



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
GABINETE DO REITOR
AUDITORIA INTERNA**

RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA Nº 03/2018

1 - Identificação da Auditoria

Área: 1.1 – Gestão de Recursos Humanos

Ação: A.1.1- Auditar os Processos de Admissão de Pessoal, Cessão e Concessão de Aposentadoria e Pensão

Setor Auditado: PROGEP

Período de realização: De 10 de maio de 2018 a 09 de outubro de 2018

Objetivo: Verificar como a redistribuição é feita e se o quantitativo autorizado interfere substancialmente nas atividades da gestão.

2 – Escopo ou procedimento

A Auditoria nº03/2018 teve como objeto a verificação das redistribuições de servidores na Universidade, tomando como parâmetro o edital nº 01/2014, usando como amostra o cargo de assistentes em administração, devido ao fato de que esse cargo tem maior representatividade no número de vagas ofertado, tendo como precípuo avaliar o quantitativo relacionado a redistribuição; a contra partida na redistribuição e se este referencial compromete a gestão.

Para tanto foi requerido ao setor responsável, através das solicitações de auditoria, informações que pudessem permitir a visualização dos tópicos citados anteriormente, efetuado a análise dos dados e concluindo o processo de acordo as informações prestadas. O qual resultou neste relatório ora apresentado.

3 – Acompanhamento da Gestão

Esta auditoria permitiu que fossem verificados dados fornecidos pela PROGEP – Pró-Reitoria de Pessoal, acerca demonstrando haver controle na coleta e registro dos dados, indicando que existe organização nos sistemas relacionados à redistribuição, já que é feita a contabilização dos dados e registro das informações, o que proporciona a possibilidade de controle e conhecimento dos casos relativos a esta movimentação de servidores na Instituição.

4 – Constatações

Esta auditoria teve como objeto efetuar levantamento das informações relativas aos processos de redistribuições ocorridas na instituição, tendo como referencial o edital de nº 01/2014, o qual selecionou como referencia o período limite da coleta de dados correspondente do início da homologação dos servidores até o dia 26/06/2018, quando foi respondida a S.A nº 243/2018, a partir do qual foram compilados os dados que serviram de base para a construção do relatório.

Constatação nº 10

Comprometimento funcional ocasionado pela redistribuição tendo como contrapartida código de vagas

A redistribuição é uma forma de provimento de cargo público, e por isso deve obedecer a determinados critérios para que seja permitida no âmbito da administração pública. Tendo assim, etapas a serem percorridas, conforme a Lei nº 8112/1990, art. 37, em que citamos:

Redistribuição é o deslocamento de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago no âmbito do quadro geral de pessoal, para outro órgão ou entidade

do mesmo Poder, com prévia apreciação do órgão central do SIPEC, observados os seguintes preceitos:

I - interesse da administração;

II - equivalência de vencimentos;

III - manutenção da essência das atribuições do cargo;

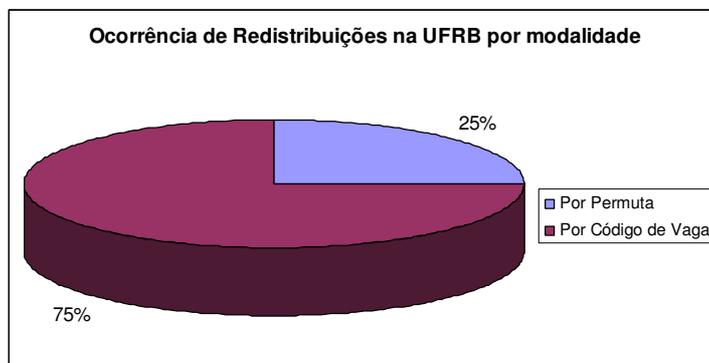
IV - vinculação entre os graus de responsabilidade e complexidade das atividades;

V - mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional;

VI - compatibilidade entre as atribuições do cargo e as finalidades institucionais do órgão ou entidade.

Conforme critérios para a solicitação e concessão da redistribuição não há o que se pontuar, pois os processos apresentam regularidade conforme estabelecido por Lei, visto que antes da liberação, é analisado e autorizado pelo MEC. Entretanto conforme levantamento efetuado por esta auditoria relacionado ao edital nº 01/2014, fornecidos em resposta as Solicitações de Auditoria nº 243/2018, nº 247/2018 e nº 248/2018, apresenta-se um panorama considerável, relativo à redistribuição por código de vaga, mostrando a condição real da gestão e como isso pode afetar no desempenho institucional.

Foram feitas algumas solicitações de auditoria, onde foi questionado a respeito da quantidade de servidores redistribuídos e as contrapartidas, identificando se estas foram por permuta ou por código de vagas. No edital nº 01/2014 foram homologados 143 servidores no cargo de assistente em administração, onde foi informado pela PROGEP que 24 desses servidores foram redistribuídos, todos na grande maioria para o estado/cidade de origem; sendo que muitos deles estavam em cumprimento do estágio probatório. Destas redistribuições a informação é que tiveram como contrapartida: 6 permutas; e 18 código de vagas. Onde neste universo de redistribuição, a permuta correspondendo a 25%, e código de vaga a 75%, conforme representação gráfica abaixo:



Fonte: Elaboração própria

É de ciência que para se efetuar um concurso público há um dispêndio de custo considerável, neste em específico foi pago R\$ 1.202.138, 19, bem como, de força de

trabalho na organização e conclusão do processo. Soma-se a isto a necessidade de se manter a relação necessária para obter o quantitativo de servidor técnico para a quantidade de discentes na instituição. Diante disso, deseja-se a manutenção de um quadro funcional estável, o que não tem ocorrido, resultado dentre outros fatores provocadores desta realidade, a redistribuição. O que se obteve de levantamento de números de redistribuição, embora não pareça relevante, torna-se diretamente decisivo para o bom funcionamento institucional.

O efetivo insuficiente de servidores é fator apresentados no Relatório Anual de Gestão, da UFRB, como fatores limitantes na execução/implementação de muitas das metas, o que chama atenção em especial para a vaga desocupada em detrimento de redistribuição. Isto respalda dizer que embora o número de redistribuição não seja tão expressivo em quesito de números, ainda assim compromete o funcionamento ideal da Instituição, haja vista, que desta redistribuição ocorridas, 24 (vinte e quatro), apenas 6 (seis), 25%, ocorreram por permutas; sendo 18 (dezoito), 75%, por códigos de vagas; o que irá refletir na funcionalidade, já que estes cargos ficam vagos e não se tem uma previsão de novos servidores, principalmente porque enfrenta-se um período de contenção de gastos públicos, em que não há previsão para liberação de novo concurso. Além disso, existe o dispêndio institucional em treinamentos para o servidor nomeado, para que este possa se adequar a função ocupada, no entanto conforme esses números o investimento, não proporciona o retorno efetivo institucional, em decorrência da redistribuição deferida.

Conforme abordagem apresentada, a instituição permanece com os códigos de vagas dos servidores redistribuídos ociosa, o que gera deficiência no seu quadro funcional, e dispêndio de recursos em treinamentos sem retorno do investimento empregado; deficiência na execução das metas programadas, pois não tem um quadro funcional suficiente para cumprimento das demandas que foram geradas com base em um quantitativo de pessoal maior, redundando ainda na sobrecarga de outros servidores.

- **Manifestação do Setor Auditado**

- “Definição (Lei 8.112/90)

Art. 37. Redistribuição é o deslocamento de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago no âmbito do quadro geral de pessoal, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder, com prévia apreciação do órgão central do SIPEC, observados os seguintes preceitos: (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

I - interesse da administração; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - equivalência de vencimentos; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

III - manutenção da essência das atribuições do cargo; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

IV - vinculação entre os graus de responsabilidade e complexidade das atividades; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

V - mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

VI - compatibilidade entre as atribuições do cargo e as finalidades institucionais do órgão ou entidade. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

(...)

Explicação

Trata-se de procedimento de deslocamento de cargo, ocupado ou desocupado para outro órgão ou entidade.

Um exemplo de deslocamento de cargo desocupado é quando se oferece um código de vaga de determinado cargo como contrapartida para a redistribuição de um servidor ocupante do mesmo cargo, situação que possibilita a nomeação de candidatos classificados em concursos ou a realização de certames.

Já um exemplo de deslocamento de cargo ocupado é a redistribuição de um servidor, ocupante de determinado código de vaga/cargo, para outra Instituição.

- Todas as redistribuições realizadas pela UFRB tem no escopo do seu processo a

manifestação da unidade de lotação do servidor que emite o seu parecer decisório sobre a possibilidade de realizar a redistribuição por permuta ou código de vaga, dando assim o caráter do interesse da administração.

- *É certo que existe um custo financeiro pela realização dos concursos e a posterior redistribuição do servidor, contudo temos que destacar que os concursos para Técnico Administrativo são custeados pelo pagamento das inscrições, os quais tem sido superavitário.*
- *No intuito de disciplinar as movimentações de pessoal da UFRB, esta Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal formulou e apresentou ao Magnífico reitor MINUTA de Resolução que tem por objetivo, Estabelecer normas para disciplinar a movimentação de servidores no âmbito da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, em cumprimento ao que determina a Portaria MEC nº 1.487, de 27 de novembro de 2017. Tal MINUTA aguarda a submissão ao CONSUNI desta forma, até que seja aprovada, PROGEP não dispõem de mecanismos para que seja garantida a permanência do servidor na nossa Universidade visto que o processo de “saída” tem ocorrido no estrito cumprimento da Legalidade.*
- *Ressaltamos que as características da UFRB (interiorana e multicampi), em cidades que não oferecem uma estrutura de lazer, saúde, mobilidade urbana entre outros, tende a ser um desafio para a fixação dos servidores, que após serem selecionados em Concurso Público de abrangência nacional, naturalmente buscam meio de retorno para instituições que estão localizadas nas proximidades de suas cidades de origem, o que certamente garante uma melhor qualidade de vida os respectivos servidores. E neste aspecto tem sido por vezes analisado como mais vantajoso, possibilitar a redistribuição dos servidores com a garantia do “retorno de novos códigos de vagas”, do que manter na instituição servidores que ao longo do tempo estarão desestimulados e desinteressados pelas causas da UFRB. “*

▪ **Análise da Auditoria Interna referente à manifestação**

Conforme manifestação do setor auditado, e de acordo com os processos de redistribuição que na sua estrutura e etapas são realizados de forma legal, no entanto isso não impede de que medidas de melhoria na gestão da redistribuição de pessoal sejam adotadas, considerando que o intuito da promoção de concurso é trazer recursos humanos para suprir a necessidade de trabalho da instituição.

Há ciência das dificuldades citadas pelos dirigentes da UFRB quanto a fixação de profissionais na expansão das universidades como o então citado na manifestação: *“Ressaltamos que as características da UFRB (interiorana e multicampi), em cidades que não oferecem uma estrutura de lazer, saúde, mobilidade urbana entre outros, tende a ser um desafio para a fixação dos servidores, que após serem selecionados em Concurso Público de abrangência nacional, naturalmente buscam meio de retorno para instituições que estão localizadas nas proximidades de suas cidades de origem, o que certamente garante uma melhor qualidade de vida os respectivos servidores”*. Diante disso, é que se deve resguardar o interesse institucional, afinal o interesse no preenchimento das vagas é institucional, em resolver o atendimento da demanda na universidade e não as demandas dos servidores que foram homologados, uma vez que quando se inscrevem em um concurso tem a ciência dos locais onde serão alocados e em momento algum tem este fato como elemento surpresa.

Desta forma, deve-se considerar também a necessidade de contemplar no edital do concurso a adequação às necessidades institucionais, pautando regras que disponibilize um tempo pré determinado de permanência do servidor na Instituição para que este tenha possibilidade de solicitar a redistribuição. Isso além de explicitar as regras aos candidatos às vagas do concurso público os deixa cientes de que terão que permanecer no município em que se localiza a vaga que está pleiteando durante o tempo ali determinando, gerando para a Instituição a certeza de poder contar com a disponibilidade de mão de obra desse servidor no período em que permanecerá na instituição, sem o risco de uma solicitação de redistribuição prematura.

Recomendação nº 16

Incluir em edital de concurso para seleção de servidores item que determine tempo mínimo de permanência na instituição para a solicitação de redistribuição.

Cruz das Almas, 09 de Outubro de 2018

Alexsandra Silveira Mota
Auditoria Interna
Siape 1755960

Ciente em ___/___/_____

Siméa Azevedo Brito Borges
Siape 1578303