



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PARANÁ

Rua Emílio Bertolini, nº 44 – Cajuru – Curitiba – PR – CEP: 82.920-030

Telefone: 41-3888-5263 – e-mail: auditoria@ifpr.edu.br

Número: 05/2019	RELATÓRIO DE AUDITORIA INTERNA	Data de emissão: 06/03/2020
--------------------------------------	---------------------------------------	--

TIPO DE AUDITORIA: AUDITORIA DE GESTÃO

EXERCÍCIO: 2019

UNIDADE: AUDITORIA INTERNA

PROCESSO: 23411.000875/2019-93

PAINT/2019: 3.1 Avaliação do Dimensionamento da Força de Trabalho

OBJETIVO: A presente auditoria visa atender o Plano Anual de Atividades de Auditoria (PAINT) de 2019, item 3.1 – Avaliação do Dimensionamento da Força de Trabalho.

1. ESCOPO DO TRABALHO, METODOLOGIA E LIMITAÇÕES.

1.1 Os trabalhos foram realizados no período de 24 de janeiro de 2019 a 20 de novembro de 2019, por meio de testes, análises e solicitações de auditorias, consultas em sites das unidades dos IFPR, além de telefonemas, em estrita observância às normas de auditoria aplicáveis ao Serviço Público Federal, objetivando a análise de atos e fatos da gestão.

1.2. O propósito deste exame consiste em: 1) Compatibilidade entre as forças de trabalho dos diversos *Campi* (área meio e fim); Verificar processos que oneram a força de trabalho, forçando a contratação de mais servidores ou o não atingimento dos objetivos institucionais.

1.3. Muitas das amostras foram retiradas dos *Campi*, porém as recomendações serão todas direcionadas as pró-reitorias¹ uma vez que somente através de políticas destas é que há a resolução dos problemas encontrados, conforme configuração do controle interno demonstrada a seguir.

Didaticamente, podemos entender o controle interno da Instituição através de três linhas de defesas, sendo elas: controles internos da gestão, *compliance* e auditoria interna. Sobre o conceito de controle interno da gestão, citamos a IN 01/2016 – MPOG/CGU:

Art. 3o Os órgãos e entidades do Poder Executivo federal deverão implementar, manter, monitorar e revisar os controles internos da gestão, tendo por base a identificação, a avaliação e o gerenciamento de riscos que possam impactar a consecução dos objetivos estabelecidos pelo Poder Público. **Os controles internos da gestão se constituem na primeira linha (ou camada) de defesa das organizações públicas para propiciar o alcance de seus objetivos. Esses controles são operados por todos os agentes públicos responsáveis pela condução de atividades e tarefas, no âmbito dos macroprocessos finalísticos e de apoio dos órgãos e entidades do Poder Executivo federal.** A definição e a operacionalização dos controles internos devem levar em conta os riscos que se pretende mitigar, tendo em vista os objetivos das organizações públicas. Assim, tendo em vista os objetivos estabelecidos pelos órgãos e entidades da administração pública, e os riscos decorrentes de eventos internos ou externos que possam obstaculizar o alcance desses objetivos, devem ser posicionados os controles internos mais adequados para mitigar a probabilidade de ocorrência dos riscos, ou o seu impacto sobre os objetivos organizacionais. **(grifo nosso)**

Podemos assim ainda descrever:

“Art. 9o Os controles internos da gestão devem ser estruturados para oferecer segurança razoável de que os objetivos da organização serão alcançados. A existência de objetivos claros é pré-requisito para a eficácia do funcionamento dos controles internos da gestão.”

Portanto, podemos entender o controle interno da gestão, primeira linha de defesa ou simplesmente como a área que vai executar os controles, que o fará objetivando mitigar os riscos que separam a organização do atendimento dos seus objetivos.

Compliance ou segunda linha de defesa, por sua vez, pode ser entendido como a supervisão dos controles internos e não se confunde com a atividade de auditoria interna, sendo assim definida pela IN 01/2016 MPOG-CGU:

Art. 6o Além dos controles internos da gestão, os órgãos e entidades do Poder Executivo Federal podem estabelecer instâncias de segunda linha (ou camada) de defesa, para

¹ Em especial a PROPLAN, por entender que se trata de problemas complexos que precisam de um planejamento de médio prazo e articulação entre as diversas pró-reitorias.

supervisão e monitoramento desses controles internos. Assim, comitês, diretorias ou assessorias específicas para tratar de riscos, controles internos, integridade e **compliance**, por exemplo, podem se constituir em instâncias de supervisão de controles internos.

Art. 7º Os controles internos da gestão tratados neste capítulo não devem ser confundidos com as atividades do Sistema de Controle Interno relacionadas no artigo 74 da Constituição federal de 1988, nem com as atribuições da auditoria interna, cuja finalidade específica é a medição e avaliação da eficácia e eficiência dos controles internos da gestão da organização. **(Grifo nosso)**

O *compliance*, neste caso, faz o papel de orientação e supervisão dos controles internos. No caso do IFPR, os documentos institucionais² não definem especificamente o que compõe a segunda linha de defesa, mas atribui papel semelhante e importante às Pró-Reitorias, por exemplo:

Art. 35. As Pró-Reitorias do IFPR, dirigidas por Pró-Reitores ou Pró-Reitoras nomeados pelo Reitor, são órgãos executivos que planejam, **superintendem**, coordenam, fomentam e acompanham as atividades referentes às seguintes dimensões: planejamento e desenvolvimento institucional, administração, ensino, pesquisa, extensão, inovação e gestão de pessoas. **(Grifo nosso)**

No caso, as Pró-reitorias possuem a prerrogativa de superintender (coordenar, inspecionar, supervisionar) os trabalhos sob suas competências, de acordo com a área de atuação.

1.4. Nenhuma restrição foi imposta à realização dos exames.

2. RESULTADOS DOS TRABALHOS

2.1 – Informação (001): Receitas e despesas referente à folha de pagamento.

Abaixo está a previsão orçamentária de 2018 e 2019, conforme Plano de Gestão³ dos respectivos anos (IFPR):

Receitas estimadas	2018		2019	
Fonte dos recursos	Valor (R\$)	%	Valor (R\$)	%
Tesouro	59.498.692,00	18,05	69.650.566,00	17,56
Folha de Pessoal	265.963.702,00	80,68	321.805.210,00	81,14
Arrecadação Própria	4.171.601,00	1,27	5.125.701,00	1,29
Total	329.633.995,00	100	396.581.477,00	100

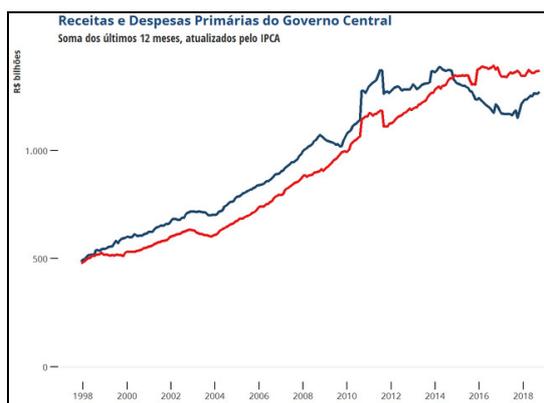
Conforme a tabela, a “arrecadação própria” é irrelevante frente às demais receitas. A “folha de pessoal” é repassada ao IFPR conforme o número de servidores da instituição, não tendo autonomia para administrá-lo. O valor repassado pelo “tesouro” é dividido em três partes:

² Neste caso, Regimento Geral, aprovado pela Resolução nº 56 de 03 de Dezembro de 2012.

³ Os documentos podem ser encontrados no seguinte endereço: <https://reitoria.ifpr.edu.br/institucional/pro-reitorias/pro-reitoria-de-planejamento/proplan-dpco/>

matriz orçamentária, assistência estudantil e expansão e reestruturação. Enfim, as receitas (e consequente despesas) são pequenas em relação à receita para pagamento de pessoal.

Outro ponto que, embora seja externo, ao IFPR, interfere indiretamente na sua gestão são os resultados do superávit primário do Governo Federal (ver gráfico abaixo). Como a arrecadação do Governo tem sido inferior as suas despesas (após 2014), é de esperar que o IFPR perca capacidade de oferta dos seus serviços à comunidade, caso haja diminuição dos repasses do tesouro. Porém, independentemente disso acontecer ou não, a boa gestão dos gastos com pessoal representa uma ótima preparação da instituição tanto para os tempos de crise como para os virtuais tempos de superávit e repasses compatíveis com a missão da instituição.



Fonte: Tesouro Nacional Transparente, 2019⁴.

2.2 - Constatação (001): Ausência de indicadores de mensuração de gastos com força de trabalho com o produto gerado a partir da aplicação destes recursos.

Através da Solicitação de Auditoria n.º 05/2019-07 solicitamos as seguintes informações: “Quais as normas (normas internas, externas, leis, jurisprudências, cálculos, etc) são utilizadas pela PROGEPE para dimensionamento das forças de trabalho nos *campi* do IFPR? (PROGEPE)”. Em resposta, a PROGEPE informou que a Instituição utiliza como elementos para dimensionamento da força de trabalho: Portaria Ministerial MEC n.º 246/2016, Portaria Interministerial n.º 109/2017, Decreto n.º 7.232/2010, Decreto n.º 8.259/2014, Resolução n.º 06/2019 e IIP (Instrução Interna de Procedimento) n.º 05/2019.

Recomendação: À PROPLAN (com o auxílio das demais Pró-reitorias envolvidas), estabelecer indicadores que correlacionem os gastos com pessoal, bem como o produto gerado (aulas, projetos de pesquisa, etc) a partir destes gastos. (Os indicadores devem permitir a análise da evolução histórica, bem como uma análise comparativa entre as diferentes unidades – *Campi*).

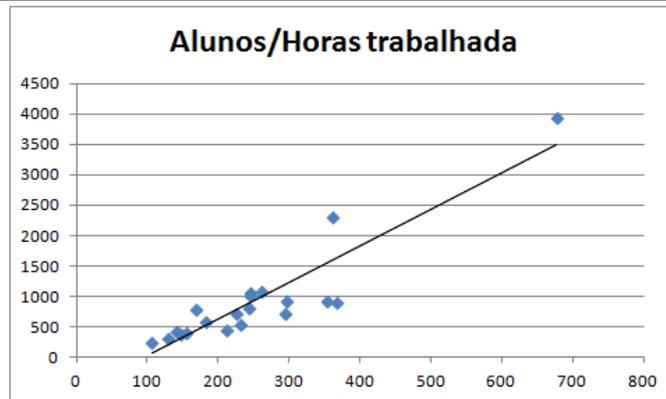
⁴ Disponível em: <http://www.tesourotransparente.gov.br/historias/entendendo-os-graficos-resultado-primario-e-estoque-da-divida-publica-federal>

2.3 - Informação (002): Distribuição da força de trabalho em setores administrativos.

Por meio da SA 05/2019-01, questionou-se aos *Campi* sobre a carga horária diária média dedicada por docentes e TAES aos setores administrativos. Na SA 05/2019-07 solicitamos o quantitativo de alunos dos *Campi* à PROPLAN. Abaixo está o quadro comparativo entre o número de horas médias trabalhadas diariamente em setores administrativos com o número de aluno presenciais dos cursos técnicos, superior e pós-graduação:

Campus	Horas	Alunos	Média (horas administrativas / Aluno)
Capanema	211,6	455	0,47
Jaguariaíva	106,8	251	0,43
Cascavel	231,1	544	0,42
Irati	294,0	723	0,41
Paranavaí	367,2	915	0,40
Pinhais	128,6	330	0,39
Pitanga	146,5	382	0,38
Colombo	154,4	403	0,38
Londrina	352,6	925	0,38
União da Vitória	141,9	439	0,32
Foz do Iguaçu	296,6	942	0,31
Jacarezinho	225,7	726	0,31
Ivaiporã	183,0	596	0,31
Campo Largo	243,0	812	0,30
Umuarama	246,0	1013	0,24
Telêmaco Borba	262,0	1081	0,24
Paranaguá	246,0	1076	0,23
Assis Chateaubriand	168,1	785	0,21
Curitiba	677,0	3935	0,17
Palmas	360,6	2318	0,16
TOTAL	5042,6	18651	0,27

A correlação entre as horas trabalhadas em setores administrativos e o número de alunos presenciais foi de 0,91, o que consideramos alta, sendo que o máximo é 1 (um) e mínimo 0 (zero). Sendo assim, em termos de equidade os servidores que executam trabalhos administrativos estão bem distribuídos pelos *Campi*. Quando levamos em consideração a média, há uma tendência que os *Campi* com mais alunos tenham seus trabalhos administrativos otimizados, diminuindo o número de horas administrativa por aluno e conseqüentemente o custo por aluno (ganho de escala). Há um ou outro campus que podem ser ajustados, porém não dizemos que há necessidade de contratar mais servidores ou diminuir, mas que Campus com menos alunos, necessitam de uma média maior de servidores, frente ao ganho de escala que usufruem os *Campi* maiores. Segue abaixo a linha de tendência:



Os pontos acima da reta representam os Campi com uma relação melhor entre número de aluno e horas administrativas trabalhadas diariamente (TAES e docentes).

2.4 – Informação (003): Ausência de indicador que mensure os afastamentos por motivo de saúde do servidor.

Por meio da SA 05/2019-01, solicitamos aos Campi relação dos servidores que estavam em afastamento (mês de fevereiro/2019). Os setores solicitados foram os referentes a servidores (TAES e docentes) que estavam afastados por motivo de saúde (maiores que 15 dias) no mês de fevereiro de 2019. Segue quantitativo:

Campus	Quantidades de afastamentos	Setor
Assis Chateaubriand	Não houve	--
Campo Largo	1	Seção de Biblioteca
Capanema	1	COPE, NIT e docência
Cascavel	Não houve	--
Colombo	Não houve	--
Curitiba	Não houve	--
Foz do Iguaçu	Não houve	--
Irati	Não houve	--
Ivaiporã	Não houve	--
Jacarezinho	Não houve	--
Jaguariaíva	Não houve	--
Londrina	1	Coordenadoria de Ensino
Palmas	2	Coordenadoria Administrativa
Paranaguá	1	Secretaria Acadêmica
Paranavaí	Não houve	--
Pinhais	Não houve	--
Pitanga	Não houve	--
Telemaco Borba	Não houve	--
Umuarama	Não houve	--
União da Vitória	Não houve	--

Conforme tabela, verificamos poucos afastamentos de saúde na amostra. É certo que o período de amostragem é pequeno, no período de férias, envolvendo apenas servidores (TAES e Docentes) que atuam somente na área administrativa. Se levarmos em consideração que

o número total de horas utilizadas nos setores administrativos é 5.042,6 horas diárias somando todos os *campi*, e que os seis servidores afastados em fevereiro de 2019 representam 48 horas, o indicador é pequeno. Embora seja baixo o quantitativo de horas, o salário mensal pago a estes servidores em março de 2019 foi de R\$ 28.250,00⁵. Em um contexto anual, este valor chegaria próximo a R\$ 340.000,00. Dado o impacto que potenciais afastamentos trazem aos objetivos institucionais, no nosso entendimento, há necessidade de implantação de indicadores de absenteísmo para monitoramento da saúde dos servidores (divididos por campus e setores de atuação, incluindo indicadores com correspondentes campanhas institucionais de saúde do servidor).

Lembrando que a amostragem realizada foi predominantemente em cima dos TAES que, via de regra, possuem salário inferior aos docentes, portanto, se inseríssemos na amostra os docentes que em tese possuem salário maior, titulação e RSC, o resultado potencial seria maior, além do impacto direto na atividade fim. Devido à amostra ser num curto período, nos abstermos de emitir recomendações. Porém, devido ao impacto (prejuízo) potencial no orçamento e na atividade fim, sugerimos inserir em 2020 no Plano de Auditoria Interna um trabalho mais detalhado sobre o tema (saúde do servidor).

2.5 – Constatação (002): Ausência de publicidade dos dados referente à carga horária docente ou publicidade ineficiente.

Solicitamos através da SA 05/2019-02 o link onde estão publicados os PTDs dos *Campi*. Selecionamos como amostra para verificar a divulgação dos dados referentes à carga horária docente os seguintes *Campi*⁶: Capanema, Palmas, Cascavel, Curitiba, Telêmaco Borba, Astorga e Goioerê.

Referente ao campus Capanema, o horário dos docentes está publicado, porém num formato em que é impraticável o controle gerencial (e social) da carga horária:

⁵ Fonte: Portal da Transparência

⁶ Amostra definida pela Resolução nº 69/2018 que aprova o Plano Anual de Auditoria Interna.

TURNO	HORÁRIO	SEGUNDA-FEIRA	TERÇA-FEIRA	QUARTA-FEIRA	QUINTA-FEIRA	SEXTA-FEIRA
Manhã	7h00					
	7h15					
	7h30					
	7h45					
	8h00		Pesquisa			
	8h15					
	8h30					
	8h45					
	9h00	Pesquisa	Atendimento (NAFME)	1º Cooperativismo	Atendimento	Pesquisa
	9h15					
	9h30					
	9h45					
10h00						
10h15						
10h30		Pesquisa		Atendimento	1º Cooperativismo	
10h45						
11h00						
11h15						
11h30						
11h45						
12h00						
12h15						
12h30						
12h45						
13h00						
Tarde	13h00					
	13h15					
	13h30					
	13h45					
	14h00					
	14h15					
	14h30					
	14h45					
	15h00	Coordenação		1º Informática	1º Informática	
	15h15					
	15h30					
	15h45					
16h00						
16h15						
16h30						
16h45						
17h00						
17h15						
17h30						
17h45						
18h00						
Noite	18h00					
	18h15					
	18h30					
	18h45					
	19h00					
	19h15					
	19h30					
	19h45					
	20h00					
	20h15					
	20h30					
	20h45					
21h00						
21h15						
21h30						
21h45						
22h00						
22h15						
22h30						
22h45						
23h00						
23h15						
23h30						
23h45						
24h00						

OBSERVAÇÕES

TAREFAS

Dos links apresentados na página do Campus Palmas (<https://palmas.ifpr.edu.br/about/menu-institucional/horario-dos-professores/>), o único que funcionou foi o de “Horários dos Professores Multidisciplinar” (data da Verificação: 11/10/2019). Acessamos através do Link fornecido na resposta da SA 05/2019-02:



INSTITUTO FEDERAL
Paraná
Campus Palmas

🔍

Procure documentos institucionais no SEII [🔗](#)

Início
Cursos ▾
Fale Conosco

Menu contextual ➔

Horário dos Professores do Colegiado Multidisciplinar

>Institucional

- O Instituto ▾
- Quem somos ▾
- Direções ▾
- CODIC ▾
- Eventos ▾
- Certificados ▾
- Horário dos Professores** >
- Horários de Ônibus
- Fale Conosco
- Acesso à Informação ▾
- Portal Info

>Acadêmico

- SEPAE ▾

Início >> Página Principal >> Menu Institucional >> Horário dos Professores

Horário dos Professores

Horário dos Professores do Colegiado de Administração

Horário dos Professores do Colegiado de Artes Visuais

Horário dos Professores do Colegiado de Ciências Biológicas

Horários dos Professores do Colegiado de Ciências Contábeis

Horários dos Professores do Colegiado de Direito

Horários dos Professores do Colegiado de Educação Física

Horários dos Professores do Colegiado de Enfermagem

Horários dos Professores do Colegiado de Engenharia Agrônoma

Horários dos Professores do Colegiado de Farmácia

Horários dos Professores do Colegiado de Letras – Português/Inglês

Horários dos Professores do Colegiado de Pedagogia

Horários dos Professores do Colegiado de Química

Horários dos Professores do Colegiado de Sistemas de Informação

Horários dos Professores do Colegiado Multidisciplinar

🔗 Compartilhar esta página

O campus Cascavel inseriu o “despacho DG/CASCADEL 0408388”, porém na data da consulta (09/10/2019) o documento estava inacessível. Consultamos o site do Campus e mais próximo da divulgação do PTD que encontramos estava em: <https://cascavel.ifpr.edu.br/horarios/>



A página está bem formatada em termos de layout, porém quando abrimos o link há formulário dos horários dos docentes há dificuldade no acompanhamento gerencial e social.

O Campus Curitiba encaminhou o seguinte Link (Processo 23411.001146/2019-54, documento 0247465) para consulta aos PTDs: <http://200.17.98.12:8080/planif/index.planif>. No entanto, o Link não abriu.

Outro Campus verificado foi Telêmaco Borba, o qual enviou o seguinte link com os PTD's. O Campus possui controle sobre os documentos, porém não encaminhou evidência de publicação no site.

O Campus Goioerê por sua vez possui o quadro de horário docente no link <https://goioere.ifpr.edu.br/institucional/corpo-docente/>. Porém, não constam os PTD's.

O Campus Astorga possui os PTD's, publicados no seguinte Link: <https://astorga.ifpr.edu.br/index.php/menu-principal/transparencia/planos-de-trabalho-docente-ptd/>. O PTD que está no modelo obedece ao descrito na Portaria nº 592/2012.

Da amostragem do Campus acima se pode verificar que os *Campi* privilegiam a divulgação do quadro de horários e não do PTD. O quadro de horário é importante, pois é o que auxiliará o estudante na busca de informações. Porém, para gerenciamento e controle social é uma informação que não favorece a instituição. Neste sentido citamos a Lei de Acesso a Informação:

Art. 8º É dever dos órgãos e entidades públicas promover, independentemente de requerimentos, a divulgação em local de fácil acesso, no âmbito de suas competências, de informações de interesse coletivo ou geral por eles produzidas ou custodiadas.

(...)

§ 2º Para cumprimento do disposto no caput, os órgãos e entidades públicas deverão utilizar todos os meios e instrumentos legítimos de que dispuserem, sendo obrigatória a divulgação em sítios oficiais da rede mundial de computadores (internet).

§ 3º Os sítios de que trata o § 2º deverão, na forma de regulamento, atender, entre outros, aos seguintes requisitos:

I - conter ferramenta de pesquisa de conteúdo que permita o acesso à informação de forma objetiva, transparente, clara e em linguagem de fácil compreensão;

-
- II - possibilitar a gravação de relatórios em diversos formatos eletrônicos, inclusive abertos e não proprietários, tais como planilhas e texto, de modo a facilitar a análise das informações;
 - III - possibilitar o acesso automatizado por sistemas externos em formatos abertos, estruturados e legíveis por máquina;
 - IV - divulgar em detalhes os formatos utilizados para estruturação da informação;
 - V - garantir a autenticidade e a integridade das informações disponíveis para acesso;
 - VI - manter atualizadas as informações disponíveis para acesso;
 - VII - indicar local e instruções que permitam ao interessado comunicar-se, por via eletrônica ou telefônica, com o órgão ou entidade detentora do sítio; e
 - VIII - adotar as medidas necessárias para garantir a acessibilidade de conteúdo para pessoas com deficiência, nos termos do art. 17 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, e do art. 9º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008.

Recomendação: À PROPLAN (com o auxílio das demais Pró-reitorias envolvidas) Publicar, por campus, no Portal Info (ou ferramenta semelhante de forma centralizada) a relação com o nome de professores e suas respectivas cargas horárias, bem como a os projetos de pesquisa no qual participam, respeitando todos os pré-requisitos da Lei de Acesso a Informação (Lei nº 12.527/2011).

2.6 - Informação (004): SIGAA- Ausência de cadastros básicos dos estudantes (como por exemplo: frequência e notas).

Solicitamos uma amostra dos docentes do Campus Pinhais acerca do acesso ao SIGAA no período de 07/02 até o dia 05/07/2019 para saber seu último login no sistema. Segue relação (Conforme SA 05/2019-06 - DTIC):

Acessos SIGAA		
Docente	Último acesso dentro do período (07/fev a 05/Jul)	IP de Acesso
1	26/06/2019 20:47	168.194.161.111
2	26/06/2019 20:47	168.194.161.111
3	21/05/2019 16:34	200.17.101.246
4	05/06/2019 15:24	200.17.101.246
5	05/06/2019 15:24	200.17.101.246
6	05/07/2019 10:57	172.17.100.127
7	05/07/2019 10:59	200.17.101.246
8	24/04/2019 00:05	177.157.8.255
9	05/07/2019 11:47	200.17.101.246
10	06/05/2019 22:22	191.177.184.87
11	05/07/2019 10:47	200.17.101.246
12	05/07/2019 12:15	200.17.101.246
13	25/06/2019 15:10	200.17.101.246
14	05/07/2019 09:23	200.17.101.246
15	06/05/2019 22:45	201.47.29.165
16	02/07/2019 14:43	200.17.101.246
17	04/07/2019 16:43	200.17.101.246
18	03/07/2019 14:07	191.177.182.118
19	02/07/2019 09:46	177.79.71.151
20	05/07/2019 21:16	191.177.181.169
21	20/05/2019 11:30	200.17.101.246
22	01/07/2019 08:33	168.181.50.195
23	06/06/2018 14:39	200.17.98.254
24	04/07/2019 22:54	191.177.24.227
25	04/07/2019 13:55	191.177.180.125
26	02/07/2019 10:12	200.17.101.246
27	05/07/2019 16:25	191.177.187.215
28	05/07/2019 15:58	200.17.101.246
29	20/03/2019 10:17	189.101.86.172
30	05/07/2019 11:06	200.17.101.246

Destacamos em amarelo os docentes que ficaram mais de 15 dias sem entrar (“logar”) no Sistema SIGAA. Todo acompanhamento básico (principalmente frequência) que era para ser feito pelo Sistema, não teve lançamento e não foi feito pelos que não entraram e possivelmente por alguns dos que entraram e não “logaram”. Essa ausência de dados prejudica as políticas de evasão da instituição, cria formulários desnecessários, prejudicando diretamente o trabalho da secretaria acadêmica, assistência estudantil e seção pedagógica, onerando a força de trabalho.

Em 02/10/2019 a Audin participou de uma reunião na EAD. Entre os pontos tratados foram os controles de frequência utilizados pela Diretoria. Foi-nos relatado que o SIGAA não atendia a EAD no controle de frequência dos estudantes, o AVA também carecia de melhoria. O resultado é que a EAD utiliza uma planilha de Excel para acompanhar a frequência dos estudantes junto aos coordenadores. Com a multiplicidade de controles paralelos ineficientes há reflexos no trato da força de trabalho. Os tópicos desta informação serão alvo de auditoria em 2020.

2.7 - Informação (005): Utilização excessiva de planilhas que oneram a força de trabalho

Através da SA 05/2019-06 solicitamos aos seguintes *Campi*⁷ uma relação de planilha que usavam paralela aos Sistemas Institucionais: Capanema, Palmas, Cascavel, Curitiba, Telêmaco Borba, Astorga e Goioerê. Os *Campi* encaminharam diversas porém as planilhas mais comuns que recebemos foi referente ao acompanhamento discente e assistência estudantil, conforme podemos ver abaixo:

Astorga	Cascavel	Curitiba	Goioerê	Telêmaco Borba	Capanema	Palmas
Ficha individual de acompanhamento discente	Faltas - Atestados - Justificativa	Controle de Frequência e Permanência	Autorização de saída - Aluno menor de idade	Assistência Estudantil	Controle de Alunos matriculados	Controle diários de frequência
Controle de Frequência e Permanência (Bolsistas)	Acompanhamento do Aluno	Transparência pública na concessão de bolsas e auxílios	Controle Assistência Estudantil	Casos para acompanhamento, professores e seção pedagógica	Frequência dos Alunos	-
Auxílios e Bolsas	-	Controle de Bolsas	Transparência pública na concessão de	-	-	-
-	-	-	Registro de Atendimento ao estudante	-	-	-

Entendemos que o controle paralelo onera a força de trabalho, impactando negativamente nos resultados das políticas institucionais. As planilhas são vulneráveis a erros no controle de evasão e na política de bolsas. Pensamos ser necessária uma investigação mais detalhada do problema pela gestão e potencial inserção do tema nos trabalhos futuros da AUDIN.

2.8 - Informação (006): Ausência de uniformidade na carga horária dos cursos.

A lista abaixo diz respeito aos cursos de informática (integrado)⁸ ofertados no IFPR. Entre eles há grande diferença de carga horária, o que interfere na força de trabalho e consequentemente nos custos:

⁷ Amostra definida pela Resolução nº 69/2018 que aprova o Plano Anual de Auditoria Interna.

⁸ Amostra escolhida por ser o curso de informática o mais ofertado no IFPR.

Campus	Nível de ensino	Modalidade/ grau	Curso	Carga Horária
Assis Chateaubriand	Médio	Integrado	Técnico em Informática	3338
Barracão	Médio	Integrado	Técnico em Informática	3330
Capanema	Médio	Integrado	Técnico em Informática	3370
Cascavel	Médio	Integrado	Técnico em Informática	3332
Colombo	Médio	Integrado	Técnico em Informática	3324
Curitiba	Médio	Integrado	Técnico em Informática	3514
Foz do Iguaçu	Médio	Integrado	Técnico em Informática	Não localizado no site
Goioerê	Médio	Integrado	Técnico em Informática	3533
Irati	Médio	Integrado	Técnico em Informática	3200
Ivaiporã	Médio	Integrado	Técnico em Informática	3600
Jacarezinho	Médio	Integrado	Técnico em Informática	3390
Londrina	Médio	Integrado	Técnico em Informática	3900
Paranaguá	Médio	Integrado	Técnico em Informática	3234
Paranavaí	Médio	Integrado	Técnico em Informática	3532
Pinhais	Médio	Integrado	Técnico em Informática	3776
Quedas do Iguaçu	Médio	Integrado	Técnico em Informática	3339
Umuarama	Médio	Integrado	Técnico em Informática	3533
União da Vitória	Médio	Integrado	Técnico em Informática	3264

Se pegarmos o curso com maior e menor carga horária teremos uma diferença de 700 horas entre ambos. Se convertermos a carga horária em semana de trabalho docente veremos que 700 horas (divididos por 12 (doze) – carga horária mínima professor DE) é na verdade 58,3 semanas de trabalho docente. Da mesma forma se convertemos os dias letivos em semanas (200/5 – dias letivos divididos por dias úteis na semana) temos como resultado 40 (o número de semanas letivas). O que nos leva a afirmar que ambos o curso de informática possuem a diferença de 1,48 /ano da força de trabalho de um docente (entre o curso de 3900 horas relógios e o curso com 3200 horas relógios). Abaixo temos a Remuneração docente EBTT:

TABELA DE REMUNERAÇÃO APLICÁVEL À CARREIRA DE MAGISTÉRIO DO ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO

Lei nº 13.325, de 29 de julho de 2016

Vigência a partir de 01.08.2019

DEDICAÇÃO EXCLUSIVA

CLASSE	NÍVEL	GRADUAÇÃO			APERFEIÇOAMENTO			ESPECIALIZAÇÃO ou RSC-I + GRADUAÇÃO			MESTRADO ou RSC-II + ESPECIALIZAÇÃO			DOUTORADO ou RSC-III + MESTRADO		
		VENC.	RT	TOTAL	VENC.	RT	TOTAL	VENC.	RT	TOTAL	VENC.	RT	TOTAL	VENC.	RT	TOTAL
TITULAR	1	9.548,84	0,00	9.548,84	9.548,84	954,88	10.503,72	9.548,84	1.909,77	11.458,61	9.548,84	4.774,42	14.323,26	9.548,84	10.981,17	20.530,01
D - IV	4	8.680,76	0,00	8.680,76	8.680,76	868,08	9.548,84	8.680,76	1.736,15	10.416,91	8.680,76	4.340,38	13.021,14	8.680,76	9.982,88	18.663,64
	3	8.346,89	0,00	8.346,89	8.346,89	834,69	9.181,58	8.346,89	1.669,38	10.016,27	8.346,89	4.173,44	12.520,33	8.346,89	9.598,92	17.945,81
	2	8.025,86	0,00	8.025,86	8.025,86	802,59	8.828,45	8.025,86	1.605,17	9.631,03	8.025,86	4.012,93	12.038,79	8.025,86	9.229,73	17.255,59
	1	7.717,17	0,00	7.717,17	7.717,17	771,72	8.488,89	7.717,17	1.543,43	9.260,60	7.717,17	3.858,58	11.575,75	7.717,17	8.874,74	16.591,91
D - III	4	6.173,73	0,00	6.173,73	6.173,73	617,37	6.791,10	6.173,73	1.234,75	7.408,48	6.173,73	3.086,87	9.260,60	6.173,73	7.099,79	13.273,52
	3	5.936,28	0,00	5.936,28	5.936,28	593,63	6.529,91	5.936,28	1.187,26	7.123,54	5.936,28	2.968,14	8.904,42	5.936,28	6.826,73	12.763,01
	2	5.707,96	0,00	5.707,96	5.707,96	570,80	6.278,76	5.707,96	1.141,59	6.849,55	5.707,96	2.853,98	8.561,94	5.707,96	6.564,16	12.272,12
	1	5.488,43	0,00	5.488,43	5.488,43	548,84	6.037,27	5.488,43	1.097,69	6.586,12	5.488,43	2.744,21	8.232,64	5.488,43	6.311,69	11.800,12
D - II	2	5.202,30	0,00	5.202,30	5.202,30	520,23	5.722,53	5.202,30	1.040,46	6.242,76	5.202,30	2.601,15	7.803,45	5.202,30	5.982,65	11.184,95
	1	4.954,57	0,00	4.954,57	4.954,57	495,46	5.450,03	4.954,57	990,91	5.945,48	4.954,57	2.477,29	7.431,86	4.954,57	5.697,76	10.652,33
D - I	2	4.696,28	0,00	4.696,28	4.696,28	469,63	5.165,91	4.696,28	939,26	5.635,54	4.696,28	2.348,14	7.044,42	4.696,28	5.400,72	10.097,00
	1	4.472,64	0,00	4.472,64	4.472,64	447,26	4.919,90	4.472,64	894,53	5.367,17	4.472,64	2.236,32	6.708,96	4.472,64	5.143,54	9.616,18

Se considerarmos o salário desta fração de docente (1,48), vale alimentação, férias e décimo terceiro, teremos a diferença mínima de custo entre os dois cursos considerando o docente com Dedicção Exclusiva no início da carreira (apenas com graduação) de R\$ 97.497,42⁹. No último nível da carreira (professor titular com doutorado) a diferença máxima de custo com o ensino entre os dois cursos será de R\$ 418.323,67¹⁰. Obviamente pode haver diferença entre os dois cursos, no entanto, esta diferença mostra a falta de padronização e a ausência de homogeneização na concepção dos cursos. Aqui evidenciamos a diferença de carga horária, porém isso replica no aumento de custo de espaço dos *campi*, dificuldade no cálculo de custos, dificuldades de transferências por parte do discente, um plano político pedagógico de curso que seja discutido no âmbito de toda a instituição.

3. CONCLUSÃO

A Auditoria nº 05/2019 teve como escopo analisar o dimensionamento da força de trabalho nos *Campi* e gargalos que envolvem a utilização da força de trabalho. Foram levantados também questões como a não utilização dos sistemas institucionais e/ou a não entrega de valor por parte destes, de modo que a utilização excessiva de planilhas eletrônicas oneram os servidores e a gestão do IFPR, potencialmente comprometendo os objetivos institucionais.

Nas análises das informações recebidas das unidades questionadas, verificou-se que é necessária uma avaliação mais aprofundada dos assuntos abordados, fato que extrapolaria o escopo definido por essa auditoria, em função disso, serão feitos novos trabalhos para com maior acurácia, para que o auditor possa emitir opinião. Assim, em PAINTs vindouros constarão trabalhos referentes à saúde do servidor, averiguação da utilização de controles internos paralelos aos

⁹ [Salário Inicial da Carreira(R\$ 4.472,64)*13 + Salário Inicial da Carreira (R\$ 4.472,64)*0,5 (férias)+Vale Alimentação*12(458)]*1,48=

¹⁰ [Salário Final da Carreira(R\$ 20.530,01)*13 + Salário Inicial da Carreira (R\$ 20.530,01)*0,5 (férias)+Vale Alimentação*12(458)]*1,48=

sistemas institucionais e averiguação da padronização dos cursos.

Curitiba, 07 de Fevereiro de 2020.

Roberto Batista

Auditor

Kétura Silva Paiva

Chefe da Auditoria