



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA FLUMINENSE
Rua Coronel Walter Kramer, 363 - Parque Santo Antônio, Campos dos Goytacazes/RJ, CEP 28080-565
AUDITORIA INTERNA
Sala 19 - Tel.: (22) 2737-5668 – e-mail: audinterna@iff.edu.br

RELATÓRIO DE AUDITORIA Nº 12/2023

TEMA:	PROGRESSÃO POR MÉRITO	CAMPUS:	Núcleos I e IV
PERÍODO AUDITADO:	2022	PROCESSOS PEN:	23317.000603.2023-48 23317.000608.2023-71 23317.000589.2023-82 23317.000609.2023-15
UNIDADE GESTORA:	IFF – REITORIA	CÓDIGO DA UG/UORG:	158139
TIPO DE AUDITORIA:	OPERACIONAL	EMIÇÃO DO RELATÓRIO:	06/02/2024

1. INTRODUÇÃO

A Auditoria Interna do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense, cumprindo a atribuição estabelecida no Decreto nº 3.591, de 06/09/2000, alterado pelo Decreto nº 4.304, de 16/07/2002, e em atendimento ao **Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna – PAINT/2023**, aprovado pela Resolução do Conselho Superior nº 58, de 26/12/2022, – item 6 – Relação dos Trabalhos e Ações Previstos para o Exercício 2023, 1.02 – Ativos Civis da União, **Auditoria nº 8**, apresenta, para apreciação e conhecimento, o Relatório de Auditoria Interna nº 12/2023, que versa sobre progressão por mérito nos *campi* do IFFluminense Bom Jesus do Itabapoana, Itaperuna, Cambuci e Maricá, no exercício de 2022.

De acordo com o art. 2º, II, "b", da Instrução Normativa SGP/ME nº 66/2022, a progressão por mérito é específica dos servidores do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (Lei 11.091/2005) e conceituada como a "mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, respeitado o interstício estabelecido em lei, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação".

A respeito do interstício legal para progressão por mérito profissional na carreira, que inicialmente era de dois anos (art. 10, § 2º, da Lei 11.091/2005), este passou a ser, a partir de 1º de maio de 2008, de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício, nos termos do art. 10-A da Lei 11.091/2005.

2. OBJETIVO E EXTENSÃO DOS TRABALHOS

Os objetivos do trabalho foram os seguintes: a) avaliar os procedimentos utilizados para fins de progressão por mérito no âmbito dos *campi* Bom Jesus do Itabapoana, Itaperuna, Cambuci e Maricá; b) identificar os riscos e avaliar os controles internos implementados no que tange à progressão por mérito; c) verificar se os processos administrativos constituídos observam as normas sobre o tema, a saber, a Lei 11.091/2005 (especificamente no que tange ao Programa de Avaliação de Desempenho, previsto em seu art. 24, § 1º, III) e a IN SGP 66/2022, bem como avaliar (com base nos critérios da integridade, adequação, eficácia, eficiência e economicidade), por meio de testes, se as melhores práticas a respeito do tema estão sendo atendidas.

Para fins de definição do escopo desta auditoria foi elaborada a Matriz de Planejamento (**PT. Planejamento [Matriz de Planejamento]**), a fim de nortear a execução das atividades, definindo detalhadamente cada procedimento a ser testado, bem como os parâmetros para auditoria.

3. LIMITAÇÃO DO ESCOPO

Importante ressaltar que no presente trabalho foram consultados processos administrativos do SUAP, mas há limitação no referido sistema, considerando que ele não disponibiliza a versão em PDF do processo eletrônico na íntegra (incluindo as páginas excluídas), na ordem em que os documentos foram inseridos no processo.

4. FATOS CONSTATADOS

Achado 01 – Ausência de Programa de Avaliação de Desempenho no âmbito do IFFluminense para fins de progressão por mérito

Critério: Constituição Federal, art. 37, caput (eficiência); Lei 11.091/2005, arts. 10 e 24, § 1º, III; Decreto-Lei nº 200/1967, art. 6º, I (princípio fundamental do planejamento)

Situação encontrada:

De acordo com o art. 10, § 2º, da Lei 11.091/2005, a progressão por mérito depende da apresentação, por parte do servidor, de "resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação".

O art. 24, § 1º, também da Lei 11.091/2005, dispõe que o plano de desenvolvimento dos integrantes do PCCTAE (Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação) deve conter "I - dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição; II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e III - Programa de Avaliação de Desempenho".

No entanto, consultados os diretores e coordenadores de gestão de pessoas dos *campi* auditados (por meio de Solicitação de Auditoria) e o Centro de Documentação Digital do IFFluminense

(CDD – cdd.edu.iff.br), constatou-se que não há norma interna do IFFluminense que regulamente a progressão por mérito.

Embora exista lei federal que institua a progressão por mérito (11.091/2005) e instrução normativa sobre o tema (IN SGP 66/2022), as referidas normas tratam somente de aspectos gerais, não definindo instruções para a progressão por mérito.

A ausência de norma externa e também de norma interna torna necessária a elaboração de Programa de Avaliação de Desempenho no IFFluminense que instrua os servidores.

Explica-se essa necessidade com duas situações verificadas na presente auditoria: em primeiro plano, embora não exista determinação em norma a respeito da data inicial para contagem dos efeitos financeiros da progressão concedida, o IFFluminense adota, para tal fim, a data final do interstício de dezoito meses de exercício efetivo do servidor.

Em segundo plano, no processo 23322.000385.2022-91, a servidora com CPF nº ***.055.827-** estava lotada, no momento da avaliação para progressão por mérito, no *campus* Maricá. No entanto, de acordo com a Coordenadora de Gestão de Pessoas de Itaperuna, a servidora passou a maior parte do período a ser avaliado no *campus* Itaperuna, razão pela qual o termo de avaliação da equipe foi elaborado e assinado pela Chefe de Gabinete de Itaperuna e o parecer final foi elaborado e assinado pelo Diretor-Geral do *campus* Itaperuna.

Não há, nessa situação, instrução sobre como e por quem deve ser avaliado o servidor que, durante o interstício legal para progressão por mérito, esteve lotado em mais de um setor ou *campus*, assim como não há instrução se a avaliação deve ser realizada de acordo com o local de lotação ou com o local de exercício do servidor.

Demais disso, como é possível observar no Achado 03, a ausência de norma interna que estabeleça instruções sobre como devem ser realizadas as avaliações da equipe (bem como quem integra, para fins de avaliação, a equipe) resulta em disparidade nos *campi*.

A ausência de norma gera práticas distintas a depender do *campus*, não sendo unificados os procedimentos que adotados no Instituto para fins de progressão por mérito.

Assim, opina-se pela **não conformidade** com o critério adotado.

Causa: ausência de planejamento; ausência de mapeamento e gestão de riscos a respeito do tema.

Consequências: avaliação de desempenho realizada incorretamente pela equipe; avaliação de desempenho realizada por equipe/chefia incorreta; progressão concedida indevidamente; progressão não concedida incorretamente; prejuízo ao erário; prejuízo à imagem do IFFluminense.

Grau de impacto: médio.

Achado 02 – Inobservância dos fluxos do IFFluminense relativos à progressão por mérito

Crítérios: - Fluxo Progressão Funcional por Mérito Profissional - servidor com função de confiança (FG/CD)
- Manual de PEN IFFluminense: <https://portal1.iff.edu.br/painel-do-servidor/processo-eletronico-nacional->

pen/manual/14-pessoal/14-28-progressao-funcional-por-merito-profissional-servidor-com-funcao-de-confianca-fg-cd (última modificação em 03/07/2023)

- Fluxo Progressão Funcional por Mérito Profissional - servidor sem função de confiança (FG/CD) - Manual de PEN IFFluminense: <https://portal1.iff.edu.br/painel-do-servidor/processo-eletronico-nacional-pen/manual/14-pessoal/14-29-progressao-funcional-por-merito-profissional-2013-servidor-sem-funcao-de-confianca-fg-cd> (última modificação em 03/07/2023)

Situação encontrada:

O IFFluminense conta com dois fluxos em seu Manual de Processo Eletrônico a respeito da progressão por mérito, a saber, um para servidor com função de confiança/cargo de direção e outro para servidor sem função de confiança.

Os fluxos são semelhantes, consistindo a diferença no tipo de documento a ser utilizado pela equipe para avaliar o servidor: se o servidor possuir função de confiança/cargo de direção, o termo a ser preenchido e assinado pela equipe no SUAP será o "Termo – Avaliação da chefia (FG/CD); se o servidor não possuir função ou cargo de confiança, o termo a ser preenchido e assinado pela equipe no SUAP será o "Termo Avaliação do servidor pela equipe de trabalho (Progressão por Mérito)".

Para verificação dos processos selecionados na amostra, os servidores foram divididos conforme o fluxo, sendo constatado o seguinte:

a) Servidores sem função/cargo de direção:

a.1) Processo 23322.000385.2022-91: servidora com CPF nº *****.055.827-****, lotada no *campus* Maricá, período de avaliação: 04/09/2020 a 04/03/2022

Durante o interstício legal para progressão por capacitação, a servidora esteve lotada em dois *campi*, a saber, Maricá e Itaperuna. Embora no momento da avaliação pela chefia e equipe a servidora estivesse lotada no *campus* Maricá, a etapa 01 do fluxo foi realizada pela Coordenadora de Gestão de Pessoas de Itaperuna, *campus* no qual a servidora esteve lotada até 07/11/2021.

Ademais, o processo não foi encaminhado à chefia imediata da servidora no *campus* Maricá, mas à chefe de Gabinete do *campus* Itaperuna. A justificativa utilizada foi a seguinte (fl. 03): "a servidora esteve a maior parte do período a ser avaliado no Campus Itaperuna". Consultado o SUAP, a servidora está lotada em seu setor em Maricá desde 08/11/2021.

Além disso, não obstante a servidora tenha preenchido, assinado e finalizado o termo de autoavaliação (fls. 05 a 07), o termo de avaliação pela equipe não foi preenchido e assinado pelos integrantes do setor ao qual é vinculada no *campus* Maricá (Coordenação de Comunicação Social - CCSCAM), mas pela Chefe de Gabinete de Itaperuna (fl.10), e o parecer final não foi preenchido e assinado pela chefia imediata, mas pelo Diretor-Geral do *campus* Itaperuna (fls. 11 e 12).

a.2) Processo 23323.001064.2022-02: servidora com CPF nº *****.803.537-****, lotada no *campus* Bom Jesus do Itabapoana, período de avaliação: 26/01/2021 a 26/07/2022

Embora o fluxo determine, na etapa 2, "solicitar a ciência do servidor", não consta no processo a declaração de ciência da servidora. Ademais, após lançamento da progressão concedida no SIAPE (fl.17), não há informação da Coordenação de Pagamento de Pessoal da Reitoria (CPAGPESREIT) a respeito da implementação em folha, bem como não houve encaminhamento ao setor CARQREIT para elaboração de termo de encerramento do processo (etapas 5 e 6 do fluxo).

Por fim, a própria servidora assinou a avaliação que foi realizada pela equipe (fl. 08), etapa não prevista no fluxo.

α.3) Processo 23317.005090.2022-81: servidor com CPF nº ***.515.257-**, lotado no *campus* Cambuci, período de avaliação: 23/02/2021 a 23/08/2022

Em primeiro lugar, há divergência entre o SUAP e o que consta no processo no que tange à lotação do servidor. No SUAP, o servidor estava lotado, no interstício legal para progressão, na Diretoria Geral do *campus* Cambuci (DGCAC), ao passo que o Coordenador de Administração do *campus* informa (fl.01), no ofício de solicitação de avaliação de desempenho, que a lotação do servidor é na Diretoria de Ensino do *campus* Cambuci (DECAC).

Além disso, o servidor com CPF nº ***.231.267-**, que assinou a avaliação da equipe (fls. 07 e 08) não integra os mencionados setores desde 2016, assim como a servidora com CPF nº ***.631.517-**, que também assinou a avaliação da equipe, não integra a DGCAC desde 2016 e não consta como integrante, no passado ou atualmente, da DECAC.

α.4) Processo 23322.000394.2022-82: servidora com CPF nº ***.828.677-**, lotada no *campus* Itaperuna, período de avaliação: 09/09/2020 a 09/03/2022

Em primeiro lugar, há divergência entre o SUAP e o que consta no processo no que tange à lotação da servidora.

No SUAP, a servidora está lotada, no interstício legal para progressão, na Direção Geral de do *campus* Itaperuna (DGCITAPER), ao passo que o Coordenadora de Gestão de Pessoas informa (fl. 01) que a lotação da servidora é na Diretoria de Ensino e Aprendizagem do *campus* Itaperuna (DENSAPRCI).

Além disso, a servidora com CPF nº ***.601.856-**, que assinou a avaliação da equipe (fl. 04) não integra a DENSAPRCI desde 09/03/2021.

b) Servidores com função/cargo de direção:

b.1) Processo 23317.002847.2022-84: servidor com CPF nº ***.803.537-**, lotado no *campus* Cambuci, período de avaliação: 21/11/2020 a 21/05/2022

Embora o fluxo determine, na etapa 2, "solicitar a ciência do servidor", não consta no processo a declaração de ciência do servidor. Além disso, não obstante o servidor fosse Coordenador de Administração no interstício legal para progressão, quem assinou a avaliação da equipe não foram os

integrantes dessa Coordenação, mas o Diretor-Geral do campus e o, à época, Chefe de Gabinete. Por fim, o próprio servidor assinou a avaliação realizada e assinada pela equipe (fl 06).

b.2) Processo 23317.001786.2022-38: servidora com CPF nº ***.515.257-**, lotada no *campus* Maricá, período de avaliação: 06/10/2020 a 06/04/2022

Embora o fluxo determine, na etapa 2, "solicitar a ciência do servidor", não consta no processo a declaração de ciência da servidora. Além disso, não obstante a servidora fosse Coordenadora Pedagógica e de Assistência Estudantil (CPAECAM) no interstício legal para progressão, quem assinou a avaliação da equipe não foram os integrantes dessa Coordenação, mas o Diretor de Ensino, Pesquisa e Extensão. Por fim, a própria servidora assinou a avaliação da equipe (fl. 07).

b.3) Processo 23323.000284.2022-19: servidor com CPF nº ***.828.677-**, lotado no *campus* Bom Jesus do Itabapoana, período de avaliação: 01/09/2020 a 01/03/2022

Em primeiro lugar, há divergência entre o SUAP e o que consta no processo no que tange à função exercida pelo servidor. No SUAP, o servidor não ocupava, no interstício legal para progressão, função de coordenador. Além disso, embora o fluxo determine, na etapa 2, "solicitar a ciência do servidor", não consta no processo a declaração de ciência do servidor. Por fim disso, o próprio servidor assinou a avaliação realizada e assinada pela equipe (fl. 09).

Assim, opina-se pela **não conformidade** com o critério adotado.

Causa: falha humana na conferência das etapas do fluxo; falha no preenchimento dos formulários de avaliação; equívoco quanto à equipe que deve avaliar o servidor.

Consequências: avaliação realizada por pessoas sem legitimidade, nos termos da norma.

Grau de impacto: médio.

Achado 03 – Ausência de instruções para avaliação do servidor pela equipe

Critério: Art. 37, caput, CRFB/88 (impessoalidade); Art. 2º, VII e VIII, Lei 9.784/99 (indicação dos pressupostos de fato e de direito que determinarem a decisão e observância das formalidades essenciais à garantia dos direitos dos administrados)

Situação encontrada:

Não há, no âmbito do IFFluminense, instruções estabelecidas para a avaliação do servidor por sua equipe, para fins de progressão de mérito.

De igual modo, não há instruções a respeito de o chefe participar da avaliação da equipe ou somente do parecer final e, caso participe de ambos, se a sua avaliação em equipe possui o mesmo peso que as dos demais servidores hierarquicamente subordinados ou não.

Ademais, não há critérios sobre a atribuição da nota, a saber, se cada servidor atribui nota separadamente e é realizada média da pontuação; se a nota é alcançada por maioria; se a nota é alcançada por unanimidade. Na prática, isso significa que não há uniformidade nos campi.

De acordo com a Diretora de Gestão de Pessoas do campus Bom Jesus do Itabapoana, em resposta à Solicitação de Auditoria, "Normalmente, os servidores que são lotados e com exercício no mesmo setor do servidor a ser avaliado, participam do processo de avaliação. (...) A chefia atua como equipe e chefia imediata. *[progressão em caso de setor com apenas um servidor lotado]* (...) A avaliação é realizada sem a participação dos servidores que estão formalmente afastados. (...) A equipe faz a votação individual e depois faz a média dos votos individuais. A chefia participa de todo o processo de avaliação. (...) *[atuação da chefia imediata somente no parecer final ou avaliação em equipe e no parecer]* (...) A chefia atua como equipe e como chefia imediata. *[em caso de setor com apenas um servidor subordinado a chefia]* (...) A equipe se reúne, faz a votação individual e depois faz a média dos votos individuais *[nota da equipe]*".

No campus Cambuci, as informações são distintas, de acordo com o Coordenador de Administração: "Todos os servidores em exercício no setor do servidor a ser avaliado participam da avaliação de desempenho. (...) A avaliação é realizada, apenas pela chefia imediata do servidor. *[progressão em caso de setor com apenas um servidor lotado]* (...) O servidor aguarda o retorno das férias dos outros servidores para realização da avaliação. (...) A forma de se obter a nota pela equipe de trabalho, fica a critério da respectiva equipe, não sendo de conhecimento deste setor de gestão de pessoas. (...) Este procedimento fica a critério da chefia e a equipe, não sendo de conhecimento deste setor de gestão de pessoas. *[atuação da chefia imediata somente no parecer final ou avaliação em equipe e no parecer]* (...) A progressão é realizada, apenas por sua chefia e o servidor subordinado. *[em caso de setor com apenas um servidor subordinado a chefia]* (...) A forma de se obter a nota pela equipe de trabalho, fica a critério da respectiva equipe, não sendo de conhecimento deste setor de gestão de pessoas".

O Coordenador de Gestão de Pessoas do campus Itaperuna informou o que segue: "Os servidores lotados na mesma unidade realizam a avaliação como integrantes da equipe de trabalho. (...) No caso de apenas um servidor lotado no setor, o servidor é o responsável pela sua autoavaliação e a chefia responde pela equipe e também pela emissão do parecer final. (...) o servidor que se encontra de férias ou em licença não participa da avaliação da equipe. (...) Considerando que não há um critério e norma interna que regulamente a avaliação, esta decisão fica a cargo da chefia imediata do setor. *[nota da equipe]* (...) Considerando que não há um critério e norma interna que regulamente a avaliação, a participação da chefia na avaliação da equipe fica a cargo de cada um. (...) Nesses casos a chefia realiza a autoavaliação, o servidor subordinado realiza a avaliação como equipe e a chefia da chefia emite o parecer final. Esta pode ou não participar da avaliação como equipe, ficado a seu cargo optar por participar ou não, tendo em vista que não existem regulamentações nesse sentido. *[em caso de setor com apenas um servidor subordinado a chefia]* (...) Considerando que não há um critério e

norma interna que regulamente a avaliação, esta decisão fica a cargo da chefia imediata do setor. *[nota da equipe para chefia]*.

Por fim, o Coordenador de Pessoas do *campus* Maricá apresentou exatamente as mesmas respostas do gestor de Itaperuna, com as mesmas palavras, razão pela qual não serão novamente transcritas.

Pelo exposto, é possível notar que não há uniformidade ou instruções relativas a quem realiza a avaliação e como ela deve ser realizada.

Assim, opina-se pela **não conformidade** com o critério adotado.

Causa: ausência de norma interna sobre progressão por mérito.

Consequência: avaliações por mérito realizadas de formas distintas no IFFluminense; progressão devida não concedida; progressão indevida concedida.

Grau de impacto: médio.

Achado 04 – Ausência de previsão de prazo e instruções para recurso contra indeferimento da progressão por mérito

Critério: Art. 56, Lei 9.784/99

Situação encontrada:

Embora exista campo no Anexo I do Ofício de concessão de progressão (que consta em todos os processos auditados, logo após a avaliação) para inserir eventuais progressões indeferidas, não há qualquer menção a recurso ou prazo para seu manejo. Ademais, não há, nos fluxos previstos no Manual do PEN, previsão de recurso ou prazo para seu manejo.

Assim, opina-se pela **não conformidade** com o critério adotado.

Causas: inobservância de normas; ausência de etapa no fluxo a respeito de recurso; ausência de norma interna.

Consequências: cerceamento de defesa do servidor que teve a progressão indeferida; decisão arbitrária de indeferimento que não pode ser revertida pelo servidor; decisão equivocada de indeferimento que não pode ser revertida pelo servidor; prejuízo à imagem.

Grau de impacto: médio.

Achado 05 – Período incorreto para progressão por mérito

Critério: Art. 10-A, Lei 11.091/2005; Art. 16, IN SGP 66/2022; Arts. 102 e 103, Lei 8.112/90

Situação encontrada:

De acordo com o art. 10-A, parágrafo único, da Lei 11.091/2005, na contagem do período de 18 meses, necessário à progressão por mérito, “será aproveitado o tempo computado desde a última progressão”.

Embora em todos os processos auditados tenha sido observado o intervalo de 18 meses de efetivo exercício para a concessão de progressão por mérito e em todos os processos as avaliações tenham sido preenchidas e assinadas somente após o transcurso do interstício, constatou-se, em relação ao processo 23317.005090.2022-81, do servidor com CPF nº ***.515.257-**, que a última avaliação do servidor referiu-se a período que se encerrou em 09/02/2021 (nos termos da Portaria N.º 56, de 29 de março de 2021), mas a progressão auditada refere-se ao período 23/02/2021 a 23/08/2022.

Em consulta ao SUAP, não foram encontrados os períodos de licença ou afastamento (listados no art. 16, §1º, da IN 66/2022) capazes de interromper a contagem do período de efetivo exercício do servidor.

Assim, opina-se pela **não conformidade** com o critério adotado.

Causas: inobservância da norma.

Consequências: prejuízo à imagem.

Grau de impacto: baixo.

Achado 06 – Publicidade do resultado do processo administrativo de progressão por mérito

Critério: Art. 2º, V, Lei 9.784/99 (divulgação oficial dos atos administrativos, ressalvadas as hipóteses de sigilo previstas na Constituição); Art. 3º, II, Lei 9784/99

Situação encontrada:

Constatou-se que as portarias concessivas de progressão por mérito são publicadas no Centro de Documentação Digital (CDD – cdd.iff.edu.br).

Assim, opina-se pela **conformidade** com o critério adotado.

Achado 07 – Alteração correta do padrão de vencimento

Critério: Art. 5º, III; art. 9º, § 5º; art. 10, § 2º; e Anexo I-C, Lei 11.091/2005; Art. 2º, II, "b", IN SGP 66/2022

Situação encontrada:

De acordo com o art. 5º da Lei 11.091/2005, “Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos: (...) III - padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação; (...)”. A referida Lei, em seu art. 9º, § 5º, complementa que “A mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento não acarretará mudança de nível de classificação”.

Consoante o Anexo I-C da mesma Lei, o nível de classificação é expresso em letras (A, B, C, D ou E); o nível de capacitação é expresso em algarismos romanos (I, II, III ou IV); e o padrão de vencimento é expresso em números cardinais (01 a 16).

Em todos os processos auditados, há Portaria do IFFluminense que indica corretamente a alteração de padrão de vencimento dos servidores:

- a) Processo 23322.000385.2022-91 - servidora com CPF ***.055.827-**: de acordo com a Portaria N.º 70/2022, a servidora passou de E IV 05 para E IV 06 (fl. 16);
- b) Processo 23323.001064.2022-02 - servidora com CPF ***.803.537-**: de acordo com a Portaria N.º 195/2022, a servidora passou de D IV 05 para D IV 06 (fl. 13);
- c) Processo 23317.005090.2022-81 - servidor com CPF ***.515.257-**: de acordo com a Portaria N.º 211/2022, o servidor passou de E II 02 para E II 03 (fl. 12);
- d) Processo 23322.000394.2022-82 - servidora com CPF ***.828.677-**: de acordo com a Portaria N.º 70/2022, a servidora passou de D II 05 para D II 06 (fl. 14);
- e) Processo 23322.002125.2022-51 - servidor com CPF ***.890.716-**: de acordo com a Portaria N.º 287/2022, o servidor passou de D IV 06 para D IV 07 (fl. 14);
- f) Processo 23317.002847.2022-84 - servidor com CPF ***.877.617-**: de acordo com a Portaria N.º 106/2022, o servidor passou de D III 03 para D III 04 (fl. 12);
- g) Processo 23317.001786.2022-38 – servidora com CPF ***.333.866-**: de acordo com a Portaria N.º 86/2022, a servidora passou de E IV 05 para E IV 06 (fl. 14);
- h) Processo 23323.000284.2022-19 - servidor com CPF ***.962.147-**: de acordo com a Portaria N.º 57/2022, o servidor passou de C IV 05 para C IV 06 (fl. 16).

Assim, opina-se pela **conformidade** com o critério adotado.

5. RECOMENDAÇÕES

01 – Elaborar Programa de Avaliação de Desempenho no âmbito do IFFluminense para fins de progressão por mérito

Considerando a exigência legal de Programa de Avaliação de Desempenho no âmbito da IFE, a inexistência de norma interna no IFFluminense que disponha sobre progressão por mérito e a necessidade de critérios objetivos, recomenda-se a elaboração de norma interna no Instituto a respeito do tema que trate, entre outros critérios, como e por quem deve ser avaliado o servidor lotado em mais de um setor ou *campus* durante o interstício legal da progressão; como deve ser realizada a avaliação de servidores pela equipe; como deve ser realizada a avaliação da chefia pela equipe; qual o prazo para recurso contra indeferimento da progressão e local para interposição.

Demais disso, embora a data de início da contagem dos efeitos financeiros adotada pelo IFFluminense, não prevista em norma, não tenha sido considerada achado negativo por se tratar de

prática adotada neste e em outros Institutos, recomenda-se a elaboração de norma que determine a data inicial para contagem dos efeitos financeiros de progressão de mérito concedida.

Destinatário: PROGEP

Classificação: 1.3 Controles internos

Tipo de Benefício: 2. Não Financeiro

Dimensão do Benefício: 2.2.Pessoas, Infraestrutura e/ou Processos Internos

Repercussão do Benefício: 2.C. Repercussão Tático/Operacional

Vinculação: Fatos Constatados, Achados 01, 03 e 04.

02 – Estabelecer instância de revisão dos procedimentos relativos à progressão por mérito, com utilização de checklist

Considerando a inobservância, nos processos auditados, de uma ou mais etapas dos fluxos do Manual PEN do IFFluminense que tratam da progressão por mérito, recomenda-se a revisão dos fluxos, de modo a contemplar situação de indeferimento da progressão do mérito.

Destinatário: Diretorias de Gestão de Pessoas/Coordenações de Gestão de Pessoas

Classificação: 1.3 Controles internos

Tipo de Benefício: 2. Não Financeiro

Dimensão do Benefício: 2.2.Pessoas, Infraestrutura e/ou Processos Internos

Repercussão do Benefício: 2.C. Repercussão Tático/Operacional

Vinculação: Fatos Constatados, Achado 02.

03 – Verificar o interstício relativo à progressão do servidor CPF nº *.515.257-****

Considerando que no processo 23317.005090.2022-81, do servidor com CPF nº ***.515.257-**, a última avaliação do servidor referiu-se a período que se encerrou em 09/02/2021 (nos termos da Portaria N.º 56, de 29 de março de 2021), mas a progressão auditada refere-se ao período 23/02/2021 a 23/08/2022, recomenda-se a verificação do interstício referente à progressão em análise.

Destinatário: PROGEP

Classificação: 1.3 Controles internos

Tipo de Benefício: 2. Não Financeiro

Dimensão do Benefício: 2.2.Pessoas, Infraestrutura e/ou Processos Internos

Repercussão do Benefício: 2.C. Repercussão Tático/Operacional

Vinculação: Fatos Constatados, Achado 05.

6. METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS DE AUDITORIA

A metodologia utilizada nesta auditoria, considerando o objetivo, o escopo e a natureza do trabalho realizado, consistiu na identificação de riscos e avaliação de controles internos na **Matriz de Riscos e Controles** e realização de avaliação sobre questões propostas e documentos disponibilizados segundo os critérios propostos na **Matriz de Planejamento** (PT.Planejamento).

Para tal avaliação, foi utilizada a técnica de auditoria interna denominada "análise documental", que consiste em método de verificação da informação consolidada em documento físico ou digital. A referida técnica permitiu a realização da auditoria de forma sistemática e estruturada, valendo-se de roteiros para registro das observações (PT. Execução).

7. AMOSTRAGEM

Foram selecionados, das listas de servidores que progrediram por mérito em 2022 enviadas pelos gestores dos *campi*, 2 (dois) processos de progressão por mérito por *campus*, 1 (um) relativo a servidor sem função de confiança e 1 (um) relativo a servidor com função de confiança:

Processo	Campus
23323.001064.2022-02	Bom Jesus do Itabapoana
23323.000284.2022-19	Bom Jesus do Itabapoana
23322.002125.2022-51	Itaperuna
23322.000394.2022-82	Itaperuna
23317.005090.2022-81	Cambuci
23317.002847.2022-84	Cambuci
23322.000385.2022-91	Maricá
23317.001786.2022-38	Maricá

8. RESULTADOS ESPERADOS

O resultado esperado com o presente trabalho é o aperfeiçoamento das atividades relativas à progressão por mérito no IFFluminense, garantindo sua legalidade e eficiência. Os benefícios provenientes deste trabalho se refletirão no aprimoramento da referida gestão.

9. OUTROS / SUGESTÕES:

Em primeiro lugar, sugere-se, como boa prática, a leitura das instruções para progressão por mérito elaboradas pela Universidade Federal Rural da Amazônia: https://progep.ufra.edu.br/index.php?option=com_content&view=article&id=527&Itemid=290

Em segundo lugar, considerando a limitação no SUAP a respeito da disponibilização na íntegra dos processos administrativos no formato PDF, sugere-se a disponibilização dos processos administrativos no SUAP nos termos do que dispõe a Portaria 1.677/2015, item 2.7.2, a saber:

Quanto aos processos digitais:

Nos processos digitais não há necessidade de numeração de folha/página. No entanto, tem-se que garantir que os documentos integrantes do processo digital recebam numeração sequencial sem falhas, não se admitindo que documentos diferentes recebam a mesma numeração.

A inserção de novos documentos deve ser feita sempre após o último, não sendo permitida alteração da numeração sequencial do documento no processo quando da anexação de documento avulso a processo.

Para os documentos que possuem paginação fixa, deve-se registrar o total de páginas deste documento. Considera-se paginação fixa quando um documento se apresenta com a mesma configuração de páginas sempre que é visualizado

10. RESPONSABILIDADE

A adoção das recomendações contidas neste Relatório é responsabilidade da alta administração, que tem como missão zelar pelo fortalecimento dos controles internos da entidade, aceitando formalmente o risco associado caso decida por não realizar nenhuma ação, conforme o disposto no item nº 176 da Instrução Normativa nº 003/2017/CGU.

O processo de gerenciamento de riscos é responsabilidade da alta administração e do CONSUP, e deve alcançar toda a organização. Assim, a administração é a principal responsável por implementar controles internos, prevenir, detectar e mitigar riscos, inclusive os de fraude e corrupção.

Responsabiliza-se por este trabalho, o auditor signatário, o qual elaborou e executou todo o processo de planejamento e auditoria.

11. CONCLUSÃO

Conclui-se que o objetivo desta auditoria foi atingido ao verificar, como boas práticas, a observância do transcurso do interstício legal para progressão por mérito, a publicidade do resultado do processo administrativo de progressão por mérito e a alteração correta do padrão de vencimento e, como pontos para melhoria, a ausência de norma interna do IFFluminense sobre progressão por mérito; a Inobservância dos fluxos do IFFluminense relativos à progressão por mérito; a ausência de instruções para avaliação do servidor pela equipe; a ausência de previsão de dia inicial para contagem dos efeitos financeiros de progressão de mérito concedida; e a ausência de previsão de prazo e instruções para recurso contra indeferimento da progressão por mérito.

Destaca-se que a finalidade da Auditoria Interna é agregar valor ao resultado da organização, apresentando subsídios para o aperfeiçoamento dos processos, da gestão e dos controles internos e um

melhor aproveitamento dos recursos envolvidos, por meio da recomendação de soluções para as não conformidades apontadas nos relatórios.

12. DAS HORAS CONSUMIDAS PELA AUDITORIA INTERNA

Consumo de horas pelos servidores neste trabalho:

<u>Nome (Servidor):</u>	<u>Nº de Horas Consumidas</u>
Rosana Alves Gama Souza da Silva	298h45min
Cíntia Dutra Cirne	42:15 h

Campos dos Goytacazes, 06/02/2024.