



de uso especial	002	Atendida	-
051 – Descumprimento do regime de exclusiva por docentes do instituto	001	Atendida	-
	002	Atendida	-

2 Programa de Gestão e Manutenção do Ministério da Educação

2.1 Pagamento de Pessoal Ativo da União

2.1.1 PROVIMENTOS

2.1.1.1 CONSTATAÇÃO

Descumprimento, pela Unidade Jurisdicionada, dos prazos previstos no art. 7º da IN/TCU nº 55/2007 para cadastramento no SISAC e envio ao controle interno dos atos de admissão e concessão de aposentadoria e pensão dos seus servidores.

Fato

No exercício de 2012, houve 171 concessões de admissão, 8 concessões de aposentadoria e 1 concessão de pensão na unidade examinada. Em consulta aos registros do Sistema de Apreciação e Registro dos Atos de Admissão e Concessão - SISAC, para a totalidade dos atos de aposentadoria e de pensão observou-se que a Entidade descumpriu os prazos previstos no art. 7º da IN/TCU nº 55/2007. No que se refere aos atos de admissão, foi selecionada uma amostra para análise de 68 atos, que correspondeu a 40% do total, sendo que dentre eles apenas um único ato foi cadastrado dentro do prazo estabelecido pela IN/TCU nº 55/2007.

Nº de controle	Tipo de ato	Data da vigência (1)	Data do envio ao Controle Interno (2)	Dias entre (1) e (2)
10013555-01-2012-000188-0	Admissão	01/08/2012	15/10/2012	75
10013555-01-2012-000069-8	Admissão	04/05/2012	22/08/2012	110
10013555-01-2012-000165-1	Admissão	26/01/2012	31/07/2012	187
10013555-01-2012-000117-1	Admissão	09/04/2012	18/07/2012	100
10013555-01-2012-000169-4	Admissão	26/03/2012	31/07/2012	127
10013555-01-2012-000022-1	Admissão	09/02/2012	22/08/2012	195
10013555-01-2012-000182-1	Admissão	02/04/2012	15/10/2012	196
10013555-01-2013-000032-1	Admissão	19/12/2012	15/04/2013	117
10013555-01-2012-000093-0	Admissão	04/06/2012	22/08/2012	79
10013555-01-2012-000047-7	Admissão	11/04/2012	22/08/2012	133
10013555-01-2012-000009-4	Admissão	12/01/2012	22/08/2012	223
10013555-01-2012-000139-2	Admissão	03/04/2012	18/07/2012	106
10013555-01-2012-000048-5	Admissão	29/03/2012	22/08/2012	146
10013555-01-2012-000201-1	Admissão	24/09/2012	06/02/2013	135
10013555-01-2013-000012-7	Admissão	01/10/2012	15/03/2013	165
10013555-01-2012-000075-2	Admissão	07/05/2012	22/08/2012	107
10013555-01-2013-000005-4	Admissão	19/09/2012	06/02/2013	140



Nº de controle	Tipo de ato	Data da vigência (1)	Data do envio ao Controle Interno (2)	Dias entre (1) e (2)
10013555-01-2012-000178-3	Admissão	25/07/2012	08/10/2012	75
10013555-01-2013-000003-8	Admissão	15/10/2012	06/02/2013	114
10013555-01-2012-000180-5	Admissão	02/02/2012	08/10/2012	249
10013555-01-2012-000077-9	Admissão	28/05/2012	22/08/2012	86
10013555-01-2012-000166-0	Admissão	09/04/2012	31/07/2012	113
10013555-01-2012-000190-2	Admissão	01/08/2012	08/10/2012	68
10013555-01-2012-000086-8	Admissão	28/05/2012	24/08/2012	88
10013555-01-2012-000152-0	Admissão	26/03/2012	18/07/2012	114
10013555-01-2012-000154-6	Admissão	11/05/2012	18/07/2012	68
10013555-01-2012-000153-8	Admissão	19/04/2012	18/07/2012	90
10013555-01-2013-000025-9	Admissão	17/12/2012	15/04/2013	119
10013555-01-2012-000053-1	Admissão	10/02/2012	22/08/2012	194
10013555-01-2012-000138-4	Admissão	26/03/2012	18/07/2012	114
10013555-01-2012-000084-1	Admissão	05/06/2012	22/08/2012	78
10013555-01-2012-000058-2	Admissão	23/04/2012	22/08/2012	121
10013555-01-2012-000151-1	Admissão	02/04/2012	18/07/2012	107
10013555-01-2012-000116-3	Admissão	02/02/2012	18/07/2012	167
10013555-01-2012-000114-7	Admissão	16/02/2012	18/07/2012	153
10013555-01-2012-000066-3	Admissão	14/05/2012	22/08/2012	100
10013555-01-2013-000013-5	Admissão	07/11/2012	06/02/2013	91
10013555-01-2012-000185-6	Admissão	18/06/2012	15/10/2012	119
10013555-01-2012-000133-3	Admissão	02/04/2012	08/10/2012	189
10013555-01-2012-000149-0	Admissão	30/04/2012	18/07/2012	79
10013555-01-2012-000003-5	Admissão	04/01/2012	22/08/2012	231
10013555-01-2012-000082-5	Admissão	12/06/2012	22/08/2012	71
10013555-01-2012-000024-8	Admissão	09/02/2012	22/08/2012	195
10013555-01-2012-000070-1	Admissão	03/05/2012	22/08/2012	111
10013555-01-2012-000160-0	Admissão	07/05/2012	19/04/2013	347
10013555-01-2012-000186-4	Admissão	26/03/2012	15/10/2012	203
10013555-01-2012-000120-1	Admissão	09/04/2012	18/07/2012	100
10013555-01-2012-000026-4	Admissão	01/03/2012	22/08/2012	174
10013555-01-2012-000079-5	Admissão	21/05/2012	22/08/2012	93
10013555-01-2012-000046-9	Admissão	02/04/2012	22/08/2012	142
10013555-01-2012-000090-6	Admissão	04/06/2012	22/08/2012	79
10013555-01-2012-000081-7	Admissão	28/05/2012	22/08/2012	86
10013555-01-2012-000057-4	Admissão	29/03/2012	22/08/2012	146
10013555-01-2012-000004-3	Admissão	10/01/2012	09/02/2012	30
10013555-01-2012-000007-8	Admissão	11/01/2012	22/08/2012	224
10013555-01-2012-000080-9	Admissão	23/05/2012	22/08/2012	91



Nº de controle	Tipo de ato	Data da vigência (1)	Data do envio ao Controle Interno (2)	Dias entre (1) e (2)
10013555-01-2012-000011-6	Admissão	20/01/2012	22/08/2012	215
10013555-01-2012-000006-0	Admissão	17/01/2012	22/08/2012	218
10013555-01-2012-000150-3	Admissão	11/05/2012	18/07/2012	68
10013555-01-2012-000130-9	Admissão	16/04/2012	18/07/2012	93
10013555-01-2012-000052-3	Admissão	29/02/2012	03/05/2012	64
10013555-01-2013-000014-3	Admissão	24/09/2012	06/02/2013	135
10013555-01-2012-000067-1	Admissão	07/05/2012	22/08/2012	107
10013555-01-2012-000064-7	Admissão	11/05/2012	22/08/2012	103
10013555-01-2012-000078-7	Admissão	25/05/2012	22/08/2012	89
10013555-01-2012-000203-8	Admissão	29/05/2012	15/03/2013	290
10013555-01-2013-000002-0	Admissão	24/09/2012	06/02/2013	135
10013555-01-2012-000167-8	Admissão	02/04/2012	31/07/2012	120
10013555-04-2013-000005-1	Aposentadoria	10/05/2012	02/05/2013	357
10013555-04-2012-000003-2	Aposentadoria	23/03/2012	08/10/2012	199
10013555-04-2013-000003-5	Aposentadoria	20/11/2012	19/04/2013	150
10013555-04-2013-000001-9	Aposentadoria	07/02/2012	19/04/2013	437
10013555-04-2012-000004-0	Aposentadoria	22/05/2012	08/10/2012	139
10013555-04-2013-000002-7	Aposentadoria	09/11/2012	19/04/2013	161
10013555-04-2012-000010-5	Aposentadoria	01/10/2012	19/04/2013	200
10013555-04-2013-000004-3	Aposentadoria	21/12/2012	19/04/2013	119
10013555-05-2013-000001-8	Pensão Civil	14/05/2012	02/05/2013	353

Fonte: SISACNet

Causa

Fragilidades no dimensionamento e na atribuição de tarefas aos servidores da área de recursos humanos para o registro de atos de pessoal no SISAC.

Pró-Reitor de Administração:

Não providenciou o cadastro tempestivo dos atos de admissão, aposentadoria e pensão no SISAC, tampouco disponibilizou ao órgão de controle interno as informações pertinentes aos referidos atos, contrariando o disposto no art. 7º da IN/TCU nº 55/2007.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 133/2013-GAB/REITORIA/IFMG/SETEC/MEC, de 15/04/2013, em resposta à Solicitação de Auditoria nº 201305712/09, de 10/04/2011, o gestor informou:

“Quanto ao descumprimento do prazo previsto no art. 7º da Instrução Normativa TCU nº 55/2007, que trata do encaminhamento dos atos de admissão,



informamos que os mesmos não foram cadastrados e enviados no prazo estabelecido devido à grande demanda de processos e a carência de pessoal”.

Análise do Controle Interno

Em que pese a Entidade relatar dificuldades operacionais em função da falta de pessoal e da grande demanda de trabalho, constatou-se o descumprimento do prazo previsto no art. 7º da IN/TCU nº 55/2007 para cadastramento e envio ao Controle Interno da totalidade dos atos de aposentadoria e de pensão da Entidade e de 98,5% dos atos de admissão selecionados pela amostra.

Recomendações:

Recomendação 1: Cadastrar no SISAC e disponibilizar para o órgão de controle interno, no prazo de 60 dias, as informações pertinentes aos atos de aposentadoria e pensão, conforme determinado no art. 7º da IN/TCU nº 55/2007.

Recomendação 2: Elaborar estudo visando avaliar a necessidade de alocação de novos servidores nas áreas responsáveis pela instrução e cadastramento dos atos de aposentadoria, pensão e admissão de pessoal da Entidade.

2.1.2 CONSISTÊNCIA DOS REGISTROS

2.1.2.1 CONSTATAÇÃO

Servidores que recebem Provento Básico com valor informado em concomitância com o valor calculado pelo Sistema.

Fato

Verificou-se que no pagamento de oito aposentados e dois servidores ativos do IFMG havia duplicidade das rubricas “Vencimento básico” ou “Provento básico”. Esses servidores receberam valores informados ou parametrizados manualmente conjuntamente com valores gerados pelo cálculo automático do SIAPE, durante três anos consecutivos, totalizando o valor de R\$ 1.529.868,50 (até abril/2013), conforme quadro a seguir.

CPF	Valor Rubrica (Mensal)	Valor Total Pago Indevidamente até Abril/2013 (R\$)	Mês Início Pgto.
***.335.676-**	4.307,03	193.816,35	Nov/09
***.649.006-**	3.975,71	182.882,66	Out/09
***.104.566-**	4.307,03	198.123,38	Out/09
***.502.686-**	4.307,03	198.123,38	Out/09
***.221.646-**	457,56	20.590,20	Dez/09
***.722.346-**	4.307,03	198.123,38	Out/09
***.265.876-**	123,09	4.800,51	Nov/10
***.564.706-**	3.975,71	182.882,66	Out/09
***.458.766-**	3.313,10	152.402,60	Out/09
***.692.716-**	4.307,03	198.123,38	Out/09
Total	33.380,32	1.529.868,50	



Em relação aos aposentados, observou-se que o início do pagamento da rubrica de “Provento Básico” ocorreu concomitante com o início do pagamento da rubrica “Opção de Função”, entre os meses de setembro a dezembro de 2009, ainda no antigo Centro Federal de Educação Tecnológica de Ouro Preto/CEFET-OP (Órgão 26211, UPAG 000000042) e perdurou no IFMG a partir de janeiro de 2010 (Órgão 26409, UPAG 000000002).

A partir de cotejamento de valores, percebeu-se que os valores que estão sendo pagos por meio da rubrica “Provento Básico” coincidem com valores de “Quintos de Função Comissionada” ou “FC Judicial”, estabelecidos pela Portaria nº 474/MEC.

Causa

Falhas nos controles internos administrativos devido à falta mecanismos de controle e de avaliação da consistência da folha de pagamentos da Entidade.

Pró-Reitor de Administração e Diretora de Gestão de Pessoas:

Não implementaram ferramentas de controle e de revisão da folha de pagamento com vistas a coibir pagamentos incorretos aos servidores da Entidade.

Autorizaram pagamentos duplicados da rubrica “Provento Básico” e “Vencimento Básico” a servidores do IFMG por, em média, três anos consecutivos.

Autorizaram pagamentos de vantagens asseguradas judicialmente fora do Sistema de Cadastro de Ações Judiciais – SICAJ.

Não atenderam a diligências do Tribunal de Contas da União presentes nos processos de aposentadoria de servidores da Entidade.

Não compatibilizaram informações sobre as aposentadorias dos servidores constantes no SIAPE com informações dos processos de aposentadorias apreciados pelo Tribunal de Contas da União.

Manifestação da Unidade Examinada

O IFMG, por meio do Ofício nº 422/2012/DGP/IFMG/SETEC/MEC, de 30/11/2012, se manifestou nos seguintes termos:

Para os CPF nº ***.335.676-**, ***.649.006-**, ***.104.566-**, ***.502.686-**, ***.722.346-**, ***.564.706-**, ***.458.766-** e ***.692.716-**:

“Haja vista reestruturação na carreira do magistério promovida pela Lei nº 11.784/08, os servidores do antigo CEFET de Ouro Preto que recebem FC, por terem se aposentado pelo artigo 193 da Lei nº 8.112/90, estavam reivindicando correção nos seus proventos tendo como parâmetro o professor Titular do magistério superior, doutor, com Dedicção Exclusiva, alegando que a Portaria 474/MEC lhes garantia esse direito.

Na incerteza se poderíamos fazer tal correção, procuramos a CGU/MG em busca de maiores esclarecimentos. Fomos orientados a encaminhar ao MEC e ao MPOG uma consulta sobre a legalidade de tal correção. Assim procedemos e enviamos ao MEC e ao MPOG em setembro de 2009 a consulta, contudo, ainda não obtivemos resposta.



Nesta oportunidade, fomos informados pela CGU de que os servidores poderiam optar pelas vantagens do art. 62-A (VPNI) da Lei nº 8.112/90, bem como receberem a Opção de Função- rubrica 00903, que tem amparo no art. 2º da Lei nº 8.911/94. Informaram-nos, também, que a opção pelas vantagens do 62-A é retratável a qualquer tempo, informação esta ratificada pelo MEC. Logo, tendo em vista que naquele momento a opção era mais vantajosa financeiramente, os servidores optaram, por escrito, e, no caso de a resposta da consulta feita ao MEC fosse favorável, eles se retratariam da opção feita e voltariam a perceber a FC.”

CPF nº ***.221.646-** e ***.265.876-**:

“A Lei nº 11.784/08, que reestruturou a carreira dos docentes, em seu artigo 118, parágrafo único, estabeleceu que o vencimento básico da nova remuneração seria equivalente à soma do vencimento básico anterior com a GAE. No entanto, em alguns casos, o novo vencimento básico estava menor do que essa soma. Assim, alguns servidores entraram na justiça pleiteando essa equiparação. Dessa forma, o vencimento básico lançado manualmente na sequência 1 refere-se à complementação do vencimento básico por determinação judicial”.

Análise do Controle Interno

No que se refere aos servidores de CPF nº ***.221.646-** e ***.265.876-**, verificou-se que os servidores fazem jus ao pagamento da complementação do vencimento básico, respaldados, respectivamente, pelos processos judiciais nº 2008.38.00.023328-3 e 2010.38.00.007202-0, porém os mesmos estão sendo pagos indevidamente em rubrica informada manualmente de “Vencimento Básico” e sem utilização do Sistema de Cadastro de Ações Judiciais – SICAJ, instituído pela Portaria - MP nº 17, de 07 de fevereiro de 2001.

Em relação aos aposentados de CPF nº ***.335.676-**, ***.649.006-**, ***.104.566-**, ***.502.686-**, ***.722.346-**, ***.564.706-**, ***.458.766-** e ***.692.716-**, que recebem “Opção de Função” e “Provento Básico”, faz-se necessário fazer as seguintes considerações:

A vantagem do art. 2º e 3º da Lei 8.911/94 – “Opção de Função” refere-se à faculdade do servidor investido em cargo em comissão ou função de direção, chefia e assessoramento, optar pela remuneração correspondente ao vencimento de seu cargo efetivo, acrescido de um percentual do vencimento fixado para o cargo em comissão, ou das funções de direção, chefia e assessoramento.

Observou-se que no IFMG procedeu ao pagamento da vantagem “Opção de Função” em valores corretos que correspondem à parcela de 60% do valor integral do cargo de confiança CD4, conforme Lei 11.526/07 e documento que transformou no âmbito do CEFET OP as Funções Comissionadas em Cargos de Direção. Porém, observou-se, a inadequação do pagamento da Vantagem do art. 62-A da Lei 8.112/90 - “Quintos”, vantagem recebida por exercício de cargos de direção que compõe a remuneração do cargo efetivo do aposentado, que, no caso, está sendo paga por meio da rubrica “Provento Básico” informada manualmente desde o exercício de 2009.

Não foi possível atestar a regularidade do pagamento da Vantagem do art. 62-A da Lei 8.112/90 - “Quintos”, tendo em vista que a Entidade não apresentou os processos de incorporação de quintos, nem os termos de Opção, bem como os possíveis processos judiciais que amparem os pagamentos.



No que se refere à afirmação da Entidade em que os servidores teriam se aposentado pelo Art. 193 da Lei nº 8.112/90, não foi possível confirmar tal informação devido às inconsistências identificadas nos processos de aposentadorias dos servidores e as constantes no SIAPE, conforme abordado a seguir:

CPF	Nº Processo Aposentadori a no TCU	Fundamento da Aposentadoria no TCU	Fundamento da Aposentadoria no SIAPE	Data Aposentadoria
***.335.676-**	1	1	Voluntária com proventos proporcionais (Item C, Inc. III, art. 186)	24/06/1996
***.649.006-**	016.154/1993-2	Compulsória Proporcional, art. 40, II da CF 88. O TCU julgou legal com a exclusão do Art. 193 da Lei 8.112/90 e propôs alteração concedendo a vantagem a partir de 19/04/1991.	Voluntária com proventos proporcionais (Item D, Inc. III, art. 186)	26/12/1990
***.104.566-**	003.090/1994-9	Processo diligenciado pelo TCU, ainda sem julgamento e sem atendimento da diligência.	Art. 193 da Lei 8.112/90	03/02/1992
***.502.686-**	003.296/1994	Voluntária com proventos integrais (Item A, III, art. 186) e Art. 193 da Lei 8.112/90	Voluntária com proventos integrais (Item A, III, art. 186)	14/05/1991
***.722.346-**	016.153/1993	Voluntária com proventos integrais (Item A, III, art. 186) e Art. 193 da Lei 8.112/90	Voluntária com proventos integrais (Item A, III, art. 186)	14/05/1991
***.564.706-**	016.146/1993-0	Voluntária com proventos integrais (Item A, Inc. III, Art. 186). O TCU julgou legal, mas determinou o encaminhamento de ato de alteração de abono provisório, de acordo com a Decisão nº 322/95, o que não foi providenciado pelo IFMG.	Voluntária com proventos integrais (Item A, III, art. 186)	14/05/1991
***.458.766-**	003.085/1994-5	Art. 193 da Lei 8.112/90	Art. 193 da Lei 8.112/90	08/10/1991
***.692.716-**	016.147/1993-6	Voluntária com proventos proporcionais (Item C, Inc. III, art. 186) e Art. 193 da Lei 8.112/90	Voluntária com proventos proporcionais (Item C, Inc. III, art. 186)	14/05/1991

Fonte: Informações SIAPE e processos de aposentadoria dos servidores.

¹ Não foi disponibilizado o processo de aposentadoria do servidor.

Recomendações:

Recomendação 1: Cessar o pagamento da rubrica Provento Básico parametrizada manualmente dos servidores de CPF nº ***.335.676-**, ***.649.006-**, ***.104.566-**, ***.502.686-**, ***.722.346-**, ***.564.706-**, ***.458.766-** e ***.692.716-**, observando-se o direito ao contraditório e à ampla defesa de acordo com Orientação Normativa nº 5/2013 da Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, de 22/02/2013, bem como o disposto no art. 46 da Lei nº 8.112/1990 e os prazos da Lei nº 9.784/1999.

Recomendação 2: Adequar o pagamento da vantagem do art. 62 A da Lei 8.112/90, Quintos, procedendo à utilização do módulo PIF do SIAPE, se as funções incorporadas se referirem a Cargos de Direção - CD ou providenciar a execução dos pagamentos via Sistema de Cadastro de Ações Judiciais - SICAJ, se as funções incorporadas se referirem a Funções Comissionadas - FC Judicial e tiverem amparo judicial, encaminhando documentação comprobatória à CGU- Regional/MG, dos servidores de CPF nº ***.335.676-**, ***.649.006-**, ***.104.566-**, ***.502.686-**, ***.722.346-**, ***.564.706-**, ***.458.766-** e ***.692.716-**

Recomendação 3: Atender às diligências do Tribunal de Contas da União presentes nos processos de aposentadoria de servidores de CPF nº ***.649.006-**, ***.104.566-** e ***.564.706-**.



Recomendação 4: Compatibilizar as informações sobre as aposentadorias dos servidores constantes no SIAPE com as informações dos processos de aposentadorias apreciados pelo Tribunal de Contas da União, dos servidores de CPF nº ***.335.676-**, ***.502.686-**, ***.722.346-**, ***.564.706-** e ***.692.716-**.

Recomendação 5: Adotar providências para adequação do pagamento dos valores amparados judicialmente que estão sendo pagos inadequadamente em rubricas parametrizadas manualmente de Vencimento Básico dos servidores de CPF nº***.221.646-** e ***.265.876-**, bem como providenciar a execução dos pagamentos via Sistema de Cadastro de Ações Judiciais - SICAJ.

2.1.2.2 CONSTATAÇÃO

Pagamentos indevidos na folha de pessoal em decorrência de aplicação inadequada da legislação.

Fato

Foram analisados os dados da folha de pagamento de todos os servidores do IFMG, com vistas a avaliar a gestão de pessoas, por meio da observância à legislação sobre remuneração, cessão, requisição de pessoal, bem como sobre a concessão de aposentadorias e pensões. Assim, por intermédio da aplicação dos exames de auditoria pela equipe, no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos do Poder Executivo Federal – SIAPE, abrangendo o período de 01/01/2007 a 31/12/2012, foram encontradas as seguintes ocorrências:

1) Servidores e pensionistas com parcela de devolução ao erário interrompida ou prazo e/ou valor alterados.

Foram relacionados os casos de servidores e pensionistas com desconto a título de indenização e reposição ao Erário e que em determinado momento, entre janeiro de 2007 a dezembro de 2012, tiveram a parcela de devolução ao Erário interrompida. Foram relacionados inicialmente quatro servidores e, após a apresentação de documentação pela Entidade, três ainda restaram pendentes e não tiveram o restabelecimento dos ressarcimentos devidos, sendo eles os de CPF ***.722.346-**, ***.145.676-** e ***.265.876-**.

2) Servidores que recebem Vencimento Básico com valor informado em concomitância com o valor calculado pelo Sistema.

Foi verificado que oito servidores/aposentados do IFMG de CPF ***.335.676-**, ***.649.006-**, ***.104.566-**, ***.502.686-**, ***.722.346-**, ***.564.706-**, ***.458.766-** e ***.692.716-** receberam valores informados ou parametrizados manualmente conjuntamente com valores gerados pelo cálculo automático do SIAPE, ou seja, receberam valores em duplicidade por, em média, 3 anos consecutivos, totalizando R\$ 1.504.477,79 de pagamentos indevidos.

Este assunto foi tratado em maior profundidade no item 2.1.2.1 do relatório.

O quadro a seguir detalha, por tipo de falha, o quantitativo de ocorrências e o impacto financeiro eventualmente apurado:



Ocorrências	Quantidade	Impacto financeiro no exercício (R\$)
Ocorrência 08: Servidores e pensionistas com parcela de devolução ao erário interrompida ou prazo e/ou valor alterados.	03	31.068,18
Ocorrência 43: Servidores que recebem Vencimento Básico com valor informado em concomitância com o valor calculado pelo sistema.	08	1.504.477,79

Causa

Faltam mecanismos de controle e de avaliação da consistência da folha de pagamentos da Entidade.

Pró-Reitor de Administração e Diretora de Gestão de Pessoas:

- Não identificaram a interrupção do desconto de parcelas de devolução ao Erário e nem promoveram o reestabelecimento da restituição;
- Não identificaram, nem coibiram o pagamento de rubricas irregulares.

Manifestação da Unidade Examinada

Servidores e pensionistas com parcela de devolução ao erário interrompida ou prazo e/ou valor alterados.

O IFMG, por meio do Ofício nº 422/2012/DGP/IFMG/SETEC/MEC, de 30/11/2012, se manifestou nos seguintes termos:

CPF nº ***.722.346-**:

“O campus informou-nos que não há documentação na pasta do servidor que verse sobre a interrupção da reposição ao erário. Continuaremos apurando.”

CPF nº ***.265.876-**:

“O campus informou-nos que não há documentação na pasta do servidor que verse sobre a interrupção da reposição ao erário. Continuaremos apurando”.

Posteriormente, por meio do e-mail do dia 24/04/2013, o IFMG encaminhou cópia do Ofício nº 104/2013/IFMG/SETEC/MEC, notificando ao servidor a replantação da reposição ao erário interrompida em abril de 2009.

CPF nº ***.145.676-**:

“O servidor pediu vacância para tomar posse em outro cargo inacumulável na Universidade Federal de Ouro Preto - UFOP/MG. Foi encaminhado ao novo órgão do servidor ofício informando da necessidade de dar continuidade à reposição ao erário iniciada no IFMG”.

Análise do Controle Interno



Com relação ao servidor de CPF nº ***.265.876-**, reconhece-se que a entidade tomou providências no sentido de sanar a falha apontada e encontra-se aguardando os prazos legais para que o servidor possa se manifestar.

O IFMG não comprovou o início das providências para reimplantação da reposição ao erário em relação ao CPF ***.722.346-**.

No que se refere ao servidor de CPF ***.145.676-**, o IFMG não comprovou o envio do ofício à UFOP/MG para dar continuidade à reposição ao erário.

Após o encaminhamento da versão preliminar do Relatório de Auditoria nº 201305712 ao IFMG, a entidade manifestou-se por meio do Ofício nº 209/2013-GAB/REITORIA/IFMG/SETEC/MEC, de 05/06/2013, comprovando novas medidas adotadas no sentido da reimplantação da restituição ao erário dos valores devidos pelos servidores de CPF nº ***.265.876-** e ***.145.676-**, cujos desdobramentos serão acompanhados por meio do Plano de Providências Permanente – PPP por ocasião dos trabalhos de Auditoria de Acompanhamento da Gestão.

Recomendações:

Recomendação 1: Findos os prazos destinados ao contraditório e ampla defesa dos servidores de CPF nº ***.265.876-** e ***.722.346-**, proceder ao desconto em folha de pagamentos do valor devido, observando-se a Orientação Normativa nº 5/2013 da Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, de 22/02/2013 e o art. 46 da Lei nº 8112/90.

Recomendação 2: Comunicar e fazer gestão junto à UFOP/MG, no sentido de proceder ao desconto ao erário dos valores devidos pelo servidor de CPF ***.145.676-**, a título de descumprimento do regime de dedicação exclusiva.

