

Relatório de Auditoria Anual de Contas



Presidência da República

Controladoria-Geral da União

Secretaria Federal de Controle Interno

Unidade Auditada: INST.FED.DE EDUC.,CIENC.E TEC.DO AMAZONAS

Exercício: 2013

Processo: 23443.000422/2014-85

Município: Manaus - AM

Relatório nº: 201407276

UCI Executora: CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DO
AMAZONAS

Análise Gerencial

Senhor Chefe da CGU-Regional/AM,

Em atendimento à determinação contida na Ordem de Serviço n.º 201407276, e consoante o estabelecido na Seção III, Capítulo VII da Instrução Normativa SFC n.º 01, de 06/04/2001, apresentamos os resultados dos exames realizados sobre a prestação de contas anual apresentada pelo INST.FED.DE EDUC.,CIENC.E TEC.DO AMAZONAS

1. Introdução

Os trabalhos de campo foram realizados no período de 02/05/2014 a 16/05/2014, por meio de testes, análises e consolidação de informações coletadas ao longo do exercício sob exame e a partir da apresentação do processo de contas pela unidade auditada, em estrita observância às normas de auditoria aplicáveis ao Serviço Público Federal.

Nenhuma restrição foi imposta à realização dos exames.

O Relatório de Auditoria encontra-se dividido em duas partes: Resultados dos Trabalhos, que contempla a síntese dos exames e as conclusões obtidas; e Achados de Auditoria, que contém o detalhamento das análises realizadas. Consistindo, assim, em subsídio ao julgamento das contas apresentadas pela Unidade ao Tribunal de Contas da União – TCU.

Registra-se que os Achados de Auditoria apresentados neste relatório foram estruturados, preliminarmente, em Programas e Ações Orçamentárias organizados em títulos e subtítulos, respectivamente, segundo os assuntos com os quais se relacionam



Juliana
[Assinatura]
1



diretamente. Posteriormente, apresentam-se as informações e as constatações que não estão diretamente relacionadas a Programas/Ações Orçamentários específicos.

2. Resultados dos trabalhos

De acordo com o escopo de auditoria firmado, por meio da Ata de Reunião realizada em **03/12/2013**, entre a Diretoria de Auditoria da Área Social, da Controladoria-Geral da União (CGU) e a Secex Educação, do TCU, foram efetuadas as seguintes análises:

2.1 Avaliação dos Resultados Quantitativos e Qualitativos da Gestão

A fim de avaliar os mecanismos de controles internos que assegurem o planejamento, execução, acompanhamento e avaliação das atividades de ensino, pesquisa, extensão dos docentes do ensino básico, técnico e tecnológico, com vistas à consecução dos objetivos básicos da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPT), a CGU aplicou os seguintes parâmetros de análise (a) a Lei 11.892/2008, que criou a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e que definiu os objetivos básicos da Rede, (b) três metas estabelecidas no Termo “Acordo de Metas e Compromissos” (TAM), firmado entre MEC e cada instituição de ensino; e (c) os normativos que definem as diretrizes de atuação dos docentes.

O TAM contém 19 (dezenove) metas de curto (2013) e médio (2016) prazos, com validade estendida até 2022, entre as quais 3 (três) estão diretamente relacionadas ao tema tratado pela CGU, quais sejam:

(a) Meta 3 (Alunos Matriculados em Relação à Força de Trabalho – Indicador AFT) - Alcance da relação de 20 alunos regularmente matriculados nos cursos presenciais por professor;

(b) Meta 14 (Pesquisa e Inovação) - Apresentação e desenvolvimento de, em média, pelo menos um projeto de pesquisa, inovação e/ou desenvolvimento tecnológico por Campus, que reúna, preferencialmente professores e alunos de diferentes níveis de formação, em todos os Campi, até o início de 2011, e ampliação em pelo menos 10% ao ano dessas atividades, em parceria com instituições públicas ou privadas que tenham interface de aplicação com interesse social; e

(c) Meta 15 (Projetos de Ação Social – Projetos de Extensão) - Apresentação e desenvolvimento de projetos de ação social, em média, de um em cada Campus, até o início de 2011; e ampliação dessas atividades em pelo menos 10% ao ano, pela implementação de projetos de ações inclusivas e de tecnologias sociais, preferencialmente, para populações e comunidades em situação de risco, atendendo às áreas temáticas da extensão.

Apesar de a meta 3 prevista no TAM consistir no alcance da relação geral “20 alunos por professor”, considerando toda a Instituição de Ensino, partiu-se do resultado desse indicador, por Campus, para definir o escopo da auditoria: unidades de ensino cujo resultado do AFT fosse menor que a meta prevista no TAM em 2013 e Campi em funcionamento até 2011.

As Tabelas 1, 2 e 3 apresentam os resultados alcançados pelo Instituto, por Campus.



Tabela 1: Resultados do Indicador “Alunos matriculados em relação à força de trabalho docente” (AFT)

Campus	Total de alunos matriculados	Total de prof.	Detalhamento do total de prof.				Total de prof. para cálculo do Indicador AFT	Indicador AFT previsto no TAM	Indicador Alternativo (CD=0 e FG=0,5)
			40h ou RDE	20h	FG	CD			
Manaus Centro	6.583	232	180	21	22	9	221,50	29,72	32,67
Manaus Distrito Industrial	2.004	79	58	13	5	3	72,50	27,64	29,91
Manaus Zona Leste	1.267	87	73	3	7	4	85,50	14,82	16,24
São Gabriel da Cachoeira	982	53	40	2	6	5	52,00	18,88	22,32
Coari	1.175	46	32	4	9	1	44,00	26,70	30,52
Presidente Figueiredo	878	38	30	1	4	3	37,50	23,41	27,02
Tabatinga	910	41	30	2	6	3	40,00	22,75	26,76
Maués	786	53	43	0	8	2	53,00	14,83	16,72
Parintins	941	47	39	0	6	2	47,00	20,02	22,40
Lábrea	949	42	38	0	3	1	42,00	22,60	24,03
Humaitá	160	6	4	0	0	2	6,00	26,67	40,00
TOTAL	16.635	724	567	46	76	35	701,00	23,73	26,49

Fonte: DGP (2013); PRODIN Coordenação de estatística e Pesquisa Institucional (2013 – 1º e 2º Semestres)

*Parâmetros para cálculo do Indicador:

- O número de alunos dos cursos FIC é corrigido pela multiplicação da carga horária anual, dividido por 800 horas (Aluno Matriculado);

- Cada professor em regime de dedicação exclusiva (RDE) ou de 40 horas é contado como 1 professor e cada professor 20 horas será contado como meio;

- Considera-se no cálculo o professor ativo - aquele que não está aposentado e está com lotação no Campus citado. Os cedidos, em contrato temporário, com Cargo de Direção (CD) ou Função de Confiança (FG) e os liberados parcialmente para capacitação também entram no cálculo por semestre;

- Indicador Alternativo demonstra a quantidade de professores ativos comprometidos com o exercício de Cargo de Direção (CD) ou Função Gratificada (FG);



* Campus em funcionamento a partir de 2013

Tabela 2: Quantidade de projetos de pesquisa desenvolvidos pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas - Ifam - Exercícios 2012/2013

Campus	Quant. Projetos de Pesquisa		Percentual de aumento de projetos de 2012 para 2013
	2012	2013	
Manaus Centro	30	40	33,3%
Manaus Distrito Industrial	15	22	46,7%
Manaus Zona Leste	40	50	25%
São Gabriel da Cachoeira	20	20	0%
Coari	17	16	-5,88%
Presidente Figueiredo	9	15	66,7%
Tabatinga	9	25	177,8%
Maués	31	20	-35,5%
Parintins	14	10	-28,6%
Lábrea	21	22	4,76%
Humaitá*	0	0	0
TOTAL	206	240	16,5%

Fonte: Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação – PPGI.

* Campus em funcionamento a partir de 2013

Tabela 3: Quantidade de projetos de extensão desenvolvidos pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas - Ifam - Exercícios 2012/2013

Campus	Quant. Projetos de Extensão		Percentual de aumento de projetos de 2012 para 2013
	2012	2013	
Manaus Centro	9	20	122,22%
Manaus Distrito Industrial	3	3	0,00
Manaus Zona Leste	4	10	150%
São Gabriel da Cachoeira	5	7	40%
Coari	14	15	7,14%



Presidente Figueiredo	8	28	250%
Tabatinga	6	5	-16,67%
Maués	5	12	140%
Parintins	5	18	260%
Lábrea	5	5	0,00
Humaitá*	0	0	0
TOTAL	64	113	76,56%

Fonte: Pró-Reitoria de Extensão – Proex do Ifam.

* *Campus em funcionamento a partir de 2013*

A Tabela 1 evidencia que 3(três) *Campi* do Instituto não alcançaram a meta de 20 alunos por professor, estabelecida no TAM. Ressalte-se que a apresentação do Indicador Alternativo se justifica, porque docentes ocupantes de CD e FG são dispensados das aulas ou detêm jornada reduzida de trabalho (equivalente a docentes com carga horária de 20 horas semanais), respectivamente. Mesmo com o indicador alternativo, 3 *Campi* permaneceram ainda abaixo da relação “20 alunos por professor”, demonstrando que há carência de alunos para desempenho das atividades docentes.

A partir do resultado dos trabalhos conclui-se que a distribuição da carga horária docente está regulamentada em consonância com a Portaria MEC n.º 475, de 26/08/1987 e está de acordo com o Planejamento Estratégico da IFE, contudo, não há regulamentos e procedimentos padronizados de acompanhamento e avaliação das atividades dos professores, dada a falta de tratamento isonômico para aferir o cumprimento dos encargos docentes entre seus diversos *Campi*.

2.2 Avaliação da Gestão de Pessoas

Com base em dados extraídos do Siape e em informações extraídas do Relatório de Gestão, as quais se mostraram consistentes, verificou-se que o quadro de pessoal da unidade auditada estava assim constituído no final do exercício de 2013:

Tipologias dos Cargos	Lotação Efetiva	Ingressos 2013	Egressos 2013
1. Provimento de cargo efetivo	1065	46	23
1.2.1 Servidor de carreira vinculado ao órgão	1060	45	23
1.4 Servidores Cedidos ou em Licença	369	0	0
1.4.2. Removidos	02	0	0
2.2 Grupo Direção e Assessoramento Superior	78	06	0





2.2.1 Servidor de carreira vinculado ao órgão	76	44	0
2.3 Funções Gratificadas	236	13	0
2.3.1 Servidor de carreira vinculado ao órgão	234	13	0

Fonte: SIAPE/Relatório Gestão

A unidade examinada não informou em seu Relatório de Gestão o quantitativo de lotação aprovada pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG para o Ifam. Apesar de questionado, não houve resposta da Unidade quanto a esse número de servidores docentes e técnico-administrativos aprovados. Assim, não se pôde aferir o total de vagas disponíveis, bem como o percentual de vagas ocupadas em 2013.

Identificamos que a edição de dois decretos presidenciais tornou possível a reposição de servidores independente de prévia autorização dos Ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação:

- Decreto nº 7.311, de 22 de setembro de 2010 - Dispõe sobre os quantitativos de lotação dos cargos dos níveis de classificação "C", "D" e "E" integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005, nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia vinculados ao Ministério da Educação; e
- Decreto nº 7.312, de 22 de setembro de 2010 - dispõe sobre o banco de professor-equivalente de educação básica, técnica e tecnológica, dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia vinculados ao Ministério da Educação.

Para minimizar a deficiência de pessoal, a unidade, em 2013, utilizou-se de mais 142 servidores (01 servidor em exercício descentralizado; 01 servidor em exercício provisório; 03 servidores requisitados; 137 servidores com contrato temporário e 01 servidores sem vínculo com a Administração Pública).

Quanto ao cumprimento da legislação sobre admissão, remuneração, cessão, requisição de pessoal, concessão de aposentadorias, reformas e pensões, foram realizadas análises, por meio das quais se chegou aos seguintes resultados:

Descrição da Ocorrência	Quantidade de servidores relacionados	Ocorrências Acatadas totalmente pelo gestor
Ocorrência 01 - Servidores com desconto de faltas ao serviço na folha, sem o respectivo registro no cadastro.	24	24
Ocorrência 08A – Servidores com parcela de devolução ao erário interrompida ou prazo e/ou valor alterados.	02	02
Ocorrência 12 – Servidores com ingresso no cargo efetivo após 25-11-1995 recebendo quintos.	06	06
Ocorrência 31 – Inclusão de informações pelo próprio servidor habilitado no SIAPE (nível operacional).	04	04
Ocorrência 35 - Pensões concedidas após 19-02-2004 cadastradas no SIAPE em tipos menores que 52.	07	07
Ocorrência 45 – Servidores que recebem Vantagens calculadas sobre Gratificação de Atividade Executiva - GAE e que não recebem GAE.	02	02
Ocorrência 55 – Pagamento de Gratificação Natalina/13º Salário com base de cálculo acrescida de valor superior a	03	0



30% em relação ao considerado para cálculo da Antecipação de Gratificação Natalina/Antecipação 13º Salário.		
Ocorrência 56 – Rubricas com valor informado, seq. 1 a 5, no mês de novembro, incidindo para o cálculo da Gratificação Natalina/13º Salário.	03	0
Ocorrência 57 – Rubricas com valor informado, no Mês de Novembro não incidindo para cálculo da Gratificação Natalina/13º Salário.	01	0
Ocorrência 62 – Datas de ingresso no serviço público federal e óbito próximas.	05	0

Com o objetivo de avaliar a consistência dos controles internos administrativos relacionados à gestão de pessoas, verificaram-se os aspectos referentes às ocorrências da folha de pagamento. Dessa análise, concluiu-se que a segregação de funções não está presente nas rotinas e procedimentos na área de pessoal. Há independência de instâncias na unidade, pois o agente que reconhece direito a ser pago não coincide com o que executa o pagamento efetivo da despesa.

Em decorrência dos exames identificamos que a área de Gestão de Pessoas do Ifam necessita de aprimoramento. No Ifam não foram adotados mecanismos para assegurar que as diretrizes da alta administração estão sendo cumpridas, bem como não houve designação formal de corpo colegiado para auxiliar nas decisões relativas à gestão de pessoas.

Da mesma forma constatamos que não há processo de planejamento da gestão de pessoas e definição de objetivos, metas e indicadores de desempenho para essa área.

Apresentamos a seguir, quadro com a análise da equipe sobre a governança e a gestão de pessoas da unidade:

Liderança da alta administração		
A alta administração da unidade:	Sim	Não
1-Monitora regularmente o cumprimento das diretrizes relativas à gestão de pessoas?		X
2-Designou formalmente corpo colegiado (ex.comitê, conselho) responsável por auxiliá-la nas decisões relativas à gestão de pessoas?		X
3-Monitora regularmente o funcionamento desse corpo colegiado?		X

A unidade, sistematicamente:	Prática ainda não adotada			Nível de adoção de prática	
Alinhamento estratégico	Não prevê adotar a prática	Pretende adotar a prática	Iniciou ou concluiu o planejamento o para adotar a prática	Adota parcialmente a prática	Adota integralmente a prática
Planejamento da gestão de pessoas					
4-Executa processo de planejamento de gestão de pessoas, aprovando e publicando objetivos, metas e indicadores de desempenho?		X			
Unidade de Gestão de Pessoas como parceira estratégica					
5-Identifica lacunas de competência da equipe de RH,		X			



com o objetivo de avaliar suas necessidades de capacitação (ex. necessidades de competências na área de gestão estratégica de pessoas, na área de concessão de direitos, etc.)?					
Gestão da liderança e do conhecimento					
Gestão da liderança e processo decisório					
6-Oferece programas de treinamento e desenvolvimento de competências de liderança que atendem às necessidades de cada nível de gestão (do operacional ao estratégico), incluindo potenciais líderes?		X			
Integridade e comprometimento					
7-Verifica a opinião dos colaboradores quanto ao ambiente de trabalho e utiliza os resultados para orientar eventuais mudanças?		X			
Aprendizagem contínua					
8-Identifica as necessidades individuais de capacitação quando da avaliação de desempenho dos colaboradores, levando-as em consideração nas avaliações subsequentes?	X				
Cultura orientada a resultados					
Comunicação					
9-Identifica e divulga para os profissionais de RH a legislação, jurisprudência e as orientações normativas relativas à gestão de pessoas, orientando acerca de como elas devem ser aplicadas internamente?			X		
Avaliação de desempenho					
10-Realiza avaliação de desempenho dos membros da alta administração e demais gestores, vinculada ao alcance dos resultados da unidade/organização?		X			
Gestão de talentos					
Recrutamento, seleção e integração					
11-Executa processo formal, baseado em competências, para seleção de gestores?		X			
Resultados e prestação de contas (Accountability)					
12-Monitora, por meio de sistema informatizado de gestão de pessoas, algum conjunto de informações relevantes sobre a força de trabalho (ex. índices de absenteísmo, índices de rotatividade, projeções de aposentadoria, etc)?				X	

2.3 Avaliação da Conformidade das Peças

Considerando a natureza jurídica e o negócio da unidade jurisdicionada, o presente item teve como objetivo avaliar a conformidade de duas peças de que tratam os incisos I e II do art. 13 da IN TCU nº 63/2010, quais sejam: o rol de responsáveis e o relatório de gestão, constantes no Processo nº 23443.000422/2014-85.

A metodologia adotada pela equipe consistiu na análise documental das duas peças, comparando-as com as normas específicas de regulação da Instituição (Estatuto, Portarias do MEC, Orçamento aprovado) e com dados extraídos em sistemas informacionais (SIAFI, SIOPE, CGU-PAD).

A partir dos exames concluiu-se que a unidade apresentou o Rol de Responsáveis em desacordo com o disposto no art. 10, da IN TCU nº 63/2010, e com o art. 9º, do Estatuto do Ifam. Essas desconformidades referem-se: (i) ausência de informações relativas aos representantes do corpo discente (titulares e suplentes) de que trata o art. 9º, III, do Estatuto do Ifam; (ii) incorreção e/ou incoerência no período de gestão de diversos agentes; (iii) ausência de informações relativas à publicação no Diário Oficial da União ou em documento de divulgação pertinente de diversos agentes.

Relativamente ao Relatório de Gestão, o seu conteúdo está em desacordo com as normas do TCU, seja pela ausência de informações necessárias à prestação de contas, seja pelas informações apresentadas em desacordo com as orientações expedidas. Dentre elas, destacam-se:

a) a ausência da análise das prestações de contas sobre transferências concedidas pela UJ, a despeito do Termo de Cooperação (no valor de R\$ 30.000,00), com fim de vigência em 2013, registrado no Relatório.

b) inconsistência nas informações relativas à “Lotação Autorizada”, posto que não foram inseridas

as quantidades de cargos autorizados por Lei, para cada tipologia. As informações sobre a estrutura de cargos em comissão e funções gratificadas da UJ também não contém essa informação.

c) sobre a gestão da frota de veículos da UJ, não foi discriminado de forma inequívoca se a UJ possui veículos locados de terceiros. Outrossim, foram abordados de forma superficial e/ou incompleta os aspectos relacionados a: (i) importância e impacto da frota de veículos sobre as atividades da UJ; (ii) média anual de quilômetros rodados; (iii) custos associados à manutenção da frota; (iv) plano de substituição da frota; (v) razões de escolha da aquisição em detrimento da locação.

d) nos projetos desenvolvidos pelas Fundações de Apoio, verificou-se que: (i) não foram apresentadas as informações relativas ao tipo de projeto a ser desenvolvido pela fundação de apoio; (ii) não foram apresentadas informações relativas aos recursos pertencentes às IFET envolvidos nos Projetos (2º bloco do Quadro B.7.2).

2.4 Avaliação da Gestão do Patrimônio Imobiliário

A fim de avaliar a gestão do patrimônio imobiliário da IFE foram considerados os aspectos relacionados à correção dos registros contábeis; à qualidade dos controles internos administrativos instituídos pela UJ para a referida gestão; e o estado das instalações prediais e o conforto por elas proporcionado à comunidade acadêmica para a realização de suas atividades.





A metodologia da equipe de auditoria consistiu na avaliação dos registros constantes no Relatório de Gestão e nos sistemas informatizados; na solicitação e análise de informações dos setores administrativos responsáveis pelos controles do patrimônio imobiliário da UJ; e na verificação *in loco* das salas de aula dos três *Campi* situados em Manaus: Campus Manaus Centro (CMC), Campus Manaus Distrito Industrial (CMDI) e Campus Manaus Zona Leste (CMZL). A partir das verificações empreendidas pôde-se efetuar a seguinte avaliação:

- Relativamente à consistência dos registros contábeis patrimoniais:

Qtde. Real	Qtde. Avaliada	Qtde. registrada no SIAFI, mas não no SPIUnet (a)	Qtde. sem registro no SPIUnet (b)	Qtde. registrada no SPIUnet/SIAFI mas não existente (c)
11	7	0	4	0

Legenda: (a) Caracteriza erro de registro; (b) caracteriza a situação do Ativo Oculto; (c) caracteriza a situação do Ativo Fictício.

Dos dez Campi em funcionamento em 2013 (além do prédio da reitoria), sete situam-se no interior do Estado. E dois deles não possuem contador, sendo designado para essa função o contador da reitoria, sediado em Manaus. A gestão tem conhecimento de que há quatro imóveis sem RIP (apontados no subitem 6.2.2 do Relatório de Gestão) os quais já estão em processo de cadastramento junto ao Órgão responsável. A contabilização do imóvel não é feita de forma individualizada de maneira a identificar o valor contábil de cada instalação. E os registros no SPIUNET não atribuem um RIP individualizado para cada construção.

-Relativamente à avaliação do patrimônio imobiliário:

Qtde. Real	Qtde. Avaliada	Qtde. com data de última avaliação superior a 4 anos (*)
11	7	1

Legenda: (*) caracteriza a situação de Subavaliação do Ativo.

No que se refere à avaliação patrimonial, o IFAM, desde a sua criação, só realizou uma reavaliação, no ano de 2013, estando ainda em andamento a atualização dos dados constantes do Spiunet com os valores dessas reavaliações.

-Relativamente à depreciação do patrimônio imobiliário:

Qtde. Real	Qtde. Avaliada	Qtde. com depreciação no exercício sob exame (2013)
11	7	0

Sobre a depreciação do patrimônio imobiliário, a unidade ainda não está aplicando a NBC T 16.9.

A vida útil dos bens imóveis não é estimada, porém admite-se que bens imóveis tenham vida útil de 25 anos, podendo ser reavaliados de acordo com o estado de conservação.

-Prédios construídos/reformados nos últimos cinco anos:



Relativamente aos prédios que foram construídos/reformados nos últimos cinco anos, praticamente todos os prédios foram objeto de intervenção. A relação detalhada encontra-se nos achados de auditoria.

Sobre o planejamento e execução da manutenção dos prédios, dada a forma descentralizada de gestão (*multicampi*), cada Campus possui sua estrutura de pessoal, organização e metodologia próprias para essa atividade. No entanto, poucos *Campi* possuem informações relativas a inventário das condições de conservação de cada prédio. Cada Campus possui sua proposta orçamentária anual identificada de forma a assegurar os recursos para a manutenção dos prédios, a qual é realizada por pessoal terceirizado. Não há convênios ou contratos que possibilitem a atuação de fundações de apoio na manutenção dos prédios.

Sobre os controles internos administrativos instituídos pela UJ para a gestão do patrimônio imobiliário, alguns *Campi* os têm de forma mais elaborada e constante; outros, de forma mais esporádica e rudimentar. De um modo geral, o processo consiste em vistorias periódicas pelo setor responsável. Dada a limitação de pessoal, sobretudo nos *Campi* do interior do Estado, a segregação de funções nem sempre é observada.

Sobre a infraestrutura das instalações prediais e o conforto por elas proporcionado, no que se refere às instalações elétricas, ao sistema de combate/prevenção de incêndios; ao uso e operação das instalações; à estanqueidade da água; ao desempenho térmico e acústico; acessibilidade; e sobre equipamentos escolares, verificou-se, de um modo geral, a sua adequação. Ressalva feita a um dos *Campi* visitados no qual observou-se que em algumas salas de aula o desempenho térmico (observado na relação BTU por metragem do ambiente) não proporciona o conforto adequado à comunidade acadêmica.

2.5 Estrutura e Atuação da Auditoria Interna

Neste item o objetivo da auditoria consistiu em avaliar a estrutura e atuação da Unidade de Auditoria Interna da Instituição Federal de Ensino (Audin). Em relação à estrutura da Audin, foram considerados os seguintes aspectos: (a) independência e sua posição no organograma da Entidade; (b) existência de regulamento/estatuto/regimento da Entidade com definição de responsabilidades, delimitação da atuação dos trabalhos, bem como do estabelecimento das normas que devem ser seguidas pelos auditores internos; (c) existência de uma política de desenvolvimento de competências para os auditores internos; e (d) estrutura disponível na Auditoria Interna e sua adequação às necessidades. Quanto à atuação da equipe da Audin, avaliaram-se as seguintes ações: (a) aderência das atividades realizadas pela Auditoria Interna no exercício sob análise, constantes no Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna (RAINT), com relação às planejadas; (b) o processo de gerenciamento de riscos, quando realizado pela Audin; (c) adequação do Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna (PAINT) às fragilidades apontadas na avaliação de riscos, quando realizada; (d) atuação da Auditoria Interna em submeter o PAINT e possíveis modificações ao Conselho Diretor/Deliberativo da Entidade ou órgão equivalente para aprovação; (e) atuação da Audin no assessoramento à alta administração; (f) aplicação do princípio da segregação de funções, principalmente no que tange à realização de atividades típicas de gestão; e (g) atuação da Auditoria Interna em trabalhos de avaliação dos controles internos





administrativos da Unidade Jurisdicionada. Para fundamentar as análises realizadas, foram utilizados os principais normativos que regem as atividades da auditoria interna no âmbito da administração pública federal, entendimentos recentes do Tribunal de Contas sobre a matéria e normas internacionais sobre a prática da auditoria interna no setor público, elaboradas pelo *Institute of Internal Auditors (IIA)*.

As técnicas e procedimentos adotados para a obtenção de informações abrangeram a análise dos seguintes documentos: PAINT do exercício avaliado e do exercício seguinte à avaliação; Estatuto e Regimento Interno do IFAM, no que se refere às atribuições da Auditoria Interna; a posição da Audin no organograma da entidade; a estrutura e a definição de responsabilidades.

Em relação à estrutura da Unidade de Auditoria Interna (Audin), conclui-se que a Unidade está vinculada ao Conselho Superior da IFE, de acordo com art. 51, do Regimento Geral do IFAM, o que permite que os auditores internos gozem de independência para a realização de suas atribuições.

Relativamente à existência de disposições normativas em que se encontrem formalizadas, dentre outros aspectos, a estruturação, a atuação e as responsabilidades da Auditoria Interna, observou-se que o Regimento Interno da AUDIN ainda está em fase de elaboração. As disposições normativas acerca das competências da Auditoria Interna encontram-se dispostas no Estatuto do IFAM, no art. 30, e no seu Regimento Geral, nos arts. 51 a 53.

Em que pese as considerações acima, a Audin compõe-se de 4 auditores internos (sendo um deles nomeado como chefe) – número esse insuficiente de servidores para o cumprimento das ações previstas no PAINT haja vista a expansão do IFAM com a construção de novos *Campi*. As instalações, por outro lado, são adequadas para a demanda atual.

Quanto à atuação da equipe da Auditoria Interna, verifica-se que as ações da Audin representaram 75% das previstas no PAINT. Esse fato revela que o grau de aderência das auditorias realizadas no exercício em relação ao planejado foi insatisfatório.

Em que pese o PAINT não tenha sido elaborado com base em metodologia adequada de avaliação de riscos, dado que a IFE não possui um sistema eficaz de gestão de riscos e não elabora documento de gestão de risco da Instituição, a Audin seleciona os temas a serem auditados com base em informações estratégicas e critérios de relevância, materialidade e criticidade.

Considerando o conteúdo dos relatórios produzidos pela Auditoria Interna no exercício sob exame, observou-se que a Audin exerceu sua função de assessoramento aos gestores da Instituição. No entanto, notou-se, por vezes, que a Audin atuava sob demanda da reitoria, prejudicando assim, o cumprimento de suas atividades planejadas.

Diante do exposto, entende-se necessária a realização de estudo sobre o dimensionamento da força de trabalho, bem como a realização de cursos voltados ao conhecimento e à aquisição de competências na área de gestão de riscos, para dotá-la de capacidade para cumprir sua missão.

A tabela a seguir resume a avaliação da CGU quanto à estrutura e atuação da Auditoria Interna do IFAM:

1) Qual a posição da Unidade de Auditoria Interna (Audin) no organograma da entidade?	Vinculada ao Conselho Superior do IFAM -
---	--



	CONSUP
2) O Conselho Diretor/Deliberativo da IFE:	
2.1) Aprova o regulamento da Audin?	O Regimento Interno da Audin ainda está em fase de elaboração.
2.2) Aprova o PAINT?	Sim
2.3) Recebe comunicações da Audin sobre o cumprimento do PAINT?	Sim
2.4) Aprova as decisões sobre nomeação e exoneração do auditor-chefe?	Sim
3) Existe uma política formalizada no regulamento/estatuto/regimento da IFE que:	
3.1) Defina a missão da Audin?	Sim
3.2) Defina as responsabilidades do auditor-chefe perante o Conselho Diretor e a Administração?	Não. As competências definidas referem-se à unidade de auditoria interna, de um modo geral.
3.3) Estabeleça que o auditor-chefe deva opinar sobre a adequação e a efetividade dos controles internos administrativos da IFE?	Não
3.4) Estabeleça que o auditor-chefe deva opinar sobre a gestão de riscos realizada na IFE?	Não
3.5) Estabeleça que o auditor-chefe deva informar sobre o andamento e os resultados do PAINT ao Conselho Diretor/Deliberativo e à alta administração?	Não
3.6) Estabeleça que o auditor-chefe deva informar sobre a suficiência dos recursos financeiros, materiais e de pessoal destinados à Audin ao Conselho Diretor/Deliberativo e à alta administração?	Não
3.7) Defina que o auditor-chefe é responsável pelo alinhamento da atuação da Audin com os riscos identificados na gestão?	Não
3.8) Garanta ao auditor-chefe a autoridade necessária para desempenhar suas atribuições?	Não
3.9) Estabeleça que a Audin tenha acesso irrestrito a todos os documentos, registros, bens e servidores da IFE?	Não
3.10) Estabeleça que o auditor-chefe tenha livre acesso ao Conselho Diretor/Deliberativo ou órgão colegiado equivalente?	Não
3.11) Garanta ao auditor-chefe a autonomia necessária para determinar o escopo dos trabalhos e aplicar as técnicas necessárias para a consecução dos objetivos de auditoria?	Não
3.12) Determine que a prestação de serviços de consultoria à Administração da IFE seja realizada quando a Audin considerá-los apropriados?	Não
3.13) Delimite a atuação dos trabalhos da Audin, evitando que execute trabalhos próprios de gestores?	Não
3.14) Minimiza os conflitos de interesses e favoreçam a imparcialidade dos auditores internos?	Não
4) Existe uma política formalizada de desenvolvimento de competências para os auditores internos da IFE?	Não
5) Quantos auditores internos compõem a Audin?	4
6) As instalações da Audin na IFE podem ser consideradas como? Ruins, regulares, boas, ótimas?	Boas
7) A Audin possui equipamentos de informática em quantidade/qualidade suficiente para realizar seu trabalho?	Sim
8) Tomando-se como base o número de trabalhos de auditoria previstos no PAINT, pode-se considerar que o número de auditores internos é suficiente ou insuficiente?	Insuficiente, haja vista a expansão do IFAM com a construção de novos Campi
9) Qual o grau aproximado de aderência das atividades realizadas pela Audin no exercício avaliado, constantes do PAINT, com relação às planejadas?	75%
10) Quem realiza a gestão de riscos na IFE?	A gestão de riscos não é realizada na IFE.
11) Caso seja realizada a atividade de gestão de riscos, qual o grau aproximado de aderência do planejamento das atividades da Audin em relação às fragilidades apontadas na avaliação de riscos?	A gestão de riscos não é realizada na IFE.
12) O PAINT do exercício avaliado foi submetido ao Conselho	Sim



Diretor/Deliberativo ou órgão colegiado equivalente para aprovação?	
3) As eventuais modificações ocorridas durante o exercício no PAINT do exercício avaliado foram submetidas ao Conselho Diretor/Deliberativo ou órgão colegiado equivalente para aprovação?	N.A.
14) A Audin realiza atividade de assessoramento à alta administração:	
14.1) Propondo ações corretivas para os desvios gerenciais identificados?	Sim
14.2) Objetivando contribuir para a melhoria da gestão quanto à economicidade?	Sim
14.3) Objetivando contribuir para a melhoria da gestão quanto à eficiência?	Sim
14.4) Objetivando contribuir para a melhoria da gestão quanto à eficácia?	Sim
14.5) Nas ocasiões em que haja suspeitas de práticas fraudulentas dentro da IFE?	Sim
15) A Audin realiza atividades típicas de gestão, tais como, elaboração de editais e minutas de contratos?	Não
16) A Audin já realizou trabalhos que envolvessem a avaliação dos controles internos administrativos da IFE?	Não

2.6 Avaliação do Cumprimento das Determinações/Recomendações do TCU

A CGU optou por examinar o grau de atendimento da UJ às determinações efetuadas pelo TCU no exercício avaliado, bem como os seus resultados para a melhoria da gestão e dos programas desenvolvidos pela IFE.

O escopo dos trabalhos se limitou aos acórdãos com determinação expressa do Tribunal à CGU para monitoramento. A metodologia consistiu no levantamento e análise dos acórdãos para verificar os processos implementados pela IFE para cumprimento das determinações do TCU.

Após levantamento e análise dos Acórdãos no sítio do TCU verificou-se que não havia casos de determinações expedidas por aquele Tribunal para exame pelo Controle Interno.

2.7 Avaliação do Cumprimento das Recomendações da CGU

Neste item a auditoria objetivou verificar a adequada e oportuna implementação das recomendações expedidas pelas Unidades da Controladoria-Geral da União em ações de controle realizadas junto à UJ relacionadas ao período de exame, para compor o Relatório de Auditoria de Gestão, analisando as eventuais justificativas do gestor para o descumprimento, bem como as providências adotadas em cada caso.

O escopo da auditoria se limitou a todas as recomendações acordadas com o gestor para serem atendidas no ano da gestão avaliada, bem como nos dois anos antecedentes ao das contas. A metodologia consistiu no levantamento e análise de todas as recomendações registradas no Sistema MonitorWeb para a UJ examinada (Planos de Providências Permanente da Entidade). Identificou-se um total de 46 recomendações pendentes de apreciação, todas com prazo de implementação vencido até 31/10/2013.

Desse total de 46 recomendações, 42 estavam com status “em análise”, 01 com status “registrada”, e 3 com status “reiterada”.

A partir do resultado das análises, conclui-se que, 10 foram atendidas integralmente e 22 foram reiteradas por atendimento parcial ou não atendimento. Cabe ressaltar que nenhuma das recomendações pendentes de atendimento, impactam de forma negativa nos serviços executados pela IFE.

Em relação às recomendações atendidas, merecem destaque os seguintes aprimoramentos na atividade meio da entidade: (i) elaboração de pesquisas de preços de mercado para respaldar o valor contratado; (ii) elaboração de controle interno acerca do efetivo cadastramento no SISAC legalmente exigido e se este foi feito dentro do prazo; (iii) elaboração de mecanismos de controle a fim de garantir, por ocasião da assinatura dos contratos, que todas as cláusulas editalícias estão sendo respeitadas.

Não obstante essas considerações, considera-se insatisfatório o tratamento dado pela IFE para cumprimento das recomendações da CGU, dado que 75% delas não foram atendidas integralmente.



2.8 Avaliação do CGU/PAD

O órgão de controle interno teve como objetivo verificar: (a) se a unidade examinada designou um coordenador responsável pelo registro de informações sobre procedimentos disciplinares instaurados na unidade no Sistema de Gestão de Processo Disciplinar da CGU (CGU-PAD); (b) se existe estrutura de pessoal e tecnológica capaz de gerenciar a devida utilização do sistema CGU-PAD na unidade examinada; e (c) se a unidade está, de fato, registrando as informações referentes aos procedimentos disciplinares instaurados no sistema CGU-PAD.

A partir dos exames realizados, verificou-se que a UJ não possui normativos internos que regulamentem a estruturação e o funcionamento da unidade de correição - UNICOR. Em 2013, a UNICOR tinha em seu quadro um Coordenador-Geral e um Assistente em Administração. Da análise das informações constantes do sistema CGU-PAD verificou-se que havia uma quantidade significativa de processos cadastrados com informações desatualizadas no sistema, bem assim, a existência de um processo de sindicância não cadastrado no sistema.

Dessa forma, a IFE não possui estrutura adequada para o desempenho das atividades do sistema de correição, prejudicando a segurança e completude das informações dos processos disciplinares, bem como o controle e o alcance de efetivos resultados.

2.9 Avaliação do Parecer da Auditoria Interna

O Parecer da Unidade de Auditoria Interna da UJ não contempla a síntese das avaliações (atividades realizadas), bem assim, dos resultados que fundamentaram a opinião da unidade, em especial sobre os seguintes temas:

- a) Regularidade dos processos licitatórios e dos atos de dispensa e inexigibilidade de licitação, bem como, sobre Contratação e Gestão de Bens e Serviços de TI;
- b) Avaliação da gestão de pessoas;
- c) Avaliação de Transferências (convênios, acordos e ajustes, etc.)

Os demais temas exigidos pelo Tribunal estão de acordo com o item 1, do Anexo III, da DN TCU nº 132/2013.

2.10 Ocorrências com dano ou prejuízo



Juliana

[Signature]



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

2.2.1.1

Inconsistências no Sistema SIAPE de registros cadastrais e/ou financeiros dos servidores da Instituição.

3. Conclusão

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

Manaus/AM, 23 de julho de 2014.

Alex Gomes da Silva

Nome: ALEX GOMES DA SILVA

Cargo: ANALISTA DE FINANÇAS E CONTROLE

Assinatura:

Nome: ISA MARY DE CARVALHO LIMA

Cargo: ANALISTA DE FINANÇAS E CONTROLE

Assinatura: *Isa Mary de Carvalho Lima*

Relatório supervisionado e aprovado por:

[Assinatura]

Chefe da Controladoria Regional da União no Estado do Amazonas

Marcelo Borges de Sousa
Chefe da CGU-R/AM
Matrícula SIAPE - 1461515-0





Achados da Auditoria - nº 201407276

1 GESTÃO OPERACIONAL

1.1 AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS

1.1.1 EFETIVIDADE DOS RESULTADOS OPERACIONAIS

1.1.1.1 INFORMAÇÃO

Resultados do Indicador "Alunos matriculados em relação à força de trabalho (AFT)" no exercício avaliado, conforme proposto no Termo "Acordo de Metas e Compromissos", celebrado com o MEC.

Fato

O Termo "Acordo de Metas e Compromissos" (TAM) foi celebrado entre o Ministério da Educação e cada instituição da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica para fins de estruturação, organização e atuação dos Institutos Federais, criados pela Lei nº 11.892 de 29 de dezembro de 2008.

O TAM é o único documento que se articula organicamente com a Lei de Reorganização da Rede Federal (Lei nº 11.892/2008) e contem 19 metas de curto (2013) e médio (2016) prazos, com validade estendida até 2022.

Considerando que Instituições devem fornecer informações sobre o resultado das metas alcançadas, já em 2013, foram selecionadas três para compor o escopo da auditoria anual de contas.

A seguir a descrição das metas, cujos resultados foram avaliados pela equipe de auditoria:

- **Meta 3. Alunos matriculados em relação à força de trabalho**

Alcance da relação de 20 alunos regularmente matriculados nos cursos presenciais por professor considerando-se, para efeito deste Termo de Acordo de Metas e Compromissos, os alunos dos cursos técnicos de nível médio (integrado, concomitante e subsequente), PROEJA, cursos de graduação (CST, licenciatura, bacharelado), de pós-graduação (*lato sensu e stricto sensu*) e de Formação Inicial e Continuada, em relação a todo quadro de professores ativos na Instituição.

Para o cálculo desta relação, cada professor DE ou de 40 horas será contado como 01(um) professor e cada professor de 20 horas será contado como meio;

O número de alunos dos cursos de Formação Inicial e Continuada será corrigido pela multiplicação da carga horária semestral do curso, dividido por 400 horas.

- **Meta 14. Pesquisa e Inovação**

Apresentação e desenvolvimento de, em média, pelo menos um projeto de pesquisa, inovação e/ou desenvolvimento tecnológico por Campus, que reúna, preferencialmente professores e alunos de diferentes níveis de formação, em todos os *Campi*, até o início de 2011, e ampliação em pelo menos 10% ao ano dessas atividades, em parceria com instituições públicas ou privadas que tenham interface de aplicação com interesse social.

- **Meta 15. Projetos de Ação Social**



Apresentação e desenvolvimento de projetos de ação social, em média, de um em cada Campus, até o início de 2011; e ampliação dessas atividades em pelo menos 10% ao ano, pela implementação de projetos de ações inclusivas e de tecnologias sociais, preferencialmente, para populações e comunidades em situação de risco, atendendo às áreas temáticas da extensão.

A Tabela 1 apresenta os resultados do Indicador “Alunos matriculados em relação à força de trabalho” no exercício avaliado, por Campus, bem como o resultado geral do Instituto.

Tabela 1: Resultados do Indicador “Alunos matriculados em relação à força de trabalho docente” (AFT)

Campus	Total de alunos matriculados	Total de prof.	Detalhamento do total de prof.				Total de prof. para cálculo do Indicador AFT	Indicador AFT previsto no TAM	Indicador Alternativo (CD=0 e FG=0,5)
			40h ou RDE	20h	FG	CD			
Manaus Centro	6.583	232	180	21	22	9	221,50	29,72	32,67
Manaus Distrito Industrial	2.004	79	58	13	5	3	72,50	27,64	29,91
Manaus Zona Leste	1.267	87	73	3	7	4	85,50	14,82	16,24
São Gabriel da Cachoeira	982	53	40	2	6	5	52,00	18,88	22,32
Coari	1.175	46	32	4	9	1	44,00	26,70	30,52
Presidente Figueiredo	878	38	30	1	4	3	37,50	23,41	27,02
Tabatinga	910	41	30	2	6	3	40,00	22,75	26,76
Maués	786	53	43	0	8	2	53,00	14,83	16,72
Parintins	941	47	39	0	6	2	47,00	20,02	22,40
Lábrea	949	42	38	0	3	1	42,00	22,60	24,03
Humaitá	160	6	4	0	0	2	6,00	26,67	40,00
TOTAL	16.635	724	567	46	76	35	701,00	23,73	26,49

Fonte: DGP (2013); PRODIN Coordenação de estatística e Pesquisa Institucional (2013 – 1º e 2º Semestres)

*Parâmetros para cálculo do Indicador:

- O número de alunos dos cursos FIC é corrigido pela multiplicação da carga horária anual, dividido por 800 horas (Aluno Matriculado);
- Cada professor em regime de dedicação exclusiva (RDE) ou de 40 horas é contado como 1 professor e cada professor 20 horas será contado como meio;
- Considera-se no cálculo o professor ativo - aquele que não está aposentado e está com lotação no Campus citado. Os cedidos, em contrato temporário, com Cargo de Direção (CD) ou Função de Confiança (FG) e os liberados parcialmente para capacitação também entram no cálculo por semestre;

- Indicador Alternativo demonstra a quantidade de professores ativos comprometidos com o exercício de Cargo de Direção (CD) ou Função Gratificada (FG);

* Campus em funcionamento a partir de 2013

Registre-se que foi acrescentada na Tabela 1 Indicador Alternativo, não previsto no TAM, para ajustar a quantidade de docentes ocupantes de Cargos de Direção (CD) e Função Gratificada (FG). 16% do total de professores do Instituto encontram-se nessa condição, impactando o resultado do Indicador AFT, pois os normativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas estabelecem a dispensa das aulas para os docentes ocupantes de CD e jornada reduzida (equivalente a docentes com carga horária de 20 horas semanais) para ocupantes de FG.

Dessa forma, os resultados do Indicador Alternativo são maiores que os resultados do Indicador previsto no TAM, pois não consideram todos os docentes ativos da Instituição e servem para análises acerca do quantitativo de docentes que possuem CD ou FG.

Ressalte-se que os alunos do Pronatec Bolsa-Formação não são considerados no cálculo do Indicador AFT, pois os docentes que atuam nesse programa fazem jus ao pagamento de bolsas para ministrar as aulas fora da carga horária normal de trabalho.

Em relação à meta “14 – Pesquisa e Inovação” verificou-se que de modo geral o Instituto investiu em vários projetos de pesquisa em 2013, alcançando um aumento percentual de 16,5% de realização em relação ao ano de 2012, conforme Tabela 2.

Tabela 2: Quantidade de projetos de pesquisa desenvolvidos pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas - Ifam - Exercícios 2012/2013

Campus	Quant. Projetos de Pesquisa		Percentual de aumento de projetos de 2012 para 2013
	2012	2013	
Manaus Centro	30	40	33,3%
Manaus Distrito Industrial	15	22	46,7%
Manaus Zona Leste	40	50	25%
São Gabriel da Cachoeira	20	20	0%
Coari	17	16	-5,88%
Presidente Figueiredo	9	15	66,7%
Tabatinga	9	25	177,8%
Maués	31	20	-35,5%
Parintins	14	10	-28,6%
Lábrea	21	22	4,76%
Humaitá*	0	0	0
TOTAL	206	240	16,5%

Fonte: Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação – PPGI.





* Campus em funcionamento a partir de 2013

Em relação à meta “15 – Projetos de Ação Social” verificou-se que essas atividades ficaram a cargo da Pró-Reitoria de Extensão do IFAM.

Em função dos exames realizados identificamos que em 2013 foram realizados vários projetos de extensão, entre eles projetos voltados para o desenvolvimento de ações inclusivas e de tecnologias sociais. Abaixo Tabela 3, contendo o quantitativo de projetos de extensão realizados em 2013 pelo Ifam.

Tabela 3: Quantidade de projetos de extensão desenvolvidos pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas - Ifam - Exercícios 2012/2013

Campus	Quant. Projetos de Extensão		Percentual de aumento de projetos de 2012 para 2013
	2012	2013	
Manaus Centro	9	20	122,22%
Manaus Distrito Industrial	3	3	0,00
Manaus Zona Leste	4	10	150%
São Gabriel da Cachoeira	5	7	40%
Coari	14	15	7,14%
Presidente Figueiredo	8	28	250%
Tabatinga	6	5	-16,67%
Maués	5	12	140%
Parintins	5	18	260%
Lábrea	5	5	0,00
Humaitá*	0	0	0
TOTAL	64	113	76,56%

Fonte: Pró-Reitoria de Extensão – Proex do Ifam.

* Campus em funcionamento a partir de 2013

Quanto à distribuição da carga horária docente verificou-se sua regulamentação no Ifam, por meio da Resolução nº 29 - Consup/IFAM, de 04 de novembro de 2011, em consonância com a Portaria MEC nº 475, de 26/08/1987 e de acordo com o Planejamento Estratégico da IFE, contudo, não há regulamentos e procedimentos padronizados de acompanhamento e avaliação das atividades dos professores, dada a falta de tratamento isonômico para aferir o cumprimento dos encargos docentes entre seus diversos *Campi*.

1.1.1.2 CONSTATAÇÃO



Resultado do Indicador "Alunos matriculados em relação à força de trabalho (AFT)" inferior à meta estabelecida no Termo "Acordo de Metas e Compromissos (TAM)" de 20 alunos regularmente matriculados por professor ativo da Instituição.

Fato

Da análise comparativa dos dados da Tabela 1, verifica-se que 03 (três) *Campi* do Instituto estão abaixo da meta de 20 alunos regularmente matriculados nos cursos presenciais por professor, prevista no Termo "Acordo de Metas e Compromissos (TAM)" e que 08 (oito) *Campi* superaram a meta.

Ao analisar especificamente um Campus do Instituto que está abaixo da meta e que entrou em funcionamento antes de 2012, fomos informados, em entrevista com o diretor-geral, que o Campus também atua no Pronatec Bolsa-Formação.

Ressalte-se que os alunos do Pronatec Bolsa-Formação não são considerados no cálculo do Indicador AFT, pois os docentes que atuam nesse programa fazem jus ao pagamento de bolsas para ministrar as aulas fora da carga horária normal de trabalho.

O fato de os *Campi* Manaus Zona Leste, São Gabriel da Cachoeira e Maués apresentarem menos de 20 alunos por professor, parâmetro acordado com o MEC, mostra uma reduzida quantidade de alunos em relação ao quantitativo de professores, o que compromete a consecução dos objetivos básicos da instituição federal.

Causa

O Conselho Superior do IFAM não aprovou a criação de cursos suficientes para complementar a carga horária ociosa dos docentes dos *Campi* Manaus Zona Leste, São Gabriel da Cachoeira e Maués, em decorrência da ausência de tal demanda por parte dos Diretores Gerais desses *Campi*.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Memorando nº 0264-PROEN/IFAM/2014, de 17/07/2014 o gestor apresentou a seguinte manifestação:

"1. Referente a **causa** apresentada, informamos que o Conselho Superior tem como atribuição a aprovação dos novos cursos ofertados, conforme Plano de Curso encaminhado pela Direção Geral dos *Campi* do IFAM, cabendo a estas a oferta de novos cursos em consonância com os Arranjos Produtivos Locais (APLs)"

Análise do Controle Interno

A unidade não realiza o aproveitamento da carga horária docente para o exercício das atividades acadêmicas do Instituto, de forma a cumprir a meta estabelecida no Termo TAM e a resposta apresenta pelo gestor corrobora a ocorrência do fato apontado.

Recomendações:

Recomendação 1: Apresentar proposta de aproveitamento da carga horária docente para o exercício das atividades acadêmicas do Instituto, de forma a cumprir a meta estabelecida no Termo TAM.





1.1.1.3 CONSTATAÇÃO

Produção de atividades de pesquisa e extensão em quantidade inferior ao estabelecido no Termo de Metas e Compromissos (TAM).

Fato

O quantitativo de pesquisas e de projetos de extensão desenvolvidos pelo Instituto Federal em 2012 e 2013 indica que 7 (sete) *Campi* que entraram em funcionamento até 2011 não cumpriram a meta estabelecida no TAM.

As Tabelas 2 e 3 apresentam o quantitativo de pesquisas e de projetos de extensão executados ou em execução nos 11 *Campi* do Instituto no período de 2012/2013.

Tabela 2 – Quantidade de projetos de pesquisa desenvolvidos pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas - Ifam - Exercícios 2012/2013

Campus	Quant. Projetos de Pesquisa		Percentual de aumento de projetos de 2012 para 2013
	2012	2013	
Manaus Centro	30	40	33,3%
Manaus Distrito Industrial	15	22	46,7%
Manaus Zona Leste	40	50	25%
São Gabriel da Cachoeira	20	20	0%
Coari	17	16	-5,88%
Presidente Figueiredo	9	15	66,7%
Tabatinga	9	25	177,8%
Maués	31	20	-35,5%
Parintins	14	10	-28,6%
Lábrea	21	22	4,76%
Humaitá*	0	0	0
TOTAL	206	240	16,5%

Fonte: Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação – PPGI.

* *Campus em funcionamento a partir de 2013*

Identificou-se que alguns campi superaram a meta e outros, como os *Campi* de Parintins, Maués e Coari diminuíram o número de projetos de pesquisa.

Tabela 3 – Quantidade de projetos de extensão desenvolvidos pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas - Ifam - Exercícios 2012/2013





Campus	Quant. Projetos de Extensão		Percentual de aumento de projetos de 2012 para 2013
	2012	2013	
Manaus Centro	9	20	122,22%
Manaus Distrito Industrial	3	3	0,00
Manaus Zona Leste	4	10	150%
São Gabriel da Cachoeira	5	7	40%
Coari	14	15	7,14%
Presidente Figueiredo	8	28	250%
Tabatinga	6	5	-16,67%
Maués	5	12	140%
Parintins	5	18	260%
Lábrea	5	5	0,00
Humaitá*	0	0	0
TOTAL	64	113	76,56%

Fonte: Pró-Reitoria de Extensão – PROEXT/IFAM

* *Campus em funcionamento a partir de 2013*

De modo geral, a meta definida de projetos de ação social foi superada em 2013 pelo Ifam, no entanto, individualmente por campus, identificou-se que em 03 (três) *campi* não houve execução de novos projetos de extensão, contrariando a determinação do Ministério da Educação constante do Termo “Acordo de Metas e Compromissos”.

Causa

Movimentação e afastamento de número significativo de docentes.

Manifestação da Unidade Examinada

As Pró-Reitoras de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação e de Extensão do IFAM apresentaram suas justificativas, conforme segue:

Por meio do Memorando Nº 147 PR PPGI/IFAM 2014, de 16/07/2014, a Pró-Reitora de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação apresentou a seguinte manifestação:

“Meta 14. Pesquisa e Inovação

Apresentação de desenvolvimento de, em média, pelo menos um projeto de pesquisa e inovação e/ou desenvolvimento tecnológico por campus que reúna preferencialmente professores e alunos de diferentes níveis de formação, em todos os *campi*, até o início de 2011, e ampliação em pelo menos 10% dessas atividades, em

*sublinha
del*





parceria com instituições públicas ou privadas que tenham interface de aplicação com o interesse social.

De acordo com o exposto pela Controladoria “a meta 14- Pesquisa e Inovação verificou-se que de modo geral o Instituto investiu em vários projetos de pesquisa em 2013, alcançando um aumento percentual de 16,5% de realização em relação ao ano de 2012, conforme Tabela 2”.

Tabela 2 - Quantidade de Projetos de Pesquisa Desenvolvidos pelo IFAM – exercícios 2012/2013

Campus	Quantidade de Projetos de pesquisa		Percentual de aumento de projetos de 2012 para 2013
	2012	2013	
Manaus Centro	30	40	33,3%
Manaus Distrito Industrial	15	22	46,7%
Manaus Zona Leste	40	50	25%
São Gabriel da Cachoeira	20	20	0%
Coari	17	16	-5,88%
Presidente Figueiredo	9	15	66,7%
Tabatinga	9	25	177,8%
Maués	31	20	-35,5%
Parintins	14	10	-28,6%
Lábrea	21	22	4,76%
*Humaitá	0	0	0
Total	206	240	16,5%

**Campus em funcionamento a partir de 2013.*

Diante do exposto, esta Pró-reitoria reitera o fato de que de forma geral atingiu a meta pré-estabelecida no Termo de Acordo e Metas TAM, com 16,5% de crescimento geral, no entanto, no âmbito das Pesquisas e Inovação realizadas nos *campi*, cinco não atingiram a meta 14, sendo que destes, um apresentou crescimento inferior aos 10% da meta (Lábrea), um campus não apresentou crescimento (São Gabriel da Cachoeira) e apenas três apresentaram redução no número de projetos de pesquisa respectivamente (Coari, Parintins e Maués).



Em relação ao não crescimento e redução dos projetos de pesquisa nos campi supracitados, temos a expor:

- 1- O afastamento de servidores para capacitação dos campi localizados no interior do Amazonas é fundamental para o cumprimento de sua MISSÃO *"promover com excelência educação, ciência e tecnologia para o desenvolvimento da Amazônia. Sua visão é tornar-se referência nacional em educação, ciência e tecnologia. Seus valores são pautados na ética, cidadania, humanização, qualidade e responsabilidade."*
- 2- Para os campi que ocorreram redução dos projetos de pesquisa, são os mesmos que apresentaram o maior número proporcionalmente de afastamento de docentes para capacitação, p.ex., São Gabriel da Cachoeira, 5, Coari 7, Lábrea 2 e Parintins 3 (segundo dados do sistema).
- 3- As constantes mudanças de gestores/coordenadores de pesquisa nos campi causa impacto na continuidade das ações de pesquisa no campus;
- 4- A fixação de mestres e doutores nos campi do interior do Amazonas condição necessária para o desenvolvimento dos projetos de pesquisa, tornou-se um problema a ser equacionado a médio e longo prazo.
- 5- Outros fatores também contribuíram para o não alcance das metas nos campi supracitados, tais como:

a- As distâncias dos campi do interior para a capital Manaus dificultam as ações relacionadas à pesquisa, o que gera aumento dos custos para melhorar a infraestrutura dos laboratórios e para o desenvolvimento de projetos de pesquisa, não permitindo a otimização do uso compartilhado da infraestrutura."

b- Elevados custos para o deslocamento de estudante e pesquisadores para participar de eventos científicos regionais e nacionais;

c- Orçamento limitado para o investimento em ações de desenvolvimento de pesquisa;

d- Dificuldade de captar recurso de fontes externas;

Objetivando contribuir para o desenvolvimento e fortalecimento de competências e alcance da excelência no ensino e pesquisa e extensão no IFAM, esta pró-reitoria se coloca a disposição para maiores informações."

Por meio do Memorando Nº 147 PR PPGI/IFAM 2014, de 16/07/2014, a Pró-Reitora de Extensão apresentou a seguinte manifestação:

"1. Em resposta ao Relatório preliminar da Controladoria Geral da União – CGU, relativo à Auditoria Anual de Contas nos anos de 2012-2013, no que diz respeito ao item 2.1 – Avaliação dos resultados quantitativos e qualitativos da Gestão – Meta 15 (Projetos de Ação Social, projetos de Extensão). Constatação 1113 – Produção de atividades de Pesquisa e Extensão em quantidade inferior do que o estabelecido no Termo de Metas e Compromissos (TAM), temos a expor que a meta para alguns campi não foi atingida por vários motivos, tais como:

- a) Troca de Coordenador de Extensão do campus e falta de repasse das informações sobre as atividades para a continuidade de execução das mesmas;



- b) Falta de incentivo para os alunos optarem para inscrições em Projetos de Extensão, cujo valor da bolsa é inferior, por exemplo, ao valor de bolsa de estágio em empresas do Polo Industrial de Manaus;
 - c) Alguns professores orientadores são liberados para capacitação, deixando os Campi com poucos servidores para executarem os projetos;
 - d) Nem todos os servidores têm afinidades para o desenvolvimento de atividades extensionistas, pois as mesmas muitas vezes envolvem trabalho em campo.
2. Além destes, salientamos que o Campus de Humaitá, que consta na tabela nº 3, não apresentou atividades de Extensão, por ser um Campus novo à época.
 3. Quanto ao campus Manaus Distrito Industrial, não sabemos a causa de não ter apresentado crescimento em relação ao ano anterior, e o Campus Lábrea que, igualmente, não apresentou crescimento em número de projetos é um dos campi novos onde as dificuldades de implementação de projetos ainda é bastante grande.”

Análise do Controle Interno

Uma vez definidas metas a alcançar para a Instituição, há a necessidade de o gestor acompanhar (ou determinar quem o faça) os projetos em realização ou a realizar nos campi do IFAM para que a medida que se identifiquem problemas com sua implementação, sejam de imediato definidas estratégias de atuação e/ou aprovados outros projetos alternativos de forma que a meta para o ano seja alcançada. A diminuição do número de docentes decorrente ou da dificuldade de fixá-los nos municípios do interior do Estado, ou das movimentações ocorridas (cessão, remoção, licenças para capacitação) comprometeram o atingimento das metas.

Recomendações:

Recomendação 1: Aprimorar a política de reposição de servidores relacionados ao banco de professor.

2 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

2.1 MOVIMENTAÇÃO

2.1.1 QUANTITATIVO DE PESSOAL

2.1.1.1 CONSTATAÇÃO

Implementação parcial de políticas capazes de diminuir a deficiência de força de trabalho.

Fato

Em relação à gestão de Recursos Humanos do IFAM no exercício de 2013, a edição de dois decretos presidenciais tornou possível a reposição de servidores independente de prévia autorização dos Ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação:

- Decreto nº 7.311, de 22 de setembro de 2010 - Dispõe sobre os quantitativos de lotação dos cargos dos níveis de classificação "C", "D" e "E" integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia vinculados ao Ministério da Educação; e

- Decreto nº 7.312, de 22 de setembro de 2010 - dispõe sobre o banco de professor-equivalente de educação básica, técnica e tecnológica, dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia vinculados ao Ministério da Educação.

Os Decretos acima citados combinados com autorizações do MEC possibilitaram em 2013 a contratação de 87 (oitenta e sete) docentes por tempo determinado (Professores Substitutos, Visitantes e Temporários). Apesar disso, desde o final do exercício de 2010 vem sendo criadas novas Unidades Gestoras do IFAM, gerando insuficiência no quadro de pessoal da Instituição.

Cabe salientar que em 2013 foram publicados dois editais de concurso com a oferta de 200 vagas de docentes e 330 de técnicos administrativos, porém essas nomeações devem ocorrer somente em 2014.

Em relação à adequação da força de trabalho, interessante destacar a Lei nº 11.740/08, que autorizou a implantação de novos campi para o Ifam, prevendo para cada Unidade o quantitativo de 60 (sessenta) cargos de Professor de Ensino, 20 (vinte) cargos Técnicos Administrativos de nível superior (classe "E") e 30 (trinta) de nível médio (classes "C" e "D") para o universo de 1.200 (um mil e duzentos) alunos.

Utilizando-se desses números conclui-se que para cada grupo de 20 (vinte) alunos deve haver 1 (um) docente, para cada grupo de 60 (sessenta) alunos, 1 (um) técnico-administrativo de nível superior e para cada grupo de 40 (quarenta) alunos, 1 (um) técnico de nível médio.

Considerando essas informações e o quantitativo informado na Tabela 1 desse Relatório, de 16.635 alunos matriculados, identifica-se, então, que a atual lotação efetiva do Ifam não é adequada às necessidades do Órgão, conforme apresentado na planilha a seguir:

Tabela 4 – Necessidade de Lotação efetiva do Ifam

Cargos	Quantitativo ocupado	Lotação efetiva ideal	Defasagem de cargos	% Defasagem
Docente:	724	831,75	-107,75	12,95
TAE-NS:	119	277,25	-158,25	57,07
TAE-NM:	354	415,87	-61,87	14,88

Fonte: Siape e Lei nº 11.740/08

Importante relatar que o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas ainda não dispõe de indicadores de desenvolvimento para a área de gestão de pessoas, bem como não foi implementado o Plano de Capacitação dos Servidores do Instituto.

De acordo com as informações constantes do Relatório de Gestão identificamos também:

- 1) No encerramento do exercício de 2013 o IFAM possuía nove servidores cedidos para outros órgãos.
- 2) Em 2013, para cada dois servidores contratados existe um egresso;
- 3) Em 31/12/2013 estavam afastados 366 servidores, seja por cessão, remoção ou licenças remuneradas e não remuneradas. Na maioria, os afastamentos decorreram de Licença Remunerada para acompanhamento de doença em pessoa da família (49). Seguido por afastamentos decorrentes da participação de servidores em Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu no país (16);
- 4) 03 (três) servidores foram requisitados de outros órgãos públicos;





- 5) Aproximadamente 62% (sessenta e dois por cento) dos servidores do IFAM tem idade entre 31 e 50 anos, sendo 31% (trinta e um por cento) com idade entre 31 a 40 anos e 31% (trinta e um por cento) entre 41 a 50 anos;
- 6) Aproximadamente 87% (oitenta e sete por cento) dos servidores possui curso superior completo, sendo que 35% (trinta e cinco por cento) tem Curso de Aperfeiçoamento, especialização ou pós-graduação; 22% (vinte e dois por cento), mestrado; e 6% (seis por cento), doutorado.

Durante os exames identificamos que a UJ não possui mecanismos de verificação periódica quanto à acumulação de cargos.

Causa

Ausência de procedimentos e normativos instituídos para acompanhamento das ocorrências de vagas, bem como de rotina para verificação de acúmulo de cargos ou carga horária por seus servidores.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Memo nº 174-DGP/PROAD/GR/IFAM/2014, de 17/07/2014, o gestor apresentou a seguinte manifestação:

“No âmbito do Serviço Público Federal, só vislumbramos duas formas de reposição de servidores, sendo: por Processo Seletivo simplificado, com no mínimo dois meses para recrutamento e seleção dos candidatos (docentes) ou Concurso Público de Provas ou de Provas e Títulos, com no mínimo quatro meses da licitação até a homologação do resultado final e mais quarenta e cinco dias entre a posse e o efetivo exercício para os técnico-administrativos e, cinco meses e mais quarenta e cinco dias entre a posse e o efetivo exercício para os docentes. Assim, temos a salientar que temos trabalhado essas duas formas de provimento. No entanto, não temos como aprimorar essas ferramentas, considerando que os editais obedecem legislações específicas. Uma forma de amenizar essa situação seria a realização de concurso público ou processo seletivo toda vez que houver vacância de cargo, nos termos do artigo 33 da Lei nº 8.112/90. Tal possibilidade além de ser trabalhosa é também onerosa, pois teríamos que realizar diversos concursos públicos durante o ano. Porém, temos a acrescentar que temos procurado realizar Processo Seletivo dentro das autorizações do MEC e Concurso Público dentro das vagas ofertadas pelo MEC e pelo MPOG, conforme pode ser observado nos Editais nº 005 e 006/2013. Outrossim aceitamos sugestões.

Ademais no resultado final do Concurso público objeto dos Editais nº 005 e 006/2013, observamos que do total de vagas docentes oferecidas somente 40% (quarenta por cento) foram providas e das vagas ofertadas para técnico-administrativos, em linhas gerais, somente 35% (trinta e cinco por cento) foram providas. No detalhe, 29% (vinte e nove por cento) dos cargos de Nível Superior (E), 36% (trinta e seis por cento) dos cargos de Nível Médio (D) e 46% (quarenta e seis por cento) dos cargos de Nível Auxiliar (C), foram providos. Fato este, que deve ter causado a defasagem constante da Tabela 4, onde consta a necessidade de lotação efetiva do IFAM, conforme quadros abaixo.

EDITAL Nº 005, DE 12 DE NOVEMBRO DE 2013

CONCURSO PÚBLICO PARA PROFESSOR DE ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO
PARA O INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAZONAS



Handwritten signature and initials.

CAMPI MANAUS-CENTRO, MANAUS-DISTRITO INDUSTRIAL, MANAUS-ZONA LESTE, COARI/AM, EIRUNEPÉ/AM, HUMAITÁ/AM, ITACOATIARA/AM, LÁBREA/AM, MAUÉS/AM, PARINTINS/AM, PRESIDENTE FIGUEIREDO/AM, SÃO GABRIEL DA CACHOEIRA/AM, TABATINGA/AM E TEFÉ/AM

CAMPUS	VAGAS OFERECIDAS	VAGAS PREENCHIDAS
MANAUS-CENTRO	10	05
MANAUS-DISTRITO INDUSTRIAL	14	12
MANAUS-ZONA LESTE	10	08
COARI	07	02
EIRUNEPÉ	21	02
HUMAITÁ	21	11
ITACOATIARA	21	14
LÁBREA	13	01
MAUÉS	11	03
PARINTINS	06	04
PRESIDENTE FIGUEIREDO	10	06
SÃO GABRIEL DA CACHOEIRA	19	00(*)
TABATINGA	16	04
TEFÉ	21	07
TOTAL	200	79

(*) 02 CANDIDATOS APROVADOS E NOMEADOS NÃO TOMARAM POSSE.

EDITAL Nº 006, DE 12 DE NOVEMBRO DE 2013

CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE CARGOS
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NO INSTITUTO FEDERAL
DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMZNAS

REITORIA, CAMPI MANAUS-CENTRO, MANAUS-DISTRITO INDUSTRIAL, MANAUS-ZONA LESTE, COARI/AM, EIRUNEPÉ/AM, HUMAITÁ/AM, ITACOATIARA/AM, LÁBREA/AM, MAUÉS/AM, PARINTINS/AM, PRESIDENTE FIGUEIREDO/AM, SÃO GABRIEL DA CACHOEIRA/AM, TABATINGA/AM E TEFÉ/AM

CAMPUS	VAGAS OFERECIDAS			VAGAS PREENCHIDAS		
	E	D	C	E	D	C
REITORIA	23	19	00	09	16	00
MANAUS-CENTRO	08	08	05	06	04	06
MANAUS-DISTRITO INDUSTRIAL	03	10	03	01	07	02
MANAUS-ZONA LESTE	10	06	02	05	03	01
COARI (*)	04	09	03	01	02	01
EIRUNEPÉ	10	09	03	01	01	00
HUMAITÁ (**)	10	09	03	03	03	02
ITACOATIARA	10	09	03	04	00	02
LÁBREA	08	10	04	02	04	01
MAUÉS	09	06	03	03	01	01
PARINTINS	07	10	01	01	05	01
PRESIDENTE FIGUEIREDO(***)	08	10	04	03	04	01
SÃO GABRIEL DA CACHOEIRA	10	16	02	00	01	00
TABATINGA(****)	10	09	02	00	03	01
TEFÉ	10	09	03	02	00	01
TOTAL	140	149	41	41	54	19

(*) 01 TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO NÃO TOMOU POSSE.





(**) 01 ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO NÃO TOMOU POSSE.

(***) 02 ASSISTENTES EM ADMINISTRAÇÃO NÃO TOMARAM POSSE.

(****) 01 PEDAGOGO NÃO ENTROU EM EXERCÍCIO.

Sobre esta problemática, temos a salientar que ainda no decorrer deste ano estaremos solicitando a abertura de concurso público para prover as vagas remanescentes dos editais retiros, vem como outras decorrentes de vacâncias.

No que se refere aos indicadores gerenciais, temos a informar que já estamos trabalhando as fórmulas de como mensurar essas atividades.

Quanto ao Plano de Capacitação, temos a informar que a RESOLUÇÃO nº 005/005/CONSUP/IFAM/12, regulamentou essa diretriz. Porém, a implantação dessa atividade é de competência de cada Campus que compõe este Instituto Federal do Amazonas, considerando que essas Unidades têm autonomia administrativa para a elaboração e execução do seu plano, cabendo à Coordenação Geral de Gestão de Pessoas desta Diretoria de Gestão de Pessoas apenas coordenar as demandas neles contidas. Da nossa parte, temos cobrado dessas Unidades que deem prioridade na elaboração de seus planos de capacitação.

No que se refere ao item 3 da página 20, onde consta que 366 servidores estavam afastados em dezembro de 2013, temos a salientar que esta afirmação precisa ser corrigida, pois esse quantitativo é referente a todos os afastamentos ocorridos no decorrer de 2013, muitos dos quais, ou seja, em sua grande maioria, foram de curtos e médios prazos (doença do servidor), o que caracteriza que em dezembro de 2013 muitos já tinham retornado às suas atividades.

Quanto ao mecanismo de verificação periódica relacionado à acumulação de cargos temos a informar que anualmente a Coordenação-Geral de Benefícios Qualidade de Vidas desta Diretoria de Gestão de Pessoas solicita de todos os servidores que preencham a declaração de acúmulo/não acúmulo de cargos.

Outrossim, temos a acrescentar que a RESOLUÇÃO nº 15-CONSUP/2011, estabelece normas para a entrega de bens e rendas dos servidores ocupantes de Cargos de Direção e Funções Gratificadas.

Consta do item 1 que esses servidores deverão autorizar o acesso, por meio eletrônico, às suas Declarações de Ajuste Anual do Imposto de Renda.”

Análise do Controle Interno

A unidade possui grande movimentação de servidores. O monitoramento dessas movimentações é fundamental para o gerenciamento e alocação de recursos humanos.

Em relação à ausência de indicadores o gestor corroborou o fato apontado, indicando estarem trabalhando em fórmulas para mensurar as suas atividades. Esses indicadores são importantes para fortalecer as decisões gerenciais e definições de ações no curto, médio e longo prazos.

Quanto ao Plano de Capacitação, verificamos que as regras a serem obedecidas pelas Unidades do IFAM estão descritas na Resolução nº 005/CONSUP/IFAM/12, porém as diretrizes estabelecidas naquele documento não vêm sendo observadas, considerando que no Relatório de Gestão do IFAM há a indicação da participação dos servidores em cursos em 2013, e em sua manifestação, constante desse Relatório, o gestor informa que não foi efetivada a implantação do Plano de Capacitação em cada Campi, apesar das reiteradas solicitações da Diretoria de Gestão de Pessoas. O Capítulo IX da referida Resolução assim dispõe:

“(…) CAPÍTULO IX



DO PLANEJAMENTO DO PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

Art. 23 – O planejamento para a execução deste Plano Anual de Capacitação terá por base as prioridades identificadas em nível organizacional, por meio de consulta às diretorias, gerências, coordenações e demais setores da instituição, com vistas a elaborar e atingir as diretrizes e metas do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento deste IFAM.

I- Na elaboração do Plano Anual de Capacitação, deverão estar correlatas às características definidos no art. 4º deste regulamento, observada a relevância do tema, com as atribuições do cargo ou outras atividades desempenhadas pelo servidor na adequação às suas necessidades para o serviço na Instituição.

II- É imprescindível a existência do Plano Anual de Capacitação, devidamente aprovado, como fundamento requerido às iniciativas individuais e institucionais para execução.

Art. 24 – O Plano Anual de Capacitação deverá ser construído, aprovado, orçamentado e incluso em tempo hábil no planejamento financeiro para a execução no exercício seguinte da instituição IFAM.”

Em relação aos 366 servidores afastados, essa informação foi apresentada pelo próprio gestor do IFAM à folha 111 do Relatório de Gestão do Exercício de 2013, na “Tabela 39 - Quadro A.5.1.1.2 Situações que reduzem a força de trabalho da UJ”.

Quanto à verificação da acumulação de cargos por parte dos servidores do IFAM, apenas a assinatura do servidor em uma declaração não é garantia de que o servidor não acumula cargos ou carga horária. O acúmulo de cargos ou carga horária por parte dos servidores do IFAM pode comprometer diretamente as ações finalísticas da Unidade.

Recomendações:

Recomendação 1: Instituir normativos definindo setor e responsável pelo acompanhamento dos egressos e ingressos ocorridos na Instituição.

2.2 REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E VANTAGENS

2.2.1 CONSISTÊNCIA DOS REGISTROS

2.2.1.1 CONSTATAÇÃO

Inconsistências no Sistema SIAPE de registros cadastrais e/ou financeiros dos servidores da Instituição.

Fato

Em virtude de análise comparativa dos dados extraídos do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE, realizada na folha de pagamento do IFAM, com vistas a avaliar a gestão de pessoas, por meio da observância à legislação sobre remuneração, cessão, requisição de pessoal, bem como sobre a concessão de aposentadorias, reformas e pensões, encontrou-se as seguintes ocorrências, listadas no quadro a seguir:

Quadro 2 – Constatações da folha de pagamento

OCORRÊNCIAS	FATO	QUANTIDADE	IMPACTO FINANCEIRO NO EXERCÍCIO
Servidores com parcela de devolução ao erário	Servidor Mat. Siapê 0048222 – Valor total a devolver registrado R\$ 7434,66. A Unidade não	2	7.436,93





interrompida ou prazo e /ou valor alterado.	se pronunciou a respeito da regularização dessa falha. Servidor Matr. Siape 1680629 - Valor total a devolver registrado R\$2,27. O gestor informou que o servidor havia falecido, porém verificamos que ele foi exonerado do IFAM e atualmente é servidor do IFRO.		
Servidores com ingresso no cargo efetivo após 25/11/1995 recebendo quintos.	Servidor Matr. Siape 0055320 – valor total a devolver registrado R\$9.865,92; Servidor Matr. Siape 1182482 – valor total a devolver registrado R\$2.921,28; Servidor Matr. Siape 1215468 – valor total a devolver registrado R\$454,80; Servidor Matr. Siape 1184221 – valor total a devolver registrado R\$140,40; Servidor Matr. Siape 1187622 – valor total a devolver registrado R\$332,64; Servidor Matr. Siape 1188360 – valor total a devolver registrado R\$189,60. Não houve comprovação do tempo de serviço anterior prestado pelos servidores, que respalde o recebimento dos quintos.	1	13.904,64
Servidores que recebem vantagens calculadas sobre a GAE e que não recebem a GAE	Servidor Matr. SIAPE 0268096 – valor total a devolver registrado R\$2.418,96. Servidor Matr. SIAPE 0268043 – valor total a devolver registrado R\$ 653,52	1	3072,48

Causa

Ausência de normas estabelecendo atribuições e responsabilidades dos agentes responsáveis pela regularidade dos pagamentos e pelo cumprimento da legislação na área de pessoal (foco na auto-regulamentação).

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Memo nº 174-DGP/PROAD/GR/IFAM/2014, de 17/07/2014, o gestor apresentou a seguinte manifestação:

“Sobre esse item, temos a informar que o Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos/SIAPE está fechado, com previsão de abertura para atualizações a partir de 21.07.2014, conforme cópia do cronograma referente ao mês de julho, cuja cópia segue anexo. Assim, as informações referentes a esse quadro só poderemos informar no decorrer da próxima semana.

Dessa forma, solicitamos a prorrogação do prazo para o cumprimento dessas constatações até o dia 22.07.2014, terça-feira.

Análise do Controle Interno

O gestor precisa acompanhar (ou definir quem o faça) mensalmente a geração da folha de pagamento da Unidade para que não haja pagamentos efetuados em valor maior ou menor do que o devido. Além disso, rotineiramente devem ser analisadas as informações registradas no sistema SIAPE para que estas estejam fidedignas à real situação pessoal e funcional de seus servidores.

Durante os exames, verificou-se que a unidade não possui rotina de verificação de inconsistências na Folha de Pagamento.

Recomendações:



Recomendação 1: Proceder à regularização das falhas apontadas, efetivando o devido recolhimento dos valores percebidos indevidamente pelos servidores.



2.2.1.2 INFORMAÇÃO

Gestão de Governança de Pessoas no Ifam.

Fato

Em decorrência dos exames identificamos que governança da Gestão de Pessoas do Ifam necessita de aprimoramento. No Ifam não foram adotados mecanismos para assegurar que as diretrizes da alta administração estão sendo cumpridas, bem como não houve designação formal de corpo colegiado para auxiliar nas decisões relativas à gestão de pessoas.

Da mesma forma constatamos que não há processo de planejamento da gestão de pessoas e definição de objetivos, metas e indicadores de desempenho para essa área. Também não identificamos processos ou rotinas específicas desenvolvidas junto aos servidores da Unidade, visando à elaboração de plano de capacitação para os mesmos, porém o gestor se manifestou afirmando pretender adotar essa prática futuramente.

2.2.2 SISTEMAS DE CONCESSÕES

2.2.2.1 INFORMAÇÃO

Jornada de Trabalho no IFAM.

Fato

O Decreto nº 1.590/95 faculta a redução da jornada diária do servidor público de 8 para 6 horas diárias, quando a atividade exercida exige continuidade e atendimento ao público. Tem como objetivo otimizar e melhorar o atendimento público e, por conseguinte, o serviço público.

Quanto a esse assunto, identificamos a existência da Portaria nº 251-GDG/CEFET-AM/06 regulamentando a flexibilização da jornada de trabalho para os servidores técnico-administrativos do então Centro Federal de Educação Tecnológica do Amazonas – Cefet/AM (hoje Ifam).

De acordo com o gestor após a criação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas – Ifam por meio da Lei nº 11.892/08, tal Portaria perdeu sua eficácia e, à época, a Diretoria de Gestão de Pessoas encaminhou Memorandos aos Diretores Gerais dos Campi Manaus-Centro e Manaus-Distrito Industrial (campus que compunham o referido Cefet/AM) salientando “*que todos os servidores devem cumprir com a jornada de trabalho de quarenta horas semanais de trabalho, à exceção dos que ocupam cargo previsto na Portaria nº 97-SEGE/MP*”.

Quanto à existência de servidores trabalhando em regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais, por meio do MEMO. Nº 104-DGP/PROAD/GR/IFAM/14, de 08.05.2014, o Diretor de Gestão de Pessoas – DGP informou desconhecer qualquer servidor que não venha cumprindo a carga horária do cargo para o qual foi concursado, à exceção dos servidores Matr. SIAPE 1585925 – lotado na Unidade de Correição – UNICOR e Matr. SIAPE 1796896 – lotada na Pró-Reitoria de Ensino – PROEN. O primeiro de conformidade ao constante na Portaria nº

Subscreve
[Assinatura]





442-GR-IFAM, de 13.03.2014, e a segunda por força de Decisão Judicial contida no Processo nº 6759-61.2013.4.01.3200. Contudo, salientou que estaria encaminhando consulta através de Memorando aos Diretores-Gerais dos Campi que compõem o IFAM para que se pronunciassem sobre o assunto.

No que tange à necessidade e interesse do Instituto de que alguma área mantenha atividades contínuas em período igual ou superior a 12 ou 24 horas ininterruptas em função do atendimento ao público ou trabalhe em período noturno e, por conseguinte, funcione em regime de turnos ou escalas, o DGP prestou a seguinte informação:

“No que se refere a esse item, temos o entendimento de que somente os setores de Protocolo, Gabinete Médico, Biblioteca, Controle Acadêmico e CIÊ-E devem realizar atividades de atendimento ao público. No entanto, encaminhamos memorando aos Diretores-Gerais dos três campi localizados em Manaus para que se pronunciem sobre o assunto.”

Os diretores dos Campi Manaus Centro e Manaus Distrito Industrial confirmaram possuir servidores trabalhando em regime de 6 horas diárias e 30 semanais, tendo inclusive encaminhado para a equipe a relação dos mesmos.

Identificamos que 40% da lotação efetiva de cada um desses campi cumpre jornada de trabalho de 6 horas diárias.

Apesar de formalmente solicitado ao gestor do Ifam, não foi encaminhada à equipe documentação comprobatória da autorização da jornada de trabalho reduzida de cada servidor beneficiado. Em relação ao Campus Manaus Distrito Industrial, foi informado apenas o número da Ordem de Serviço respectiva.

3 CONTROLES DA GESTÃO

3.1 CONTROLES INTERNOS

3.1.1 AUDITORIA DE PROCESSOS DE CONTAS

3.1.1.1 INFORMAÇÃO

Falhas nas informações apresentadas no Relatório de Gestão.

Fato

Em análise procedida no Relatório de Gestão da UJ, verificamos a desconformidade do seu conteúdo aos termos da Portaria TCU nº 175/2013. As desconformidades referem-se à ausência, à incompletude e à incoerência nas informações apresentadas.

3.1.1.2 INFORMAÇÃO

Informações complementadas às apresentadas originalmente no Rol de Responsáveis.

Fato

Em análise procedida no Processo de Contas do exercício de 2013 da Unidade (Processo nº 23443.000422/2014-85), verificamos desconformidade do Rol de Responsáveis (fls. 1 a 6) aos termos da IN TCU nº 63/2010.

Em resposta à Nota de Auditoria nº 201407276/003, de 09/06/2014, o gestor encaminhou novo Rol de Responsáveis o qual foi anexado ao processo de contas às folhas 44 a 56, e 61 a 83.





3.1.1.3 INFORMAÇÃO

Informações complementadas às apresentadas originalmente no Relatório de Gestão.

Fato

Em análise procedida nos itens 9.1 (deliberações do TCU) e 9.2 (recomendações da CGU) do Relatório de Gestão 2013 da unidade verificamos que os conteúdos das tabelas, referentes aos quadros A.9.1.1, A.9.1.2, A.9.2.1 e A.9.2.2, ali apresentados estão em desacordo com as orientações descritas nos subitens 9.1 e 9.2, da Portaria TCU nº 175/2013.

Em resposta à Nota de Auditoria nº 201407276/002, de 20/05/2014, o gestor, por intermédio do Ofício nº 028/AUDIN/IFAM/2014, de 26/05/2014, solicitou que fossem desconsiderados os quadros nº 82, 84, 87, 88, 89, e 92 a 100, e encaminhou novos quadros devidamente corrigidos.

3.1.1.4 CONSTATAÇÃO

Informações desatualizadas relativas aos processos disciplinares registrados no CGU-PAD.

Fato

Ao confrontar a lista de processos do relatório emitido por meio do sistema CGU-PAD com a relação de processos administrativos informada por S.A., constatou-se que havia uma quantidade significativa de processos cadastrados com informações desatualizadas no sistema. Verificou-se, ainda, com base nas mesmas listas, a não inclusão de registro referente a processo de sindicância.

Ressalte-se, por fim, que a quantidade de processos cadastrados no CGU-PAD é superior àquela informada pela unidade.

Causa

Estrutura de pessoal para a gestão do sistema CGU-PAD é insuficiente.

Manifestação da Unidade Examinada

Sobre o assunto, a unidade de correição da UJ (UNICOR) já havia se manifestado em seu parecer (constante às fls. nº 12, do processo de contas da unidade) nos seguintes termos:

“Apenas alguns processos tiveram seu cadastro efetuado, devido a problemas com a gestão e operação do sistema, bem como, em função de demora ou indefinição no



gulinha
fel



encaminhamento dos problemas. Todavia, outros dois fatores foram de suma relevância para o cumprimento apenas parcial dos citados dispositivos, quais sejam: carência de RH na estrutura da UNICOR, bem como recorrentes problemas de acessibilidade à Internet.”

Sobre a diferença entre a quantidade de processos cadastrados no CGU-PAD e aquela informada pela unidade, o gestor, por intermédio do Ofício nº 029/AUDIN/IFAM/2014, de 30/05/2014 (resposta à Solicitação de Auditoria nº 201407276/006, de 13/05/2014), informou que as informações prestadas são pertinentes ao status dos processos instaurados a partir da data da criação da Unidade de Correição. E esclarece que a Unidade de Correição foi criada através da Portaria nº 812-GR/IFAM, de 10/08/2011.

Análise do Controle Interno

A unidade de correição do IFAM não dispõe de pessoal suficiente para a gestão do sistema CGU-PAD, razão pela qual as informações estão desatualizadas.

Sobre os processos cadastrados no CGU-PAD e não informados pela unidade, observa-se a necessidade de a unidade de correição inventariá-los com vistas a dar-lhes o devido andamento..

Recomendações:

Recomendação 1: Promover a adequada estruturação (recursos humanos e materiais) e funcionamento da unidade de correição do Ifam.

3.1.1.5 INFORMAÇÃO

Atendimento às recomendações da CGU

Fato

Foi efetuado o levantamento de todas as recomendações registradas no Sistema MonitorWeb para a UJ examinada. Identificou-se um total de 46 recomendações pendentes de apreciação, todas com prazo de implementação vencido até 31/10/2013.

Desse total de 46 recomendações, 42 estavam com status “em análise”, 01 com status “registrada”, e 3 com status “reiterada”.

Relativamente às informações constantes do Relatório de Gestão da unidade, com vistas ao atendimento dos itens 9.2.1 e 9.2.2 da Portaria TCU nº 175/2013, foram solicitados os ajustes já registrados em item específico deste relatório.

3.1.2 ATUAÇÃO DA AUDITORIA INTERNA

3.1.2.1 INFORMAÇÃO

Handwritten signature and initials.



Parecer da Auditoria Interna não contemplou de forma completa temas que fundamentaram a opinião da unidade.

Fato

O Parecer da Auditoria Interna não contemplou de forma suficiente os elementos exigidos no item 1, do anexo III à DN TCU nº 132/2013. A análise do referido parecer revelou a ausência da síntese das avaliações (atividades realizadas), bem assim, dos resultados que fundamentaram a opinião da unidade, em especial sobre os seguintes temas, caso tenham sido realizados:

- a) Regularidade dos processos licitatórios e dos atos de dispensa e inexigibilidade de licitação, bem como, sobre Contratação e Gestão de Bens e Serviços de TI;
- b) Avaliação da gestão de pessoas;
- c) Avaliação de Transferências (convênios, acordos e ajustes, etc.)

Em resposta à Solicitação de Auditoria nº 201407276/013, de 11/06/2014, o gestor, por intermédio do Ofício nº 034/AUDIN/IFAM/2014, de 13/06/2014, informou que “os temas mencionados não foram objeto de avaliação nos trabalhos da Auditoria Interna no exercício de 2013”. Adicionalmente, encaminhou novo Parecer da unidade de Auditoria Interna com a inclusão específica de justificativa quanto a não realização de trabalhos tendo como objetos específicos os temas mencionados, nos seguintes termos:

“Quanto às ações que não foram executadas, em destaque as Avaliações de regularidade dos processos licitatórios e dos atos de dispensa e inexigibilidade de licitação, em especial sobre Contratação e Gestão de Bens e Serviços de TI, Avaliação da gestão de pessoas e Avaliação de Transferências, informamos que a Auditoria atuou conforme as demandas emergenciais da gestão, o que dificultou o cumprimento pleno do planejamento. Nesse sentido, houve, no final de 2013, a sensibilização da gestão, através de reuniões e debates, quanto ao papel da AUDIN e a importância da execução do planejamento.”

O referido parecer foi anexado ao processo de contas às folhas 57 a 60.

3.1.2.2 INFORMAÇÃO

A Auditoria Interna está estruturada adequadamente e sua vinculação regimental lhe permite atuar com a independência necessária à consecução de suas atividades.

Fato

A Auditoria Interna do IFAM – AUDIN/IFAM, segundo evidencia o organograma da Entidade, encontra-se vinculada à Reitoria. No entanto, pelo art. 51, do Regimento Geral do IFAM, a Unidade de Auditoria Interna está vinculada ao Conselho Superior.

De acordo com o art. 10, e seus §§2º e 3º, da Lei nº 11.892/2008, “a administração dos Institutos Federais terá como órgãos superiores o Colégio de Dirigentes e o Conselho





Superior”, sendo que o primeiro tem caráter consultivo, e o segundo, caráter consultivo e deliberativo.



Nesse contexto, a vinculação regimental se coaduna com o disposto no art. 15, § 3º, do Decreto nº 3.591/2000, o qual estabelece que a auditoria interna deve vincular-se “ao conselho de administração ou a órgão de atribuições equivalentes”.

Assim, a posição ocupada pela AUDIN/IFAM lhe permite atuar com a independência necessária à consecução de suas atividades.

Relativamente à existência de disposições normativas em que se encontrem formalizadas, dentre outros aspectos, a estruturação, a atuação e as responsabilidades da Auditoria Interna, observou-se que o Regimento Interno da AUDIN ainda está em fase de elaboração. Minuta desse documento foi encaminhada junto com a versão preliminar do PAINT 2014, em 25/11/2013, e atualizada em 24/02/2014. Constam dessa minuta, dentre outros, dispositivos sobre a autoridade e livre acesso da Unidade de Auditoria Interna; a delimitação da atuação dos trabalhos da auditoria, no que concerne ao não desempenho de atividades de gestão; imparcialidade e sigilo nos trabalhos, bem como, sobre a estrutura, finalidades e instrumentos das atividades da AUDIN.

Vale ressaltar, ainda, que disposições normativas acerca das competências da Auditoria Interna e do chefe dessa unidade encontram-se dispostas no Estatuto do IFAM, no art. 30, e no seu Regimento Geral, nos arts. 51 a 53.

Quanto ao acesso irrestrito a registros, pessoal, informações, sistemas e propriedades físicas relevantes à execução de suas auditorias o gestor informou que “não há uma formalização permanente para o acesso, mas sempre que solicitado, a gestão não mede esforços para facilitar o trabalho dos auditores Internos, (...)”. Segundo a Sra. Auditora-Chefe *Pro tempore* do IFAM, “a Gestão, em regra, não obsta os requerimentos de informações feitos pela Audin”.

Relativamente à estrutura física da Auditoria Interna, com a sua mudança para a nova sede da Reitoria houve um ganho de espaço e melhores condições de trabalho. A unidade dispõe de equipamentos (computadores, fax-impressora, data-show) para toda a equipe e busca adquirir outros itens (impressora multifuncional e máquina fotográfica).

Quanto à estrutura de recursos humanos, a AUDIN conta com quatro auditores, sendo um deles nomeado como Chefe - com função de cargo de direção CD4 - e um estagiário. No mais recente concurso público realizado pelo IFAM foram destinadas uma vaga para Auditor e uma vaga para Assistente em Administração.

Enfim, a estrutura disponível supre a demanda atual. No entanto, tendo em vista a expansão do IFAM com a construção de novos Campi, haverá a necessidade de ampliar e especializar esse quadro.

4 GESTÃO PATRIMONIAL

4.1 BENS IMOBILIÁRIOS



4.1.1 UTILIZAÇÃO DE IMOBILIÁRIOS

4.1.1.1 INFORMAÇÃO

A infraestrutura das salas de aula é adequada e suas instalações proporcionam o devido conforto à comunidade acadêmica.

Fato

Relativamente às instalações prediais, foram realizadas verificações na infraestrutura das salas de aula dos seguintes Campi de Manaus: Centro, Distrito Industrial e Zona Leste. A análise revelou, de um modo geral, a adequação de suas instalações proporcionando o devido conforto à comunidade acadêmica. Ressalva-se, no entanto, algumas salas do Campus Manaus Zona Leste cujo desempenho térmico (observado na relação BTU por metragem do ambiente) não proporciona o conforto adequado.

Sobre o assunto, o gestor informou que o Campus (ZL) possui limitações na sua rede elétrica, o que não lhe permite aumentar a carga. Informou, ainda, que providências no sentido de resolver o problema já estão em andamento.

Relativamente aos registros contábeis, importa destacar que há imóveis sem RIP (já apontados no subitem 6.2.2 do Relatório de Gestão) os quais estão em processo de cadastramento junto ao Órgão responsável.

Relativamente aos prédios/blocos que foram objeto de intervenção (construção e/ou reforma) nos últimos cinco anos, a unidade informou que todos os prédios foram objeto de reforma nesse período, não havendo convênios ou contratos com fundações de apoio nessa manutenção. As obras e reformas estão relacionadas a seguir:

Demonstrativo de Obras e Reformas do IFAM

Unidade	Contrato	Serviço
Reitoria	C 01/2012	Contratação de empresa especializada em serviços de engenharia para execução dos serviços de Reforma do Prédio da Reitoria do IFAM.
Reitoria	C 05/2012	Contratação de empresa especializada para adaptação dos laboratórios multidisciplinares nos Campi Maués, Tabatinga e Pres. Figueiredo do IFAM.
Reitoria	C 12/2013	Construção do campus Itacoatiara do instituto de educação ciência e tecnologia do Amazonas
Reitoria	C 13/2013	Construção do campus Eirunepé do instituto federal de educação, ciência e tecnologia do Amazonas.
Reitoria	C 14/2013	Construção do campus Tefé do instituto federal de educação, ciência e tecnologia do Amazonas.
Reitoria	C 15/2013	Construção do campus Humaitá do instituto federal de educação, ciência e tecnologia do Amazonas.
Campus Centro	C 1/2009 REITORIA	Reforma do auditório Jorge Alberto Furtado
Campus Centro	C 2/2009 Reitoria	Reforma do complexo esportivo da Unidade sede do CEFET-AM
Campus Centro	C 3/2009 Reitoria	Reforma e ampliação de banheiros - CEFET / Unidade Sede
Campus Centro	C 4/2009 Reitoria	Construção e ampliação de salas de aula - CEFET - Unidade Sede
Campus Centro	C 25/2009 Reitoria	Contratação de empresa especializada para a execução de serviços de reforma do sistema de abastecimento de água (caixa d'água e cisterna) do campus Manaus Centro do IFAM
Campus Centro	C 6/2010	Instalação de grades de proteção, com fornecimento de material, dos ambientes internos do bloco "S", atual bloco de artes do Campus Manaus/Centro do Instituto Federal de Educação, Ciência e tecnologia do Amazonas
Campus Centro	C 1/2011	Serviços de reforma em sistema anti incêndio






Unidade	Contrato	Serviço
Campus Centro	C 2/2011	Serviços de reforma em telhas de policarbonato
Campus Centro	C 3/2011	Serviços de reforma e ampliação da subestação de energia
Campus Centro	C 5/2011	Adequação da Sala de Dança e Isolamento Acústico de Salas do Bloco de Artes – Campus Manaus
Campus Centro	C 10/2011	Reforma do ginásio Elias Jacob Benzecry
Campus Centro	C 11/2011	Construção da Cobertura e Reforma da Garagem dos Carros Oficiais do CMC.
Campus Centro	C 13/2011	Contratação de empresa do ramo civil para executar os reparos no prédio da biblioteca em caráter emergencial.
Campus Centro	C 14/2011	Contratação de empresa do ramo da construção civil para expansão da sala da Reitoria do IFAM.
Campus Centro	C 16/2011	Contratação de empresa para Reforma do Setor Médico do Campus Manaus Centro/IFAM
Campus Centro	C 03/2012	Conservação e assistência técnica com emprego de peças em 01 (um) elevador localizado no CDI Campus Manaus Centro.
Campus Centro	C 03/2013	Contratação de empresa especializada para realização de obra de prosseguimento dos serviços de conclusão de reforma do ginásio Elias Jacob Benzecry do campus Manaus Centro do Ifam.
São Gabriel	C 2/2009	Pista de SKATE
São Gabriel	C 4/2010	Construção do anexo da biblioteca
São Gabriel	C 5/2011	Ampliação de bloco de salas de aula e Construção do centro Tecnológico Vocacional – CVT
São Gabriel	C 02/2012	Serviços de construção com reforma e ampliação de duas edificações com estrutura em concreto armado, divisórias em alvenaria chapiscada, embocada e pintada, cobertura em estrutura metálica e telha de aço zincada ondulada com área construída de 416,22m² por alojamento, perfazendo área total de 832,44m².
Lábrea	C 04/2008	Construção e reforma do Campus
Lábrea	C 5/2009 Reitoria	Construção de quadra poliesportiva na Uned Lábrea
Lábrea	C 4/2011	Construção de um muro em torno do Campus Lábrea do IFAM.
Lábrea	C 01/2012	Contratação de empresa especializada na execução de serviços de engenharia para construção de uma piscina semiolímpica e um vestiário no Ifam-Lábrea.
Lábrea	C 05/2012	Contratação de serviços de engenharia para execução de reforma e ampliação do laboratório de química e informática, assim como reforma das coberturas das passarelas e drenagem superficial e subterrâneas-campus Lábrea
Parintins	C 9/2009 Reitoria	Construção do Campus Parintins
Parintins	C 16/2009 Reitoria	Serviço de terraplanagem em terreno do IFAM no município de Parintins
Parintins	C 04/2012	Construção de uma piscina semiolímpica e um vestiário
Tabatinga	C 10/2009 Reitoria	Construção do Campus Tabatinga
Tabatinga	C 1/2012	Construção de uma piscina semiolímpica e um vestiário no Campus Tabatinga do IFAM.
Presidente Figueiredo	C 09/2008 Reitoria	Construção do Campus
Presidente Figueiredo	C 24/2009 Reitoria	Serviços de perfuração de poço artesiano no Campus do município de Presidente Figueiredo.
Presidente Figueiredo	C 01/2012	Construção de uma piscina semiolímpica e um vestiário no Campus Presidente Figueiredo do IFAM.
Presidente Figueiredo	C 05/2012	Obra de reforma em caráter emergencial do prédio do Campus Presidente Figueiredo.
Campus	C 1/2010	Contratação de empresa especializada em serviços de Engenharia para



Unidade	Contrato	Serviço
Distrito	Reitoria	execução de reforma das edificações do Campus Manaus Distrito Industrial do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas.
Campus Distrito	C 01/2012	Contratação de empresa especializada em serviços de Engenharia, para construção do CDI-Centro de Documentação e Informação, no Campus Manaus Distrito Industrial, com área total de 1.730,48 m².
Campus Distrito	C 12/2013	Construção do laboratório de ensaios de conformidade de componentes de bicicletas e síntese e caracterização de nanomateriais do Ifam- Campus Manaus Distrito Industrial.
Zona Leste	C 6/2010	Manutenção da sala ambiente de animais silvestres
Zona Leste	C 8/2010	Reforma do aviário de postura
Zona Leste	C 10/2010	Adaptação do laboratório de informática
Zona Leste	C 11/2010	Reforma no prédio da cooperativa, substituição da porta e grade de proteção e colocação de balcão na secretaria e colocação de toldo na oficina de marcenaria, substituição de portas do vestiário feminino e colocação de grade de proteção nas janelas dos alojamentos masculinos e reforma da sala do CIEC.
Zona Leste	C 12/2010	Adaptação de toda a infra-estrutura tecnológica destinada ao setor de tecnologia da informação.
Zona Leste	C 13/2010	Reparo nas portas e pintura do teto do prédio administrativo.
Zona Leste	C 14/2010	Construção de uma unidade beneficiamento de peles de peixes, com área de 397,80 m2 conforme projeto básico.
Zona Leste	C 15/2010	Construção de uma sala de aula com secretaria, incluso banheiros sanitários, corredores, rampa para portadores de necessidades especiais, com área total de 188,68 m2.
Zona Leste	C 16/2010	Serviço de conclusão dos tanques de piscicultura.
Zona Leste	C 01/2011	Reforma do laboratório de informática
Zona Leste	C 03/2011	Construção de 01 bloco com 05 salas de aula, incluso banheiros sanitários, corredores rampa para portadores de necessidades especiais com área total de 444 m2.
Zona Leste	C 04/2011	Reparos no telhado e substituição do piso do alojamento D.
Zona Leste	C 05/2011	Obra de conclusão do herbário
Zona Leste	C 07/2011	Conclusão das salas do prédio administrativo
Zona Leste	C 08/2011	Reforma da sala ambiente de agricultura
Zona Leste	C 09/2011	Construção de um muro de 2.100 m2 conforme projeto básico anexo do edital.
Zona Leste	C 11/2011	Construção de fossa e sumidouro tipo OMS, conforme Memorial descritivo anexo do processo.
Zona Leste	C 13/2011	Reforma dos aviários de corte 01, 02 e 03.
Zona Leste	C 14/2011	Reforma nas coberturas da oficina mecânica e garagem, conforme memorial descritivo.
Zona Leste	C 15/2011	Substituição dos telhados dos prédios pedagógicos e administrativos, alojamentos A e B e prédio do CGAE.
Zona Leste	C 01/2012	Reforma do alojamento masculino
Zona Leste	C 02/2012	Reforma dos vestiários femininos, conforme projeto básico
Zona Leste	C 07/2012	Construção do Centro de Documentação e Informação
Zona Leste	C 08/2012	Reforma e ampliação dos banheiros masculino e feminino da área coberta.
Zona Leste	C 09/2012	Substituição da cobertura das passarelas
Zona Leste	C 13/2012	Construção de uma sala com banheiro.
Zona Leste	C 15/2012	Substituição de 3 postes e conserto da rede elétrica na área da permacultura.
Zona Leste	C 20/2012	Instalação de 01 transformador de 150 kva
Zona Leste	C 23/2012	Reforma dos alojamentos A e B
Zona Leste	C 24/2012	Contratação de pavimentação asfáltica
Zona Leste	C 25/2012	Construção de uma concha acústica
Zona Leste	C 26/2012	Recuperação da rede elétrica da permacultura
Zona Leste	C 27/2012	Construção de uma guarita
Zona Leste	C 28/2012	Reforma da fábrica de ração





Unidade	Contrato	Serviço
Zona Leste	C 01/2013	Serviços de pintura nos ambientes internos externos do prédio administrativo e salas de aula e assentamento de pastilhas na parte interna das salas de aula.
Zona Leste	C 02/2013	Contratação de empresa para substituir três postes de madeira, oito cruzetas e acessórios na área do IFAM CMZL.
Zona Leste	C 03/2013	Reforma do anfiteatro da permacultura.
Zona Leste	C 06/2013	Construção de uma pocilga e uma maternidade, conforme projeto básico.
Zona Leste	C 10/2013	Reforma do centro de treinamento.
Zona Leste	C 11/2013	Pintura da zootecnia II e substituição das portas do herbário.
Zona Leste	C 16/2013	Reforma da agroindústria.
Zona Leste	C 17/2013	Reforma do prédio do CGAE
Zona Leste	C 21/2013	Reforma de 2 quadras poliesportivas
Zona Leste	C 22/2013	Reforma e ampliação da sala de musculação.
Zona Leste	C 23/2013	Construção de uma cozinha industrial
Campus Maués	C 10/2008	Construção do Campus
Campus Maués	C 04/2012	Construção de uma piscina semiolímpica e vestiário.
Campus Coari	C 01/2012	Construção de uma piscina semiolímpica e um vestiário no Campus Coari do IFAM.

Fonte: Departamento de Engenharia/Ifam

Demonstrativo de Obras do ACRE

IFAC Rio Branco	17/2009 Reitoria	Construção do Campus Rio Branco
IFAC Sena Madureira	11/2010 Reitoria	Construção do Campus Sena Madureira
IFAC Cruzeiro do Sul	15/2010 Reitoria	Construção do Campus Cruzeiro do Sul
IFAC Rio Branco	03/2013 Reitoria	Construção da Obra de contenção e estabilização do Talude no campus do IFAC no município de Rio Branco.

Fonte: Departamento de Engenharia/Ifam

Demonstrativo de Obras de Rondônia

IFRO Vilhena	11/2009 Reitoria	Construção do Campus no município de Vilhena
IFRO Porto Velho	12/2009 Reitoria	Construção do Campus Porto Velho
IFRO Ji Paraná	08/2008 Reitoria	Construção e ampliação do Campus Ji Paraná
IFRO Ariquemes	02/2010 Reitoria	Construção de uma agroindústria
IFRO Cacoal	01/2010 Reitoria	Construção de uma agroindústria
IFRO Vilhena	04/2010 Reitoria	Construção de um complexo esportivo do campus Vilhena

Fonte: Departamento de Engenharia/Ifam

