



**INSTITUTO
FEDERAL**
Santa Catarina

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

Departamento de Seleção de Pessoas/ DGP

Exercício 2023

Florianópolis, 9 de janeiro de 2024.

Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC)
Auditoria Interna (Audin)

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

Órgão: **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina**

Unidade Auditada: **Departamento de Seleção de Pessoas/ DGP/ Reitoria**

Município/UF: **Florianópolis/ SC**

Relatório de Avaliação: **03/2023**

Missão

Adicionar valor e melhorar as operações do IFSC, auxiliando-o a realizar seus objetivos, a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos, em benefício da sociedade.

Avaliação

O trabalho de avaliação, como parte da atividade de auditoria interna, consiste na obtenção e na análise de evidências com o objetivo de fornecer opiniões ou conclusões independentes sobre um objeto de auditoria. Objetiva também avaliar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos relativos ao objeto e à Unidade Auditada, e contribuir para o seu aprimoramento.

QUAL FOI O TRABALHO REALIZADO PELA AUDIN?

Foi realizada ação de auditoria para avaliação dos processos seletivos simplificados de contratação de professores substitutos no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina - IFSC.

O principal objetivo da ação de auditoria foi avaliar os processos e procedimentos envolvidos na seleção e contratação de professores substitutos, por meio de análise ampla e focada nas oportunidades de melhoria dos controles internos gerenciais da área auditada.

A abordagem adotada pela Audin/IFSC objetivou responder dentre outras questões secundárias, as seguintes questões de Auditoria:

Os processos de contratação de professores substitutos estão em conformidade com a legislação vigente e com as normas internas que tratam do tema?

Os procedimentos realizados estão em conformidade com as regras previstas em Edital?

Existem mecanismos de controles internos que garantam a execução dos procedimentos de forma íntegra e livre de fraudes e erros?

POR QUE A AUDIN REALIZOU ESSE TRABALHO?

A escolha dos temas a serem auditados é realizada durante a construção do Planejamento Anual das Atividades de Auditoria Interna – PAINT, onde é estabelecida uma relação de temas auditáveis que são avaliados por meio da matriz de risco. Tal avaliação tem por base critérios considerados importantes para a auditoria, tais como: relevância, materialidade, criticidade e oportunidade.

O tema “contratação de professores substitutos” foi escolhido em virtude dos Riscos inerentes aos processos, que foram pontuados no PAINT/2023 considerando os seguintes fatores: relevância do processo nas atividades meio e finalística do IFSC, a inexistência de ações de auditoria no tema nos últimos 10 anos e a necessária verificação de regularidade nos processos de contratação de pessoal, o que envolve a publicidade e a transparência dos atos.

QUAIS AS CONCLUSÕES ALCANÇADAS PELA AUDIN? QUAIS AS RECOMENDAÇÕES QUE DEVERÃO SER ADOTADAS?

Os trabalhos de auditoria revelaram que instituição precisa aprimorar a estrutura do ambiente de controle e fortalecer os controles internos para garantir maior nível eficiência e transparência nos processos. As análises evidenciaram que o mapeamento de processos está desatualizado e sem uso pelo DSP, que não há gestão de riscos, que há deficiência na estrutura de pessoal responsável pelo gerenciamento e que os controles carecem de aprimoramento.

Diante dos achados de auditoria, foram emitidas, dentre outras, as seguintes recomendações para a superação das inconsistências: atualizar e aprimorar o mapeamento de processos, instituir a gestão de riscos da área auditada; designar um maior contingente de servidores para atuar nos processos de contratação de professores substitutos, e, implementar mecanismos de controle e acompanhamento das atividades realizadas pela bancas examinadoras.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AFD	Assentamento Funcional Digital
AUDIN	Auditoria Interna do IFSC
CD	Cargo de Direção
CGU	Controladoria-Geral da União
CGP	Coordenadoria de Gestão de Pessoas
COSO	<i>Committe Of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission</i>
DGP	Diretoria de Gestão de Pessoas
DSP	Departamento de Seleção de Pessoas
IFSC	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina
PAINT	Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna
SIPAC	Sistema Integrado de Patrimônio, Administração de Contratos

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
RESULTADOS DOS EXAMES	8
A - FRAGILIDADES NO AMBIENTE DE CONTROLE	8
1. Mapeamento de processos desatualizado	8
2. Estrutura insuficiente de pessoal para o gerenciamento das atividades	9
3. Não gerenciamento dos riscos da área auditada	10
B - FRAGILIDADES NAS ATIVIDADES DE CONTROLE	11
4. Impossibilidade de verificar situações de suspeição e impedimento dos membros das bancas examinadoras	11
5. Fragilidades na supervisão das atividades realizadas pelas bancas	13
6. Assentamento Funcionais Digitais incompletos	14
7. Documentos de efetivação da contratação dispersos, dificultando a conferência posterior no SIPAC	15
RECOMENDAÇÕES	16
CONCLUSÃO	18
ANEXO I - MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA E ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA	20

INTRODUÇÃO

De acordo com a Lei 8.745/1993, os órgãos da Administração Federal direta, as autarquias e as fundações públicas poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, dentre os quais estão os professores substitutos. Citada norma prevê que poderá haver contratação de professores substitutos para suprir a falta de professores efetivos em caso de:

- a) Vacância do cargo;
- b) Afastamento ou licença (na forma do regulamento);
- c) Nomeação para ocupar cargo de direção – CD, de Reitor, Vice-Reitor, Pró-Reitor ou Diretor Geral de Câmpus.

Dentre outras regras, a contratação desses profissionais, que pode ser em regime de trabalho de 20 (vinte) horas ou 40 (quarenta) horas semanais, atenderá ao prazo máximo de 1 ano, podendo ser prorrogada desde que o prazo total não exceda a 2 (dois) anos. Ademais, o quantitativo de professores substitutos contratados não poderá ultrapassar 20% do total de docentes efetivos em exercício, sendo o recrutamento realizado por meio de processo seletivo simplificado, do qual se deverá dar ampla divulgação, inclusive através do Diário Oficial da União.

No âmbito do IFSC, o setor responsável pelo recrutamento de professores substitutos é o Departamento de Seleção de Pessoas (DSP) vinculado à Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP). Os campus que necessitam da contratação de professores substitutos encaminham suas demandas ao DSP, que após análise, é responsável pela elaboração e publicação dos Editais de Processo Seletivo Simplificado.

Para viabilizar a execução do disposto nos editais, são designadas, por meio de portarias, bancas examinadoras locais, por área, em cada um dos campus participantes, que serão responsáveis pela avaliação dos candidatos nos processos seletivos. Findadas as avaliações, as Coordenadorias de Gestão de Pessoas – CGPs, que são responsáveis por organizar os processos em âmbito local, reúnem as informações necessárias à publicação dos resultados encaminhando-os ao Departamento de Seleção de Pessoas – DSP. Posteriormente, cada campus, por meio de sua CGP, operacionaliza a contratação dos professores substitutos selecionados, ficando responsável também pela inclusão dos respectivos documentos no Assentamento Funcional Digital – AFD.

Ante o exposto, o presente trabalho de avaliação, cuja demanda é oriunda do PAINT/2023/AUDIN/IFSC, teve como principal objetivo avaliar os processos e procedimentos envolvidos na contratação de professores substitutos no IFSC por meio de análise ampla e focada nas oportunidades de melhoria dos controles internos gerenciais da área auditada.

A abordagem adotada pela Audin/IFSC objetivou responder, dentre outras questões secundárias, as seguintes questões de Auditoria:

- Os processos de contratação de professores substitutos estão em conformidade com a legislação vigente e com as normas internas que tratam do tema?
- Os procedimentos realizados estão em conformidade com as regras previstas em Edital?
- Existem mecanismos de controles internos que garantam a execução dos procedimentos de forma íntegra e livre de fraudes e erros?

Para alcançar o objetivo proposto, a Audin/IFSC utilizou-se de diversas técnicas de auditoria tais como indagação oral e escrita, análise documental dos registros institucionais (processos, documentos e controles por planilhas ou sistemas informatizados) e circularização de informações. Nesse ínterim, as análises foram subsidiadas por informações e documentos disponibilizados pelos gestores por meio de respostas às solicitações de auditoria bem como entrevistas. Outrossim, informa-se que nenhuma restrição foi imposta ao trabalho.

Por fim, pontuamos que os riscos inerentes à área auditada dizem respeito à: relevância do processo nas atividades meio e finalística do IFSC, a inexistência de ações de auditoria no tema nos últimos 10 anos e da necessária verificação de regularidade nos processos de contratação de pessoal, o que envolve a publicidade e transparência dos atos dos processos.

RESULTADOS DOS EXAMES

A - Fragilidades no ambiente de controle

O ambiente de controle é a base que sustenta o sistema de controle interno de uma organização. Dentre os fatores que o integram estão a integridade e os valores éticos, a estrutura organizacional, as competências das pessoas e a alocação de responsabilidades e, dentre outros, as políticas, regulamentos e manuais de procedimentos.

O ambiente de controle forma a base estrutural de sustentação à implementação e o funcionamento eficaz dos outros componentes do controle interno, como avaliação de riscos, atividades de controle, informação e comunicação e monitoramento. Assim, um ambiente de controle bem estruturado é fundamental para o sucesso do controle interno como um todo, bem como para o atingimento dos objetivos traçados pela organização. (COSO, Controle Interno – Estrutura Integrada, 2013).

Ante o exposto, esclarece-se que para a avaliação dos componentes de controle interno do Departamento de Seleção de Pessoas – DSP, no tocante à realização de Processos Seletivos Simplificados para contratação de Professores Substitutos, levou-se em consideração: a) informações e documentos apresentados pelo Departamento de Seleção de Pessoas – DSP/DGP; b) informações apresentadas pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas - CGP do Câmpus Tubarão; c) evidências encontradas em documentos dispostos na intranet e no site oficial do IFSC; e, d) a percepção da equipe de auditoria.

1. Mapeamento de processos desatualizado

De acordo com informações fornecidas pelo DSP, o mapeamento de processos relacionados à contratação de Professor Substituto teve início no ano de 2017, contudo encontra-se desatualizado, e, portanto, não está sendo utilizado. (<https://cpn.ifsc.edu.br/bpm/GABI-NETE/DGP/3/index.html#diagram/668f7113-9ad6-492b-b082-127f4949d9c1>).

Foram verificadas na intranet do IFSC orientações e modelos de documentos a serem utilizados nos processos de seleção e contratação de professores substitutos, que, conforme informado pelo DSP, fornecem uma base para o funcionamento das atividades.

Outrossim, verificou-se que os controles administrativos instituídos não estão formalizados em normas ou manual de procedimentos, cabendo aos editais disciplinar alguns critérios de controle nos processos.

Os dados obtidos pela equipe de auditoria serviram de subsídios para constatar que existem controles implementados na área, porém apresentam-se frágeis e necessitam de aprimoramentos.

Nesse sentido, como causas para a fragilidade encontrada, podem ser citadas a inexistência de mapeamento de processos atualizados assim com a ausência de norma interna ou manual de procedimentos atualizado, no qual constem as diretrizes de funcionamento da área.

As consequências advindas de tais fragilidades podem ser diversas, envolvendo uma maior probabilidade de ocorrência de lacunas e redundâncias, tais como a realização de atividades relacionadas à tarefas similares por meio de abordagens variadas, o que tende a impactar na eficiência e na consistência dos resultados.

Outrossim, a falta de mapeamento de processos formalizado pode dificultar a integração e o treinamento de novos servidores, prolongando o tempo necessário para que se tornem capacitados e aptos a atuarem com eficiência na área, assim como pode contribuir para a ocorrência de distorções na comunicação e eventuais falhas dos processos.

Por fim, cita-se que a inexistência de processos mapeados pode prejudicar a qualidade da informação e a tomada de decisões estratégicas mais bem fundamentadas pela gestão. Tal fragilidade tende a dificultar a realização da avaliação de desempenho da área, dificultando a mensuração da efetividade dos controles internos, assim com a identificação de pontos críticos e oportunidades de melhoria com vistas à melhor eficiência e qualidade dos serviços.

Ante as possíveis consequências pontuadas, faz-se necessário que a instituição adote medidas para fortalecer seus controles internos, realizando o mapeamento adequado de seus processos, bem como documentando-os de maneira clara por meio de normas e manuais de procedimentos, de modo a garantir um fluxo de informações atualizadas, visando à promoção de uma cultura organizacional voltada para a eficiência e a melhoria contínua.

2. Estrutura insuficiente de pessoal para o gerenciamento das atividades

Conforme informações trazidas pelo DSP, atualmente há somente uma servidora acumulando todas as atividades de gerenciamento, supervisão e orientação nos processos seletivos simplificados para contratação de professores substitutos.

Outrossim, de acordo com informações fornecidas pelo DSP e pela CGP – Câmpus Tubarão, a comunicação entre o DSP e os câmpus, no que tange aos processos simplificados para contratação de professores substitutos, é realizada de maneira bastante informal, não apenas por e-mails, mas também por meio de trocas de mensagens em aplicativo (whatsapp) ou ligações telefônicas. Tais comunicações ocorrem no transcorrer dos processos seletivos em

andamento para esclarecimento de dúvidas surgidas nos servidores alocados nos câmpus ou sobre procedimentos a serem adotados a partir de definições do DSP.

Embora as informações trazidas demonstrem que as atividades relativas ao procedimentos analisados tenham transcorrido sem apresentar problemas de ordem administrativa e/ou judicial, verifica-se que a cadeia de supervisão e orientação carece de aprimoramentos, de forma a evitar os efeitos de potenciais riscos dos processos.

Nesse sentido, como principal causa para o achado pode ser citado o número reduzido de servidores no setor (DSP). Somado a isso, a já citada ausência de mapeamento atualizado de processos, normas internas e/ou manual de procedimentos acaba por resultar na adoção de orientações informais ao longo da execução dos processos simplificados para seleção de professores substitutos.

Como consequência, a ausência de uma cadeia formal de supervisão e orientação pode resultar em inconsistências nas decisões tomadas durante os processos seletivos, levando a potenciais riscos de imparcialidade e falta de uniformização nas orientações.

Ademais, a concentração de todas as atividades de organização e gerenciamento, relacionadas aos processos seletivos, em uma única servidora pode impactar a eficiência operacional, especialmente em situações de alta demanda. A sobrecarga de trabalho e a falta de uma estrutura mais robusta podem contribuir para a desmotivação da servidora responsável e de outros colaboradores envolvidos nos processos, assim como criar vulnerabilidades ao setor em caso de ausência desta ou mudança no quadro de pessoal.

Por fim, frisa-se que a falta de mapeamento de processos e a realização de orientações por meio de comunicação informal, além de aumentar a probabilidade de ocorrência de erros ou omissões nos procedimentos, comprometendo a qualidade e a integridade dos processos seletivos, criam obstáculos a avaliações de desempenho e condução de auditorias, uma vez que dificultam a verificação da conformidade e eficácia na execução dos processos.

Diante dessas consequências, salutar se faz que sejam implementadas medidas com vistas ao melhoramento da estrutura de pessoal do DSP.

3. Não gerenciamento dos riscos da área auditada

Os riscos são enfrentados por todas as organizações, independentemente do seu tamanho, estrutura ou natureza. Ao adotar uma abordagem de gerenciamento de riscos, a organização pode antecipar desafios potenciais, tomar decisões mais informadas e estar mais bem preparada para lidar com eventuais adversidades. Nesse sentido, deve-se ter consciência dos riscos relevantes que envolvam as atividades desenvolvidas e de como tais riscos podem ser gerenciados a fim de que não impactem o alcance dos objetivos traçados. (COSO, Controle Interno – Estrutura Integrada, 2013).

De acordo com as informações fornecidos pelo DSP, não existem atualmente mecanismos de gerenciamento de riscos voltados para os processos simplificados de seleção de professores substitutos. Ou seja, os principais riscos envolvidos não são identificados e nem avaliados metodologicamente, de modo a serem tratados em uma escala de prioridades e a gerar informações úteis à tomada de decisão.

Nesse sentido, da fragilidade oriunda da não realização de mapeamento para identificação e gerenciamento dos riscos, podem advir consequências, tais como processos mais suscetíveis a surpresas e eventos inesperados, comprometendo a capacidade dos gestores na tomada de decisões estratégicas e tempestivas diante de ameaças não identificadas.

Ademais, sem o gerenciamento adequado dos riscos há maior probabilidade de ocorrerem erros, falhas ou omissões nos processos, prejudicando a integridade e a confiabilidade dos interessados, além da possibilidade de haver retrabalhos e atrasos nos processos seletivos, prejudicando a eficiência operacional e afetando a pontualidade na contratação de professores substitutos.

Isto posto, é preciso que a gestão implemente um sistema eficaz de gerenciamento de riscos que identifique, avalie e trate os riscos de forma sistemática e priorizada. Isso não apenas protege a instituição contra ameaças potenciais, mas também contribui para a melhoria contínua e a consecução bem-sucedida dos objetivos organizacionais.

B - Fragilidades nas Atividades de Controle

Atividades de controle são ações estabelecidas por meio de políticas e procedimentos que ajudam a garantir o cumprimento das diretrizes estabelecidas pela gestão, com vistas à mitigação dos riscos que possam impactar o alcance dos objetivos traçados.

As atividades de controle permeiam todos os níveis em vários estágios dos processos desenvolvidos e, podem ter natureza preventiva ou de detecção, abrangendo uma série de atividades manuais e automáticas, como autorizações e aprovações, verificações, reconciliações e revisões de desempenho. (COSO, Controle Interno – Estrutura Integrada, 2013).

4. Impossibilidade de verificar situações de suspeição e impedimento dos membros das bancas examinadoras.

De acordo com as informações obtidas junto à CGP do Campus Tubarão, o processo de escolha das bancas examinadoras não contempla controles internos que visem mitigar a ocorrência de situações de suspeição e impedimento de membros das bancas examinadoras. Assim, constatou-se a inexistência de controles formais na supervisão de atuação dos membros das bancas examinadoras.

Conforme informado à Audin/IFSC, na orientação quanto à execução das atividades, os membros da banca são instruídos de maneira informal sobre como os procedimentos devem ser realizados. Nesse sentido, os membros escolhidos são orientados a declararem suspeição e/ou impedimento sempre que for verificada situação ensejadora, no entanto, não existe verificação por parte da CGP ou outra instância administrativa, tornando o sucesso do processo dependente de características individuais dos servidores envolvidos, tais como a conduta profissional e ética de cada integrante.

De outro modo, verificados os conteúdos constantes nos editais de processos seletivos simplificados publicados pelo IFSC, não foi identificada previsão e/ou prazo para impugnação das normas dos editais e/ou composição de bancas examinadoras. Outrossim, conferidas as publicações contantes no site oficial do IFSC e dos câmpus, não constam divulgadas as portarias contendo identificação dos membros que compõem as bancas examinadoras para conhecimento dos candidatos, impossibilitando inclusive a verificação de atendimento no Art. 11 da Resolução nº 16/2016/CDP/IFSC:

Art. 11 - A Coordenação de Área ou Chefia de Departamento Acadêmico deve constituir banca examinadora composta por **dois professores do quadro permanente da instituição e um pedagogo (ou servidor com licenciatura, na ausência deste) para cada disciplina**. As CGP deverão providenciar as portarias de nomeação dos membros das bancas. (Grifei).

Como causa para o achado, verifica-se a fragilidade nos controles internos no sentido de não verificação de situações de suspeição e impedimento dos membros das bancas examinadoras dos processos seletivos. Somado a isso, a falta de transparência na divulgação das portarias de composição das bancas examinadoras e a ausência de previsão nos processos seletivos de possibilidade de impugnação da composição das bancas, fragiliza ainda mais referidos controles.

A principal consequência da fragilidade identificada diz respeito ao aumento do risco de conflitos de interesse não identificados, comprometendo a imparcialidade e a objetividade das avaliações realizadas pelas bancas examinadoras.

Ademais, depender de características individuais dos servidores nomeados para a declaração de suspeição pode resultar em desigualdade nas oportunidades para os candidatos, prejudicando a equidade no processo seletivo, visto que pode resultar em situações em que membros das bancas examinadoras não declaram suspeição ou impedimento quando deveriam.

Nesse sentido, a falta de controles adequados tende a aumentar o risco de comprometimento da credibilidade das avaliações realizadas pelas bancas examinadoras, levando a questionamentos sobre a validade e a imparcialidade dos resultados. Por fim, a ausência de controles efetivos limita a capacidade da gestão de identificar e mitigar proativamente os riscos relacionados à integridade e à ética dos processos seletivos.

Para corrigir essa fragilidade é fundamental implementar controles internos mais robustos, que incluam verificações formais, orientações claras e mecanismos para identificar e lidar adequadamente com situações de suspeição e impedimento, contribuindo para aprimorar a integridade e a confiabilidade dos processos seletivos.

5. Fragilidades na supervisão das atividades realizadas pelas bancas.

Conforme informações recebidas pela Audin/IFSC, as bancas examinadora não entregam às CGPs quaisquer documentos (gravações, atas, ou relatórios finais de atividades desenvolvidas) referentes às avaliações realizadas para classificar e/ou aprovar os candidatos nos processos seletivos simplificados para contratação de professores substitutos.

Consta no artigo 13 da Resolução 16/2016/CDP o seguinte:

Art. 13 - Os membros da banca examinadora deverão preencher e assinar os formulários de avaliação individual de cada candidato, bem como o formulário de avaliação final do processo seletivo, disponíveis na intranet do IFSC, e deverá conter a relação nominal de todos os candidatos aprovados, reprovados e ausentes.

Conforme relatado pela CGP – Câmpus Tubarão, não tem sido exigido dos membros das bancas o cumprimento de tais formalidades. Ainda, conforme informado, fica a cargo do presidente de cada banca examinadora arquivar as gravações das avaliações de desempenho didáticos realizadas, assim como organizar o funcionamento das bancas em caso de recebimento de recursos enviados pelos candidatos.

Ante os procedimentos atualmente adotados, os gestores deixam de realizar a supervisão das atividades desenvolvidas pelos servidores envolvidos, e, por consequência, abdicam dos meios de monitorar, *a posteriori*, o processo como um todo.

Assim sendo, a principal causa para a fragilidade identificada diz respeito à ausência de supervisão efetiva das atividades desempenhadas pelas bancas examinadoras, por parte CGPs e pela Direção-Geral dos câmpus. As consequências dessa fragilidade podem impactar significativamente a integridade e a eficiência dos processos seletivos para contratação de professores substitutos.

Assim, a ausência de supervisão pode resultar em falta de padronização nas avaliações realizadas pelas bancas examinadoras, levando a discrepâncias na interpretação de critérios e na avaliação dos candidatos. Além disso, a ausência de documentação formal entregue às CGPs compromete a prestação de contas e a avaliação do desempenho das bancas examinadoras, dificultando a identificação de pontos de aprimoramento nos processos, bem com a implementação de eventuais ações corretivas ou reconhecimento de boas práticas.

De outro modo, a responsabilidade atribuída aos presidentes das bancas para arquivar documentos, tais como gravações, pode resultar na inconsistência dos registros e na dificuldade

de acesso a informações relevantes para a avaliação dos processos seletivos. Do mesmo modo, a responsabilidade exclusiva dos presidentes das bancas na organização das respostas aos recursos interpostos pelos candidatos pode resultar em dificuldades na resolução eficaz dessas solicitações, afetando a transparência e a justiça no tratamento das questões levantadas.

Diante da possibilidade de ocorrência de tais consequências, é fundamental implementar práticas de supervisão robustas, que incluam a entrega formal de documentos às CGPs pelas bancas examinadoras.

6. Assentamento Funcional Digital incompleto

Conforme informações recebidas pela Audin/IFSC, os processos de contratação de professores substitutos, após as etapas de seleção e classificação, ficam à cargo das Coordenadorias de Gestão de Pessoas dos Câmpus. Assim, cabe às CGPs exigir dos contratados a entrega dos documentos necessários, previstos em editais, bem como a conferência de tais documentos e posterior arquivamento no Assentamento Funcional Digital - AFD de cada professor contratado.

Analisando os documentos constantes no AFD, referente a uma amostra de 31 (trinta e um) professores substitutos contratados, verificou-se que em 14 (quatorze) situações o AFD estava com documentação incompleta ou sem nenhuma documentação correspondente às exigidas para a efetivação da contratação.

Nesse sentido, como causa para a fragilidade identificada tem-se que há ausência de padronização e prazo estabelecido para o arquivamento dos documentos de contratação dos professores substitutos no AFD.

Como consequências da fragilidade identificada podemos citar que a documentação incompleta ou ausente no AFD pode comprometer a verificação de conformidade quanto ao atendimento dos requisitos legais para a contratação dos professores substitutos, vez que impossibilita a verificação das qualificações e experiências dos professores contratados, se estão ou não de acordo com o exigido em edital.

De outro modo, a falta de padronização e estabelecimento de prazos para a inclusão dos documentos no AFD ocasiona falhas na organização dos registros documentais dos processos de contratação dos professores substitutos, inviabilizando análises completas pelos órgãos de controle.

Para mitigar essas consequências, é fundamental implementar procedimentos padronizados para o arquivamento de documentos no AFD, estabelecendo prazos claros para a conferência e inclusão da documentação exigida em edital no sistema, no decorrer da efetivação da contratação.

7. Documentos de efetivação da contratação dispersos, dificultando a conferência posterior no SIPAC

Ao analisar os registros no sistema SIPAC, verificou-se que quando da formalização dos contratos e aditivos contratuais pelas CGPs dos câmpus, uma cópia de cada documento é enviada à DSP para verificação e aprovação. Ocorre que tal envio se dá, na maioria das vezes, por meio de protocolo de documentos isolados no SIPAC, sendo que cada arquivo enviado gera um novo protocolo. Assim, para um mesmo contratado, podem ser identificados inúmeros protocolos no SIPAC.

Tal situação acaba por tornar o fluxo desorganizado, sobretudo tendo em vista que, por vezes, a descrição do assunto do protocolo no sistema está incompleta, dificultando a busca e a consulta de informações relacionadas a uma mesma contratação.

À vista disso, a principal causa para a fragilidade identificada diz respeito ao formato adotado para a tramitação dos documentos (protocolo por documentos).

Como consequência da fragilidade apontada, pontua-se que a utilização de múltiplos protocolos para um mesmo contratado resulta em desorganização do fluxo documental, dificultando o acompanhamento e a compreensão do processo como um todo, vez que a presença de inúmeros protocolos para um único contratado dificulta a rastreabilidade das informações ao longo do tempo, tornando mais complexa a análise do histórico contratual.

De outro modo, o formato de tramitação adotado pode comprometer a eficiência de atividades operacionais, vez que a busca e a consulta por informações específicas se tornam mais demoradas e sujeitas a erros. Além disso, tende a criar dificuldades para a condução de auditorias internas e a implementação de controles eficazes, uma vez que limita a capacidade de verificação da conformidade dos processos como um todo.

Com vistas a mitigar essas consequências, necessário se faz ajustar o formato de tramitação dos documentos, considerando a consolidação de protocolos para cada contrato, adotando a tramitação por meio de processos. Outrossim, é necessário também padronizar a descrição do assunto dos processos para facilitar a busca e consulta de informações no sistema.

RECOMENDAÇÕES

1. Atualizar e aprimorar o mapeamento dos processos relacionados à contratação de professores substitutos identificando atividades-chave, documentos de suporte, responsabilidades e interações entre os setores envolvidos.

Achado nº 1.

2. Editar norma interna e/ou manual de procedimentos com base nos processos mapeados, de forma a assegurar a clareza, orientação e padronização das atividades entre os setores e servidores envolvidos.

Achados nº 1 e 2.

3. Designar um maior contingente de servidores do Departamento de Seleção de Pessoas (DSP) para o gerenciamento, supervisão e orientação dos processos de contratação de professores substitutos assegurando a distribuição adequada de responsabilidades e a instauração de uma cadeia de supervisão e verificação das etapas desempenhadas.

Achado nº 2.

4. Instituir gerenciamento de riscos a partir dos processos mapeados, realizando avaliação abrangente dos riscos do setor, de modo a identificar potenciais ameaças aos controles internos e assegurar o direcionamento de esforços para as áreas mais críticas.

Achado nº 3.

5. Criar mecanismos formais de verificação de suspeição e impedimento de membros de banca examinadora.

Achado nº 4.

6. Publicar, nos espaços destinados às publicações das fases internas dos processos seletivos, as portarias de nomeação de membros das bancas examinadoras, para conhecimento dos interessados.

Achado nº 4.

7. Divulgar, durante os processos simplificados para contratação de professores substitutos, os critérios de impedimento e suspeição a serem observados na formação das bancas examinadoras, tornando viável a possibilidade de impugnação da banca por parte dos candidatos.

Achado nº 4.

8. Implementar, nos processos de contratação de professores substitutos, mecanismos de controle que tornem obrigatória a formalização das avaliações realizadas pelas bancas examinadoras, com aposição de assinaturas, que deverão ser encaminhadas à Coordenadoria de Gestão de Pessoas junto com os resultados.

Achado nº 5.

9. Criar mecanismos entre o Departamento de Seleção de Pessoas (DSP), Coordenadorias de Gestão de Pessoas (CGP) e bancas examinadoras, para o compartilhamento de todas as informações e documentos formais produzidos durante as avaliações dos candidatos nos processos de contratação de professores substitutos, incluindo gravações das provas de desempenho didático.

Achado nº 5.

10. Editar norma interna que contemple prazos pré-determinados para inclusão e organização dos documentos de contratação de professores substitutos no Assentamento Funcional Digital (AFD).

Achado nº 6.

11. Substituir, no sistema SIPAC, o procedimento de protocolo dos contratos e termos aditivos em formato de documento por protocolo em formato de processo, de modo que seja possível verificar o fluxo das informações ao longo de todo o período de validade dos contratos dos professores substitutos.

Achado nº 7.

CONCLUSÃO

O presente trabalho de auditoria envolveu análise abrangente e ao mesmo tempo concentrada em oportunidades de aprimoramento dos controles internos gerenciais na área de seleção e contratação de professores substitutos no IFSC. Nesse sentido, foram identificados pontos fortes tais como editais e resultados dos processos seletivos devidamente publicados no DOU e nas páginas oficiais do IFSC (Reitoria/Câmpus), como também oportunidades de melhoria no ambiente e nos mecanismos de controle, sobretudo referentes à estrutura insuficiente de pessoal do DSP para gerenciar os processos seletivos, bem como fragilidades na supervisão da atuação das bancas examinadoras designadas para avaliar os candidatos.

Com vistas a atender ao objetivo principal da ação e guiar os trabalhos de análise, a Audin/IFSC definiu três questões principais de auditoria que passamos a responder a seguir.

A primeira questão buscou responder se os processos de contratação de professores substitutos estão em conformidade com a legislação vigente e com as normas internas que tratam do tema. As análises revelaram que, de forma geral, os processos atendem às normas vigentes vez que constam nos documentos de autorização das contratações motivações compatíveis com os critérios previstos no Art. 14 do Decreto nº 7.485/201, bem como o quantitativo de professores substitutos contratados respeita o percentual máximo (20%) estabelecido no Art. 2º, § 1º do mesmo decreto. Outrossim, os editais publicados apresentam regras claras referentes às etapas e critérios de avaliação dos processos seletivos assim como esclarecem os requisitos necessários para efetivação da contratação, vagas disponíveis, vedações e condições (carga horária, remuneração e prazos). Por fim verificou-se que os contratos vigentes respeitam os prazos máximos de contratação (24 meses) bem com o interstício mínimo entre contratações de um mesmo profissional.

A segunda questão procurou verificar se os procedimentos realizados estão em conformidade com as regras previstas em Edital. Nesse quesito, como ponto frágil constatou-se a impossibilidade de verificação completa de atendimento dos requisitos de contratação por parte considerável da amostra selecionada, vez que o assentamento funcional digital – AFD – de vários professores substitutos contratados encontra-se incompleto, não constando dele os documentos de seleção e/ou contratação formalizada pelas CGPs.

Outrossim, embora tenham sido identificadas as publicações dos resultados de cada etapa dos processos seletivos nos sites dos campus com indicação de data, local (link) e horário de realização das provas de desempenho didático, alguns pontos de melhoria devem ser considerados nessa seara. Como pontos frágeis, identificamos que não há, nos processos seletivos, previsão de possibilidade de impugnação da composição das bancas pelos candidatos interessados. Outrossim, não constam publicadas as portarias de designação das bancas examinadoras, e embora conste no Art. 6º da Instrução Normativa 09/2023-IFSC, situações nas quais os servidores do IFSC estarão impedidos de compor comissões (certames), tais critérios não estão acessíveis dentre as informações publicadas no decorrer dos processos seletivos para contratação de professores substitutos.

A terceira questão, por sua vez, teve como foco verificar se existem mecanismos de controles internos que garantam a execução dos procedimentos de forma íntegra e livre de fraudes e erros. Nesse tema, as análises demonstraram que é preciso avançar, isso porque, o mapeamento de processos da área encontra-se desatualizado e sem uso, não há gestão de riscos instituída, a estrutura de pessoal do DSP é insuficiente para gerir e orientar a condução dos processos seletivos para contratação de professores substitutos, não há mecanismos estabelecidos para verificação de impedimento e suspeição dos membros que compõem as bancas examinadoras e tampouco há supervisão da atuação das bancas.

Ante o exposto, pontuamos que esta ação de auditoria ofereceu avaliação imparcial e em conformidade com as melhores práticas e normas que regem os processos de contratação de professores substitutos. Salientamos ainda que o trabalho foi desenvolvido em consonância com o compromisso da Audin/IFSC em apoiar continuamente à gestão da instituição na tomada de decisões. Por fim, nos colocamos à disposição para fornecer eventuais esclarecimentos adicionais que se fizerem necessários bem como para colaborar no processo de implementação das recomendações aqui apresentadas.

Luana Cristina Medeiros de Lara
Auditora

GREGORY CASTILHO MANCIN
Auditor Chefe

ANEXO I

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA E ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA

Achado nº 1 Mapeamento de Processos Desatualizado.

Manifestação da unidade auditada

1. *O Fluxo de processos mencionado que se encontra na intranet, <https://cpn.ifsc.edu.br/bpm/GABINETE/DGP/3/index.html#diagram/668f7113-9ad6-492bb082-127f4949d9c1> talvez necessite de algumas atualizações, principalmente no quesito “modelos”. Não sabemos o quanto estes fluxos criados de maneira intensa e obrigatória de um modo geral foram úteis e cumpriram o seu papel. Por isso, também não foram atualizados adequadamente.*

De fato, as informações e orientações estão dispersas e duplicadas em alguns sistemas e repositórios (Intranet, SIGRH, Portal do IFSC). Precisamos centralizar essas informações e orientações de maneira acessível às CGPs, aos servidores e a todos os cidadãos em geral. Para isso, estamos trabalhando junto com a DIRCON na elaboração de um espaço próprio no portal do IFSC.

2. *O manual é um projeto, mas como as demandas são intensas, é provável que levaremos algum tempo para disponibilizá-lo.*

Análise da equipe de auditoria

A unidade auditada acatou a recomendação.

Achado nº 2 Estrutura insuficiente de pessoa para o gerenciamento das atividades.

Manifestação da unidade auditada

A unidade acatou a recomendação e informa que está trabalhando para mitigar a fragilidade, contudo, informou que em virtude de afastamentos sucessivos e já programados de alguns servidores hoje atuantes no setor, precisa de um prazo razoável (pelo menos 12 meses) para conseguir organizar de forma adequada a estrutura de pessoal atuante no DSP.

Análise da equipe de auditoria

Tendo em vista que a fragilidade apontada pode impactar a continuidade das atividades no caso de eventuais afastamentos da única servidora responsável, a AUDIN realizará o monitoramento periódico das ações implementadas pelo DSP em períodos sucessivos de 90 dias, até o atendimento da recomendação na íntegra no prazo sugerido pela unidade auditada.

Achado nº 3 Não gerenciamento dos riscos da área auditada

Manifestação da unidade auditada

A partir dos achados da Auditoria Interna e da atualização do mapeamento do processo de trabalho será possível fazer um mapeamento de riscos e instituir mecanismos de gerenciamento.

Análise da equipe de auditoria

A unidade auditada acatou a recomendação.

Achado nº 4 Impossibilidade de verificar situações de suspeição e impedimento dos membros das bancas examinadoras.

Manifestação da unidade auditada

Iremos colocar com bastante destaque nas orientações para a banca a orientação sobre suspeição/ impedimento de membros de banca examinadora. Além disso, todos os membros da banca precisarão assinar uma declaração de que não se encontram impedidos de participar das bancas examinadoras do processo seletivo conforme previsto no Art. 6º da Instrução Normativa nº 09/2023.

Iremos orientar as CGPs, para que publiquem em suas páginas as portarias de nomeação da banca até dois dias antes da etapa da análise de títulos.

Iremos incluir um período para impugnação do edital, assim como é feito para os editais de contratação de servidores efetivos. Iremos incluir também, de modo expresso, os critérios de impedimento a serem considerados na composição das Bancas.

Análise da equipe de auditoria

A unidade acatou as recomendações.

Achado nº 5 Fragilidades na supervisão das atividades realizadas pelas bancas.

Manifestação da unidade auditada

Já temos como orientação a assinatura de um documento com um espaço destinado às informações ocorridas com os candidatos no resultado das etapas, após os recursos e no resultado final. As bancas enviam esse documento para as CGPs que armazenam. Todavia, caso a auditoria entenda como importante, voltaremos a ter ata em um documento a parte dos resultados.

Vamos criar uma pasta compartilhada com as CGPs no Googledrive por processo seletivo para o compartilhamento de todas as informações e documentos formais produzidos durante as avaliações dos candidatos nos processos de contratação de professores substitutos.

Análise da equipe de auditoria

A unidade auditada informou que já existe procedimento estabelecido para a entrega dos resultados de avaliação realizados pelas bancas examinadores, no entanto, durante as análises, utilizando como parâmetro informações sobre procedimentos fornecidas pela CGP do Campus Tubarão-IFSC, verificou-se que os procedimentos efetivamente adotados nos Câmpus do IFSC podem não corresponder aos procedimentos apontados pelo DSP. Dessa forma, depreende-se que os controles internos precisam ser fortalecidos por meio do atendimento das recomendações expedidas no presente relatório. Salientamos, entretanto, que cabe a gestão às definir os procedimentos julgados pertinentes e adequados para o integral atendimento.

Achado nº 6 Assentamento Funcionais Digitais incompletos

Manifestação da unidade auditada

Vamos inserir os prazos pré-determinados para inclusão e organização dos documentos de contratação de professores substitutos no AFD na RESOLUÇÃO N° 16/2016/CDP, que APROVA AS NORMAS E PROCEDIMENTOS PARA A CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES SUBSTITUTOS. Iremos verificar com a CPROC qual é o prazo legal para inclusão dos documentos de admissão no AFD.

Manifestação da unidade auditada

A unidade auditada acatou a recomendação.

Achado nº 7 Documentos de efetivação da contratação dispersos, dificultando a conferência posterior no SIPAC

Manifestação da unidade auditada

Já estamos cumprindo as orientações da CPROC e as novas contratações temporárias já estão formalizadas com processo único do SIPAC, com inclusão de todos os documentos relacionados no mesmo processo.

Análise da equipe de auditoria

A unidade auditada informou que já estão sendo adotados os procedimentos para suprir a inconsistência. A Audin/IFSC informa que fará o acompanhamento dos processos formalizados no próximo processo seletivo para contratação de professores substitutos realizado pelo IFSC, de forma a monitorar o pleno atendimento da recomendação.