Unidade Auditada: UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
Exercício: 2016
Município: Curitiba - PR
Relatório nº: 201700850
UCI Executora: CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DO PARANÁ

Análise Gerencial

Senhor Superintendente da CGU-Regional/PR,

Em atendimento à determinação contida na Ordem de Serviço n.º 201700847, 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 pela UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ.

1. Introdução

Os trabalhos de campo foram realizados no período de 01 de março de 2017 a 30 de junho de 2017, 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 diretamente.

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

2. Resultados dos trabalhos

Em acordo com o que estabelece o Anexo IV da DN-TCU-132/2013, e em face dos exames realizados, foram efetuadas as seguintes análises:

- conformidade das peças do processo de contas;

- avaliação dos resultados quantitativos e qualitativos da gestão;

- avaliação da gestão de pessoas, no que tange a questões relativas à: ***a)*** observação da legislação aplicável à remuneração, cessão e requisição de pessoal (progressão funcional, auxílios alimentação e pré-escolar, retribuição por titulação, acúmulo funcional e concessão dos adicionais de insalubridade/periculosidade, além das ocorrências do SIAPE), ***b)*** observação da legislação aplicável à admissão de pessoal, concessão de aposentadorias, reformas e pensões, ***c)*** flexibilização da jornada de trabalho, ***d)*** acumulações ilegais de cargos e ***e)*** consistência dos controles administrativos;

- avaliação da regularidade dos processos licitatórios;

- avaliação do cumprimento das determinações/recomendações do TCU;

- avaliação do cumprimento das recomendações da CGU;

- avaliação do CGU/PAD;

- avaliação sobre a execução do Programa Nacional de Assistência Estudantil – PNAES e

- avaliação da qualidade e suficiência dos controles internos administrativos instituídos pela universidade em relação à gestão dos instrumentos firmados com as fundações de apoio.

2.1 Avaliação da Conformidade das Peças

Considerando a natureza jurídica e o negócio da unidade jurisdicionada, o presente item teve como objetivo avaliar a conformidade das peças de que tratam os incisos I, II e III do art. 13 da IN TCU nº 63/2010, quais sejam: o rol de responsáveis, o relatório de gestão e os relatórios e pareceres de órgãos, entidades ou instâncias que devam se pronunciar sobre as contas.

A metodologia adotada pela equipe consistiu na verificação no sistema e-Contas das peças, bem como na análise de seus conteúdos e suas informações suplementares.

A partir dos exames, concluiu-se que a UTFPR apresentou as peças de acordo com normas do Tribunal de Contas da União para o exercício de 2016, contemplando os conteúdos e formatos obrigatórios nos termos da DN TCU nº 154/2016, da DN TCU nº 156/2016, da IN TCU nº 63/2010 e da Portaria CGU nº 500/2016.

2.2 Avaliação do Cumprimento das Determinações/Recomendações do TCU

O escopo do trabalho se limitou aos acórdãos/decisões com determinação expressa do Tribunal à CGU para monitoramento. A metodologia consistiu no levantamento e análise dos acórdãos/decisões e de eventuais questionamentos aos gestores, no caso de haver ocorrências para a Unidade Jurisdicionada, para verificar os processos implementados pela Instituição Federal de Ensino (IFE) para o cumprimento das eventuais determinações.

Foram consultadas as determinações do TCU do exercício de 2013 a 2016, ainda pendentes de atendimento.

Após as consultas e levantamentos, verificou-se que não houve, nos períodos em análise, acórdãos e decisões efetuadas pelo TCU relacionados à Universidade Tecnológica Federal do Paraná, com determinação expressa para que o Controle Interno (CGU/SFC) se pronunciasse quanto à sua aplicação.

2.3 Avaliação do CGU/PAD

A avaliação sobre a utilização do sistema CGU-PAD, no âmbito da UTFPR se deu por meio das seguintes análises:

- a existência de informações, no Relatório de Gestão (RG) do exercício de 2016, sobre as atividades do sistema de correição da Unidade;

- a existência de designação de coordenador responsável pela gestão do sistema CGU-PAD no âmbito da Unidade; e

- o cumprimento à Portaria CGU nº 1.043/2007, por meio do registro no sistema CGU-PAD das informações referente aos procedimentos disciplinares instaurados, observando-se o prazo limite de 30 dias a contar da ocorrência do fato ou ato de que tratam.

1. Existência de informações sobre as atividades correcionais no RG/2016.

As informações consignadas no Relatório de Gestão do exercício de 2016 se encontram em seu item 5.4, das "*atividades de correição e apuração de ilícitos administrativos*". A UTFPR informa que não conta com uma unidade formal e específica para a realização das atividades de correição, mas que há uma sistemática de apuração de ilícitos e condução de processos administrativos disciplinares, com a formalização de comissões para apurá-los.

Para ilustrar as atividades de correição exercidas no ano de 2016, a Unidade apresenta o Relatório de procedimentos instaurados, por situação, demonstrado na figura a seguir.

Figura P.1 – Relatório de Processos Instaurados – UTFPR.

Tabela 5.4-A – Relatório de processos instaurados por situação

Situação do procedimento	Número de procedimentos
Instauração / Instrução	12
Indiciamento / Citação	–
Encaminhados para julgamento	–
Julgados	22
Anulados administrativamente	–
Anulados judicialmente	–
Em revisão	–
Reconsideração / Recurso hierárquico	–
Decisão reconsideração / Recurso hierárquico	–
Avocação / Requisição pela CGU	–
Decisão revisão do processo	–
Total de procedimentos	**34**

Fonte: Relatório de Gestão 2016.

Por fim, apresenta o Relatório de resultados de julgamento, para o período de cinco anos. Em 2016, onze agentes foram apenados, três deles com demissão do cargo efetivo.

Figura P.2 – Relatório de Resultados de Julgamentos – UTFPR.

Tabela 5.4-B – Relatório de resultados de julgamentos por situação

Julgamento por situação	2012	2013	2014	2015	2016	Total
Total não-indiciado	8	7	3	18	30	66
Total absolvido ou arquivado	5	12	4	10	1	32
Total submetido a outro processo disciplinar	1	6	–	5	2	14
Total apenado	**16**	**5**	**3**	**6**	**11**	**41**
Advertência	10	3	3	4	7	27
Suspensão	–	1	–	–	1	2
Suspensão convertida em multa	3	–	–	–	–	3
Demissão de cargo efetivo	3	1	–	2	3	9

Fonte: Relatório de Gestão 2016.

2. Existência de designação de coordenador responsável pela gestão do Sistema CGU-PAD

Em consulta aos sistemas informatizados dessa CGU (http://www.cgu.gov.br/assuntos/atividade-disciplinar/cgu-pad/cgu-pad-nos-orgaos/arquivos/coordenadoresadministradores2016.pdf) não foi identificada informação sobre o coordenador responsável pela gestão do Sistema CGU-PAD da UTFPR, constando apenas a informação sobre o coordenador em nível ministerial.

3. Cumprimento à Portaria CGU nº 1.043/2007.

Quanto à aderência ao prazo estabelecido na Portaria CGU nº 1.043/2007, verifica-se que o mesmo não está sendo cumprido.

Conforme detalhado em ponto específico desse relatório, constatou-se a existência de atos de instauração e/ou julgamento cadastrados no sistema fora do prazo previsto. Vale notar que há casos em que o ato de instauração foi cadastrado no sistema em torno de um ano após sua expedição. Também foi verificado um caso em que o ato de julgamento ainda

não estava registrado no sistema, a despeito de o processo ter se encerrado em 26 de julho de 2016.

A Instituição informou que os processos são registrados no sistema por meio da Unidade de Auditoria Interna, de forma centralizada, o que acarretaria os registros extemporâneos. Acrescentou ainda que a ocorrência pode ser solucionada a partir da implantação do SEI, ocorrida em julho de 2017.

2.4 Avaliação - Ouvidoria

A Ouvidoria da UTFPR, vinculada à Reitoria, é formada pela Ouvidoria-Geral e por treze Ouvidorias de Campus, tendo por objetivos:

(i) Estabelecer o elo entre o cidadão pertencente à comunidade externa ou interna da UTFPR e a Instituição;
(ii) Possibilitar o direito à manifestação dos usuários sobre os serviços prestados pela UTFPR, assegurando-lhes o exame de suas reivindicações;
(iii) Buscar a melhoria da qualidade e a eficiência nos serviços prestados pela UTFPR;
(iv) Construir e incentivar a prática da cidadania, ao permitir a participação do corpo discente, docente, técnico-administrativo e da comunidade externa na administração do processo de prestação de serviços da UTFPR; e
(v) Garantir o direito à informação, orientando como o usuário poderá obtê-la.

A Ouvidora-Geral foi designada pela Portaria nº 1.118/2013 e reconduzida pela Portaria nº 100/2015, conforme previsto em regulamento, que prevê um mandato de dois anos, permitida uma recondução.

O papel da Ouvidoria está bem delineado nos normativos internos da Instituição, cujo Conselho Universitário aprovou, em 2006, o Regulamento da atividade. Novo regulamento está em processo de discussão, tendo já passado por consulta pública. Os outros normativos que norteiam o funcionamento da Ouvidoria são: o Organograma, o Estatuto e o Regimento Geral e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2013-2017da UTFPR, bem como o Plano de Trabalho da Ouvidoria 2015/2016 e o Regimento dos Campus.

As principais dificuldades enfrentadas pela Ouvidoria da Instituição é a rotatividade de pessoal e a falta de estrutura física adequada.

O gerenciamento das demandas direcionadas à Ouvidoria é realizado pelo Sistema de Ouvidorias e-Ouv, da Ouvidoria Geral da União, desde fevereiro de 2017. Anteriormente, esses controles eram realizados por meio de planilhas eletrônicas.

Em 2016 foram realizados 1.499 atendimentos, contra 1.073 em 2015, totalizando um número de 10.088 atendimentos no período de onze anos.

De modo geral, a Instituição se esforça para atender as demandas dos cidadãos dentro dos prazos estabelecidos pelos art. 5º a 8º da Instrução Normativa nº 01/2014, da Ouvidoria-Geral da União. Ao final de 2016, 94% das demandas haviam sido atendidas.

Anualmente é produzido relatório estatístico e qualitativo apresentando os resultados dos trabalhos realizados pela área, contendo: perfil da ouvidoria, quantitativo e perfil dos atendimentos realizados, número de solicitações atendidas, entre outras informações.

A Ouvidoria não realiza pesquisas de satisfação dos serviços prestados pela UTFPR, tal atribuição está abrangida pela atuação da Comissão Permanente de Avaliação da Instituição - CPA.

No exercício foram realizadas duas reuniões entre a Ouvidoria-Geral e demais Ouvidorias da UTFPR, uma delas tratando acerca das dificuldades enfrentadas e propostas de melhoria.

Apesar de não terem sido apresentados documentos formais que evidenciassem a participação da Ouvidoria em reuniões junto aos gestores da UTFPR para tratar de assuntos pertinentes à sua atuação dentro da Instituição, a Ouvidora-Geral afirma que as manifestações (sugestões, elogios, solicitações, reclamações e denúncias) recebidas pela Ouvidoria têm sido utilizadas como subsídios para a tomada de decisão da gestão da UTFPR.

Alterações de layout de restaurante universitário, cancelamento de contrato com o licitante por atendimento inadequado, alteração em processos administrativos, oferta de cursos para professores e alteração de regulamento foram citados como exemplos de ações da Instituição que decorreram da atuação da Ouvidoria, que vem contribuindo com o processo de melhoria da gestão.

2.5 Avaliação da Regularidade dos Processos Licitatórios da UJ

Com a finalidade de verificar a regularidade dos processos de aquisições da UTFPR, foram realizadas análises sobre compras por licitação e dispensa e inexigibilidade de licitação. Seguem quadros com informações sintéticas:

Quadro AL1 – Licitações Avaliadas

Descrição	Quantidade de Processo	Valor (R$)*
Processos Licitatórios	620	65.792.000,00
Processos Avaliados	62	29.611.522,00
Processos em que foi detectada alguma desconformidade	8	1.964.944,00

* - indica o valor total das aquisições, não significando a existência de prejuízo.

Quadro AL2 – Inexigibilidade de Licitação Avaliadas

Descrição	Quantidade de Processo	Valor (R$)*
Processos Licitatórios	154	4.063.000,00
Processos Avaliados	7	157.574,00
Processos em que foi detectada alguma desconformidade	0	0,00

* - indica o valor total das aquisições, não significando a existência de prejuízo.

Quadro AL3 – Dispensa de Licitação Avaliadas

Descrição	Quantidade de Processo	Valor (R$)*
Processos Licitatórios	2.248	6.047.836,00
Processos Avaliados	6	590.563,00
Processos em que foi detectada alguma desconformidade	1	398.968,00

* - indica o valor total das aquisições, não significando a existência de prejuízo.

As análises foram efetuadas atentando para: motivação e justificativa da aquisição; consistência e razoabilidade do quantitativo e especificação dos bens e serviços adquiridos; consistência do termo de referência e projeto básico; existência de orçamentos e cotações de preços; minutas e condições contratuais; condições para entrega do bem/serviço; previsão de sanções; adequação da modalidade licitatória; critérios de habilitação/qualificação; regularidade fiscal; e razões da dispensa e inexigibilidade, não identificando divergências relevantes.
As inconsistências detectadas foram de natureza pontual, sem indício de prejuízo ao erário, sendo:

— inserção de exigências técnicas acima do exigido para a prestação do serviço;
— não realização de pesquisas de preços previamente à adesão ao "carona";
— falta de coleta de cotações de preço no mercado local, considerando que, especialmente em serviços, o fornecedor local poderá prestar uma assistência pós-venda de melhor qualidade; e
— necessidade de realizar cotações de preços nas condições mais próximas da intenção de compra.

No tocante aos controles internos vigentes em licitações e contratos, conforme aplicação do Questionário de Avaliação de Controles Internos (QACI), a UTFPR obteve Nível de Maturidade de Aprimorado dos Controles Internos.

.

2.6 Avaliação dos Resultados Quantitativos e Qualitativos da Gestão

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2013-2017 foi elaborado pela Comissão designada pela Portaria nº 823, de 05 de abril de 2013, e aprovada pela Deliberação nº 12/2013, de 20 de dezembro de 2013, do Conselho Universitário.
Para o acompanhamento e avaliação do nível de atingimento das metas do PDI, a UTFPR utiliza-se de planilhas de diagnóstico geral, conforme indicados no Relatório de Gestão (item 4.15, páginas 45 a 55 do RG2016).
No PDI consta como missão da UTFPR: *"desenvolver **a educação tecnológica de excelência** por meio do ensino, pesquisa e extensão, interagindo de forma ética, sustentável, produtiva e inovadora com a comunidade para o avanço do conhecimento e da sociedade"*.
A instituição possui como visão: *"ser modelo educacional de desenvolvimento social e referência na área tecnológica"* e possui como valores a ética, o desenvolvimento humano, integração social, inovação, qualidade e excelência e sustentabilidade.
Para a consecução dos objetivos estratégicos, as ações foram subdividas em 10 dimensões, conforme classificação do SINAES (Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior), segue quadro resumido:

Quadro AG1 – Resumo Dimensões e Metas do PDI 2013-2017

Descrição da Dimensão	Descrição sucinta das metas
Dimensão 1 – Missão e o PDI	2 Metas – Fortalecer a identidade institucioanl e apriomorar os documentos institucionais
Dimensão 2 – Política para ensino, pesquisa, pós-graduação e exntesão	23 Metas, abrangendo ações para implantação/consolidação/fomento a novos cursos, pesquisas, extensões e empreendedorismo. Modernizar laboratórios e bibliotecas. Estabelecer indicadores qualitativos, entre outras metas.
Dimensão 3 – Responsabilidade Social da Instituição	4 Metas, englobando temas como sustentabilidade, atender demandas sociais e locais e política de incentivo à arte, cultura e esporte.

Dimensão 4 – Comunicação com a Sociedade	6 Metas, englobando ações de reestruturação da ouvidoria, transparência e comunicação institucional
Dimensão 5 – Política de pessoal	6 Metas, englobando ações de fomento à gestão de RH
Dimensão 6 – Organização e gestão da instituição	5 Metas, com ações voltadas ao formato do relacionamento com a fundação de apoio, consolidação do processo de departamentalização acadêmica dos câmpus, fortalecimento da democracia interna, entre outros aspectos.
Dimensão 7 – Infraestrutura Física	7 Metas relacionadas à manutenção e expansão do espaço físico e de infraestrutura física e lógica
Dimensão 8 – Planejamento e Avaliação	5 Metas relacionadas aos processos de avaliação interna.
Dimensão 9 – Política de atendimento ao estudante	4 Metas voltadas à política de atendimento do estudante
Dimensão 10 – Sustentabilidade Financeira	2 Metas relacionadas ao racionamento e busca de recursos.

FONTE: PDI 2013-2017 UTFPR

Em 2016, das 64 metas, 84% (54 metas) estavam concluídas, sendo 26 encerradas e 28 em ação contínua de desenvolvimento.
A análise da presente auditoria será voltada para o nível de atingimento da Dimensão 2, por abranger metas e ações relacionadas com a atividade finalística da instituição. As avaliações foram realizadas nos seguintes aspectos:

A) Avaliação quanto ao desempenho institucional global:

Seguem principais macro-indicadores da UTFPR visando ilustrar a evolução do desempenho institucional no período de 2012 a 2016:

Quadro AG2 – Resumo desempenho institucional

Descrição	2016	2012	Evolução 2016-2012
Posição nacional no Ranking das Universidades da Folha (RUF)	49º	77º	28º
Pontuação no Ranking das Universidades da Folha	65,1	55,59	9,51
Posição nacional no Ranking IGC*	39º	35º	-4º
Pontuação no Ranking IGC	3,44	3,52	-0,08
Nº de alunos graduação – indicador AG AC TCU 408/02	25.227	23.404	7,79%
Nº de alunos graduação – indicador AGE AC TCU 408/02	40.500	25.543	58,56%
Nº de alunos da pós-graduação – indicador APG	2.603	1.098	137,07%
Custo corrente sem HU do AC TCU 408/02**	752	468	60,71%
Custo por aluno equivalente do AC TCU 408/02	18.575	13.121	41,57%
Custo por aluno ajustado p/fins de comparação c/mercado***	33.828	-	-
Custo médio das anuidades IES Privadas***	27.645	-	-

* - para o ranking IGC os anos de referência foram 2011-2015;
** - valores em R$ MILHÕES
*** - detalhes item 4.1.1.4 do presente relatório.

- pelo critério do RUF a UTFPR apresentou uma significativa evolução de 28 posições entre 2012 a 2016;
- a média de evolução da pontuação no RUF para o grupo de IES com nota entre 75 a 50,01 (o qual a UTFPR se inclui) foi de 4,72 no quinquênio 2012-2016. A UTFPR apresentou evolução de 9,51 pontos, demonstrando desempenho superior;
- ainda no RUF, a UTFPR se destacou nos quesitos Ensino (35º) e Inovação (31º). No que quesito Mercado ocupou a 87ª posição, considerando a vocação da UTFPR, sugere-se avaliar fatores que possam melhorar o reconhecimento da instituição junto ao mercado;
- pelo critério IGC-Contínuo a UTFPR se posicionou em 39º em 2015, pertencendo ao 1º quartil, conforme ordem decrescente de notas. Em relação à 2012, foi observado ligeiro recuo de posição (de 34º para 39º), com perda de 0,08 pontos. Considerando a reduzida

diferença de pontos entre as instituições no ranking IGC, pode-se dizer que a UTFPR se manteve estável;
- considerando a inflação de 38% medida pelo IPCA para o quinquênio 2012-2016, verificou-se que o custo real da UTFPR sofreu um aumento de 23% e o custo por aluno aumentou em 3% (descontada a inflação);
- no período de 2012 a 2016, ocorreu uma ampliação de 7,79% no número de alunos da graduação e 137% nos alunos da pós-graduação (com 55 Cursos de Pós em 2017). Índice de ampliação esta superior à evolução dos custos, com ganhos de qualidade, conforme indicador RUF;
- em comparação com as IFES de porte similar (UFAL, FURG, UFABC, UFAM, UFMA, UFMS e UFPI), a UTFPR apresentou, entre 2012 a 2016, desempenho:
a) superior no índice de crescimento dos alunos, tanto da graduação (7,79% contra 1,79%) como da pós-graduação (137% contra 30%);
b) considerando o critério AGE (Aluno Equivalente da Graduação) do TCU, onde são atribuídos pesos aos alunos conforme curso, o índice de ampliação na UTFPR foi de 59% ante 27% da média. Tal fato ocorreu em função da predominância dos cursos de engenharia – em muitos casos, em regime integral, na UTFPR;
c) o índice de ampliação do número de docentes foi superior à média (44% contra 21%), o que potencialmente impactou na evolução dos custos por aluno também acima da média (42% contra 30%), bem como, no indicador aluno/docente abaixo da média (7,66 alunos por docente, contra uma média de 13,2); e
d) a UTFPR possui um quadro de técnicos administrativos em educação bastante reduzido em relação à média – 0,42 técnicos por docente na UTFPR ante 1,29 técnicos por docente na média.
- para fins de comparação com IES Privadas foram amostradas PUC/PR, PUC/RJ, PUC/RS, PUC/SP e Universidade Positivo. Sendo que, o desempenho médio destas IES foi: Ranking RUF 2016 – 35º; Ranking IGC 2015 – 43º; e custo médio da anuidade – R$ 27.645,00; e
- foi verificado que o custo médio por aluno da UTFPR ficou superior em 22% ao custo médio das anuidades cobradas pelas IES Privadas amostradas.

Assim, as informações demonstram que, para o período de 2012-2016 foi observado **ganho de efetividade e eficiência** na UTFPR em análise isolada, uma vez que a mesma foi capaz de ampliar o número de alunos em índice superior aos seus custos (considerando o critério AGE) e incrementar a qualidade do ensino, pesquisa e extensão, conforme critério RUF.
Porém, em análise comparativa com IES Privadas com desempenho similar ao da UTFPR, foi verificado um custo por aluno superior em 22%. As informações demonstram que o principal fator que está impactando os custos é o número de docentes. Em 2016, a UTFPR apresentou relação docente/aluno abaixo da média, o que enseja necessidade de melhor alocação da força de trabalho docente.
Por fim, entende-se que, as perspectivas de médio prazo da UTFPR são positivas, considerando a disponibilidade de um corpo docente qualificado que irá permitir, ainda mais, a ampliação da pós-graduação e a abertura de cursos de graduação conforme demanda do mercado. Em termos qualitativos, a evolução dos pontos demonstrada no Ranking RUF, muito acima da média, indica potencial de crescimento.
Informações detalhadas do presente tópico estão descritas no item 4.1.1.4 do presente relatório.

B) Avaliação do desempenho dos cursos de graduação:

Segue quadro comparativo entre a ampliação dos fatores de produção – docentes e técnicos administrativos em educação (TAE) e os produtos gerados – nº de cursos e matriculas:

Quadro AG3 – Resumo do desempenho 2009 - 2016

Descrição	2009	2016	Variação
Nº de Docentes – SIAPE Jan/2009 e Dez/2016	1.503	2.810	86,9%
Nº de TAE – SIAPE Jan/2009 e Dez/2016	811	1.211	50,8%
Nº de Cursos – Quadro G.3 deste relatório	41	109	166%
Nº de vagas anuais – Quadro G.3 deste relatório	2.805	8.785	213%
Nº de Programas da Pós-Graduação*	9 (2009)	51 (2016)	467%
Nº de alunos da Pós-Graduação – Quadro R.18	1.098 (2012)	2.603	137%

* - quadro P.3 do Relatório nº 201601666

As informações do quadro demonstram que o índice de ampliação dos produtos gerados supera o índice de ampliação dos fatores de produção, demonstrando, no macro contexto, **eficiência** da gestão na tomada de decisão e uso dos recursos disponíveis.

Entretanto, conforme detalhado no item 4.1.1.1 do presente relatório, foi verificado baixo nível de ocupação das vagas a partir do 3º ano (52% no 3º ano e 26% no 4º ano - Quadro G.4) e "inchamento" do 1º ano (123% de ocupação), tendo como causa o baixo índice de aprovação dos alunos do 1º ano (média de 60%).
Foram identificadas disciplinas como Física e Cálculo Diferencial e Integral que apresentaram índice de aprovação baixo, resultando em retenções. Entretanto, também foi identificado turmas nestas disciplinas com índice de aprovação superior a 80% (em igual proporção às turmas de rendimento baixo).
Entende-se que o desequilíbrio na distribuição das vagas ocupadas prejudica o rendimento da turma em função da ocorrência da "mescla" de alunos de diversos cursos e anos em uma mesma turma.
No item 4.1.1.1 do presente relatório, constam resultados da análise da CGU que indicam alguns fatores (não exaustivo) que serão de utilidade para a UTFPR diagnosticar as causas do problema relatado, sendo elas, em resumo:
- campus Curitiba da UTFPR com indicador favorável, podendo ser objeto de estudo para a situação problema;
- cursos de Licenciatura com índice de ocupação de vagas abaixo da médio, sendo válida a sua reavaliação; e
- identificação de turmas com grande oscilação no desempenho na mesma disciplina. Os estudos das características destas turmas poderão gerar informações para subsidiar soluções.

C) Avaliação da distribuição da força de trabalho docente:

A análise visa avaliar a eficiência na distribuição da força de trabalho docente, segue quadro resumido:

Quadro AG4 – Distribuição geral das atividades 2016 x 2013 – CH Semanal

Setor	Docentes (1)	CH Aula (2)	CH Preparo Ensino	CH Pesquisa	CH Extensão	CH Gestão (5)	Outros (3)
Total Geral	**2361**	**8,94**	**7,21**	**7,54**	**1,32**	**4,81**	**10,18**
Total Geral 2013 (4)	2336	7,22	7,22	6,64	1,93	5,56	11,43
Variação	1,07%	23,88%	-0,13%	13,56%	-31,84%	-13,5%	-10,9%

(1) – relação dos docentes que apresentaram informação. Difere do quadro G.3 do presente relatório, por não ter sido realizada a ponderação conforme peso (20, 40 e DE);

(2) – estão incluídas as CH médias da graduação e pós-graduação (lato e strictu sensu);
(3) – Atividades não classificadas, de forma a completar 40 horas semanais por Câmpus;
(4) – Relatório de Auditoria nº 201410711, Quadro D.29; e
(5) – para 2016, 717 docentes sem cargo de confiança lançaram atividades de gestão, em valor médio de 8,6 horas por semana. Assim, a nível de comparação com 2013, está sendo comparado com a coluna CH Apoio ao Ensino do Quadro D.29 do Relatório nº 201410711.
FONTE: Planilhas encaminhadas pela UTFPR por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017

O quadro ilustra alguma melhora na distribuição da força de trabalho docente, especialmente no que tange ao incremento da CH média em aula e pesquisa, bem como, coerência na distribuição da CH em preparo ao ensino.
Na sequência, seguem principais apontamentos que merecem ser avaliados:

C.1) Ocorrência de informações "inconsistentes":

Entende-se que a metodologia de avaliação do docente possui como objetivo verificar a relação entre a dedicação do docente em uma determinada atividade (medidos em fatores como CH, número de projetos de pesquisa e extensão, nº de alunos atendidos, etc) e os resultados gerados nestas atividades (medidos em produtos, como pesquisas desenvolvidas, projetos de extensão realizados, desempenho do discente orientado, desempenho da turma, etc), com a finalidade de acompanhar e diagnosticar o desempenho do docente e identificar fatores que contribuem, não contribuem ou são indiferentes para os resultados, no intuito de auxiliar a tomada de decisões e fomentar a gestão.
Para a consecução do objetivo descrito no parágrafo anterior, deve haver suficiência nos dados e consistência na metodologia. Conforme descrito no item 4.1.1.2, foram identificadas algumas situações que necessitam de melhor análise, tais como:

- CH inferior do docente DE em aulas de pós-graduação (média 2,08 horas) do que docente 40 horas (Média 2,53 horas); e
- ausência de correlação entre CH semanal dedicada à pesquisa e volume de produção científica – estima-se que, quanto maior o tempo de dedicação, melhor deveria ser o volume de produção.

Também vale observar a relação entre CH dedicada à aula, pesquisa e extensão, **por faixa de CH dedicada à Pesquisa**:

Quadro AG5 – CH Semanal Média dedicada à aula, pesquisa e extensão por faixa de CH Pesquisa

Faixa=>	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**Média**
Nº Docentes Faixa Pesquisa	1087	60	139	83	99	193	102	118	85	395	2361
CH Pesquisa	0	2	4	6	8	10	12	15	16	24	8
CH Aulas Grad+Pós	8	11	11	10	10	10	10	9	10	9	9
CH Aula Grad	7	8	8	8	7	7	8	8	8	6	7
CH Extensão	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1

Cabeçalho das colunas – Faixas de Carga Horária Semanal dedicada à pesquisa – Faixa 1 – 0,1 a 1,99 horas; Faixa 2 – 2 a 3,99 horas; Faixa 3 – 40 a 5,99 horas; Faixa 4 – 6 a 7,99 horas; Faixa 5 – 8 a 9,99 horas; Faixa 6 – 10 a 11,99 horas; Faixa 7 – 12 a 13,99 horas; Faixa 8 – 14 a 15,99 horas; Faixa 9 – 16 a 17,99 horas e Faixa 10 mais de 18 horas; e
FONTE: Planilhas encaminhadas pela UTFPR por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017

Pode-se perceber no Quadro que a proporção inversa esperada pela dedicação em sala de aula e pesquisa/extensão não ocorre. Percebe-se que, a CH média em aula dos docentes que não atuam na pesquisa é menor do que a CH média dos docentes que pesquisam.

Vale salientar que, a "inconsistência" referida no presente subitem não se trata de indicação de erro, mas sim, de necessidade de aperfeiçoamento dos dados e da metodologia para elucidar os pontos incongruentes. Entende-se relevante tentar conhecer as causas dos fenômenos, no propósito de ampliar o domínio sobre os resultados desejados.

C.2) Aperfeiçoamento dos critérios para acompanhamento da jornada do docente:

Conforme ilustrado no Quadro AG5, cerca de 10,18 horas, ou 25% da jornada semanal ficou sem informação quanto à natureza da atividade dedicada (no quadro, foi classificado como "Outros").
Bem como, como ilustrado Quadro D.9, existe um expressivo quantitativo de docentes que, mesmo não possuindo cargo em comissão formal lançaram dedicação em atividades de gestão. Por mais que seja possível a participação em comissões e conselhos, entende-se que deve ser definido critérios e parâmetros para mensuração destas atividades, considerando o seu relevante impacto – 701 docentes dedicaram uma média de 8,66 horas semanais para tais atividades.
Neste contexto, entende-se relevante a definição de um elenco de atividades que o docente pode exercer ao longo da semana, mês e ano, juntamente com parâmetros referencias de carga horária.

C.3) Acompanhamento de situações que indicam "desvio da média":

Foram identificados docentes em situação de "desvio da média para baixo". Entende-se relevante o acompanhamento de tais casos, considerando a possibilidade de avaliar as causas e propor soluções ou corrigir eventuais erros de registro. Segue quadro resumido:

Quadro AG6 – Número de docentes com índices abaixo da média

Descrição	Nº Ocorrência	% Ocorrência*
Docente com atividade semanal inferior a 30 horas	991	42%
Docente com CH em aula inferior a 6 horas	678	29%
Docente com CH em aula entre 6 a 9 horas e com CH em pesquisa+extensão inferior a 2 horas	194	8%
Docente com CH em pesquisa inferior a 4 horas (com até 1 hora semanal em extensão)	977	41%
Docente com CH em extensão inferior a 1 hora (com até 1 hora semanal em pesquisa	938	40%
Docente sem comissão, porém com CH em atividade de gestão superior a 4 horas semanais	500	21%

* - em relação ao total de 2.361docentes avaliados.
FONTE: Planilhas encaminhadas pela UTFPR por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017

As informações do quadro AG6 demonstram que cerca de 40% dos docentes apresentam inconsistências nas informações sobre as CH destinadas às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão. Podendo ser erro de lançamento dos dados ou deficiência no tempo de dedicação, aspecto este que deve ser levantado.

D) Considerações Finais:

Em seu PDI, percebe-se grande vontade da UTFPR em se expandir e consolidar, tanto horizontalmente (número de cursos e alunos) como verticalmente (ampliação da pós-graduação).
A ampliação de 166% dos cursos de graduação e 467% dos cursos de pós-graduação entre 2009 a 2016 retrata este esforço da instituição em ampliar, ressaltando que, a avaliação

demonstrada no ranking RUF e IGC indica que a ampliação ocorreu também com ganho de qualidade.
As observações e apontamentos realizados pela CGU indicam aspectos que podem gerar melhorias, não desabonando o desempenho da instituição, ressaltando que, conforme detalhados nos itens 4.1.1.3 e 4.1.1.5 do presente relatório, medidas resolutivas como: elaboração do "Regulamento das Atividades Docentes da UTFPR" e "Regulamentação dos Indicadores Qualitativos e Quantitativos da Gestão Acadêmica"; incremento acelerado do número de cursos de pós-graduação (de 36 em 2014 para 55 em 2017) com ampliação do número de docentes atuantes na pós (de 430 em 2014 para 735 em 2017); desenvolvimento de métricas, parâmetros e indicadores para avaliação da pesquisa e extensão; uniformização das rotinas e processos administrativos das atividades das Pró-Reitoria de Relações Empresariais e Comunitárias – PROREC, estão em desenvolvimento, demonstrando esforço da instituição para o seu aprimoramento.

2.7 Avaliação da Gestão de Pessoas

A avaliação da gestão de pessoas na UTFPR se deu por meio das seguintes questões de auditoria:

A) O(s) setor(es) responsável(eis) observou(aram) a legislação aplicável à remuneração, cessão e requisição de pessoal?

As análises sobre a regularidade da remuneração = folha de pagamento, foram efetuadas sobre os seguintes temas:

- testes de revisão analítica sobre: progressão por mérito profissional e capacitação dos técnicos administrativos em educação, progressão do docente, progressão do docente em estágio probatório, auxílio alimentação e auxílio pré-escolar; e

- testes de análise documental sobre: retribuição por titulação, acúmulo funcional e concessão dos adicionais de insalubridade/periculosidade.

Também foram realizadas análises baseadas nas trilhas de auditoria do SIAPE, conforme quadro a seguir:

Quadro AP.1 – Ocorrências Relacionadas à Remuneração de Pessoal.

Descrição da Ocorrência	**Qtde de Servidores Relacionados**	**Qtde de Situações Solucionadas Integralmente**	**Qtde de Situações Não-Solucionadas e/ou Solucionadas Parcialmente**	**Valores Envolvidos (Devolução ao Erário) – R$**
Faltas - Desconto na Folha sem Registro no Cadastro.	3	3	0	-
Auxilio Alimentação - Pagamento em Duplicidade.	1	1	0	499,64
Servidores com Devolução do Adiantamento de Férias no Último Ano.	1	1	0	-
Instituidores de Pensão sem Pensionista.	1	1	0	-

As análises indicaram as seguintes inconsistências:

- concessões de progressões por capacitação profissional dos técnicos administrativos sem observância ao interstício mínimo de 18 meses para a primeira progressão após o ingresso no cargo, conforme detalhado em ponto específico desse relatório. Nos exames realizados, constatou-se a ocorrência de 207 casos no período de janeiro de 2012 a janeiro de 2017. A Instituição informou que passará a adotar o interstício de dezoito meses para a concessão da primeira progressão por capacitação.

- adicional de insalubridade e periculosidade: apesar da relevante redução no quantitativo de adicionais concedidos pela UTFPR (Quadro Ad.1), foi identificada a seguinte impropriedade na concessão dos Adicionais de insalubridade remanescentes:

a) Ausência de comprovação, por meio de Plano de Atividades Semanal atualizado, de que pelo menos cinquenta por cento da jornada de trabalho é cumprida em exposição aos locais perigosos e insalubres, para o caso de docentes que ocupam cargos ou funções comissionadas.

Nos casos relatados, não se comprovaram, individualizadamente, o tempo de exposição aos locais perigosos e insalubres, devido ao não envio do Plano de Atividades atualizado dos docentes ou outra documentação capaz de realizar a comprovação.

B) O(s) setor(es) responsável(eis) observou (aram) a legislação aplicável à admissão de pessoal, concessão de aposentadorias, reformas e pensões?

Em 2016 ocorreram 139 admissões, 71 aposentadorias e 18 pensões. Os processos foram objeto de análise pela CGU, não sendo identificadas inconsistências.

C) A Retribuição por Titulação (RT) é concedida em conformidade com o disposto na Lei 12.772/2012?

Verificou-se irregularidades nos pagamentos de RT na UTFPR, que não estão em conformidade com o disposto na Lei nº 12.772/2012. Foi realizada auditoria numa amostra aleatória de trinta casos, para os quais foram identificadas trezes ocorrências irregulares:

- Seis concessões de RT cujas Portarias não foram emitidas;

- Quatro concessões de RT sem a apresentação do Diploma de conclusão de curso, baseando-se apenas em Declaração de conclusão do curso ou Certificado;

- Duas concessões retroagem a datas cujos critérios não estão claros; e

- Uma concessão de RT em data anterior à data de conclusão do curso, no diploma apresentado.

O quadro a seguir apresenta a representatividade da rubrica avaliada para a Instituição.

Quadro AP.2 – Pagamento de Retribuição por Titulação no âmbito da Instituição (RT).

Vínculo Funcional	Quantidade de Docentes que Recebem a Vantagem da Instituição*[1]	Percentual em Relação ao Total de Docentes da Instituição*[2]	Total de Registros Examinados pela Equipe de Auditoria
Ativos	2.178	86,4%	24
Aposentados	337	41,7%	6

Fonte: *[1]SIAPE (fev/2017) e *[2]Relatório de Gestão 2016 (págs. 55 e 275).

A UTFPR apresentou justificativas para todos os casos apontados, conforme detalhado em ponto específico desse relatório, e informou estar em andamento a revisão de todos os processos de concessão de RT na Instituição.

D) A concessão da flexibilização da jornada de trabalho para 6 horas, resultando em carga horária de 30 horas semanais, está em consonância com o estabelecido na legislação vigente?

Conforme detalhado no item 2.1.3.1 do presente relatório, as flexibilizações de jornada de trabalho vigentes em 2016, em sua grande parte, não atenderam aos requisitos do art. 3º do Decreto nº 1.590/95.

Foram identificadas flexibilizações em unidades em que não se verificou a necessidade de as mesmas estarem "atendendo" durante doze horas e em turnos ininterruptos. Também foi verificado que, a atividade principal da maioria dos servidores com jornada flexibilizada não é o atendimento ao público, mas sim, serviços de natureza técnico-burocrática.

Os normativos vigentes sobre o tema na UTFPR são genéricos, não-regulamentados e sem detalhar as condições de trabalho que permitiram a flexibilização, o que resultou na generalização da concessão – cerca de 59% dos técnicos administrativos em educação estão com jornada flexibilizada.

A análise da flexibilização em dez unidades (departamentos e coordenações) revelou grande oscilação na concessão conforme Campus. Em tese, mesmo localizando-se em Campus distintos, uma vez que as mesmas unidades executam atividades similares, as condições para a flexibilização deveriam ser as mesmas. Entretanto, o que foi identificado foi a não uniformidade nas concessões, conforme quadro a seguir:

Quadro AP.3 – Resumo situação das flexibilizações.

CAMPUS/UNIDADE	DEMAP	DESEG	DEOFI	DA/CO	COGERH	DERAC	DERDI	COGETI	DIREC	Gabinete
APUCARANA	X	X	O	O	X	O		X	X	X
CAMPO MOURAO	X	X	O	O	X	O		O	X	
CORNELIO PROCOPIO	O	X	O	O	X	O	X	O	O	
CURITIBA	O	X	X	O	X	O	X	X	O	X
DOIS VIZINHOS	X	X	O	X	O	O	O	X	X	X
FRANCISCO BELTRAO	O	X	X	X	X	O		X	X	O
GUARAPUAVA	O	X	X	O	O	O		X	X	
LONDRINA	X	X	X	X	X	O		X	X	X
MEDIANEIRA	X	X	O	X	X	O		X	X	X
PATO BRANCO	X	O	X	O	X	O		O	X	
PONTA GROSSA	O	O	O	O	X	O	O	O	O	
REITORIA	O	O	O			O		X	O	O
SANTA HELENA	O	O	O	O				X	O	
TOLEDO	O	O	O	O	X	O		X	O	O

No quadro, "O" indica regularidade na flexibilização e "X" indica inconsistência/generalização da flexibilização. Células em Branco = sem incidência de servidores nesta unidade.

Em termos gerais, as Unidades/Campus **sem** flexibilização estão em situação regular e **com** flexibilização estão em situação irregular (excetuando a situação da DERAC que a flexibilização é plausível). Nota-se que, para a mesma unidade, conforme Campus,

ocorrem concessões ou não da jornada flexibilizada, demonstrando falta de critérios uniformes.

E) Qual a qualidade do controle da Unidade Prestadora de Contas (UPC) para identificar e tratar as acumulações ilegais de cargos?

A principal dificuldade de identificação de acumulação de cargos reside na falta de ferramentas, tais como acesso ao sistema CNPJ, RAIS, etc. Como forma alternativa, pode-se exigir anualmente do servidor uma declaração de não acumulação indevida de cargo e exercício da gerencia privada. Apesar de se tratar de uma "simples declaração", entende-se possuir "peso", pois, cria-se um compromisso do servidor com a verdade.

Para facilitar a coleta das declarações, sugere-se a criação de página eletrônica com informações pré-preenchidas do servidor, para este, somente inserir a declaração.

F) Os controles administrativos relacionados à gestão de pessoas são consistentes?

Conforme *score* obtido no questionário de avaliação dos controles internos, a UTFPR obteve Nível de Maturidade Intermediário dos Controles Internos - seja pela auto-avaliação ou pela avaliação da CGU.

Foram identificadas necessidades de aprimoramento em:

- implantação de indicadores na área de pessoal;

- acompanhamento das decisões judiciais;

- atuação técnica do órgão de pessoal junto aos Conselhos Superiores e

- necessidade de estudo para o processo sucessório para posições de liderança.

2.8 Avaliação do Cumprimento das Recomendações da CGU

As recomendações emitidas são gerenciadas pelo Sistema Monitor Web, tanto pela CGU como pela UTFPR. Em 30 de maio de 2017 estavam registradas 20 recomendações emitidas pela CGU no Sistema MonitorWeb.
Entre 01 de janeiro de 2016 a 30 de maio de 2017, foram atendidas 13 recomendações, sendo as mais relevantes:
- atualização dos laudos ambientais, resultando no ajuste de 170 laudos e redução do valor mensal do pagamento de adicionais na ordem de R$ 86 mil;
- fomento à pesquisa e expansão da pós-graduação, com ampliação de 34 (2014) para 55 (2017) cursos de pós-graduação. Assim, elevando o índice de participação dos docentes na pesquisa de 29% para 34% (de 430 em 2012 para 735 em 2016);
- implantação de controles sobre empresas incubadas e hospedadas;
- atualização dos contratos de cessões de espaços próprios para terceiros, com renovação de valores de locação e previsão de custo de manutenção à cargo do cessionário;
- maior transparência e acompanhamento dos projetos executados pela Fundação de Apoio; e
- maior transparência nos concursos públicos por meio da divulgação da lista de candidatos inscritos.

Em relação às recomendações pendentes de atendimento, se destacam:

- inconsistência na flexibilização da jornada de trabalho – item 2.1.3.1 do presente relatório;
- necessidade de definir métricas e indicadores para distribuição da carga horária docente por meio da conclusão do "Regulamento das Atividades Docentes da UTFPR" – item 4.1.1.2 do presente relatório;
- consolidação das métricas e indicadores para mensuração/avaliação da pesquisa – item 4.1.1.2 do presente relatório; e
- consolidação/uniformização dos indicadores e métricas praticadas na PROREC – item 4.1.1.3 do presente relatório.

2.9 Avaliação Sobre a Execução do Programa Nacional de Assistência Estudantil - PNAES

A fim de verificar se o Programa Nacional de Assistência Estudantil – Pnaes tem atingido seu principal objetivo na UTFPR, qual seja, de contribuir para a permanência dos estudantes de graduação presencial, foram consideradas as seguintes questões de auditoria e apresentamos seus resultados (detalhamento da auditoria consubstanciado no Relatório nº 201505041, anexo ao processo no sistema E-Contas):

1. Os mecanismos de controles internos administrativos nas fases de planejamento, execução, controle e avaliação, no âmbito do setor responsável pela gestão do Pnaes, estão adequados?

Conforme descrito no Relatório nº 201505042, as inconsistências identificadas foram pontuais, não sendo identificadas falhas graves quanto aos mecanismos de controle interno instituídos. As falhas constatadas estão relacionadas à necessidade de melhora no acompanhamento e preenchimento das informações dos alunos beneficiados do programa.

1.1. O setor responsável pela execução da política pública no âmbito da UTFPR está devidamente estruturado, com estabelecimento de normas, de responsabilidades e de qualificação para as atividades inerentes?

O setor responsável pela execução da política pública precisa de melhorias, mormente no que tange ao quantitativo de servidores que trabalham exclusivamente no acompanhamento do Pnaes.

1.2. Os controles administrativos relativos à seleção de alunos e sobre os pagamentos efetuados no âmbito do Pnaes são eficientes?

Relativamente ao processo de seleção foram identificadas falhas pontuais na análise da fragilidade socioeconômica. Não foram identificadas falhas nos pagamentos analisados.

2. A escolha das áreas de atuação e aplicação dos recursos do Pnaes está de acordo com as modalidades previstas no Decreto 7.234/2010 e foram fundamentadas em estudos e análises relativas à demanda social?

Sim, o PNAES da UTFPR atua, predominantemente, nas áreas de alimentação, moradia e transporte. Entretanto, conforme descrito no relatório nº 201505042, há necessidade de

aprimorar os estudos, principalmente no que tange à correlação da renda com o desempenho acadêmico.

3. A divulgação do programa é eficiente, atingindo o público alvo da política?

Sim. Foram verificadas as publicações dos editais nos sítios eletrônicos bem como em locais de amplo acesso dos estudantes na IFES.

4. Os critérios de seleção estão adequados, atendendo aos princípios estabelecidos no Decreto nº 7.234/2010, em particular quanto ao critério renda?

Sim. Ressalvando-se a necessidade de aprimoramento dos controles administrativos relativos à seleção, conforme item específico do Relatório nº 201505042.

5. A IFES realiza avalição quanto ao resultado do programa?

Não há uma avaliação específica acerca do resultado do programa. A UTFPR tem iniciativas e trabalhos em desenvolvimento, contudo, ainda de forma incipiente.

6. Existem critérios de contrapartida, estabelecidos pela IFES, para a manutenção do benefício (exemplo: desempenho acadêmico mínimo, frequência mínima)?

Sim, desempenho acadêmico e frequência mínima.

Avaliação do PNAES na UTFPR:

No item 1.1.1.3 do relatório 201505042, consta estudo realizado para verificar a eficácia do Pnaes. A análise demonstrou que o critério de concessão para alunos com renda familiar média de até 1,5 SM é superestimada, considerando que:

- a frequência média e o coeficiente acadêmico médio dos alunos com renda familiar de até 0,75 SM são, respectivamente, de 78,17% e 65%, assim, pelos dois critérios os alunos estariam aprovados; e
- por sua vez, a frequência média e o coeficiente acadêmico médio dos alunos com renda familiar acima de 0,75 SM (e até 1,5 SM) são, respectivamente, de 81% e 66,5%.

Nota-se que, o benefício da renda sobre a frequência e o aproveitamento são sutis. Assim, considerando o valor médio mensal de R$ 500,00 recebidos pelos alunos a título de Pnaes (42% do SM vigente em 2015, de R$ 1.182,00), estima-se que o corte do benefício para os alunos com renda superior a 0,75 SM irá resultar em redução de desempenho (frequência e aproveitamento) também sutis, ressaltando que, mesmo com tais reduções de desempenho, continuariam em um nível suficiente para garantir a aprovação.

Em um cenário em que há recursos suficientes para atender todos os pretendes, a análise do parágrafo anterior não tem significância. Entretanto, para uma resposta a um cenário de escassez de recursos (cenário previsto para o médio prazo), as análises demonstram possibilidade de ampliação dos critérios restritivos para concessão das bolsas do Pnaes, sem prejuízo significativo para o nível de desempenho dos alunos.

Vale ressaltar que, mesmo estimando a ocorrência de perdas de alunos em um cenário de corte de benefícios (100 a 700 alunos conforme simulações efetuadas no presente relatório), o custo desta perda é inferior ao custo de manter o programa nos moldes atuais.

Quanto aos processos operacionais e de controle adotados pela UTFPR na gestão do Pnaes, entende-se que as inconsistências identificadas são pontuais, não prejudicando o desenvolvimento do programa em seu contexto geral.

Há necessidade de aperfeiçoamento das ferramentas internas – especialmente relacionadas com as informações acadêmicas, acesso às bases de dados externas e promoção de estudos no sentido de identificar o perfil do aluno que realmente necessita da bolsa.
Em relação às recomendações emitidas no Relatório nº 201505042, as mesmas se encontram em fase de implemento (conforme detalhado no item 1.1.1.2 do presente relatório), sendo elas:
- recomenda-se a definição de metodologia de estudo para avaliar o impacto do Pnaes no sucesso acadêmico dos alunos de baixa renda; e
- recomenda-se o aperfeiçoamento do cadastro dos beneficiários, com o preenchimento adequado de todos os campos.

2.10 Avaliação da Qualidade e Suficiência dos Controles Internos Administrativos Instituídos Pela Universidade em Relação à Gestão dos Instrumentos Firmados com as Fundações de Apoio

No âmbito do Relatório nº 201505104 (anexo ao processo no sistema E-Contas), foram abordadas questões referentes à interação da UTFPR com sua Fundação de Apoio, sobre os temas:

1. O relacionamento entre IFES (Instituição Federal de Ensino Superior) e fundações de apoio tem se pautado nos aspectos presentes na Lei nº. 8.958/1994 e seus regulamentos?

1.1. Em que medida os normativos sobre o relacionamento entre ela (UTFPR) e as fundações; sobre a participação de servidores nas atividades desenvolvidas pelas fundações no âmbito dos projetos; e sobre as bolsas a serem pagas pelas fundações aos servidores das IFES atendem aos dispositivos legais previstos na Lei nº 8.958/1994 e Decreto nº 7.423/2010?
Foi verificada a existência de normativos que regem o assunto, bem como a sua suficiência.

1.2. A fundação de apoio contratada/convenente está registrada e credenciada no Ministério da Educação e no Ministério da Ciência e Tecnologia? Em caso positivo, está dentro da validade de dois anos?
Em 2015 a UTFPR somente contou com uma Fundação de Apoio, trata-se da Fundação de Apoio à Educação, Pesquisa e Desenvolvimento Científico e Tecnológico da UTFPR (FUNTEF-PR), CNPJ 02.032.297/0001-00, pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos. O mesmo possuía credencial válida junto ao MCIT quando da auditoria.

1.3. Em que medida os contratos/convênios são firmados a partir das diretrizes estabelecidas pela Lei nº 8.958/94, bem como nos seus regulamentos?

Observou-se que a UTFPR não repassa recursos do seu orçamento para a FUNTEF-PR e os contratos vigentes são relativos ao Plano de Saúde e Editora, os quais não preveem

repasses orçamentários da UTFPR. Também foi verificado que a UTFPR não formaliza os contratos de especializações e cursos de extensão por meio de termo congênere a convênio. Embora não havendo a formalização, tais projetos são aprovados pelos Conselhos de Especialização, com as contas devidamente prestadas, com divulgação através da página da UTFPR, com os devidos ressarcimentos para a Universidade, por meio de GRU, Guia de Recolhimento da União.
Cumpre salientar que pelos Artigos 6º e 10º da Deliberação nº 08/2011, há necessidade de intermédio da UTFPR para que a FUNTEF-PR possa celebrar contratos juntos às agências de fomento e terceiros públicos e privados.
Não existe normativo específico para estabelecer as regras dos convênios para os cursos de especialização. Segundo os gestores, o desenvolvimento desses normativos é prioridade para a administração. Devido à falta de tais normas, as regras de ressarcimento das despesas incorridas pela UTFPR bem como o rateio pelas sobras eventualmente existentes podem variar. Não obstante, sempre quando possível, procura-se aplicar os seguintes percentuais de rateio: 60% para a UTFPR e 40% para a FUNTEF-PR. O saldo final também é objeto de ressarcimento com base nos mesmos percentuais.

1.3.1. Os contratos e convênios são firmados a partir da existência prévia de projeto?

No âmbito dos contratos/convênios amostralmente analisados (descrito no item 1.1.1.1 do relatório nº 201505104), foram identificados os projetos devidamente estruturados e aprovados pelas autoridades competentes.

1.3.2. Os contratos e convênios são por tempo determinado?

Não existem, no rol de termos de cooperação e instrumentos assemelhados vigentes entre a UTFPR e a FUNTEF-PR (elencados no item anterior), contratos e convênios sem definição de prazo.

1.3.3. Os contratos e convênios contêm clara descrição do projeto, recursos envolvidos e adequada definição quanto à repartição de receitas e despesas oriundas dos projetos e obrigações e responsabilidades de cada uma das partes?

O art. 9º da Deliberação nº 08/2011 prevê a elaboração do Plano de Trabalho. Observou-se, nos projetos analisados (elencados no item 1.1.1.1 do Relatório nº 201505104), que os contratos e convênios possuem clara descrição do projeto, recursos envolvidos, equipe participante vinculada à UTFPR, os pagamentos previstos e a definição quanto à repartição de receitas e despesas e obrigações e responsabilidades de cada uma das partes. No entanto, não há homogeneidade nas regras utilizadas para a repartição de receitas e despesas dos projetos de especialização.

1.3.4. Os contratos e convênios possuem cláusula expressa sobre prestação de contas?

Sim, em consonância com o art. 23 da Deliberação nº 08/2011, nos projetos analisados (elencados no item 1.1.1.1 do Relatório nº 201505104) foram observadas cláusulas determinando que a prestação de contas seja apresentada em até 90 dias após o término da vigência.

1.4. Há anuência expressa da UTFPR para que a fundação de apoio capte e receba diretamente recursos financeiros sem ingresso na Conta Única do Tesouro, com base nos artigos 1º-A e 1º-B da Lei nº 8.958/94?

Sim, a FUNTEF é autorizada a receber diretamente os recursos sem transitar na conta única da UTFPR, cabendo à transferência (à UTFPR) de eventuais ganhos econômicos.

1.5. A UTFPR possui registro centralizado do acompanhamento de metas e avaliação, planos de trabalho e concessão de bolsas, dentre outros, de cada projeto em andamento desenvolvido juntamente com as fundações de apoio?

De acordo com os gestores, todos os dados pertinentes ao acompanhamento de metas e avaliação, planos de trabalho e concessão de bolsas de cada projeto em andamento e desenvolvidos juntamente com a FUNTEF-PR é objeto de registro centralizado. A avaliação de 10 projetos (item 1.1.1.1. do Relatório nº 201505104) confirmou a informação prestada.

1.5.1. A UTFPR possui registro centralizado referente a todos os dados relativos aos projetos? Há ampla publicidade desses dados em boletins internos e na internet?

A gestão dos convênios e contratos é realizada via Sistema de Orçamento e Gestão da UTFPR (SIORG) e Sistema Interno FUNTEF-PR. As prestações de contas anuais da FUNTEF-PR são submetidas ao Conselho Universitário (COUNI).
No sítio da FUNTEF-PR é possível consultar os dados dos projetos (a prática de transparência está prevista no art. 21 da Deliberação nº 08/2011).
Vale salientar que, a UTFPR utiliza o sistema próprio da FUNTEF para promover o controle da execução dos projetos, especialmente na gestão financeira. Conforme descrito no item a seguir, em tese, o sistema da FUNTEF possui ferramentas adequadas para o gerenciamento dos projetos.

1.5.2. A IFES possui controle no sentido de monitorar se as fundações de apoio divulgam em site próprio as informações constantes no art. 4º-A da Lei nº. 8.958/94?

Conforme previsto no art. 8º da Deliberação nº 08/2011, todos os instrumentos contratuais que foram firmados e mantidos pela fundação de apoio (FUNTEF) com a Universidade Tecnológica Federal do Paraná estão disponíveis na internet, no endereço eletrônico http://sistemafp2.funtefpr.org.br/portal/Inicial.aspx?pagina=transparencia/Default.aspx.

1.5.3. O órgão colegiado superior da IFES possui sistemática de gestão, controle e fiscalização de convênios/contratos?

A FUNTEF-PR utiliza o Sistema de Orçamento e Gestão (SIORG) no controle orçamentário dos projetos, inserindo dados desde a entrada dos recursos dos projetos, em conformidade com seus respectivos valores e rubricas, conforme previsto no plano de trabalho.

1.5.4. A IFES possui sistemática de acompanhamento no sentido de verificar se os recursos dos projetos são utilizados em finalidade diversa e se há subcontratação total do objeto ou subcontratação parcial que delegue a execução do objeto do contrato/convênio?

A execução dos projetos é feita mediante emissão de requisição de materiais e serviços no SIORG. Isso ocorre mesmo quando a FUNTEF-PR recebe os recursos diretamente, como no caso das especializações. O SIORG, portanto, é utilizado tanto pela UTFPR como pela FUNTEF-PR. Segundo os gestores, é mais fácil utilizar o mesmo sistema nas duas entidades, para acompanhar as despesas, as requisições e a compatibilidade com o plano de trabalho previamente aprovado.

1.5.5. A IFES verifica se a fundação abriu e realiza a movimentação dos recursos dos projetos em conta única e individual e se a movimentação de recursos ocorre conforme art. 4º-D da Lei nº 8.958/94?

A FUNTEF-PR efetua os pagamentos preferencialmente por meio eletrônico. Atualmente, utiliza o sistema SIACC, da Caixa Econômica Federal. Esse sistema, além de realizar o controle de contas dos favorecidos devidamente cadastrados com os respectivos CNPJ ou CPF, possibilita a autorização mediante duas assinaturas eletrônicas. A UTFPR controla a movimentação de recursos através da assinatura dos documentos referentes à abertura de conta específica para cada projeto. A verificação de 10 projetos (elencados no item 1.1.1.1 do Relatório nº 201505104) confirmou a existência de tal prática.

1.5.6. A UTFPR verifica se a fundação de apoio adota controle contábil específico dos recursos aportados e utilizados em cada projeto para fins de ressarcimento à Universidade?

A UTFPR controla o ressarcimento através do Coordenador do Projeto e do Diretor Financeiro de cada câmpus. Cabe à Auditoria Interna da UTFPR (AUDIN) efetuar o acompanhamento das prestações de contas com a comprovação dos respectivos ressarcimentos através de GRU, os quais são inseridos na prestação de contas da FUNTEF que é apresentada ao COUNI.

1.5.7. A UTFPR recebe ressarcimento da fundação de apoio pelo uso de bens e serviços próprios da Universidade?

Os gestores informaram que são apresentados os comprovantes dos ressarcimentos realizados aos coordenadores dos projetos e ao diretor financeiro de cada campus. Ademais, existe divulgação das despesas de cada projeto no portal da transparência e na prestação de contas da FUNTEF-PR.

1.5.8. Em que medida os controles ou rotinas utilizadas pela IFES para análise das prestações de contas dos contratos/convênios são suficientes para certificar o cumprimento dos requisitos previstos nos §§ 1º e 2º do art. 11 do Decreto nº 7.423/2010?

Em relação aos documentos previstos nos parágrafos 2º do art. 11 do Decreto nº 7.423/2010, quais sejam, demonstração das receitas e despesas, documentos fiscais, relação de pagamento e guias de recolhimento, estão disponíveis para consulta na internet. Neste contexto, entende-se que as rotinas são suficientes para a avaliação das prestações de contas, seja pela existência de instâncias aprovadoras, seja pela suficiência das informações disponíveis para subsidiar as tomadas de decisões.
Cumpre salientar que os gestores informaram, por meio do Ofício nº354/2014 – GABIR, de 11 de novembro de 2015, que a análise das prestações de contas dos contratos/convênios realizadas pela FUNTEF é efetuada pela Auditoria Interna da UTFPR, de acordo com o inciso IV, art. 7º da Deliberação nº 08/2011. No entanto, não ficou evidenciada tal análise.
Ademais, não foi apresentada documentação comprobatória desta atividade e tampouco há menção de tais trabalhos nos PAINTs (Planos Anuais de Auditoria Interna) ou nos RAINTs (Relatórios Anuais de Auditoria Interna).

1.5.9. A IFES tem elaborado relatório final de avaliação dos projetos, conforme estabelece o §3º do art. 11 do Decreto nº 7.423?

Os relatórios de avaliação dos projetos quanto ao atingimento dos objetivos e metas propostas e a regularidade da execução físico-financeira são emitidos pela UTFPR. Embora não haja formalmente tal peça — Relatório Final de Avaliação — os documentos apresentados são suficientes para compor, uma vez apensados, peça semelhante ao relatório final.

2. Considerações sobre o relacionamento com a Fundação de Apoio:

Observou-se que o relacionamento entre a UTFPR e a FUNTEF-PR, realizado por meio de contratos e convênios, contribui para o alcance da missão da unidade.
Por outro lado, verificou-se que os seguintes aspectos constituem obstáculos para o atingimento da sua missão:
— Deficiência no acompanhamento e fiscalização dos projetos executados pela FUNTEF.
— Inobservância do art. 4º-A da Lei nº 8.958/94 quanto à transparência das informações dos projetos.
— Ausência de comprovação dos atos de análise e aprovação do Plano de Trabalho e Prestação de Contas.

Nesse contexto, conclui-se que, para que a unidade cumpra adequadamente a sua missão institucional, é necessário:
— Tornar efetiva a atuação da AUDIN/UTFPR no acompanhamento dos projetos executados pela FUTEF/PR.
— Nomear fiscais para acompanhar a execução dos projetos, conforme prevê o inciso III, art. 51 da Deliberação nº 08/2011.
— Disponibilizar no sítio da transparência da FUNTEF-PR informações sobre os instrumentos contratuais (termo de convênio, plano de trabalho, termo de referência, etc), relatórios de execução parcial e final e prestação de contas, bem como, tornar plena a inserção das informações de pagamento.
— Apreciar e aprovar o Plano de Trabalho e a Prestação de Contas, conforme a Deliberação nº 08/2011.

Vale salientar que, estas recomendações foram emitidas em meados de 2016 e, conforme descrito no item 1.1.1.2 do presente relatório, em maior de 2017 as mesmas se encontram atendidas.

2. 11 Ocorrências com dano ou prejuízo

Entre as análises realizadas pela equipe, não foi constatada ocorrência de dano ao erário.

3. Conclusão

As avaliações realizadas e os resultados verificados demonstraram elevado desempenho operacional e comprometimento profissional dos gestores e servidores da UTFPR.
Entre 2009 a 2016 foi observado um incremento quantitativo de 166% no número de cursos de graduação e de 467% no número dos Programas de Pós-Graduação, incremento este muito superior às IFES de porte similar. Ressaltando que, estes ganhos foram obtidos em margem superior ao incremento dos custos e dos investimentos, demonstrando eficiência do processo.
Vale observar também que, a ampliação quantitativa ocorreu concomitantemente com o incremento da qualidade, conforme avaliações do IGC e RUF.
A principal inconsistência detectada se refere à concessão da flexibilização da jornada de trabalho para servidores técnicos administrativos em educação, que vem ocorrendo em desacordo com a norma, o que requer revisão das concessões.
Também foi verificado necessidade de aprimoramento no processo de monitoramento, avaliação e acompanhamento dos docentes, bem como, em estudos e ações voltadas para reduzir a evasão e a retenção no ensino.

Curitiba/PR.

Nome: FABIANO MOURAO VIEIRA
Cargo: AUDITOR FEDERAL DE FINANÇAS E CONTROLE

Assinatura:

Nome: MILENA SILVA CAVALIN BECKER
Cargo: AUDITOR FEDERAL DE FINANÇAS E CONTROLE

Assinatura:

Nome: RICARDO JHUM FUKAYA
Cargo: AUDITOR FEDERAL DE FINANÇAS E CONTROLE

Assinatura:

Relatório supervisionado e aprovado por:

Superintendente da Controladoria Regional da União no Estado do Paraná

Achados da Auditoria - nº 201700850

1 CONTROLES DA GESTÃO

1.1 CONTROLES INTERNOS

1.1.1 AUDITORIA DE PROCESSOS DE CONTAS

1.1.1.1 CONSTATAÇÃO

Atualização extemporânea do sistema CGU-PAD.

Fato

O sistema CGU-PAD é uma ferramenta para gestão de processos disciplinares instaurado no âmbito do Poder Executivo Federal. Sua utilização e periodicidade de atualização estão previstos na Portaria CGU nº 1.043/2007, conforme o abaixo:

"*Art. 1º As informações relativas a processos disciplinares instaurados no âmbito dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, criado por meio do Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, deverão ser gerenciadas por meio do Sistema de Gestão de Processos Disciplinares – CGU-PAD.*

(...)

§ 3º As informações deverão ser registradas no CGU-PAD no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da ocorrência do fato ou ato que trata. (...)"

Para verificar se a UTFPR vem cumprindo o normativo acima referido, requereu-se, por meio da Solicitação de Auditoria nº 201700850/010, informações acerca dos processos instauradas na Universidade, bem como o estágio atual.

Da análise da resposta da UTFPR, encaminhada por meio do Ofício nº 161/2017 - GABIR, de 04 de maio de 2017, verificou-se que em todos os processos listados houve casos de atos de instauração e/ou julgamento cadastrados no sistema fora do prazo previsto. Vale notar que há casos em que o ato de instauração foi cadastrado no sistema em torno de um ano após sua expedição. Também foi verificado um caso em que o ato de julgamento ainda não estava registrado no sistema, a despeito de o processo ter se encerrado em 26 de julho de 2016.

Quadro P.1: Relação de processos não registrados no sistema CGU-PAD dentro do prazo limite de 30 dias.

Nº Processo	Data do Ato de Instauração	Data de Registro da Instauração no Sistema CGU-PAD	Data do Ato de Julgamento	Data de Registro do Julgamento no Sistema CGU-PAD
23064.000644/2016-24	12/02/2016	07/07/2016	06/05/2016	07/07/2016
23064.000534/2016-62	16/02/2016	13/09/2016	24/06/2016	07/11/2016
23064.000685/2016-11	16/02/2016	23/06/2016	30/05/2016	23/06/2016
23064.003305/2016-08	17/06/2016	05/12/2016	07/11/2016	06/12/2016

23064.000731/2016-81	22/02/2016	24/08/2016	05/07/2016	24/08/2016
23064.000815/2016-15	22/02/2016	09/05/2017	-	-
23064.000881/2016-95	29/02/2016	29/11/2016	08/08/2016	29/11/2016
23064.000912/2016-16	29/02/2016	23/01/2017	08/09/2016	23/01/2017
23064.001075/2016-34	04/03/2016	29/11/2016	10/09/2016	29/11/2016
23064.001077/2016-23	07/03/2016	24/08/2016	15/06/2016	24/08/2016
23064.001710/2016-83	18/03/2016	07/07/2016	08/06/2016	07/07/2016
23064.001581/2016-23	28/03/2016	21/10/2016	04/08/2016	21/10/2016
23064.004642/2016-12	16/08/2016	21/10/2016	06/10/2016	21/10/2016
23064.001492/2016-87	28/03/2016	20/05/2016	12/05/2016	20/05/2016
23064.002188/2016-57	14/04/2016	13/09/2016	24/06/2016	07/11/2016
23064.002078/2016-95	27/04/2016	07/07/2016	30/05/2016	07/07/2016
23064.002173/2016-99	28/04/2016	26/04/2017	08/02/2017	26/04/2017
23064.002224/2016-82	02/05/2016	09/05/2017	-	-
23064.002293/2016-96	A Portaria nº 080, de 04/05/2016, não estava disponível no sistema, apenas a Portaria que a alterou parcialmente.		Não registrado no sistema, a despeito de o processo ter se encerrado em 26/07/2016.	
23064.002254/2016-99	05/05/2016	23/01/2017	05/12/2016	23/01/2017
23064.002783/2016-92	30/05/2016	16/11/2016	31/08/2016	16/11/2016
23064.002856/2016-46	01/06/2016	16/12/2016	05/12/2016	16/12/2016
23064.003568/2016-17	06/06/2016	17/04/2017	19/08/2016	17/04/2017
23064.003460/2016-16	15/06/2016	01/11/2016	16/09/2016	01/11/2016
23064.003351/2016-07	16/06/2016	24/08/2016	05/08/2016	24/08/2016
23064.003305/2016-08	17/06/2016	05/12/2016	07/11/2016	06/12/2016
23064.004473/2016-11	05/08/2016	23/01/2017	16/11/2016	23/01/2017
23064.004642/2016-12	16/08/2016	21/10/2016	06/10/2016	21/10/2016
23064.004545/2016-11	18/08/2016	02/03/2017	21/11/2016	02/03/2017
23064.004609/2016-84	19/08/2016	23/02/2017	12/12/2016	23/02/2017
23064.004818/2016-28	29/08/2016	23/01/2017	01/12/2016	23/01/2017
23064.005295/2016-37	13/09/2016	21/03/2017	16/12/2016	21/03/2017
23064.006102/2016-65	10/10/2016	16/05/2017	13/01/2017	16/05/2017
23064.006229/2016-84	18/10/2016	23/01/2017	21/12/2016	23/01/2017
23064.006553/2016-01	25/10/2016	27/04/2017	06/02/2017	27/04/2017
23064.006848/2016-79	25/10/2016	21/03/2017	27/01/2017	21/03/2017
23064.006710/2016-70	04/11/2016	10/02/2017	06/02/2017	10/02/2017
23064.006803/2016-02	09/11/2016	02/02/2017	22/12/2016	02/02/2017
23064.000786/2017-72	08/12/2016	A Portaria nº 250, de 08/12/2016, não estava disponível no sistema.	-	-

Fonte: Ofício nº 161/2017 - GABIR, de 04 de maio de 2017 e consulta ao sistema CGU-PAD.

A Instituição informou que os processos são registrados no sistema por meio da Unidade de Auditoria Interna, de forma centralizada, o que acarretaria os registros extemporâneos.

Causa

A Unidade de Auditoria Interna necessita aprimorar os fluxos administrativos e de controles da UTFPR quanto às atualizações dos eventos relacionados aos processos cadastrados no CGU-PAD.

Manifestação da Unidade Examinada

A UTFPR apresentou, por meio do Ofício nº 275/2017, de 04 de agosto de 2017, a seguinte manifestação:

"Desde a instituição do Sistema CGU-PAD, a UTFPR vem informando o Primeiro e Segundo Coordenador, conforme Ofício nº. 093 e 0365-GABIR em anexo, encaminhado à Corregedoria do Ministério da Educação.

Na UTFPR, a abertura dos processos administrativos disciplinares e sindicâncias ocorrem de forma descentralizada nos treze Câmpus, enquanto o registro no Sistema CGU-PAD é centralizado na Auditoria Interna. Como a rotatividade dos membros das comissões é elevada muitos passam as informações com atraso, razão da ocorrência apresentada neste relatório.

Com a implantação do Sistema Eletrônico de Informação – SEI pela UTFPR no dia 31 de julho de 2017, a Instituição enxerga uma solução para o cumprimento dos prazos previstos na Portaria CGU nº 1.043/2007.

Processo 23064.002293/2016-96 - A Portaria nº 080, de 04/05/2016, já foi inserida no Sistema CGU-PAD.

Processo 23064.000786/2017-72 - A Portaria nº 250, de 08/12/2016, já foi inserida no Sistema CGU-PAD".

Análise do Controle Interno

A Instituição confirma sua concordância com o fato apontado e informa que a ocorrência pode ser solucionada a partir da implantação do SEI, em julho de 2017. Dessa forma, a recomendação será mantida para acompanhamento em trabalhos futuros.

Recomendações:
Recomendação 1: Aprimorar os fluxos administrativos e de controles da UTFPR quanto às atualizações dos eventos relacionados aos processos cadastrados no CGU-PAD, de forma a atender tempestivamente os preceitos da Portaria CGU nº 1.043/2007.

1.1.1.2 INFORMAÇÃO

Avaliação do Plano de Providências Permanente.

Fato

O presente item tem o objetivo de realizar uma análise da situação de atendimento das recomendações constantes no Sistema Monitor, abrangendo os temas PNAES (Programa Nacional de Auxílio Estudantil), gestão de TI, gestão de pessoas e gestão patrimonial.
Seguem considerações:

A) Recomendações pertinentes à avaliação do PNAES:

Quadro W.1 – Recomendações relatório nº 201505042.

Id. Monitor	Descrição

168041	Considerando os aspectos descritos no presente relatório, recomenda-se a definição de metodologia de estudo para avaliar o impacto do Pnaes no sucesso acadêmico dos alunos de baixa renda
168042	Recomenda-se o aperfeiçoamento do cadastro, com o preenchimento adequado de todos os campos.

Fonte: Monitor Web

Sobre as recomendações, por meio da Solicitação de Auditoria nº 201700850/009, foram solicitadas as seguintes informações:

A.1) Recomendação 168041: informar sobre estudos desenvolvidos (ou em desenvolvimento) visando avaliar o impacto do PNAES no sucesso acadêmico dos alunos beneficiados:
Por meio do Ofício nº 004/2017-PROGRAD, de 17 de abril de 2017, a UTFPR informou:
"Estudos serão iniciado sem 2017 para definição de um sistema de acompanhamento do desempenho acadêmico dos estudantes por meio da nomeação de duas comissões para avaliação dos resultados quantitativos e qualitativos do programa a saber:

1ª Comissão – aspecto quantitativo – com o objetivo de realizar um estudo estatístico, utilizando métodos de análise exploratória de dados, regressão logística e análise da sobrevivência para apoio à definição de metodologia de avaliação do impacto do PNAES no desempenho acadêmico dos estudantes atendidos pelo programa na UTFPR.

2ª Comissão – aspecto qualitativo – com o objetivo de avaliar o impacto do PNAES no sucesso acadêmico dos alunos de baixa renda, realizar um estudo no processo de avaliação socioeconômica que define os aspectos do índice de vulnerabilidade adotado no processo de distribuição dos recursos dos PNAES-UTFPR como também definir a política de acompanhamento social e acadêmico dos estudantes atendidos pelo programa. Esta comissão será nomeada após a conclusão do processo de seleção, contemplação e distribuição das bolsas do 1º semestre de 2017.
Espera-se o resultado destas comissões para meados do segundo semestre de 2017."

A.2) Recomendação 168042: informar se foram adotadas medidas para o aperfeiçoamento do preenchimento das informações cadastrais dos beneficiários do PNAES.

Por meio do Ofício nº 004/2017-PROGRAD, de 17 de abril de 2017, a UTFPR informou:
"Dado que o sistema de controle do processo de inscrição, seleção e contemplação foi aperfeiçoado, para a distribuição dos recursos do PNAES 2017, com a implementação de um módulo de lançamento direto no sistema das informações dos estudantes para a realização da análise socioeconômica como também de um módulo de geração das listas de pagamento no formato solicitado pela área financeira, este último tem o objetivo de agilizar o processo de pagamento e reduzir possíveis duplicidades.
No primeiro módulo podemos agora corrigir informações e/ou dados incorretos preenchidos pelos estudantes em seus formulários de solicitação da bolsa e foi implementada a etapa de homologação de documentos com o objetivo de reduzir o número de indeferimentos de estudantes por falta dos documentos obrigatórios para a consecução da análise socioeconômica. Este módulo aboliu as planilhas de preenchimento manual que tinham a mesma função e que foram utilizadas até o segundo semestre de 2016.

Com o processo de distribuição da maioria dos recursos de 2017 termina em 20/04/2017 com a publicação da lista de contemplados englobando veteranos e calouros do 1º semestre de 2017 somente teremos a avaliação dos ingressantes do 2º semestre de 2017 para realizar no meio do ano. Entre estas etapas estaremos juntamente com a TI avaliando a geração de relatórios comparativos de desempenho entre os bolsistas do auxílio estudantil e os estudantes não bolsistas, porém, os relatórios realmente necessários para esta avaliação somente poderão ser desenvolvidos a partir do término dos trabalhos da Comissão de Análise Qualitativa do processo cujo foi descrito na explicação da recomendação 168041 anteriormente descrita."

COMENTÁRIO CGU: considerando que a precisão, plenitude e a fidedignidades é essencial para a realização de um diagnóstico adequado, entende-se que as recomendações 168041 e 168042 são interdependentes.
Conforme descrito, as ações estão ainda em desenvolvimento, logo, as recomendações serão mantidas.

B) Recomendações pertinentes à gestão de TI:

B.1) Recomendações contidas na Nota de Auditoria nº 201108974/002 – Homologação do PETI:

Quadro W.2 – Recomendações da NA 201108974/002.

Id. Monitor	Descrição
55327 – NA201108974/02	Atualizar e homologar o PETI atentando-se para a observância aos princípios da Instrução Normativa nº 4, de 19/05/2008, Instrução Normativa SLTI/MP nº 4, de 12/11/2010, para a participação integrada das diversas áreas da Universidade e para o processo de aprovação por parte da alta administração.

Fonte: Monitor Web

Por meio da Solicitação de Auditoria nº 201700850/007, foi solicitado se o PETI (Plano Estratégico de Tecnologia da Informação) foi formalmente instituído e homologado pela gestão da UTFPR e se atende aos requisitos da Instrução Normativa nº 4, de 19/05/2008, Instrução Normativa SLTI/MP nº 4, de 12/11/2010.

Em resposta, por meio do Ofício nº 04/2017/DIRGTI, de 17 de abril de 2017, a Diretoria de Gestão da Tecnologia da Informação da UTFPR informou que o documento está publicado no sítio eletrônico da instituição.
Foi verificado o PETI, atualizado para o período de 2016-2017, assim, entende-se que a recomendação foi atendida.

B.2) Recomendação contida no Relatório nº 201315504 – Política de uso de software livre

Quadro W.3 – Recomendação do Relatório nº 201315504.

Id. Monitor	Descrição
164155	Recomenda-se a adoção paulatina de softwares livres na unidade gestora, quando possível, a fim de atender o princípio da economicidade. Sugere-se a inclusão desta política nos futuros planejamentos de TI.

Fonte: Monitor Web.

Por meio da Solicitação de Auditoria nº 201700850/007, foi solicitado informações sobre a política de TI na UTFPR quanto à adoção de softwares livres. Em resposta, por meio do Ofício nº 04/2017/DIRGTI, de 17 de abril de 2017, foi informado que:
"Conforme recomendação adotou-se paulatinamente o uso de software livre nessa instituição. Inicialmente optou-se por não realizar a renovação do pacote Microsoft Office, realizando a substituição do mesmo pelo Libre Office (foi realizada apenas a aquisição de Windows). Está sendo realizado um plano de migração do Microsoft Office para uma ferramenta livre, com as seguintes fases:

1. *Levantamento de requisito;*
2. *Projeto Piloto;*
3. *Migração de documentos;*
4. *Treinamento;*
5. *Execução padrão de documentos;*
6. *Desinstalação do Office.*

Está programado, também, paralelamente, um levantamento junto as áreas específicas, nas quais não é possível substituir o Microsoft Office, com o intuito de conhecer a quantidade de licenças imprescindíveis e o custo estimado."

COMENTÁRIO CGU: aprecia-se a iniciativa da UTFPR em migrar para o software livre, considerando a conjuntura orçamentária e financeira o qual o país passa em 2017. Vale enfatizar que, a CGU não está determinando o uso do software livre, mas sim, fomentando o diagnóstico sobre o custo x benefício em migrar.
Neste contexto, o diagnóstico a ser promovido pela UTFPR será fundamental para levantar a intensidade de uso das aplicações do MS Office. Tomando como exemplo o MS Word, em setores onde o uso do mesmo é reduzido, a substituição pelo software livre não irá gerar grandes prejuízos, por sua vez, em setores (ou docentes) que trabalham intensamente com criação e edição de texto, seja oportuna a manutenção do MS Word.
Assim sendo, a recomendação será mantida para futura análise.

C) Recomendações pertinentes à Gestão de Pessoas:

C.1) Recomendação contida no Relatório nº 201108974 – Adicional de Insalubridade/Periculosidade

Quadro W.4 – Recomendação do relatório nº 201108974.

Id. Monitor	Descrição
60929	Que a UTFPR realize levantamento quanto à situação dos servidores que recebem o benefício, a fim de identificar, individualizadamente, o tempo de exposição aos locais perigosos e insalubres e de adequar o pagamento dos adicionais às situações previstas legalmente

Fonte: Monitor Web

Por meio do Ofício nº 013/20147-DIRGEP, a UTFPR informou a conclusão da revisão dos pagamentos. Conforme consulta ao sistema SIAPE, segue comparativo da situação dos pagamentos dos adicionais em abril de 2015 e 2017.

Quadro W.5 – Pagamento Adicionais – Abr/2015 e Abr/2017.

Grau Adicional	Quantidade Servidores Abr/15	Valor Adicional Abr/15 (R$)	Quantidade Servidores Abr/17	Valor Valor Abr/17 (R$)
5%	1	250	3	573
10%	342	164.816	169	83.878
20%	1	544	2	1.775
Excluídos			170	0
TOTAL	**344**	**165.610**	**174**	**86.226**

Fonte: SIAPE.

O quadro W.5 demonstra uma relevante redução do número de servidores que percebem os adicionais – de 344 para 170, ou seja, para cerca de 50% dos servidores foram excluídos o adicional.
Entretanto, conforme descrito em item específico deste relatório, permanecem inconsistências, assim, sendo necessária a manutenção da recomendação.

C.2) Relatório de Auditoria nº 201405554 – Gerência Privada e Acumulação de Cargo

Quadro W.6 – Recomendações do relatório nº 201405554.

Id. Monitor	Descrição
164150	Recomenda-se solicitar junto aos servidores elencados nos quadros 1 e 2 para que comprovem que a empresa em que participaram de gerência ou administração esteve inativa no período a partir de 30 de junho de 2010 ou que não auferiram remunerações desde então provenientes da empresa.
164151	Ocorrendo período em que não ficou comprovada a inatividade da empresa ou a não percepção de remuneração, a UTFPR deverá calcular os valores devidos pelos servidores referentes aos ganhos indevidos do acréscimo da parcela remuneratória para a dedicação exclusiva.

Fonte: Monitor Web.

Foram solicitadas informações se os servidores elencados nos quadros 1 e 2 do Relatório nº 201405554 (em número de 19) comprovaram o não exercício da gerência privada para o período a partir de 30 de junho de 2010.

Em resposta, por meio do Ofício nº 148/2017-GABIR, de 24 de abril de 2017, a UTFPR informou que os servidores foram notificados a apresentarem informações complementares até o dia 13 de junho de 2016.

Posteriormente, por meio de comunicação eletrônica datada de 05 de junho de 2017, a UTFPR apresentou cópias digitais de documentação capaz de comprovar inexistência de irregularidade para os casos não prescritos, contudo, permaneceram pendentes de comprovação a situação dos servidores listados no quadro a seguir, que atualizaram os contratos sociais das empresas, retirando-se da função de administradores, mas não comprovaram que não exerceram a gerência/administração ou que não auferiram remunerações no período de 30 de junho de 2010 até a data da regularização dos contratos sociais.

Quadro W.7 - Gerência Privada e Acumulação de Cargo – Situações Pendentes.

CPF	CNPJ	Data de Regularização do Contrato Social	Data de Ingresso na UTFPR	Análise CGU
***.809.459-**	08.598.546/0001-06	26/12/2012	02/03/2009	Documentos apresentados não são capazes de comprovar que não exerceu gerência e não auferiu rendimento no período anterior à regularização do contrato.
***.530.327-**	01.009.375/0001-85	16/11/2013	01/08/2008	

Fonte: CGU e comunicação eletrônica da UTFPR, datada de 05 de junho de 2017.

Sugere-se à UTFPR que seja apresentada, em complemento aos documentos enviados, a declaração do contador atestando a afirmação dos servidores de que não exerceram gerência e não auferiram renda no período questionado.

Dessa forma, considerando-se a existência de situações pendentes de comprovação, manteve-se a recomendação.

C.3) Recomendações contidas no Relatório nº 201601666 – Pós-Graduação e Pesquisa, no tocante à procedimentos relacionados à Concurso Público

Quadro W.8 – Recomendações contidas no Relatório nº 201601666.

Id. Monitor	Descrição
168027	Recomenda-se que no sítio eletrônico sejam publicadas informações sobre o desempenho de todos os candidatos inscritos, independentemente da sua aprovação ou reprovação
168028	Que seja mantido banco de dados dos candidatos inscritos nos concursos de docente, contemplando aspectos como instituição de origem e áreas de formação
168029	Recomenda-se que seja padronizado as descrições das áreas e subáreas de formação, de preferência em consonância com a Nova Tabela de Áreas de Conhecimento, formulada em 2005 pela Comissão Especial de Estudos na qual fizeram parte o CNPq, CAPES e FINEP
168030	Recomenda-se que seja dado preferência na contratação de Doutores. Nota-se que, os Mestres contratados tendem a realizar Doutorado durante o exercício do cargo, o que gera prejuízo para o erário público pelo período de licença do profissional

Fonte: Monitor Web.

Sobre a situação de atendimento das recomendações, foram solicitadas as seguintes informações:

C.3.1) Recomendação 168027: informar sobre o nível de transparência dos concursos públicos da UTFPR. Se há publicidade (na internet) de todas as etapas do concurso, com a identificação do desempenho de todos os candidatos, independente da classificação.
Em resposta, por meio do Ofício nº 148/2017-GABIR, de 24 de abril de 2017, a UTFPR informou:
"A UTFPR publica em seu portal institucional (http://www.utfpr.edu.br/concursos) todas as etapas de concurso público e processos seletivos. A divulgação do desempenho dos

candidatos é feita para os aprovados. O candidato reprovado tem seu nome e desempenho preservados e no mesmo edital de divulgação há a previsão de que ele pode solicitar, reservadamente, informação de toda e qualquer etapa de seu desempenho individual. Esta prática foi adotada para não expor o candidato reprovado, com o objetivo de evitar seu constrangimento público."

Entende-se adequado o posicionamento da UTFPR de que se deve preservar o candidato reprovado de eventual exposição do seu desempenho. Verificou-se que, a partir de meados de 2016, começou a ser publicado no sítio eletrônico a relação nominal dos inscritos (pagantes), o que proporciona maior transparência ao processo seletivo.
Assim, entende-se que a recomendação foi atendida.

C.3.2) Recomendação 168028: informar se é mantido banco de dados dos concursos realizados – especialmente os dados dos candidatos – de forma a possibilitar uma análise crítica do perfil dos candidatos e diagnósticos no propósito de identificar eventuais situações de endogenia ou direcionamento.
Em resposta, por meio do Ofício nº 148/2017-GABIR, de 24 de abril de 2017, a UTFPR informou:
"A UTFPR possui sistema informatizado para inscrição de candidatos para concurso público. O citado sistema reúne diversas informações sobre o candidato, contudo, não prevê, neste momento, o nome da Instituição de origem e a área de formação do candidato. Com a nova Gestão da Universidade e com a nova composição da Comissão Permanente de Concurso Público – CPCP – novos estudos para melhoria do processo estão sendo realizados, incluindo-se a citada recomendação."

Esta CGU entende relevante, para fins de diagnóstico gerencial e revisão/auditoria do processo seletivo, o banco de dados do candidato ser o mais completo possível. Assim, mantém-se a recomendação no propósito de aguardar os estudos.

C.3.3) Recomendação 168029: informar os critérios adotados pela UTFPR no tocante à definição da área e subárea de formação, quando da elaboração do Edital de contratação de docente.
Em resposta, por meio do Ofício nº 148/2017-GABIR, de 24 de abril de 2017, a UTFPR informou:
"A UTFPR, para elaboração de requisitos de editais para concursos de docentes, adota a Nova Tabela de Áreas de Conhecimento da CAPES e do CNPq. Com a nova Gestão da Universidade e com a nova composição da CPCP, está em andamento a proposta de estudo, junto à Pró Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, de um entendimento ampliado para se padronizar esses requisitos."

Basicamente, esta recomendação tem o objetivo de propor à UTFPR que evite restrição excessiva nos requisitos para contratação docente e estude formas de ampliar os critérios de acesso, sem prejudicar o objetivo da contratação.
A padronização dos quesitos para contratação do docente irá proporcionar maior isonomia e evitar restrições desnecessárias no processo seletivo e contribuirá para redução de casos de judicialização.
Também irá auxiliar no fomento ao ensino, ao permitir maior flexibilização do docente na alocação das aulas e auxiliará no fomento à pesquisa e extensão, ao permitir o ingresso de docentes com campos variados de conhecimento.
Neste contexto, a recomendação será mantida.

C.4) Recomendação 168030: informar os critérios adotados pela UTFPR quanto à contratação de docente com título de Doutor ou Mestre.
Em resposta, por meio do Ofício nº 148/2017-GABIR, de 24 de abril de 2017, a UTFPR informou:
"Para a contratação de docente, a UTFPR obedece ao contido na Lei nº 12.772/2012 e na Deliberação COUNI nº 009/13, disponível no link https://goo.gl/BCRMqC."

A Resolução COUNI nº 009/13 prioriza a contratação de Doutor, somente permitindo a contratação de Mestre (ou titulação inferior subsequente) caso ocorra frustração da contratação do Doutor. Assim, entende-se que a recomendação foi atendida.

D) Recomendações pertinentes à gestão de administração:

D.1) Recomendações contidas na Nota de Auditoria nº 201108974/003 – Cessão de Espaço Físico

Quadro W.9 – Recomendação da NA nº 201108974.

Id. Monitor	Descrição
55331 – NA20118974/03	Recomenda-se que sejam efetuadas reavaliações nos instrumentos de cessão do espaço físico celebrados para todas as áreas cedidas, a fim de atualizar as contrapartidas oferecidas pelas entidades envolvidas, incluir previsão de pagamento dos custos de manutenção das áreas pelas entidades beneficiadas e adequar as situações à legislação aplicável.

Fonte: Monitor Web.

Recomendação nº 55331 – informar se foram realizadas reavaliações dos instrumentos de cessão para a ASSUTEF-PR (Associação dos Funcionários da Universidade Tecnológica Federal do Paraná), FUNTEF-PR (Fundação de Apoio à Educação, Pesquisa e Desenvolvimento Científico e Tecnológico da UTFPR), Banco do Brasil S.A., Caixa Econômica Federal e Restaurante. Em caso positivo, apresentar cópias digitais dos processos de reavaliação das cessões. Caso existam cessões de outros espaços, além dos descritos no presente parágrafo, solicitamos informações das mesmas.

Em resposta, por meio do Ofício nº 160/2017-GABIR, de 05 de maio de 2017, a UTFPR apresentou cópias digitais dos contratos de cessão de espaço físico, conforme quadro a seguir;

Quadro W.10 – Resumo Contratos de Cessão.

Entidade	Nº Termo Cessão	Área	Data Início	Data Fim	Valor Mensal (R$)
ASSUTEF	S/N	14,98 m²	25/02/16	25/02/21	R$ 850,00
FUNTEF	01/2015	110 m²	02/01/15	02/01/20	Sem ônus
BB	01/2014	231 m²	30/06/14	30/06/19	R$ 6.516,64
CAIXA	01/2013	110 m²	02/09/13	02/09/18	R$ 3.144,68

Fonte: Ofício nº 160/2017- GABIR.

Os documentos apresentados evidenciam a atualização dos instrumentos de cessão. Foi verificado, em todos os instrumentos, cláusulas prevendo o custo de manutenção à cargo da cessionária. Assim, entende-se que a recomendação foi atendida.

D.2) Recomendação contida no Relatório de Auditoria nº 241264 – Contrato nº 08/2009:

Quadro W.11 – Recomendação do relatório nº 241264.

Id. Monitor	Descrição
112765	Recomenda-se dispensar especial atenção à obtenção da documentação para início de obra como alvarás, autorizações, licenças ambientais e outros documentos pertinentes, inclusive promovendo interações com os órgãos públicos envolvidos, no sentido de agilizar os processos de expedição da documentação necessária, com vistas a garantir o melhor aproveitamento dos recursos públicos.

Fonte: Monitor Web

- Recomendação nº 112765: Em relação à execução do Contrato nº 08/2009 – Construção do Bloco H1 do Campus Ponta Grossa/PR, foi solicitada a apresentação da cópia digital do alvará de iniciação da obra e licença ambiental.

Em resposta, por meio do Ofício nº 160/2017-GABIR, de 05 de maio de 2017, a UTFPR apresentou cópias digitais dos seguintes documentos:
- Alvará de construção nº 647-A, de 30 de maio de 2012;
- Vistoria de conclusão para concessão de habite-se nº 1364/2012, de 12 de novembro de 2012; e
- Licença Ambiental Simplificada nº 4220, de 03 de outubro de 2015.

Considerando os documentos apresentados, entende-se que a recomendação foi atendida.

E) Recomendações pertinentes ao relacionamento da UTFPR com Fundação de Apoio:

Quadro W.12 – Recomendações do relatório nº 201505104

Id. Monitor	Descrição
168452	Nomear fiscais para acompanhar a execução dos projetos, conforme prevê o inciso III, art. 51 da Deliberação nº 08/2011.
168453	Disponibilizar no sítio da transparência da FUNTEF-PR informações sobre os instrumentos contratuais (termo de convênio, plano de trabalho, termo de referência, etc), relatórios de execução parcial e final e prestação de contas. Bem como, tornar plena a inserção das informações de pagamento.
168454	Que as Prestações de Contas sejam apreciadas e aprovadas pelas instâncias previstas na Deliberação nº 08/2011.

Fonte: Monitor Web

E.1) Recomendação 168452: informar se estão sendo nomeados fiscais (representando a UTFPR) nos projetos executados pela FUNTEF.
Em resposta, por meio do Ofício nº 160/2017-GABIR, de 05 de maio de 2017, a UTFPR apresentou a seguinte informação:
"Nos dias 30/11, 01 e 02/12/2016 em reunião realizada no câmpus Ponta Grossa da UTFPR, com participação da PROPLAD e respectivas Diretorias de área e Assessorias, das Diretorias de Planejamento e Administração (DIRPLAD) de todos os câmpus, do responsável pela Unidade de Auditoria Interna (AUDIN) e da gerência da FUNTEF, foram

apresentados os modelos de documentos, bem como o fluxograma de processo a ser adotado, com vistas a formalizar a contratação da FUNTEF para execução dos cursos de especialização da UTFPR. Também foi acordado que todas as especializações, iniciadas a partir de janeiro de 2017, deveriam seguir o procedimento estabelecido.
Tanto no modelo de contrato como no fluxograma do processo, está previsto a nomeação e atuação de fiscais de contrato, conforme disciplina a Lei nº 8.666/93 e Deliberação nº 08/2011 do Conselho Universitário (COUNI) da UTFPR.
Os modelos a serem utilizados estão disponíveis em: http://utfpr.edu.br/estrutura-universitaria/pro-reitorias/proplad/procedimentos/contratacao-da-funtef-pr-para-cursos-de-especializacao.
Na figura 03, apresentamos algumas portarias de nomeações de fiscais, emitidas pelos câmpus da UTFPR."

Conforme cópias digitais apresentadas, verificou-se a nomeação de fiscais para cursos de especializações realizadas em Ponta Grossa e Cornélio Procópio. Assim, entende-se que a recomendação foi atendida.

E.2) Recomendação 168453: informar se, atualmente – abril de 2017 – todas as informações dos projetos executados pela FUNTEF constam no sítio da mesma.
Em resposta, por meio do Ofício nº 160/2017-GABIR, de 05 de maio de 2017, a UTFPR apresentou a seguinte informação:
"Informamos que todos os projetos estão disponíveis para consulta no Portal da Transparência da FUNTEF-PR, no endereço: http://sistemafp2.funtefpr.org.br/portal/Transparencia .
Em relação às prestações de contas, na mesma reunião foi estabelecido que até o dia 30 de junho de 2017 a documentação deverá estar regularizada. Adicionalmente, foi estabelecido que os documentos a serem publicados doravante, devem atender ao disposto na Deliberação nº 08/2011 do Conselho Universitário (COUNI) da UTFPR.

Em consulta aos projetos 702, 717, 593, 454 e 502, foram verificados:

- Relatório de Cumprimento do Objeto (Relatório de Execução);
- Demonstrativo de Receitas e Despesas (Prestação de Contas);
- Relação de pagamentos, com identificação nominal e CPF/CNPJ;
- Parecer Final; e
- entre outros documentos.

Assim, entende-se que a recomendação foi atendida. Vale salientar que, conforme informado pela UTFPR, não foram atualizadas informações de projetos passados, sendo uma prática de gestão a ser aplicada doravante.

E.3) Recomendação 168454: caso disponível, apresentar cópia da aprovação das prestações de contas dos projetos nºs 6.01.0055 (702), 6.01.0069 (717), 6.01.0043 (593), 6.01.0007 (454) e 6.01.0020 (502).
Em resposta, por meio do Ofício nº 160/2017-GABIR, de 05 de maio de 2017, a UTFPR apresentou a seguinte informação:
"Estas prestações de contas já foram finalizadas e estão disponíveis no Portal da Transparência da FUNTEF-PR, à exceção do projeto 6.01.0043 (593), cuja prestação de contas está demonstrada parcialmente e até a data de 16 de maio de 2017 estará concluída. Desta forma, todos os documentos podem ser acessados pelo endereço

informado no item 3.2 deste documento, inserindo os números dos projetos para a consulta."

Conforme descrito no subitem anterior, foi possível a verificação das prestações de contas (inclusive do Projeto nº 593), assim, a recomendação está atendida.

2 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

2.1 REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E VANTAGENS

2.1.1 CONSISTÊNCIA DOS REGISTROS

2.1.1.1 CONSTATAÇÃO

Concessão de progressão por incentivo à capacitação sem observar o interstício mínimo de dezoito meses.

Fato

Com vistas a verificar a regularidade das concessões de progressão por capacitação profissional aos servidores da UTFPR, enquadrados no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), realizou-se exames que buscaram verificar a aderência à regulamentação vigente, em especial, ao interstício mínimo de 18 meses para cada progressão.

O PCCTAE é regulado pela Lei nº 11.091/2005, alterada pelas Leis nº 11.784/2008 e 12.772/2012, bem como pelo Decreto nº 5.824, de 29/06/2006.

A progressão por capacitação profissional está prevista no Artigo 10 da Lei nº 11.091/2005, que impõe para a mudança de cada nível de capacitação, o respeito ao padrão subsequente e ao interstício mínimo de dezoito meses, inclusive para efeito de concessão da primeira progressão.

A Instituição contava com 1.169 técnicos-administrativos em 2016. Em levantamento preliminar, constatou-se a ocorrência na UTFPR de 207 casos de concessão de progressão por incentivo à capacitação sem que o interstício mínimo estivesse sendo observado, no período de janeiro de 2012 a janeiro de 2017.

O exame constituiu-se na comparação entre o nível de Progressão por Capacitação que o servidor ocupava em janeiro de 2017 com o nível máximo que o servidor poderia estar ocupando nesta data, considerando-se a sua data de ingresso. Exemplificando, se o servidor tivesse ingressado em 01 de janeiro de 2015, em 31 de janeiro de 2017 o padrão máximo que poderia estar ocupando seria o II, considerando-se que somente transcorreram 25 meses desde o seu ingresso. Em todos os casos em que a inconsistência foi identificada, verificou-se a progressão de 1 (um) nível a mais do que o permitido.

Segundo informações apresentadas pela UTFPR, em seu Ofício nº 152/2017 – GABIR, de 26 de abril de 2017, cuja transcrição é apresentada a seguir, o interstício mínimo de 18 meses não vem sendo observado na progressão inicial, do nível I para o nível II.

"Na sequência da aplicação da Lei, os servidores passaram a obter a progressão por capacitação profissional, rigorosamente observando a sequência dos níveis I a IV, com a observância dos 18 meses, a contar do II nível de classificação. Isto porque os servidores são nomeados no nível de capacitação I, diante do entendimento da época de que o desenvolvimento na carreira começa tão logo o servidor adentra o cargo. Uma vez

estando qualificado, tendo obtido a certificação com a carga horária correspondente ao nível de classificação, não há porque esperar 18 meses. Contudo, uma vez iniciado o desenvolvimento na carreira – com a progressão por capacitação profissional do nível I para o II –, aí, sim, passa a se observar o mínimo de 18 meses para o avanço para o nível III e IV, respectivamente" (grifos nossos).

Contudo, tal entendimento contraria as regras previstas na legislação que regula o PCCTAE e o parecer expedido pelo Serviço de Classificação de Cargos e Concessões do Ministério da Educação, vinculado à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, conforme despacho de 13/10/2009, para fazer cumprir o interstício de 18 meses, inclusive para a primeira progressão, nos seguintes termos:

"7. A interpretação da expressão "subsequente" (que vem imediatamente depois) constante no § 3º, deve ser entendida como o posicionamento do servidor, que, obteve certificação em programa de capacitação, sempre no próximo nível de capacitação em padrão de vencimento na mesma posição relativa a que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação, e nesse diapasão, não importa se a carga horária do curso, tenha ultrapassado o mínimo exigido, ou atingido a carga horária dos níveis de capacitação superiores.

8. Portanto, a Progressão por Capacitação ocorrerá sempre para o próximo nível, essa exegese do dispositivo regulamentador decorre da essência do instituto da progressão funcional, que constitui um processo de desenvolvimento profissional do servidor, e como tal, exige-se que o servidor conclua todos os estágios de evolução previstos na carreira, compreendidos na matriz hierárquica estruturadora do PCCTAE [...]" (grifos nossos).

O tema foi tratado no Acórdão 3383/2012 – TCU – Plenário, apresentado a seguir, que corrobora a interpretação citada, inclusive quanto aos novos servidores, que devem completar o mínimo de dezoito meses no cargo ocupado para fazerem jus à progressão.

"11. O Anexo III da mencionada lei, por sua vez, transcrito no relatório precedente, deixa transparecer que o servidor mediante a obtenção de certificação em programa de capacitação profissional poderá mudar de nível (ou classe) de capacitação (I, II, III ou IV), sem, entretanto, serem desrespeitadas as regras estabelecidas no art. 10, supratranscrito, quais sejam: interstício de 18 meses e impossibilidade de mudança de cargo e nível de classificação (A, B, C, D e E).

12. Além disso, deve ser observada a regra do § 3º do art. 10 da referenciada legislação federal, segundo a qual a progressão por capacitação profissional posicionará o servidor "no nível de capacitação subsequente", independentemente da carga horária do curso realizado pelo beneficiário" (grifos nosso).

Causa

Não observância ao parecer expedido pelo Serviço de Classificação de Cargos e Concessões do MEC, acerca das regras previstas na legislação que regula o PCCTAE.
Quanto ao envolvimento dos agentes responsáveis, conforme Art. 182 do Regimento Geral da UTFPR, aprovado pelo COUNI por meio da Deliberação nº 07/2009, as progressões dos técnicos administrativos ocorrerão na forma da lei, cabendo ao Diretor de Gestão de Pessoas, Art. 128, inciso I, propor, coordenar, acompanhar e avaliar as políticas e diretrizes relativas ao desenvolvimento, à capacitação, à avaliação de desempenho, dentre outros.

Manifestação da Unidade Examinada

A UTFPR informou, por meio do Ofício nº 233/2017, de 26 de junho de 2017:

"[...] *a UTFPR passará a adotar, a partir de 27/06/2017, o interstício de 18 meses para a concessão da primeira Progressão por Capacitação (ou seja, progressão do Nível de Capacitação I para o Nível II) para os servidores pertencentes à carreira técnico-administrativa* [...]".

Acrescentou ainda, por meio do Ofício nº 275/2017, de 04 de agosto de 2017:

"*Alteração de procedimento ocorrida a partir de 27/06/2017, passando-se a observar os 18 meses para a primeira progressão* [...]".

Análise do Controle Interno

A Instituição confirma sua concordância com o fato apontado. O apontamento será mantido para, em momento futuro, realizar testes de auditoria para verificação do efetivo implemento da ação proposta.

Recomendações:
Recomendação 1: Observar, na concessão das progressões por capacitação, o interstício mínimo de 18 meses e o padrão/classe de capacitação imediatamente subsequente, inclusive para a primeira progressão após o ingresso no cargo.

2.1.1.2 CONSTATAÇÃO

Ausência de documentação atualizada que suporte o pagamento de Adicional de Insalubridade.

Fato

Por meio do Ofício nº 013/20147-DIRGEP, a UTFPR informou a conclusão da revisão dos pagamentos. Conforme consulta ao sistema SIAPE, segue comparativo da situação dos pagamentos dos adicionais em abril de 2015 e 2017.

Quadro Ad.1 – Pagamento Adicionais – Abr/2015 e Abr/2017.

Grau Adicional	Quantidade Servidores Abr/15	Valor Adicional Abr/15 (R$)	Quantidade Servidores Abr/17	Valor Valor Abr/17 (R$)
5%	1	250	3	573
10%	342	164.816	169	83.878
20%	1	544	2	1.775
Excluídos			170	0
TOTAL	344	165.610	174	86.226

Fonte: SIAPE.

Com o objetivo de avaliar o atendimento à Recomendação contida no Relatório de Auditoria nº 201108974, relativa ao pagamento de Adicional de Insalubridade/Periculosidade, que orientava a Unidade a realizar levantamento quanto à situação dos servidores que recebem o benefício, a fim de identificar,

individualizadamente, o tempo de exposição aos locais perigosos e insalubres e de adequar o pagamento dos adicionais às situações previstas legalmente, selecionou-se uma amostra de vinte servidores para a aplicação dos testes.

O exame consistiu na verificação da existência dos laudos de avaliação ambiental e individual e das portarias de concessão, além da aderência às normas regulamentadoras, em especial ao tocante à comprovação de pelo menos cinquenta por cento da jornada de trabalho cumprida em exposição aos locais perigosos e insalubres.

Foi identificada a seguinte impropriedade na concessão dos Adicionais:

a) Ausência de comprovação, por meio de Plano de Atividades Semanal atualizado, de que pelo menos cinquenta por cento da jornada de trabalho é cumprida em exposição aos locais perigosos e insalubres, para o caso de docentes que ocupam cargos ou funções comissionadas.

Trata-se de docentes que realizam projetos de pesquisa e/ou orientam alunos em laboratórios, além dos cargos/funções que ocupam, cujos Planos de Atividades Semanais atualizados não foram apresentados pela UTFPR para comprovar as declarações contidas nos requerimentos de concessão/revisão de adicional.

Quadro Ad.2 – Ausência de documentação atualizada que suporte o pagamento de Adicional de Insalubridade ou Periculosidade para docentes ocupantes de Funções de Coordenação.

CPF Servidor	Rubrica	Função	% Adicional	Data da Portaria	Data do Laudo de Aval. Ambiental	Data Laudo Individual	Observação
***.300.419-**	Ad. de Insalubridade	Coordenador de Pós-graduação, desde 11/03/2016	10%	19/05/2016	08/12/2014 e 11/05/2016	11/05/2016 (retroativo a 16/11/2015)	*[1]
***.321.409-**	Ad. de Insalubridade	Coordenador de Curso/Função, desde 04/02/2014	10%	28/02/2014	24/10/2013	08/11/2013	O laudo individual é anterior à nomeação para a função.
***.443.309-**	Ad. de Periculosidade	Coordenador de Pós-graduação, desde 01/01/2015	10%	06/11/2015	11/12/2014	23/10/2015	Declarou 3,2 horas de aulas práticas e 25 horas de orientação/outras.
***.702.319-**	Ad. de Insalubridade	Coordenador de Pós-graduação, desde 01/03/2016	10%	11/01/2017	sem data	08/12/2016	Declarou 04 horas de aulas práticas e 24 horas de orientação/outras.
***.070.419-**	Ad. de Periculosidade	Coordenador de Curso, desde	10%	06/11/2015	11/12/2014	23/10/2015	Declarou 08 horas de aulas práticas e 16 horas de

		01/07/2015					orientação/outras.
***.523.598-**	Ad. de Insalubridade	Coordenador de Curso, desde 17/06/2016	10%	12/07/2016	sem data	24/06/2016	A requisição é de 29/02/2016, não contemplando o cargo ocupado, cuja nomeação se deu apenas em 17/06/2016.

[1] - Declarou, em 29/03/2016, 32 horas semanais de pesquisa em laboratórios e oito horas de aulas teóricas, contudo, há que se observar que um dos projetos apresentados para compor carga horária que ensejaria pagamento de adicional tem previsão de encerramento em 04/07/2017, o outro encerra-se em 04/02/2018.

Fonte: SIAPE (fev/2017) e Ofício UTFPR nº 148/2017 – GABIR, de 24 de abril de 2017.

Causa

Insuficiência de pessoal técnico-especializado para realizar o acompanhamento dos adicionais de insalubridade.

Manifestação da Unidade Examinada

A UTFPR apresentou, por meio do Ofício nº 275/2017, de 04 de agosto de 2017, a seguinte manifestação:

"Referente os servidores mencionados, segue posicionamento da UTFPR:
*CPF ***.300.419-**: um dos projetos venceu em julho/17 e outro vencerá em fevereiro/2018. Assim que possível, será realizada nova avaliação.*

*CPF ***.321.409-**: será feita nova avaliação assim que possível.*

*CPF ***.443.309-**: declarou que permanece em atividade, no ambiente insalubre, por mais do que 50% da jornada de trabalho.*

*CPF ***.702.319-**: declarou que permanece em atividade, no ambiente insalubre, por mais do que 50% da jornada de trabalho.*

*CPF ***.070.419-**: declarou que permanece em atividade, no ambiente insalubre, por mais do que 50% da jornada de trabalho.*

*CPF ***.523.598-**: será feita nova avaliação assim que possível.*

Vale ressaltar que a UTFPR dispõe, no momento, de apenas uma servidora técnico-administrativa ocupante do cargo de Engenheira de Segurança do Trabalho, a qual é responsável pela elaboração de todos os laudos ambientais e individuais de todos os Câmpus da Instituição".

Análise do Controle Interno

Apesar da relevante redução no quantitativo de adicionais concedidos (Quadro Ad.1), para as concessões citadas no Quadro Ad.2, não se comprovaram, individualizadamente, o tempo de exposição aos locais perigosos e insalubres, devido ao não envio do Plano de Atividades atualizado dos docentes ou outra documentação capaz de realizar a comprovação. Entende-se que, a auto declaração não constitui documento suficiente, assim, mantendo-se o apontamento e recomendação.

Recomendações:

Recomendação 1: Que a UTFPR realize levantamento quanto à situação dos servidores citados, que recebem o benefício, a fim de identificar, individualizadamente, o tempo efetivo de exposição aos locais perigosos e insalubres e de adequar o pagamento dos adicionais às situações previstas legalmente.

2.1.1.3 INFORMAÇÃO

Exames de avaliação de regularidade da folha de pagamento.

Fato

A) Exames de revisão analítica sobre o SIAPE:

Tendo como fonte de informações os dados extraídos do SIAPE por meio da ferramenta DW-SIAPENET, foram realizados testes de revisão analítica sobre os seguintes aspectos da folha de pagamento:

Obs.: vale salientar que, por se tratar de teste de revisão analítica, não foram realizados exames documentais.

A.1) Análise da Progressão por Mérito Profissional:

O parágrafo 2º, art. 10 da Lei nº 11.091/2005 institui a Progressão por Mérito Profissional para os Técnicos Administrativos em Educação (TAE). Conforme norma, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, o mesmo poderá progredir para o padrão subsequente, respeitando o intervalo de 18 meses (art. 10-A da mesma Lei).

Foram analisadas as progressões concedidas aos servidores que ingressaram a partir de 01 de janeiro de 2012 (eu um número total de 426 na UTFPR), comparando o nível de Progressão por Mérito Profissional que o servidor ocupava em janeiro de 2017 com o nível máximo que o servidor poderia estar ocupando, considerando a sua data de ingresso. Exemplificando, se o servidor tivesse ingressado em 01 de janeiro de 2015, em 31 de janeiro de 2017 o padrão máximo que poderia estar ocupando seria o II, considerando que somente transcorreu 25 meses desde o seu ingresso.

A análise não indicou inconsistências na Progressão por Mérito Profissional.

Também foi verificada a não ocorrência de progressão por mérito profissional de servidores inativos.

A.2) Análise da Progressão por Capacitação:

O parágrafo 1º, art. 10 da Lei nº 11.091/2005 institui a Progressão por Capacitação Profissional para os Técnicos Administrativos em Educação (TAE). Desde que o servidor

apresente certificado de capacitação compatível com o cargo ocupado (elencado no ANXO III da Lei nº 11.091/2005), o mesmo poderá progredir para o padrão subsequente, respeitando o intervalo de 18 meses.

Foram analisadas as progressões concedidas aos servidores que ingressaram a partir de 01 de janeiro de 2012 (eu um número total de 426 na UTFPR), comparando o nível de Progressão por Capacitação que o servidor ocupava em janeiro de 2017 com o nível máximo que o servidor poderia estar ocupando, considerando a sua data de ingresso. Exemplificando, se o servidor tivesse ingressado em 01 de janeiro de 2015, em 31 de janeiro de 2017 o padrão máximo que poderia estar ocupando seria o II, considerando que somente transcorreu 25 meses desde o seu ingresso.

Vale salientar que, não foram realizados testes substantivos no propósito de verificar a comprovação das capacitações, sendo os exames de auditoria se limitando à revisão analítica dos dados constantes do SIAPE.

Conforme descrito em item específico do presente relatório, foram identificadas 207 inconsistências na progressão do 1º para o 2º nível.

Por fim, não foi verificada a progressão por capacitação de servidores inativos.

A.3) Cumprimento do estágio probatório para a "aceleração da promoção":

Até o advento da Lei nº 12.772/2012, o docente recém ingresso poderia se posicionar na classe "assistente" ou "adjunto", conforme a sua titulação, tão logo na sua nomeação – ato este denominado "aceleração da promoção".
Entretanto, conforme preconiza o art. 13 da Lei nº 12.772/2012, aos docentes que ingressaram após 1º de março de 2013, a aceleração da promoção somente será possível a partir do cumprimento do estágio probatório, mediante a apresentação de título de mestre ou doutor.
Com a finalidade de verificar o cumprimento deste dispositivo, foram analisadas as situações funcionais dos docentes que ingressaram a partir de 01 de março de 2013 (em número de 594 na UTFPR), não sendo identificados situações de docentes que tiveram a sua promoção acelerada antes do cumprimento do estágio probatório de 36 meses.

A.4) Avaliação da progressão do docente:

O art. 12 da Lei nº 12.772/2012 descreve os critérios para a progressão funcional e promoção da carreira do magistério superior. O inciso I do mesmo artigo determina como condicionante para a progressão um interstício de 24 (vinte e quatro) meses de exercício em cada nível.
Com a finalidade de verificar o cumprimento do interstício mínimo de 24 meses, foram analisadas as situações funcionais dos docentes que ingressaram a partir de 01 de janeiro de 2002 (em número de 1.103 na UTFPR), comparando a Classe/Nível que o docente ocupava em janeiro de 2017 com o nível máximo que o docente poderia estar ocupando, considerando a sua data de ingresso e titulação. Exemplificando, um docente doutor com ingresso em 01 de janeiro de 2012 poderia estar ocupando, no máximo, o cargo de Docente Adjunto 4, considerando que somente transcorreu 60 meses desde o seu ingresso.

A análise não indicou inconsistências na Progressão dos Docentes.

A.5) Auxílio-Alimentação:

O art. 6º do Decreto nº 3.887/2001 descreve que o auxílio alimentação a ser concedido ao servidor, cuja jornada de trabalho seja inferior a trinta horas semanais, corresponderá a cinquenta por cento do valor mensal fixado no art. 3º do mesmo Decreto.
Entretanto, conforme Nota Técnica nº 264/2011/DENOP/SRH, de 02 de junho de 2011, para os cargos em que a Lei Específica determina jornada inferior a 30 horas semanais é permitido o pagamento do auxílio-alimentação em valor integral.
Conforme informações extraídas do SIAPE por intermédio do aplicativo DW-SIAPENET, foram verificados pagamentos de auxílio-alimentação em valor integral para os seguintes cargos com jornada inferior a 30 horas:

- Médico e Médico Veterinário: o art. 41 da Lei nº 12.702/2012 determina a jornada de 20 (vinte) horas semanais para estes cargos;
- Jornalista: o art. 15 do Decreto-Lei nº 83.28479 determina a jornada de 5 horas diária para este cargo;
- Técnico em Radiologia: o art. 14 da Lei nº 7.394/85 determina a jornada de 24 (vinte e quatro) horas semanais para este cargo;
- Músico: art. 41 da Lei nº 3.857/60 determina a jornada ordinária de 5 horas diária para este cargo;

A análise efetuada considerando a jornada do cargo e o valor recebido a título de auxílio-alimentação não indicou inconsistências, bem como, não foram identificados pagamentos do auxílio para servidores inativos.

A.6) Auxílio Pré-Escolar:

Com a finalidade de verificar a adequação do auxílio pré-escolar regulamentado pelo Decreto nº 977/1993, foram realizados os seguintes exames, tendo como base as informações cadastradas no SIAPE, extraídas por meio do DW-SIAPENET.

- pagamento para dependentes com idade superior a 6 anos: não identificado; e
- pagamento de benefícios em quantidade superior ao número de dependentes cadastrados: não identificado.

2.1.1.4 INFORMAÇÃO

Avaliação do ambiente de controle interno conforme Questionário de Avaliação de Controles Internos (QACI) Gestão de Pessoas.

Fato

Com a finalidade de aferir a qualidade dos controles internos praticados na atividade de Gestão de Pessoas, foi aplicado um questionário auto-avaliativo, em que para cada uma das 20 questões, o gestor aplicou o conceito de 0 a 3, sendo:

0- Inexistência do Controle;
1- Controle em desenvolvimento;
2- Controle existente, porém com falhas; e
3- Controle existente e não há falhas detectadas.

Segue quadro com as questões, juntamente com os conceitos atribuídos pelo gestor em sua auto avaliação, bem como, pela CGU:

Quadro Q.1 – Questionário de Avaliação de Controles Internos (QACI) – Gestão de Pessoas

Questão	(A)	(B)
01 - Existe setor/departamento responsável pela gestão de pessoas na Unidade Jurisdicionada – UJ, com estrutura de pessoal suficiente para bem gerir a atividade?	2	2
02 - A execução das principais atividades envolvidas na gestão de pessoas está apoiada por políticas e procedimentos (normas, manuais e check-list) que as formalizam e detalham?	2	2
03 - A Unidade executa processo de planejamento de gestão de pessoas, aprovando e publicando objetivos, metas e indicadores de desempenho?	3	2
04 – Existe independência de instâncias (segregação de funções) entre aquele que reconhece direito a ser pago e o que promove o pagamento efetivo de despesas relacionadas à área de pessoal (por exemplo: salários, gratificações, proventos, etc)?	2	2
05 – Existe processo para identificação das necessidades e promoção de treinamento da equipe de RH na legislação de pessoal atualizada (normas e orientações de órgãos centrais) e decisões do STF, STJ e TCU na área de pessoal?	2	2
06 – O processo de reconhecimento de determinado direito na área de pessoal busca e menciona o devido embasamento legal, normativo ou judicial que fundamentaram a concessão do direito?	3	3
07 – Existe processo para verificação periódica de possível acumulação indevida de cargos, empregos e funções públicas dos servidores estatutários da instituição?	2	1
08 – Existem rotinas para verificação periódica da situação dos servidores cedidos e requisitados, especialmente quanto a regularidade nos reembolsos dos servidores cedidos com ônus para o destino?	1	1
09 – No caso de servidores que devem cumprir jornada de trabalho na instituição, existe processo de controle efetivo de cumprimento de jornada de trabalho exigida?	2	2
10 – São realizadas auditorias internas sistemáticas para verificação de conformidade no pagamento de direitos na área de pessoal?	3	3
11 – A Organização executa processo de acompanhamento da vigência das decisões judiciais concessivas de direito/vantagem na área de pessoal?	0	0
12 – A Unidade oferece programas de treinamento e desenvolvimento de competências de liderança que atendem as necessidades de cada nível de gestão (do operacional ao estratégico), incluindo potenciais lideres?	2	2
13 – A Unidade verifica a opinião dos colaboradores quanto ao ambiente de trabalho e utiliza os resultados para orientar eventuais mudanças?	2	2
14 – A Unidade estabelece responsabilidade clara pelo planejamento, aprovação, execução e avaliação das práticas de gestão de pessoas?	1	2
15 – A Unidade 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)?	1	1
16 – A Unidade executa mecanismos para assegurar que as informações e os dados relativos aos recursos humanos sejam atuais e precisos (ex. Verificações periódicas de consistências das bases de dados dos sistemas de gestão de pessoas)?	1	1
17 – A Unidade realiza processo para identificar e relatar a algum órgão consultivo ou deliberativo (ex. Comitê de Recursos Humanos) eventuais riscos relacionados a recursos humanos, a fim de que sejam tomadas medidas para mitigar situações de alto risco?	1	1
18 – A Unidade desenvolve processo sucessório para posições de liderança?	1	1
19 – A Unidade dispõe de lista de verificação com a finalidade de verificar a conformidade dos atos de pessoal com a legislação?	2	2
20 – Existe Plano de Capacitação específico para os servidores responsáveis pela atividade de gestão de pessoas da Unidade?	0	0
SOMA NOTA	33	32

Conforme *score* da auto avaliação, a UTFPR obteve 55% das notas possíveis (33/60), se qualificando no Nível de Maturidade Intermediário dos Controles Internos. Pela avaliação realizada pela CGU, a UTFPR obteve 53,33% das notas possíveis (32/60), se qualificando, também, no Nível de Maturidade Intermediário dos Controles Internos.

No que tange à verificação regularidade da folha de pagamento, conforme descrito no item 2.1.1.3, os apontamentos foram imateriais.

Em relação às questões, seguem principais considerações:

- Questão 1 - a unidade responsável pela administração de gestão de pessoas na UTFPR é a Diretoria de Gestão de Pessoas (DIRGEPE) e as Coordenadorias de Gestão de Pessoas (COGERH) nos Câmpus. A mesma contou, em dezembro de 2016, com 85 servidores, quantitativo este abaixo da média das IFES de porte similar;
- Questão 8 – apesar da ausência de rotinas, conforme Quadro 10.4.2 do Relatório de Gestão 2016 da UTFPR, em 2016 houve ocorrência de 5 servidores cedidos;
- Questão 14 – a DIRGEPE possui uma estrutura organizacional composta por diversas Diretorias, Coordenações e Divisões, cada qual com chefe percebendo cargo em comissão. Logo, existem agentes responsáveis por cada um dos atos, seja no planejamento, na aprovação, na execução e na revisão. Assim, entende-se que o conceito adequado é 2; e
- Questão 16 – os servidores disponíveis somente são suficientes para executar as ações, não há disponibilidade de servidores para atos de revisão.

E ainda, o questionário revelou aspectos que a DIRGEPE/UTFPR entendeu pertinente para o aprimoramento da gestão de pessoas, tais como:

Questões 03 e 15 – a ausência de indicadores na área de pessoal;
Questão 07 – Existe processo para verificação periódica de possível acumulação indevida de cargos, empregos e funções públicas dos servidores estatutários da instituição?
A principal dificuldade de identificação de acumulação de cargos reside na falta de ferramentas, tais como acesso ao sistema CNPJ, RAIS, etc. Como forma alternativa, pode-se exigir anualmente do servidor uma declaração de não acumulação indevida de cargo e exercício da gerencia privada. Apesar de se tratar de uma “simples declaração”, entende-se possuir “peso”, pois, cria-se um compromisso do servidor com a verdade.
Para facilitar a coleta das declarações, sugere-se a criação de página eletrônica com informações pré-prenchidas do servidor, para este, somente inserir a declaração.

Questão 11 - a Organização executa processo de acompanhamento da vigência das decisões judiciais concessivas de direito/vantagem na área de pessoal?
Entretanto, em 2016 foram despendidos R$ 5.165.574,00 em pagamentos oriundos de decisões judiciais, neste contexto, a instauração de rotinas administrativas para revisão das decisões judiciais seria pertinente.

Questão 17 – A Unidade realiza processo para identificar e relatar a algum órgão consultivo ou deliberativo (ex. Comitê de Recursos Humanos) eventuais riscos relacionados a recursos humanos, a fim de que sejam tomadas medidas para mitigar situações de alto risco?

Por mais que os Conselhos possuam autonomia e sejam autoridade, constitui fato de que carece de conhecimento técnico de temas específicos, sendo adequada a participação de unidades técnicas da própria UTFPR.

18 – A Unidade desenvolve processo sucessório para posições de liderança?
Constitui fato a escolha dos dirigentes de uma IFES por eleição, cabendo a nomeação de cargos superiores (como Reitor, Diretor de Campi, membros do Conselho) de forma não técnica.
Entretanto, para cargos eminentemente técnico, a instituição pode verificar a possibilidade de criação de critérios técnicos para a seleção.

Em relação ao presente item, por meio do Ofício nº 275-GABIR, de 04 de agosto de 2017, a PROGEPE/UFPR apresentou a seguinte manifestação:

"O questionário revelou aspectos que a DIRGEP (Recursos Humanos da UTFPR) entendeu serem pertinentes ao aprimoramento de gestão de pessoas tais como as questões 03, 07 e 15. Entretanto, vale ressaltar que a Instituição já adota formas alternativas para identificação de possível acumulação de cargos, que é o envio de e-mail e publicação oficial no portal do servidor duas vezes ao ano. Esse e-mail/publicação trata sobre a necessidade de preencher novo formulário a servidores que tiveram alteração na acumulação de cargos anteriormente declarada. Ainda, vale lembrar que quando o servidor preenche a declaração de acúmulo de cargos, isso passa por uma comissão que verifica se há o referido acúmulo – comissão essa composta por servidores que desempenham outras atividades cumulativamente.

Referente a verificação periódica de acúmulo de função via sistema, a DIRGEP encaminhará demanda para a área de TI. Contudo, devido ao número reduzido de servidores naquela área, os quais também se encontram com sobrecarga de trabalho, a ferramenta demandará tempo para ser construída.

Sobre a questão 11. A UTFPR não acompanha a vigência das decisões judiciais. A competência para acompanha-las é da Procuradoria Federal do Estado do Paraná."

2.1.2 VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO

2.1.2.1 CONSTATAÇÃO

Ausência de documentação que ampara o pagamento de Retribuição por Titulação

Fato

Prevista na Lei nº 12.772/12, a Retribuição por Titulação (RT) é uma gratificação devida aos docentes da carreira do Magistério Superior em conformidade com a jornada de trabalho, classe, nível e titulação comprovada, independentemente de cumprimento de interstício.

O requisito básico para fazer jus a este benefício é a obtenção da titulação exigida (aperfeiçoamento, especialização, mestrado ou doutorado).

Por meio do Ofício Circular nº 818/2016, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MP) ratificou a obrigatoriedade da apresentação do Diploma de conclusão de curso para o pagamento de RT nas instituições ligadas ao Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). Tal exigência já havia sido prevista nos artigos 17 e 18 da Lei nº 12.772/2012, contudo, o comunicado foi emitido em virtude do Acórdão TCU nº 11.374/2016 - 2ª Câmara, que ressalta a exigência do diploma para a concessão do benefício.

Com o objetivo de verificar a regularidade dos pagamentos de RT na UTFPR, em conformidade com o disposto na Lei nº 12.772/2012, realizou-se auditoria numa amostra aleatória de trinta casos, selecionados conforme o seguinte critério:

- dez docentes ativos que obtiveram a titulação de mestre/doutor entre 2010 a 2016 (sendo cinco em 2016);

- seis docentes inativos que obtiveram a titulação de mestre/doutor entre 2010 a 2016 e

- catorze docentes doutores selecionados aleatoriamente.

O quadro a seguir apresenta a representatividade da rubrica avaliada para a Instituição.

Quadro R.1 – Pagamento de Retribuição por Titulação no âmbito da Instituição (RT).

Vínculo Funcional	Quantidade de Docentes que Recebem a Vantagem da Instituição*[1]	Percentual em Relação ao Total de Docentes da Instituição*[2]	Total de Registros examinados pela Equipe de Auditoria
Ativos	2.178	86,4%	24
Aposentados	337	41,7%	6

Fonte: *[1]SIAPE (fev/2017) e *[2]Relatório de Gestão 2016 (págs. 55 e 275).

Foram identificadas as seguintes impropriedades na concessão de RT na amostra avaliada (13 ocorrências ao todo, após as justificativas da Unidade), para as quais, apresenta-se as justificativas encaminhadas pela UTFPR, por meio de comunicações eletrônicas datadas de 22 e 24 de maio de 2017, em atenção à Solicitação de Auditoria nº 201700850/014:

a) As Portarias para a concessão de RT não foram emitidas.

> Justificativa: *"A UTFPR identificou em abril/2016 que as portarias de nomeação não estavam sendo emitidas com a concessão da RT. No entanto, durante o processo de nomeação, a titulação exigida no edital de concurso era conferida e comprovada. A partir dessa data, a UTFPR, visando melhorar o processo, passou a emitir portaria concedendo a RT, uma vez que na portaria de nomeação a RT não era apresentada de forma explicita. Apenas havia a referência ao edital e não à titulação."*
>
> Análise CGU: As RT cujas portarias não foram emitidas, baseando-se apenas na portaria de nomeação do docente, são das mais variadas datas (desde 2010 até 16/08/2016, data esta posterior à adoção de melhorias no processo citada pela UTFPR).

b) Apresentação apenas de Declaração de conclusão do curso ou Certificado.

> Justificativa: *"A UTFPR está providenciando junto ao servidor cópia do diploma."*;
>
> Análise CGU: Em cumprimento aos arts. 17 e 18 da Lei nº 12.772/2012, deve ser exigida a apresentação do diploma de conclusão de curso como requisito para pagamento de RT.

c) Portarias de concessão retroagem a datas cujos critérios não estão claros. Há um caso, por exemplo, cuja Portaria, datada de 23 de novembro de 2015, retroage a 01 de março de 2013.

> Justificativa: "[...] *informamos que o critério utilizado pela UTFPR para concessão da Retribuição por Titulação é a data do requerimento com o diploma.*
>
> *Se eventualmente o interessado requerer a RT sem apresentar o diploma, baixamos o processo em diligência e será considerada a data de emissão do diploma para os efeitos financeiros.*
>
> *Até a revogação do Ofício nº 08/2014-MEC/SE/SAA, que permitia a concessão da RT mediante a apresentação de declaração de que o diploma estava em trâmite, a data considerada era a do requerimento com essa declaração.*

A portaria é publicada após o processo tramitar pelas áreas responsáveis pela apreciação do pedido, baseada na data do requerimento e da documentação apresentada.”.

Análise CGU: Acata-se a manifestação apresentada, contudo, a Unidade não enviou os requerimentos referentes aos casos apontados, para que pudessem ser confrontados com as datas a que as portarias retroagem.

d) Data de conclusão do curso, no diploma apresentado, é posterior à data da concessão da RT. O Diploma é datado de 19 de março de 2014, cuja tese de doutorado foi defendida em 01 de outubro de 2013, entretanto, a RT foi concedida (portaria de 23 de novembro de 2010) com data retroativa a 06 de julho de 2010.

Justificativa: não apresentada.

O quadro a seguir apresenta a relação de RT concedidas em que foram verificadas as impropriedades citadas anteriormente.

Quadro R.2 – Pagamento de Retribuição por Titulação no âmbito da Instituição (RT).

CPF	Data de Concessão	Impropriedade Encontrada
***.828.218-**	16/08/2016	a)
***.295.429-**	22/07/2005	a)
***.189.659-**	17/11/2010	a)
***.175.948-**	06/12/2012	a)
***.463.859-**	05/12/2011	a)
***.998.699-**	08/08/2006	a)
***.657.708-**	13/09/2012	c)
***.348.349-**	02/07/2010	b)
***.143.279-**	12/07/2016	b)
***.545.540-**	11/07/2016	b)
***.244.949-**	13/05/2016	b)
***.643.139-**	01/03/2013	c)
***.071.650-**	06/07/2010	d)

Fonte: Comunicações eletrônicas da UTFPR, datadas de 22 e 24 de maio de 2017, em atenção à Solicitação de Auditoria nº 201700850/014 e Ofício UTFPR nº 152/2017 – GABIR, de 26 de abril de 2017.

Causa

Não observância às regras previstas nos artigos 17 e 18 da Lei nº 12.772/2012, ratificadas pelo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MP) e pelo Acórdão TCU nº 11.374/2016 - 2ª Câmara, que ressalta a exigência do diploma para a concessão do benefício.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 275/2017, de 04 de agosto de 2017, a UTFPR apresentou a seguinte manifestação:

“A retribuição por titulação (RT) é concedida em conformidade com o disposto na Lei 12.772/2012, que exige a comprovação de titulação (aperfeiçoamento, especialização, mestrado ou doutorado). Vide análise detalhada dos casos apontados.

CPF	Data de Concessão	Impropriedade Encontrada
***.828.218-**	16/08/2016	Como dito, não houve emissão de portaria de RT. Procedimento foi alterado no ano de 2016 para passar a ter a respectiva emissão.
***.295.429-**	22/07/2005	
***.189.659-**	17/11/2010	
***.175.948-**	06/12/2012	
***.463.859-**	05/12/2011	
***.998.699-**	08/08/2006	
***.657.708-**	13/09/2012	c) Servidor apresentou diploma revalidado.
***.348.349-**	02/07/2010	Servidores apresentaram diploma, conforme documentação entregue em DVD dia 04/08/17, em mãos.
***.143.279-**	12/07/2016	
***.545.540-**	11/07/2016	
***.244.949-**	13/05/2016	
***.643.139-**	01/03/2013	c) Concessão de RSC amparada pelo art. 18 da lei nº 12.772/2012. Vide documentação entregue em DVD dia 04/08/2017, em mãos.
***.071.650-**	06/07/2010	d) Servidor realizou dois doutorados. A portaria 1614/2010 foi tornada sem efeito pela Portaria 618/2012, pois servidor não conseguiu a validação do diploma. Através da Portaria 2385/2013, servidor teve direito à nova Retribuição por Titulação Doutorado por ter concluído outro curso no Brasil. Quando a UTFPR apresentou a documentação para a CGU, não observou se tratar de processos diferentes, causando dúvida nos documentos apresentados. Seguem anexos documentos que comprovam a devolução ao erário e nova concessão da Retribuição por Titulação.

Análise do Controle Interno

Acata-se as justificativas apresentadas pela Instituição, considerando regularizadas as pendências descritas no presente item. Porém, considerando o elevado índice de ocorrência de inconsistência sobre a amostra avaliada (13 dos 30), entende-se que o problema é generalizado, sendo necessária a revisão geral de todas as concessões de RT, especialmente quanto à apresentação do Diploma.

Neste sentido, o apontamento será mantido para acompanhamento em trabalhos futuros.

Recomendações:
Recomendação 1: Revisar o procedimento de concessão de Retribuição por Titulação, de forma a garantir que a concessão ocorra somente mediante a apresentação do diploma de conclusão do curso, nos termos da Lei nº 12.772/2012 e do Acórdão TCU nº 11.374/2016 - 2ª Câmara.

2.1.3 SISTEMAS DE CONCESSÕES

2.1.3.1 CONSTATAÇÃO

Concessão da flexibilização da jornada de trabalho para servidores que não atuam, de forma predominante, em atendimento ao público.

Fato

A flexibilização da jornada de trabalho, consubstanciada pelo cumprimento de jornada de trinta horas semanais, ao invés de quarenta horas, prevista como exceção no artigo 3º do Decreto 1.590/1995, tem sua fundamentação no interesse público. Segundo o Acórdão TCU nº 5.847/2013 –1ª Câmara, de 27 de agosto de 2013, somente poderá ser concedida a flexibilização se, cumulativamente, forem atendidos os seguintes critérios: os serviços exijam atividades contínuas, o regime de trabalho ocorra por meio de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas e haja atividade de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, compreendido este último como àquele que ultrapassar as 21 horas.

O presente item tem como objetivo avaliar a concessão da flexibilização da jornada de trabalho na UTFPR em 2016.

1) Revisão dos conceitos legais/normativos e entendimentos de órgãos de controle e jurídicos sobre o tema:

Uma vez que o texto do art. 3º do Decreto nº 1.590/95 é bastante genérico, não esmiuçando os diversos conceitos ali descritos, entende-se válida a exposição de uma compilação de conceitos legais/normativos e entendimentos de órgãos de controle e jurídicos sobre o tema, com a propósito de criar um arcabouço normativo para subsidiar a avaliação do tema.

1.1) Entendimentos de órgãos de controle e jurídicos:

A) Advocacia Geral da União – AGU:
Em seu Parecer nº 08/2011/MCA/AGU, a AGU descreve o seguinte parecer sobre a aplicação do artigo 3º do Decreto nº 1.590/95:
"A exceção prevista no artigo 3º deve ser ***aplicada apenas em casos bem específicos****. É necessário atentar para ilegalidade de eventual estabelecimento de jornada prevista no artigo 3º do Decreto 1.590/95 como regra geral, indistintamente a todos os servidores de um órgão e sem atenção aos requisitos exigidos"* – o grifo é nosso.

B) Controladoria Geral da União – CGU:
Conforme consta da "Coletânea de Entendimentos CGU e MEC", elaborado conjuntamente pelos órgãos, que possui o formato de "perguntas e repostas", segue parecer sobre o assunto:

"Pergunta - É permitida a flexibilização da jornada de trabalho para 6 horas diárias e 30 horas semanais indistintamente a todos os servidores técnico-administrativos da IFE? Resposta - Não. A exceção prevista no art. 3º do Decreto n° 1.590/95 ***deve ser aplicada apenas em casos bem específicos****. O eventual estabelecimento dessa flexibilização como* ***regra geral constitui-se ilegalidade****, pois não é razoável supor-se que todos os servidores da IFE lidem diretamente com o público ou trabalhem em período noturno. O cumprimento de jornada de trabalho em regime de seis horas ininterruptas é permitido, apenas, para os serviços que exijam atividades contínuas de atendimento ao público ou período noturno, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, dispensando-*

se o intervalo para refeições. Para esses casos específicos é obrigatória a afixação, nas dependências da IFE, em local visível e de grande circulação de usuários dos serviços, de quadro, permanentemente atualizado, com a escala nominal dos servidores que trabalharem com jornada de 6 horas diárias, constando dias e horários dos seus expedientes. Entendese por período noturno aquele que ultrapassar as vinte e uma horas." – o grifo é nosso.

C) Tribunal de Contas da União – TCU:

C.1) Acórdão nº 5.847/2013 – TCU – 1ª Câmara:
No Acórdão nº 5847/2013 – TCU – 1ª Câmara, de 27/08/2013, que reafirma os termos do Acórdão nº 718/2012 – 1ª Câmara, dirigida ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte – IFRN, há seguintes considerações sobre os critérios para autorização da redução de jornada de trabalho:
(...)
"Para análise do presente caso, releva-se que o Decreto 1.590/1995, em seu art. 3º, caput e §§ 1º e 2º, dispôs que a redução de jornada de trabalho só pode ser autorizada se, cumulativamente, foram atendidos os seguintes critérios:
Os serviços exijam atividades contínuas;
O regime de trabalho ocorra por meio de turnos ou escalas;
Haja atividade de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, compreendido este último como aquele que ultrapassar às vinte e uma horas.
Na seara, ressalto que o atendimento destes requisitos não impõe à redução compulsória da jornada, mas apenas dá respaldo para que a direção da entidade possa decidir por esta redução. Vale dizer: a decisão é discricionária, respeitados os limites vinculados estabelecidos pelo Decreto."
Também no mesmo Acórdão, o TCU transcreve trecho do Acórdão 718/2012-1ª Câmara - item 1.8.1:
"1.8 determinar ao IFRN que:
1.8.1. providencie a regularização do cumprimento da carga horária pelos técnicos não pertencentes aos setores Coordenadoria de Atividades Discentes e Segurança Institucional, Coordenadoria de Turno Diurno e Noturno, Diretorias de Ensino, Coordenadoria de Informatização, Laboratório de Informática, Construção Civil, Laboratório de Desenho e Expressão Gráfica e Gerências Educacionais de Tecnologia Industrial e de Recursos Naturais, de modo a que passem a cumprir expediente de 8 horas diárias, em vez das 6 horas atualmente praticadas, nos termos do inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, do art. 19 da Lei 8.112/1990, do Decreto 1.590/1995 e do Decreto 4.836/2003;"
Percebe-se que, os setores elencados pelo TCU estão diretamente relacionados com atendimento ao público externo – qual seja, os ALUNOS.
E ainda, no mesmo Acórdão – na parte do VOTO, parágrafo 5º, o TCU descreve:
"13. A comissão responsável pelo relatório de flexibilização da jornada de trabalho do IFRN entendeu "ser necessária a continuidade do regime de carga horária de 30 horas semanais para todos os setores que preenchiam o quantitativo mínimo de servidores por setor de cada Campus, as imperiosas 12 horas ininterruptas, e a necessidade de padronização dos horários de funcionamento". Somente os campus de Nova Cruz, São Gonçalo do Amarante e Parnamirim continuam com horário de funcionamento de oito horas diárias, porque não funcionam no período noturno. No caso em tela, a Comissão sugeriu a aplicação da carga horária reduzida de 6 horas a praticamente para todos os servidores de quase todos os campus do IFRN (Natal-Central, Mossoró, Educação à Distância, Apodi, Caicó, Currais Novos, Ipanguaçu, João Câmara, Natal Zona Norte, Pau dos Ferros, Natal Cidade Alta, Santa Cruz e Macau). No caso em tela, não nos parece devida, pois o trabalho realizado em todos os setores

administrativos da instituição não necessita ter suas atividades desenvolvidas em turnos ininterruptos, o que torna desnecessária, a aplicação da carga horária reduzida a praticamente a todos os servidores.

14. ***O relatório da comissão carece de fundamentação técnica e aprofundamento das situações vivenciadas pelos diversos setores, pois todas as atividades desenvolvidas na instituição, direta ou indiretamente, fazem parte de apoio à educação****. No entanto, no relatório foram mencionadas as atividades de cada campus e afirmada a necessidade do funcionamento ininterrupto,* ***não sendo conhecido a quantidade de servidores por setor, a função de cada um deles e as atividades específicas realizado por cada um****. A implantação do regime de 30 horas (Portaria 149/2003-DG/Cefet, revogada pela Portaria 290/2003- DG/Cefet e posteriormente alterada pelas Portarias 1781/2011 e 1880/2012- Reitoria/IFRN) não fez restrições às atividades no IFRN que não apresentam os requisitos necessários para se adequarem ao Decreto 4.836/2003, mas sim, definiu novos parâmetros para a concessão quase que generalizada da redução da jornada de trabalho."* – o grifo é nosso.

C.2) Acórdão nº 5.529/2010 – 2ª Câmara:

Segue trecho do Acórdão: *"(...) Determinação ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM) para que verifique a adequação de seus normativos ao Decreto nº 1.590, de 10.08.1995, alterado pelo de nº 4.836, de 09.09.2003, notadamente quanto ao que estabelece para os servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas a jornada de trabalho de oito horas diárias e a carga horária de quarenta horas semanais, alertando que, conforme o art. 3º do aludido Decreto, a jornada de trabalho de seis horas diárias e a carga horária de trinta horas semanais só deverão ser facultadas* ***quando os serviços exigirem*** *atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições."* – o grifo é nosso.

C.3) Considerações sobre os entendimentos da AGU, CGU e TCU:

A AGU e a CGU enfatizam que a jornada de 30 horas deve ser uma exceção é não uma regra, devendo ser aplicada de forma limitada e específica.
O TCU, em seu Acórdão nº 5.847/2013 – TCU – 1ª Câmara, parágrafo 14, e no Acórdão nº 5.529/2010-2ª Câmara, enfatiza a necessidade da unidade **justificar** a necessidade do serviço contínuo em turnos ininterruptos, exigindo que sejam expostos fatores como: quantitativo de servidores; a função de cada um deles; e as atividades específicas realizadas por cada um deles, de forma a vincular a atividade individual do servidor aos requisitos do Decreto nº 1.590/95.
Também no Acórdão nº 5.847/2013 – 1ª Câmara, o TCU menciona que o "atendimento ao aluno" deve ocorrer de forma direta, pois, caso seja válido o vínculo indireto com o atendimento ao aluno, todos os servidores de uma IFES estariam fazendo.

1.2) Entendimentos jurídicos sobre jornada especial de 6 horas:

No Direito do Trabalho, o regime de jornada de 6 horas está relacionado com atividades laborativas especiais ou circunstâncias especiais de trabalho, que, por sua natureza ou ambientação, produzem forte desgaste nas condições físicas do trabalhador envolvido. Assim, a redução na jornada de trabalho constitui um mecanismo eficiente para a redução do desgaste produzido. Neste grupo de trabalhadores se incluem: art. 226 da CLT – porteiro, limpeza, telefonista, contínuos e serventes, empregados em bancos e casas

bancárias; art.227 da CLT – serviços de telefonia, telegrafia, radiotelegrafia e radiotelefonia; e art. 293 da CLT – trabalhadores em minas de subsolo.
A CF88, em seu inciso XIV, art. 7º prevê a jornada de 6 horas para trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento. A redução da jornada prevista na CF88 está relacionada com o desgaste físico e psicológico que a natureza do trabalho em turno ininterrupto provoca. O turno ininterrupto está relacionado com o tipo de serviço a ser executado – ou seja, por que o estabelecimento não pode parar? Basicamente, isto ocorre porque a demanda de serviço dita o ritmo do trabalho e cabe ao trabalhador atender prontamente (ou estar de prontidão) a demanda que poderá surgir a qualquer hora, sob pena de prejudicar o negócio do estabelecimento. Seguem alguns entendimentos da Justiça do Trabalho sobre o tema:

Acórdão da 4ª turma, processo nº TST RR-722.207/2001.4, relator ***Ministro Ives Gandra Martins Filho***

"HORAS EXTRAS - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO CARACTERIZAÇÃO*. O trabalho, em turnos ininterruptos de revezamento, cuja jornada foi limitada, pela nova Carta Política, a seis horas diárias (CF, art. 7º, XIV), supõe a mudança contínua de turnos de trabalho, que pode ser diária, semanal, quinzenal ou mensal.* ***Ora, a mudança freqüente de turnos de trabalho acarreta prejuízos à saúde física e mental do trabalhador, desajustando o seu relógio biológico, em decorrência das alterações constantes em seus horários de repouso, alimentação, lazer, etc****. Assim, a jornada reduzida de seis horas diárias visa a minimizar os desgastes sofridos pelo empregado com a alternância de turnos de trabalho.*
(...)"

Acórdão da 6ª turma, processo nº TST RR – 564.229/1999.1, relatora ***Ministra Rosa Maria Weber Candiota da Rosa***

"(...)
O artigo 7º, XIV, da Constituição da República, visa, justamente, a minorar os efeitos nocivos causados ao trabalhador pela alternância de horários a que submetido quando em regime de revezamento, que implica desorganização de sua vida biológica e social.
(...)"

A) Sobre a interpretação dos conceitos que compõem o art. 3º do Decreto nº 1.590/95:

Transcrevendo o artigo em questão:
"Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições".

A norma descreve que, para a redução de jornada de trabalho ser autorizada, devem ser respeitados, cumulativamente, os três critérios definidos na Lei: atividade contínua; regime de trabalho em turnos ou escalas; e atendimento ao público ou atividade noturna (este considerado após as 21 horas). Em relação à estes critérios, entende-se válida uma explanação, considerando os entendimentos já descritos no subitem 1.1 anterior:

- Atividade Contínua: atividade em que o funcionário deve estar de prontidão para o **atendimento e resolução do serviço demandado pelo cliente**, ou seja, o funcionário não possui prerrogativa de interromper/protelar o serviço por sua iniciativa ou desocupar o seu posto, sob risco de causar prejuízo ao andamento do serviço. Exemplificando – Enfermeiro ou Médico de Plantão – o mesmo não pode desocupar o posto em nenhum momento, sob risco de não atender o paciente em situação de emergência; e Bibliotecário – o mesmo deve estar de prontidão para atender os usuários da biblioteca, resolvendo de imediato a sua demanda (locação ou devolução de livro);

- Regime de Trabalho em turnos ou escalas: trata-se de uma consequência direta da atividade contínua. Uma vez que o serviço não pode parar, adota-se turnos ou escalas enquanto perdurar o serviço; e

- Atendimento ao Público: uma das causas que torna o serviço ininterrupto, necessitando a prontidão do funcionário para o atendimento e resolução da demanda é o atendimento ao público, que nada mais do que é o "cliente do negócio". Ou seja, para o negócio é importante que o público (entende-se cliente) seja atendido de forma rápida e satisfatória, assim, necessitando que o funcionário esteja integralmente à disposição para solução da demanda do público quando da realização do atendimento.

Vale também dizer que, pessoas vinculadas à organização – como funcionários, aposentados e docentes – não são considerados "público", pois, conforme constam dos entendimentos da AGU, CGU e TCU, a jornada flexibilizada é para ser aplicada em situações específicas, assim, caso considere tais agentes como "público", tornará a flexibilização bastante generalizada. E ainda, deve-se considerar que a redução de jornada significa maior custo para organização (em função da necessidade de maior quantitativo de servidores), assim, constitui incoerência aumentar o custo para atender interesses de membros da própria organização, sendo que o objetivo comum de todos os integrantes da organização consiste em consolidar os esforços para proporcionar o melhor resultado.
Também se exclui do conceito de "público", entes ou pessoas que prestam serviço para a organização, como fornecedor. Não há coerência em estender o horário de atendimento – ou seja, aumentar os custos – para, por exemplo, ampliar o horário de recebimento dos bens e serviços do fornecedor. É do interesse do fornecedor se adaptar ao horário do cliente (que no caso será a UTFPR) para garantir os negócios dele e não ao contrário.

- Trabalho em período noturno: trata-se de uma consequência do regime de trabalho em turnos ou escalas.

Por fim, a jornada reduzida não deve ser entendida como um "benefício" para os funcionários, mas sim, uma retribuição pelo exercício de um serviço em condições especiais, e, conforme descrito no próprio art. 3 do Decreto nº 1.590/95, a concessão é uma faculdade do dirigente.

2) Da conjuntura global da flexibilização na UTFPR em 2016/2017:

Por meio da Solicitação de Auditoria nº 002/2017, de 17 de janeiro de 2017, foi solicitada à UTFPR informações sobre a situação de flexibilização da jornada de trabalho dos Técnicos Administrativos em Educação (TAE). Em resposta, a UTFPR, por meio do Ofício nº 037/2017-GABIR, de 10 de fevereiro de 2017, apresentou informações sobre 1.185 Técnicos Administrativos em Educação com jornada semanal de 40 horas.

Segue quadro resumo da situação de flexibilização:

Quadro F.1 - Flexibilização da jornada de trabalho - Fevereiro de 2017

CÂMPUS	Não Flexibilizada		Não Flexibilizada Total	Flexibilizada		Flexibilizada Total	Total Geral
COMISSÃO=>	S/Função	C/Função		S/Função	C/Função		
APUCARANA	12	7	19	43	1	44	63
CAMPO MOURAO	22	11	33	46		46	79
CORNELIO PROCOPIO	24	23	47	40	1	41	88
CURITIBA	77	30	107	104	10	114	221
DOIS VIZINHOS	15	10	25	38		38	63
FRANCISCO BELTRAO	10	8	18	26		26	44
GUARAPUAVA	8	5	13	28		28	41
LONDRINA	24	6	30	44		44	74
MEDIANEIRA	16	13	29	68		68	97
PATO BRANCO	32	15	47	46		46	93
PONTA GROSSA	55	20	75	11		11	86
REITORIA	56	58	114	29	3	32	146
SANTA HELENA	17	10	27				27
TOLEDO	28	12	40	23		23	63
Total Geral	396	228	624	546	15	561	1185

FONTE: Planilhas ANEXO SA02 2017 UTFPR 30hs, encaminhado por meio do Ofício nº 037/2017-GABIR.

Quadro F.2 – Flexibilização da jornada de trabalho – Fevereiro 2017 – em porcentagem

CÂMPUS	Não Flexibilizada		Não Flexibilizada Total	Flexibilizada		Flexibilizada Total	Total Geral
COMISSÃO=>	S/Função	C/Função		S/Função	C/Função		
APUCARANA	19,05%	11,11%	30,16%	68,25%	1,59%	69,84%	100,00%
CAMPO MOURAO	27,85%	13,92%	41,77%	58,23%	0,00%	58,23%	100,00%
CORNELIO PROCOPIO	27,27%	26,14%	53,41%	45,45%	1,14%	46,59%	100,00%
CURITIBA	34,84%	13,57%	48,42%	47,06%	4,52%	51,58%	100,00%
DOIS VIZINHOS	23,81%	15,87%	39,68%	60,32%	0,00%	60,32%	100,00%
FRANCISCO BELTRAO	22,73%	18,18%	40,91%	59,09%	0,00%	59,09%	100,00%
GUARAPUAVA	19,51%	12,20%	31,71%	68,29%	0,00%	68,29%	100,00%
LONDRINA	32,43%	8,11%	40,54%	59,46%	0,00%	59,46%	100,00%
MEDIANEIRA	16,49%	13,40%	29,90%	70,10%	0,00%	70,10%	100,00%
PATO BRANCO	34,41%	16,13%	50,54%	49,46%	0,00%	49,46%	100,00%
PONTA GROSSA	63,95%	23,26%	87,21%	12,79%	0,00%	12,79%	100,00%
REITORIA	38,36%	39,73%	78,08%	19,86%	2,05%	21,92%	100,00%
SANTA HELENA	62,96%	37,04%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
TOLEDO	44,44%	19,05%	63,49%	36,51%	0,00%	36,51%	100,00%
Total Geral	33,42%	19,24%	52,66%	46,08%	1,27%	47,34%	100,00%

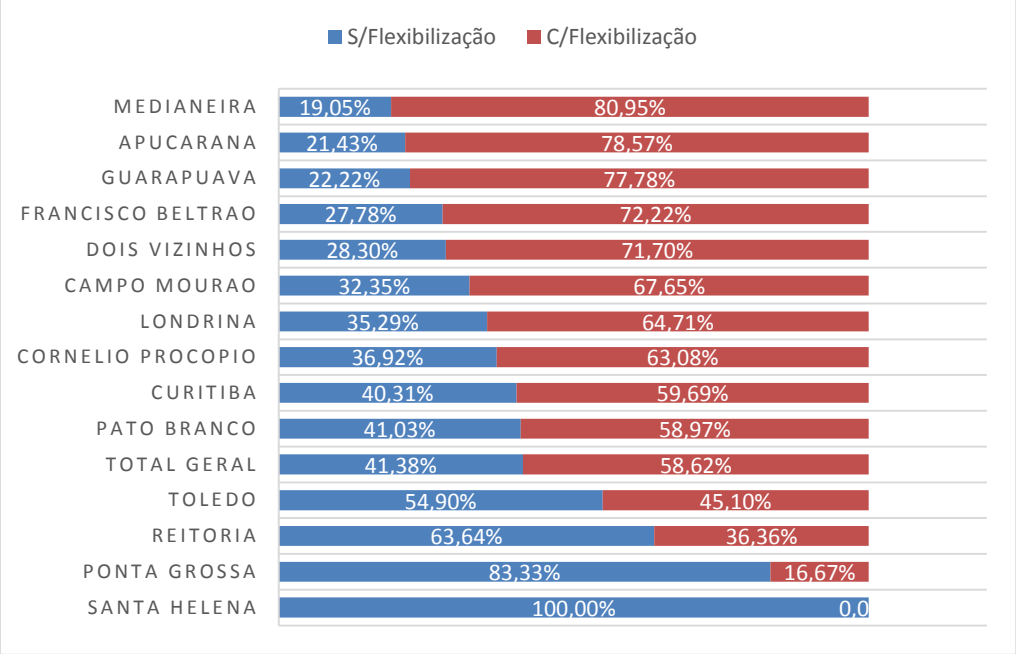
FONTE: Planilhas ANEXO SA02 2017 UTFPR 30hs, encaminhado por meio do Ofício nº 037/2017-GABIR.

Vale salientar que, conforme item b, parágrafo único, art. 3º da Deliberação COUNI 08/2012, que instituiu o "Regulamento da Flexibilização da Jornada de Trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação na UTFPR", os ocupantes de cargos em comissão e função gratificada não podem aderir à flexibilização de jornada de trabalho. Assim, excluindo os comissionados dos quadros F.1 e F.2, têm-se a seguinte situação:

Quadro F.3 – Flexibilização da jornada de trabalho – Fevereiro 2017 – excluído comissionado

CÂMPUS	S/FLEX.	C/FLEX	TOTAL	% S/FLEX	% C/FLEX
APUCARANA	12	44	56	21,43%	78,57%
CAMPO MOURAO	22	46	68	32,35%	67,65%
CORNELIO PROCOPIO	24	41	65	36,92%	63,08%
CURITIBA	77	114	191	40,31%	59,69%
DOIS VIZINHOS	15	38	53	28,30%	71,70%
FRANCISCO BELTRAO	10	26	36	27,78%	72,22%
GUARAPUAVA	8	28	36	22,22%	77,78%
LONDRINA	24	44	68	35,29%	64,71%
MEDIANEIRA	16	68	84	19,05%	80,95%
PATO BRANCO	32	46	78	41,03%	58,97%
PONTA GROSSA	55	11	66	83,33%	16,67%
REITORIA	56	32	88	63,64%	36,36%
SANTA HELENA	17	0	17	100,00%	0,00%
TOLEDO	28	23	51	54,90%	45,10%
Total Geral	**396**	**561**	**957**	**41,38%**	**58,62%**

Gráfico F.1 – Ocorrência Flexibilização por Campus – Fev/2017



As informações dos quadros F.1, F.2 e F.3 e Gráfico F.1 demonstram que:

- 58,62% dos servidores com prerrogativa para a flexibilização (servidores com jornada de 40 horas semanais não ocupantes de cargo em comissão) optaram pela redução da jornada;
- percebe-se oscilação nos índices de flexibilização por campus, indicando não haver uniformidade no critério de concessão;
- 15 servidores ocupantes de cargos em comissão estão com jornada flexibilizada, contrariando o normativo interno da UTFPR; e
- a análise conjuntural demonstra que, com índice próximo dos 60%, há generalização na concessão da jornada flexibilizada na UTFPR.

3) Avaliação das normas vigentes sobre a flexibilização na UTFPR:

As normas que regulamentam a flexibilização da jornada de trabalho na UTFPR são a Deliberação COUNI 08/2012 e a Portaria nº 1172/2012. Ambas são bastante singelas no tocante à conceituação dos termos contidos no art. 3º do Decreto nº 1.590/95, já explanado no presente item (subitens 1.1 e 1.2), se limitando à reprodução do texto da norma.

Seguem principais trechos das normas:

A) Portaria nº 1172/2012:
*"- inciso II.a – **a supremacia do interesse público**, o atendimento à sociedade, a responsabilização do setor pela prestação de serviço.* – o grifo é nosso.
- inciso IV – a identificação dos setores que se enquadram na definição prevista no Decreto nº 1.590/1995, na redação dada pelo Decreto nº 4.836/2003, será da responsabilidade do Diretor-Geral do respectivo Câmpus da UTFPR, e de cada Pró-Reitor ou Diretor de Gestão, após parecer da Comissão prevista no item VI. O serviço deverá ter atendimento ao público em período ininterrupto igual ou superior a 12 horas"

B) Deliberação COUNI 08/2012:
*"- art. 2º - quando a natureza do trabalho **exigir** turnos ou escalas, em período igual ou superior a 12 (dose) horas ininterruptas, em função do atendimento ao público ou trabalho no período noturno, a jornada de trabalho do técnico-administrativo da UTFPR poderá ser cumprida em 6 (seis) horas ininterruptas, sem intervalo para refeições.*
*- art. 4º - parágrafo único – considera-se "público" as pessoas ou coletividades, internas ou externas à instituições, que usufruam direta ou **indiretamente** dos serviços por eles prestados, conforme art. 5º da Lei nº 11.091/2005."* – o grifo é nosso

Os demais artigos das normas são dedicados aos procedimentos formais que, por ora, não será objeto de análise por entender que há inconsistência no mérito do processo.

Conforme destacados no texto da norma, ressalta-se os seguintes aspectos:

- Supremacia do Interesse Público e exigência de atividades em turnos ou escalas: tratam-se de conceitos interdependentes, uma vez que a disposição da atividade em regime contínuo, em turnos ininterruptos e em escala deve ser para atender um interesse público relevante (como já foi descrito, a manutenção do horário de funcionamento em 12 horas implica em maior custo, logo, deve existir um interesse público que seja superior a este custo); e

- **Atendimento do público de forma indireta:** conforme descrito no subitem 1.1 anterior, o TCU entende que o atendimento ao público deve ocorrer de forma direta, uma vez que, em caso contrário (ou seja, de forma indireta), todos os servidores de uma IFES

estariam atuando no "atendimento ao público", permitindo a generalização da concessão para servidores que não atuam diretamente com o público.

Por fim, a norma deve ser revisada, no propósito de detalhar os conceitos e entendimentos sobre a aplicabilidade da flexibilização. O assunto será retomado na conclusão do presente tópico.

4) Avaliação da pertinência da Flexibilização na UTFPR:

O tema "Flexibilização da Jornada de Trabalho" foi objeto de análise no âmbito do Relatório de Auditoria nº 201315350, item 1.1.1.4, onde foram analisados 7 processos de análise de concessão de jornada flexibilizada (Processos nºs 23067.001416/2013-29, 23064.001983/2013-85, 23064.003810/2013-00, 23064.002931/2013-26, 23064.002925/2013-79, 23064.002933/2013-15, 23064.002936/2013-59). Em tais processos, não ficou demonstrada a exigência e a essencialidade da atividade contínua e ininterrupta, em turnos e escalas, bem como, a justificativa quanto ao interesse público a ser alcançado (na forma de ganhos e perdas potenciais, em margem superior à majoração do custo).
Com a finalidade de ampliar a análise, foram selecionadas unidades da UTFPR, por similitude de atribuições e com maior quantitativo de servidores, com o propósito de verificar as atribuições previstas no Regimento Interno e a compatibilidade destas tarefas em relação aos quesitos do art. 3º do Decreto nº 1.590/95.

4.1) Departamento de Materiais e Patrimônio - DEMAP:
Conforme inciso III, art. 81 do Regimento Interno dos Campi da UTFPR – Deliberação nº 10/2009, de 25 de setembro de 2009, estão vinculados ao Departamento de Materiais e Patrimônio a: Divisão de Compras; Divisão de Almoxarifado; e Divisão de Patrimônio. Seguem atribuições das unidades, conforme Regimento Interno:

"Art. 88 – *Compete ao Departamento de Materiais e Patrimônio:*
I. coordenar, supervisionar e orientar as atividades relacionadas à aquisição, controle, distribuição e alienação de material;
II. elaborar, controlar e registrar contratos;
III. coordenar a elaboração do inventário e tomada de contas anual do almoxarifado do Campus; e
IV. coordenar, supervisionar e orientar a elaboração dos editais de licitação.
Art. 89 – *Compete à Divisão de Compras:*
I. realizar a aquisição dos materiais, obras e serviços necessários ao funcionamento do Campus;
II. encaminhar ao Departamento de Contabilidade e Finanças as solicitações de empenho; e
III. manter o cadastro de fornecedores, nos sistemas internos e governamentais.
Art. 90 – *Compete à Divisão de Almoxarifado:*
I. examinar, conferir, receber o material adquirido ou cedido, de acordo com a nota de empenho ou documento equivalente;
II. receber, conferir, guardar, registrar e distribuir material de estoque;
III. elaborar estatística de consumo por materiais e centros de custos para previsão das compras;
IV. elaborar balancetes do material existente e outros relatórios solicitados;
V. encaminhar ao Departamento de Contabilidade e Finanças as notas fiscais dos materiais recebidos para pagamento; e
VI. viabilizar o inventário anual do material estocado.

***Art. 91** – Compete à Divisão de Patrimônio:*
I. registrar, controlar e atualizar de forma permanente a documentação dos bens móveis, imóveis e semoventes do Campus;
II. identificar com numeração própria e codificada os bens patrimoniais, imediatamente após sua conferência técnica e aceite;
III. emitir os termos de responsabilidade e obter assinatura da autoridade que ficará responsável perante a administração dos bens em uso;
IV. conciliar, em conjunto com os setores pertinentes, os registros dos lançamentos e saldos patrimoniais e físicos;
V. solicitar e subsidiar o processo de avaliação de bens;
VI. realizar o levantamento dos bens do Campus, elaborando relatório circunstanciado referente às ocorrências ; e
VII. manter controle de bens deslocados para manutenção e conservação."

Segue quadro ilustrativo com a distribuição dos servidores por câmpus:

Quadro F.4 – Distribuição da flexibilização dos servidores lotados na Diretoria e Departamento de Patrimônio e Material, Divisão de Compras, Divisão de Almoxarifado, Divisão de Patrimônio

Câmpus	**S/Flexibilização**		**C/Flexibilização**		**Total Geral**	**% S/Flex(1)**	**% C/Flex(1)**
Comissão=>	**NÃO**	**SIM**	**NÃO**	**SIM**			
APUCARANA			6	1	7	0%	117% (2)
CAMPO MOURAO		1	4		5	0%	100%
CORNELIO PROCOPIO	4	1			5	100%	0%
CURITIBA	9	4	5		18	64%	36%
DOIS VIZINHOS	2	1	3		6	40%	60%
FRANCISCO BELTRAO			3		3	0%	100%
GUARAPUAVA		1	4		5	0%	100%
LONDRINA	2	1	4		7	33%	67%
MEDIANEIRA		1	5		6	0%	100%
PATO BRANCO	3	1	5		9	38%	63%
PONTA GROSSA	4	3			7	100%	0%
REITORIA	1	1			2	100%	0%
SANTA HELENA	3	1			4	100%	0%
TOLEDO	4	1			5	100%	0%
Total Geral	**32**	**17**	**39**	**1**	**89**	45%	56%

(1) – demonstrados os índices já excluídos os ocupantes de cargos em comissão
(2) – o índice ficou superior a 100%, uma vez que existe servidor com gratificação com jornada flexibilizada

No quadro F.4 pode-se perceber grande variação, entre os câmpus, no índice de distribuição das flexibilizações dos servidores lotados nas DEMAPs. Em 5 câmpus, 100% dos servidores não comissionados **não estão** com jornada flexibilizada e, em outros 5 câmpus, 100% dos servidores não comissionados **estão** com jornada flexibilizada.
Vale salientar que, a divergência do número de servidores lotados nas unidades também não está sendo fator determinante da flexibilização – pode-se verificar no quadro F.4 que nos câmpus Campo Mourão, Toledo, Cornélio Procópio e Guarapuava, todos com 5 servidores, nos dois primeiros 100% dos servidores não estão com jornada flexibilizada e nos dois últimos 100% dos servidores estão com jornada flexibilizada.

Conforme artigos 88 a 91 do Regimento Interno, pode-se perceber que as atividades das unidades que compõe o Departamento de Materiais e Patrimônio são predominantemente técnico-burocráticas, relacionadas à gestão patrimonial, de estoque e de compras.
Não se vislumbra necessidade de atividade contínua e ininterrupta, em turnos ou escalas, por se tratar de atividades rotineiras, voltadas ao funcionamento e manutenção da unidade. As atividades elencadas na norma permitem que sejam interrompidas e retomadas no dia seguinte, sem grandes prejuízos e riscos.
Também não ficou constatado o prejuízo ou o benefício – ambos superiores ao custo – das unidades estarem funcionando em período superior a 12 horas.
Quanto ao atendimento ao público, dentre as atividades elencadas, não há uma que demonstre a necessidade de o servidor estar, de forma predominante durante a sua jornada, de prontidão para atender ao público:
Resta ainda outra questão, "quem é o público deste Departamento?". É o fornecedor? É o professor que pode vir retirar um material? Por mais que considere estes agentes como "público", diante do rol de atividades, entende-se que a atividade principal do servidor não será o atendimento ao público.
Uma hipótese para a flexibilização seria quando o almoxarife precise ficar durante o período da noite para atender a demanda de retirada de materiais do docente. Porém, considerando que, conforme ilustrado no quadro F.4, o quantitativo de servidores é bastante limitado nos câmpus, deve ser indagado se realmente vale a pena destacar 1 servidor para tal atividade em detrimento às demais atividades.
Assim, considerando as atribuições das unidades do Departamento, entende-se que, de forma predominante, os serviços executados não se enquadram no artigo 3º do Decreto nº 1.590/95. Considerando que 56% dos servidores estão com jornada flexibilizada e considerando a divergência nos índices de concessão por câmpus, entende-se necessária a revisão dos atos.

4.2) Departamento de Serviços Gerais - DESEG:
Conforme inciso IV, art. 81 do Regimento Interno dos Campi da UTFPR – Deliberação nº 10/2009, de 25 de setembro de 2009, estão vinculados ao Departamento de Serviços Gerais a Divisão de Serviços Auxiliares e Divisão de Conservação de Bens Móveis.
Seguem atribuições das unidades, conforme Regimento Interno:

"Art. 92 – *Compete ao Departamento de Serviços Gerais:*
I. orientar, coordenar e supervisionar os procedimentos e pagamentos relativos aos serviços gerais do Campus;
II. planejar as contratações visando alcançar a economicidade, eficiência e eficácia na gestão de recursos orçamentários, financeiros e materiais;
III. coordenar os trabalhos de manutenção dos bens móveis do Campus; e
IV. planejar a confecção de mobiliários administrativos e escolares.
Art. 93 – *Compete à Divisão de Serviços Auxiliares:*
I. executar, acompanhar e fiscalizar os serviços de limpeza, vigilância, recepção, telefonia, transporte, arquivo geral e expedição de documentos e Restaurante Universitário do Campus;
II. autorizar, controlar e fiscalizar o fluxo de pessoas e empresas prestadoras de serviços;
III. apoiar a organização dos eventos realizados no Campus;
IV. controlar a agenda da frota;
V. manter os veículos em bom estado de conservação;
VI. receber, selecionar, registrar, distribuir e expedir a correspondência e o malote do Campus;
VII. controlar e manter atualizado o cadastro dos ramais instalados; e

VIII. zelar pelas áreas verdes do Campus.
Art. 94 – *Compete à Divisão de Conservação de Bens Móveis:*
I. executar, acompanhar e fiscalizar os serviços de conservação dos bens móveis do Campus;
II. realizar a manutenção corretiva e preventiva nos equipamentos de uso geral, exceto os de informática;
III. produzir mobiliário e realizar sua manutenção; e
IV. manter informada a Divisão de Patrimônio das movimentações realizadas dos bens móveis do Campus."

Segue quadro ilustrativo com a distribuição dos servidores por câmpus:

Quadro F.5 – Distribuição da flexibilização dos servidores lotados no Departamento de Serviços Gerais, Divisão de Serviços Auxiliares e Divisão de Conservação de Bens Móveis

Câmpus	**S/Flexibilização**		**C/Flexibilização**		**Total Geral**	**% S/Flex(1)**	**% C/Flex(1)**
Comissão=>	**NÃO**	**SIM**	**NÃO**	**SIM**			
APUCARANA	1	1	2		4	33,33%	66,67%
CAMPO MOURAO	2		2		4	50,00%	50,00%
CORNELIO PROCOPIO	2	1	10		13	16,67%	83,33%
CURITIBA		3	15	2	20	0,00%	113,33%
DOIS VIZINHOS	1	1	2		4	33,33%	66,67%
FRANCISCO BELTRAO			3		3	0,00%	100,00%
LONDRINA			2		2	0,00%	100,00%
MEDIANEIRA		2	9		11	0,00%	100,00%
PATO BRANCO	4	1	2		7	66,67%	33,33%
PONTA GROSSA	11	1			12	100,00%	0,00%
REITORIA	1	1			2	100,00%	0,00%
SANTA HELENA		2			2	100,00%	0,00%
TOLEDO	2	1			3	100,00%	0,00%
Total Geral	**24**	**14**	**47**	**2**	**87**	33,80%	69,01%

(1) – demonstrados os índices já excluídos os ocupantes de cargos em comissão
(2) – o índice ficou superior a 100%, uma vez que existe servidor com gratificação com jornada flexibilizada

No quadro F.5 pode-se perceber grande variação, entre os câmpus, no índice de distribuição das flexibilizações dos servidores lotados nas DESEGs. Em 4 câmpus, 100% dos servidores não comissionados **não estão** com jornada flexibilizada e, em outros 4 câmpus, 100% dos servidores não comissionados **estão** com jornada flexibilizada.
Vale salientar que, a divergência do número de servidores lotados nas unidades também não está sendo fator determinante da flexibilização – pode-se verificar no quadro F.5 que nos câmpus Reitoria, Toledo, Londrina e Francisco Beltrão, todos com 2~3 servidores, nos dois primeiros 100% dos servidores não estão com jornada flexibilizada e nos dois últimos 100% dos servidores estão com jornada flexibilizada.

Conforme artigos 92 a 94 do Regimento Interno, pode-se perceber que as atividades das unidades que compõe o Departamento de Serviços Gerais são predominantemente técnico-burocráticas, relacionados à gestão e fiscalização de contratos e da frota, bem como, manutenção predial e de veículos e serviços de expedição de documentos. As unidades executam, também, atividades relacionadas ao planejamento de compras,

incluindo diagnóstico de demandas futuras e definição das especificações dos bens necessários.
Não se vislumbra necessidade de atividade contínua e ininterrupta, em turnos ou escalas, por se tratar de atividades rotineiras, voltadas ao funcionamento e manutenção da unidade. As atividades elencadas na norma permitem que sejam interrompidas e retomadas no dia seguinte, sem grandes prejuízos e riscos.
Também não ficou constatado o prejuízo ou o benefício – ambos superiores ao custo – das unidades estarem funcionando em período superior a 12 horas.
Quanto ao atendimento ao público, dentre as atividades elencadas, não há uma que demonstre necessidade de o servidor estar, de forma predominante durante a sua jornada, de prontidão para atender ao público:
Resta ainda outra questão, "quem é o público deste Departamento?". Caso seja o fornecedor que pode vir a executar atividades em horário noturno ou finais de semana, tal evento não ocorre de forma rotineira e contínua, de forma que a fiscalização deste fornecedor em horário não comercial seja a atividade principal e predominante de um determinado servidor.
No que tange à necessidade de abertura e fechamento do câmpus de manhã cedo e no final da noite, constitui "uma" das diversas atividades da unidade. Conforme ilustrado no quadro F.5, o quantitativo de servidores é bastante limitado, logo, deve se avaliar a pertinência de conceder a flexibilização. Vale salientar que, não há legislação que obrigue a jornada de 40 horas ser das 08:00-18:00, a Administração poderá estipular o início das atividades para 07:00 e o termino após às 18:00, respeitando a jornada diária de 8 horas e o intervalo inter e intrajornada.
Assim, considerando as atribuições das unidades do Departamento, entende-se que, de forma predominante, os serviços executados não se enquadram no artigo 3º do Decreto nº 1.590/95. Considerando que 69% dos servidores estão com jornada flexibilizada e considerando a divergência nos índices de concessão por câmpus, entende-se necessária a revisão dos atos.

4.3) Departamento de Orçamento, Finanças e Contabilidade - DEOFI:

Conforme inciso II, art. 81 do Regimento Interno dos Campi da UTFPR – Deliberação nº 10/2009, de 25 de setembro de 2009, estão vinculados ao Departamento de Orçamento, Finanças e Contabilidade a Divisão de Orçamento e Finanças e Divisão de Contabilidade. Seguem atribuições das unidades, conforme Regimento Interno:

"Art. 85 – *Compete ao Departamento de Orçamento, Finanças e Contabilidade:*
I. orientar, coordenar e supervisionar os trabalhos e funções da Administração orçamentária, financeira e de contabilidade do Campus;
II. analisar as demonstrações contábeis, conforme o plano estabelecido pela administração superior; e
III. executar a programação orçamentária e financeira do Campus, conforme os compromissos e recursos disponibilizados.
Art. 86 – *Compete à Divisão de Orçamento e Finanças:*
I. registrar e controlar os créditos descentralizados do orçamento do Campus;
II. elaborar e disponibilizar relatórios para controle dos recursos orçamentários;
III. realizar as transferências internas de recursos, previamente autorizados;
IV. solicitar remanejamentos orçamentários;
V. executar o lançamento de empenhos, autorizados pelo Ordenador de Despesas;

VI. executar, acompanhar e controlar a programação orçamentária financeira do Campus; e
VII. processar, conferir, registrar e controlar, no aspecto financeiro, todas as despesas, emitindo as respectivas ordens de pagamento.
***Art. 87** – Compete à Divisão de Contabilidade:*
I. executar o plano de contas e a contabilização da receita e despesa;
II. zelar para que as demonstrações contábeis do Campus reflitam adequadamente a realidade financeira, patrimonial e orçamentária da Instituição;
III. manter atualizado o rol de responsáveis e as informações a respeito dos ativos imobilizados, nos sistemas governamentais;
IV. controlar, registrar, arquivar e apresentar prestação de contas de convênios e repasses;
V. controlar e prestar contas dos suprimentos de fundos concedidos pelo Campus; e
VI. analisar balanços, balancetes e demais demonstrações contábeis."

Segue quadro ilustrativo com a distribuição dos servidores por câmpus:

Quadro F.6 – Distribuição da flexibilização dos servidores lotados no Departamento de Orçamento, Finanças e Contabilidade, Divisão de Orçamento e Finanças e Divisão de Contabilidade

Câmpus	**S/Flexibilização**		**C/Flexibilização**		**Total Geral**	**% S/Flex(1)**	**% C/Flex(1)**
Comissão=>	**NÃO**	**SIM**	**NÃO**	**SIM**			
APUCARANA	1				1	100%	0%
CAMPO MOURAO	1	1			2	100%	0%
CORNELIO PROCOPIO	1	1			2	100%	0%
CURITIBA		2	4	1	7	0%	125%
DOIS VIZINHOS	2	1			3	100%	0%
FRANCISCO BELTRAO			2		2	0%	100%
GUARAPUAVA			2		2	0%	100%
LONDRINA			2		2	0%	100%
MEDIANEIRA	1	1			2	100%	0%
PATO BRANCO	1	1	1		3	50%	50%
PONTA GROSSA	2	1			3	100%	0%
REITORIA	3	3			6	100%	0%
SANTA HELENA	1				1	100%	0%
TOLEDO	1	1			2	100%	0%
Total Geral	**14**	**12**	**11**	**1**	**38**	**56%**	**48%**

(1) – demonstrados os índices já excluídos os ocupantes de cargos em comissão
(2) – o índice ficou superior a 100%, uma vez que existe servidor com gratificação com jornada flexibilizada

No quadro F.6 pode-se perceber predomínio da não flexibilização – 8 câmpus e Reitoria, ante 4 câmpus com flexibilização integral.
Conforme artigos 85 a 87 do Regimento Interno, pode-se perceber que as atividades das unidades que compõe o Departamento de Serviços de Orçamento e Finanças são predominantemente técnico-burocráticas, relacionados à gestão financeira, orçamentária e contábil.
Não se vislumbra necessidade de atividade contínua e ininterrupta, em turnos ou escalas, por se tratar de atividades rotineiras, voltadas ao funcionamento e manutenção da

unidade. As atividades elencadas na norma permitem que sejam interrompidas e retomadas no dia seguinte, sem grandes prejuízos e riscos.
Também não ficou constatado o prejuízo ou o benefício – ambos superiores ao custo – das unidades estarem funcionando em período superior a 12 horas.
Quanto ao atendimento ao público, dentre as atividades elencadas, não há uma que demonstre necessidade de o servidor estar, de forma predominante durante a sua jornada, de prontidão para atender ao público.
Resta ainda outra questão, "quem é o público deste Departamento?" – considerando que os serviços financeiros somente funcionam em horário comercial dos bancos, em nada adiantaria o atendimento ocorrer fora do horário comercial.
Assim, considerando as atribuições das unidades do Departamento, entende-se que os serviços executados não se enquadram no artigo 3º do Decreto nº 1.590/95. Considerando que 48% dos servidores estão com jornada flexibilizada e considerando a divergência nos índices de concessão por câmpus, entende-se necessária a revisão dos atos.

4.4) Departamentos Acadêmicos e Coordenações de Curso (DA/CO):
Nos artigos 35, 36 e 37 do Regimento Interno dos Campi da UTFPR – Deliberação nº 10/2009, de 25 de setembro de 2009, estão previstas as atribuições dos Departamentos Acadêmicos e Coordenações de Cursos, conforme segue:

"Art. 35 – *Os Departamentos Acadêmicos são setores que administram pessoas, infraestrutura acadêmica e congregam docentes de disciplinas, áreas e habilitações afins,*
objetivando o desenvolvimento do ensino, pesquisa e extensão.
Art. 36 – *Os Departamentos Acadêmicos terão chefes que serão escolhidos pelos seus servidores, em processo democrático, de conformidade com regulamento próprio aprovado pelo Conselho de Graduação e Educação Profissional.*
Art. 37 – *Compete à Chefia do Departamento Acadêmico:*
I. garantir o cumprimento das normas institucionais, em consonância com os coordenadores de curso;
II. responsabilizar-se pelo patrimônio do Departamento;
III. representar o Departamento em eventos e reuniões;
IV. propor, em consonância com Coordenador de Curso, a contratação ou alteração da jornada de trabalho de docentes;
V. propor, em consonância com a Coordenação de Curso, a seleção de pessoal docente e administrativo, no âmbito do Departamento;
VI. efetuar o controle da frequência dos servidores lotados no Departamento VII. avaliar, com a participação do Coordenador de Curso, o desempenho dos servidores vinculados ao Departamento;
VIII. elaborar escala de férias do pessoal lotado no Departamento;
IX. aprovar, acompanhar e avaliar, em conjunto com as Coordenações de Curso, o plano de atividades dos docentes;
X. garantir o cumprimento das Diretrizes para a Gestão das Atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão da UTFPR;
XI. otimizar e controlar o uso dos laboratórios, recursos materiais e humanos para execução das suas atividades;
XII. controlar e avaliar as atividades dos estagiários, bolsistas e monitores do Departamento;
XIII. propor, em consonância com a Coordenação de Curso, à Secretaria de Gestão Acadêmica o plano anual de metas do Departamento, com respectivos custos, no tocante à aquisição de novos equipamentos, implantação, atualização e implementação de laboratórios;

XIV. elaborar proposta de horários de aulas, em consonância com as necessidades levantadas pelas Coordenações de Curso;
XV. gerenciar o processo de matrícula discente com a(s) Coordenação(ões) de Curso(s);
XVI. solicitar e encaminhar os documentos acadêmicos, inclusive os de resultados de avaliações de ensino, nas datas estabelecidas no calendário acadêmico; e
XVII. elaborar relatório anual das atividades, ações e resultados do Departamento."

Segue quadro ilustrativo com a distribuição dos servidores por câmpus:

Quadro F.7 – Distribuição da flexibilização dos servidores lotados nos Departamentos Acadêmicos nas Coordenações de Curso

Câmpus	**S/Flexibilização**		**C/Flexibilização**		**Total Geral**	**% S/Flex(1)**	**% C/Flex(1)**
Comissão=>	**NÃO**	**SIM**	**NÃO**	**SIM**			
APUCARANA	5		2		7	71%	29%
CAMPO MOURAO	5		2		7	71%	29%
CORNELIO PROCOPIO	5				5	100%	0%
CURITIBA	31		10	1	42	76%	27%
DOIS VIZINHOS	2		5		7	29%	71%
FRANCISCO BELTRAO	1	1	4		6	20%	80%
GUARAPUAVA	2				2	100%	0%
LONDRINA	6		5		11	55%	45%
MEDIANEIRA	4		13		17	24%	76%
PATO BRANCO	9	1			10	100%	0%
PONTA GROSSA	8				8	100%	0%
SANTA HELENA	4				4	100%	0%
TOLEDO	8				8	100%	0%
Total Geral	**90**	**2**	**41**	**1**	**134**	69%	32%

(1) – demonstrados os índices já excluídos os ocupantes de cargos em comissão
(2) – o índice ficou superior a 100%, uma vez que existe servidor com gratificação com jornada flexibilizada

No quadro F.7 pode-se perceber a predominância da não flexibilização e também grande oscilação, entre os câmpus, no índice de distribuição das flexibilizações dos servidores lotados nas unidades semelhantes.
Conforme artigos 35 a 37 do Regimento Interno, bem como, conforme perfil dos cargos lotados nos Departamentos Acadêmicos e Coordenações de Cursos, pode-se perceber que as atividades dos servidores ali lotados são de:
- suporte burocrático aos docentes na gestão acadêmica dos cursos: existência de 23 assistentes de administração, entre outros cargos administrativos; e
- suporte técnico e laboratorial aos docentes: existência de 65 técnicos de laboratório, 5 auxiliar de laboratório, 3 técnicos de agropecuária, 2 técnico em audiovisual, entre outros cargos.
Tomando como exemplo o técnico e auxiliar de laboratório, não foi verificado tendência à flexibilização para estes cargos além da média do quadro F.7. Dos 70 servidores, 48 (ou 68,5%) estavam sem flexibilização.
Não se vislumbra necessidade de atividade contínua e ininterrupta, em turnos ou escalas, por se tratar de atividades rotineiras, voltadas ao funcionamento e manutenção da unidade. As atividades elencadas na norma permitem que sejam interrompidas e retomadas no dia seguinte, sem grandes prejuízos e riscos.

Também não ficou constatado o prejuízo ou o benefício – ambos superiores ao custo – das unidades estarem funcionando em período superior a 12 horas.
Quanto ao atendimento ao público, dentre as atividades elencadas, não há uma que demonstre necessidade de o servidor estar, de forma predominante durante a sua jornada, de prontidão para atender ao público:
Resta ainda outra questão, "quem é o público deste Departamento?". A situação aplicável seria o uso de laboratórios em período noturno, requerendo que parte dos técnicos de laboratório (que atuam à noite) estejam com jornada flexibilizada.
Assim, considerando as atribuições das unidades do Departamento, entende-se que, de forma predominante, os serviços executados não se enquadram no artigo 3º do Decreto nº 1.590/95. Entende-se que há necessidade dos câmpus com índices altos de concessão (acima dos 40%) rever suas flexibilizações.

4.5) Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos (COGERH):

Conforme artigo 98 do Regimento Interno dos Campi da UTFPR – Deliberação nº 10/2009, de 25 de setembro de 2009, estão subordinados à Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos (COGERH) a: Divisão de Cadastro; Divisão de Pagamento; Divisão de Recrutamento e Movimentação de Pessoas; Divisão de Desenvolvimento de Pessoas; e Divisão de Benefícios e Qualidade de Vida.
Seguem descrições das atribuições das unidades conforme norma:

Art. 98 Parágrafo único – *Compete à Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos assegurar o pleno cumprimento de todas as atribuições pertinentes às Divisões que a integram.*
Art. 99 – *Compete à Divisão de Cadastro:*
I. organizar, controlar, conservar e manter atualizados os registros, arquivos de documentos e dados cadastrais do pessoal do Campus;
II. preparar e instruir os processos de benefícios de seguridade social;
III. acompanhar e arquivar os dados da vida funcional dos servidores;
IV. submeter ao Tribunal de Contas da União os atos de admissão, desligamento, concessão de aposentadoria e pensão;
V. controlar e acompanhar as progressões funcionais dos servidores;
VI. preparar e controlar a documentação necessária para fins de provimento de cargos permanentes e contratações temporárias; e
VII. executar os procedimentos administrativos relativos aos estagiários.
Art. 100 – *Compete à Divisão de Pagamento:*
I. coordenar e executar as operações de processamento da folha de pagamento;
II. analisar e implementar os processos referentes à concessão de vantagens, descontos legais e obrigatórios, bem como seus pagamentos no exercício e em exercícios anteriores;
III. controlar as ocorrências referentes à frequência de pessoal, a fim de alimentar o sistema de pagamento; e
IV. encaminhar informações fiscais e sociais aos órgãos governamentais.
Art. 101 – *Compete à Divisão de Recrutamento e Movimentação de Pessoas:*
I. recrutar e contratar, por meio de concurso público ou processo seletivo, de acordo com a orientação vigente e as necessidades institucionais;
II. acompanhar e promover a movimentação de pessoal e ocupação de vagas;
III. gerenciar o programa de estagiários do Campus; e
IV. intermediar e acompanhar movimentações, remanejamentos e remoções dos servidores;
Art. 102 – *Compete à Divisão de Desenvolvimento de Pessoas:*

I. desenvolver programas de orientação, capacitação e acompanhamento visando ao aperfeiçoamento funcional do servidor;
II. coordenar e operacionalizar o programa de avaliação de desempenho dos servidores;
III. acompanhar e avaliar o programa de estagiários;
IV. desenvolver, em parceria com a Divisão de Benefícios e Qualidade de Vida do Campus, programas de orientação, acompanhamento e preparação para a aposentadoria dos servidores;
V. efetuar o levantamento das demandas de capacitação e aperfeiçoamento do servidor;
VI. elaborar o plano anual de capacitação dos servidores do Campus; e
VII. desenvolver programas que facilitem a integração de novos servidores.
***Art. 103 –** Compete à Divisão de Benefícios e Qualidade de Vida:*
I. desenvolver programas de atendimento, orientação e acompanhamento biopsicossocial do servidor;
II. realizar ações junto aos servidores que apresentem problemas de desempenho no trabalho, bem como análise de suas causas;
III. planejar, implementar, executar e avaliar as ações de saúde e segurança no trabalho;
IV. executar atividades educacionais e programas de prevenção das doenças ocupacionais;
V. executar e avaliar projetos e ações que contribuam para a qualidade de vida dos servidores ativos e aposentados;
VI. desenvolver, em parceria com a Divisão de Capacitação, Desenvolvimento e Acompanhamento, programas de orientação, acompanhamento e preparação para a aposentadoria dos servidores; e
VII. manter atualização cadastral dos benefícios concedidos pela UTFPR aos servidores.

Segue quadro ilustrativo com a distribuição dos servidores por câmpus:

Quadro F.8 – Distribuição da flexibilização dos servidores lotados nas Coordenadorias de Gestão de Pessoas e suas subunidades

Câmpus	**S/Flexibilização**		**C/Flexibilização**		**Total Geral**	**% S/Flex(1)**	**% C/Flex(1)**
Comissão=>	**NÃO**	**SIM**	**NÃO**	**SIM**			
APUCARANA		1	3		4	0%	100%
CAMPO MOURAO	1	1	4		6	20%	80%
CORNELIO PROCOPIO		1	4		5	0%	100%
CURITIBA	1	3	7		11	13%	88%
DOIS VIZINHOS	2	2			4	100%	0%
FRANCISCO BELTRAO		1	3		4	0%	100%
GUARAPUAVA	1	1			2	100%	0%
LONDRINA	1	1	2		4	33%	67%
MEDIANEIRA		1	4		5	0%	100%
PATO BRANCO	1	1	6		8	14%	86%
PONTA GROSSA	2	2	3		7	40%	60%
REITORIA		1			1	N/A	N/A
SANTA HELENA		1			1	N/A	N/A
TOLEDO	1	1	2		4	33%	67%
Total Geral	**10**	**18**	**38**	**0**	**66**	21%	79%

(1) – demonstrados os índices já excluídos os ocupantes de cargos em comissão
(2) – o índice ficou superior a 100%, uma vez que existe servidor com gratificação com jornada flexibilizada

No quadro F.8 pode-se perceber a predominância da flexibilização e o predomínio no entendimento, entre os Diretores de Câmpus, para a flexibilização.
Entretanto, a leitura do das atribuições previstas nos artigos 99 a 102 da Deliberação nº 10/2009 demonstra que as atribuições das unidades que compõem a COGERH são de natureza:
- técnico-burocrática: envolvendo atividades relacionadas ao cadastro de pessoal, processamento da folha, controle de frequência e encaminhamento de informações sociais e fiscais para os órgãos competentes; e
- gestão de pessoas: por meio de ações voltadas ao recrutamento e movimentação de pessoas, capacitação e avaliação de pessoas, acompanhamento biopsicossocial de pessoas, saúde e segurança do trabalho, entre outras atividades.

Por mais que haja atendimento ao público – no caso, o servidor, seja para atualizar cadastro, apresentar documentação, ser capacitado/avaliado, entende-se que o "atendimento" não constitui atividade principal dos servidores da COGERH, considerando a vasta gama de atividades que devem ser desenvolvidas pelos mesmos.

Não se vislumbra necessidade de atividade contínua e ininterrupta, em turnos ou escalas, por se tratar de atividades rotineiras, voltadas ao funcionamento e manutenção da unidade. As atividades elencadas na norma permitem que sejam interrompidas e retomadas no dia seguinte, sem grandes prejuízos e riscos.
Também não ficou constatado o prejuízo ou o benefício – ambos superiores ao custo – das unidades estarem funcionando em período superior a 12 horas.
Quanto ao atendimento ao público, dentre as atividades elencadas, não há uma que demonstre necessidade de o servidor estar, de forma predominante durante a sua jornada, de prontidão para atender ao público:
Assim, considerando as atribuições das unidades do Departamento, entende-se que, de forma predominante, os serviços executados não se enquadram no artigo 3º do Decreto nº 1.590/95. Entende-se que há necessidade dos câmpus rever suas flexibilizações.

4.6) Secretaria de Gestão Acadêmica dos Câmpus – Departamento de Registro Acadêmico (DERAC) e Departamento de Recursos Didáticos (DERDI):

Conforme artigo 21 do Regimento Interno dos Campi da UTFPR – Deliberação nº 10/2009, de 25 de setembro de 2009, estão subordinados à Secretaria de Gestão Acadêmica: o Departamento de Registros Acadêmicos; Departamento de Recursos Didáticos; Departamento de Biblioteca; e os Departamentos Acadêmicos.
Exclui-se de presente análise a Biblioteca, por este inerentemente ter característica de trabalho contínuo e ininterrupto e o Departamento Acadêmico, por já ter sido abordado no subitem 4.4. anterior.
Seguem descrições das atribuições das unidades conforme norma:

"Art. 32 – *Compete ao Departamento de Registros Acadêmicos:*
I. efetuar inscrições e matrículas dos estudantes;
II. efetuar registros acadêmicos;
III. organizar e manter sob sua guarda as pastas individuais dos estudantes;
IV. receber, preparar e informar processos relativos ao corpo discente;
V. preparar e emitir documentos acadêmicos dos estudantes;
VI. preparar e emitir certificados de conclusão de curso e diplomas dos cursos regulares da UTFPR;

VII. efetuar registros de certificados de conclusão de curso de pós-graduação lato sensu; e
VIII. verificar e atestar regularidade de registro acadêmico em documentos.
***Art. 33 –** Compete ao Departamento de Recursos Didáticos:*
Regimento dos Campi da UTFPR - Deliberação COUNI nº 10/2009 de 25/09/2009
I. planejar, coordenar e executar a produção de materiais didáticos, administrativos, de expediente e de divulgação;
II. elaborar o projeto gráfico de materiais didáticos, administrativos, de expediente e de divulgação;
III. produzir originais para impressão gráfica;
IV. elaborar projetos e materiais, utilizando as Tecnologias de Informação e Comunicação ; e
V. apoiar as atividades de comunicação do Campus."

Segue quadro ilustrativo com a distribuição dos servidores por câmpus. Considerando a distinção de atribuições entre o Departamento de Registros Acadêmicos e Recursos Didáticos, serão elaborados quadros segmentados:

Quadro F.8 – Distribuição da flexibilização dos servidores lotados nos Departamentos de Registros Acadêmicos

Câmpus	**S/Flexibilização**		**C/Flexibilização**		**Total Geral**	**% S/Flex(1)**	**% C/Flex(1)**
Comissão=>	**NÃO**	**SIM**	**NÃO**	**SIM**			
APUCARANA			3		3	0%	100%
CAMPO MOURAO			6		6	0%	100%
CORNELIO PROCOPIO		1	4		5	0%	100%
CURITIBA			10	1	11	0%	100%
DOIS VIZINHOS			3		3	0%	100%
FRANCISCO BELTRAO			2		2	0%	100%
GUARAPUAVA			3		3	0%	100%
LONDRINA	1		4		5	20%	80%
MEDIANEIRA	3	1			4	100%	0%
PATO BRANCO	1		6		7	14%	86%
PONTA GROSSA	1	1	3		5	25%	75%
SANTA HELENA		1			1	N/A	N/A
TOLEDO	1		4		5	20%	80%
Total Geral	**7**	**4**	**48**	**1**	**60**	13%	88%

(1) – demonstrados os índices já excluídos os ocupantes de cargos em comissão
(2) – o índice ficou superior a 100%, uma vez que existe servidor com gratificação com jornada flexibilizada

Quadro F.9 – Distribuição da flexibilização dos servidores lotados nos Departamentos de Recursos Didáticos

Câmpus	**S/Flexibilização**		**C/Flexibilização**		**Total Geral**	**% S/Flex(1)**	**% C/Flex(1)**
Comissão=>	**NÃO**	**SIM**	**NÃO**	**SIM**			
CORNELIO PROCOPIO			4		4	0%	100%
CURITIBA			6	2	8	0%	100%
DOIS VIZINHOS	1				1	100%	0%
PONTA GROSSA		1			1	N/A	N/A
Total Geral	**1**	**1**			**14**	8%	88%

(1) – demonstrados os índices já excluídos os ocupantes de cargos em comissão
(2) – o índice ficou superior a 100%, uma vez que existe servidor com gratificação com jornada flexibilizada

No quadro F.8 pode-se perceber a predominância da flexibilização no Departamento de Registros Acadêmicos, havendo consenso entre os Diretores de Câmpus para a flexibilização. Considerando a necessidade de atendimento ao aluno, seja para efetuação das matrículas, recepção de documentos e atendimento para solução das ocorrências durante a vida acadêmica, entende-se que as atividades do departamento são compatíveis com a flexibilização.
A necessidade de atividade contínua em período superior a 12 horas é justificada, considerando a conveniência para o aluno ser atendido em horários não comercial.
O quantitativo reduzido de servidores, observados em todos os câmpus, denota dificuldade de segmentar as atividades de forma a nomear um servidor exclusivo para o atendimento ao aluno e os demais dedicado à atividade burocrática.
Em relação ao Departamento de Recursos Didáticos, conforme atribuições previstas no art. 33, são de natureza técnico-burocrática, voltadas à produção de materiais didáticos, não sendo compatíveis com a flexibilização, por não haver atendimento ao público de forma relevante, pela não necessidade de o setor funcionar em turnos de 12 horas e pela atividade de natureza não contínua (isto é, pode ser interrompido e dar continuidade no dia seguinte sem prejuízo ou risco).
Assim, considerando as atribuições do Departamento de Recursos Didáticos, entende-se que os serviços executados não se enquadram no artigo 3º do Decreto nº 1.590/95. Entende-se que há necessidade dos câmpus rever suas flexibilizações.

4.7) Coordenadoria de Gestão de Tecnologia da Informação (COGETI):

Conforme art. 106 do Regimento Interno dos Campi da UTFPR – Deliberação nº 10/2009, de 25 de setembro de 2009, estão vinculados à Coordenadoria de Gestão de Tecnologia da Informação a: Divisão de Projetos de Sistemas de Informação; Divisão de Redes de Computadores e Comunicações; e Divisão de Manutenção e Suporte ao Usuário.
Seguem atribuições das unidades, conforme Regimento Interno:

"Art. 107 – *Compete à Divisão de Projetos de Sistemas de Informação:*
I. analisar, desenvolver e implantar projetos de sistemas de informação, para atender as demandas locais do Campus;
II. participar, de forma colaborativa e sob a coordenação/supervisão da Diretoria de Gestão de Tecnologia da Informação, no desenvolvimento de sistemas de informação;
III. documentar os sistemas, seguindo as metodologias estabelecidas;
IV. prestar treinamento aos usuários no uso de sistemas adotados institucionalmente;
V. administrar e manter os sistemas de informação do Campus operacionais e acessíveis; e
VI. zelar pela integridade e segurança dos dados institucionais armazenados.
Art. 108 – *Compete à Divisão de Redes de Computadores e Comunicações:*
I. planejar e prover os serviços de administração da rede do parque de Tecnologia da Informação;
II. gerenciar o funcionamento da infraestrutura responsável pelos serviços de Tecnologia da Informação;
III. analisar e implementar ferramentas que auxiliem na administração e segurança do parque de Tecnologia da Informação; e

IV. controlar e definir permissões de acesso dos usuários aos Recursos disponibilizados, por meio da rede de computadores do Campus.
***Art. 109** – Compete à Divisão de Manutenção e Suporte ao Usuário:*
I. prover suporte técnico aos usuários no uso de recursos de Tecnologia da Informação;
II. efetuar a manutenção dos recursos computacionais do Campus;
III. administrar os recursos computacionais da Coordenadoria de Gestão de Tecnologia da Informação do Campus; e
IV. manter atualizado o cadastro da configuração dos equipamentos existentes na Coordenadoria de Gestão de Tecnologia da Informação."

Segue quadro ilustrativo com a distribuição dos servidores por câmpus:

Quadro F.10 – Distribuição da flexibilização dos servidores lotados na Coordenadoria de Gestão de Tecnologia de Informação

Câmpus	**S/Flexibilização**		**C/Flexibilização**		**Total Geral**	**% S/Flex(1)**	**% C/Flex(1)**
Comissão=>	**NÃO**	**SIM**	**NÃO**	**SIM**			
APUCARANA		1	3		4	0%	100%
CAMPO MOURAO	2	1			3	100%	0%
CORNELIO PROCOPIO	5	2			7	100%	0%
CURITIBA			7		7	0%	100%
DOIS VIZINHOS		1	4		5	0%	100%
FRANCISCO BELTRAO		1	2		3	0%	100%
GUARAPUAVA	1		3		4	25%	75%
LONDRINA		1	3		4	0%	100%
MEDIANEIRA			3		3	0%	100%
PATO BRANCO	2	3			5	100%	0%
PONTA GROSSA	1	1			2	100%	0%
REITORIA		1	1		2	0%	100%
SANTA HELENA	2	1			3	100%	0%
TOLEDO	2	1	2		5	50%	50%
Total Geral	**15**	**14**	**28**	**0**	**57**	35%	65%

(1) – demonstrados os índices já excluídos os ocupantes de cargos em comissão
(2) – o índice ficou superior a 100%, uma vez que existe servidor com gratificação com jornada flexibilizada

No quadro F.10 pode-se perceber grande variação, entre os câmpus, no índice de distribuição das flexibilizações dos servidores lotados nas COGETIs. Em 5 câmpus, 100% dos servidores não comissionados **não estão** com jornada flexibilizada e, em outros 5 câmpus, 100% dos servidores não comissionados **estão** com jornada flexibilizada.
Vale salientar que, a divergência do número de servidores lotados nas unidades também não está sendo fator determinante da flexibilização – pode-se verificar no quadro F.4 que nos câmpus Cornélio Procópio, Pato Branco, Curitiba e Dois Vizinhos, com 7 (CP e CT) e 5 (PB e DV) servidores, nos dois primeiros 100% dos servidores não estão com jornada flexibilizada e nos dois últimos 100% dos servidores estão com jornada flexibilizada.

Conforme artigos 107 a 109 do Regimento Interno, pode-se perceber que as atividades das unidades que compõe a Coordenadoria de TI são predominantemente técnico-burocráticas, relacionadas à manutenção e desenvolvimento de *software*, gerenciamento e manutenção de serviços de rede, controle de segurança da rede e provimento de suporte técnico aos usuários.

Considerando a ocorrência de aulas noturnas, pode-se presumir a necessidade de manutenção de uma equipe de suporte em TI, seja para atendimento ao usuário ou para solucionar problemas. Entretanto, a avaliação do custo-benefício em relação a esta "equipe de plantão" depende do julgamento do gestor que , conforme ilustrado no Quadro F.10, apresentou opiniões distintas, uns optando pela flexibilização e outros não.
De fato, sem a avaliação dos riscos – isto é, sem o diagnóstico da frequência de ocorrência de incidentes relacionados à TI em período noturno e quais seriam os riscos potenciais, não é possível justificar a concessão da flexibilização de jornada.
Vale salientar que, por mais que haja atendimento ao público, somente este evento não justifica a flexibilização, pois deve estar associado com atividade contínua, em turnos ou escalas, em período mínimo de 12 horas.
Conforme informado pela UTFPR, as unidades de TI funcionam predominantemente das 07:00 às 19:00 (executando a situação de 4 servidores que trabalham até as 19:30 hs, 1 até 20:00 hs e 2 até as 22:00 hs). Entende-se que, o funcionamento até as 19:00 horas não constitui justificativa para flexibilização, pois, um horário regular de 08:00-12:00 e 14:00-18:00 iria suprir a demanda da UTFPR em período diurno.
Assim, considerando as atribuições das unidades da Coordenadoria, entende-se que, dever ser realizada uma avaliação quanto a pertinência do serviço em período noturno, somente sendo possível a flexibilização para aqueles que atuam neste período.

4.8) Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias:

Conforme art. 60 do Regimento Interno dos Campi da UTFPR – Deliberação nº 10/2009, de 25 de setembro de 2009, estão vinculados à Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias (DIREC): a Gabinete da Diretoria; Departamento de Apoio e Projetos Tecnológicos; Departamento de Estágio e Cursos de Qualificação Profissional; Departamento de Extensão; e Departamento de Relações Interinstitucionais.
Os Departamentos ainda contam com diversas divisões e núcleos sob sua subordinação.
Seguem atribuições da DIREC conforme Regimento Interno:

***"Art. 62** – Compete à Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias:*
I. coordenar, a partir das diretrizes formuladas pela Pró-Reitoria de Relações Empresariais e Comunitárias, os programas de fomento, intercâmbio e divulgação das atividades de extensão;
II. articular, participar da construção e zelo de suas atividades fins, em conjunto com o Fórum Empresarial e Comunitário;
III. prospectar oportunidades de estágio/emprego e a operacionalização administrativa destas ações;
IV. acompanhar o itinerário profissional e acadêmico do egresso;
V. apoiar a interação das áreas acadêmicas do Campus com o mundo do trabalho;
VI. acompanhar consultorias, assessorias e apoios tecnológicos para o setor produtivo;
VII. acompanhar as atividades de pesquisa e/ou desenvolvimento em parceria com outras instituições;
VIII. prospectar e apoiar as iniciativas institucionais para a formação empreendedora e de proteção à propriedade intelectual;
IX. fomentar atividades nos campos de atuação da extensão com critérios de avaliação definidos e oferta não regular, com concentração na área tecnológica;
X. conduzir projetos sociais que agreguem ações, técnicas e metodologias, objetivando a geração de oportunidades e melhoria das condições de vida; e
XI. promover e gerir a realização de ações de interesse técnico, social, científico, esportivo, artístico e cultural, destinadas à comunidade."

Não serão detalhadas as demais atribuições da DIREC por serem demasiadamente extensas. As mesmas poderão ser verificadas nos artigos 63 a 79 da Deliberação nº 10/2009.

Segue quadro ilustrativo com a distribuição dos servidores por câmpus:

Quadro F.11 – Distribuição da flexibilização dos servidores lotados na Coordenadoria de Gestão de Tecnologia de Informação

Câmpus	**S/Flexibilização**		**C/Flexibilização**		**Total Geral**	**% S/Flex(1)**	**% C/Flex(1)**
Comissão=>	**NÃO**	**SIM**	**NÃO**	**SIM**			
APUCARANA	1	1	3		5	25%	75%
CAMPO MOURAO		2	4		6	0%	100%
CORNELIO PROCOPIO	3	4			7	100%	0%
CURITIBA	3	2			5	100%	0%
DOIS VIZINHOS			3		3	0%	100%
FRANCISCO BELTRAO			2		2	0%	100%
GUARAPUAVA			2		2	0%	100%
LONDRINA			5		5	0%	100%
MEDIANEIRA	1		1		2	50%	50%
PATO BRANCO	1		5		6	17%	83%
PONTA GROSSA	1	2			3	100%	0%
REITORIA	2	2			4	100%	0%
TOLEDO	3	1			4	100%	0%
Total Geral	**15**	**14**	**25**	**0**	**54**	**38%**	**63%**

(1) – demonstrados os índices já excluídos os ocupantes de cargos em comissão
(2) – o índice ficou superior a 100%, uma vez que existe servidor com gratificação com jornada flexibilizada

No quadro F.11 pode-se perceber grande variação, entre os câmpus, no índice de distribuição das flexibilizações dos servidores lotados nas DIRECs. Em 5 câmpus, 100% dos servidores não comissionados **não estão** com jornada flexibilizada e, em outros 4 câmpus, 100% dos servidores não comissionados **estão** com jornada flexibilizada.
Conforme artigos 62 a 79 do Regimento Interno, pode-se perceber que as DIRECs, e suas subunidades, atuam junto à comunidade e empresariado no propósito de buscar parcerias e oportunidades, seja de emprego e estágio para alunos e egressos, seja em investimento tecnológico, seja no empreendedorismo (além das atividades de extensão).
Tais atividades não possuem característica de atividade com jornada flexibilizada, que requer que o servidor esteja de prontidão para atender a um público, em regime contínuo, em turnos e escalas, de pelo menos 12 horas.
As atividades da DIREC demandam planejamento, interlocução, dinamismo, cooperação, entre outros aspectos. Em regra, os contatos com os agentes externos ocorrem em horário comercial, com horários agendados, assim, entende-se que, de forma predominante, os servidores da DIREC atuam em horário comercial.
Eventualmente podem ocorrer eventos em períodos noturnos e finais de semana, ou em horário de almoço (como almoço/jantar de negócio), porém, entende-se que tal situação é esporádica e não caracteriza atividade principal dos servidores.
Conforme descritos nos artigos 62 a 70 do Regimento Interno, são utilizadas frequentemente as palavras (para descrever as atividades da DIREC): articular;

prospectar; apoiar; acompanhar; fomentar; conduzir; promover; divulgar; disseminar; organizar; etc. Tais palavras não denotam "atendimento ao público", mas sim, ações de iniciativa da própria unidade.
Assim, considerando as atribuições das unidades da DIREC, entende-se que não cabe a flexibilização.

4.9) Servidores lotados no Gabinete da Diretoria dos Câmpus/Pró-Reitoria/Reitoria:

Conforme art. 7º do Regimento Interno dos Campi da UTFPR – Deliberação nº 10/2009, de 25 de setembro de 2009, compete à Chefia de Gabinete:

***"Art. 7º** – Compete à Chefia de Gabinete:*
I. assistir à Diretoria-Geral em suas representações política e social;
II. revisar e encaminhar os atos administrativos e normativos da Diretoria-Geral;
III. encaminhar, revisar e controlar a documentação e a correspondência, no âmbito do Gabinete;
IV. controlar a agenda diária da Diretoria-Geral;
V. coordenar as atividades administrativas do Gabinete;
VI. zelar pela manutenção dos bens patrimoniais do Gabinete; e
VII. responsabilizar-se pelo cerimonial e eventos da Diretoria-Geral, apoiando a Chefia de Gabinete da Reitoria, quando estas atividades forem demandadas pela Reitoria."

As atividades do Gabinete do Reitor, previsto no art. 35 do Regimento Geral também são bastante semelhantes ao texto anterior.

Quadro F.12 – Distribuição da flexibilização dos servidores lotados nos Gabinetes

Câmpus	**S/Flexibilização**		**C/Flexibilização**		**Total Geral**	**% S/Flex(1)**	**% C/Flex(1)**
Comissão=>	**NÃO**	**SIM**	**NÃO**	**SIM**			
APUCARANA			3		3	0%	100%
CAMPO MOURAO		2			2	N/A	N/A
CORNELIO PROCOPIO		2			2	N/A	N/A
CURITIBA		1	3	2	6	0%	167%
DOIS VIZINHOS	1	1	3		5	25%	75%
FRANCISCO BELTRAO	1	1			2	100%	0%
GUARAPUAVA		1			1	N/A	N/A
LONDRINA	3	1	2		6	60%	40%
MEDIANEIRA		2	2		4	0%	100%
PATO BRANCO		1			1	N/A	N/A
PONTA GROSSA		3			3	N/A	N/A
REITORIA	5	7			12	100%	0%
SANTA HELENA		1			1	N/A	N/A
TOLEDO	1	1			2	100%	0%
Total Geral	**11**	**24**	**13**	**2**	**50**	70%	30%

(1) – demonstrados os índices já excluídos os ocupantes de cargos em comissão
(2) – o índice ficou superior a 100%, uma vez que existe servidor com gratificação com jornada flexibilizada

Para os servidores que integram a equipe de gabinete do Diretor/Pró-Reitor/Reitor, compete atividades técnico-burocráticas de apoio ao Reitor/Pró-Reitor/Diretor. Entende-

se que não cabe flexibilização, por não envolver atendimento ao público e necessidade de serviço contínuo em regime de turnos ou escalas em período superior a 12 horas.

4.10) Flexibilização nos Servidores lotados na Reitoria:

Conforme informações prestadas pela UTFPR – Planilha ANEXO SA02 2017, encaminhada em resposta à SA02/2017, dos 146 servidores lotados na Reitoria, somente 32 estavam com jornada flexibilizada em fevereiro de 2017. Seguem análises amostrais:

4.10.1) Diretoria de Projetos e Obras (DIRPRO) e Departamento de Projetos Civis (DEPROJ):

O Departamento de Projetos Civis, subordinada à Diretoria de Projetos e Obras da Pró-Reitoria de Planejamento e Administração (PROPLAD) possui como atribuição (conforme art. 93 do Regimento Geral da UTFPR – Deliberação COUNI 07/2009):

*"**Art. 92** – Compete à Diretoria de Projetos e Obras:*
I. planejar e supervisionar a elaboração dos planos globais de desenvolvimento físico da UTFPR; e
II. analisar, orientar e emitir parecer sobre os projetos de ampliação elaborados e terceirizados pelos Campi.
***Art. 93** – Compete ao Departamento de Projetos Civis:*
I. coordenar e elaborar estudos preliminares e projetos técnicos de construções e reformas de edificações da UTFPR;
II. coordenar a aprovação dos projetos desenvolvidos junto aos órgãos competentes;
III. realizar a avaliação de estruturas existentes e emitir parecer técnico; e
IV. manter atualizado o registro dos projetos de construções e instalações."

Dos 7 servidores sem cargo de confiança lotados na DIRPOR e DRPROJ, todos estavam com jornada flexibilizada em fevereiro de 2017.
Conforme atribuições previstas nos artigos 92 e 93, não se vislumbra qualquer possibilidade de flexibilização, visto tratar de setor técnico-burocrático voltado ao atendimento à demanda interna de projetos e obras.

4.10.2) Diretoria de Gestão da Tecnologia da Informação (DIRGTI):

Conforme art. 135 do Regimento Geral da UTFPR – Deliberação nº 07/2009 estão vinculados à DIRGTI: a Gabinete da Diretoria; Departamento de Sistemas de Informação; e; Departamento de Infraestrutura e Tecnologia da Informação. Seguem atribuições:

*"**Art. 137** – Compete à Diretoria de Gestão de Tecnologia da Informação:*
I. propor políticas e diretrizes da área de Tecnologia da Informação da UTFPR;
II. normatizar a metodologia de desenvolvimento de sistemas informatizados;
III. prover sistemas e infraestrutura de Tecnologia da Informação adequados aos Campi; e
IV. zelar pela eficácia dos processos operacionais, utilizando-se de tecnologia adequada.
***Art. 139** – Compete ao Departamento de Sistemas de Informação:*
I. coordenar as atividades de desenvolvimento e atualização de sistemas;
II. pesquisar, estabelecer e disseminar normas e padrões para o desenvolvimento de sistemas informatizados, mantendo a padronização entre os Campi da UTFPR;

III. prospectar novas tecnologias e metodologias de desenvolvimento de sistemas; e
IV. garantir, em conjunto com o Departamento de Infraestrutura em Tecnologia da Informação, a disponibilidade dos sistemas de informação da UTFPR.
***Art. 143 –** Compete ao Departamento de Infraestutura em Tecnologia da Informação:*
I. planejar e prover os serviços de administração da rede, do parque de Tecnologia da Informação e de suporte ao usuário;
II. pesquisar, estabelecer e disseminar normas e padrões de segurança de informação e do uso dos recursos disponíveis na rede de computadores
da UTFPR, mantendo a padronização entre os Campi;
III. gerenciar o funcionamento da infraestrutura responsável pelos serviços da Tecnologia da Informação; e
IV. analisar e implementar ferramentas que auxiliem na administração e segurança do parque de Tecnologia da Informação."
As atribuições das divisões poderão ser consultadas nos artigos 140, 141, 142, 144, 145 e 146 da Deliberação COUNI nº 07/2009.

Dos 26 servidores lotados na DIRGTI, 21 estão atuando com jornada flexibilizada, sendo que, dos 5 restantes, somete 1 (um) não possui cargo em comissão.
Em relação à área de TI, a mesma análise realizada no subitem 4.7 – da Coordenadoria de Gestão de Tecnologia da Informação, se aplica na DIRGTI, qual seja, necessidade de manutenção de uma equipe de suporte noturno.
Porém, é difícil supor ser razoável a necessidade de manter os 21 servidores em sistema de rodízio para suporte noturno, considerando ainda que o Câmpus Curitiba também mantém 7 servidores da área de TI em regime de flexibilização.
Conforme descrito nas atribuições, as atribuições da DIRGTI estão relacionadas ao planejamento, pesquisa, prospecção, gerenciamento, manutenção, normatização, entre outras atribuições. Neste contexto, entende-se que, não cabe a flexibilização para a maioria dos servidores ali lotados.

5) Considerações Finais:

Conforme descrito nos subitens 1 a 4 anteriores, 58,62% dos TAE sem função de confiança estão com jornada flexibilizada, caracterizando uma generalização do processo (mais de 50%), em desacordo com os entendimentos da AGU e da CGU.
Os normativos que regulamentam a flexibilização na UTFPR, quais sejam a Deliberação COUNI 08/2012 e a Portaria nº 1172/2012, são bastante singelos, não detalhando de forma suficiente conceitos como atividade contínua, atividade em turnos ou escalas e atendimento ao público, previstos no art. 3º do Decreto nº 1.590/95, dificultando a aplicação de forma uniforme da norma dentro da unidade.
As análises da amostra de 10 departamentos/coordenações descritas no subitem 3 demonstrou que, considerando o rol de atividades previstas no Regimento Interno, as situações em que é possível as flexibilizações são bastante limitadas, concluindo que, para a maioria dos casos avaliados não caberia a flexibilização. Segue descrição sintética das conclusões:

- Unidade cuja flexibilização de forma generalizada é pertinente, considerando a natureza do trabalho – foi considerado regular mesmo tendo mais de 50% dos servidores da unidade com flexibilização – Unidade aplicável - DERAC;
- Unidade cuja flexibilização pode ocorrer de forma bastante limitada, se aplicando à atividades específicas desenvolvidas dentro da unidade – foi considerado regular somente as unidades, por campus, com menos de 30% dos servidores com jornada flexibilizada. Unidades aplicáveis – DEMAP, DESEG, DA/CO, COGERH e COGETI.

- Unidade cuja flexibilização é improcedente. O rol de atividades previstas no Regimento Interno não é compatível com o atendimento ao público, atividade contínua e extensão do horário de funcionamento para 12 horas – todos os casos em que há concessão foram considerados improcedentes. Unidades aplicáveis – DEOFI, DERDI, DIREC e Gabinete.

Na sequência, segue quadro resumido:

Quadro F.13 – Resumo situação das flexibilizações

CÂMPUS	DEMAP	DESEG	DEOFI	DA/CO	COGERH	DERAC	DERDI	COGETI	DIREC	Gabinete
APUCARANA	X	X	O	O	X	O		X	X	X
CAMPO MOURAO	X	X	O	O	X	O		O	X	
CORNELIO PROCOPIO	O	X	O	O	X	O	X	O	O	
CURITIBA	O	X	X	O	X	O	X	X	O	X
DOIS VIZINHOS	X	X	O	X	O	O	O	X	X	X
FRANCISCO BELTRAO	O	X	X	X	X	O		X	X	O
GUARAPUAVA	O	X	X	O	O	O		X	X	
LONDRINA	X	X	X	X	X	O		X	X	X
MEDIANEIRA	X	X	O	X	X	O		X	X	X
PATO BRANCO	X	O	X	O	X	O		O	X	
PONTA GROSSA	O	O	O	O	X	O	O	O	O	
REITORIA	O	O	O			O		X	O	O
SANTA HELENA	O	O	O	O				X	O	
TOLEDO	O	O	O	O	X	O		X	O	O

No quadro, "O" indica regularidade na flexibilização e "X" indica inconsistência/generalização da flexibilização.

No quadro F.13 a regularidade ou não da flexibilização foi avaliada conforme critério anteriormente descrito. No mesmo quadro pode-se perceber que a unidades semelhantes podem estar com os servidores em jornada flexibilizada, **ou não**, conforme câmpus, indicando não haver consenso no entendimento entre os Câmpus.

Como já apontado, a origem da inconsistência reside na falta de detalhamento do conceito de *"atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas"*. Conforme descrito no subitem 4 anterior, nas análises amostrais realizadas, não foi observado, em grande parte, necessidade de atividade contínua e ininterrupta, considerando que:

- não foi identificada a essencialidade da ininterrupção do serviço. Não se vislumbra prejuízo relevante da atividade em função de sua interrupção, por exemplo, durante o horário de almoço;
- não foi identificado, em grande parte, atividade de natureza contínua de atendimento ao público, isto é, atividade em que é requerido pronto-atendimento e pronta-resolução da demanda do público. A atividade predominante da maioria dos servidores era de natureza técnico-burocrática, não envolvendo atendimento;
- por mais que a ampliação do horário de atendimento gere "facilidades eventuais", não ficou comprovada o seu custo x benefício. Isto é, se os resultados gerados superam as 2 horas perdidas;

- há uma generalização do conceito de “público” na UTFPR, sendo considerado como tal todas as pessoas que se relacionam com a Universidade;
- o art. 37 da Constituição Federal determina uma gestão eficiente da administração pública. Neste contexto, entende-se que a generalização da atividade de atendimento gerando ociosidade neste tipo de serviço gera ineficiência ao reduzir o horário a ser dedicado nas atividades técnico-burocráticas;
- a cobertura de horários “não comerciais”, como horário anterior às 8:00 hs, posterior às 18:00 ou intervalo de almoço podem ser cobertos dentro da regime regular de 8 horas diário, por exemplo, estipulando o início da atividade do servidor a partir das 07:00 hs ou estabelecendo a jornada matutina das 09:00-13:00 hs. Assim, o funcionamento da unidade por 12 horas não justifica a geração do trabalho contínuo; e
- a concessão da flexibilização sem a observância dos requisitos legais vem gerando ineficiência, uma vez que a Administração dispensa 2 horas de serviço do servidor.

Para a adequação da flexibilização da jornada de trabalho, entende-se pertinente:

5.1) Ao Conselho Universitário, na qualidade de regulamentador da norma:

O COUNI deve revisar o normativo, detalhando conceitos descritos a seguir, no propósito de facilitar o entendimento do tema pelas instâncias executoras.

A) Atividade contínua em regime de turnos ou revezamento:

Entende-se pertinente a norma considerar:

- as hipóteses em que são necessárias a manutenção da atividade em regime contínuo de turnos ou revezamento, enfatizando o entendimento de que o ganho (ou a redução da perda) em função deste regime deve ser superior ao custo de dispor de 2 horas de jornada diária. Que a ampliação do atendimento não deve ocorrer em detrimento ao rol de atividades previstas no Regimento Interno, para cada uma das unidades;
- que a avaliação da compatibilidade do serviço ao art. 3º do Decreto nº 1.590/95 deve ocorrer a nível individual, não a nível de grupo ou unidade organizacional, considerando que é perfeitamente possível dentro de um mesmo grupo/unidade existirem indivíduos exercendo atividades distintas; e
- que a avaliação da compatibilidade do serviço ao art. 3º do Decreto nº 1.590/95 deve ocorrer considerando a atividade predominante do servidor e o volume de atendimento ao público (que deve ocupar, de forma predominante (mais de 50%), a jornada do servidor).

B) Definição do “Público”:

Pelo entendimento atual, são considerados como “público” todos que se relacionam com a UTFPR, o que inclui: servidores em geral, inativos, alunos, terceirizados, fornecedores, entre outros. A manutenção da atividade contínua em turnos ocorre para atender ao “Público”. Em outras palavras, para a organização, “o atendimento ao público em regime ininterrupto e com horário ampliado” deve gerar um benefício superior ao custo (de dispor de 2 horas diárias do servidor).

Neste contexto é muito difícil imaginar tal necessidade para terceirizados, fornecedores e até para os servidores em geral, restando ao aluno tal prerrogativa por ser cliente final do negócio da UTFPR. Caso a UTFPR queira incluir outros agentes como "Público", o normativo deve requerer justificativas sobre os ganhos (ou redução de perdas) ante o custo.

C) Falta de estudos/análises sobre a eficiência e eficácia do processo:

A flexibilização da jornada implica na perda de 2 horas diárias do servidor. A perda pode ser ainda maior, se considerar que um posto de trabalho que antes era suprida por um único servidor, por exemplo, das 08:00-12:00 e das 14:00-18:00 irá necessitar de dois servidores, considerando turnos de 07:00-13:00 e 13:00-19:00. O fato narrado gera perda de eficiência da Administração Pública considerando a perda de tempo laboral e aumento dos custos, confrontando o Princípio da Eficiência prevista no art. 37 da CF 88.
Assim, a nível de unidade, deve ser justificado os benefícios que um horário de funcionamento de, pelos menos, 12 horas ininterruptos proporcionam. Também deve ser justificada a sua essencialidade, descrevendo os prejuízos e os riscos de o serviço ser interrompido.

D) Distribuição generalizada das atividades de atendimento dentro de uma unidade:

Sob a premissa de que todos os servidores lotados em uma unidade estariam aptos a atender ao público, busca-se atender ao quesito do art. 3º do Decreto nº 1.590/95. Por mais que todos possam (e devam) atender ao público quando necessário, conceitos já descritos como atividade predominante e volume de atendimento devem ser considerados quando da análise da flexibilização do servidor.

5.2) Para os requerentes e às Comissões julgadoras:

Quando da formulação e julgamento do processo de requerimento da flexibilização, devem ser avaliados os seguintes aspectos.

Em relação às **unidades** autorizadas a praticar o regime de flexibilização (análise coletiva):

- quais os motivos que justificariam a alteração de atendimento ao público em horário inferior a doze horas para atendimento em horário igual ou superior às mesmas doze horas?
- por que os serviços de atendimento ao público devem ser ininterruptos, ou seja, quais os prejuízos causados por um atendimento que fosse interrompido no meio do expediente?
- qual a demanda por atendimento no setor em voga, ou seja quantos indivíduos são atendidos diariamente, semanalmente, mensalmente, etc.?
- quais são os períodos de maior concentração de atendimento no setor em voga?
- dentro de cada unidade, existem unidades organizacionais que não prestam nenhum atendimento ao público ou prestam atendimentos esporádicos, em que não justificaria a flexibilização?
- foram identificadas unidades organizacionais com excesso de atendimento, dado o número de servidores alocados?

Em relação aos **servidores** autorizados a praticar o regime de flexibilização (análise individual):

- dado o número de servidores de determinada unidade, qual seria a melhor distribuição proporcional dos mesmos quanto às atividades de atendimento e às atividades não envolvendo atendimento?
- quais os períodos/épocas de maior concentração de atendimento na unidade em voga?
- dentro de cada unidade, existem servidores com jornada flexibilizada e que não prestam nenhum atendimento ao público, ou que prestam atendimentos esporádicos, em que não justificaria a flexibilização?
- dentro de cada unidade, existem unidades organizacionais que flexibilizaram a jornada de todos os servidores, excetuando-se os comissionados, fazendo com que os mesmos exercessem atividades de atendimento e outras atividades, sendo que poderiam separá-las e alocar apenas parte dos servidores em atividades de atendimento (e por conseguinte, flexibilizando apenas a jornada desses), ocasionando claro prejuízo ao erário.

Causa

Ausência de procedimento claramente definido para análise da flexibilização, especialmente quanto à interpretação do conceito de atividade contínua e não observação dos parâmetros definidos no Decreto nº 1.590/95. A Deliberação COUNI 08/2012 e a Portaria nº 1172/2012 que regem o tema são simplórios, permitindo interpretações genéricas sobre o tema.
Quanto à competência e responsabilidade para a concessão, conforme parágrafo IV da Portaria nº 1172/2002, será da responsabilidade do Diretor-Geral do respectivo Câmpus da UTFPR, e de cada Pró-Reitor ou Diretor de Gestão, após parecer da Comissão prevista no item VI.
No tocante ao envolvimento do Reitor, o art. 30 do Regimento Geral da UTFPR, aprovado pela Deliberação nº 07/2009 do COUNI, descreve que: *"A Reitoria, dirigida pelo Reitor, é o órgão executivo da administração superior que planeja, coordena, supervisiona e controla todas as atividades da Universidade"*. Bem como, o inciso I, art. 33 do Regimento Geral descreve que: *"Compete ao Reitor ... I – planejar, administrar e representar a Universidade"*.
Assim, por se tratar de um assunto que envolve a situação funcional dos técnicos administrativos em educação da UTFPR, trata-se de assunto de natureza institucional, que requer a dedicação do Reitor.
Como forma de atuação direta, o Reitor aprovou a Portaria nº 1.172/2012 que regulamentou a flexibilização da jornada de trabalho na UTPFR. Conforme já descrito, a Portaria não possui detalhamento necessário para regulamentar a flexibilização.

Manifestação da Unidade Examinada

Sobre o apontamento do presente item, por meio do Ofício nº 283/GABIR, de 08 de agosto de 2017, a UTFPR se manifestou:

"... para alinhar e padronizar os procedimentos, o reitor da universidade está designando uma Comissão Central de Acompanhamento da Jornada Flexibilizada, vinculada à Reitoria. Seguindo as orientações contidas na SA201700850/18, item 5.1, bem como no Relatório Preliminar, será encaminhada ao COUNI, em princípio na pauta da primeira reunião ordinária, proposta de revisão do Regulamento de Flexibilização da

Jornada de Trabalho dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação da UTFPR."

Análise do Controle Interno

A manifestação exarada pela UTFPR demonstra que a mesma está iniciando um processo de revisão normativa e operacional da flexibilização da jornada de trabalho.
As recomendações emitidas serão objeto de monitoramento via sistema MONITOR-Web e de revisão por meio de auditorias futuras. Neste contexto, o apontamento será mantido.

Recomendações:
Recomendação 1: Aperfeiçoar a Portaria nº 1.172/2012 e a Deliberação COUNI 08/2012, detalhando conceitos que usualmente são causas de erro/divergência de interpretação. Devem ser claramente definidos conceitos de: atividade contínua e atendimento ao público; volume de serviço necessário para caracterizar atividade contínua como ordinária; intensidade do fluxo de público na unidade; os critérios para justificar o atendimento do interesse público apesar da redução da jornada de trabalho; entre outros.

Recomendação 2: Revisar as concessões concedidas tendo como base os conceitos definidos na Portaria nº 1.172/2012 e na Deliberação COUNI 08/2012, após a sua reformulação.

3 GESTÃO DO SUPRIMENTO DE BENS/SERVIÇOS

3.1 PROCESSOS LICITATÓRIOS

3.1.1 OPORTUNIDADE DA LICITAÇÃO

3.1.1.1 INFORMAÇÃO

Análise dos processos licitatórios. Existência de falhas pontuais.

Fato

Conforme planilhas informativas apresentadas pela UTFPR, em 2016, segue panorama geral dos processos de aquisições realizados em 2016:

Quadro C.1 – Processos de aquisições UTFPR – 2016 - em quantidade de processos

Câmpus	CC	CV	INEX	PG	CR	RDC	TP	Total
AP	1		2	27				30
CM	1		5	40				46
CP			31	69				100
CT		3	39	50			1	93
DV			6	44	8			58
FB			7	35			1	43
GP	1	2	10	30			1	44
LD				16		1		17
MD			9	30		2		41
PB		2	14	41			2	59
PG			11	85				96
RT			7	40			1	48
SH			1	38		3	1	43

TD			12	44				56
Total	3	7	154	589	8	6	7	774
% Part.	0,39%	0,90%	19,90%	76,10%	1,03%	0,78%	0,90%	100,00%

Legenda: CC- Concorrência; CV – Convite; DL – Dispensa de Licitação; INEX – Inexigibilidade de Licitação; PG – Pregão; CR – Carona; RDC – Regime Diferenciado de Contratação; e TP – Tomada de Preço.
FONTE: Planilha "Processos 2016 relação fornecida pela UTFPR"

Quadro C.2 – Processos de aquisições UTFPR – 2016 – em valores (R$ MIL)

Câmpus	CC	CV	INEX	PG	CR	RDC	TP	Total
AP	998	0	41	3.458	0	0	0	4.497
CM	1.018	0	42	2.062	0	0	0	3.123
CP	0	0	786	346	0	0	0	1.132
CT	0	39	374	9.721	0	0	76	10.209
DV	0	0	33	1.964	105	0	0	2.101
FB	0	0	378	2.442	0	0	434	3.255
GP	312	152	8	1.385	0	0	175	2.031
LD	0	0	0	612	0	259	0	871
MD	0	0	393	1.559	0	1.884	0	3.836
PB	0	74	1.156	3.784	0	0	984	5.998
PG	0	0	514	5.337	0	0	0	5.851
RT	0	0	292	14.107	0	0	275	14.674
SH	0	0	0	3.062	0	5.910	336	9.308
TD	0	0	46	2.924	0	0	0	2.970
Total	2.329	264	4.063	52.763	105	8.053	2.279	69.855
% Part.	3,33%	0,38%	5,82%	75,53%	0,15%	11,53%	3,26%	100,00%

Legenda: CC- Concorrência; CV – Convite; DL – Dispensa de Licitação; INEX – Inexigibilidade de Licitação; PG – Pregão; CR – Carona; RDC – Regime Diferenciado de Contratação; e TP – Tomada de Preço.
FONTE: Planilha "Processos 2016 relação fornecida pela UTFPR"

Da análise dos processos licitatórios:

Para fins de análise de processos licitatórios, foi selecionada uma amostra com 61 (sessenta em um) pregões e 1 (uma) carta convite, no valor total de R$ 29.611.522,00, perfazendo uma amostra quantitativa de 10% e financeira de 41,53%. Também vale descrever que, foram selecionadas amostras de todos os câmpus, para garantir maior representatividade. De modo geral, a análise apontou a regularidade dos mesmos.

Examinou-se a motivação da aquisição dos objetos licitados. Em todos os casos, a natureza do material, serviço ou obra foi compatível com as atividades típicas da área requisitante. A quantidade e as especificações do objeto foram fundamentadas pela área requisitante. A compra realizada esteve de acordo com a finalidade do Programa/Ação de Governo.

Analisou-se as partes constitutivas do instrumento convocatório. Em todos os casos, quando aplicável, identificou-se a existência de projeto básico, termo de referência, orçamentos, minutas de contrato e especificações complementares. Ademais, foi estabelecido prazo e condições contratuais para execução ou entrega do objeto. Também, nos contratos, foram definidas sanções para o caso de inadimplemento do objeto contratado.

Verificou-se que a modalidade escolhida de licitação, em todos os casos, foi a mais adequada, em consonância com a legislação vigente. No que se refere às condições exigidas para a participação na licitação, observou-se a adequação das exigências de

habilitação jurídica, regularidade fiscal, qualificação técnica e qualificação econômica-financeira, bem como a verificação do cumprimento das mesmas.
Quanto aos critérios de julgamento, notou-se a aplicação de disposições claras e parâmetros objetivos. Não se verificou a existência de critérios restritivos de julgamentos de propostas. A análise da aceitabilidade das propostas e do processo de pagamento não revelou quaisquer inconsistências.

3.2 CONTRATOS DE OBRAS, COMPRAS E SERVIÇOS

3.2.1 CONTRATOS SEM LICITAÇÃO

3.2.1.1 INFORMAÇÃO

Análise dos processos de compra inexigíveis de licitação.

Fato

Para a avaliação dos processos de inexigibilidade de licitação nas contratações e aquisições da unidade foi delimitada amostra não estatística, escolhida pelos critérios de materialidade, criticidade e relevância. Foram verificados sete processos, no valor total de R$ 157.574,00, com os seguintes objetos contratados: manutenção de elevadores, inscrição em workshop, equipamento de laboratório, manutenção de microscópio, calibragem de reômetro, inscrição em seminário e manutenção de espectrômetro.

Em todos os casos examinados, observou-se o correto enquadramento de acordo com as hipóteses de inexigibilidade de licitação, principalmente em relação à compra de materiais e a contratação de serviços fornecidos por um único fornecedor. Constaram, nos autos, comprovação de exclusividade feita por atestados de entidades competentes para tal.

Os processos de inexigibilidade examinados tiveram os preços justificados e foram amparados por pareceres técnicos e jurídicos, conforme reza o artigo 38, da Lei n. 8.666/1993. Também foi observada a regularidade quanto a habilitação jurídica, a regularidade fiscal e trabalhista, a qualificação técnica e a qualificação econômica financeira.

.

3.2.1.2 INFORMAÇÃO

Análise dos processos de dispensa de licitação. Observação de falhas pontuais.

Fato

No exercício 2016, foram realizados processos de aquisições por dispensa de licitação conforme quadro a seguir:

Quadro – C.2 – Aquisições por dispensa de licitação por câmpus em 2016

Câmpus	Quantidade	Valor Total (R$)	Valor Médio (R$)
Apucarana	141	660.536	4.685
Campo Mourão	363	291.485	803
Cornélio Procópio	300	558.982	1.863
Curitiba	231	2.328.851	10.082
Dois Vizinhos	56	122.824	2.193
Francisco Beltrão	49	92.659	1.891
Guarapuava	145	280.643	1.935
Londrina	296	434.216	1.467
Medianeira	165	326.713	1.980

Pato Branco	239	317.102	1.327
Ponta Grossa	171	272.577	1.594
Reitoria	51	280.825	5.506
Santa Helena	13	28.167	2.167
Toledo	28	52.256	1.866
Total Geral	**2248**	**6.047.836**	2.690

FONTE: DW-SIASG

Os 6 (seis) processos de dispensa de licitação da unidade foram selecionados por amostragem não estatística, escolhida pelos critérios de materialidade, criticidade e relevância.

Em todos os casos examinados, observou-se o correto enquadramento de acordo com as hipóteses de dispensa de licitação. Na maioria dos casos, trataram-se de compras de valores inferiores a R$ 8.000,00.

Os processos de dispensa de licitação examinados foram amparados por pareceres técnicos e jurídicos. Também foi observada a regularidade quanto a habilitação jurídica, a regularidade fiscal e trabalhista, a qualificação técnica e a qualificação econômica financeira.

3.2.1.3 INFORMAÇÃO

Qualidade dos controles internos praticados na atividade de Gestão de Licitações e Contratos.

Fato

Com a finalidade de aferir a qualidade dos controles internos praticados na atividade de Gestão de Licitações e Contratos, foi aplicado um questionário auto-avaliativo, em que para cada uma das 20 questões, o gestor aplicou o conceito de 0 a 3, sendo:

0: Inexistência do Controle;
1: Controle em desenvolvimento;
2: Controle existente, porém com falhas; e
3: Controle existente e não há falhas detectadas.

Segue quadro com as questões, juntamente com os conceitos atribuídos pelo gestor em sua auto avaliação, bem como, pela CGU:

Quadro C.3 – Questionário de Avaliação de Controles Internos (QACI) – Gestão de Licitações e Contratos

Questão	(A)	(B)
1. Existe setor/departamento responsável e servidor designado para realização das atividades relacionadas à licitação na Unidade?	2	2
2. A Unidade dispõe de controles (sistematizado ou manual) de todos os processos licitatórios realizados no exercício, com a situação atualizada de cada um deles?	3	3
3. As contratações da Unidade se originam a partir da formalização oficial da demanda pelo beneficiário, explicitando a necessidade da contratação?	3	3
4. A Unidade padronizou as especificações mais comuns para aquisição por meio do processo licitatório?	2	2

5. As contratações diretas (dispensa ou inexigibilidade) são elaboradas com os mesmos artefatos necessários para as contratações por meio de licitação (estudos técnicos preliminares, plano de trabalho e termo de referência ou projeto básico)?	0	2
6. A execução das principais atividades envolvidas na realização de licitações, dispensa e inexigibilidade, está apoiada por políticas e procedimentos (normas e manuais) que as formalizam e detalham?	3	3
7. A Unidade normatizou os critérios para realização de pesquisa de preços prévia a realização das licitações, dispensa e inexigibilidades?	3	3
8. A Unidade dispõe de rotinas de revisão e aprovação dos artefatos do planejamento (estudos técnicos preliminares, plano de trabalho e termo de referência ou projeto básico)?	2	2
9. A Unidade dispõe de controle manual ou eletrônico das informações sobre a disponibilidade orçamentária e financeira, incluindo informações atualizadas sobre a situação de cada contratação da organização (planejada, licitada, contratada), sobre os valores empenhados, liquidados e pagos, e sobre a dotação disponível?	3	3
10. A Unidade utiliza editais-padrão em suas licitações?	3	3
11. A Unidade submete à apreciação prévia da assessoria jurídica as minutas dos editais de licitação e seus anexos?	3	3
12. A Unidade designa equipe técnica para auxiliar a CPL na análise da documentação de habilitação e propostas de preços nas licitações para contratação de objetos mais complexos (Obras e Tecnologia da Informação – TI, por exemplo)?	3	3
13. A Unidade publica os avisos de editais de licitação nos meios de comunicação previstos no art. 21 da Lei nº 8.666/93, de acordo com a modalidade de licitação adotada?	3	3
14. Os limites legais para a composição entre os servidores efetivos e comissionados são rigorosamente observados e é realizado rodízio entre seus membros?	3	3
15. A Unidade adota rotinas para prevenção de fraudes e conluios, a exemplo de análise dos endereços das empresas, quadro societário, data de constituição da empresa, análise das propostas em relação ao formato, empresas de servidores da Unidade, entre outros?	0	2
16. São realizadas consultas durante a realização do certame para verificar a ocorrência de registro de penalidades que impedem as empresas de licitar e contratar, tais como CEIS, CNJ e Lista de Inidôneos do TCU?	3	3
17. A Unidade acompanha todas as fases do processo licitatório, de modo a identificar o tempo médio gasto em cada etapa do processo, assim como os obstáculos que possam impactar seu andamento regular?	1	1
18. A Unidade dispõe de controle manual ou eletrônico das empresas penalizadas por ela com declaração de suspensão, inidoneidade ou impedimento?	3	3
19. A Unidade designa formalmente os atores que devem atuar na fase de gestão do contrato (por exemplo, gestor, fiscal beneficiário, fiscal especialista, fiscal administrativo, preposto, etc)?	2	2
20. Os servidores designados para atuar na gestão contratual possuem adequada capacitação para exercer seus papéis?	2	2
21. Os servidores designados para atuar na gestão do contrato dispõem de tempo suficiente para executar suas atividades?	1	1
22. A Unidade consulta o Sicaf antes de cada pagamento a ser efetuado para a contratada, verificando se esta mantém as condições de habilitação e	2	2

executa os procedimentos previstos no art. 3º, §4º, da IN-SLTI 4/2013 em caso de irregularidade?		
SOMA NOTA	50	54

– Auto avaliação do Gestor; e (B) – Avaliação da equipe de auditoria da CGU

Conforme score da auto avaliação, a UTFPR obteve 75,75% das notas possíveis (50/66), se qualificando no Nível de Maturidade Aprimorado dos Controles Internos. Pela avaliação realizada pela CGU, a UTFPR obteve 81,81% das notas possíveis (54/66), se qualificando, também, no Nível de Maturidade Aprimorado dos Controles Internos.

Os exames revelaram existir setor/departamento responsável e servidores designados para realização das atividades relacionadas à licitação nos campus. A UTFPR possui controle eletrônico dos processos licitatórios realizados no exercício. As informações são reunidas no sistema SIORG, Sistema Informatizado de Orçamento e Gestão. As planilhas fornecidas foram compatíveis com os dados extraídos do Siafi. Segundo os gestores, as contratações da unidade sempre se originam de solicitação oficial que justifica a necessidade de contratação. A análise amostral de 70 processos de compras comprovou a existência de tais requisições justificadas.

A UTFPR padronizou as especificações de produtos e serviços considerados comuns, como limpeza, vigilância, telefonia e informática, mas os gestores reconhecem fragilidades no processo. Existe, no entanto, a intenção de aprimorá-lo. Além disso, no caso de serviços continuados, os gestores consultam ao SICAF antes de cada pagamento e executam os procedimentos previstos no art. 3º, §4º, da IN-SLTI 4/2013 em caso de irregularidade.

As contratações diretas, por inexigibilidade ou dispensa, são fundamentadas por estudos técnicos, quando necessário, e amparadas legalmente. A avaliação amostral de doze processos de contratação direta confirmou a regularidade das compras e contratações. Tanto as realizações por meio de contratações diretas ou por meio de licitações são baseadas em políticas e procedimentos detalhados e formalizados. Esses procedimentos são disponibilizados em rede pela Proplad, a Pró-reitoria de Planejamento e Administração.

A pesquisa prévia de preços é realizada em todos os casos e os critérios para a mesma foram padronizados por meio de instrução normativa, a IN 01/2017, disponibilizada em rede pela Proplad. Em geral, são utilizados editais-padrão pelos campus e existe submissão para apreciação prévia da assessoria jurídica. Os editais-padrão são disponibilizados para a contratação de materiais e serviços comuns, bem como para os aditivos de prorrogação de prazo em obras e serviços de engenharia.

Há publicação dos editais de licitação, conforme prevê o artigo 21 da Lei n. 8.666/93 e há divulgação, conforme previsto na Lei de Acesso à Informação. Quando necessário, são designadas equipes técnicas auxiliares para colaborar com processos licitatórios de contratação de equipamentos de laboratório, de informática ou obras. Na formação de comissões, são respeitados os limites legais de composição entre servidores efetivos e comissionados — em geral as comissões são compostas apenas por servidores efetivos.

Os gestores informaram existirem rotinas de revisão e aprovação das peças textuais de planejamento, bem como controle das informações sobre disponibilidade financeira e orçamentária. Contudo, os responsáveis pelas licitações informaram não existir rotinas para prevenção de fraudes. No entanto, os trabalhos realizados pela auditoria interna da UTFPR comprovam a existência de tais atividades, como análise dos endereços das empresas, quadro societário, data de constituição da empresa, análise das propostas em relação ao formato, empresas de servidores da universidade, dentre outras. Além disso, os responsáveis pelas licitações realizam consultas durante o certame para verificar a ocorrência de registro de penalidades que impedem as empresas de licitar e contratar, tais como o Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas - CEIS,

Cadastro Nacional de Condenações Cíveis por Atos de Improbidade Administrativa - CNJ e Lista de Inidôneos do TCU.

De modo geral, a UTFPR tem buscado adotar procedimentos para acompanhar as fases do processo licitatório. Os exames realizados confirmaram que em todos os contratos são nomeados fiscais. A Proplad dispõe de controle atualizado das empresas penalizadas, consulta esse cadastro durante a realização dos processos licitatórios e existe encaminhamento periódico, aos campus, das portarias de aplicação de penalidade às empresas.

Cumpre notar também que os gestores têm se esforçado na capacitação dos servidores para os processos de licitação e fiscalização de contratos, mas o número reduzido de servidores técnico-administrativos da UTFPR dificulta a execução das atividades necessárias para o desempenho das atividades relacionadas.

No que tange à questão 17, sobre o tempo médio de duração de cada uma das etapas, tendo como base as informações registradas no Comprasnet (extraídas por meio do aplicativo DW-SIASG), obteve-se as seguintes informações:

Quadro C.4 – Tempo médio – etapa de compras 2016

Câmpus	Tempo médio entre publicação do edital e homologação	Tempo médio entre publicação do edital e abertura da sessão pública de compra	Tempo médio entre dia de abertura da sessão pública de compra e resultado da compra
Apucarana	30,30	12,61	18,04
Campo Mourão	20,30	13,76	6,54
Cornélio Procópio	26,18	13,29	13,00
Curitiba	27,90	16,54	11,29
Dois Vizinhos	22,18	15,02	7,16
Francisco Beltrão	49,53	15,56	34,19
Guarapuava	19,11	12,93	6,44
Londrina	23,65	13,24	10,41
Medianeira	25,43	13,67	9,00
Pato Branco	21,17	12,73	8,43
Ponta Grossa	21,82	14,44	7,44
Reitoria	24,93	13,20	9,82
Santa Helena	21,57	16,24	6,52
Toledo	32,19	13,74	18,52
Total Geral	25,69	14,24	11,22

FONTE: DW SIASG

As informações do quadro C.4 demonstram uniformidades nos prazos entre os câmpus (excetuando Francisco Beltrão). Entende-se que, o tempo médio de 26 dias é razoável, de forma a garantir um ágil atendimento às demandas da UTFPR.

Por fim, conforme descrito no presente item, bem como, em decorrência dos testes de auditoria realizados sobre 70 processos de aquisições, entende-se que, o nível de controle interno adotado na UTFPR é adequado.

3.2.2 FISCALIZAÇÃO INTERNA

3.2.2.1 CONSTATAÇÃO

Ausência de aplicação de multas por descumprimento de cláusulas contratuais.

Fato

Foram verificados os contratos nºs 02/2016 e 09/2016, firmados com a empresa Apollo Serviços Terceirizados e Mão-de-Obra Especializada, cujos objetos referem-se à

prestação de serviços de limpeza, conservação e copa, para os Campus de Apucarana e Pato Branco, respectivamente, quanto à aplicação de penalidades às empresas em caso de descumprimento de obrigações contratuais.

Os valores firmados correspondem a R$ 951.205,98 para o contrato nº 02/2016 – Campus Apucarana e R$ 1.799.999,00 para o contrato nº 09/2016 – Campus Pato Branco.

Em ambos os contratos, a falta de reposição do pessoal da empresa contratada é a única infração registrada nas planilhas mensais de controle dos contratos, para a qual a UTFPR apenas aplica a glosa dos valores correspondentes, deixando de aplicar a multa relativa a esse item do contrato que foi descumprido.

Foram verificados os pagamentos relativos aos meses de janeiro e fevereiro de 2017. O quadro a seguir resume a situação encontrada.

Quadro S.1 - Aplicação de Glosas e Multas nos Contratos nº 02/2016 e 09/2016.

	Janeiro/2017		**Fevereiro/2017**	
Nº Contrato	**02/2016**	**09/2016**	**02/2017**	**09/2017**
Nº de Postos	29,00	23,00	23,00	51,00
Valor Bruto Devido no Mês (antes dos descontos) - R$	77.012,98	83.057,49	62.836,85	161.224,77
Qtde de Faltas (Dias)	6,60	5,43	69,00	52,50
Descontos/Glosas Aplicados - R$	1.072,45	890,13	8.133,08	6.330,84
% de Descontos Aplicados em Relação ao Valor Bruto Devido no Mês	1,39%	1,07%	12,94%	3,93%
Multas Aplicadas - R$	-	-	-	-

Fonte: CGU e Ofício nº 165 – GABIR/UTFPR, de 05 de maio de 2017.

Conforme trazido por Fábio Medina Osório (Direito Administrativo Sancionador, 3ª edição, São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009, pp. 101 a 103), *"[...] as medidas de cunho ressarcitório não se integram no conceito de sanção administrativa, pois não assumem efeito aflitivo ou disciplinar,* ***não ambicionam a repressão, mas sim a reparação do dano, assumindo conteúdo restituitório, reparatório****, submetendo-se, nesse passo, a princípios próprios, específicos, mais próximos, naturalmente, do Direito Civil."*.

As sanções administrativas, amparadas pela Lei 8.666/1993, aplicáveis por inobservância ou observância inadequada a cláusulas previstas em contratos, é um poder-dever da Administração Pública Federal, que deve ser exercido pela autoridade que detém competência para fazê-lo. Em outras palavras, a aplicação de sanção não é um ato discricionário do gestor e sim, um ato vinculado, amparado pelo princípio da indisponibilidade do interesse público.

Em contratos de prestação de serviços é essencial a previsão de multas por serviços parcialmente executados ou executados em desconformidade com o pactuado, entretanto, no contrato nº 02/2016 não há a previsão específica de aplicação de multa por falta de reposição de pessoal.

Vale salientar que, conforme exemplificado na figura S.2 adiante, no contrato nº 02/2016 a contratada (que é a mesma para os contratos 02 e 09/2016) também efetua a cobrança mensal do "custo de reposição de profissional ausente" em valor similar ao praticado no

contrato nº 09/2016. Assim, ao não aplicar a multa, a UTFPR está efetuando o pagamento do custo de reposição sem a contrapartida.

Apesar de a obrigatoriedade de reposição de mão-de-obra nos postos estar prevista na Cláusula Quinta – Das Obrigações da Contratada – inciso X, que se não cumprida enseja descumprimento parcial do contrato, o termo contratual nº 02/2016 somente previu a possibilidade de desconto proporcional do posto descoberto (glosa dos valores), não havendo a previsão específica de aplicação de multa para esses casos.

Para o contrato nº 09/2016, por sua vez, a despeito de estar prevista a sanção por falta de reposição de pessoal, o percentual previsto, de 0,03% sobre o valor do contrato, por ocorrência, é irrisório, além de na prática as multas não estarem sendo aplicadas, conforme demonstrado anteriormente no Quadro S.1.

A figura a seguir apresenta o percentual previsto para ser aplicado a título de multa, no contrato 09/2016, para as ocorrências relativas a postos não repostos (item 03 da Tabela 2).

Figura S.1 – Cláusula Acerca da Aplicação de Multa por Falta de Reposição de Pessoal, Prevista no Contrato nº 09/2016.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DAS SANÇÕES ADMINISTRATIVAS

b.4 para efeito de aplicação de multas, às infrações são atribuídos graus, conforme as Tabelas 1 e 2 a seguir:

Tabela 1

Grau	Percentual (%)
1	0,2% sobre o valor mensal do Contrato
2	0,1% sobre o valor mensal do Contrato
3	0,05% sobre o valor mensal do Contrato
4	0,03% sobre o valor mensal do Contrato

Tabela 2

Item	Descrição	Grau	Incidência
01	Autorizar funcionários a se ausentar do serviço durante o expediente, sem a anuência prévia da CONTRATANTE.	3	Por funcionário e por dia
02	Deixar de cumprir determinação formal ou instrução complementar do órgão fiscalizador.	4	Por ocorrência
03	Deixar de efetuar a reposição de funcionários faltosos.	4	Por ocorrência

Fonte: Contrato UTFPR nº 09/2016.

Entende-se que o não preenchimento dos postos de trabalho de que necessita a Administração traz prejuízos não amparados pela mera glosa dos valores correspondentes às horas e/ou dias não trabalhados, resultando em deficiências na execução contratual, que variam de acordo com a complexidade e o risco do posto descoberto. Dessa forma, deve o gestor aplicar as multas, que necessariamente devem estar previstas em seus contratos firmados, num valor justo e proporcional ao risco (entendido como prejuízo potencial ao contratante pela não execução do serviço).

Conforme demonstrado nas figuras S.2 e S.3, apresentadas a seguir, as planilhas de composição de custos dos contratos firmados com a empresa Apollo já englobam provisões de custos com reposição de pessoal por faltas eventuais/legais (excetuando-se férias) – subitens B~E do Submódulo 4.5, acrescidos de 38% referente aos encargos sociais (em termos financeiros, a provisão é de R$ 27,32/mensais, ou cerca de 1% do valor

do posto, para o posto de servente 44 horas). Assim, o posto deve necessariamente ser reposto pela empresa ou as multas serem aplicadas pela UTFPR, sob pena de enriquecimento ilícito por parte da empresa.

Figura S.2 –. Inclusão do Custo de Reposição do Profissional Ausente na Planilha de Formação de Preços do Posto de Servente 44 horas, Cujo Custo Total por Empregado Estava Previsto em R$ 2.741,25 – Contrato nº 09/2016.

Submódulo 4.5 - Custo de Reposição Profissional Ausente			
4.5	CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE	%	Valor (R$)
A	Férias e terço constitucional de férias	12,10%	139,15
B	Ausência por doença	1,39%	15,99
C	Licença paternidade	0,02%	0,23
D	Ausências legais	0,28%	3,22
E	Ausência por Acidente de Trabalho	0,03%	0,35
F	Outros (especificar)		0,00
Subtotal		13,82%	158,93
G	*Incidência do submódulo 4.1 sobre o Custo de Reposição*	5,24%	60,26
TOTAL		19,06%	219,19

Fonte: Termo de Apostilamento nº 02/2017 - Contrato UTFPR nº 09/2016.

Figura S.3 – Custos com Encargos Sociais e Trabalhistas para o Posto de Servente 44 Horas, Incluindo o Item "Custo de Reposição do Profissional Ausente" – Contrato nº 09/2016.

QUADRO RESUMO - MÓDULO 4 - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS		
4	MÓDULO 4 - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS	Valor (R$)
4.1	Encargos previdenciários e FGTS	436,04
4.2	13º salário e Adicional de férias	132,12
4.3	Afastamento maternidade	1,11
4.4	Custo de rescisão	86,63
4.5	Custo de reposição do profissional ausente	219,19
4.6	Outros (especificar)	0,00
TOTAL		875,09

Fonte: Termo de Apostilamento nº 01 do Contrato UTFPR nº 09/2016.

Causa

O Pró-Reitor de Planejamento e Administração não exerce sua atribuição de gestão dos contratos administrativos, deixando de prever em seus contratos de serviços de terceiros firmados as cláusulas necessárias para a aplicação de penalidades previstas em lei, como por exemplo multas por faltas sem coberturas.

Quanto ao envolvimento dos agentes responsáveis, conforme Art. 74 do Regimento Geral da UTFPR, aprovado pelo COUNI por meio da Deliberação nº 07/2009, A Pró-Reitoria de Planejamento e Administração é o órgão superior da Reitoria responsável pelo planejamento, execução e controle da gestão orçamentária, financeira e patrimonial da Instituição, cabendo ao Pró-Reitor, planejar e coordenar as ações administrativas relacionadas aos Serviços Gerais (Art. 77, inciso V).

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio do Ofício nº 275-GABIR, de 04 de agosto de 2017, a UTFPR informou:

"No detalhamento dos custos de reposição do profissional ausente, item 4.5, observa-se que estão presentes os seguintes itens: Férias e terço constitucional de férias, ausência por doença, licença paternidade, ausências legais, ausência por acidente de trabalho e outros. No caso dos dois contratos em questão, nenhum valor foi atribuído para o item "outros". Desta forma, o custo de reposição destes contratos não contempla a falta de profissional por motivos diversos dos acima elencados. Ao se efetuar a glosa das faltas não ocorre enriquecimento ilícito da empresa, porque o valor previsto destina-se a contemplar determinadas ausências previstas e não as faltas por outros motivos.

Não ocorre a aplicação de multas por descumprimento parcial do contrato considerando a qualidade dos serviços prestados nestes Câmpus e, dentro do princípio da razoabilidade, a contratada disponibiliza 2 profissionais a mais que o contratado para suprir as faltas diárias. Devido ao número de profissionais em cada contrato tal disponibilização não consegue suprir todas as faltas diárias, quando então os Câmpus realizam a glosa."

Análise do Controle Interno

Em sua manifestação, a UTPFR informou que as "faltas" ocorreram por motivos alheios aos previstos na planilha de composição de custos (item 4.5), assim, não ensejando a necessidade de aplicação de multa.
Vale salientar que, não há previsão, seja na licitação ou no contrato, de possibilidade de não preenchimento dos postos em decorrência de "outros motivos não previstos na planilha de custo". A ausência de tal informação pode criar distorção no processo competitivo do certame considerando:

- o prestador de serviço que prevê todos os riscos relacionados ao não preenchimento do posto, acabará tendo que elevar os custos necessários para a reposição; e
- o prestador de serviço que somente prevê as hipóteses legais de custo de reposição terá vantagem nos custos.

Entende-se que, o bom senso induz o prestador de serviço a prever todas as hipóteses de não preenchimento do posto e o custo de sua reposição, pois, a UTFPR não está contratando funcionários, mas sim, postos, logo, para a UTFPR é irrelevante o motivo da falta do funcionário, sendo obrigação do prestador de serviço o preenchimento do posto (assim, havendo a necessidade de prever um índice médio de não ocupação do posto e o custo de sua reposição).

Em relação à não previsão de aplicação de multa, entende-se que esta situação deve ser corrigida, pois, trata-se de uma condição unilateralmente vantajosa para o prestador de serviço.

Por fim, no que tange à proporcionalidade e razoabilidade do valor da multa, esta CGU concorda com o posicionamento da UTFPR no sentido de que o valor da multa deve ser proporcional ao risco – se a falta de 1 (um) posto não gera prejuízos relevantes ao contrato, a multa deve ser baixa. Entretanto, enfatiza-se a necessidade da multa, pois, a ausência desta torna o contrato unilateralmente vantajoso para o fornecedor.

Recomendações:

Recomendação 1: Aplicar as multas previstas em todos os contratos de terceiros firmados pela UTFPR e não somente as glosas, em especial, multas por faltas sem coberturas.

Recomendação 2: Aditivar os contratos de serviços de terceiros firmados pela UTFPR que não prevejam a aplicação de multas para faltas sem coberturas e outras relativas a

deficiências na execução dos serviços, de modo a corrigir essa omissão. Para os casos em que não for possível efetuar a aditivação, por discordância da contratada, recomenda-se realizar nova licitação, especificando detalhadamente as cláusulas de multas.

Recomendação 3: Aditivar os contatos de terceiros firmados pela UTFPR cujos valores e/ou percentuais previstos para multas por profissionais não repostos não sejam, no mínimo, proporcionais aos custos de reposição praticados pela empresa. Para os casos em que não for possível efetuar a aditivação, por discordância da contratada, recomenda-se realizar nova licitação, especificando detalhadamente as cláusulas de multas.

4 GESTÃO OPERACIONAL

4.1 AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1.1 EFETIVIDADE DOS RESULTADOS OPERACIONAIS

4.1.1.1 CONSTATAÇÃO

Elevada retenção resulta elevada ocupação das turmas do 1º ano e baixa ocupação das turmas do 3º e 4ºano, sendo necessária a promoção de estudos para identificar as causas e propor soluções.

Fato

No presente item consta a análise realizada sobre as informações gerenciais e estatísticas do ensino na graduação da UTFPR. Como será detalhado ao longo do item, foi verificado baixo nível de ocupação das vagas a partir do 3º ano (52% no 3º ano e 26% no 4º ano - Quadro G.4) e "inchamento" do 1º ano (123% de ocupação), tendo como principal causa o baixo índice de aprovação dos alunos do 1º ano (média de 60%).
Entende-se que o desequilíbrio na distribuição das vagas ocupadas prejudica o rendimento da turma em função da ocorrência da "mescla" de alunos de diversos cursos e anos em uma mesma turma.
No subitem D do presente tópico, constam resultados da análise da CGU que indicam alguns fatores (não exaustivo) que serão de utilidade para a UTFPR diagnosticar as causas do problema relatado, sendo elas, em resumo:
- campus Curitiba da UTFPR com indicador favorável, podendo ser objeto de estudo para a situação problema;
- cursos de Licenciatura com índice de ocupação de vagas abaixo da médio, sendo válida a sua reavaliação; e
- identificação de turmas com grande oscilação no desempenho na mesma disciplina. Os estudos das características destas turmas poderão gerar informações para subsidiar soluções.

A) Panorama geral dos cursos de graduação vigentes no 1º Semestre/2016:

Quadro G.1 – Distribuição dos cursos e docentes por câmpus

Câmpus	Nº Docentes Ajustado*	Cursos	Vagas (anual)	CH Ativid. Obrigatórias	CH Ativid. Opcional+Estágio	Total Alunos
Apucarana	97	5	432	17163	3150	823
Campo Mourão	154	8	590	27815	6006	1751
Cornélio Procópio	186	8	704	28380	6323	2146
Curitiba	684	25	2140	77857	16715	7440

Dois Vizinhos	133	7	528	23413	5823	1387
Francisco Beltrão	80	4	352	13675	3050	661
Guarapuava	59	4	316	11895	2990	774
Londrina	142	7	608	23940	5020	1459
Medianeira	155	9	720	26305	5870	1907
Pato Branco	275	13	892	41035	9288	2921
Ponta Grossa	171	10	727	29680	7659	2493
Santa Helena	38	2	176	5580	1132	200
Toledo	96	7	600	21374	4850	1230
TOTAL	2270	109	8785	348112	77876	25192

* - Fonte SIAPE Dez/2016. Foi efetuado ajuste na contagem de docentes conforme segue: docentes 20 horas e/ou ocupantes de FG ou FUC – peso 0,5; docentes 40 horas ou DE – peso 1,0; e docentes ocupantes de CD – peso 0, por entender que as atividades de gestão ocupam toda a sua carga horária semanal
FONTE: Planilha "Inf_gerenciais_cursos_31jan2017", encaminhada por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017.

Quadro G.2 – Diversos indicadores, tendo como fonte os dados do Quadro G.1

Câmpus	Relação Docente/Curso	Relação Vaga/Curso	Relação Aluno/Docente	Relação CH Atividade Obrigatória/ Docente	Relação CH Ativ.Comp+ Estágio /Docente	Idade Média dos Cursos
Apucarana	19,40	86,40	8,48	177	32	2011,0
Campo Mourão	19,25	73,75	11,37	181	39	2007,8
Cornélio Procópio	23,25	88,00	11,54	153	34	2010,8
Curitiba	27,36	85,60	10,88	114	24	2008,4
Dois Vizinhos	19,00	75,43	10,43	176	44	2010,4
Francisco Beltrão	20,00	88,00	8,26	171	38	2012,3
Guarapuava	14,75	79,00	13,12	202	51	2012,0
Londrina	20,29	86,86	10,27	169	35	2010,9
Medianeira	17,22	80,00	12,30	170	38	2009,3
Pato Branco	21,15	68,62	10,62	149	34	2003,3
Ponta Grossa	17,10	72,70	14,58	174	45	2007,8
Santa Helena	19,00	88,00	5,26	147	30	2014,0
Toledo	13,71	85,71	12,81	223	51	2011,7
MÉDIA	19,45	81,33	10,79	168	38	2009,0

Quadro G.3 – Evolução do número de cursos e de vagas

Descrição	Até 2004	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nº Cursos	11	10	14	1	5	27	14	2	11	7	4	3
Nº Cursos Ac.	11	21	35	36	41	68	82	84	95	102	106	109
Vagas	521	628	1128	88	440	2416	1224	176	940	608	352	264
Vagas Ac.	521	1149	2277	2365	2805	5221	6445	6621	7561	8169	8521	8785
Integral	2	2	9	1	4	26	4	2	6	4	4	1
Matutino						1	2			1		
Vespertino	1				1							1
Notruno	8	8	5				8		5	2		1

FONTE: Planilha "Inf_gerenciais_cursos_31jan2017", encaminhada por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017.

As informações dos quadros G.1, G.2 e G.3 demonstram que:

- há equilíbrio no número médio de docentes por curso (em torno de 20 docentes por curso), excetuando no campus Curitiba (índice acima da média) e Guarapuava e Toledo (índices abaixo da média);
- o número médio de vagas por curso é bastante homogêneo (em torno de 80 vagas por curso). Em Pato Branco percebe-se índice abaixo da média em função de 6 dos 13 cursos ofertarem de 40 a 50 vagas;
- a relação aluno/docente apresenta certa oscilação em relação à média, seja para cima nos câmpus Guarapuava e Ponta Grossa, seja para baixo nos câmpus Apucarana, Francisco Beltrão e Santa Helena;
- a relação CH Atividade Obrigatória e CH Atividade Complementar+Estágio por docente, calculada pela razão entre a CH total por câmpus em atividade obrigatória/complementar/estágio e o número de docentes ajustados apresenta homogeneidade, excetuando a situação para o câmpus Curitiba (média para baixo) e Toledo (média para cima). Nota-se que, este índice está diretamente relacionado com a relação docente/curso;
- desde 2006 a UTFPR vem constantemente ampliando a sua oferta de vagas na graduação e no ensino técnico, sendo o principal salto em 2010 e 2011, onde foram abertos 41 cursos, com oferta de 3.640 novas vagas; e
- em 2016, dos 109 cursos ofertados, 65 são em turno integral (uma das combinações entre manhã, tarde e noite), 37 noturnos, 4 matutinos e 3 vespertinos. Percebe-se a predominância dos cursos em turno integral na UTFPR, refletindo o seu enfoque nos cursos de tecnologia e engenharia.

B) Avaliação do Desempenho dos Cursos:

Na sequência, seguem quadros com informações sobre desempenho dos cursos da UTFPR no 1º Sem/2016:

Quadro G.4 – Distribuição por aluno e índice de ocupação das vagas

Câmpus	Média de Alunos 1º ano	Média de % Ocup 1º ano	Média de Alunos 2º ano	Média de % Ocup 2º ano	Média de Alunos 3º ano	Média de % Ocup 3º ano	Média de Alunos 4º ano	Média de % Ocup 4º ano	Média Alunos Geral	Média de % de Ocup Turma
Apucarana	87	101%	43	50%	30	36%	5	6%	40	47%
Campo Mourão	101	145%	56	76%	40	55%	23	26%	47	67%
Cornélio Procópio	113	128%	82	93%	48	54%	25	29%	60	69%
Curitiba	101	119%	91	104%	63	75%	43	47%	70	84%
Dois Vizinhos	96	102%	57	60%	23	26%	23	25%	44	47%
Francisco Beltrão	85	97%	51	58%	21	24%	8	9%	35	40%
Guarapuava	110	139%	60	71%	18	21%	6	7%	48	60%
Londrina	101	116%	71	81%	23	27%	13	15%	45	52%
Medianeira	108	133%	53	68%	36	50%	14	16%	52	68%
Pato Branco	94	143%	67	95%	41	53%	23	26%	51	73%
Ponta Grossa	98	130%	72	95%	56	84%	23	26%	59	83%
Santa Helena	83	94%	17	19%	0	0%	0	0%	25	28%
Toledo	89	103%	44	51%	29	33%	14	16%	41	47%
Média Geral	99	123%	67	82%	42	52%	23	26%	53	67%
Total Alunos	10789		7322		4533		2548		25192	
% partic. Aluno por ano	43%		29%		18%		10%		100%	

FONTE: Planilha "Inf_gerenciais_cursos_31jan2017", encaminhada por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017.

Quadro G.5 – Evolução do rendimento médio por semestre

Câmpus	Rend. Médio 1º semestre	Rend. Médio 2º semestre	Rend. Médio 3º semestre	Rend. Médio 4º semestre	Rend. Médio 5º semestre	Rend. Médio 6º semestre	Rend. Médio 7º semestre	Rend. Médio 8º semestre	Rend. Médio
Apucarana	0,46	0,58	0,66	0,68	0,72	0,73	0,75	0,68	0,64
Campo Mourão	0,42	0,54	0,58	0,64	0,65	0,66	0,70	0,69	0,61
Cornélio Procópio	0,52	0,56	0,63	0,66	0,69	0,68	0,72	0,74	0,64
Curitiba	0,50	0,56	0,62	0,66	0,69	0,69	0,72	0,72	0,63
Dois Vizinhos	0,51	0,51	0,64	0,65	0,68	0,67	0,72	0,70	0,66
Francisco Beltrão	0,25	0,60	0,66	0,69	0,71	0,69	0,75	0,72	0,60
Guarapuava	0,40	0,47	0,58	0,64	0,71	0,71	0,68	0,67	0,59
Londrina	0,46	0,53	0,61	0,62	0,68	0,67	0,68	0,71	0,60
Medianeira	0,44	0,50	0,60	0,63	0,69	0,70	0,74	0,74	0,63
Pato Branco	0,53	0,60	0,65	0,67	0,68	0,70	0,72	0,71	0,65
Ponta Grossa	0,49	0,55	0,63	0,65	0,68	0,71	0,67	0,71	0,63
Santa Helena	0,39	0,53	0,65	0,71					0,57
Toledo	0,41	0,50	0,64	0,63	0,65	0,64	0,72	0,74	0,57
Média Geral	0,47	0,55	0,63	0,65	0,68	0,69	0,72	0,71	0,62

FONTE: Planilha "Inf_gerenciais_cursos_31jan2017", encaminhada por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017.

Quadro G.6 – Evolução do índice de aprovação por semestre

Câmpus	**% de Aprovação 1º semestre**	**% de Aprovação 2º semestre**	**% de Aprovação 3º semestre**	**% de Aprovação 4º semestre**	**% de Aprovação 5º semestre**	**% de Aprovação 6º semestre**	**% de Aprovação 7º semestre**	**% de Aprovação 8º semestre**	**% Aprov Médio**
Apucarana	66%	65%	79%	85%	90%	91%	93%	83%	79%
Campo Mourão	54%	63%	64%	76%	78%	87%	90%	88%	74%
Cornélio Procópio	67%	64%	71%	77%	78%	78%	93%	95%	75%
Curitiba	63%	57%	68%	76%	81%	77%	81%	80%	70%
Dois Vizinhos	63%	56%	73%	80%	85%	82%	92%	84%	78%
Francisco Beltrão	23%	69%	75%	79%	89%	90%	94%	90%	70%
Guarapuava	49%	46%	60%	69%	80%	83%	92%	84%	65%
Londrina	61%	50%	71%	70%	82%	84%	93%	91%	72%
Medianeira	58%	57%	72%	80%	86%	84%	92%	93%	77%
Pato Branco	69%	69%	77%	79%	86%	85%	95%	90%	79%
Ponta Grossa	62%	65%	73%	75%	75%	79%	83%	86%	73%
Santa Helena	44%	53%	76%	85%					64%
Toledo	52%	51%	75%	70%	77%	73%	90%	92%	66%
Média Geral	**60%**	**59%**	**71%**	**77%**	**81%**	**81%**	**89%**	**87%**	**73%**

FONTE: Planilha "Inf_gerenciais_cursos_31jan2017", encaminhada por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017.

As informações dos quadros G.4, G.5 e G.6 demonstram que:

- o índice de ocupação das vagas decresce conforme a evolução dos semestres/anos, sendo crítica a partir do 3º ano, onde a taxa corta os 50%. Na média, o índice de ocupação das vagas na UTFPR é de 67%, significando a existência de 1/3 das cadeiras vagas;
- o rendimento médio e o índice de aprovação possui tendência de crescimento conforme o avanço do semestre;

- os índices de ocupação das vagas apresenta certa oscilação entre os câmpus. Percebe-se índices elevados de ocupação de vagas, para o 3º e 4º ano, no campus Curitiba e Ponta Grossa (este para o 3º ano);
- dando continuidade à avaliação do índice de ocupação de vagas, percebe-se índices abaixo da média, para o 4º ano, em: Apucarana (impactados pelos cursos de engenharia têxtil e licenciatura em química), Francisco Beltrão (impactados pelos cursos de engenharia ambiental e licenciatura em informática) e Guarapuava (impactados pelos cursos de engenharia mecânica e tecnologia em sistemas para internet);
- o desempenho e o índice de ocupação apresentaram certa homogeneidade entre os câmpus, excetuando o desempenho do 1º semestre em Francisco Beltrão (todos os 4 cursos apresentaram desempenho abaixo da média);
- considerando o índice de aprovação demonstrado, a distribuição dos alunos na proporção de: 43% - 1º ano; 29% - 2º - ano; 18% - 3º ano; e 10% - 4º ano, apresenta coerência; e
- as informações dos parágrafos anteriores indicam que a acumulação de alunos nos dois primeiros anos se deve às retenções, resultando em baixo índice de progressão para os anos subsequentes.

B.1) Avaliação do perfil do curso conforme índice de ocupação de vagas:

Seguem quadros com relação de 10 cursos, por ano, com os melhores e piores índices de ocupação de vagas no propósito de identificar fatores que possam estar influenciando no índice de ocupação de vagas:

Quadro G.7 – Cursos com 10 melhores e piores índices de ocupação - Média

Câmpus	Curso	% Ocup.	Câmpus	Curso	% Ocup.
Curitiba	QUÍMICA	145%	Londrina	LICENCIATURA EM QUÍMICA	42%
Curitiba	C.S.T DESIGN GRÁFICO	141%	Medianeira	LICENCIATURA EM QUÍMICA	39%
Curitiba	T.N.M.I MECÂNICA	132%	Campo Mourão	LICENCIATURA EM QUÍMICA	39%
Ponta Grossa	C.S.T FABRICAÇÃO MECÂNICA	129%	Toledo	CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM SISTEMAS PARA INTERNET	38%
Curitiba	T.N.M.I ELETRÔNICA	128%	Curitiba	LICENCIATURA EM LETRAS INGLÊS	38%
Medianeira	C.S.T MANUTENÇÃO INDUSTRIAL	124%	Londrina	CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM ALIMENTOS	38%
Curitiba	DESIGN	111%	Toledo	LICENCIATURA EM MATEMÁTICA	36%
Curitiba	C.S.T AUTOMAÇÃO INDUSTRIAL	109%	Francisco Beltrão	ENGENHARIA DE ALIMENTOS	36%
Cornélio Procópio	C.S.T ANÁLISE E DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS	107%	Curitiba	ENGENHARIA MECATRÔNICA	35%
Curitiba	EDUCAÇÃO FÍSICA	105%	Apucarana	LICENCIATURA EM QUÍMICA	34%

T.N.M.I – Técnico de Nível Médio Integrado; e C.S.T – Curso Superior em Tecnologia;
FONTE: Planilha "Inf_gerenciais_cursos_31jan2017", encaminhada por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017.

Quadro G.8 – Cursos com 10 melhores e piores índices de ocupação – 1º Ano

Câmpus	Curso	% Ocup.	Câmpus	Curso	% Ocup.
Pato Branco	T.N.M.I AGRIMENSURA	198%	Toledo	C.S.T SISTEMAS PARA INTERNET	91%
Curitiba	QUÍMICA	191%	Santa Helena	CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO	91%

Campo Mourão	C.S.T ALIMENTOS	191%	Ponta Grossa	C.S.T AUTOMAÇÃO INDUSTRIAL	89%
Ponta Grossa	CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO	190%	Dois Vizinhos	ENG. DE BIOPROCESSOS E BIOTECNOLOGIA	88%
Campo Mourão	T.N.M.I INFORMÁTICA	185%	Toledo	LIC. EM MATEMÁTICA	85%
Medianeira	CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO	184%	Toledo	C.S.T PROCESSOS QUÍMICOS	83%
Pato Branco	ADMINISTRAÇÃO	182%	Ponta Grossa	C.S.T ALIMENTOS	82%
Pato Branco	CIÊNCIAS CONTÁBEIS	177%	Londrina	C.S.T ALIMENTOS	81%
Medianeira	ENG. ELÉTRICA	174%	Francisco Beltrão	LIC. EM INFORMÁTICA	81%
Londrina	ENG. DE MATERIAIS	164%	Apucarana	C.S.T DESIGN DE MODA	78%

T.N.M.I – Técnico de Nível Médio Integrado; e C.S.T – Curso Superior em Tecnologia;
FONTE: Planilha "Inf_gerenciais_cursos_31jan2017", encaminhada por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017.

Quadro G.9 – Cursos com 10 melhores e piores índices de ocupação – 2º Ano

Câmpus	Curso	% Ocup.	Câmpus	Curso	% Ocup.
Curitiba	QUÍMICA	252%	Campo Mourão	LIC. EM QUÍMICA	36%
Curitiba	ENG. MECÂNICA	177%	Curitiba	LIC. EM MATEMÁTICA	35%
Cornélio Procópio	ENG. MECÂNICA	156%	Medianeira	ENG. DE ALIMENTOS	34%
Curitiba	T.N.M.IMECÂNICA	152%	Apucarana	ENG. CIVIL	33%
Curitiba	ENG. ELETRÔNICA	151%	Medianeira	LIC. EM QUÍMICA	32%
Cornélio Procópio	ENG. ELÉTRICA	149%	Londrina	C.S.T ALIMENTOS	31%
Ponta Grossa	ENG. MECÂNICA	145%	Guarapuava	C.S.T MANUTENÇÃO INDUSTRIAL	30%
Curitiba	ENG. DE CONTROLE E AUTOMAÇÃO	144%	Medianeira	CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO	30%
Curitiba	SISTEMAS DE INFORMAÇÃO	144%	Santa Helena	LIC. EM CIÊNCIAS BIOLÓGICAS	25%
Curitiba	ENG. CIVIL	143%	Apucarana	LIC. EM QUÍMICA	23%

T.N.M.I – Técnico de Nível Médio Integrado; e C.S.T – Curso Superior em Tecnologia;
FONTE: Planilha "Inf_gerenciais_cursos_31jan2017", encaminhada por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017.

Quadro G.10 – Cursos com 10 melhores e piores índices de ocupação – 3º Ano

Câmpus	Curso	% Ocup.	Câmpus	Curso	% Ocup.
Curitiba	ENG. CIVIL	139%	Curitiba	LIC. EM FÍSICA	19%
Toledo	ENG. CIVIL	132%	Curitiba	COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL	19%
Campo Mourão	ENG. CIVIL	123%	Apucarana	ENG. TÊXTIL	17%
Pato Branco	ENG. CIVIL	122%	Apucarana	LIC. EM QUÍMICA	17%
Ponta Grossa	C.S.T ALIMENTOS	120%	Londrina	LIC. EM QUÍMICA	15%

Curitiba	ARQUITETURA E URBANISMO	118%	Campo Mourão	LIC. EM QUÍMICA	14%
Ponta Grossa	ENG. MECÂNICA	117%	Medianeira	LIC. EM QUÍMICA	11%
Curitiba	T.N.M.IELETRÔNICA	110%	Ponta Grossa	LIC. INTERDISCIPLINAR EM CIÊNCIAS NATURAIS	10%
Curitiba	ENG. DE CONTROLE E AUTOMAÇÃO	108%	Guarapuava	ENG. CIVIL	10%
Curitiba	T.N.M.IMECÂNICA	103%	Cornélio Procópio	ENG. ELETRÔNICA	5%

T.N.M.I – Técnico de Nível Médio Integrado; e C.S.T – Curso Superior em Tecnologia;
FONTE: Planilha "Inf_gerenciais_cursos_31jan2017", encaminhada por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017.

Quadro G.11 – Cursos com 10 melhores e piores índices de ocupação – 4º Ano

Câmpus	Curso	% Ocup.	Câmpus	Curso	% Ocup.
Curitiba	DESIGN	131%	Cornélio Procópio	LIC. EM MATEMÁTICA	17%
Curitiba	T.N.M.IMECÂNICA	122%	Medianeira	CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO	16%
Curitiba	T.N.M.IELETRÔNICA	112%	Apucarana	LIC. EM QUÍMICA	11%
Curitiba	ARQUITETURA E URBANISMO	106%	Campo Mourão	LIC. EM QUÍMICA	11%
Curitiba	SISTEMAS DE INFORMAÇÃO	103%	Curitiba	LIC. EM MATEMÁTICA	10%
Curitiba	EDUCAÇÃO FÍSICA	102%	Curitiba	LIC. EM FÍSICA	10%
Curitiba	ENG. CIVIL	82%	Londrina	LIC. EM QUÍMICA	9%
Curitiba	ENG. MECÂNICA	79%	Campo Mourão	CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO	8%
Campo Mourão	ENG. CIVIL	78%	Medianeira	LIC. EM QUÍMICA	6%
Pato Branco	ENG. CIVIL	75%	Francisco Beltrão	LIC. EM INFORMÁTICA	6%

T.N.M.I – Técnico de Nível Médio Integrado; e C.S.T – Curso Superior em Tecnologia;
FONTE: Planilha "Inf_gerenciais_cursos_31jan2017", encaminhada por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017.

As informações dos quadros G.7 a G.11 demonstram que:

- índice de ocupação muito superior a 100% deve ser observado com ressalva, pois indica que há mais alunos do que as vagas inicialmente estipuladas para o curso, denotando existência de alunos com dependência;
- no contexto descrito no parágrafo anterior, para fins de identificação dos fatores que contribuem para a melhora do índice de ocupação, entende-se não ser de utilidade os dados de desempenho, tanto para alto como para baixo, do 1º ano, pois estes estão bastante equitativos. Também entende-se de pouca validade os dados de "melhor desempenho" dos cursos do 2º ano pelo fato dos índices de ocupação estarem excessivamente elevados, denotando ineficiência por excesso de alunos;
- os cursos com índice de ocupação superior a 150%, como ilustrados nos quadros G.8 e G.9 denotam preocupação, considerando o elevado quantitativo de dependentes e "inchaço" de turmas – ou ainda, necessidade de abertura de uma nova turma, o que acarreta custos adicionais;
- entre os 30 cursos com ocorrências registradas como "10 cursos com melhor índice de ocupação por ano e média" – considerando os elencados nos quadros G.7, G.10 e G.11, destacou os cursos do Campus Curitiba, apresentando 20 cursos com índice médio de 114%, destacando o desempenho no 3º e 4º ano;
- dando continuidade aos 30 cursos com melhor desempenho na média, 3º e 4º ano, se destacaram os cursos de: Engenharia Civil – 7 ocorrências, 2 em Curitiba, 2 em Campo Mourão, 2 em Pato Branco e 1 em Toledo; e Técnico de Nível Médio Integrado em Eletrônica e Mecânica – no total de 4 em Curitiba – OBS. Não se trata de "2 cursos", mas

de “2 ocorrências”, por exemplo, o mesmo curso do mesmo câmpus se destacando no 3º e 4º ano;
- entre os 40 cursos com ocorrências registradas como “10 cursos com pior índice de ocupação por ano e média” – considerados os elencados nos quadros G.7, G.8, G,10 e G,11, pode-se perceber que quase todos os câmpus apresentaram cursos com tal ocorrência, porém, alguns com índice elevado, considerando cursos com ocorrência/nº total de cursos, sendo: Apucarana – 3 dos 5 cursos; Medianeira – 3 dos 9 cursos; e Santa Helena – 1 dos 2 cursos; e
- no que tange aos 40 cursos com pior desempenho na média, 2º, 3º e 4º ano, chamou atenção os cursos de Licenciatura (com total de 27 ocorrências, sobressaindo a Licenciatura em Química com 11 ocorrências).

C) Avaliação do desempenho por Disciplinas:

O presente subitem contém resultados da avaliação do desempenho da graduação, tendo como foco as “Disciplinas” dos cursos. O objetivo consiste em identificar a existência de disciplinas com baixo índice de ocupação e/ou aproveitamento, no propósito de diagnosticar as suas causas e sugerir soluções.
As informações foram extraídas da planilha eletrônica encaminhada pela UTFPR, em respota à Solicitação de Auditoria nº 201700850/15. Do total de 6.465 disciplinas, foram excluídas 179 que tratavam de disciplinas em curso de EAD (Educação à Distância) e TCC (Trabalho de Conclusão de Curso), sendo as análises realizadas sobre as 6.286 disciplinas restantes.
Seguem quadros com informações para subsidiar a análise:

Quadro G.12 – Relação disciplina x curso x docente por câmpus

Câmpus	Nº Docentes Ajustado*	Cursos*	Nº Disciplinas**	Rel Disciplina/Docente	Relação Curso/Disciplina
Apucarana	97	5	292	3,01	58,40
Campo Mourão	154	8	463	3,01	57,88
Cornélio Procópio	186	8	588	3,16	73,50
Curitiba	684	25	1589	2,32	63,56
Dois Vizinhos	133	7	402	3,02	57,43
Francisco Beltrão	80	4	174	2,18	43,50
Guarapuava	59	4	189	3,20	47,25
Londrina	142	7	369	2,60	52,71
Medianeira	155	9	540	3,48	60,00
Pato Branco	275	13	643	2,34	49,46
Ponta Grossa	171	10	592	3,46	59,20
Santa Helena	38	2	79	2,08	39,50
Toledo	96	7	366	3,81	52,29
Total/Média	2270	109	6286	2,77	57,67

* - FONTE – Idem quadro G.1
** - FONTE – Planilha encaminhada pela UTFPR em resposta à Solicitação de Auditoria nº 201700850/15

Quadro G.13 – Relação das disciplinas por faixa de ocupação (relação matrícula x vaga total)

Faixa	Nº Disciplinas	% Nº Disciplinas	Total Vagas	Total Matrículas	Total Aprovados	% Ocupação Média da Faixa	% Aprovação
1	155	2,47%	5366	343	291	6,39%	84,84%

2	338	5,38%	12299	1919	1625	15,60%	84,68%
3	453	7,21%	17524	4445	3763	25,37%	84,66%
4	371	5,90%	13526	4783	3869	35,36%	80,89%
5	481	7,65%	17293	7918	6285	45,79%	79,38%
6	427	6,79%	15430	8612	6640	55,81%	77,10%
7	424	6,75%	14867	9703	7296	65,27%	75,19%
8	550	8,75%	19194	14495	10620	75,52%	73,27%
9	795	12,65%	27937	24015	16330	85,96%	68,00%
10	2292	36,46%	73003	70253	49385	96,23%	70,30%
Total	6286	100,00%	216439	146486	106104	67,68%	72,43%

LEGENDA Faixas: Faixa 1 – até 10%; Faixa 2 – de 10,01% até 20%; Faixa 3 – de 20,01% até 30%; Faixa 4 – de 30,01% até 40%; Faixa 5 – de 40,01% até 50%; Faixa 6 – de 50,01% até 60%; Faixa 7 – de 60,01% até 70%; Faixa 8 – de 70,01% até 80%; Faixa 9 – de 80,01% até 90%; Faixa 10 – acima de 90,01%.
FONTE – Planilha encaminhada pela UTFPR em resposta à Solicitação de Auditoria nº 201700850/15

As informações dos quadros G.12 e G.13 demonstram que:
- há certa homogeneidade na relação disciplina/docente e curso/disciplina;
- 58% das disciplinas possuem índice de ocupação de vagas superior a 70%; e
- considerando certa homogeneidade nos índices de aprovação, entende-se que o mesmo não está influenciando no índice de ocupação. O fato do índice de aprovação apresentar proporção inversa em relação ao índice de ocupação demonstra coerência, considerando que, os alunos que cursam disciplinas com baixa procura são aqueles que realmente estão interessados.

C.1) Levantamento do perfil das disciplinas com até 30% de ocupação:

Tendo como base de análise as 946 disciplinas com até 30% de ocupação (número matriculas/número de vagas), seguem informações:

Quadro G.14 - % de ocorrência de disciplinas com até 30% de ocupação por câmpus

Câmpus	Total Disciplinas	Disciplinas c/ocupação até 30%	% Disciplinas c/ocupação até 30% em relação ao total das disciplinas
Apucarana	292	76	26,03%
Campo Mourão	463	68	14,69%
Cornélio Procópio	588	54	9,18%
Curitiba	1589	182	11,45%
Dois Vizinhos	402	38	9,45%
Francisco Beltrão	174	50	28,74%
Guarapuava	189	13	6,88%
Londrina	369	57	15,45%
Medianeira	540	155	28,70%
Pato Branco	643	57	8,86%
Ponta Grossa	592	66	11,15%
Santa Helena	79	37	46,84%
Toledo	366	93	25,41%
Total/Média	6286	946	15,05%

FONTE – Planilha encaminhada pela UTFPR em resposta à Solicitação de Auditoria nº 201700850/15

Quadro G.15 - % de ocorrência de disciplinas com até 30% de ocupação por curso

Cursos	Disciplinas com % de ocupação até 30%	Total Disciplinas do Curso	% Ocorrência ocupação até 30%
Licenciatura Em Química	107	170	63%
Licenciatura Em Informática	28	50	56%
Licenciatura Em Matemática	72	136	53%
Tecnologia Em Processos Químicos	26	50	52%
Tecnologia Em Fabricação Mecânica	15	31	48%
Licenciatura Em Física	16	40	40%
Engenharia Têxtil	40	106	38%
Tecnologia Em Gestão Ambiental	7	21	33%
Tecnologia Em Processos Ambientais	11	35	31%
Licenciatura Em Ciências Biológicas	26	89	29%

FONTE – Planilha encaminhada pela UTFPR em resposta à Solicitação de Auditoria nº 201700850/15

Quadro G.16 - % de ocorrência de disciplinas com até 30% de ocupação por período (semestre)

Período	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nº Cursos	28	59	75	131	157	215	119	106	56	1
% Particip.	2,96%	6,24%	7,93%	13,85%	16,60%	22,73%	12,58%	11,21%	5,92%	0,11%

FONTE – Planilha encaminhada pela UTFPR em resposta à Solicitação de Auditoria nº 201700850/15

As informações dos quadros G.14~G.16 demonstram que:
- os câmpus Apucarana, Francisco Beltrão, Medianeira, Santa Helena e Toledo apresentaram índice de disciplinas com taxa de ocupação de até 30% acima da média;
- dos 10 cursos com maior ocorrência de disciplinas com taxa de ocupação de até 30% em relação ao número total de disciplinas, 5 foram de Licenciatura e 4 de Tecnologia; e
- os períodos com maior ocorrência de baixa ocupação (até 30%) são o 5º e 6º.

C.2) Avaliação por Disciplina e número de turmas:

Segue quadro com 20 disciplinas por ordem decrescente de número de turmas:

Quadro G.17 – Disciplinas por número de turmas - 1º Sem/2016:

Disciplina	Nº turmas	Total Vagas	Total Matrículas
Física 1	94	2415	2172
Física 3	82	1724	1524
Física 2	73	1888	1541
Calculo Diferencial E Integral 2	68	2672	2264
Probabilidade E Estatistica	66	2818	2331
Cálculo Diferencial E Integral 1	65	2922	2614
Química	65	1549	1396
Geometria Analitica E Algebra Linear	59	2756	2482
Comunicaçao Linguistica	50	2202	1860
Desenho Tecnico	50	1494	1263
Mecanica Geral 1	50	1991	1710
Metodologia Da Pesquisa	49	2034	1529
Calculo Numerico	47	1766	1324

Equações Diferenciais E Ordinárias	45	1961	1565
Comunicação Oral E Escrita	44	1696	1453
Calculo Diferencial E Integral 3	43	1598	1391
Computação 1	35	1242	1090
Empreendedorismo	34	1227	631
Economia	30	1188	814
Outros	5237	179296	115532
Total	6286	216439	146486

FONTE – Planilha encaminhada pela UTFPR em resposta à Solicitação de Auditoria nº 201700850/15

Conforme já descrito – quadro G.4 – a UTFPR apresenta índice de ocupação superior a 100% nos primeiros anos dos cursos, resultando na necessidade de abertura de "turmas extras" para atender a demanda.
A análise individual das disciplinas indica tal fato, conforme exemplos descritos a seguir:

- Disciplina Física 1 - Campus Londrina – Engenharia Mecânica – no 1º semestre existem 6 turmas, sendo que, das 154 vagas (22 por turma), 145 estão ocupadas, apresentando um bom índice de ocupação. Entretanto, no que tange ao índice de aprovação, duas turmas (a de nºs EP23 e EP24) apresentam índice inferior a 10% e 3 turmas apresentam índice superior a 70%;

- Disciplina Física 1 - Campus Pato Branco – Engenharia Mecânica – no 1º semestre existem 7 turmas, sendo que, das 144 vagas (24 por turma), 135 estão ocupadas, apresentando um bom índice de ocupação. Entretanto, no que tange ao índice de aprovação, cinco turmas apresentam índice inferior a 36% e 2 turmas apresentam índice superior a 70%;

- Disciplina Cálculo Diferencial Integral 2 – Campus Curitiba – Engenharia de Controle e Automação - no 2º semestre existem 8 turmas, sendo que, das 396 vagas (44 por turma), 338 estão ocupadas, apresentando um bom índice de ocupação. Entretanto, no que tange ao índice de aprovação, quatro turmas apresentam índice inferior a 40% e 2 turmas apresentam índice superior a 68%; e

- Disciplina Física 2 – Campus Cornélio Procópio – Engenharia Eletrônica - no 2º semestre existem 5 turmas, sendo que, das 110 vagas (22 por turma), 103 estão ocupadas, apresentando um bom índice de ocupação. Entretanto, no que tange ao índice de aprovação, duas turmas apresentam índice inferior a 33% e 3 turmas apresentam índice superior a 60%.

As situações descritas são exemplos que demonstram a abertura de "turmas extras" para atender alunos em situação de dependência. O índice elevado de matrículas nas turmas demonstra que, efetivamente, as aberturas foram necessárias.
Chama a atenção a oscilação no índice médio de aprovação das turmas – em tese, a causa da necessidade de abertura de "turmas extras" são as reprovações (juntamente com os novos ingressos). Entende-se pertinente avaliar "por que" umas turmas têm índice de aprovação elevado e outras não.

Segue quadro ilustrando as disciplinas/turmas do quadro G.17 por faixa de índice de aprovação:

Quadro G.18 – Distribuição das disciplinas do quadro G.17 por faixa de índice de aprovação

Disciplina/Faixa	1	2	3	4	5	Nº Turmas
Calculo Diferencial E Integral 1	18%	23%	35%	17%	6%	65
Calculo Diferencial E Integral 2	16%	19%	35%	28%	1%	68
Calculo Diferencial E Integral 3	19%	23%	35%	21%	2%	43
Calculo Numerico	4%	6%	26%	34%	30%	47
Computação 1	3%	3%	37%	31%	26%	35
Comunicaçao Linguistica	2%	0%	14%	44%	40%	50
Comunicação Oral E Escrita	0%	7%	5%	39%	50%	44
Desenho Tecnico	0%	4%	16%	42%	38%	50
Economia	0%	0%	3%	7%	90%	30
Empreendedorismo	0%	0%	6%	9%	85%	34
Equações Diferenciais E Ordinárias	7%	22%	31%	20%	20%	45
Física 1	18%	20%	26%	24%	12%	94
Física 2	8%	22%	26%	22%	22%	73
Física 3	11%	29%	17%	23%	20%	82
Geometria Analitica E Algebra Linear	17%	27%	29%	24%	3%	59
Mecanica Geral 1	6%	12%	40%	28%	14%	50
Metodologia Da Pesquisa	0%	2%	14%	27%	57%	49
Probabilidade E Estatistica	5%	18%	33%	24%	20%	66
Quimica	5%	8%	31%	37%	20%	65
Total/Média	8%	15%	25%	27%	25%	1049

FAIXAS DE ÍNDICE DE APROVAÇÃO – FAIXA 1 – de 0 a 20%; FAIXA 2 – de 20,01 a 40%; FAIXA 3 – de 40,01 a 60%; FAIXA 4 – de 60,01 a 80%; e FAIXA 5 – de 80,01 a 100%.
FONTE – Planilha encaminhada pela UTFPR em resposta à Solicitação de Auditoria nº 201700850/15

No quadro G.18 estão ilustrados o número de turmas por índice médio de aprovação. Tomando como exemplo a disciplina de Física 1, significa que 18% - ou 17 turmas – possuem índice médio de aprovação de até 20%.
Pode-se observar no quadro G.18 que:
- as disciplinas que a maioria das turmas se encontram nas faixas de aprovação 4 ou 5 não apresentam problemas por gerar retenções e consequente acumulações; e
- o quadro demonstra que nas disciplinas de Física, Cálculo Diferencial e Integral, Equações Diferenciais e Ordinárias e Geometria Analítica e Álgebra Linear ocorrem as turmas com baixo índice de aprovação. Entretanto, também pode-se observar turmas com rendimento médio elevado, sendo pertinente verificar as características/perfis destas turmas no propósito de identificar potenciais fatores que possam contribuir para o fomento do desempenho.

D) Considerações Finais:

Segue quadro comparativo entre a ampliação dos fatores de produção – docentes e técnicos administrativos em educação (TAE) e os produtos gerados – nº de cursos e matriculas:

Quadro G.19 – Resumo do desempenho 2009 - 2016

Descrição	2009	2016	Variação
Nº de Docentes – SIAPE Jan/2009 e Dez/2016	1.503	2.810	86,9%
Nº de TAE – SIAPE Jan/2009 e Dez/2016	811	1.211	50,8%
Nº de Cursos – Quadro G.3 deste relatório	41	109	166%
Nº de vagas anuais – Quadro G.3 deste relatório	2.805	8.785	213%

Nº de Programas da Pós-Graduação*	9	51	467%
Nº de alunos da Pós-Graduação – Quadro R.18	1.098 (2012)	2.603	137%

* - quadro P.3 do Relatório nº 201601666

As informações do quadro G.12 demonstram que o índice de ampliação dos produtos gerados supera o índice de ampliação dos fatores de produção, demonstrando, no macro contexto, **eficiência** da gestão na tomada de decisão quanto à alocação da força de trabalho e uso dos recursos disponíveis.

Entretanto, conforme ilustrados nos subitens B e C anteriores, entende-se haver possibilidade de aprimoramento da eficiência com a busca de melhora no índice de ocupação das vagas por meio do reforço do rendimento nos primeiros semestres. A busca de melhoria de desempenho dos alunos do primeiro semestre também é necessária para evitar o "inchamento" dos semestres iniciais. Seguem alguns fatores que, potencialmente possam contribuir para esta tarefa:

D.1) Avaliação dos indicadores e números do câmpus Curitiba:

As informações do subitem B.1 demonstra um desempenho acima da média por parte do Campus Curitiba, seguem algumas informações no propósito de identificar potenciais fatores que possam estar influenciando o desempenho. Conforme ilustrado no quadro G.2, o Campus Curitiba possui densidade de docente por curso maior do que os demais câmpus (27,36 docentes por curso, ante média de 19,45), resultando em uma média de CH anual destinada ao docente abaixo da média (114 horas de atividade obrigatória ante uma média de 168 horas), podendo ser um fator que esteja contribuindo para o melhor desempenho (em tese, quanto maior o número de docentes, mais atenção/dedicação pode-se dar ao aluno). Segue quadro comparativo:

Quadro G.20 – Índice de ocupação de vagas – Curitiba X Demais Câmpus

Descrição – nº de cursos em 2016	Nº vagas ano	% de Ocupação 1º ano	% de Ocupação 2º ano	% de Ocupação 3º ano	% de Ocupação 4º ano
Curitiba (25)	2.140	118%	104%	75%	47%
Demais Câmpus (84)	6.645	124%	76%	45%	20%

FONTE: Planilha "Inf_gerenciais_cursos_31jan2017", encaminhada por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017.

Utilizando o campus Curitiba como *benchmark*, pode-se avaliar outros aspectos, além do descrito, como nota de corte no Sisu/ENEM, perfil do aluno, estrutura física e logística, mercado local, entre outros fatores, para avaliar os fatores que contribuem para a melhoria do índice de ocupação de vagas.

D.2) Reavaliação dos cursos de Licenciatura:

Outro fator que merece destaque é o desempenho dos cursos de Licenciatura. Segue quadro resumido do índice de ocupação médio dos 16 cursos de licenciatura, comparativamente com a média:

Quadro G.21 - % de ocupação de vagas por grupo de curso

Descrição – nº de cursos em 2016	Nº vagas ano	% de Ocupação 1º ano	% de Ocupação 2º ano	% de Ocupação 3º ano	% de Ocupação 4º ano
Licenciaturas(16)	1.364	94,5%	42,7%	16,8%	11%
Engenharia (47)	4.312	128,5%	95,3%	53,7%	35,7%
Superior em Tecnologia (22)	1.369	112,7%	65,8%	84,2%	-

Outros Superior (19)	1.540	135%	93,5%	43,1%	39,4%
Técnico Integrado (4)	200	174%	114,8%	106%	116,7%

FONTE: Planilha "Inf_gerenciais_cursos_31jan2017", encaminhada por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017.

Percebe-se a baixa ocupação das vagas logo no 2º ano nas licenciaturas. Compreende-se a relevância de manter cursos de licenciatura para supri a carência de professores em disciplinas como química e matemática. Porém, diante de uma realidade em que estão matriculados no 4º ano 173 alunos, com expectativa de formação de 147 (considerando o índice médio de aprovação de 85%), ou seja, aproximadamente 11% da oferta anual total de 1.364 vagas, entende-se relevante avaliar o dimensionamento de tais cursos.

D.3) Avaliação do perfil da turma de baixo desempenho:

Conforme ilustrado no quadro G.19, disciplinas como Física e Cálculo Diferencial e Integral apresentam índice de aprovação baixo. Entretanto, o mesmo quadro demonstra que existem turmas que, mesmo na média, possuem índice de aprovação superior a 80%. Entende-se relevante tentar diagnosticar o "porquê" desta diferença, ou seja, o que faz dentro de uma mesma disciplina uma turma ter um índice de aprovação melhor que outra. Aspectos como perfil do aluno (renda, origem, histórico no ensino médio, nota no SISu, etc), perfil do docente, perfil sócio-econômico da localidade do câmpus, entre outros, podem ser objeto de avaliação para a promoção do diagnóstico.

A necessidade de melhoria do índice de aprovação dos alunos já está sendo objeto de recomendação desta CGU, no âmbito da Recomendação nº 138418, emitida no âmbito do Relatório nº 201410711. O presente item irá contribuir com informações complementares sobre o tema.

Causa

Necessidade de realização de estudos e/ou diagnósticos sobre os fatores que estão influenciando no baixo rendimento dos alunos do 1º ano, pois, estas reprovações estão refletindo na baixa ocupação das vagas dos anos subsequentes.

A UTFPR não realiza de forma institucionalizada avaliações, baseadas em dados comparativos entre situações semelhantes com resultados distintos – por exemplo, turmas da mesma disciplina com índice de aprovação distintos, o que poderia proporcionar diagnósticos sobre as causas e propostas de soluções..

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio de mensagem eletrônica datada de 08 de agosto de 2017, a Auditoria Interna da UTFPR informou que a Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD) manifestou não haver alterações a sugerir sobre o relatório preliminar e que vem medindo esforços para atender as recomendações.

Análise do Controle Interno

Conforme descrito no item 4.1.1.5 do presente relatório, diversas ações estão em desenvolvimento na PROGRAD para o atendimento das recomendações já exaradas pela CGU sobre o tema evasão/retenção. O presente item enfatizou a necessidade promover estudos para identificar as causas da retenção e evasão, bem como, avaliar viabilidade de

cursos e disciplinas, considerando o impacto negativo de alguns destes sobre o índice de ocupação geral da instituição.
Neste contexto, é compreensível a UTFPR não apresentar um plano de ação concreto para o presente item, considerando a exiguidade do prazo para a manifestação. Assim, o apontamento será objeto de acompanhamento por esta CGU, seja em auditorias futuras ou pela ferramenta Monitor-WEB.

Recomendações:
Recomendação 1: Recomenda-se a elaboração de estudos no propósito de identificar fatores causadores da retenção e evasão, focando, sobretudo, em diagnosticar fatores que estão influenciando positiva ou negativamente o resultado (considerando que, tanto a nível de campus ou a nível de turma (para a mesma disciplina), foram identificadas situações concretas de alto ou baixo nível de aproveitamento).

4.1.1.2 CONSTATAÇÃO

Necessidade de aperfeiçoamento da metodologia de acompanhamento e avaliação da atividade docente, em função da identificação de: CH (carga horária) sem identificação da atividade; docentes com produtividade abaixo da média; e informações inconsistentes de produção.

Fato

Com a finalidade de avaliar a distribuição das diversas atividades realizadas pelos docentes, foi solicitada à UTFPR informações sobre a distribuição da carga de horário semanal (escopo 1º Sem/2016) nas seguintes atividades:
- CH (Carga Horária) semanal dedicada em sala de aula (teóricas e práticas) na graduação e pós-graduação;
- CH semanal dedicada à Atividade de Manutenção/Apoio do Ensino – entendido como ações didático-pedagógicas do docente, relacionadas ao estudo, planejamento, preparação, desenvolvimento e avaliação dos conteúdos ministrados nos cursos e programas institucionais (tanto da graduação como da pós graduação), bem como, em ações como: I – orientação de estágio supervisionado, monitoria e/ou Trabalho de Conclusão de Curso; II- atendimento ao aluno; III - aulas de reforço; IV – participações em programas específicos; V – participações em reuniões de planejamento pedagógico; entre outras atividades;
- CH semanal em pesquisa e/ou extensão – trata-se da carga horária semanal estimada em que o docente atua em atividades de pesquisa e/ou extensão formalmente aprovadas pela UTFPR. Caso as atividades de pesquisa e extensão não possuam regularidade semanal de horário, foi solicitado o cálculo da "hora média" obtida pela razão entre o número de semanas e a carga horária total das atividades de pesquisa e/ou extensão realizadas no 1º semestre/2016 pelo docente; e
- CH semanal em atividade de gestão – horas dedicadas às atividades administrativas e de gestão, aplicável ao docente que percebe gratificação (FG, CD ou FCC), ou ainda, que possui atividade de gestão (como Presidente de Conselho, Comissão, etc) mesmo sem percepção de gratificação.

As informações a seguir apresentadas tiveram como fonte as planilhas eletrônicas encaminhadas pela UTFPR, por meio do Ofício nº 138-GABIR, de 12 de abril de 2017, em resposta à Solicitação de Auditoria nº 01/2017. Serão objeto de análise 2.361 docentes, ressaltando que, da planilha original, foram excluídos 79 docentes por indicação de

impedimento de atuação no 1º sem/2016 (por licença, cessão, etc) e 145 docentes pelo fato destes somente terem iniciado suas atividades a partir de junho de 2016.

A) Quadro geral da distribuição das atividades:

Quadro D.1 – Distribuição geral das atividades 2016 – CH Semanal

Setor	Docentes (1)	CH Aula (2)	CH Preparo Ensino	CH Pesquisa	CH Extensão	CH Gestão (5)	Outros (3)
Apucarana	87	7,71	6,81	7,33	0,84	5,04	12,26
Campo Mourão	163	9,16	6,86	8,00	1,83	3,51	10,64
Cornélio Procópio	190	9,89	7,95	7,16	1,24	3,83	9,93
Curitiba	706	8,66	6,78	8,02	1,12	4,19	11,23
Dois Vizinhos	127	10,56	8,29	7,10	2,38	4,35	7,32
Francisco Beltrão	79	7,15	6,86	9,04	2,77	6,36	7,82
Guarapuava	61	11,40	8,20	6,35	1,16	5,34	7,55
Londrina	139	8,52	7,07	9,28	1,40	5,12	8,61
Medianeira	158	9,88	7,92	5,16	0,95	4,40	11,69
Pato Branco	281	8,32	6,95	7,20	1,59	4,46	11,48
Ponta Grossa	176	9,82	8,22	7,12	0,87	4,91	9,05
Reitoria	64	5,53	4,69	6,28	0,73	14,08	8,70
Santa Helana	28	5,13	4,84	8,67	1,83	17,57	1,96
Toledo	102	10,29	8,34	7,93	0,72	3,59	9,14
Total Geral 2016	**2361**	**8,94**	**7,21**	**7,54**	**1,32**	**4,81**	10,18
Total Geral 2013 (4)	2336	7,22	7,22	6,64	1,93	5,56	11,43
Variação	1,07%	23,88%	-0,13%	13,56%	-31,84%	-13,5%	-10,9%

(1) – relação dos docentes que apresentaram informação. Difere do quadro G.3 do presente relatório, por não ter sido realizada a ponderação conforme peso (20, 40 e DE);
(2) – estão incluídas as CH médias da graduação e pós-graduação (lato e strictu sensu);
(3) – Atividades não classificadas, de forma a completar 40 horas semanais por Câmpus;
(4) – Relatório de Auditoria nº 201410711, Quadro D.29; e
(5) – para 2016, 717 docentes sem cargo de confiança lançaram atividades de gestão, em valor médio de 8,6 horas por semana. Assim, a nível de comparação com 2013, está sendo comparado com a coluna CH Apoio ao Ensino do Quadro D.29 do Relatório nº 201410711.
FONTE: Planilhas encaminhadas pela UTFPR por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017

Em relação às informações do Quadro D.1:
- comparativamente com 2013, ocorreram acréscimos, respectivamente, de 23,88% e 13,56% nas cargas horárias destinadas à aula e pesquisa e redução de 31,84% na extensão;
- os câmpus Apucarana, Francisco Beltrão e Toledo apresentaram carga horária semanal média inferior à 8 horas. Conforme ilustrado no quadro G.2 do presente relatório, estes câmpus possuem, também, cursos com relação aluno/docente abaixo da média;;
- em relação à CH destinada à manutenção e preparo ao ensino, percebe-se uniformidade entre os câmpus;
- em relação à CH destinada à pesquisa, os câmpus Guarapuava e Medianeira apresentam valores abaixo da média e o campus Londrina valores acima da média; e
- conforme será descrito no subitem D a seguir, existe um relevante lançamento de CH em atividade de gestão de docentes sem ocupação formal de cargo em comissão.

B) Avaliação da distribuição da CH em Sala de Aula:

Quadro D.2 – Distribuição da CH em Sala de Aula na Graduação 2016

Campus	Jornada 20 HS Semanais			Jornada 40 HS Semanais			Jornada DE			Total Geral
Cargo Comissão=>	**N**	**S**	**Total**	**N**	**S**	**Total**	**N**	**S**	**Total**	
Apucarana				12,78		12,78	6,20	5,95	6,17	6,78
Campo Mourão				10,98		10,98	6,26	5,92	6,23	6,81
Cornélio Procópio				11,58		11,58	7,37	6,06	7,21	7,60
Curitiba	5,98		5,98	8,33		8,33	6,19	4,35	5,95	6,18
Dois Vizinhos				9,51		9,51	7,86	7,36	7,79	7,94
Francisco Beltrão				11,07		11,07	6,65	5,64	6,51	6,86
Guarapuava	8,30		8,30	12,48		12,48	7,82	7,09	7,72	8,20
Londrina				11,25		11,25	6,64	3,89	6,27	6,67
Medianeira				11,84		11,84	7,51	6,63	7,34	7,71
Pato Branco	8,66		8,66	9,73		9,73	6,22	3,78	5,96	6,42
Ponta Grossa	7,73		7,73	12,01		12,01	7,38	7,19	7,35	7,78
Reitoria							6,40	2,71	4,33	4,33
Santa Helana							5,41	2,75	4,84	4,84
Toledo	7,50		7,50	13,69		13,69	7,73	5,43	7,50	8,17
Total Geral	**6,91**		**6,91**	**10,33**		**10,33**	**6,71**	**5,04**	**6,47**	**6,83**
Nº Docentes	**30**		**30**	**217**		**217**	**1805**	**308**	**2114**	**2361**

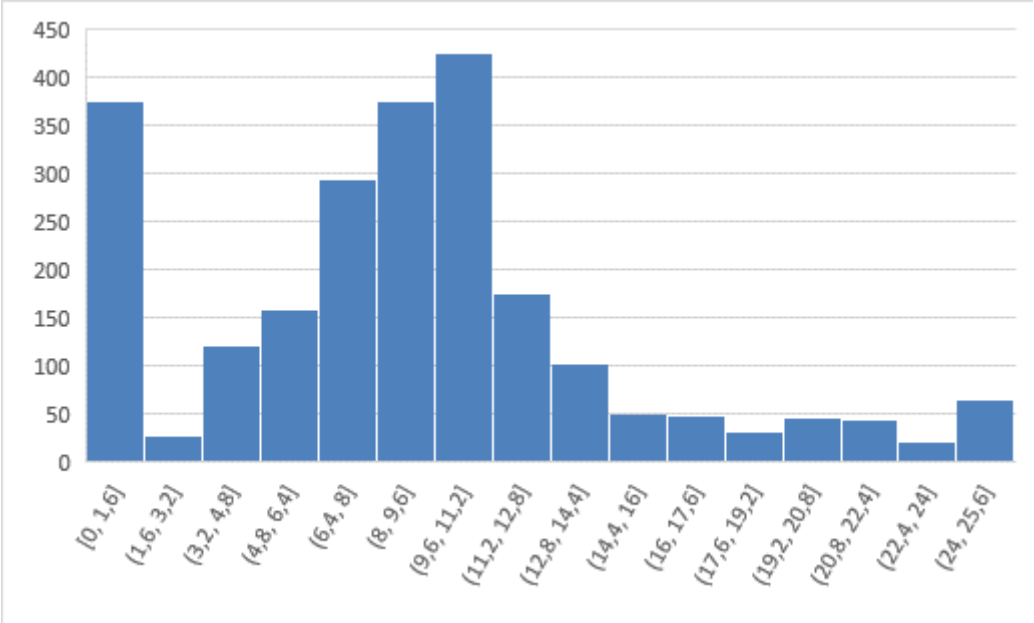
FONTE: Planilhas encaminhadas pela UTFPR por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017

Quadro D.3 – Distribuição da CH em Sala de Aula na Pós-Graduação 2016

Campus	Jornada 20 HS Semanais			Jornada 40 HS Semanais			Jornada DE			Total Geral
Cargo Comissão=>	**N**	**S**	**Total**	**N**	**S**	**Total**	**N**	**S**	**Total**	
Apucarana				0,00		0,00	1,13	0,36	1,03	0,93
Campo Mourão				3,75		3,75	2,33	0,45	2,15	2,34
Cornélio Procópio				2,76		2,76	2,41	1,04	2,24	2,29
Curitiba	1,39		1,39	2,78		2,78	2,57	1,85	2,48	2,48
Dois Vizinhos				2,82		2,82	2,60	2,61	2,60	2,62
Francisco Beltrão				0,00		0,00	0,29	0,50	0,32	0,29
Guarapuava	20,00		20,00	2,17		2,17	3,22	1,57	3,01	3,20
Londrina				0,00		0,00	2,18	0,91	2,01	1,85
Medianeira				3,08		3,08	2,06	2,19	2,08	2,17
Pato Branco	2,86		2,86	1,24		1,24	1,93	2,20	1,95	1,90
Ponta Grossa	0,00		0,00	0,89		0,89	2,35	1,76	2,25	2,09
Reitoria							1,93	0,64	1,20	1,20
Santa Helana							0,36	0,00	0,29	0,29
Toledo	0,00		0,00	9,07		9,07	1,34	0,90	1,30	2,12
Total Geral	**2,17**		**2,17**	**2,53**		**2,53**	**2,18**	**1,46**	**2,08**	**2,12**
Nº Docentes	**30**		**30**	**217**		**217**	**1805**	**308**	**2114**	**2361**

FONTE: Planilhas encaminhadas pela UTFPR por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017

Gráfico D.1 – Histograma de Distribuição dos docentes conforme CH em sala de aula na graduação e pós-graduação:



As informações dos quadros D.2 e D.3, bem como do gráfico D.1, demonstram que:

- a CH média em sala de aula na graduação dos docentes em regime de 20, 40 e DE foi, respectivamente, de 6,91hs, 10,33hs e 6,47hs. Tendo como referência o docente DE, o docente 20 hs teve uma CH superior em 6,8% e o docente 40 hs uma CH superior em 60%;
- a CH média em sala de aula na pós-graduação dos docentes em regime de 20, 40 e DE foi, respectivamente, de 2,17hs, 2,53hs e 2,08hs. Tendo como referência o docente DE, o docente 20 hs teve uma CH superior em 4% e o docente 40 hs uma CH superior em 21%;
- a dedicação superior dos docentes 20 horas e 40 horas na graduação é justificável. Porém, entende-se necessário avaliar as causas do docente DE possui menos carga horária em aulas de pós-graduação (estes, intimamente ligados com os Programas de Pós-Graduação);
- a CH média em sala na graduação dos ocupantes de cargos em comissão é inferior em 25% à média geral. Em relação às aulas na pós-graduação, os comissionados exercem, em média, uma CH 33% inferior;
- conforme histograma, pode-se observar que a maioria dos docentes ministram de 6,4 a 12,8 horas de aulas semanais;
- 678 docentes, ou cerca de 28,72%, ministraram menos de 6 horas de aulas semanais, trata-se de um quantitativo relevante que merece uma reavaliação; e
- não há campus com distorção na CH média em graduação, excetuando Santa Helena, porém as mesma se encontra em fase inicial.

B.1) Avaliação quanto à isonomia na distribuição da CH em sala de aula:

Segue quadro comparativo (2013 e 2016) com a distribuição dos docentes conforme CH em sala de aula, **por faixa**:

Quadro D.4 – Distribuição da CH em sala de aulas por faixa 2013 e 2016

Descrição	1	2	3	4	5	6	7	8
2016 Qt.	376	123	179	299	417	501	136	330
2013 Qt	488	109	186	340	376	554	125	63
2016 %	15,93%	5,21%	7,58%	12,66%	17,66%	21,22%	5,76%	13,98%
2013 %	21,78%	4,86%	8,30%	15,17%	16,78%	24,72%	5,58%	2,81%

COLUNAS = FAIXA DE CH SEMANAL EM SALA DE AUAL, sendo: Faixa 1 – 0 a 1,99 horas aulas; Faixa 2 – 2 a 3,99 horas aulas; Faixa 3 – 4 a 5,99 horas aulas; Faixa 4 – 6 a 7,99 horas aulas; Faixa 5- 8 a 9,99 horas aulas; Faixa 6 – 10 a 11,99 horas aulas; Faixa 7 – 12 a 13,99 horas aulas; e Faixa 8 – mais de 14 horas aulas.
FONTE 2013: Quadro D.7 do Relatório de Auditoria nº 201410711; e
FONTE 2016: Planilhas encaminhadas pela UTFPR por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017.

O quadro D.4 demonstra que:
- em relação à 2013, ocorreu melhora na distribuição da CH em sala de aula entre os docentes, considerando que a participação dos docentes com mais de 8 horas aula semanal elevou de 49% para 59%, destacando a faixa de docentes com mais de 14 horas aula semanal; e
- entretanto, o índice de docentes com menos de 8 horas aula semanal continua elevado (41%), totalizando 977 docentes (vale ressaltar que, ocupantes de cargos em comissão totalizam 309, sendo 59 CD e 250 FG ou FUC, logo, o exercício de cargo de chefia não justifica em sua plenitude a não realização de 8 horas de aula semanal.

B.2) Avaliação da CH Semanal em atividade de manutenção e apoio ao ensino:

Conforme ilustrado no quadro D.1, foi obtida uma média de 8,92 horas semanais em aula e 7,21 horas semanais em atividade de manutenção e apoio ao ensino, perfazendo uma proporção aproximada de 1=0,8, considerada adequada para o ensino superior.

C) Avaliação da distribuição da CH em Pesquisa:

Seguem quadros informativos com distribuição da CH dedicada à pesquisa, bem como, os quantitativos de projetos de pesquisa:

Quadro D.5 – Distribuição da CH em Pesquisa 2016

Campus	Jornada 20 HS Semanais			Jornada 40 HS Semanais			Jornada DE			Total Geral
Cargo Comissão=>	**N**	**S**	**Total**	**N**	**S**	**Total**	**N**	**S**	**Total**	
Apucarana				0,00		0,00	9,02	2,18	8,07	7,33
Campo Mourão				0,00		0,00	9,39	6,69	9,13	8,00
Cornélio Procópio				0,47		0,47	8,00	6,57	7,83	7,16
Curitiba	1,33		1,33	0,81		0,81	9,43	6,31	9,02	8,02
Dois Vizinhos				0,18		0,18	7,91	6,81	7,76	7,10
Francisco Beltrão				0,00		0,00	10,17	7,37	9,79	9,04
Guarapuava	0,00		0,00	0,00		0,00	8,01	1,57	7,17	6,35
Londrina				0,45		0,45	10,87	4,65	10,04	9,28
Medianeira				2,08		2,08	5,69	4,33	5,43	5,16
Pato Branco	1,14		1,14	1,79		1,79	8,23	6,20	8,01	7,20
Ponta Grossa	0,00		0,00	0,25		0,25	8,77	4,20	7,95	7,12
Reitoria							9,48	3,79	6,28	6,28
Santa Helana							9,55	5,47	8,67	8,67
Toledo	0,00		0,00	0,00		0,00	9,65	3,00	8,99	7,93

Total Geral	**1,07**		**1,07**	**0,71**		**0,71**	**8,86**	**5,28**	**8,33**	**7,54**
Nº Docentes	**30**		**30**	**217**		**217**	**1805**	**308**	**2114**	**2361**

FONTE: Planilhas encaminhadas pela UTFPR por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017

Quadro D.6 – Distribuição dos Projetos de Pesquisa 2016

Campus	**Jornada 20 HS Semanais**			**Jornada 40 HS Semanais**			**Jornada DE**			**Total Geral**
Cargo Comissão=>	**N**	**S**	**Total**	**N**	**S**	**Total**	**N**	**S**	**Total**	
Apucarana				0		0	49	6	55	55
Campo Mourão				11		11	128	18	146	157
Cornélio Procópio				3		3	151	34	185	188
Curitiba	6		6	15		15	756	128	884	905
Dois Vizinhos				1		1	213	35	248	249
Francisco Beltrão				1		1	73	15	88	89
Guarapuava	0		0	0		0	34	5	39	39
Londrina				1		1	188	20	208	209
Medianeira				4		4	110	51	161	165
Pato Branco	1		1	0		0	277	48	325	326
Ponta Grossa	0		0	0		0	189	30	219	219
Reitoria							27	39	66	66
Santa Helana							20	15	35	35
Toledo	0		0	0		0	69	13	82	82
Total Geral	**7**		**7**	**36**		**36**	**2284**	**457**	**2741**	**2784**
Nº Docentes	**30**		**30**	**217**		**217**	**1805**	**308**	**2114**	**2361**
Qt. Médio de Projeto	**0,23**		**0,23**	**0,17**		**0,17**	**1,27**	**1,48**	**1,30**	**1,18**

FONTE: Planilhas encaminhadas pela UTFPR por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017

As informações dos quadros D.5 e D.6 demonstram que:
- a CH média dedicada à pesquisa dos docentes em regime de 20hs, 40hs e DE foi, respectivamente, de 1,07hs, 0,71hs e 8,33hs. Tendo como referência o docente DE, o docente 20 hs teve uma CH inferior em 87% e o docente 40 hs uma CH inferior em 91%;
- o quantitativo médio de projetos desenvolvidos por docentes em regime de 20hs, 40hs e DE foi, respectivamente, de 0,23, 0,17 e 1,30. Tendo como referência o docente DE, o docente 20 hs teve um quantitativo de projetos inferior em 82% e o docente 40 hs um quantitativo inferior em 87%;
- a CH média em pesquisa dos ocupantes de cargos em comissão (CD, FG ou FUC) foi inferior em 40% para docentes DE;
- o quantitativo médio de projetos de pesquisa desenvolvidos pelos ocupantes de cargos em comissão (CD, FG ou FUC) foi superior em 16% em relação aos docentes DE; e
- em relação ao desempenho quantitativo e qualitativo na produção científica, considerando que o Relatório nº 201601666 já tratou do assunto e as recomendações estão sendo monitoradas por esta CGU, não será objeto de análise. O presente relatório abordará em subitem subsequente, a questão da alocação da carga horária em pesquisa.

C.1) Avaliação quanto à isonomia de distribuição das atividades de pesquisa:

Segue informações sobre quantitativo de projetos de pesquisas por docente por Campus, comparando a situação de 2013 e 2016:

Quadro D.7 – Quantitativo de projetos por docente – comparação 2013 e 2016

Nº de Projetos=>	**0**	**1**	**2**	**3**	**4 ou mais**	**Total geral**
Qt. Docente 2016	1201	491	303	148	218	2361
Qt. Docente 2013	1290	499	258	120	74	2241

% 2016	50,87%	20,80%	12,83%	6,27%	9,23%	100,00%
% 2013	57,56%	22,27%	11,51%	5,35%	3,30%	100,00%

FONTE: 2013 – Relatório nº 201410711 – quadros D.16 e D.17
2016 - Planilhas encaminhadas pela UTFPR por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017

E, considerando os 1.160 docentes com mais de 1 (um) projeto de pesquisa, têm-se a seguinte distribuição

Quadro D.8 – quantitativo de docente por faixa de carga horária dedicada à pesquisa

Faixa CH Pesquisa =>	1	2	3	4	5	6	Total
Qt. Docente 2016	147	204	294	194	222	99	1160
Qt. Docente 2013	103	187	211	161	192	100	954
% 2016	12,67%	17,59%	25,34%	16,72%	19,14%	8,53%	100,00%
% 2013	10,80%	19,60%	22,12%	16,88%	20,13%	10,48%	100,00%

Cabeçalho das colunas – Faixas de Carga Horária Semanal em Pesquisa – Faixa 1 – 0,1 a 4,99 horas; Faixa 2 – 5 a 9,99 horas; Faixa 3 – 10 a 14,99 horas; Faixa 4 – 15 a 19,99 horas; Faixa 5 – 20 a 24,99 horas; e Faixa 6 – mais do que 25 horas; e
FONTE: 2013 – Relatório nº 201410711 – quadros D.18 e D.19
2016 - Planilhas encaminhadas pela UTFPR por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017

As informações dos quadros D.7 e D.8 indicam a ocorrência de um leve aumento no nível de envolvimento dos docentes nas atividades de pesquisa, comparativamente com 2013.

C.2) Correlação entre a CH Semanal dedicada à pesquisa e a produção científica:

No âmbito do Relatório de Auditoria nº 201601666, foram levantadas as informações sobre produção científica dos docentes da UTFPR para o quinquênio 2011 a 2015. Segue quadro comparativo entre a CH semanal dedicada à pesquisa (divididas em 10 faixas) e a produção científica 2011-2015. A avaliação foi realizada com 1.943 docentes com registros de produção científica:

Quadro D.9 – Análise da correlação entre CH Semanal dedicada à pesquisa e produção científica

Faixa=>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Média
Nº Docentes	828	53	125	73	84	170	96	105	63	346	1943
Total Pesquisa	32	49	57	58	63	64	63	72	58	64	49
Total Publicação	8	10	16	15	20	19	19	24	19	22	15
Total Orientação, Congresso e Banca	19	30	32	31	34	33	34	37	30	33	27
Total Prod. Técnica	5	8	9	12	9	12	10	11	9	9	8

Cabeçalho das colunas – Faixas de Carga Horária Semanal dedicada à pesquisa – Faixa 1 – 0 a 1,99 horas; Faixa 2 – 2 a 3,99 horas; Faixa 3 – 4 a 5,99 horas; Faixa 4 – 6 a 7,99 horas; Faixa 5 – 8 a 9,99 horas; Faixa 6 – 10 a 11,99 horas; Faixa 7 – 12 a 13,99 horas; Faixa 8 – 14 a 15,99 horas; Faixa 9 – 16 a 17,99 horas e Faixa 10 mais de 18 horas; e
* - dos 1943 docentes analisados, 66 possuem regime de 20 ou 40 horas, sendo os demais DE.
FONTE: Produção científica – Papel de Trabalho RA201601666

O nível de correlação calculado pelo "Excel" entre a CH semanal dedicada à pesquisa e o total de produção científica 2011-2015 foi de 0,2079, coeficiente este muito fraco, conforme classificação de Pearson.
Os dados do quadro D.9 demonstram a inexistência da correlação, excetuando a faixa 1. Dos 828 docentes elencados nesta faixa, 819 informaram dedicação de ZERO horas semanais em pesquisa, eventualmente, podendo ser informações errôneas.
Para as demais faixas, percebe-se certa homogeneidade no volume de produção científica, independente da CH semanal dedicada à pesquisa.

D) Avaliação da distribuição da CH em atividade de Gestão:

Foi solicitada por meio da SA01/2017 a CH destinada à atividade de gestão entendida como tempo dedicado à gestão pelos que percebem gratificação (FG, CD ou FCC), ou ainda, para atividades de natureza administrativa/decisória (tais como atuação como Presidente/Membro de Conselhos e Comissões) mesmo sem percepção de gratificação.
Os 309 ocupantes de cargo em comissão apresentaram as seguintes cargas horárias medias semanais em atividades de gestão:

- ocupantes de CD – 59 cargos – média de 31,54 horas;
- ocupantes de FG – 93 cargos – média de 25,78 horas; e
- ocupantes de FUC – 157 cargos – média de 20,63 horas.

OBS.: Para a análise, foram excluídos os ocupantes de cargos em comissão que não apresentaram informações na planilha.

Entende-se que, o tempo de dedicação em atividades de gestão para ocupantes de cargos em comissão se encontra compatível com as atribuições.

Por sua vez, foi observado um relevante quantitativo de servidores que, mesmo não ocupando cargo em comissão, informou um quantitativo considerável de atividades de "gestão", segue quadro resumido:

Quadro D.9 – CH Semanal em atividade de gestão realizada por docentes que não possuem cargos em comissão

Campus	Qt. Servidores	CH Semanal
Apucarana	24	10,79
Campo Mourão	30	10,28
Cornélio Procópio	65	7,84
Curitiba	200	7,81
Dois Vizinhos	39	7,10
Francisco Beltrão	37	9,44
Guarapuava	17	10,40
Londrina	50	8,98
Medianeira	29	9,41
Pato Branco	98	8,02
Ponta Grossa	50	9,20
Reitoria	9	13,71
Santa Helana	19	16,95
Toledo	34	6,22

Total Geral	**701**	**8,66**

FONTE: Planilhas encaminhadas pela UTFPR por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017

Percebe-se um quantitativo expressivo de docentes que, mesmo não ocupando formalmente cargo em comissão, dedica relevante CH em atividade de gestão, sendo necessário identificar em que tipo de atividade estão se dedicando.

E) Considerações Finais:

E.1) Ocorrência de informações "inconsistentes":

Entende-se que a metodologia de avaliação do docente possui como objetivo verificar a relação entre a dedicação do docente em uma determinada atividade (medidos em fatores como CH, número de projetos de pesquisa e extensão, nº de alunos atendidos, etc) e os resultados gerados nestas atividades (medidos em produtos, como pesquisas desenvolvidas, projetos de extensão realizados, desempenho do discente orientado, desempenho da turma, etc), com a finalidade de acompanhar e diagnosticar o desempenho do docente e identificar fatores que contribuem, não contribuem ou são indiferentes para os resultados, no intuito de auxiliar a tomada de decisões e fomentar a gestão.
Para a consecução do objetivo descrito no parágrafo anterior, deve haver suficiência nos dados e consistência na metodologia. Conforme descrito ao longo deste item, foram identificadas algumas situações que necessitam de melhor análise, tais como:

- CH inferior do docente DE em aulas de pós-graduação (média 2,08 horas) do que docente 40 horas (Média 2,53 horas); e
- ausência de correlação entre CH semanal dedicada à pesquisa e volume de produção científica – estima-se que, quanto maior o tempo de dedicação, melhor deveria ser o volume de produção.

Em outros exames de correlação de dados, os resultados obtidos apresentaram certa coerência com as estimativas:
- CH em Aula X CH em Manutenção e Apoio ao Ensino: estima-se que estes dois valores deveriam apresentar uma correlação direta, na premissa de que quanto mais aula mais tempo é necessário para o seu preparo. A correlação obtida foi de 0,68, considerada moderada conforme coeficiente de Pearson; e
- CH em Pesquisa X nº de projetos de pesquisa: estima-se que estes dois valores deveriam apresentar uma correlação direta, na premissa de que quanto mais tempo dedicado à pesquisa maior será o número de projetos. A correlação obtida foi de 0,49, indicando correlação moderada-fraca conforme coeficiente de Pearson.

Também vale observar a relação entre CH dedicada à aula, pesquisa e extensão, **por faixa de CH dedicada à Pesquisa**:

Quadro D.10 – CH Semanal Média dedicada à aula, pesquisa e extensão por faixa de CH Pesquisa

Faixa=>	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**Média**
Nº Docentes Faixa Pesquisa	1087	60	139	83	99	193	102	118	85	395	2361
CH Pesquisa	0	2	4	6	8	10	12	15	16	24	8
CH Aulas Grad+Pós	8	11	11	10	10	10	10	9	10	9	9

CH Aula Grad	7	8	8	8	7	7	8	8	8	6	7
CH Extensão	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1

Cabeçalho das colunas – Faixas de Carga Horária Semanal dedicada à pesquisa – Faixa 1 – 0,1 a 1,99 horas; Faixa 2 – 2 a 3,99 horas; Faixa 3 – 40 a 5,99 horas; Faixa 4 – 6 a 7,99 horas; Faixa 5 – 8 a 9,99 horas; Faixa 6 – 10 a 11,99 horas; Faixa 7 – 12 a 13,99 horas; Faixa 8 – 14 a 15,99 horas; Faixa 9 – 16 a 17,99 horas e Faixa 10 mais de 18 horas; e

FONTE: Planilhas encaminhadas pela UTFPR por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017

Pode-se perceber no Quadro D.10 que a proporção inversa esperada pela dedicação em sala de aula e pesquisa/extensão não ocorreu – em tese, quanto mais tempo para pesquisa menos tempo para aula e vice-versa. Percebe-se que, a CH média em aula dos docentes que não atuam na pesquisa é menor do que a CH média dos docentes que pesquisam.

Vale salientar que, a "inconsistência" referida no presente subitem não se trata de indicação de erro, mas sim, de necessidade de aperfeiçoamento dos dados e da metodologia para elucidar os pontos incongruentes. Entende-se relevante tentar conhecer as causas dos fenômenos, no propósito de ampliar o domínio sobre os resultados desejados.

E.2) Aperfeiçoamento dos critérios para acompanhamento da jornada do docente:

Conforme ilustrado no Quadro D.1, cerca de 10,18 horas, ou 25% da jornada semanal ficou sem informação quanto à natureza da atividade dedicada (no quadro, foi classificado como "Outros").

Bem como, como ilustrado no subitem D, Quadro D.9, existe um expressivo quantitativo de docentes que, mesmo não possuindo cargo em comissão formal lançaram dedicação em atividades de gestão. Por mais que seja possível a participação em comissões e conselhos, entende-se que deve ser definido critérios e parâmetros para mensuração destas atividades, considerando o seu relevante impacto – 701 docentes dedicaram uma média de 8,66 horas semanais para tais atividades.

Neste contexto, entende-se relevante a definição de um elenco de atividades que o docente pode exercer ao longo da semana, mês e ano, juntamente com parâmetros referencias de carga horária.

E.3) Acompanhamento de situações que indicam "desvio da média":

Foram identificados docentes em situação de "desvio da média para baixo". Entende-se relevante o acompanhamento de tais casos, considerando a possibilidade de avaliar as causas e propor soluções ou corrigir eventuais erros de registro. Segue quadro resumido:

Quadro D.11 – Número de docentes com índices abaixo da média

Descrição	Nº Ocorrência	% Ocorrência*
Docente com atividade semanal inferior a 30 horas	991	42%
Docente com CH em aula inferior a 6 horas	678	29%
Docente com CH em aula entre 6 a 9 horas e com CH em pesquisa+extensão inferior a 2 horas	194	8%
Docente com CH em pesquisa inferior a 4 horas (com até 1 hora semanal em extensão)	977	41%
Docente com CH em extensão inferior a 1 hora (com até 1 hora semanal em pesquisa	938	40%
Docente sem comissão, porém com CH em atividade de gestão superior a 4 horas semanais	500	21%

* - em relação ao total de 2.361docentes avaliados.

FONTE: Planilhas encaminhadas pela UTFPR por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017

As informações do quadro D.11 demonstram que cerca de 40% dos docentes apresentaram inconsistências nas informações sobre as CH destinadas às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão. Podendo ser erro de lançamento dos dados e/ou deficiência no tempo de dedicação, aspecto este que deve ser levantado.

E.4) Sobre a relevância do acompanhamento e avaliação do docente:

O acompanhamento e a avaliação da atividade docente é relevante considerando que os docentes são a principal força motriz de uma universidade nas suas três áreas de atuação: ensino, pesquisa e extensão.
Para a Gestão, o conhecimento da alocação da força de trabalho docente gera benefícios, uma vez que constitui fonte de informação para diagnosticar os fatores que estão influenciando nos resultados gerados, no propósito de subsidiar tomadas de decisões e corrigir/adequar rumos.
Considerando as informações levantadas no presente item, para a tarefa de acompanhamento e avaliação dos docentes é relevante observar:

- uniformidade, precisão e qualidade dos dados: conforme ilustrado no quadro D.10, constata-se uma relevante lacuna nos dados, o que pode estar retratando uma realidade que deve ser corrigida ou uma deficiência na inserção dos dados (ou ambas as situações); e
- definição de metodologia para análise dos dados: além dos dados confiáveis, também deve ser consolidada uma metodologia que seja capaz de mensurar uma relação entre a dedicação nas atividades (entrada) e os resultados obtidos (saída).

Ressalta-se que, a necessidade de aprimorar a alocação da força de trabalho docente já vem sendo objeto de recomendação pela CGU – recomendações nºs 138419, 138420 e 138421 emitidas no âmbito do Relatório nº 201410711, sendo os apontamentos do presente item informações atualizadas sobre o tema, com considerações complementares, que devem ser observadas pela UTFPR.

Causa

A UTFPR não concluiu o "Regulamento das Atividades Docentes da UTFPR", instrumento este necessário para a definição das métricas e indicadores que irão nortear a distribuição da força de trabalho docente.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio de mensagem eletrônica datada de 08 de agosto de 2017, a Auditoria Interna da UTFPR informou que a Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD) manifestou não haver alterações a sugerir sobre o relatório preliminar e que vem medindo esforços para atender as recomendações.
Por sua vez, a Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PROPPG), por meio do Memo 217/17-PROPPG, de 03 de agosto de 2017, apresentou a seguinte manifestação:

"1) Recomendação 168026: *informar se a UTFPR possui diagnóstico sobre docentes que não demonstram interesse para atuação na pesquisa e/ou extensão e as providências adotadas para essa situação.*

"E ainda, em relação ao processo de "adesão natural" dos docentes à pesquisa em função da expansão dos Programas de Pós-Graduação, entende-se que há um momento de maturação ... Considerando a maturação dos cursos da mesma, eventualmente este índice seja um ponto de maturação, assim, sendo necessário definição de diretrizes para distribuição de aulas para docentes com pouca atuação em pesquisa. Neste contexto, a recomendação será mantida."

No período presente, a UTFPR não dispõe de tal diagnóstico. A PROPPG elaborará instrumento de coleta de dados e o enviará aos docentes para ter ciência sobre os motivos que levam um docente da Instituição a não procurar credenciamento em um Programa de Pós-Graduação ou nuclear um grupo de pesquisa.

2) Recomendação 138421 e 168031: *informar sobre o atual nível de desenvolvimento de métricas, parâmetros e indicadores para avaliação da pesquisa e extensão.*

No âmbito da pesquisa, referente ao Id. Monitor nº 168031:

"Entende-se pertinente e adequada a utilização de referências nacionais (Qualis) e internacionais (JCR e SNIP) para a avaliação qualitativa da pesquisa. Porém, a UTFPR não mencionou (talvez por ainda não estar definido) a operacionalização da metodologia, isto é, como as produções científicas serão pontuadas conforme peso qualitativo.
Considerando que os trabalhos ainda se encontram em desenvolvimento, a recomendação será mantida."

A referida metodologia está implementada e em corrente uso pela PROPPG, consistindo nas seguintes etapas:

1) Ao início de cada exercício, a PROPPG divulga o Edital 01/2017 (no caso corrente) no qual o docente, ao acessar a Plataforma de Projetos de Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (PDTI, disponível em https://sistemas.cp.utfpr.edu.br/pdti) da UTFPR:
- Insere o projeto de pesquisa que pretende executar ao longo do ano na Instituição;
- Define em qual área do conhecimento do CNPq deseja que a sua produção científica e acadêmica seja avaliada (por exemplo, Física da Matéria Condensada; Engenharia Civil; Letras Português, etc).

2) A UTFPR também faz uso da plataforma Experta, que é capaz de extrair toda a produção científica e acadêmica dos pesquisadores da Instituição dos seus Currículos cadastrados na Plataforma Lattes do CNPq. Ao fazê-lo, o Experta fornece os indicadores de cada produção associada ao docente, no caso de artigos científicos em periódicos, quais os respectivos Qualis Capes, Parâmetros de Impacto Journal Citation Report (JCR) ou Source Normalized Impact per Paper (SNIP).

3) Os dados da produção e dos respectivos indicadores coletados pelo Experta são enviados e inseridos no PDTI, que calcula a pontuação de cada pesquisador, com base

nos parâmetros definidos em cada um dos editais de fomento à pesquisa e bolsas de estudos da PROPPG. Como exemplo, o EDITAL PROPPG 04/2017 – PIBITI 2 PROGRAMA INSTITUCIONAL DE INICIAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO 3 TECNOLÓGICO E INOVAÇÃO (disponível em http://www.utfpr.edu.br/estrutura-universitaria/pro-reitorias/proppg/editais/editais-2017/20170502_EDITAL_PROPPG_042017PIBITIa.pdf), em seu Anexo 1, dispõe de tabela onde estão elencados os indicadores de avaliação com as respectivas pontuações, para cada item.

Desta forma, ao fazer uso da metodologia acima exposta, a PROPPG realiza uma análise qualitativa da produção técnico-científica dos seus pesquisadores, baseada nos indicadores Qualis, JCR e SNIP, além daqueles definidos nos seus próprios editais, para a distribuições de fomento à pesquisa e bolsas de estudo. Esta metodologia é objeto de discussão e reavaliação pela Pró-Reitoria, sendo revistos a cada ano, como forma de aprimoramento da mesma".

Análise do Controle Interno

Conforme descrito no item 4.1.1.5 do presente relatório, diversas ações estão em desenvolvimento pela PROGRAD e PROPPG para o atendimento das recomendações já exaradas pela CGU sobre o tema monitoramento/avaliação da atividade docente. O presente item enfatizou a necessidade de geração de dados e informações precisas e fidedignas com a finalidade de tornar efetivo o instrumento de monitoramento e avaliação.

Neste contexto, é compreensível a UTFPR não apresentar um plano de ação concreto para o presente item, considerando a exiguidade do prazo para a manifestação. Assim, o apontamento será objeto de acompanhamento por esta CGU, seja em auditorias futuras ou pela ferramenta Monitor-WEB

Recomendações:

Recomendação 1: No Regulamento das Atividades Docentes da UTFPR, em construção, além dos aspectos já relatados no Relatório nº 201410711, considerar inclusão/criação/aperfeiçoamento de: métricas e indicadores uniformes para o rol de atividades docentes, de forma a possibilitar a elaboração de um mapa de atividades do docente sem lacunas; realizar acompanhamento gerencial da atividade docente, estabelecendo parâmetros referenciais e de alerta e critérios de análise de desempenho.

4.1.1.3 CONSTATAÇÃO

Necessidade de parametrizar quantitativa e qualitativamente as atividades desenvolvidas no âmbito da PROREC e inclusão destas no Regulamento das Atividades Docentes da UTFPR.

Fato

O presente item tem o objetivo de realizar uma análise da situação de atendimento das recomendações emitidas para a Pró-Reitoria de Relações Empresariais e Comunitárias – PROREC, identificando situações de atendimento, pendências e realizando novas proposições, quando aplicável.

Em abril de 2017 constavam as seguintes recomendações destinadas à PROREC, emitidas no âmbito do Relatório de Auditoria nº 201504983.

Quadro X.1 - Recomendações do Relatório nº 201504983 – Avaliação da atuação da PROREC

Id. Monitor	Descrição
164156	Recomenda-se a definição de parâmetros/indicadores de monitoramento de desempenho da oferta/demanda de estágios e definição de rotinas administrativas a serem adotadas quando da ocorrência de desempenho abaixo do esperado
164157	Recomenda-se a regulamentação das ações de qualificação profissional, definindo aspectos como: metas quantitativas/qualitativas; valores de referência para as bolsas; critério de elegibilidade dos cursos; entre outros.
164158	Recomenda-se a realização de estudos/análises sobre resultados considerados anómalos, com a finalidade de identificar as suas causas e propor soluções com vistas a melhorar a gestão
164159	Recomenda-se a realização de diagnóstico para identificar os fatores que dificultam os registros de patentes, bem como, identificar os incentivos e facilidades para o seu fomento.
164160	Recomenda-se o acompanhamento das empresas incubadas, atentando para a uniformidade nos critérios de acompanhamento por todos os câmpus.
164161	Recomenda-se a definição de métricas e parâmetros para a medição e avaliação das atividades de extensão, uniformizando os critérios de registro das informações de produção, no propósito de permitir uma análise gerencial.
164162	Recomenda-se a definição de rotinas uniformes para a coleta de dados dos egressos, de forma a obter informações padronizadas que permitam um melhor processamento/análise dos dados.

FONTE: MONITOR WEB

Estão consubstanciados no Relatório nº 201504983 a avaliação realizada sobre a atuação da PROREC, juntamente com as suas DIREC (Diretorias de Relações Empresariais e Comunitárias), sobre os seguintes eixos de atuação:

- Gerenciamento da oferta e demanda dos estágios;
- Desempenho na realização dos cursos de qualificação profissional;
- Resultado do acompanhamento de egressos da graduação;
- Apoio à tecnologia, à inovação e ao empreendedorismo;
- Avaliação das atividades de extensão; e
- Avaliação do Programa Ciências Sem Fronteira.

Por meio da Solicitação de Auditoria nº 201700848/005, foram solicitadas informações sobre a situação de atendimento das recomendações. Em resposta, por meio do Memo 014/17-PROREC, de 27 de abril de 2017, a PROREC apresentou, além de informações sobre as questões específicas descritas a seguir, um panorama geral das diretrizes e estratégias que serão adotadas pela nova gestão (considerando que a gestão atual assumiu em Outubro de 2016), sendo relevante as seguintes informações:
- concordância e alinhamento com as recomendações emitidas pela CGU;
- perspectiva de longo prazo para a consolidação dos processos que buscam soluções definitivas;

- elaboração de “bons” indicadores de gestão para identificação de problemas e subsídio ao planejamento estratégico; e
- promoção e marketing da PROREC junto à comunidade acadêmica.

COMENTÁRIO DA CGU: Conforme descrito em item específico deste relatório (item 4.1.1.2), a CGU recomendou o desenvolvimento de metodologia, métricas e indicadores para nortear a distribuição da força de trabalho docente – o que vem sendo desenvolvida pela UTFPR no contexto do “Regulamento das Atividades Docentes da UTFPR”.
Considerando a característica da UTFPR de uma universidade voltada à tecnologia e inovação e à pesquisa aplicada ao mercado, esta CGU entende ser importante as atividades desenvolvidas pela PROREC.
Neste contexto, entende-se relevante a participação da PROREC na definição das “atividades dos docentes”, elencando as atividades que o docente pode desenvolver dentro das atribuições da PROREC, tais como: visitas às empresas para apresentação de produtos e serviços; prospecção de demandas de serviços/produtos junto ao mercado; oferta/construção de soluções tecnológicas; prospecção de oferta de trabalho para egressos/estagiários; orientação e apoio do docente às empresas encubadas; entre outras atividades.
Nota-se que, estas atividades se diferem das tarefas desenvolvidas pelos docentes que atuam na pesquisa “pura”, assim, identificar docentes com perfil empreendedor, que se interessam na interação com o mercado, é um dos desafios da PROREC.
Assim, a instituição também deve criar regulamentos para atuação dos docentes nas atividades desenvolvidas pela PROREC.

A) Recomendação nº 164156: informar se foram definidos processos/rotinas visando o acompanhamento tempestivo da oferta/demanda de estágios. Se existe canal de comunicação entre a PROREC e as partes interessadas (como alunos, PROGRAD, PRAES e Professores Orientadores) de forma a permitir um adequado fluxo de informações:
Em resposta, por meio do Memo 014/17-PROREC, a UTFPR informou:

***“Estágio**: uma comissão formada por integrantes dos diversos câmpus fará num primeiro momento um diagnóstico da situação de estágio. Faz parte deste escopo identificar problemas com estágios no exterior, em particular com vários países da Europa com quem temos convênios. Num segundo momento esta comissão proporá procedimentos, ferramentas, atualizações de regulamentos. Espera-se que esta comissão, ao longo de 2017, gere os requisitos e estratégias para melhor gestão de estágio.*
Adicionalmente, foi informado à DIRGTI da nossa demanda pelo desenvolvimento em 2018 de uma ferramenta adequada para gestão de estágio, incorporando as conclusões desta comissão. Esta demanda faz parte de 3 ferramentas demandadas à DIRGTI; o procedimento adotado na UTFPR é que o comitê de TI observe todas as demandas à DIRGTI e determine a prioridade das mesmas.
“Prorec/Direc - Item”d” - Em reunião de trabalho PROREC-DIREC ficou acertado que: i/ as DIREC envidarão esforços para alocar um professor junto ao DEPEC, para que este faça prospecção de novas empresas e homologação de cadastros. Esta alocação poderia ser incluída como carga-horária dentro das métricas; ii/ será enviada solicitação para atualização de cadastros para aquelas empresas constantes da base de dados que não tenham realizado nenhum tipo de oferta ao longo de três anos.

A alocação de Professor junto ao DEPEC é uma ação que não depende apenas da DIREC/PROREC, mas sim, também da PROGRAD. Alguns DIREC reportaram a dificuldade em ter este professor fazendo a prospecção. De todo modo, existe a diretriz para que haja uma pessoa sempre envolvida nesta atividade. Quanto ao cadastro de empresas, ficou estabelecido que ao longo de 2016 haja um atualização dos dados das mesmas no Sistema Integrado de Estágios."

Em função do que foi informado pela gestão anterior, consideramos a necessidade de manter temporariamente a ferramenta de estágio existente. Esta ferramenta não permite o atendimento integral da demanda da recomendação em questão. Contudo, mesmo com uma ferramenta atualizada, nunca atingiremos 100% de cobertura das ofertas de estágio, inclusive pela existência de inúmeros mecanismos utilizados pelas empresas para informar sobre ofertas de estágio, como, por exemplo, comunicação informal via outros estagiários e docentes.
Conclui-se que a ferramenta atualmente em operação está desatualizada e não atende completamente às necessidades atuais. Quanto as ações possíveis para atender a recomendação em texto, observar a seção Introdução a respeito das ações planejadas.
Em reunião recente com a PROGRAD, conclui-se que o acompanhamento da oferta / demanda de estágios não deve ser considerado tema prioritário e que os escassos recursos humanos e financeiros que temos precisam ser alocados em temas que requerem atenção mais urgente, inclusive numa ferramenta atualizada de acompanhamento das atividades de estágio que esteja integrada ao sistema de gestão acadêmica da UTFPR. Nenhum estudante deixou de se formar por falta de oportunidade de estágio. Em cursos específicos, em algumas localidades, uma demanda mais baixa de oferta de estágio, ao ser detectada pelo coordenador do curso é suprida pela oferta de estágio na instituição (por exemplo com uma bolsa de iniciação científica) e pelo esforço dos docentes envolvidos em estágio no cadastro de mais organizações que possam ofertar vagas de estágio.

As informações apresentadas indicam solução de longo prazo, considerando a situação de oferta/procura de estágio não ser um problema crítico que requer uma resolução de curto prazo.

Entende-se coerente a proposta de criação de métrica para a atividade de prospecção de estágio/emprego dentre as atividades docente.

Considerando que a sistemática se encontra em desenvolvimento, prorroga-se o prazo de atendimento da recomendação.

B) Recomendação nº 164157: em relação às situações relatadas no item 1.1.1.3 do Relatório nº 201504983, solicitamos manifestação da PROREC (gestão atual) no tocante a:

B.1) Definição de metas quantitativas e qualitativas: a gestão anterior manifestou entendimento de que não cabe definição de metas para a oferta de cursos de

qualificação profissional sob a premissa de atender as demandas conforme as mesmas forem surgindo. Solicita-se o posicionamento da gestão atual.

Por meio do Memo 014/2017, a PROREC/UFPR informou:

"Resposta à Primeira Questão

Os cursos de qualificação profissional da UTFPR são ofertados por iniciativa de servidores ou departamentos, ou ainda para atender demandas específicas de instituições ou empresas.
Sendo assim, sua realização depende do interesse dos servidores (em ministrá-los) e do público alvo (comunidade interna e externa e instituições com interesse em treinamentos específicos).
Um fator limitador para o estabelecimento de metas de oferta de cursos de qualificação profissional são as diferenças regionais entre as localidades onde se situam os câmpus. Em particular nos câmpus mais recentes, ainda não houve tempo hábil para que os efeitos benéficos da implantação da UTFPR na região fossem alcançados, em particular sobre a economia local. Assim, é necessário que se dê tempo para que surja no mundo de trabalho uma demanda suficiente para se ofertar cursos de qualificação profissional.
Outro fator limitador é que cursos de qualificação profissional não são atividades regulares dos professores e dos técnicos administrativos, não existindo, atualmente, mecanismo que obrigue aos mesmo a oferta regular para a comunidade. Adicionalmente, alguns cursos propostos não foram realizados pois não atingiram o número suficiente de inscritos. Verifica-se, portanto, a fragilidade em motivar os servidores a propor novos cursos uma vez que nem sempre a oferta coaduna com o interesse da comunidade interna e/ou externa.
Com relação a avaliação dos cursos de qualificação profissional será necessária revisão no Regulamento para os Cursos de Qualificação Profissional para que neste conste os eventuais instrumentos de avaliação, estabelecendo a padronização destes instrumentos em todos os câmpus.
O aumento da oferta de cursos de qualificação profissional será possível a partir da retomada das atividades da comissão responsável pela elaboração da proposta de Regulamentação dos Indicadores Qualitativos e Quantitativos de Gestão Acadêmica (métricas). Defende-se que o referido documento deve estabelecer pontuação para as atividades de extensão não-remuneradas, as quais seriam contabilizadas na avaliação dos servidores docentes e técnicos administrativos.
Quanto ao desempenho dos cursos será necessária a implantação de pesquisa de satisfação padronizada em todos os câmpus e poderá ser aplicada ao instrutor, coordenador e participantes, podendo conter a análise do atendimento da Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias nos seguintes itens: Qualidade do Instrutor, Local, Carga Horária, Conteúdo, entre outros, com objetivo de estabelecer parâmetros de acompanhamento e avaliação de desempenho. Com estes resultados seria possível direcionar investimento para aperfeiçoar o ambiente dos cursos e ferramentas, estabelecer mudanças para uma próxima turma, dentre outras estratégias. Observe-se que já é de praxe esta pesquisa de satisfação em todos os câmpus, mas não de forma padronizada, e sem a geração de indicadores globais que permitam propor melhorias estratégicas nestes cursos.

COMENTÁRIO CGU: As informações apresentadas pela UTFPR demonstram que os cursos de qualificação profissional ocorrem de forma esporádica, em atendimento ao mercado local, sendo difícil a mensuração de metas e atividades no médio e longo prazo. No tocante ao "aumento dos cursos de qualificação", entende-se que a UTFPR deve atender a demanda local, não necessitando a criação de oferta sem a prévia avaliação da demanda. Quanto aos métodos propostos para a avaliação do desempenho, entende-se adequada.

B.2) Definição do valor da bolsa: solicita-se o posicionamento da gestão atual sobre o valor da bolsa.

Por meio do Memo 014/2017, a PROREC/UFPR informou:

"O que já foi informado pela gestão anterior:

"Quanto ao estabelecimento de valor de referência para a hora-aula dos Cursos de Qualificação Profissional, cumpre informar que este já é definido pelas Normas Complementares da FUNTEF-PR (Fundação de Apoio à Educação, Pesquisa e Desenvolvimento Científico e Tecnológico da Universidade Tecnológica Federal do Paraná). Neste caso, a diretriz da PROREC é que sejam respeitados os valores máximos definidos na norma supracitada. "

Cabe inicialmente um esclarecimento com relação a denominação de bolsa neste contexto. Os instrutores dos cursos de qualificação profissional recebem remuneração com desconto de encargos, tanto por parte do empregador como por parte do instrutor. A gestão atual não encontra razão para discordar da posição da gestão anterior, uma vez que se trata de valores máximos já definidos no documento Regulamento dos Cursos de Extensão do CEFET-PR (Junho/98), atualizado em Maio/2007. Atualmente, esta Norma está sendo revisada pelas Pró-reitorias e pela FUNTEF-PR.

B.3) Realização de cursos com ampla oferta no mercado privado: solicita-se o posicionamento da gestão atual sobre a pertinência da UTFPR em ofertar cursos já ofertados pela iniciativa privada.

Por meio do Memo 014/2017, a PROREC/UFPR informou:

"O que já foi informado pela gestão anterior:

"Com relação à realização de cursos com ampla oferta no mercado privado tem-se a diretriz para que não haja competição desleal com os mesmos. Cabe ressaltar que os cursos somente são ofertados (e realizados) a partir de demandas identificadas. "

A gestão atual mantém a opinião de ofertar cursos de qualificação onde houver demanda. Entende-se que não há concorrência desleal uma vez que não se utiliza

recursos públicos para fomentar cursos pagos, pelo contrário, os cursos pagos fomentam o ensino público.

Pontos a considerar:

• O docente atua fora do seu horário nominal de trabalho, caracterizando uma carga de trabalho adicional. Ele recebe valores máximos estabelecidos na norma citada anteriormente. Cita-se o Artigo 8º do regulamento de trabalho esporádico da UTFPR:

Art. 8º - As atividades esporádicas remuneradas não poderão ser computadas como carga horária em seus planos de atividades na UTFPR, exceto quando se tratar de participação não remunerada de interesse institucional.

• Infraestrutura – a universidade é ressarcida pelo uso da infra-estrutura disponibilizada: sala, rede e energia, entre outros. Para tanto é considerada uma taxa administrativa, cuja maior parte é revertida para a Universidade.

• A infraestrutura adquirida com recursos do curso de especialização (tais como ar condicionado, equipamentos e mobiliário) é de uso compartilhado com as atividades de ensino, pesquisa e extensão da universidade.

• Os instrutores da UTFPR detém competências específicas decorrentes das suas atividades de ensino/pesquisa/extensão na UTFPR. Esta realidade permite que cursos de qualificação sejam revestidos de particularidades inerentes do ambiente acadêmico. Finalmente, entende-se que a oferta por múltiplas instituições de ensino de um curso na mesma área beneficia a Sociedade pela lei da oferta e procura e livre concorrência."

COMENTÁRIOS CGU questões B.2 e B.3: em relação ao posicionamento da PROREC, esta CGU não tem óbices em relação as políticas e diretrizes. Assim, o monitoramento da recomendação será encerrado.

C) Recomendação 164158 e 164162: em relação às situações relatadas nos itens 1.1.1.4 e 1.1.1.5 do Relatório nº 201504983 informar:

C.1) Situação de funcionamento do PORTAL DO EGRESSO - caso operante, disponibilizar exemplar de relatório gerencial e normativos/fluxos existentes sobre o Portal:

Por meio do Memo 14/2017, a PROREC informou:

"O que já foi informado pela gestão anterior:

"A PROREC, em parceria com a DIRGTI já tem modelado um sistema de acompanhamento do Egresso, denominado PORTAL DO EGRESSO DA UTFPR. O sistema visa promover o acompanhamento dos egressos dos diferentes cursos da UTFPR, a partir dos Câmpus. Os seguintes módulos já estão formatados e sendo implementados, como suíte do Sistema Acadêmico da UTFPR: i) Egresso – Atualização Cadastral; ii) Cadastro de Ofertas de Emprego; iii) Cadastro de Eventos; iv) Notícias; v) Avaliação de Curso (Coordenação).

No caso do item 1.1.1.5 CONSTATAÇÃO (Necessidade de avaliar situações de empregabilidade abaixo do esperado), espera-se que com a implantação do PORTAL DO EGRESSO, subsidiar a PROGRAD com informações mais precisas sobre as condições de empregabilidade dos cursos. Em contato com a PROGRAD, a PROREC foi informada que a maioria dos Cursos Técnicos ofertados pela UTFPR será descontinuada nos próximos anos. "

Em atendimento a demanda da gestão anterior a DIRGTI apresentou em abril de 2017 uma primeira versão do portal do egresso integrado ao Sistema Acadêmico.

A figura 1 apresenta a tela inicial do referido portal.

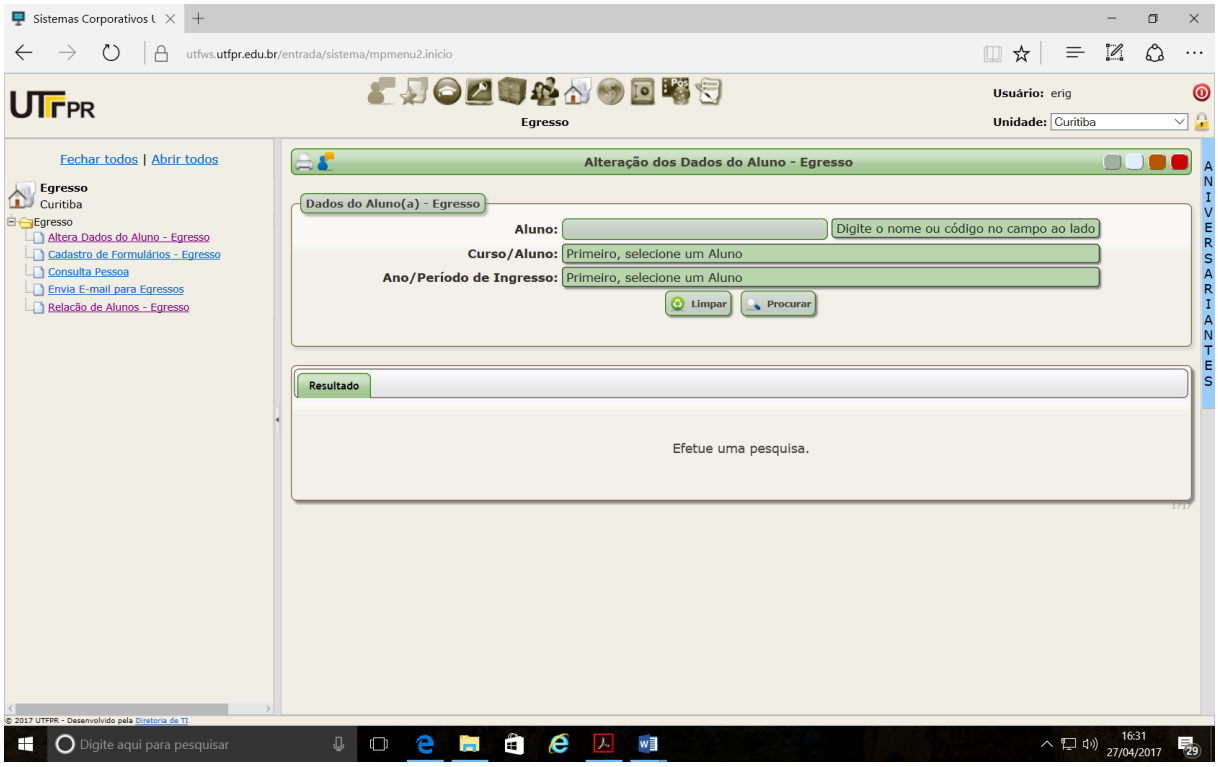


Figura 1 – Tela inicial do Portal do Egresso no Sistema Acadêmico da UTFPR.

Entre as funcionalidades apresentadas está a possibilidade de gerar relatórios sobre grupos de alunos dentro de um curso em particular, em um Câmpus em particular, filtrando-se as informações consideradas relevantes para o relatório desejado. Um exemplo desta funcionalidade é apresentado na figura 2, onde são marcadas algumas opções para apresentação do relatório.

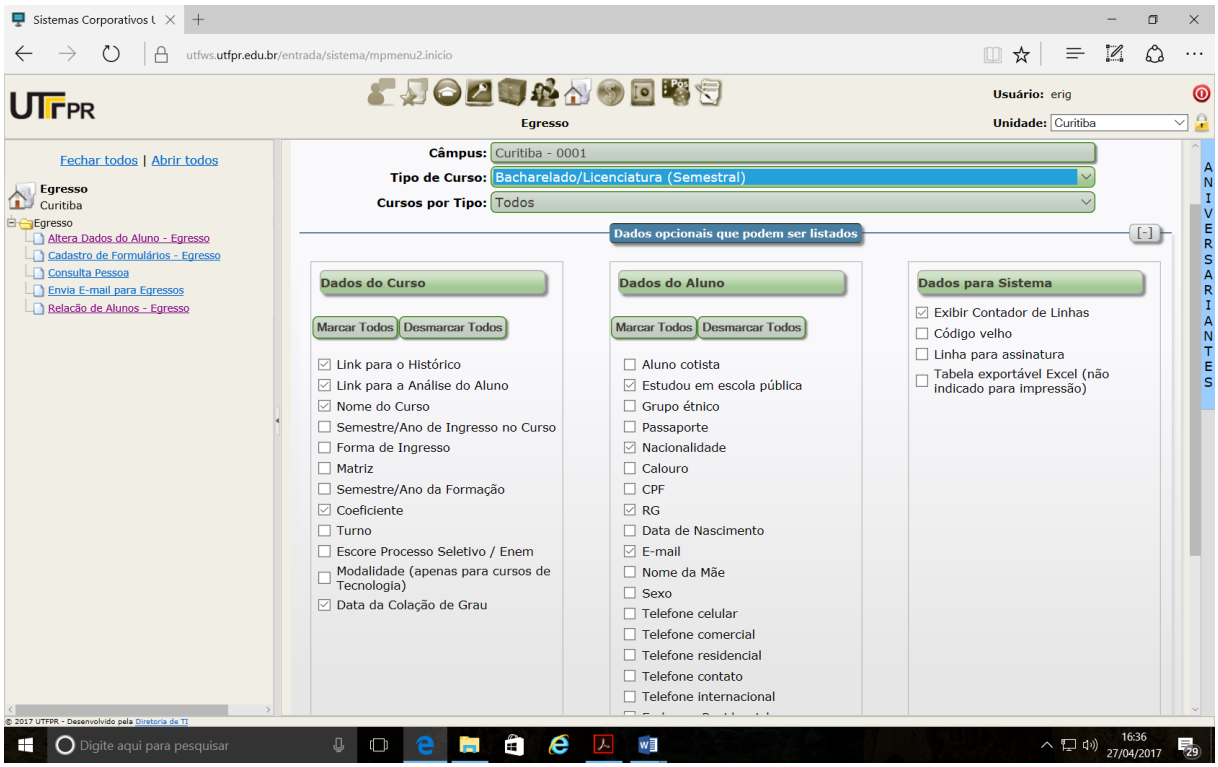


Figura 2 – Exemplo de utilização de funcionalidade de geração de relatório sobre egressos em função de algumas seleções de dados a serem apresentados.

A figura 3 complementa a figura 2, apresentando o resultado parcial do que foi solicitado pelas seleções escolhidas.

(a figura 3 foi retirada do relatório pela CGU por constar nomes de alunos, não editável por ser uma imagem)

Figura 3 – Exemplo de parte do relatório de um grupo de egressos da UTFPR.

A ferramenta foi apresentada no mês de abril de 2017. Encontra-se em estado de avaliação das conformidades e não-conformidades das funcionalidades e ainda não foi distribuída para uso das DIREC. Espera-se que, com as primeiras correções e melhorias sugeridas pela PROREC, as DIRECs, no segundo semestre de 2017, possam passar a utilizar a ferramenta, a contribuir com sugestões de aperfeiçoamento, bem como com a inserção de dados atualizados dos egressos."

C.2) Informar se foram implantadas rotinas uniformes para coleta de dados dos egressos para todos os câmpus;

Por meio do Memo 14/2017, a PROREC informou:

"Em função da recente entrega da primeira versão da ferramenta apresentada no item 4.3, as rotinas de uniformização de coleta de dados ainda não foram implantadas. Após o treinamento da ferramenta do Portal do Egresso, a ser realizado junto as DIREC e as DIRGRAD, espera-se uma convergência na uniformização da coleta de dados."

C.3) Informar se foram adotadas rotinas visando a realização de diagnósticos dos egressos da UTFPR, com o propósito de subsidiar tomadas de decisão (como continuidade do curso, oferta de novos cursos, ajustes dos cursos existentes, etc).

Por meio do Memo 14/2017, a PROREC informou

"Em função da recente entrega da primeira versão da ferramenta apresentada no item 4.3, as rotinas de diagnóstico baseados na coleta de dados ainda não foram implantadas. Após o treinamento da ferramenta do Portal do Egresso, a ser realizado junto as DIREC e as DIRGRAD, espera-se uma convergência na uniformização da coleta de dados e consequentemente, em conjunto com a PROGRAD, o estabelecimento das rotinas de diagnóstico com capacidade de tomada de decisão estratégicas, como oferta e ajustes de cursos.
Cabe relatar que a ferramenta "Portal do Egresso" inclui a funcionalidade de envio de formulário de consulta a um grupo selecionado de egressos (p.ex. de um curso, câmpus, num determinado período); desta forma, será possível elaborar questionários de diagnóstico que em parte são comuns a todos os egressos e em parte são específicos para um determinado segmento."

COMENTÁRIO CGU: Considerando a perspectiva de médio prazo para a implantação e uso do sistema e definição de normativos, prorroga-se a recomendação.

D) Recomendação 164159: solicita-se informações atualizadas sobre políticas/estratégias/ações de incentivo à inovação e registro de patentes vigentes na UTFPR.

Por meio do Memo 14/2017, a PROREC informou:

*"**Propriedade Intelectual (PI)**: A partir da experiência acumulada na Agência de Inovação, o processo de submissão de novas PI está sendo revisitado para torna-lo mais ágil e distribuído pelos câmpus. Deseja-se estabelecer uma taxa de crescimento de novos registros de PI compatível com o crescimento da UTFPR. Almeja-se atingir a marca de 100 submissões de pedidos de proteção intelectual por ano.*

A Diretoria da Agência de Inovação (DIRAGI) está vinculada à Pró-Reitoria de Relações Empresariais e Comunitárias (PROREC), sendo o órgão universitário responsável pela execução de ações em Propriedade Intelectual (PI) e Empreendedorismo na UTFPR. A sua atuação nos câmpus se faz presente através dos 13 Núcleos de Inovação Tecnológica (NITs).

AÇÕES REALIZADAS

A DIRAGI realizou ações relacionadas à disseminação da cultura da propriedade intelectual (http://www.utfpr.edu.br/estrutura-universitaria/pro-reitorias/prorec/diretoria -da-agencia-de-inovacao-1), destacam-se:

Palestras e debates
Em outubro de 2015 a participação de representante do escritório regional do Instituto Nacional da Propriedade Intelectual (INPI) regional Paraná proferindo palestra sobre Inovação, Proteção do Conhecimento, Formas de Proteção, Patentes, Registros e Valoração e exploração de patentes
Em novembro de 2015 e em parceria com a Universidade Federal do Paraná (UFPR) para a celebração do dia do Inventor, palestra abordando os temas Proteção do Conhecimento, Relação Universidade-Empresa, Propriedade Intelectual e o INPI e Direitos Autorais
Em Novembro de 2016, palestra Inovação: O imperativo para a Competividade e Sustentabilidade Empresarial com gerente executivo do Centro Internacional de Inovação do Senai-PR.
Em Abril de 2017, realizou-se o evento "Bate-Papo: Propriedade Intelectual e as Estratégias de Inovação no Estado do Paraná" com convidados do INPI, UFPR e SETI.
A partir de 2015, intensificou-se a presença da DIRAGI nos campus da UTFPR (http://www.utfpr.edu.br/estrutura-universitaria/pro-reitorias/prorec/diretoria-da-agencia-de-inovacao-1/nucleo-de-inovacao-tecnologica/a-agencia-nos-campus-1)
Cursos dedicados aos gerentes dos NITs objetivando o nivelamento de informação e o conhecimento dos conteúdos básicos em propriedade e proteção intelectual.

Percebeu-se um aumento dos depósitos de proteção, quando da intensificação da presença da DIRAGI nos câmpus (figura 4).

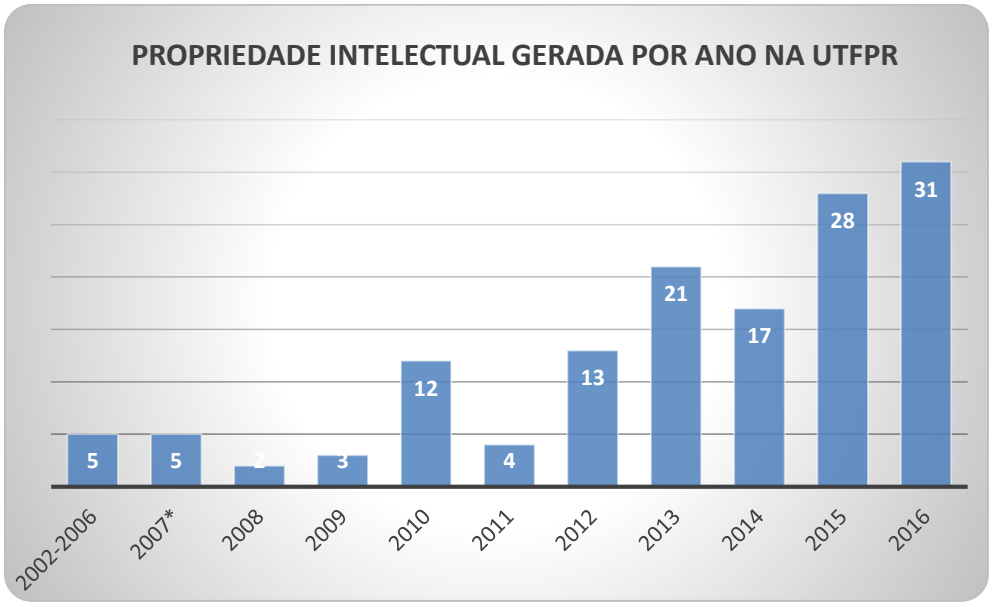


Figura 4 – Propriedade Intelectual gerada na UTFPR.

POLÍTICA ATUAL

Atualmente alguns processos da propriedade intelectual estão sendo descentralizadas para os NITs, como por exemplo:

as ações e atividades de incentivo ao depósito de patentes e registros por meio de palestras e eventos relacionados ao tema;
elaboração do processo de proteção intelectual pelos servidores locais, desde o recebimento da demanda até a elaboração do pedido de patente ou registro.
Ambiciona-se, desta forma, devido a maior proximidade entre o demandante e órgão responsável pelos encaminhamentos, maior conscientização da proteção ao conhecimento sensível e um consequente aumento do número de pedidos de proteção intelectual e convênios entre a UTFPR e o tecido empresarial produtivo local/regional do estado do Paraná.

ESTRATÉGIAS E PROCESSOS EM CONSTRUÇÃO

Para a concretização da política de descentralização de ações em PI, destaca se por parte da DIRAGI a elaboração, organização e realização de curso de treinamento (contendo material instrucional, informações e estudo de casos e palestra motivacional, objetivando uma melhor instrumentalização dos servidores dos NITs em: (a) Propriedade Intelectual e Formas de Proteção (Patentes e Registros da UTFPR), (b) Pedido de Proteção Intelectual (Montagem e Organização do Pedido de Proteção), (c) Trâmite do Pedido de PI/DIRAGI e NIT (Patente sem e com Cotitularidade), (d) Proteção Intelectual na Universidade (Contratos e Convênios), (e) Cotitularidade, (f) Empreendedorismo na UTFPR e (g) Noções de Valoração de Tecnologia.
Adicionalmente, a continuidade de palestras por parte da equipe da DIRAGI para a disseminação da cultura da propriedade intelectual com atendimento em conjunto com o NIT local das demandas de patentes e registros dos Câmpus.
Destaca-se palestra realizada em abril de 2017 sobre Propriedade Intelectual e as Estratégias de Inovação no estado do Paraná acompanhada por workshop sobre Recuperação da Informação Patentária e seu uso.

Além do objetivo de aumentar o número de pedidos de patente e registros, a DIRAGI também tem focado na necessidade de transferência de tecnologia, mediante licenciamento das patentes já obtidas pela UTFPR (são 7 patentes concedidas, das quais 6 pelo programa Patentes Verdes). Já foram elaborados editais de oferta de tecnologia, os quais se encontram em fase de discussão nos órgãos internos de fiscalização e controle, especialmente a Procuradoria Jurídica. Também há expectativa de licenciamento de pedido de patente desenvolvido por alunos e docentes.

OUTRAS AÇÕES DE CARÁTER INSTITUCIONAL RELACIONADAS

A UTFPR através do seu Conselho Universitário (COUNI) aprovou através da deliberação 03/2017 em 10 de fevereiro de 2017, o Regulamento de Avaliação de Desempenho Acadêmico para Fins de Promoção e Progressão Funcional para a Classe de Professor Associado de Docentes da Carreira de Magistério Superior (http://www.utfpr.edu.br/servidores/portal/carreira-e-remuneracao/Regulamento_ASSOCIADO_21022017.pdf) , onde se destaca:
do Grupo II da Produção Intelectual, pontuação relativa a Inventos e demais produtos de pesquisa, com patente ou registro de software concedido, como também pontuação por depósito ou registro e Pontuação por solicitação e,
no Grupo III Atividades de Pesquisa, de Extensão, Administrativas e de Representação e Outras Atividades, pontuação relativa a Contratos de transferência de tecnologia e licenciamento chancelado pela Agência de Inovação da UTFPR e pontuação por

transferência de tecnologia ou licenciamento e Desenvolvimento de produtos ou processos.

Destaca-se ainda que, em de dezembro de 2016, foi assinado um ***Protocolo de Intenções*** *entre a UTFPR e outras 03 instituições parceiras (Universidade Federal do Paraná/UFPR, Pontifícia Universidade Católica do Paraná/PUCPR e a Universidade Positivo/UP), implantando o Quadrilátero Acadêmico de Pesquisa e Inovação, visando: o alinhamento de ações conjuntas e colaborativas para a promoção e desenvolvimento de pesquisa e inovação; conceber e implementar medidas representativas, perante a sociedade, Poder Público, em todas as esferas, e demais instituições representativas, inclusive setor privado e cooperar técnica e cientificamente para execução de projetos que visem ao desenvolvimento sustentável do Município de Curitiba e Região Metropolitana e do Estado do Paraná.*
Paralelamente, em uma iniciativa inédita e atuando de forma colaborativa, a UFPR, a UTFPR, a PUCPR e a UP, enquanto instituições de ciência e tecnologia, conectadas ao Sistema Federação do Comércio do Paraná – FECOMERCIO PR, ao Sistema Federação das Indústrias do Paraná - FIEP, à Associação Comercial do Paraná - ACP e ao Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Paraná – SEBRAE/PR, enquanto instituições do sistema empresarial e de desenvolvimento, estão se organizando com vistas a projetos e propostas comuns para apoiar, fomentar e articular o Ecossistema de Inovação e Empreendedorismo de Curitiba como uma das bases do desenvolvimento do município e região metropolitana. Desta forma, este grupo apresentou e manifestou este interesse de trabalho conjunto por meio de uma carta aberta a Prefeitura Municipal da Cidade de Curitiba (protocolo 01 007158 - http://consultaprotocolo.curitiba.pr.gov.br)

Em uma primeira resposta à carta ao prefeito, a Prefeitura Municipal da Cidade de Curitiba apresentou decreto 409 da PMC propondo um grupo de trabalho para a revisão e adequação dos instrumentos de incentivo à pesquisa, desenvolvimento e inovação no Município de Curitiba, constituído pelas seguintes entidades: Agência Curitiba de Desenvolvimento S/A.; IPPUC; Secretaria Municipal de Finanças – SMF; UFPR; UTFPR; PUCPR; UP; FIEP; FECOMERCIO; ACP e o SEBRAE-PR.

Finalmente, desde março de 2017, a UTFPR (através de representantes da reitoria e do campus Curitiba) participa do Vale do Pinhão (https://www.valedopinhao.agenciacuritiba.com.br/oquee), sendo a denominação auferida ao Ecossistema de Inovação de Curitiba, implantado pela Prefeitura de Curitiba, através da Agência de Curitiba, com instituições integrantes, tais como: SEBRAE-PR, o Sistema Federação das Indústrias do Estado do Paraná, FECOMERCIO-PR e as universidades UFPR, PUCPR, UP e a UTFPR , com o objetivo de interligar os principais atores ligados à inovação e empreendedorismo da cidade para fomentar o desenvolvimento de novos negócios.

COMENTÁRIO DA CGU: a PROREC, por intermédio de sua DIRAGI, descreveu uma série de atividades e engajamentos promovidos em busca da inovação e registro de patentes. A estipulação de uma meta de 100 patentes a serem registrados anualmente constitui um horizonte adequado, considerando o porte e o perfil da UTFPR.
Iniciativas como a de tornar célere o processo de registro de propriedade intelectual e ofertar ao mercado licenças de produtos/serviços devem fomentar a busca por inovação.

Considerando que as diretrizes gerais para o fomento à inovação e registro de propriedade intelectual foram traçadas, entende-se que a recomendação foi atendida.

E) Recomendação 164160: informar sobre o implemento das rotinas de acompanhamento/diagnóstico das empresas incubadas. Informar se rotinas uniformes foram implantadas para todos os câmpus.

Por meio do Memo 14/2017, a PROREC informou:

"As 05 sedes da Incubadora de Inovações Tecnológicas da UTFPR estão localizadas nos câmpus Curitiba, Ponta Grossa, Cornélio Procópio, Pato Branco e Medianeira, sendo que em 2016 foram abertas mais duas sedes nos câmpus Londrina e Francisco Beltrão.
A UTFPR possui dentro do seu sistema de 13 câmpus, 12 pré-incubadoras denominadas de Hotéis Tecnológicos (HT), sendo que o mais recente foi inaugurado em 2016 no Câmpus Guarapuava. O campus mais recente do sistema, Santa Helena, ainda não possui HT.

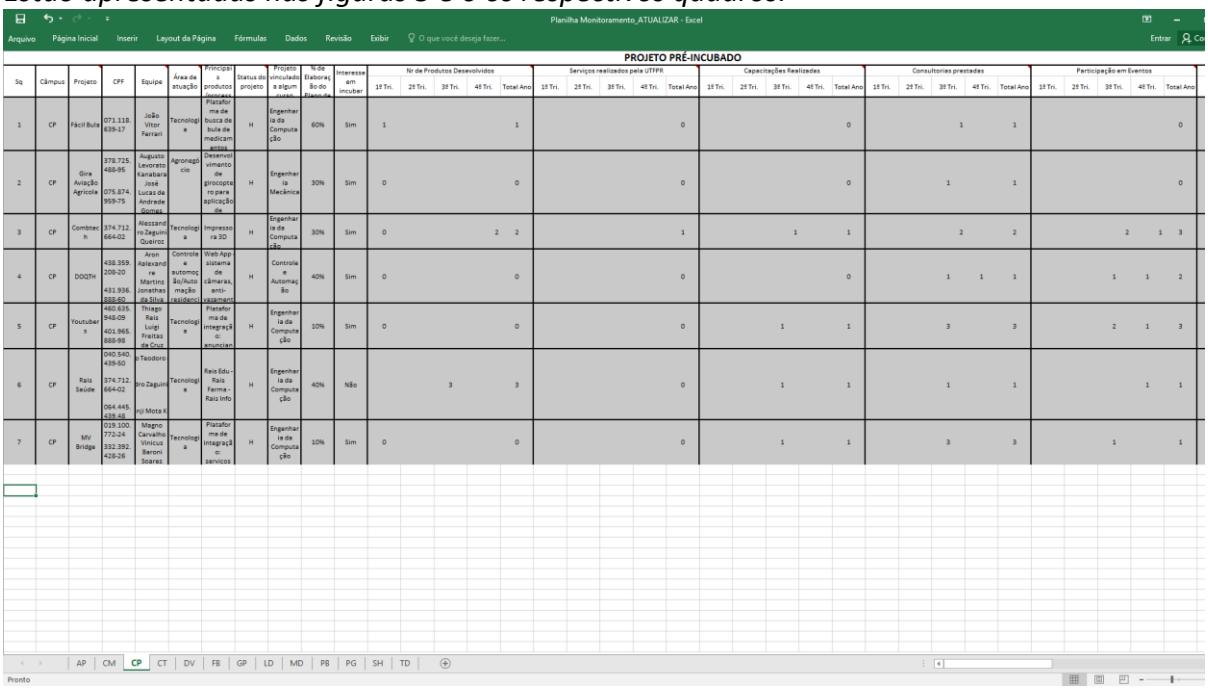
NORMATIZAÇÃO da ORGANIZAÇÃO

Para o implemento de rotinas padrão de acompanhamento e diagnóstico, estabeleceu-se que o esforço inicial seria direcionado para o estabelecimento de comissões com servidores dos câmpus para discutir e atualizar os regulamentos e normas, inicialmente do Programa de Empreendedorismo da UTFPR (PROEM) e do Hotel Tecnológico (HT) e da Incubadora Tecnológica (IUT) (http://www.utfpr.edu.br/estrutura-universitaria/pro-reitorias/prorec/leis-e-regulamentos).
O regulamento do PROEM (estabelecida em setembro/2015, http://www.utfpr.edu.br/estrutura-universitaria/pro-reitorias/prorec/leis-e-regulamentos/Resoluo0215atualCOEMPeRegulamentodoprogramadeempreendedorismoeinovaodaProemdaUtfpr.pdf), estabeleceu os coordenadores do programa para cada campus e as suas atribuições, em especial a operacionalização dos mecanismos (Sensibilização para cultura empreendedora e Prospecção de empreendimentos inovadores de base tecnológica e estruturas institucionais (dentre elas o HT e a IUT), bem como, apoiar os responsáveis nas atividades propostas pelo PROEM.
A Norma para funcionamento do HT (atualizada em junho/2016, http://www.utfpr.edu.br/estrutura-universitaria/pro-reitorias/prorec/leis-e-regulamentos/resoluo0216.pdf), dentre as quais se destaca as competências do coordenador do HT que se propõe a realização do planejamento e operacional, execução das ações de suporte técnico, administrativo, mercadológico e operacional dos projetos pré-incubados, entre outras.
Na Norma para Funcionamento da IUT (atualizada em Fev/2017, http://www.utfpr.edu.br/estrutura-universitaria/pro-reitorias/prorec/leis-e-regulamentos/NORMAS_IUT_2017.pdf), de forma similar à Norma da pré-incubação (HT), o coordenador se propõe a realização do planejamento e das atividades operacionais da IUT. Isto inclui monitorar as ações de gestão, tecnologia, mercado, capital e do empreendedor das empresas incubadas, entre outras.
Dentro das rotinas de padronização das Normas para funcionamento do Hotel Tecnológico estão estabelecidos os procedimentos de seleção por meio de editais de seleção e de chamada pública, sendo que a este último permite-se uma pequena

liberdade ao câmpus em acrescentar etapas para seleção dos empreendimentos. Também foram padronizados os anexos utilizados no processo de seleção e dos contratos.
Concomitantemente as rotinas de padronização das Normas para funcionamento da Incubadora de Inovações, pretende-se também realizar a padronização de documentação de editais de seleção, de editais chamada pública, de anexos dos processos de seleção e dos contratos.

ACOMPANHAMENTO E DIAGNÓSTICO

Uma planilha em excel de acompanhamento foi implementada procurando rastrear as atividades desenvolvidas nos projetos hospedados (HT) e nas empresas incubadas (IUT). Estão apresentadas nas figuras 5 e 6 os respectivos quadros.



Planilha Monitoramento_ATUALIZAR - Excel

Arquivo | Página Inicial | Inserir | Layout da Página | Fórmulas | Dados | Revisão | Exibir | O que você deseja fazer... | Entrar

PROJETO PRÉ-INCUBADO

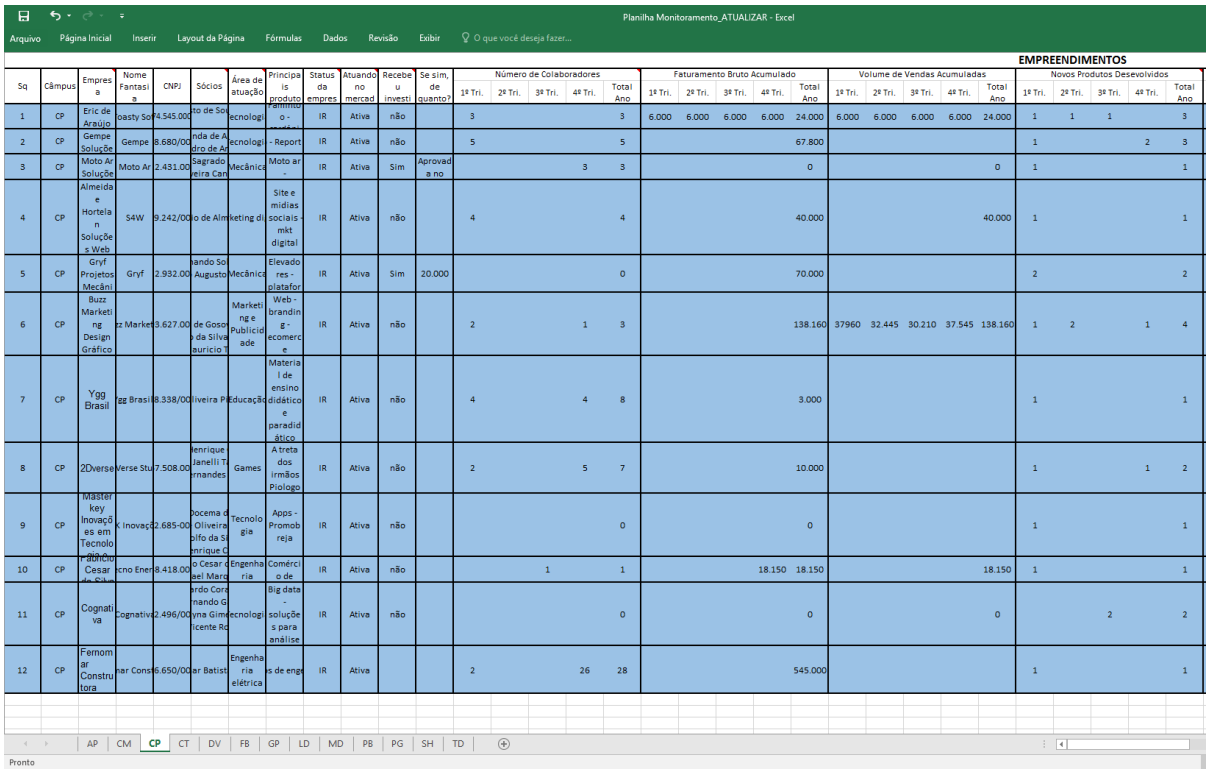
Sq	Câmpus	Projeto	CPF	Equipe	Área de atuação	Principais produtos/serviços	Status do projeto	Projeto vinculado a algum edital	% de Elaboração do Plano de	Interesse em incubar	Nr de Produtos Desenvolvidos					Serviços realizados pela UTFPR					Capacitações Realizadas					Consultorias prestadas					Participação em Eventos				
											1º Tri.	2º Tri.	3º Tri.	4º Tri.	Total Ano	1º Tri.	2º Tri.	3º Tri.	4º Tri.	Total Ano	1º Tri.	2º Tri.	3º Tri.	4º Tri.	Total Ano	1º Tri.	2º Tri.	3º Tri.	4º Tri.	Total Ano	1º Tri.	2º Tri.	3º Tri.	4º Tri.	Total Ano
1	CP	Fácil Bula	071.118.639-17	João Vitor Ferrari	Tecnologia	Plataforma de busca de bula de medicamentos	H	Engenharia da Computação	60%	Sim	1				1					0					0			1		1					0
2	CP	Gira Aviação Agrícola	378.725.488-95 075.874.959-75	Augusto Levorato Kanabara José Lucas de Andrade Gomes	Agronegócio	Desenvolvimento de giroscopto para aplicação de	H	Engenharia Mecânica	30%	Sim	0				0					0					0			1		1					0
3	CP	Combtech	374.712.664-02	Alessandro Zaguini Queiroz	Tecnologia	Impressora 3D	H	Engenharia da Computação	30%	Sim	0			2	2					1			1		1			2		2			2	1	3
4	CP	DOQTH	438.359.208-20 431.936.888-60	Avon Alexandre Martins Jonathas da Silva	Controle automação/Automação residenci	Web App sistema de câmeras, anti-vazamento	H	Controle e Automação	40%	Sim	0				0					0					0			1	1	1			1	1	2
5	CP	Youtubers	460.638.948-09 401.965.888-98	Thiago Reis Luigi Freitas da Cruz	Tecnologia	Plataforma de integração c anunciant	H	Engenharia da Computação	10%	Sim	0				0					0			1		1			3		3			2	1	3
6	CP	Reis Saúde	040.540.439-60 374.712.664-02 064.445.439-48	a Teodoro bro Zaguini Ajji Mota K	Tecnologia	Reis Edu - Reis Farma - Reis Info	H	Engenharia da Computação	40%	Não			3		3					0			1		1			1		1				1	1
7	CP	MV Bridge	019.100.772-24 332.392.428-26	Magno Carvalho Vinicus Baroni Soares	Tecnologia	Plataforma de integração c serviços	H	Engenharia da Computação	10%	Sim	0				0					0			1		1			3		3			1		1

AP | CM | CP | CT | DV | FB | GP | LD | MD | PB | PG | SH | TD

Pronto

Figura 5 Quadro exemplo da planilha de acompanhamento dos projetos hospedados na UTFPR, neste caso, representando o Câmpus Cornélio Procópio.

Na figura 6 é apresentado um quadro exemplo da planilha de acompanhamento dos empreendimentos incubados. Optou-se, também, pelo acompanhamento periódico do empreendimento incubado onde se destaca: a razão social da empresa, número de colaboradores, faturamento bruto, volume de vendas, novos produtos e outras informações relevantes para o diagnóstico do empreendimento. De forma semelhante, a planilha de pré-incubação (Fig 5) lista atividades desenvolvidas (produtos, serviços, consultorias, treinamentos) por cada um dos hospedados.



Planilha Monitoramento_ATUALIZAR - Excel

Arquivo | Página Inicial | Inserir | Layout da Página | Fórmulas | Dados | Revisão | Exibir | O que você deseja fazer...

EMPREENDIMENTOS

Sq	Câmpus	Empresa	Nome Fantasia	CNPJ	Sócios	Área de atuação	Principais produto	Status da empres	Atuando no mercad	Recebeu investi	Se sim, de quanto?	Número de Colaboradores					Faturamento Bruto Acumulado					Volume de Vendas Acumuladas					Novos Produtos Desevolvidos				
												1º Tri.	2º Tri.	3º Tri.	4º Tri.	Total Ano	1º Tri.	2º Tri.	3º Tri.	4º Tri.	Total Ano	1º Tri.	2º Tri.	3º Tri.	4º Tri.	Total Ano	1º Tri.	2º Tri.	3º Tri.	4º Tri.	Total Ano
1	CP	Eric de Araújo	oasty Sol	4.545.00	to de Sou	ecnologi	Familiho -	IR	Ativa	não		3				3	6.000	6.000	6.000	6.000	24.000	6.000	6.000	6.000	6.000	24.000	1	1	1		3
2	CP	Gempe Soluçõe	Gempe	8.680/00	nda de A dro de Ar	ecnologi	- Report	IR	Ativa	não		5				5					67.800						1			2	3
3	CP	Moto Ar Soluçõe	Moto Ar	2.431.00	Sagrado eira Can	Mecânica	Moto ar -	IR	Ativa	Sim	Aprovada no				3	3					0					0	1				1
4	CP	Almeida e Hortelan Soluções Web	S4W	9.242/00	o de Alm	keting di	Site e mídias sociais - mkt digital	IR	Ativa	não		4				4					40.000					40.000	1				1
5	CP	Gryf Projetos Mecâni	Gryf	2.932.00	nando So Augusto	Mecânica	Elevadores - platafor	IR	Ativa	Sim	20.000					0					70.000						2				2
6	CP	Buzz Marketing Design Gráfico	z Market	3.627.00	de Gosos da Silva auricio T	Marketing e Publicidade	Web - branding - ecomerce	IR	Ativa	não		2			1	3					138.160	37960	32.445	30.210	37.545	138.160	1	2		1	4
7	CP	Ygg Brasil	gg Brasil	8.338/00	liveira P	Educação	Material de ensino didático e paradidático	IR	Ativa	não		4			4	8					3.000						1				1
8	CP	2Dverse	Verse Stu	7.508.00	enrique Janelli T rnandes	Games	A treta dos irmãos Piologo	IR	Ativa	não		2			5	7					10.000						1			1	2
9	CP	Master key Inovações em Tecnologia	K Inovaçõ	2.685-00	Docema d Oliveira olfo da S enrique C	Tecnologia	Apps - Promobreja	IR	Ativa	não						0					0						1				1
10	CP	Cesar de Silva	cno Ener	8.418.00	o Cesar C ael Mara	Engenharia	Comércio de	IR	Ativa	não				1		1				18.150	18.150					18.150	1				1
11	CP	Cognativa	Cognativa	2.496/00	rdo Cora nando G yna Gim icente Ro	ecnologi	Big data - soluções para análise	IR	Ativa	não						0					0					0			2		2
12	CP	Femomar Construtora	nar Const	6.650/00	ar Batist	Engenharia elétrica	s de enge	IR	Ativa			2			26	28					545.000						1				1

AP | CM | CP | CT | DV | FB | GP | LD | MD | PB | PG | SH | TD

Pronto

Figura 6 Quadro exemplo da planilha de acompanhamento dos empreendimentos incubados na UTFPR, neste caso, representando o Câmpus Cornélio Procópio.

Como estas planilhas de acompanhamento foram implementadas em 2016, somente agora pode-se pensar em usar as informações coletadas para definir futuras estratégias para os câmpus. Entre as ações previstas estão consideradas ações de treinamento junto aos câmpus com baixo desempenho, inclusive com definição de prioridades de atendimento. Adicionalmente, com estas planilhas, é possível uma comparação qualitativa e quantitativa com os resultados de 2017.

COMENTÁRIO CGU: conforme informações apresentadas, a PROREC introduziu rotinas de controle (por meio de planilhas uniformizadas) para o acompanhamento de projetos hospedados e empreendimentos incubados. A base de dados irá servir, no médio e longo prazo, de fonte de informações para tomada de decisões e ajustes de rumos.
Entende-se que, com a implantação da rotina de monitoramento e controle, a recomendação está atendida.

F) Recomendação 164161: informar sobre o implemento de métricas e parâmetros para a medição das atividades de extensão. Informar se procedimentos uniformes foram implantadas para todos os câmpus.

"A Diretoria de Extensão (DIREXT) está vinculada à Pró-Reitoria de Relações Empresariais e Comunitárias (PROREC), sendo o órgão universitário responsável pela execução de ações de Extensão na UTFPR. A sua atuação nos câmpus se faz presente por meio dos 13 Departamentos de Extensão (DEPEX).
O registro das ações de extensão é padronizado através do formulário de registro das ações de extensão. Este formulário é o mesmo para todas as modalidades: programas, projetos, cursos e eventos. Adicionalmente, a planilha com as informações dos registros das ações de extensão foi concebida em 2012 com base em critérios e parâmetros para

a composição do Relatório de Gestão. Todos os câmpus da UTFPR utilizaram até Fev-2017 a mesma planilha, garantindo a uniformização dos dados coletados.
O formulário de registro foi operacionalizado em formato Excel até 2016. Em 2017 tornou-se um formulário online, ficando disponível na página de todos os Departamentos de Extensão da UTFPR. Esta é uma medida intermediaria para facilitar o trabalho dos referidos departamentos até que o sistema de gestão da extensão seja desenvolvido. O Sistema para Gestão da Extensão na UTFPR está em estudo e deverá compartilhar dados com o Sistema Acadêmico da UTFPR. O mesmo permitirá a emissão de relatórios, contemplando a possibilidade de inserir pelo menos 10% da Extensão na grade curricular dos cursos, de acordo com a exigência legal do Plano Nacional de Extensão, na meta 12.7.
Toda ação de extensão a ser desenvolvida na UTFPR, passa pela avaliação da chefia do Departamento Acadêmico e na sequência pela avaliação do Departamento de Extensão. Nos editais, para concorrer às bolsas de Extensão, os projetos são avaliados por um Comitê Interno, instituído por portaria.
Ao término da execução da atividade de extensão, o coordenador deve apresentar relatório até 30 dias após o término das atividades. Este é parametrizado com quesitos considerados essenciais para comprovar a execução da ação.
Outra medida de avaliação dos projetos de extensão ocorre no Seminário de Extensão e Inovação (SEI). Este evento é anual, ocorrendo próximo ao término da vigência das bolsas e uma das obrigações do bolsista é apresentar, neste evento, artigo referente ao projeto.
Buscando-se alinhar metodologias, critérios e parâmetros da extensão nos 13 câmpus, a Diretoria de Extensão promove duas reuniões presenciais com as chefias dos Departamentos de Extensão dos câmpus e mais seis reuniões via webconferência, além de outros canais de comunicação como e-mails pessoais e institucionais, grupo de e-mails, grupo no WhatsApp e por telefone.
Sendo um processo extremamente complexo e de longo prazo, devido as especificidades dos cursos e das regiões aonde estão inseridos os câmpus da UTFPR, as metodologias, métricas, parâmetros e indicadores serão elaborados em etapas, a partir das reuniões realizadas com os Departamentos de Extensão no decorrer desta gestão."

COMENTÁRIO CGU: a DIREXT informa que todos os DEPEX utilizam planilha padrão para o preenchimento de dados desde 2012. Sendo assim, as distorções descritas no item 1.1.1.1.E do Relatório nº 201504983 são ocasionadas por deficiência na definição de critérios para o preenchimento dos dados. A título ilustrativo, para facilitar o desenvolvimento do texto, segue trecho do Relatório nº 201504983:

-" sobre a carga horária apresentaram números extremos, maiores de 300 horas, em 76 casos. Isso impossibilita a análise comparativa das atividades de extensão por campus em pormenores. A média foi de 95,32 horas;
- o campus Pato Branco apresentou 55% da CH total das atividades extensionistas. Valor este que não guarda coerência com o número de eventos realizados (23%) e do porte do Campus (conforme quadro 1 e 5 deste relatório). A verificação da planilha encaminhada pela UTFPR demonstra que, o campus Pato Branco realizou 10 cursos com CH total de 51.593 horas. Outro campus com elevada CH foi Dois Vizinhos, neste, 5 cursos totalizaram 9.333 horas;
- sobre o quantitativo de público alvo, entende-se também haver distorções. Ante um quantitativo médio de 581 pessoas por evento, 582 mil foram distribuídos para 20 eventos (média de 29.100), sendo: Pato Branco (140.157); Curitiba (130.050); Dois

Vizinhos (126.554); Toledo (120.000); Cornélio Procópio (61.000); e Medianeira (5.000); e
- a relação público/docente também apresenta distorção. Para uma média de 451 pessoas por docente, foram verificadas situações exorbitantes, como: Toledo – 120.000/1 docente; Pato Branco – 70.000/2 docentes e 50.000/2 docentes; Dois Vizinhos – 30.605/2 docentes, 27.770/2 docentes e 36.179/3 docentes; entre outras situações."

Assim, previamente à definição de indicadores e métricas, a DIREXT/PROREC deve buscar a uniformização dos critérios e parâmetros de preenchimento dos dados. Neste contexto, a recomendação será mantida.

G) Considerações Finais:

Por meio do Memo 14/2017, a PROREC apresentou o seguinte texto conclusivo sobre as recomendações da CGU:

"A gestão atual da PROREC está ciente da responsabilidade de gerenciar as atividades em 13 câmpus distribuído por todo estado do Paraná. O fato de muitos destes câmpus apresentarem estruturas muito jovens e sem a importante bagagem de experiência dos câmpus mais antigos, geram dificuldades adicionais no estabelecimento de procedimentos e resultados uniformes. Some-se a isto o fato de que há uma elevada rotatividade nas equipes das DIRECs, em parte devido as eleições a cada quatro anos. Novas gestões na Reitoria e nos Câmpus deparam-se com a necessidade de treinar novas equipes para realizar atividades como as que são questionadas nesta Solicitação de Auditoria.
Em função disto, a atual gestão da PROREC entende ser fundamental estabelecer base documental e de procedimentos que facilitem este treinamento e permitam a rápida convergência de novas equipes visando eficácia e eficiência operacional.
Por outro lado, entendemos que muitas das soluções para as dificuldades de gestão passam por respostas rápidas às demandas feitas à DIRGTI. Consideram a rápida expansão da UTFPR e a não expansão da DIRGTI na mesma proporção, a PROREC entende ser necessária a eventual utilização de ferramentas externas, de uso comercial e/ou desenvolvidas para fins específicos da PROREC e de outras Pró-reitorias. Adicionalmente, observa-se a necessidade de integrar no corpo administrativo da PROREC, técnicos administrativos com formação específica em áreas necessárias para que nossas atividades atinjam os níveis de excelência desejados. Este corpo técnico especializado poderia ser perene em qualquer gestão futura, permitindo uma melhor transição entre as gestões e uma melhor continuidade nos trabalhos."

Conforme descrito na etapa introdutória do presente item, esta CGU entende que a PROREC desenvolve um papel relevante para a consecução dos objetivos da UTFPR, especialmente no tocante ao seu perfil de Universidade Tecnológica, voltada ao mercado, ao empreendedorismo e a inovação.
As recomendações da CGU tiveram, em linhas gerais, o objetivo de tentar parametrizar e mensurar as atividades desenvolvidas pela PROREC. Conforme informações prestadas, todas as recomendações estão em processo de atendimento ou atendidas.
A próxima etapa seria definir métricas e indicadores para as atividades da PROREC, de forma que este seja incluído no "Regulamento das Atividades Docentes da UTFPR" em desenvolvimento, bem como, na "Regulamentação dos Indicadores Qualitativos e Quantitativos de Gestão Acadêmica".

O levantamento realizado no quadro D.1 (item 4.1.1.2) do presente relatório indica uma média de dedicação de 1,32 horas semanais em extensão pelos docentes – em tese, onde as atividades da PROREC estariam inclusas. Os dados até então disponíveis não deixam claro se este número reflete a realidade (somente 144 docentes declaram dedicar mais de 8 horas semanais em atividade de extensão) – isto é, se o número de docentes envolvidos nas atividades da PROREC é baixo ou se há lacuna no preenchimento de dados.

Causa

Ausência de parâmetros e métricas para dimensionar e medir as atividades desenvolvidas no âmbito da competência institucional da PROREC.

Manifestação da Unidade Examinada

Por meio de mensagem eletrônica datada de 03 de agosto de 2017, o Pró-Reitor de Relações Empresariais e Comunitárias informou não haver alterações a sugerir sobre o relatório preliminar.

Análise do Controle Interno

Conforme descrito no presente item, diversas ações estão em desenvolvimento na PROREC para o atendimento das recomendações já exaradas pela CGU. O presente item enfatizou a necessidade de parametrizar as atividades da PROREC, com a criação de métricas e indicadores.

Considerando que a PROREC é uma estrutura peculiar da UTFPR (associada ao seu caráter tecnológico), não há parâmetros já definidos para mensurar as suas atividades, logo, a criação de métricas e indicadores constitui um desafio de médio prazo.

Neste contexto, é compreensível a UTFPR não apresentar um plano de ação concreto para o presente item, considerando a exiguidade do prazo para a manifestação. Assim, o apontamento será objeto de acompanhamento por esta CGU, seja em auditorias futuras ou pela ferramenta Monitor-WEB.

Recomendações:

Recomendação 1: Recomenda-se que as atividades desenvolvidas pelos Docentes no âmbito da PROREC sejam objeto de parametrização quantitativa e qualitativa no Regulamento das Atividades Docentes da UTFPR em desenvolvimento, bem como, na Regulamentação dos Indicadores Qualitativos e Quantitativos de Gestão Acadêmica.

4.1.1.4 INFORMAÇÃO

Análise do Desempenho Institucional da UTFPR.

Fato

O presente item tem como objetivo avaliar o desempenho institucional da UTFPR, comparativamente com as demais instituições de ensino. Para tanto, foram utilizados os resultados qualitativos conforme Ranking das Universidades da Folha de São Paulo (RUF2016) e IGC (Índice Geral de Cursos), entre outras informações.

A) Ranking das Universidades da Folha de São Paulo 2012-2016:

Desde 2012, a "Folha de São Paulo" vem realizando avaliações das universidades públicas e privadas, avaliando aspectos não contemplados pelos indicadores do TCU e pelo IGC, como (critério 2016):

- qualidade do ensino – peso 32 dos 100 – critérios: pesquisa DATAFOLHA a 2.125 professores que avaliam os cursos para o MEC; proporção de professores com doutorado e mestrado; proporção de professores em regime de DE; e desempenho do aluno com base no ENADE;

- qualidade da pesquisa – peso 42 dos 100- foram avaliados 8 critérios – trabalhos científicos publicados; citação dos trabalhos em outras pesquisas; proporção de citação por docente; publicações por docente; proporção de citação por publicação; publicações em revistas científicas nacionais; recursos captados em agência de fomento; e proporção de pesquisadores de alto desempenho;

- internacionalização – peso 4 dos 100 – critérios: citação dos trabalhos em publicações internacionais; e publicações da universidade em coautoria internacional;

- inovação nas universidades – peso 4 dos 100 – critérios: pedido de patentes de 2005 a 2014; e

- inserção no mercado de trabalho – 18 pontos dos 100 – critérios: pesquisa DATAFOLHA a 5.975 profissionais de mercado.

A.1) Análise sobre o Ranking Geral:

Conforme já descrito, a avaliação pelo RUF varia de 0 a 100. Segue quadro sintético segmentado por faixa de nota:

Quadro R.1 – Desempenho geral das IES por Faixa de Nota

Quartil	Faixa Nota	Nº IES em 2016	Nota Média 2016	Nota Média 2013	Evolução Nota
1º	100 a 75,01	31	86,87	84,30	2,57
2º	75 a 50,01	52	60,99	56,27	4,72
3º	50 a 25,01	77	36,30	31,37	4,93
4º	25 a 0,0	34	14,95	14,41	0,54

FONTE – Sítio Eletrônico Folha de São Paulo/RUF

Com nota total de 65,1 em 2016, a UTFPR ocupou a 49ª. posição, pertencendo ao 2º Quartil. A UTFPR teve uma evolução de 9,51 pontos (de 55,59 em 2013 para 65,1 em 2016), apresentando uma evolução superior ao dobro da média do grupo (de 4,72).
Segue quadro contendo informações sobre a evolução da UTFPR, comparativamente com 10 IES públicas (Federal, Estadual ou Municipal) com desempenhos similares em 2013:

Quadro R.2 – Evolução IES RUF 2012 a 2016

Instituição	2012	2013	2014	2015	2016
UPE	70	52	64	76	67
UFTM	72	47	59	58	63
UFERSA	75	103	128	91	95
UFAC	76	73	116	111	117
UTFPR	77	58	53	46	49
UFGD	78	85	115	73	82
UFSJ	80	88	52	65	40
UNIPAMPA	81	81	72	106	83

UFT	82	110	93	92	103
UEPB	84	92	109	93	97

* - a título de comparação, foram selecionadas 10 IES públicas com posições imediatamente superiores e inferiores à UTFPR.
FONTE – Sítio Eletrônico Folha de São Paulo/RUF

O quadro R.2 demonstra que, dentre as IES Públicas com desempenho similar em 2013, a UTFPR se destacou na evolução no Ranking, angariando 28 posições.

A.2) Análise sobre o Ranking de Ensino:

Conforme já descrito, a avaliação pelo RUF no quesito Ensino varia de 0 a 32. Segue quadro sintético segmentado por faixa de nota:

Quadro R.3 – Desempenho geral das IES em Ensino por Faixa de Nota

Quartil	Faixa Nota	Nº IES	Nota Média 2016	Nota Média 2013	Evolução Nota
1º	32 a 24,01	39	27,25	25,11	2,14
2º	24 a 16,01	41	19,98	14,39	5,59
3º	16 a 8,01	60	12,11	6,34	5,77
4º	8 a 0,0	55	4,12	4,5	-0,38

FONTE – Sítio Eletrônico Folha de São Paulo/RUF

Com nota total de 24,32 em 2016, a UTFPR ocupou a 35ª posição, pertencendo ao 1º Quartil.
A UTFPR teve uma evolução de 4,45 pontos (de 19,87 em 2013 para 24,32 em 2016), tendo desempenho superior à média do grupo, resultando na evolução do 2º para o 1º quartil neste quadriênio.
Segue quadro contendo informações sobre a evolução do ensino na UTFPR, comparativamente com 10 IES públicas (Federal, Estadual ou Municipal) com desempenhos similares em 2013:

Quadro R.4 – Análise comparativa IES no quesito Ensino – 2013 - 2016

IES	2013	2014	2015	2016
Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM)	30º	35º	32º	41º
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ)	42º	37º	53º	34º
Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)	43º	66º	40º	42º
Universidade Federal da Paraíba (UFPB)	44º	26º	33º	30º
Universidade Federal do Rio Grande (FURG)	45º	63º	55º	49º
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)	49º	42º	38º	35º
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)	50º	16º	23º	23º
Fundação Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC)	51º	73º	26º	33º
Universidade Federal do Pará (UFPA)	53º	44º	41º	43º
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)	54º	39º	37º	37º
Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG)	56º	72º	76º	64º

* - a título de comparação, foram selecionadas 10 IES públicas com posições imediatamente superiores e inferiores à UTFPR.
FONTE – Sítio Eletrônico Folha de São Paulo/RUF

As informações do quadro R.4 demonstram que, das 11 IES analisadas, 8 evoluíram no ranking, demonstrando um ambiente bastante competitivo. A evolução da UTFPR neste cenário indica adequação nas suas políticas e ações.

A.3) Análise do Ranking de Pesquisa:

Conforme já descrito, a avaliação pelo RUF no quesito Pesquisa varia de 0 a 42. Segue quadro sintético segmentado por faixa de nota:

Quadro R.5 – Desempenho Geral das IES em Pesquisa por Faixa de Nota

Quartil	Faixa Nota	Nº IES	Nota Média 2016	Nota Média 2013*	Evolução Nota
1º	42 a 31,51	40	36,27	36,30	-0,03
2º	31,5 a 21,01	53	25,69	25,66	0,03
3º	21 a 10,51	57	15,19	14,28	0,91
4º	10,5 a 0,0	44	5,6	6,48	-0,88

* - uma vez que no RUF 2013 o quesito pesquisa teve peso 40, as notas foram ajustadas em 105%, no propósito de compatibilizar os parâmetros de medida.

FONTE – Sítio Eletrônico Folha de São Paulo/RUF

Com nota total de 26,2 pontos em 2016, a UTFPR ocupou a 68ª posição, pertencendo ao 2º Quartil.
A UTFPR teve um acréscimo de 1,87 pontos (de 24,33 pontos em 2013 para 26,2 pontos em 2016), estando acima da média de desempenho do grupo.

Segue quadro contendo informações sobre a evolução da pesquisa na UTFPR, comparativamente com 10 IES públicas (Federal, Estadual ou Municipal) com desempenhos similares em 2013:

Quadro R.6 – Análise comparativa IES no quesito Pesquisa – 2013 - 2016

IES	2013	2014	2015	2016
Universidade Federal de São João Del Rei (UFSJ)	67º	39º	24º	22º
Universidade Federal do Acre (UFAC)	68º	77º	74º	71º
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO)	69º	70º	67º	53º
Fundação Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD)	72º	67º	63º	65º
Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM)	77º	76º	69º	64º
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)	78º	75º	65º	68º
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB)	81º	80º	72º	76º
Fundação Universidade Federal do Tocantins (UFT)	82º	85º	79º	94º
Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES)	86º	99º	91º	86º
Universidade Estadual do Centro Oeste (UNICENTRO)	88º	103º	99º	104º
Universidade Regional de Blumenau (FURB)	89º	98º	102º	80º

* - a título de comparação, foram selecionadas 10 IES públicas com posições imediatamente superiores e inferiores à UTFPR.
FONTE – Sítio Eletrônico Folha de São Paulo/RUF

As informações do quadro R.6 demonstram que, das 11 IES analisadas, 7 evoluíram no ranking, indicando um ambiente bastante competitivo. A evolução da UTFPR neste cenário indica adequação nas suas políticas e ações.

A.4) Análise do Ranking de Mercado:

Conforme já descrito, a avaliação pelo RUF no quesito Pesquisa varia de 0 a 18. Segue quadro sintético segmentado por faixa de nota:

Quadro R.7 – Desempenho Geral das IES em Mercado por Faixa de Nota

Quartil	Faixa Nota	Nº IES	Nota Média 2016	Nota Média 2013	Evolução Nota
1º	18 a 13,51	54	15,73	15,39	0,34
2º	13,5 a 9,01	51	11,05	10,87	0,18
3º	9,00 a 4,51	45	6,74	7,18	-0,44
4º	4,50 a 0	40	2,52	4	-1,48

FONTE – Sítio Eletrônico Folha de São Paulo/RUF

Com nota total de 9,72 pontos em 2016, a UTFPR ocupou a 87ª posição, pertencendo ao 2º Quartil.
A UTFPR teve uma evolução de 1,6 pontos (de 8,12 pontos em 2013 para 9,72 pontos em 2016), apresentando desempenho superior à média do grupo, resultando na evolução do 3º para o 2º quartil neste quadriênio.

Segue quadro contendo informações sobre a evolução do "Mercado" na UTFPR, comparativamente com 10 IES públicas (Federal, Estadual ou Municipal) com desempenhos similares em 2013:

Quadro R.8 – Análise comparativa IES no quesito Mercado – 2013 – 2016

IES	2013	2014	2015	2016
Universidade Federal de Pelotas (UFPEL)	102º	123º	81º	104º
Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP)	102º	96º	102º	104º
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ)	102º	123º	102º	104º
Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM)	102º	123º	148º	148º
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)	102º	71º	81º	87º
Universidade Estadual do Centro Oeste (UNICENTRO)	102º	123º	122º	136º
Fundação Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD)	102º	150º	148º	161º
Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES)	102º	123º	122º	136º
Universidade Regional do Cariri (URCA)	102º	150º	148º	125º
Universidade Federal de Roraima (UFRR)	102º	123º	148º	161º
Universidade Estadual de Goiás (UEG)	81º	71º	81º	87º

* - a título de comparação, foram selecionadas 10 IES públicas com posições imediatamente superiores e inferiores à UTFPR.
FONTE – Sítio Eletrônico Folha de São Paulo/RUF

As informações do quadro R.8 demonstram que a UTFPR foi a única instituição que elevou no ranking, dentre os que tiveram desempenho similar em 2013.

A.5) Análise do Ranking de Inovação:

Conforme já descrito, a avaliação pelo RUF no quesito "Inovação" varia de 0 a 4. Segue quadro sintético segmentado por faixa de nota:

Quadro R.9 – Desempenho Geral das IES em Inovação por Faixa de Nota

Quartil	Faixa Nota	Nº IES	Nota Média 2016	Nota Média 2013	Evolução Nota
1º	4 a 3,01	32	3,52	3,34	0,18
2º	3 a 2,01	33	2,53	2,03	0,5
3º	2 a 1,01	35	1,57	1,25	0,32
4º	1 a 0	31	0,76	0,71	0,05

FONTE – Sítio Eletrônico Folha de São Paulo/RUF

Com nota total de 3,06 pontos em 2016, a UTFPR ocupou a 31ª posição, pertencendo ao 1º Quartil.

A UTFPR teve uma evolução de 0,5 pontos (de 2,56 pontos em 2013 para 3,06 pontos em 2016), estando acima da média do grupo, o que resultou na sua evolução do 2º para o 1º Quartil.

Segue quadro contendo informações sobre a evolução da "Inovação" na UTFPR, comparativamente com 10 IES públicas (Federal, Estadual ou Municipal) com desempenhos similares em 2013:

Quadro R.10 – Análise comparativa IES no quesito Inovação – 2013 – 2016

IES	2013	2014	2015	2016
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)	31º	22º	20º	16º
Universidade Federal do Piauí (UFPI)	32º	30º	33º	31º
Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF)	33º	37º	40º	40º
Universidade Federal de Goiás (UFG)	34º	33º	31º	27º
Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI)	35º	38º	40º	44º
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)	37º	36º	31º	31º
Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ)	38º	41º	43º	42º
Universidade Federal do Maranhão (UFMA)	38º	38º	38º	39º
Universidade Federal de Pelotas (UFPEL)	40º	34º	29º	22º
Universidade Estadual do Ceará (UECE)	41º	44º	50º	49º
Universidade Estadual do Centro Oeste (UNICENTRO)	43º	40º	39º	37º

* - a título de comparação, foram selecionadas 10 IES públicas com posições imediatamente superiores e inferiores à UTFPR.
FONTE – Sítio Eletrônico Folha de São Paulo/RUF

As informações do quadro R.10 demonstram que há equilíbrio entre subidas e descidas no Ranking. Uma vez que a UTFPR se elevou no ranking, demonstra adequação nas suas políticas e ações.

A.6) Análise do Ranking de Internacionalização:

Conforme já descrito, a avaliação pelo RUF no quesito "Internacionalização" varia de 0 a 4. Segue quadro sintético segmentado por faixa de nota:

Quadro R.11 – Desempenho Geral das IES em Internacionalização por Faixa de Nota

Quartil	Faixa Nota	Nº IES	Nota Média 2016	Nota Média 2013*	Evolução Nota
1º	4 a 3,01	36	3,37	2,99	0,38
2º	3 a 2,01	58	2,47	2,05	0,42
3º	2 a 1,01	63	1,51	1,47	0,04
4º	1 a 0	34	0,59	1,04	-0,45

* - no RUF2013, a Nota Máxima para o quesito "Internacionalização" foi 6, logo, as notas de 2013 foram ajustadas em 2/3, com a finalidade de compatibilizar com a faixa de nota vigente em 2016.

FONTE – Sítio Eletrônico Folha de São Paulo/RUF

Com nota total de 1,8 pontos em 2016, a UTFPR ocupou a 107ª posição, pertencendo ao 3º Quartil.
A UTFPR teve um acréscimo de 0,55 pontos (de 1,25 pontos em 2013 para 1,8 pontos em 2016), demonstrando desempenho acima da média do grupo.

Segue quadro contendo informações sobre a evolução da "Internacionalização" na UTFPR, comparativamente com 10 IES públicas (Federal, Estadual ou Municipal) com desempenhos similares em 2013:

Quadro R.12 – Análise comparativa IES no quesito Internacionalização – 2013 – 2016

IES	2013	2014	2015	2016
Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA)	122º	143º	51º	101º
Universidade Estadual de Alagoas (UNEAL)	123º	139º	S/I	S/I
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB)	125º	S/I	145º	180º
Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA)	129º	93º	20º	39º
Universidade Estadual do Maranhão (UEMA)	131º	179º	162º	164º
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)	134º	110º	106º	107º
Universidade de Pernambuco (UPE)	136º	83º	78º	61º
Universidade do Estado da Bahia (UNEB)	139º	137º	142º	151º
Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES)	145º	138º	148º	129º
Fundação Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD)	147º	117º	130º	127º
Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM)	148º	120º	122º	120º

* - a título de comparação, foram selecionadas 10 IES públicas com posições imediatamente superiores e inferiores à UTFPR.
FONTE – Sítio Eletrônico Folha de São Paulo/RUF

As informações do quadro R.12 demonstram que há equilíbrio entre subidas e descidas no Ranking. Uma vez que a UTFPR se elevou no ranking, demonstra adequação nas suas políticas e ações.

B) IGC – Índice Geral de Cursos Avaliados do MEC:

O Índice Geral de Cursos Avaliados da Instituição (IGC) é um indicador de qualidade de instituições de educação superior, que considera, em sua composição, a qualidade dos cursos de graduação e de pós-graduação (mestrado e doutorado). No que se refere à graduação, é utilizado o CPC (conceito preliminar de curso) e, no que se refere à pós-graduação, é utilizada a Nota Capes. O resultado final está em valores contínuos (que vão de 0 a 5) e em faixas (de 1 a 5).

O CPC é uma média de diferentes medidas da qualidade de um curso. As medidas utilizadas são: o Conceito Enade (que mede o desempenho dos concluintes), o desempenho dos ingressantes no Enade, o Conceito IDD e as variáveis de insumo. O dado "variáveis de insumo" – que considera corpo docente, infra-estrutura e programa pedagógico – é formado com informações do Censo da Educação Superior e de respostas ao questionário socioeconômico do Enade.

B.1) Avaliação da UTFPR conforme IGC-Contínuo (Resultado Geral):

Para fins de análise comparativa, segue quadro resumido do desempenho das IES, segmentados em quartis (conforme posição):

Quadro R.13 - Desempenho Geral das IES em IGC Contínuo por Faixa de Posição

Quartil	Posição	Nº de IES 2015	Nota Média 2015	Nota Média 2011*	Evolução Nota
1º	1º a 57º	57	3,62	3,35	0,27
2º	58º ao 114º	57	2,98	2,70	0,28
3º	115º ao 171º	57	2,66	2,43	0,23
4º	172º a 230º	59	2,30	2,01	0,28

FONTE: www.inep.gov.br

Dentre as 230 IES (Universidades Públicas e Privadas e Institutos Federais de Tecnologia) avaliadas em 2015, a UTFPR ocupou a 39ª posição com nota 3,44 no quesito IGC-Contínuo, pertencendo ao 1º Quartil.
Comparativamente à 2011, o IGC-Contínuo da UTFPR recuou 0,08 pontos (de 3,52 pontos em 2011 para 3,44 pontos em 2015), demonstrando desempenho abaixo do grupo.
No que tange ao posicionamento, a UTFPR recuou de 35º em 2011 para 39º em 2015.

B.2) Avaliação da UTFPR conforme IGC-Graduação:

Para fins de análise comparativa, segue quadro resumido do desempenho das IES, segmentados em quartis (conforme posição):

Quadro R.14 - Desempenho Geral das IES em IGC Graduação por Faixa de Posição

Quartil	Posição	Nº de IES 2015	Nota Média 2015	Nota Média 2011*	Evolução Nota
1º	1º a 57º	57	3,20	2,90	0,30
2º	58º ao 114º	57	2,83	2,71	0,11
3º	115º ao 171º	57	2,56	2,37	0,19
4º	172º a 232º	59	2,22	2,02	0,20

FONTE: www.inep.gov.br

Dentre as 230 IES (Universidades Públicas e Privadas e Institutos Federais de Tecnologia) avaliadas em 2015, a UTFPR ocupou a 17ª posição com nota 3,27 no quesito IGC-Graduação, pertencendo ao 1º Quartil.
Comparativamente à 2011, o IGC-Graduação da UTFPR recuou 0,1 pontos (de 3,37 pontos em 2011 para 3,28 pontos em 2015), demonstrando tendência compatível com o grupo.
No que tange ao posicionamento, a UTFPR avançou de 21º em 2011 para 17º em 2015.

B.3) Avaliação da UTFPR conforme IGC-Mestrado:

Para fins de análise comparativa, segue quadro resumido do desempenho das IES, segmentados em quartis (conforme posição):

Quadro R.15 - Desempenho Geral das IES em IGC Mestrado por Faixa de Posição

Quartil	Posição	Nº de IES 2015	Nota Média 2015	Nota Média 2011*	Evolução Nota
1º	1º a 57º	57	4,57	4,03	0,55
2º	58º ao 114º	57	4,32	3,35	0,97
3º	115º ao 171º	57	4,11	2,79	1,31
4º	172º a 232º	59	2,00	0,80	1,20

FONTE: www.inep.gov.br

Dentre as 230 IES (Universidades Públicas e Privadas e Institutos Federais de Tecnologia) avaliadas em 2015, a UTFPR ocupou a 92ª posição com nota 4,29 no quesito IGC-Mestrado, pertencendo ao 2º Quartil.
Comparativamente à 2011, o IGC-Mestrado da UTFPR avançou 0,56 pontos (de 3,73 pontos em 2011 para 4,29 pontos em 2015), demonstrando tendência compatível com o grupo.
No que tange ao posicionamento, a UTFPR recuou de 63º em 2011 para 92º em 2015.

B.4) Avaliação da UTFPR conforme IGC-Doutorado:

Para fins de análise comparativa, segue quadro resumido do desempenho das IES, segmentados em quartis (conforme posição):

Quadro R.16 - Desempenho Geral das IES em IGC Doutorado por Faixa de Posição

Quartil	Posição	Nº de IES 2015	Nota Média 2015	Nota Média 2011*	Evolução Nota
1º	1º a 36º	36	4,88	2,81	2,07
2º	37º ao 72º	36	4,70	2,45	2,26
3º	73º ao 108º	36	4,55	1,45	3,10
4º	109º a 146º	38	4,42	1,18	3,25

FONTE: www.inep.gov.br

Dentre as 146 IES (Universidades Públicas e Privadas e Institutos Federais de Tecnologia) avaliadas em 2015, a UTFPR ocupou a 40ª posição com nota 4,78 no quesito IGC-Doutorado, pertencendo ao 2º Quartil.
Comparativamente à 2011, o IGC-Doutorado da UTFPR avançou 2,04 pontos (de 2,73 pontos em 2011 para 4,78 pontos em 2015), demonstrando tendência compatível com o grupo.
No que tange ao posicionamento, a UTFPR recuou de 31º em 2011 para 40º em 2015.

C) Avaliação do desempenho conforme indicadores do Acórdão TCU nº 408/2002-P:

Por meio do Acórdão nº 408/2002-P, o TCU introduziu 24 indicadores a serem apresentados pelas IFES quando da emissão do Relatório de Gestão. Estes indicadores, uma vez que são elaboradas de forma uniforme por todas as IFES, constitui um instrumento de avaliação bastante válido.
Segue quadro contendo informações dos indicadores da UTFPR, comparando a evolução entre 2012 a 2016, bem como, uma comparação dos mesmos indicadores com IFES de porte semelhante:

Quadro R.17 – IFES utilizadas para comparação dos indicadores com a UTFPR

IFES	Ano Fundação	Nº Alunos (indicador AG do Acórdão 408/2002)	Nº Docentes Equivalente	Custo Corrente sem HU	Posição RUF 2016	Posição IGC 2016
UTFPR	2005	25227	2792	752268785	49º	39º
UFAL	1961	26079	1444	488960483	37º	107º
FURG	1969	9445	834	285619377	53º	52º
UFABC	2005	11010	643	227857609	44º	6º
UFAM	1909	14333	1514	435590988	46º	109º
UFMA	1956	17919	1588	489975407	54º	112º
UFMS	1979	16448	1307	560067483	47º	76º
UFPI	1971	19893	1761	535772163	41º	116º

Quadro R.18 – Evolução dos Indicadores TCU – 2012 A 2016

Descrição 2016	UTFPR			Média – Universidades Amostradas (Quadro R.17)		
	2016	2012	Evolução	2016	2012	Evolução
1 - Custo Corrente com HU (1)	752	468	60,71%	457	293	56,19%
2 - Custo Corrente sem HU (1)	752	468	60,71%	431	253	71,04%
3 - Número de professores equivalentes	2792	1936	44,21%	1299	1078	20,51%
4 - Número de funcionários equivalentes com HU	1163	971	19,77%	2203	2141	2,92%
5 - Número de funcionários equivalentes sem HU	1163	971	19,77%	1603	1515	5,76%

6 - Total de Alunos regularmente matriculados na graduação (AG)	25227	23404	7,79%	16447	16157	1,79%
7 - Total de Alunos na pós graduação *strictu sensu* (APG)	2603	1098	137,07%	1578	1216	29,79%
8 - Alunos da residência médica (AR)	0	0	0,00%	124	98	26,62%
9 - Número de alunos da graduação em tempo integral (AGTI)	17969	12977	38,47%	14276	10831	31,81%
10 - Número de alunos equivalentes da graduação (AGE)	40500	25543	58,56%	23371	18162	28,68%
11 - Número de alunos da pós graduação em tempo integral (APGTI)	2603	2196	18,53%	3150	2431	29,56%
12 - Número de alunos em tempo integral de residência médica (ARTI)	0	0	0,00%	247	196	26,41%
13 - Custo corrente com HU/Aluno Equivalente (2)	18575	13121	41,57%	18.329	15210	20,51%
14 - Custo corrente sem HU/Aluno Equivalente (2)	18575	13121	41,57%	17.311	13317	29,99%
15 - Aluno Tempo Integral /Professor Equivalente	7,66	8,37	-8,48%	13,20	11,72	12,60%
16 - Aluno Tempo Integral / Funcionário equivalente com HU	18,39	16,68	10,25%	7,97	5,96	33,61%
17 - Aluno Tempo Integral /Funcionário equivalente sem HU	18,39	16,68	10,25%	11,91	8,11	46,81%
18 - Funcionário equivalente com HU/Professor Equivalente	0,42	0,5	-16,00%	1,74	2,00	-13,15%
19 - Funcionário equivalente sem HU/Professor Equivalente	0,42	0,5	-16,00%	1,28	1,49	-13,81%
20 - Grau de Participação do Estudante (GPE)	0,71	0,55	29,09%	0,82	0,67	22,65%
21 - Pós-Graduação - CEPG	0,09	0,04	125,00%	0,09	1,28	-92,84%
22 - Conceito CAPES/MEC para a Pós-Graduação	4,08	3,14	29,94%	3,56	3,44	3,40%
23 - Índice de Qualificação do Corpo Docente (IQCD)	4,11	3,75	9,60%	4,15	3,82	8,49%
24 - Taxa de Sucesso na Graduação (TSG)	0,3459	0,8894	-61,11%	0,50	0,46	8,71%

(1) – valores em R$ MILHÕES
(2) – valores em R$
FONTE: Relatório de Gestão 2016 das IFES

Em relação aos indicadores do quadro R.18:

- a inflação medida pelo IPCA para o quinquênio 2012-2016 foi de 38%, assim, em termos de custos totais, a UTFPR teve um aumento real de 23%, considerando o indicador Custo corrente sem HU. No que tange ao custo por aluno, o mesmo aumentou 3,5%, considerando o indicador Custo corrente sem HU/Aluno equivalente;
- a evolução dos custos totais da UTFPR ficou acima da média das IFES amostradas em 4%. Bem como, a evolução do custo por aluno da UTFPR ficou acima da média das IFES amostradas em 20%. Entende-se que, a principal causa da distinção dos custos reside na natureza dos cursos da UTFPR, com predominância em cursos de engenharia e tecnologia, em regime integral, o que majora o custo;
- a UTFPR teve um acréscimo de 44,21% no número de docentes (indicador 4), e, em contrapartida, ocorreu um acréscimo de 7,79%% no número de alunos da graduação (indicador 6) e 137% no número de alunos da pós-graduação (indicador 7);
- considerando o perfil dos cursos da UTFPR, isto é, cursos de engenharia e tecnologia em regime de tempo integral, para fins de análise da evolução do número de discentes da graduação, entende-se mais adequado o uso do indicador AGE (indicador 10), considerando que este indicador estabelece "peso" nos alunos, conforme tempo de

dedicação. Neste contexto, pode-se observar que, o índice AGE teve uma evolução de 58,56% no período, estando compatível com a evolução do número de docentes;
- em comparação com às IFES da amostra, no que tange ao acréscimo de alunos, o índice de aumento no número de alunos da graduação da UTFPR ficou acima da média das IFES amostradas (considerando o indicador AGE). Bem como, o índice de aumento no número de alunos da pós-graduação na UTFPR ficou, também, acima da média das IFES amostradas em 107%;
- no indicador 15 que trata da relação aluno/docente, em 2016, a UTFPR apresentou valor inferior à média das IFES amostradas, ensejando possibilidade de ampliação da número de alunos;
- nos indicadores 17 e 19 que mede a relação aluno/funcionário e funcionário/docente, fica evidente a deficiência no quadro de técnicos administrativos em educação da UTFPR. Percebe-se que, no indicador 19, a diferença chega a ser de 200% em relação à média das IFES amostradas – enquanto que, em média, um docente conta com 1,29 técnico, na UTFPR, um docente somente conta com 0,42 técnico;
- se destaca a ampliação do conceito CAPES/MEC para pós-graduação na UTFPR. Mesmo em processo de expansão (dos 44 programas vigentes em 2015, 35 foram iniciados a partir de 2010), a UTFPR foi capaz de elevar o seu conceito junto à CAPES; e
- em relação à taxa de sucesso da graduação, a existência de cursos não totalmente integralizados prejudicou a análise em 2016 para a UTFPR;

D) Avaliação dos custos da UTFPR, comparativamente com o da iniciativa privada:

O presente item tem como objetivo comparar os custos da UTFPR com amostra de universidades privadas. Seguem informações:

D.1) Custo do aluno da IES Privada:

Para o cálculo do custo do aluno da IES Privada foi considerado a média ponderada das anuidades – obtida pela fórmula = ((somatório dos cursos x anuidades)/número de cursos), vigentes em 2017.
Entende-se esta metodologia válida considerando a premissa de que, quando do subsídio governamental da educação superior, o governo terá de arcar com as mensalidades dos alunos (como já vem sendo feito por meio de programas como FIES e PROUNI) e não com os custos efetivamente incorridos pelas IES Privadas.
Segue quadro com informações de custos da amostra de IES Privadas, comparativamente com a UTFPR.

Quadro R.19 – Informações gerais IEL privadas e UTFPR

Instituição	Ano Fundação	Nº Alunos	Posição Ranking RUF 2016	Posição Ranking RUF 2012	Posição IGC 2015	Posição IGC 2011	Custo anual por aluno (R$)
PUC/PR	1955	31 mil	32 º	27º	85 º	91º	22.916,00
PUC/RJ	1940	18 mil	21 º	13º	20 º	15º	38.853,00
PUC/RS	1931	29 mil	22 º	16º	31 º	20º	26.297,00
PUC/SP	1955	15 mil	55 º	47º	21 º	17º	27.760,00
UP	1988	13 mil	75 º	106º	85 º	84º	22.397,00
UTFPR	2002	28 mil	49 º	77º	39 º	35º	33.828,00*

* - vide item D.2 a seguir.
FONTE: sítio eletrônico das IES Privadas; sítio RUF/Folha de São Paulo; e Sítio IGC/INEP

Quadro R.20 – Proporção de alunos graduandos, mestrandos e doutorandos, conforme IGC 2015

Instituição	Nº de Cursos Avaliados	Proporção alunos graduação	Proporção alunos mestrado*	Proporção alunos doutorado*
PUC/PR	75	85,92%	8,20%	5,88%
PUC/RJ	40	56,67%	22,54%	20,79%
PUC/RS	46	71,44%	13,79%	14,77%
PUC/SP	42	54,78%	23,78%	21,44%
UP	47	95,70%	2,81%	1,49%
UTFPR	64	84,91%	10,91%	4,18%

* - salienta-se que, trata-se de proporção ponderada, onde é atribuído peso maior ao aluno da pós-graduação, conforme critério definido pelo INEP/MEC
FONTE: IGC 2015 – INEP

Quadro R.21 – Desempenhos RUF 2016 IES Privadas e UTFPR

Instituição	Nota2016	Geral	Ensino	Pesquisa	Mercado	Inovação	Internac.
PUC/PR	74,9	32º	48º	43º	15º	35º	27º
PUC/RJ	84,33	21º	26º	21º	24º	33º	7º
PCU/RS	84,07	22º	29º	24º	17º	16º	15º
PUC/SP	62,69	55º	19º	120º	7º	83º	139º
UP	53,22	75º	77º	109º	34º	75º	69º
UTFPR	65,1	49º	35º	68º	87º	31º	107º

D.2) Custo do aluno da UTFPR:

Para tornar o critério de cálculo equânime com a iniciativa privada, para o cálculo do custo por aluno da UTFPR entende-se inadequado o uso do indicador 14 do Acórdão TCU nº 408/2002, por este utilizar o critério do aluno equivalente (isto é, por exemplo, um aluno em tempo integral valer por dois). Uma vez que para as IES Privadas foram considerados o número de alunos efetivos (cada indivíduo que paga mensalidade), entende-se adequado o uso dos indicadores 6 – Total de alunos matriculados na graduação e 7 – Total de alunos matriculados na pós-graduação do Quadro R.18.
Bem como, no cálculo do Custo Corrente entende-se necessário um ajuste, pois, para a UTFPR é descontado integralmente o valor das aposentadorias e pensões. Por sua vez, as IES privadas devem pagar encargos e contribuições sobre a sua folha (no valor médio de 38% do valor da folha, como INSS, FGTS, SAT, entre outros). Assim, segue ajuste do custo da UTFPR, simulando uma cobrança de encargos no valor de 38%, de forma a equalizar as despesas:

Quadro R.21 – Custo Ajustado UTFPR 2016

Descrição	Valor (R$)
Custo Corrente sem HU – Quadro R.18 – Indicador 2	752.268.785,00
(+) 38% da Folha de pagamento dos servidores ATIVOS – R$ 657.498.571,00 (RG2016, Quadro 24) X 38%	285.861.238,00
(-) Contribuições Patronais para o RPPS (RG 2016, página 96)*	96.703.330,00
(=) Custo Ajustado	941.426.693,00
(/) número de alunos matriculados na graduação (AG) = 25.227 + número de aluno matriculados na pós graduação (APG) = 2.603	27.830
= Custo por Aluno Ajustado	33.828,00

* - desconta-se a obrigação patronal de 22% recolhida pelo Governo Federal, considerando que este encargo já fora contabilizado.

D.3) Considerações sobre o custo:

As informações dos quadros R.19 a R.20 demonstram que, comparada com o desempenho médio das universidades privadas da amostra, a UTFPR apresentou desempenho acadêmico similar.

A anuidade média das IES amostradas foi de R$ 27.645,00, custo este 18% inferior ao custo do aluno da UTFPR (retirando a PUC/RJ, por este apresentar um custo acima do padrão, a média das anuidades seria de R$ 24.843,00).
Vale salientar que, mesmo considerando os custos das anuidades dos cursos de engenharia das universidades privadas, não há diferença relevante nos custos (a média das anuidades dos cursos de engenharia girou em torno dos R$ 27 MIL, ou seja, em valor muito próximo à media).

E) Considerações sobre a Análise do Desempenho Institucional:

Segue quadro resumido do desempenho da UTFPR, tendo como base as informações levantadas nos subitens A e D anteriores:

Quadro R.22 – Resumo desempenho institucional

Descrição	2016	2012	Evolução 2016-2012
Posição nacional no Ranking das Universidades da Folha	49º	77º	28º
Pontuação no Ranking das Universidades da Folha	65,1	55,59	9,51
Posição nacional no Ranking IGC*	39º	35º	-4º
Pontuação no Ranking IGC	3,44	3,52	-0,08
Nº de alunos graduação – indicador AG AC TCU 408/02	25.227	23.404	7,79%
Nº de alunos da pós-graduação – indicador APG	2.603	1.098	137,07%
Custo corrente sem HU do AC TCU 408/02**	752	468	60,71%
Custo por aluno equivalente do AC TCU 408/02	18.575	13.121	41,57%
Custo por aluno ajustado p/fins de comparação c/mercado***	33.828	-	-
Custo médio das anuidades IES Privadas***	27.645	-	-

* - para o ranking IGC os anos de referência foram 2011-2015;
** - valores em R$ MILHÕES
*** - detalhes subitem D anterior.

- pelo critério do RUF a UTFPR apresentou uma significativa evolução de 28 posições entre 2012 a 2016;
- a média de evolução da pontuação no RUF para o grupo de IES com nota entre 75 a 50,01 (o qual a UTFPR se inclui) foi de 4,72 no quinquênio 2012-2016. A UTFPR apresentou evolução de 9,51 pontos, demonstrando desempenho superior;
- ainda no RUF, a UTFPR se destacou nos quesitos Ensino (35º) e Inovação (31º). No que tange ao quesito Mercado, ocupou a 87ª posição, considerando a vocação da UTFPR, sugere-se avaliar fatores que possam melhorar o reconhecimento da instituição junto ao mercado;
- pelo critério IGC-Contínuo a UTFPR se posicionou em 39º em 2015, pertencendo ao 1º quartil, conforme ordem decrescente de notas. Em relação à 2012, foi observado ligeiro recuo de posição (de 34º para 39º), com perda de 0,08 pontos. Considerando a reduzida diferença de pontos entre as instituições no ranking IGC, pode-se dizer que a UTFPR se manteve estável;
- considerando a inflação de 38% medida pelo IPCA para o quinquênio 2012-2016, verificou-se que o custo real da UTFPR sofreu um aumento de 23% e o custo por aluno aumentou em 3% (descontada a inflação);
- no período de 2012 a 2016, ocorreu uma ampliação de 7,79% no número de alunos da graduação e 137% nos alunos da pós-graduação (vale dizer que, utilizando o indicador AGE – Aluno da Graduação Equivalente, o índice de ampliação dos alunos foi de 58%). Índice de ampliação esta superior à evolução dos custos, com ganhos de qualidade, conforme indicador RUF;
- em comparação com as IFES de porte similar (UFAL, FURG, UFABC, UFAM, UFMA, UFMS e UFPI), a UTFPR apresentou, entre 2012 a 2016, desempenho:

a) superior no índice de crescimento dos alunos, tanto da graduação (7,79% contra 1,79%) como da pós-graduação (137% contra 30%);
b) considerando o critério AGE (Aluno Equivalente da Graduação), onde são atribuídos pesos aos alunos conforme curso, o índice de ampliação na UTFPR foi de 59% ante 27% da média. Tal fato ocorreu em função da predominância dos cursos de engenharia – em muitos casos, em regime integral, na UTFPR;
c) o índice de ampliação do número de docentes foi superior à média (44% contra 21%), o que potencialmente impactou na evolução dos custos por aluno também acima da média (42% contra 30%), bem como, no indicador aluno/docente abaixo da média (7,66 alunos por docente, contra uma média de 13,2); e
d) a UTFPR possui um quadro de técnicos administrativos em educação bastante reduzido em relação à média – 0,42 técnicos por docente na UTFPR ante 1,29 técnicos por docente na média.
- para fins de comparação com IES Privadas foram amostradas PUC/PR, PUC/RJ, PUC/RS, PUC/SP e Universidade Positivo. Sendo que, o desempenho médio destas IES foi: Ranking RUF 2016 – 35º; Ranking IGC 2015 – 43º; e custo médio da anuidade – R$ 27.645,00; e
- foi verificado que o custo médio por aluno da UTFPR ficou superior em 22% ao custo médio das anuidades cobradas pelas IES Privadas amostradas.

Assim, as informações demonstram que, para o período de 2012-2016 foi observado **ganho de efetividade e eficiência** na UTFPR em análise isolada, uma vez que a mesma foi capaz de ampliar o número de alunos em índice superior aos seus custos (considerando o critério AGE) e incrementar a qualidade do ensino, pesquisa e extensão, conforme critério RUF.
Porém, em análise comparativa com IES Privadas com desempenho similar ao da UTFPR, foi verificado um custo por aluno superior em 22%. As informações demonstram que o principal fator que está impactando os custos é o número de docentes. Em 2016, a UTFPR apresentou relação docente/aluno abaixo da média, o que enseja necessidade de melhor alocação da força de trabalho docente.
Por fim, entende-se que, as perspectivas de médio prazo da UTFPR são positivas, considerando a disponibilidade de um corpo docente qualificado que irá permitir, ainda mais, a ampliação a pós-graduação e a abertura de cursos de graduação conforme demanda do mercado. Em termos qualitativos, a evolução dos pontos demonstrada no Ranking RUF, muito acima da média, indica potencial de crescimento.

4.1.1.5 INFORMAÇÃO

Avaliação das ações de fomento à gestão desenvolvidas na área de ensino, pesquisa e extensão.

Fato

O presente item tem como objetivo realizar uma avaliação das ações em desenvolvimento na UTFPR que buscam fomentar a gestão na área de ensino, pesquisa e extensão.
No âmbito das auditorias nºs 201410711 e 201601666, esta CGU emitiu recomendações no propósito de auxiliar o gestor na busca de práticas que melhorem a gestão nestas áreas. Seguem quadros com recomendações vigentes em abril de 2017.

1.1) Recomendações do Relatório de Auditoria nº 201410711 – Avaliação da gestão do Ensino, Pesquisa e Extensão na UTFPR

Quadro Y.1 – Recomendações do Relatório nº 201410711

Id. Monitor	Descrição
138418	Recomenda-se a UTFPR a otimizar o índice de aprovação dos alunos, especialmente no 1º ano, valendo-se de medidas como: aulas de reforço; capacitação didática dos docentes das disciplinas do núcleo básico; e revisão da matriz curricular, de forma a melhor distribuir as disciplinas de todos os semestres, o que consequentemente resultará na melhor distribuição das aulas.
138419	Recomenda-se a UTFPR a otimizar o processo de distribuição das atividades para os docentes, atentando para isonomia na distribuição das CH em sala de aula (bem como na CH mínima) e incentivando os docentes à participarem do Programa de Pós Graduação
138420	Uma vez que a UTFPR já possui diversos critérios de avaliação e indicadores, esta base de dados também poderá ser aproveitada. Para tanto, recomenda-se que a ferramenta de acompanhamento das atividades dos docentes possua funcionalidades gerenciais, tais como emissão de relatórios e extração de dados de forma customizada.
183421	Entende-se que a criação de metodologias, parâmetros e indicadores será um processo complexo e de longo prazo, devendo ser elaborado em etapas. Neste contexto, sugere-se como etapas iniciais a: 1 - definições de conceitos gerais da metodologia, parâmetro e indicadores; 2 ? baseada na definição anterior estabelecer informações a serem coletadas; 3 ? criação de banco de dados para subsidiar testes sobre a adequação da metodologia, parâmetros e indicadores, bem como, de obter valores referenciais médios e séries históricas; e 4 ? definir critérios quantitativos e qualitativos (especialmente na pesquisa e extensão) para mensurar as atividades.
138422	Recomenda-se a implantação de políticas de incentivo à pesquisa e extensão na UTFPR, considerando as ponderações descritas no presente item.

FONTE: MONITOR WEB

1.2) Recomendações do Relatório nº 201601666 – Avaliação da Pós-Graduação e Pesquisa

Quadro Y.2 – Recomendações do Relatório nº 201601666

Id. Monitor	Descrição
168025	Recomenda-se o desenvolvimento de programas de fomento/motivação voltados para o desenvolvimento/incentivo da pesquisa
168026	Recomenda-se a ampliação da CH em ensino e/ou extensão dos docentes sem perfil/vocação para pesquisa
168031	Recomenda-se que seja consolidada a metodologia de avaliação qualitativa da produção científica. A associação do peso qualitativo com o quantitativo irá permitir uma melhor avaliação do desempenho da pesquisa.

FONTE: Monitor Web

Por meio da Solicitação de Auditoria nº 201700850/004, foram solicitadas as seguintes informações:

A) Recomendações 138419, 138420 e 138421:

Foram solicitadas informações atualizadas sobre a elaboração do "Regulamento das Atividades Docentes da UTFPR", sendo solicitadas apresentações de normativos, manuais, sistemas, entre outros, existentes.
Em resposta, por meio do Ofício nº 177-GABIR, de 10 de maio de 2017, a UTFPR apresentou a seguinte informação:

"Regulamento das Atividades Docentes da UTFPR
Em atendimento a solicitação encaminhada à UTFPR, foram relatadas no Ofício nº. 153 GABIR, de 02 de junho de 2015, as medidas adotadas com vistas às recomendações exaradas por esta Controladoria, oriundas da OS 201410711 – Auditoria sobre atuação dos docentes no ensino, pesquisa e extensão, no qual consta:

"Os apontamentos constantes nesta Recomendação estão sendo tratados pela Comissão Central e Subcomissões dos Câmpus, instituídas pela Portaria sob nº. 1.630, de 12.09.2014 (disponível em: http://www.utfpr.edu.br/estrutura-universitaria/diretorias-de-gestao/diretoria-de-gestao-de-pessoas/portarias-do-reitor/portarias-2014/portaria-1630_2014-designa-comissao-para-elaborar-proposta-de-regulamento-para-indicadores-qualitativos-de-gestao-academicas-metricas/view), cuja finalidade tem a seguinte redação: "Elaborar proposta de Regulamento para indicadores quantitativos e qualitativos de Gestão Acadêmica (Métricas), para adequação da carga-horária docente nas atividades de ensino, pesquisa e extensão e gestão da UTFPR"."

Além disso, o Ofício supracitado apresenta o cronograma das ações da comissão, no qual, atualmente a instituição possui uma minuta do Regulamento das Atividades Docentes da UTFPR (métricas), a qual será disponibilizada a consulta pública e aprovação, tendo como expectativa o término das atividades no segundo semestre de 2017."

As informações apresentadas pela UTFPR indicam que os trabalhos ainda estão em desenvolvimento. Entretanto, conforme descrito no item 4.1.1.2 do presente relatório, persistem as inconsistências relacionadas à distribuição da CH docente vistas no Relatório nº 201410711, somente com leves melhoras em relação à auditoria passada.
Assim, entende-se relevante a conclusão destes trabalhos, no propósito de definir métricas e critérios uniformes para a distribuição da força de trabalho docente. Neste contexto, as recomendações serão mantidas.

B) Recomendações 138422 e 168025:
Foram solicitadas informações atualizadas sobre às políticas de incentivo e promoção da pesquisa e extensão na UTFPR:
Em resposta, por meio do Ofício nº 177-GABIR, de 10 de maio de 2017, a UTFPR apresentou a seguinte informação:

"No Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UTFPR 2013-2017 foram estabelecidas metas para a atuação da PROPPG, relacionadas com a implementação e consolidação dos Programas de Pós-Graduação (PPGs) Stricto Sensu, sua inserção regional e internacionalização, os mecanismos de fomento à pesquisa, a infraestrutura para a pesquisa e grupos de pesquisa.

Considerando a implementação dos PPGs, em 2016 entraram em operação mais ***oito*** *novos cursos, a saber:*

Doutorado:

- *Cornélio Procópio - Programa de Pós-Graduação em Engenharia Elétrica em Associação com a UEL em julho de 2016;*

Mestrado:

- *Campo Mourão - Programa de Pós-Graduação em Inovações Tecnológicas (Mestrado Profissional), em setembro de 2016;*
- *Curitiba – Programa de Pós-Graduação em Física e Astronomia (Mestrado Acadêmico), em agosto de 2016;*
- *Curitiba - Programa de Pós-Graduação em Administração (Mestrado Acadêmico), em março de 2016;*
- *Curitiba – Polo do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública (Mestrado ofertado em rede nacional), em outubro de 2016;*
- *Londrina – Programa de Pós-Graduação em Ciências e Engenharia dos Materiais (Mestrado Acadêmico), em abril de 2016;*
- *Medianeira – Polo do Programa de Mestrado Nacional Profissional em Ensino de Física (Mestrado ofertado em rede nacional), em março de 2016;*
- *Ponta Grossa – Programa de Pós-Graduação em Ciências da Computação (Mestrado Acadêmico), em agosto de 2016.*

Desta forma, a UTFPR alcançou em 2016 a marca de 51 Programas de Pós-Graduação, dos quais sete são Programas em rede nacional. Este desenvolvimento reflete os esforços da UTFPR para atender a Dimensão 2 do seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), que versa sobre as políticas de apoio à produção acadêmica, à pesquisa e a pós-graduação, cuja meta 2.1 discrimina o apoio implantação e a consolidação de Programas de Pós-Graduação Stricto Sensu.

Na Plataforma Sucupira/CAPES estão cadastrados 885 docentes (consulta realizada em janeiro de 2017). Retirando-se as atuações múltiplas, isto é, atuações em mais de um Programa de Pós-Graduação, o quadro de docentes que atuam nos programas é composto por 735 professores. Assim, nos 55 Programas atuam 44,7% dos 1644 professores com doutorado (Fonte: Sistema Acadêmico, Jan/2017) da UTFPR.

Em 2016 houve aumentos de 18% e 10% no número de alunos de mestrado e doutorado, respectivamente. Estes incrementos no número de docentes doutores e discentes envolvidos com a Pós-Graduação, alinham-se com o Projeto Político Pedagógico Institucional da UTFPR (período 2013 – 2017), onde uma das ações das

Políticas de Pesquisa e Pós-Graduação elenca ambos como fatores de ampliação e consolidação dos Programas de Pós-Graduação existentes na Instituição.

A Tabela 1 apresenta a relação dos programas por Câmpus, a data de início e a Nota-CAPES do último Triênio de avaliação - 2011-2013. Observa-se que a UTFPR conta com PPGs Stricto Sensu em nove de seus 13 Câmpus.

Tabela 1 – Relação dos Programas de Pós-Graduação por Câmpus (Fonte: Plataforma Sucupira – Capes)

	Sigla	Código CAPES	Nome do Programa	Nível	Inicio	Nota
Campo Mourão						
1	PPGIT	40006018170P8	Inovações Tecnológicas	Mestrado Profissional	05/09/16	3
Cornélio Procópio						
2	PPGEE	40006018012P3	Engenharia Elétrica	Mestrado Acadêmico	01/01/10	3
3	PPGEM	40006018024P1	Engenharia Mecânica	Mestrado Acadêmico	01/01/13	3
4	PPGI	40006018025P8	Informática	Mestrado Profissional	01/01/13	3
5	PPGBIOINFO	40006018037P6	Bioinformática	Mestrado Acadêmico	02/03/15	3
6	PPGEE (Em Associação UEL)	40002012171P9	Engenharia Elétrica	Doutorado	01/07/16	4
Curitiba						
7	CPGEI	40006018001P1	Engenharia Elétrica e Informática Industrial	Mestrado Acadêmico e Doutorado	01/01/88	5
8	PPGTE	40006018002P8	Tecnologia e Sociedade	Mestrado Acadêmico e Doutorado	01/01/95	5
9	PPGEM	40006018003P4	Engenharia Mecânica e de Materiais	Mestrado Acadêmico e Doutorado	01/01/00	4
10	PPGEC	40006018008P6	Engenharia Civil	Mestrado Acadêmico e Doutorado	01/01/09	4
11	PPGCA	40006018011P7	Computação Aplicada	Mestrado Profissional	01/01/10	3
12	PPGCTA	40006018013P0	Ciência e Tecnologia Ambiental	Mestrado Acadêmico	01/01/10	3
13	PPGPGP	40006018017P5	Planejamento e Governança Pública	Mestrado Profissional	01/01/11	3
14	PPGEB	40006018018P1	Engenharia Biomédica	Mestrado Profissional	01/01/11	3
15	PPGFCET	40006018019P8	Formação Científica, Educacional e Tecnológica	Mestrado Profissional	01/01/11	3
16	PPGQ	40006018032P4	Química	Mestrado Acadêmico	01/08/14	3
17	PPGSE	40006018038P2	Sistemas de Energia	Mestrado Profissional	09/03/15	3

	Sigla	Código CAPES	Nome do Programa	Nível	Inicio	Nota
18	PPGEL	40006018035P3	Estudos de Linguagens	Mestrado Acadêmico	01/08/15	3
19	PPGA	40006018044P2	Administração	Mestrado Acadêmico	01/03/16	3
20	PPGFA[2]	40006018172P0	Física e Astronomia	Mestrado Acadêmico	01/08/16	3
21	PPGEF[2]	40006018173P7	Educação Física Nome Plat. Sucupira: "Ciências do Movimento Humano	Mestrado Acadêmico	06/03/17	3
Dois Vizinhos						
22	PPGZO	40006018014P6	Zootecnia	Mestrado Acadêmico	01/01/11	3
23	PPGSIS[1]	40006018043P6	Agroecossistemas	Mestrado Acadêmico	17/08/15	3
Francisco Beltrão						
24	PPGEA[1]	40006018174P3	Engenharia Ambiental: Análise e Tecnologia Ambiental	Mestrado Acadêmico	01/03/17	3
Londrina						
25	PPGTAL	40006018015P2	Tecnologia de Alimentos	Mestrado Profissional	01/01/11	3
26	PPGEA	40006018023P5	Engenharia Ambiental	Mestrado Acadêmico	01/01/12	3
27	PPGEN	40006018027P0	Ensino de Ciências Humanas, Sociais e da Natureza	Mestrado Profissional	29/08/13	3
28	PPGMAT	40006018041P3	Ensino de Matemática	Mestrado Profissional	10/08/15	3
29	PPGCEM[2]	40006018175P0	Ciências e Engenharia dos Materiais	Mestrado Acadêmico	29/04/16	3
Medianeira						
30	PPGTA	40006018016P9	Tecnologia de Alimentos	Mestrado Acadêmico	14/03/11	3
31	PPGTAMB	40006018026P4	Tecnologias Ambientais	Mestrado Acadêmico	03/04/13	3
32	PPGTCA	40006018034P7	Tecnologias Computacionais para o Agronegócio	Mestrado Acadêmico	06/04/15	3
Pato Branco						
33	PPGAG	40006018005P7	Agronomia	Mestrado Acadêmico e Doutorado	01/01/07	4
34	PPGEE	40006018009P2	Engenharia Elétrica	Mestrado Acadêmico	01/01/09	4
35	PPGDR	40006018010P0	Desenvolvimento Regional	Mestrado Acadêmico	01/01/10	3
36	PPGTP	40006018020P6	Tecnologia de Processos Químicos e Bioquímicos	Mestrado Acadêmico	01/01/11	3
37	PPGEPS	40006018031P8	Engenharia de Produção e Sistemas	Mestrado Acadêmico	01/01/14	3
38	PPGEC	40006018030P1	Engenharia Civil	Mestrado Acadêmico	01/01/14	3
39	PPGL	40006018036P0	Letras	Mestrado Acadêmico	17/08/15	3

	Sigla	Código CAPES	Nome do Programa	Nível	Inicio	Nota
Ponta Grossa						
40	PPGEP	40006018004P0	Engenharia de Produção	Mestrado Acadêmico e Doutorado	01/01/04	4
41	PPGECT-PG	40006018006P3	Ensino de Ciência e Tecnologia	Mestrado Profissional	01/01/08	4
42	PPGEE	40006018022P9	Engenharia Elétrica	Mestrado Acadêmico	01/01/12	3
43	PPGECT-PG	40006018028P7	Ensino de Ciência e Tecnologia	Doutorado	05/08/13	4
44	PPGEM	40006018029P3	Engenharia Mecânica	Mestrado Acadêmico	01/01/14	3
45	PPGCC	40006018171P4	Ciência da Computação	Mestrado Acadêmico	15/08/16	3
46	PPGBIOTEC PG e DV	40006018176P6	Biotecnologia	Mestrado Acadêmico	01/03/17	4
47	PPGEQ	40006018177P2	Engenharia Química	Mestrado Acadêmico	01/03/17	3
Toledo						
48	PPGQB	40006018033P0	Processos Químicos e Biotecnológicos	Mestrado Acadêmico	11/05/15	3

Além dos programas apresentados, existem três polos do Mestrado Profissional em Matemática em Rede Nacional (PROFMAT) em CT, PB e CP, dois polos do Mestrado Nacional Profissional em Ensino de Física (PROFIS) em CM e MD, o polo do Mestrado Profissional em Química (PROFQUI), também em MD, e o polo de Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP) em Curitiba, o qual foi implantado em 2016 (Tabela 2). A receptividade e apoio da UTFPR a polos de Programas de Pós-Graduação em rede nacional denota um esforço em atingir a meta 2.2 da Dimensão 2 do PDI, que propõe, dentre outros aspectos, o fortalecimento da inserção e participação nacional da pós-graduação da UTFPR.

Tabela 2: Relação dos polos de Programas Pós-Graduação em Rede (Fonte: Plataforma Sucupira)

	Sigla	Código CAPES	Nome	Nível	Início	Nota	Câmpus
1	PROFMAT	31075010001P2	Programa de Mestrado Profissional em Matemática em Rede Nacional	Mestrado	01/03/11	5	CT

	Sigla	Código CAPES	Nome	Nível	Início	Nota	Câmpus
2	PROFMAT	31075010001P2	Programa de Mestrado Profissional em Matemática em Rede Nacional	Mestrado	-	5	PB
3	PROFMAT	31075010001P2	Programa de Mestrado Profissional em Matemática em Rede Nacional	Mestrado	01/03/15	5	CP
4	PROFIS	33283010001P5	Programa de Mestrado Nacional Profissional em Ensino de Física	Mestrado	-	4	CM
5	PROFIS	33283010001P5	Programa de Mestrado Nacional Profissional em Ensino de Física	Mestrado	01/03/16	4	MD[1]
6	PROFQUI[1]	31001017169P2	Programa de Mestrado Profissional em Química	Mestrado	Em Projeto	4	MD[1]
7	PROFIAP[2]	53045009001P3	Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública	Mestrado	01/10/16	3	CT

Com relação à implantação de novos programas, no final de 2014 havia 36 Programas em operação ou aprovados, e no final de 2015 passou a contar com 41 programas. Em 2016 estão em operação 51 programas, sendo que outros quatro, já estão cadastrados na Plataforma Sucupira da CAPES e iniciarão suas atividades em março de 2017, totalizando 55 PPGs em operação a partir de março de 2017.

As Tabelas 3, 4 e 5 permitem a visualização do crescimento de docentes permanentes e colaboradores envolvidos com a Pós-Graduação da UTFPR.

Na Tabela 3, temos o número de docentes vinculados aos programas de mestrado acadêmico e profissional subiu para 800, e no mestrado em rede subiu para 85, ou seja, somando-se o número de atuações de docentes cadastrados na Plataforma Sucupira/CAPES, obtém-se 885 atuações (consulta realizada em Jan/2017). Ressalta-se que na Tabela 3 existem docentes que atuam em mais de um programa de pós-graduação. Retirando-se as atuações em mais de um programa de pós-graduação, o quantitativo de docentes vinculados aos programas é 735 (Tabela 5).

Tabela 3 – Número de docentes por programa de pós-graduação acadêmicos e profissionais.

	Sigla	Nível		2012	2013	2014	2015	2016
Campo Mourão								
1	PPGIT-CM	Mestrado Profissional	PD	0	0	0	14	14
			DC	0	0	0	2	1
			VS	0	0	0	0	0
Número de Docentes em PPG em CM:				**0**	**0**	**0**	**16**	**15**
Cornélio Procópio								
2	PPGEE-CP	Mestrado Acadêmico	PD	12	10	9	9	9
			DC	2	5	4	1	0
			VS	0	0	0	0	1
			Total	14	15	13	10	10
3	PPGEM-CP	Mestrado Acadêmico	PD	11	13	16	16	14
			DC	3	2	1	1	1
			VS	0	0	0	0	0
			Total	14	15	17	17	15
4	PPGEI-CP	Mestrado Profissional	PD	10	11	14	14	17
			DC	2	2	2	2	0
			VS	0	0	0	0	0
			Total	12	13	16	16	17
5	PPGBIOINFO-CP	Mestrado Acadêmico	PD	0	0	0	13	13
			DC	0	0	0	1	0

	Sigla	Nível		2012	2013	2014	2015	2016
			VS	0	0	0	0	0
			Total	0	0	0	14	13
5	PPGEE-CP (em associação UEL)	Doutorado	PD	Sem Informação na Plataforma Sucupira				
			DC					
			VS					
			Total	0	0	0	0	0
Número de Docentes em PPG em CP:				**40**	**43**	**46**	**57**	**55**
Curitiba								
7	CPGEI-CT	Mestrado Acadêmico e Doutorado	PD	36	39	39	38	43
			DC	5	2	7	8	4
			VS	0	0	0	0	2
			Total	41	41	46	46	49
8	PPGTE-CT	Mestrado Acadêmico e Doutorado	PD	19	22	21	22	23
			DC	8	4	6	6	6
			VS	0	0	0	0	0
			Total	27	26	27	28	29
9	PPGEM-CT	Mestrado Acadêmico e Doutorado	PD	20	19	22	24	25
			DC	3	4	2	3	0
			VS	0	0	0	0	0
			Total	23	23	24	27	25
10	PPGEC-CT	Mestrado Acadêmico e Doutorado	PD	15	15	15	12	12
			DC	1	1	1	5	5
			VS	0	0	0	0	0
			Total	16	16	16	17	17
11	PPGCA-CT	Mestrado Profissional	PD	18	22	18	21	21
			DC	5	7	12	11	14

	Sigla	Nível		2012	2013	2014	2015	2016
			VS	0	0	0	0	0
			Total	23	29	30	32	35
12	PPGCTA-CT	Mestrado Acadêmico	PD	17	17	17	19	20
			DC	4	4	9	4	6
			VS	0	0	0	0	0
			Total	21	21	26	23	26
13	PPGPGP-CT	Mestrado Profissional	PD	10	9	10	12	11
			DC	2	2	2	2	1
			VS	0	0	0	0	0
			Total	12	11	12	14	12
14	PPGEB-CT	Mestrado Profissional	PD	18	18	23	25	24
			DC	9	9	4	4	2
			VS	0	0	0	0	0
			Total	27	27	27	29	26
15	PPGFCET-CT	Mestrado Profissional	PD	10	10	15	14	14
			DC	0	0	0	3	3
			VS	0	0	0	0	0
			Total	10	10	15	17	17
16	PPGQ-CT	Mestrado Acadêmico	PD	0	0	18	20	21
			DC	0	0	2	2	2
			VS	0	0	0	0	0
			Total	0	0	20	22	23
17	PPGSE-CT	Mestrado Profissional	PD	0	0	0	11	14
			DC	0	0	0	0	0
			VS	0	0	0	0	0
			Total	0	0	0	11	14
18	PPGEL-CT		PD	0	0	0	9	11

	Sigla	Nível		2012	2013	2014	2015	2016
		Mestrado Acadêmico	DC	0	0	0	0	0
			VS	0	0	0	0	0
			Total	0	0	0	9	11
19	PPGA-CT	Mestrado Acadêmico	PD	0	0	0	10	12
			DC	0	0	0	0	1
			VS	0	0	0	0	0
			Total	0	0	0	10	13
20	PPGFA-CT	Mestrado Acadêmico	PD	0	0	0	0	13
			DC	0	0	0	0	1
			VS	0	0	0	0	0
			Total	0	0	0	0	14
21	PPGEF-CT	Mestrado Acadêmico	PD	0	0	0	0	12
			DC	0	0	0	0	0
			VS	0	0	0	0	0
			Total	0	0	0	0	12
Número de Docentes em PPG em CT:				**200**	**204**	**243**	**285**	**323**
Dois Vizinhos								
22	PPGZO-DV	Mestrado Acadêmico	PD	16	21	20	18	20
			DC	2	2	6	3	3
			VS	0	0	0	0	0
			Total	18	23	26	21	23
23	PPGSIS-DV	Mestrado Acadêmico	PD	0	0	0	16	16
			DC	0	0	0	1	1
			VS	0	0	0	0	0
			Total	0	0	0	17	17
Número de Docentes em PPG em DV:				**18**	**23**	**26**	**38**	**40**
Francisco Beltrão								

	Sigla	Nível		2012	2013	2014	2015	2016
24	PPGEA-FB	Mestrado Acadêmico	PD	-	-	-	-	13
			DC	-	-	-	-	2
			VS	-	-	-	-	-
Número de Docentes em PPG em FB:				**0**	**0**	**0**	**0**	**15**
Londrina								
25	PPGTAL-LD/FB	Mestrado Profissional	PD	16	16	16	16	16
			DC	2	3	2	2	2
			VS	0	0	0	0	0
			Total	18	19	18	18	18
26	PPGEA-LD/AP	Mestrado Acadêmico	PD	9	11	11	12	13
			DC	2	2	2	2	2
			VS	0	0	0	0	0
			Total	11	13	13	14	15
27	PPGEN-LD	Mestrado Profissional	PD	0	9	11	13	14
			DC	0	1	0	1	1
			VS	0	0	0	0	0
			Total	0	10	11	14	15
28	PPGMAT-LD	Mestrado Profissional	PD	0	0	0	13	13
			DC	0	0	0	0	0
			VS	0	0	0	0	0
			Total	0	0	0	13	13
29	PPGCEM-LD	Mestrado Acadêmico	PD	0	0	0	0	13
			DC	0	0	0	0	4
			VS	0	0	0	0	0
			Total	0	0	0	0	17
Número de Docentes em PPG em LD:				**29**	**42**	**42**	**59**	**78**
Medianeira								

	Sigla	Nível		2012	2013	2014	2015	2016
30	PPGTA-MD/CM	Mestrado Acadêmico	PD	10	14	16	15	14
			DC	2	1	2	2	2
			VS	0	0	0	0	0
			Total	12	15	18	17	16
31	PPGTAMB-MD	Mestrado Acadêmico	PD	12	12	12	13	12
			DC	3	3	3	3	3
			VS	0	0	0	0	0
			Total	15	15	15	16	15
32	PPGTCA-MD	Mestrado Acadêmico	PD	0	0	0	12	12
			DC	0	0	0	2	2
			VS	0	0	0	0	0
			Total	0	0	0	14	14
Número de Docentes em PPG em MD:				**27**	**30**	**33**	**47**	**45**
Pato Branco								
33	PPGAG-PB	Mestrado Acadêmico e Doutorado	PD	16	19	20	25	25
			DC	4	5	5	4	3
			VS	0	0	0	0	0
			Total	20	24	25	29	28
34	PPGEE-PB	Mestrado Acadêmico	PD	8	9	9	11	10
			DC	2	4	3	4	5
			VS	0	0	0	0	0
			Total	10	13	12	15	15
35	PPGDR-PB	Mestrado Acadêmico	PD	16	16	15	16	15
			DC	3	3	3	2	4
			VS	0	0	0	0	0
			Total	19	19	18	18	19
36	PPGTP-PB		PD	12	11	14	14	14

	Sigla	Nível		2012	2013	2014	2015	2016
		Mestrado Acadêmico	DC	1	2	2	2	2
			VS	0	0	0	0	0
			Total	13	13	16	16	16
37	PPGEPS-PB	Mestrado Acadêmico	PD	0	0	8	10	11
			DC	0	0	1	1	0
			VS	0	0	0	0	0
			Total	0	0	9	11	11
38	PPGEC-PB	Mestrado Acadêmico	PD	0	0	7	9	9
			DC	0	0	2	0	2
			VS	0	0	0	0	0
			Total	0	0	9	9	11
39	PPGL-PB	Mestrado Acadêmico	PD	0	0	0	10	8
			DC	0	0	0	0	3
			VS	0	0	0	0	0
			Total	0	0	0	10	11
Número de Docentes em PPG em PB:				**62**	**69**	**89**	**108**	**111**
Ponta Grossa								
40	PPGEP-PG	Mestrado Acadêmico e Doutorado	PD	11	12	12	11	13
			DC	2	4	2	1	0
			VS	0	0	0	0	0
			Total	13	16	14	12	13
41	PPGECT-PG	Mestrado Profissional	PD	12	11	12	15	15
			DC	2	2	3	1	0
			VS	0	0	0	0	0
			Total	14	13	15	16	15
42	PPGEE-PG	Mestrado Acadêmico	PD	12	11	10	12	10
			DC	0	3	3	3	2

	Sigla	Nível		2012	2013	2014	2015	2016
			VS	0	0	0	0	0
			Total	12	14	13	15	12
43	PPGECT-PG	Doutorado	PD	0	10	10	9	10
			DC	0	2	2	3	1
			VS	0	0	0	0	0
			Total	0	12	12	12	11
44	PPGEM-PG	Mestrado Acadêmico	PD	0	13	12	11	11
			DC	0	1	2	2	3
			VS	0	0	0	0	0
			Total	0	14	14	13	14
45	PPGCC-PG	Mestrado Acadêmico	PD	0	0	0	0	12
			DC	0	0	0	0	0
			VS	0	0	0	0	0
			Total	0	0	0	0	12
46	PPGBIOTEC	Mestrado Acadêmico	PD	0	0	0	0	12
			DC	0	0	0	0	04
			VS	0	0	0	0	00
			Total	0	0	0	0	16
Número de Docentes em PPG em PG:				**39**	**69**	**68**	**68**	**77**
47	PPGEQ	Mestrado Acadêmico	PD	0	0	0	0	8
			DC	0	0	0	0	2
			VS	0	0	0	0	0
			Total	0	0	0	0	10
Toledo								
46	PPGQB-TD	Mestrado Acadêmico	PD	0	0	0	14	13
			DC	0	0	0	2	2
			VS	0	0	0	0	0

	Sigla	Nível		2012	2013	2014	2015	2016
Número de Docentes em PPG em TD:				**0**	**0**	**0**	**16**	**15**
Número de Docentes por Programa de Pós-Graduação Acadêmico e Profissional:			PD	346	400	452	598	695
			DC	69	80	95	96	102
			VS	0	0	0	0	3
			Total	415	480	547	694	800

Fonte: Plataforma Sucupira

Nota: PD - Docentes Permanentes. DC - Docentes Colaboradores, VS – Docentes Visitantes

Tabela 4 – Número de docentes por programa de pós-graduação em rede.

1	PROFMAT-CT	Mestrado	PD	10	15	15	16	11
			DC	1	0	0	4	7
			Total	11	15	15	20	18
2	PROFMAT-PB	Mestrado	PD	4	9	9	8	13
			DC	0	0	0	5	0
			Total	4	9	9	13	13
3	PROFMAT-CP	Mestrado	PD	0	0	10	5	12
			DC	0	0	0	5	0
			Total	0	0	10	10	12
4	PROFIS-CM	Mestrado	PD	0	0	0	7	10
			DC	0	0	0	1	0
			Total	0	0	0	8	10
5	PROFIS-MD	Mestrado	PD	0	0	0	0	12
			DC	0	0	0	0	1
			Total	0	0	0	0	13
6	PROFQUI-MD	Mestrado	PD	0	0	0	0	0
			DC	0	0	0	0	0

			Total	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
7	*PROFIAP-CT*	*Mestrado*	*PD*	*0*	*0*	*0*	*0*	*16*
			DC	*0*	*0*	*0*	*0*	*3*
			Total	*0*	*0*	*0*	*0*	*19*
Número de Docentes por Programa de Mestrado em Rede:			*PD*	*14*	*24*	*34*	*36*	*74*
			DC	*1*	*0*	*0*	*15*	*11*
			Total	*15*	*24*	*34*	*51*	*85*

Fonte: Plataforma Sucupira

Nota: PD - Docentes Permanentes. DC - Docentes Colaboradores, VS – Docentes Visitantes

Tabela 5 – Total de docentes que atuam nos programas de pós-graduação.

	2012	***2013***	***2014***	***2015***	***2016***
PD	*360*	*424*	*486*	*634*	*622*[1]
DC	*70*	*80*	*95*	*111*	*112*[1]
Vs	*0*	*0*	*0*	*0*	*3*
Total	***430***	***504***	***581***	***745***	***735***[1]

Fonte: Plataforma Sucupira, consulta Jan/17. [1]Foram retiradas as repetições de professores entre programas

Nota: PD - Docentes Permanentes. DC - Docentes Colaboradores, VS – Docentes Visitantes

Hoje, nos 51 programas ofertados, temos uma atuação de 44,70% dos 1644 professores com doutorado na UTFPR.

O programa de pós-graduação é a forma institucional que assegura aos docentes, a associação das atividades de ensino com as atividades de pesquisa, portanto, a UTFPR tem como objetivo manter, no próximo PDI, sua política de incentivo à consolidação e criação de programas de pós-graduação para que, dadas as condições de contorno dispostas neste relato, haja um fomento e consequente aumento no ingresso de docentes do seu quadro envolvidos em seus programas de pós-graduação.

Para fomentar o aumento da participação dos docentes doutores em programa de Pós-Graduação da UTFPR, foi instituída e está em curso uma comissão específica

para tratar da formatação dos editais de concursos para contratação de professores permanentes, com representantes da DIRGEP, PROPPG e PROGRAD. Dentre as primeiras definições desta comissão é o uso, para definição de área de contratação, as nove grandes Áreas de Conhecimento da Capes em substituição à contratação para disciplinas específicas ligadas apenas à graduação. O aspecto da atuação dos docentes doutores em programas de pós-graduação na UTFPR também encontra suporte na meta 2.9 da Dimensão 2 do PDI, que cita a definição de indicadores qualitativos e quantitativos de Gestão Acadêmica (métricas), para adequação da carga-horária docente nas atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão.

Observa-se ainda que a formação de grupos de pesquisa consolidados nos Programas de Pós-Graduação é fundamental, não só para a melhoria dos indicadores da Universidade em si, mas, também, pelo retorno social que se espera das pesquisas realizadas pelos professores desses Programas. O avanço científico do país e na qualidade de ensino das universidades só acontece trazendo recursos humanos qualificados para atuar na pós-graduação."

COMENTÁRIO CGU: No que tange a estratégia global para fomentar a pesquisa e incrementar o engajamento dos docentes nesta atividade, conforme conclui o Relatório nº 201601666, entende-se que a ampliação do número de Programas é fundamental. Conforme ilustrado nas tabelas apresentadas pela UTFPR, desde 2012, pode-se perceber um expressivo aumento no número de docentes que atuam na pós-graduação (de 430 para 735), juntamente com o crescente aumento do número de programas (de 36 em 2014 para 55 em 2017 (a partir de março)).

E ainda, no que tange às ações pontuais e específicas desenvolvidas para o fomento à pesquisa, o mesmo Ofício nº 177/2017 apresentou a seguinte informação:

2.1 "No âmbito da Pesquisa

No Ofício nº. 153 GABIR, de 02 de junho de 2015, foram apresentadas implementações com relação ao biênio 2014/2015. Há novas implementações referente a 2016 relacionadas às políticas de incentivo e promoção da pesquisa, dentre as quais, podemos citar:

- *EDITAIS PROPPG - 09/2016 e 12/2016 - Professor Visitante Nº 01/2016 e 02/2016 COPPG - Contratação de PROFESSOR VISITANTE, cujos objetivos são selecionar propostas para contratar professores, em regime temporário, para desenvolverem atividades, em todas as áreas do conhecimento, para a consolidação, excelência e internacionalização dos Programas de Pós-graduação da Universidade Tecnológica Federal do Paraná em conformidade com a resolução COPPG 39/2016, de 22/09/16.*

- *EDITAL PROPPG 10/2016 - Seleção Interna de Propostas para Apoio a Centros Nacionais de Infraestrutura Científica e Tecnológica de Caráter Multiusuário: selecionar propostas a serem encaminhadas pela UTFPR para a Chamada Pública MCTI/FINEP/FNDCT 02/2016 – Centros Nacionais Multiusuários.*
- *EDITAL PROPPG 11/2016 - PROGRAMA DE PESQUISA BÁSICA E APLICADA NO ÂMBITO DA UTFPR - Apoio à execução de projetos de pesquisa científica, tecnológica ou inovação, em área de conhecimento de atuação da UTFPR, no âmbito do Programa de Pesquisa Básica e Aplicada com recursos disponibilizados pela Fundação Araucária (Chamada 09/2016). É destinado a grupos de pesquisa, onde foram aprovados vinte projetos.*

A produção científica compõe-se de Monografias de Especialização, Dissertações de Mestrado, Teses de Doutorado, e Publicações de Artigos Científicos em revistas técnicas especializadas e anais de congresso. A Tabela 6 mostra a evolução da produção científica no período de 2012 a 2016. Em 2016 foram publicados 6.486 trabalhos, apresentando um acréscimo de 18,5% em relação à 2015.

Considerado o tipo de publicação separadamente, observa-se que o número de dissertações e teses aumentou significativamente, ou seja, passaram de 285 para 440 e de 33 para 50, respectivamente.

O número de artigos em periódicos passou de 1.275 para 1.453 e em congressos nacionais e internacionais passou de 2.154 para 2.848. O número de livros e capítulos de livro subiu ligeiramente, de 228 para 362. Estes indicadores reforçam a consolidação dos PPGs, o que, além de provocar um incremento positivo nos indicadores da UTFPR, também proporciona um acréscimo na visibilidade dos PPGs e grupos de pesquisa da Instituição.

Tabela 6 – Demonstrativo da produção científica da UTFPR.

	2012	2013	2014	2015	2016
Total da produção científica	**5.438**	**6.644**	**6.474**	**5.468**	**6.486**

Fonte Plataforma Lattes, Stela Experta, Plataforma Sucupira, Sistema Acadêmico.

Nota: Até 2013 eram computados os TCCs da graduação.

Ressalta-se que para auxiliar os professores/pesquisadores em 2016 a PROPPG manteve o serviço de apoio a elaboração de versão português-inglês para publicações em periódicos. Para isso foram licitadas empresas para a prestação desse serviço e

estruturado um sistema on-line de submissão e acompanhamento dos serviços realizados. Além do apoio ao serviço de tradução a PROPPG manteve o apoio financeiro, quando necessário, para as publicações em periódicos. Ambas as ações foram realizadas em conjunto com as Diretorias de Pesquisa e Pós-Graduação dos Câmpus.

Com o objetivo de facilitar a publicação de trabalhos científicos de qualidade, em 2016, para apoio a realização de tradução foram utilizados R$65.235,13, sendo que para 2017 já estão empenhados aproximadamente R$90.000,00.

Além do apoio a publicação a PROPPG também apoiou com diárias a participação dos professores em eventos. Essa atividade foi realizada por meio de dois editais lançados pela PROPPG: o Edital 8A/2016, lançado com recurso obtido através de projeto institucional submetido à Fundação Araucária (R$ 259.631,48) e o Edital 8B/2016 com recursos próprios da UTFPR (R$ 159.955,80).

Esta política da PROPPG para fomento à pesquisa, transparece o suporte previsto nas metas 2.2 (aumento da participação nacional e internacional dos PPGs) e 2.3 (consolidação dos mecanismos de fomento à pesquisa na Instituição) da Dimensão 2 do PDI.

Em função da atuação nas suas áreas de conhecimento, docentes da UTFPR podem vir a ser contemplados com as bolsas de produtividade em pesquisa e de produtividade em desenvolvimento tecnológico e extensão inovadora do CNPq. Para 2016 não foi possível obter o número de bolsas de produtividade disponibilizados pela Fundação Araucária. É importante ressaltar que além da produtividade individual é necessário que existam bolsas disponíveis pelas agências de pesquisa.

Na Tabela 7 está demonstrado o quantitativo das bolsas produtividade concedidas no período de 2012 a 2016 e na Tabela 8 o demonstrativo da distribuição por Câmpus das referidas bolsas, no ano 2016.

Tabela 7 – Demonstrativo geral das bolsas de produtividade em pesquisa dos docentes vinculados a UTFPR

Tipo	Nível	2012	2013	2014	2015	2016
PQ	1A	-	-	-	-	0
	1B	3	1	1	1	1
	1C	1	3	3	2	2
	1D	3	5	5	3	5
	2	39	34	40	38	49
DT	1A	-	-	-	-	-

	1B	-	-	-	-	-
	1C	-	-	-	-	-
	1D	*2*	*2*	*2*	*2*	*4*
	2	*21*	*22*	*22*	*22*	*20*
Fundação Araucária[1]	*NA*					

Fonte: CNPq e Fundação Araucária

Nota: 1 Sem dados disponíveis para 2016.

Tabela 8 – Demonstrativo das bolsas de produtividade em pesquisa, por Câmpus

Tipo	***Nível***	***AP***	***CM***	***CP***	***CT***	***DV***	***LD***	***MD***	***PB***	***PG***
PQ	*1A*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1B	-	-	-	*1*	-	-	-	-	-
	1C	-	-	-	*1*	-	*1*	-	-	-
	1D	-	-	-	*4*	-	-	-	*1*	-
	2	*1*	*1*	*1*	*28*	*4*	*3*	-	*6*	*5*
DT	*1A*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1B	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1C	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1D	-	-	-	*2*	-	-	-	-	*2*
	2	-	*1*	*1*	*11*	-	*3*	*1*	-	*3*
Fundação Araucária[1]	*NA*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total		***1***	***2***	***2***	***47***	***4***	***7***	***1***	***7***	***10***

Fonte: CNPq e Fundação Araucária.

Nota: 1 Sem dados disponíveis para 2016. Os câmpus FB, GP, SH e TD não possuem pesquisadores nesta categoria.

Os indicadores de pesquisa apresentam um crescimento consistente, como resposta às políticas de fomento à pesquisa e desenvolvimento na UTFPR dispostos pela

PROPPG. O número de Grupos de Pesquisa no CNPq expandiu em de 488 em 2015 para 490 em 2016. De acordo com a Tabela 9, o número de publicações totalizou 6.486, com ligeiro aumento no número de artigos em periódicos e conferências em relação ao que foi informado no Relatório de Gestão de 2015. Já o número de teses de doutorado e dissertações aumentaram 51% e 54%, respectivamente. O aumento do número de Grupos de Pesquisa, teses e dissertações está de acordo com as metas 2.1 (consolidação dos Programas de Pós-Graduação da UTFPR) e 2.7 (acompanhamento e consolidação dos Grupos de Pesquisa da Universidade) da Dimensão 2 do PDI.

Tabela 9 – Demonstrativo da produção científica por Câmpus (Fonte: Relatório de Gestão 2016 UTFPR)

Produção Cientifica	***AP***	***CM***	***CP***	***CT***	***DV***	***FB***	***GP***	***LD***	***MD***	***PB***	***PG***	***SH***	***TD***	***Total***
Dissertação de mestrado	*-*	*5*	*25*	*190*	*18*	*-*	*-*	*47*	*26*	*86*	*43*	*-*	*-*	***440[2]***
Tese de doutorado	*-*	*-*	*-*	*31*	*-*	*-*	*-*	*-*	*-*	*16*	*3*	*-*	*-*	***50[2]***
Livros e capítulos de livros	*8*	*23*	*18*	*132*	*29*	*11*	*1*	*37*	*22*	*27*	*18*	*13*	*34*	***362[1 A]***
Monografias	*-*	*48*	*155*	*429*	*-*	*-*	*-*	*45*	*271*	*265*	*120*	*-*	*-*	***1.333[2]***
Artigos em congresso	*107*	*231*	*240*	*842*	*233*	*103*	*11*	*209*	*175*	*417*	*260*	*27*	*79*	***2.848[1 A]***
Artigos em periódicos	*90*	*56*	*107*	*451*	*111*	*51*	*21*	*104*	*83*	*180*	*213*	*40*	*35*	***1.453[1 A]***
Total	***205***	***363***	***545***	***2.075***	***391***	***165***	***33***	***442***	***577***	***991***	***657***	***80***	***148***	***6.486[A]***

Fontes: 1 Stela Experta, 2 Sistema Acadêmico

Notas: Dados em 2105 – anais 2.154; monografias 1.493; periódicos 1.275

O total da produção não corresponde à soma da produção por câmpus, pois algumas produções são realizadas em parceria entre docentes de câmpus diferentes. O total corresponde ao número de produções únicas da UTFPR.

2.2 No âmbito da Extensão

Conforme informado no Ofício nº. 153 GABIR, de 02 de junho de 2015.

"A partir de 2013, o Departamento de Extensão (Depex) de cada câmpus tem registrado os projetos de extensão em andamento (todos citados no ofício). Também, no âmbito da Extensão a PROREC tem procurado apoiar o desenvolvimento de atividades de extensão em suas várias frentes. Dentre elas, cabe citar:

1. *Programa de Bolsas de Extensão e Inovação, com 105 projetos apoiados, com bolsa de R$ 400,00 por aluno;*
2. *Programa de Fomento a Projetos de Extensão e Inovação, com 150 projetos apoiados;*
3. *Programa de Bolsas Fundação Araucária-Ações Afirmativas. A PROREC foi contemplada com 56 bolsas, alocadas a Projetos de Extensão;*
4. *Programa de Bolsas Fundação Araucária-Bolsa de Extensão. Em 2014 a PROREC foi contemplada com 24 bolsas, alocadas aos Câmpus;*
5. *Apoio a projetos com teor cultural e artístico. Em 2014, a partir de chamada aos Câmpus, foram apoiadas 32 submissões, num montante de R$ 117.575,70;*
6. *Apoio a projetos com teor esportivo, no Câmpus. Em 2014, a partir de chamadas aos Câmpus, foram apoiadas 13 submissões, num total de R$ 48.521,00;*
7. *Apoio à realização dos Jogos Regionais da UTFPR. Os Câmpus da UTFPR foram agrupados em quatro regionais (i.e. Norte, Leste, Oeste, Sudeste). Cada regional foi apoiada com R$ 30.000,00 para a realização dos jogos em uma sede;*

A gestão atual entende que as métricas serão um elemento fundamental para estimulo às ações de extensão, inovação e pesquisa tecnológica.

A respeito de políticas de incentivo à extensão em 2016 foram disponibilizadas 101 bolsas pelo Edital PROREC-Extensão, com bolsas no valor de R$400,00 mensais, por 1 ano, para alunos vinculados a projetos de extensão. Além disso fomos contemplados no Edital da Fundação Araucária, mediante comprovação da atuação da UTFPR nesta linha, mais 62 bolsas para o Edital de ações afirmativas e de Inclusão Social - PIBIS e 11 bolsas do Edital do Programa Institucional de Bolsas de Extensão Universitária - PIBEX.

No mesmo período, como política de incentivo à Inovação foram disponibilizadas 26 bolsas pelo Edital PROREC-Inovação, com bolsas no valor de R$400,00 mensais, por 1 ano, para alunos vinculados a projetos de Inovação. Para os programas de apoio ao PROEM foram disponibilizadas 27 bolsas pelo Edital PROREC-PROEM. Além disto, foram aportados R$5000,00 para dez Câmpus, para serem utilizados em ações de divulgação, melhorias do espaço administrativo, projetos inovadores e workshops das IUTs e/ou HTs.

Outras atividades voltadas para extensão receberam recursos para que acontecessem nos Câmpus, tais como, evento esportivo intercâmpus e evento cultural.

Em função dos bons resultados observados, a política de concessão de bolsas pela PROREC será mantida durante o ano de 2017, havendo disponibilidade orçamentária.

O crescimento da Extensão nos últimos anos é demonstrado pelo aumento no número de ações registradas. Em maio de 2012, quando da implementação do registro de extensão, foi concebida uma primeira planilha, contabilizando 368 ações registradas. Em 2013 foram 1057, em 2014 aumentou para 1364, em 2015 foram 1798 e em 2016 foram 1864 registros de programas, projetos, cursos e eventos. Esta planilha teve uma evolução ao longo deste período e em 2017 está sendo preenchida online, via página dos Departamentos de Extensão da UTFPR. Em longo prazo vislumbramos um Sistema de Gestão das Ações de Extensão. Este já vem sendo planejado e discutido junto à Diretoria de TI.

Dentro do contexto de incentivo à Inovação, a DIRAGI realizou ações relacionadas à disseminação da cultura da propriedade intelectual (http://www.utfpr.edu.br/estrutura-universitaria/pro-reitorias/prorec/diretoria-da-agencia-de-inovacao-1), destacam-se:

I. *Palestras e debates*
   - *Em outubro de 2015 a participação de representante do escritório regional do Instituto Nacional da Propriedade Intelectual (INPI) regional Paraná proferindo palestra sobre Inovação, Proteção do Conhecimento, Formas de Proteção, Patentes, Registros e Valoração e exploração de patentes*
   - *Em novembro de 2015 e em parceria com a Universidade Federal do Paraná (UFPR) para a celebração do dia do Inventor, palestra abordando os temas Proteção do Conhecimento, Relação Universidade-Empresa, Propriedade Intelectual e o INPI e Direitos Autorais*
   - *Em novembro de 2016, palestra Inovação: O imperativo para a Competividade e Sustentabilidade Empresarial com gerente executivo do Centro Internacional de Inovação do Senai-PR.*
   - *A partir de 2015, intensificou-se a presença da DIRAGI nos campus da UTFPR (http://www.utfpr.edu.br/estrutura-universitaria/pro-reitorias/prorec/diretoria-da-agencia-de-inovacao-1/nucleo-de-inovacao-tecnologica/a-agencia-nos-campus-1)*

II. *Cursos dedicados aos gerentes dos NITs objetivando o nivelamento de informação e o conhecimento dos conteúdos básicos em propriedade e proteção intelectual.*

Atualmente alguns processos da propriedade intelectual estão sendo descentralizadas para os NITs, como por exemplo:

- *As ações e atividades de incentivo ao depósito de patentes e registros por meio de palestras e eventos relacionados ao tema;*
- *Elaboração do processo de proteção intelectual pelos servidores locais, desde o recebimento da demanda até a elaboração do pedido de patente ou registro.*

Ambiciona-se, desta forma, devido a maior proximidade entre o demandante e órgão responsável pelos encaminhamentos, maior conscientização da proteção ao conhecimento sensível e um consequente aumento do número de pedidos de proteção intelectual e convênios entre a UTFPR e o tecido empresarial produtivo local/regional do estado do Paraná.

COMENTÁRIO CGU: conforme informações prestadas, percebe-se uma atuação adequada da PROPPG/UTFPR no fomento à pesquisa, especialmente quanto ao apoio logístico, técnico e financeiro ao pesquisador.
Entende-se que, a evolução dos números da pós-graduação, no breve interstício de 2015-2017 demonstram o empenho da UTFPR em fomentar a pesquisa e pós-graduação.
No âmbito do Relatório nº 201601666, foi levantado um índice de participação de 28,88% dos docentes na pós-graduação, índice este que já se elevou para 34% (considerando a totalidade dos docentes).
Neste contexto, entende-se que as recomendações 138422 e 168025 foram atendidas.

C) Recomendação 168026: informar se a UTFPR possui diagnóstico sobre docentes que não demonstram interesse para atuação na pesquisa e/ou extensão e as providências adotadas para essa situação.
Por meio do Ofício nº 177/2017, a UTFPR informou:
"Atualmente a UTFPR não possui um diagnóstico sobre o interesse dos docentes para atuação nas áreas da pesquisa e/ou extensão.

Atualmente, fica a cargo da chefia imediata (Chefes de Departamento ou Coordenadores) definir a carga horária dos professores no ensino, balizada pela legislação em vigor. O professor tem autonomia na decisão de trabalhar na pesquisa e/ou na extensão.

Todas as propostas APCN que são encaminhadas a PROPPG, após a análise de atendimento dos critérios de avaliação da respectiva coordenação de área CAPES são encaminhadas a esta agencia que é encarregada de emitir o parecer final de abertura ou não do programa de pós-graduação da proposta. Os professores que se encaixam nas exigências para participação nos programas acabam atuando nos mesmos."

Conforme Planilha encaminhada pela UTFPR por meio do Ofício 138-GABIR, de 12 de abril de 2017, a carga horária semanal média (na graduação e pós-graduação) dos 1.078 docentes que declararam não pesquisar (zero horas declarada na coluna CH Semanal Pesquisa) foi de 8,01 horas. Por sua vez, a CH Semanal em aulas dos docentes que

declararam dedicar mais de 8 horas semanais em pesquisa foi de 9,47 horas. Percebe-se contradição nestas informações, pois, em tese, os docentes com pouca (ou nenhuma) dedicação em pesquisa deveriam atuam mais em sala de aula.
E ainda, em relação ao processo de "adesão natural" dos docentes à pesquisa em função da expansão dos Programas de Pós-Graduação, entende-se que há um momento de maturação. Tomando como exemplo a UFPR, no âmbito do Relatório nº 201601667, foi identificado que 50% dos docentes da UFPR atuam na pesquisa e pós-graduação. Considerando a maturação dos cursos da mesma, eventualmente este índice seja um ponto de maturação, assim, sendo necessário definição de diretrizes para distribuição de aulas para docentes com pouca atuação em pesquisa.
Neste contexto, a recomendação será mantida.

D) Recomendação 138421 e 168031: informar sobre o atual nível de desenvolvimento de métricas, parâmetros e indicadores para avaliação da pesquisa e extensão.

Sobre o assunto, por meio do Ofício nº 177/2017, a UTFPR informou:

"Conforme descrito no Ofício nº. 153 GABIR, de 02 de junho de 2015, referente ao Id. Monitor nº 138421.

"Assim, conforme registrado na Recomendação 138419, a Comissão e Subcomissões dos Câmpus reconhecem a necessidade de não só melhorar as funcionalidades da ferramenta disponível, o módulo do Registro das Atividades Docentes (RAD), mas repensá-la e reconstruí-la, visando sua integração com outros sistemas/plataformas existentes ou que ainda devem ser desenvolvidos. As duas principais premissas para este conjunto de ferramentas, compreendem: (i) eliminar a necessidade do docente registrar uma mesma informação em diferentes planilhas e/ou bases de dados; e (ii) que os dados para a geração de relatórios retratem, em tempo real, o ciclo de desenvolvimento (planejamento, execução, resultados, avaliação e encerramento) de qualquer atividade empreendida pelo docente. "

Neste sentido e considerando o primeiro questionamento deste documento, onde consta a atual situação do "Regulamento das Atividades Docentes da UTFPR", a atual gestão entende ser este documento, juntamente com o Registro das Atividades Docentes, os elementos fundamentais para auxiliar no diagnóstico da atuação docente nas áreas de ensino, pesquisa e extensão.

Desta forma, faz-se necessária uma revisão dos procedimentos de coleta dos dados (RAD) e avaliações, com base no Regulamento das Atividades Docentes da UTFPR, para que se possa obter informações na tomada de decisão, com intuito de melhorar os indicadores institucionais.

No âmbito da pesquisa, referente ao Id. Monitor nº 168031

Além de estar em curso o desenvolvimento de um sistema de métricas para avaliação global dos docentes da UTFPR, na pesquisa e, especificamente, nos processos de avaliação da produção científica, a partir de 2016 foi inserida metodologia que utiliza, de forma combinada, os seguintes indicadores:

4.2.1 Journal Citation Report (JCR): Fator de Impacto (FI) de um periódico em um determinado ano representa a média de citações recebidas pelos artigos nele publicados nos dois anos anteriores. Este indicador é útil para comparar diretamente periódicos referentes a uma mesma área do conhecimento, sendo aquele indicador bibliométrico mais amplamente utilizado. Aplica-se a grupos de cientistas, tais como departamentos, universidades, países.

4.2.2 Source Normalized Impact per Paper (SNIP): é a razão entre o número médio de citações por artigo (semelhante ao FI, mas com uma janela de publicação de 3 anos) e o potencial de citação de uma determinada área do conhecimento. Útil para comparar diretamente produções de diferentes áreas do conhecimento, que, comparado ao JCR, tende a diminuir as diferenças entre os periódicos, normalizando, assim, fatores de impacto de diferentes áreas do conhecimento, possibilitando comparações entre si.

4.2.3 Qualis Periódicos Capes: Qualis constitui-se num sistema brasileiro de avaliação de periódicos, mantido pela Capes. Relaciona e classifica os veículos utilizados para a divulgação da produção intelectual dos programas de pós-graduação "stricto sensu" (mestrado e doutorado), quanto ao âmbito da circulação (local, nacional ou internacional) e à qualidade (A, B, C), por área de avaliação. Cabe ressaltar que o Qualis, atualmente, é constituído apenas da relação de periódicos utilizados pelos PPGs de cada área no período de avaliação. Por exemplo, o Qualis 2016, que será publicado em breve, será resultado das produções de 2013 a 2016. Conforme orientação da própria CAPES, o Qualis não deve ser utilizado isoladamente grupos e indivíduos fora do contexto da pós-graduação no período definido.

A utilização destes três indicadores tem permitido não apenas elencar o quantitativo, mas também estabelecer uma relação direta com a sua qualidade. Como se trata de um processo iniciado no segundo semestre de 2016, estão em curso esforços para a sua internalização na cultura institucional de pesquisa e pós-graduação."

Entende-se pertinente e adequada a utilização de referências nacionais (Qualis) e internacionais (JCR e SNIP) para a avaliação qualitativa da pesquisa. Porém, a UTFPR não mencionou (talvez por ainda não estar definido) a operacionalização da metodologia, isto é, como as produções científicas serão pontuadas conforme peso qualitativo.
Considerando que os trabalhos ainda se encontram em desenvolvimento, a recomendação será mantida.

.