

RELATÓRIO DE AUDITORIA Nº 4 - PAINT 2023
AUD/COUN

Avaliação dos Controles Relacionados à Concessão de Bolsas de Extensão

Campo Grande/MS
Junho/2024



SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 3 |
| 2. OBJETIVO DOS TRABALHOS | 4 |
| 3. RESULTADO DOS TRABALHOS | 4 |
| 3.1 ASSUNTO: Regulamentação legal das bolsas de extensão. | 4 |
| 3.1.1 INFORMAÇÃO: Normativos internos e externos relacionados às bolsas de extensão. | 4 |
| 3.2 ASSUNTO: Concessão de bolsas e utilização dos recursos da extensão. | 6 |
| 3.2.1 INFORMAÇÃO: Emprego dos recursos de extensão. | 6 |
| 3.2.2 CONSTATAÇÃO: Debilidade dos controles quanto à observância do valor máximo de concessão de bolsas a servidores. | 9 |
| 3.2.3 CONSTATAÇÃO: Insuficiência dos controles quanto ao respeito ao teto constitucional na concessão de bolsas a servidores. | 11 |
| 3.2.4 CONSTATAÇÃO: Fragilidade dos controles quanto à observância da compatibilidade entre a jornada de trabalho e a carga horária dos projetos na concessão de bolsas a servidores. | 13 |
| 3.2.5 CONSTATAÇÃO: Acumulação de bolsas nas funções de professor e coordenador de um mesmo projeto. | 19 |
| 3.2.6 CONSTATAÇÃO: Inconsistência no pagamento de bolsa a servidor afastado. | 21 |
| 3.2.7 CONSTATAÇÃO: Vulnerabilidade dos controles relacionados ao respeito às vedações contidas no art. 55 da Resolução nº 366/2023. | 23 |
| 3.3 ASSUNTO: Prestação de contas. | 24 |
| 3.3.1 CONSTATAÇÃO: Fragilidades encontradas na análise do processo de prestação de contas. | 24 |
| 3.4 ASSUNTO: Mapeamento dos riscos. | 26 |
| 3.4.1 INFORMAÇÃO: Mapeamento dos riscos baseado nas avaliações da Auditoria Interna Governamental. | 26 |
| 4. RECOMENDAÇÕES E BENEFÍCIOS ESPERADOS | 28 |
| 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS | 29 |
| Apêndice A - Metodologia adotada para o gerenciamento de riscos. | 31 |



1. INTRODUÇÃO

Em cumprimento ao Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), referente ao exercício 2023, aprovado pela [Resolução nº 238 - COUN/UFMS, de 22 de dezembro de 2022](#), procedemos à avaliação da Ação 2 - Avaliação dos controles da gestão dos recursos da extensão e das bolsas concedidas, a qual não foi realizada no Paint 2021, sendo reprogramada para Paint 2023, dada a necessidade de assessorar a Administração Superior no exercício da supervisão e controle das atividades de governança e gestão públicas.

O tema possui relação com as atribuições da unidade de Auditoria Interna Governamental estabelecidas no art. 2º e artigo 12 da [Resolução nº 180 - COUN/UFMS, de 3 de junho de 2022](#), que aprova o Regimento Interno da Auditoria Interna Governamental, e no art. 18 do [Decreto nº 9.203/2017](#), do qual destaca-se a realização de trabalhos e avaliação e consultoria para melhorar a eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, dos controles e da governança pública.

As análises processuais e a elaboração deste relatório foram realizadas durante os meses de novembro de 2023 a fevereiro de 2024, pela auditora Priscila Bianca de Souza Araújo, sob a supervisão do Auditor-Chefe, André Rodrigo Brites de Assunção, em estrita observância às normas de auditoria aplicáveis ao Serviço Público Federal.

A seleção da amostra teve como parâmetro os critérios da materialidade e relevância, buscando-se selecionar as bolsas de maior valor, para avaliação dos limites de valores máximos estabelecidos nas Resoluções regentes da matéria, sendo avaliadas sob esse enfoque as bolsas concedidas a servidores que correspondam ao montante igual ou superior a R\$ 4.500,00.

De acordo com o critério da relevância, foram selecionados para a amostra os servidores que apresentaram a acumulação de três ou mais bolsas, conforme o Relatório de Acúmulo de Bolsas extraído do Sistema de Gestão de Bolsas e Auxílios - SISGBA, a fim de verificar a compatibilidade de seu recebimento com o exercício de suas atividades laborais regulares.

Também se objetivou verificar os controles relacionados à observância dos ditames legais envolvidos no processo de concessão de bolsas, tais como a verificação do limite constitucional remuneratório dos servidores públicos, o respeito às vedações normativas para concessão de bolsas e a obediência aos princípios constitucionais que regem a Administração Pública, em especial os da legalidade e da impessoalidade.

Os documentos relativos a esta auditoria encontram-se disponíveis nos processos nº 23104.011342/2021-25 e nº 23104.001584/2024-53. Não houve restrição aos trabalhos de auditoria.



2. OBJETIVO DOS TRABALHOS

Busca-se, por meio do presente trabalho, identificar mecanismos que possam ser utilizados pela Administração no sentido de aprimorar os controles relacionados ao emprego dos recursos da extensão, de modo a promover seu melhor aproveitamento e o alcance dos objetivos da extensão universitária.

A extensão universitária constitui atividade-fim da Universidade, visando compartilhar com a sociedade o conhecimento adquirido por meio das atividades de ensino e pesquisa desenvolvidas dentro de seus muros, cumprindo com sua finalidade social.

Assim, o trabalho foi desenvolvido de acordo com os critérios da oportunidade, materialidade e relevância, visando aferir a suficiência e adequação dos principais controles relacionados ao processo de concessão de bolsas de extensão.

Foram analisados aspectos relacionados ao emprego dos recursos de extensão, à obediência dos critérios normativos para a concessão de bolsas e ao respeito aos princípios constitucionais regentes da Administração Pública. Assim, a partir dos eventos de riscos encontrados, buscou-se efetuar o seu mapeamento, sob a ótica da auditoria interna, de forma a promover o conhecimento pela gestão das fragilidades encontradas, bem como de seu impacto nas atividades desenvolvidas e na consecução dos objetivos institucionais, de maneira a oportunizar sua mitigação.

Para o alcance das finalidades acima descritas, proporcionando a análise pretendida, foram elaboradas as Solicitações de Auditoria nº 26/2023 (doc. SEI 4472098), nº 27/2023 (doc. SEI 4564229), nº 1/2024 (doc. SEI 4594655) e nº 2/2024 (doc. SEI 4613111).

3. RESULTADO DOS TRABALHOS

Os itens a seguir estão divididos em “Informação”, quando se referir a avaliações de caráter informativo e opinativo, e “Constatação”, quando houver a necessidade de alertar a Administração sobre falhas ou fragilidades de controle, ou passíveis de infringência a normas legais e riscos financeiros e operacionais.

3.1 ASSUNTO: Regulamentação legal das bolsas de extensão.

3.1.1 INFORMAÇÃO: Normativos internos e externos relacionados às bolsas de extensão.

Os principais normativos internos, relacionados às bolsas de extensão são: o Plano de Governança de Bolsas, Auxílios e Retribuição Pecuniária no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), publicado por meio de Resoluções



do Conselho Diretor da UFMS; as Resoluções emitidas pelo Conselho de Extensão, Cultura e Esporte da UFMS, que regulamentam as ações de extensão; as Instruções Normativas expedidas pela Pró-Reitoria de Extensão, Cultura e Esporte, que dispõem acerca dos procedimentos de submissão, análise, vigência e prorrogação de Ações de Extensão; destacando-se, ainda, a Resolução que rege as relações entre a UFMS e as Fundações de Apoio, que possuem relevância na temática das bolsas de extensão, quando essas são financiadas por meio de fomento externo.

O período delimitado no escopo, qual seja, os anos 2022 e 2023, abrange a vigência de mais de um normativo interno relacionado a cada um desses temas, conforme se expõe no Quadro 1:

Quadro 1 - Normas internas relacionadas às bolsas de extensão.

| Normativo | Assunto | Vigência |
|---|--|-----------------------|
| Resolução nº 169-CD/UFMS, de 2 de agosto de 2021 | Aprova o Plano de Governança de Bolsas, Auxílios e Retribuição Pecuniária no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. | 1/09/2021 a 1/05/2023 |
| Resolução nº 366-CD/UFMS, de 27 de março de 2023 | Aprova o Plano de Governança de Bolsas, Auxílios e Retribuição Pecuniária no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. | A partir de 2/05/2023 |
| Resolução nº 18-COEX/UFMS, de 5 de maio de 2021 | Estabelece as Normas Regulamentadoras das Ações de Extensão no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. | 1/04/2021 a 3/05/2023 |
| Resolução nº 223-COEX/UFMS, de 26 de abril de 2023 | Estabelece as Normas Regulamentadoras das Ações de Extensão no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. | A partir de 4/05/2023 |
| Instrução Normativa nº 4-GAB/PROECE/UFMS, de 03 de maio de 2021 | Estabelece os procedimentos de submissão, análise, vigência e prorrogação de Ações de Extensão no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. | 1/04/2021 a 2/05/2023 |
| Instrução Normativa nº 9-GAB/PROECE/UFMS, de 09 de maio de 2023 | Estabelece os procedimentos de submissão, análise, vigência e prorrogação de Ações de Extensão no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. | A partir de 3/05/2023 |
| Resolução nº 188-CD/UFMS, de 30 de agosto de 2021. | Estabelece as Normas que regulamentam as Relações entre a Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul e as Fundações de Apoio. | A partir de 1/10/2021 |

Fonte: Elaboração própria, com base nas informações extraídas do Boletim Oficial da UFMS.

Por sua vez, as disposições normativas externas à UFMS, relacionadas com as bolsas de extensão estão elencadas no Quadro 2:



Quadro 2 - Normas externas relacionadas às bolsas de extensão.

| Normativo | Assunto |
|--|---|
| Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994. | Dispõe sobre as relações entre as instituições federais de ensino superior e de pesquisa científica e tecnológica e as fundações de apoio e dá outras providências. |
| Lei nº 12.155, de 23 de dezembro de 2009. | Dispõe sobre a concessão de Bônus Especial de Desempenho Institucional - BESP/DNIT aos servidores do Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes - DNIT; altera as Leis nos 11.171, de 2 de setembro de 2005, 10.997, de 15 de dezembro de 2004, 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, e 11.507, de 20 de julho de 2007; e dá outras providências. |
| Decreto nº 7.416, de 30 de dezembro de 2010. | Regulamenta os arts. 10 e 12 da Lei nº 12.155, de 23 de dezembro de 2009, que tratam da concessão de bolsas para desenvolvimento de atividades de ensino e extensão universitária. |
| Decreto nº 7.423, de 31 de dezembro de 2010. | Regulamenta a Lei no 8.958, de 20 de dezembro de 1994, que dispõe sobre as relações entre as instituições federais de ensino superior e de pesquisa científica e tecnológica e as fundações de apoio, e revoga o Decreto no 5.205, de 14 de setembro de 2004. |
| Resolução MEC nº 7, de 18 de dezembro de 2018. | Estabelece as Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira e regimenta o disposto na Meta 12.7 da Lei nº 13.005/2014, que aprova o Plano Nacional de Educação – PNE 2014-2024 e dá outras providências. |

Fonte: Elaboração própria.

Assim, as análises foram realizadas com base nos normativos acima elencados, de forma integrada, buscando-se verificar a conformidade dos processos internos com suas disposições, a fim de identificar possíveis falhas nos controles internos e formular recomendações para mitigá-las e, por consequência, aprimorar a governança e agregar valor à gestão.

3.2 ASSUNTO: Concessão de bolsas e utilização dos recursos da extensão.

3.2.1 INFORMAÇÃO: Emprego dos recursos de extensão.

Em análise aos Relatórios Anuais Detalhados dos anos de 2022 e 2023, constantes no Sistema de Gestão de Bolsas e Auxílios - SISGBA, foi possível verificar que as Bolsas de Extensão financiadas por meio de fomento externo, no ano de 2022 (doc. SEI 4626853), atingiram o valor de R\$ 4.141.629,18, o que representa aproximadamente cinco vezes o valor das Bolsas de Extensão financiadas por meio de fomento interno (doc. SEI 4626849), que somaram a quantia de R\$ 749.500,00 no mesmo ano.

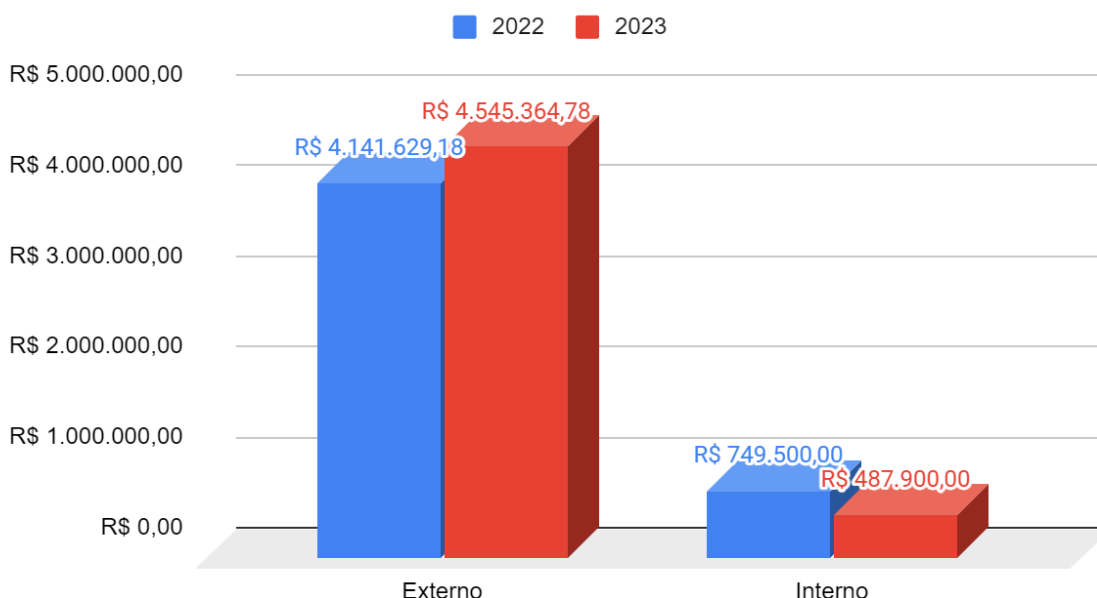
Por sua vez, no ano de 2023, as Bolsas de Extensão de fomento externo (doc. SEI 4626859) totalizaram o valor de R\$ 4.545.364,78, correspondendo a nove vezes o valor despendido com as Bolsas de Extensão de fomento interno (doc. SEI 4626859), que



perfizeram o montante de R\$ 487.900,00. A comparação entre os valores das bolsas de fomento externo e interno, nos anos de 2022 e 2023, foi compilada na Figura 1.:

Figura 1 - Comparação entre bolsas externas e internas.

Bolsas externas e internas



Fonte: Elaboração própria, com base nas informações extraídas do SISGBA.

Nota-se que houve um aumento significativo das despesas com as bolsas de caráter externo do ano 2022 para o ano de 2023, consistente em R\$ 403.735,60, enquanto as bolsas de caráter interno expressaram uma redução de R\$ 261.600,00 no mesmo período.

Com a finalidade de verificar a adequação do emprego dos recursos de extensão, questionou-se a Unidade Auditada, mediante a Solicitação de Auditoria nº 26/2023 (doc. SEI 4472098) acerca dos recursos disponibilizados para a extensão nos anos de 2022 e 2023, ao que foi respondido da seguinte forma:

3. Qual foi o valor dos recursos disponíveis para a extensão nos anos de 2022 e 2023?

A Proece celebra anualmente, a cada início de exercício, contrato de Gestão com valores previstos para a extensão. Esses valores destinam-se aos editais de fomento a serem publicados pela pró-reitoria e aos eventos de cultura e esporte a serem realizados no exercício. **Em 2022, o contrato de gestão disponibilizou R\$1.500.000,00** - que foram inteiramente executados. **Em 2023, o contrato foi contingenciado em sua aprovação, restando o valor de R\$750.000,00** - insuficiente para todas as ações previstas. Entretanto, após suplementação orçamentária do MEC à UFMS, o valor total de R\$1.500.000,00 foi liberado para que fosse possível o atendimento de todas as ações previstas. A esse valor devem ser acrescidos os TEDs, emendas parlamentares e convênios executados sob gestão da FAPEC. (doc. SEI 4529297)



Pelo exposto, observa-se que as Ações de Extensão contemplam ordinariamente o valor de R\$1.500.000,00, além dos valores de TEDs, emendas parlamentares e convênios executados sob a gestão da FAPEC.

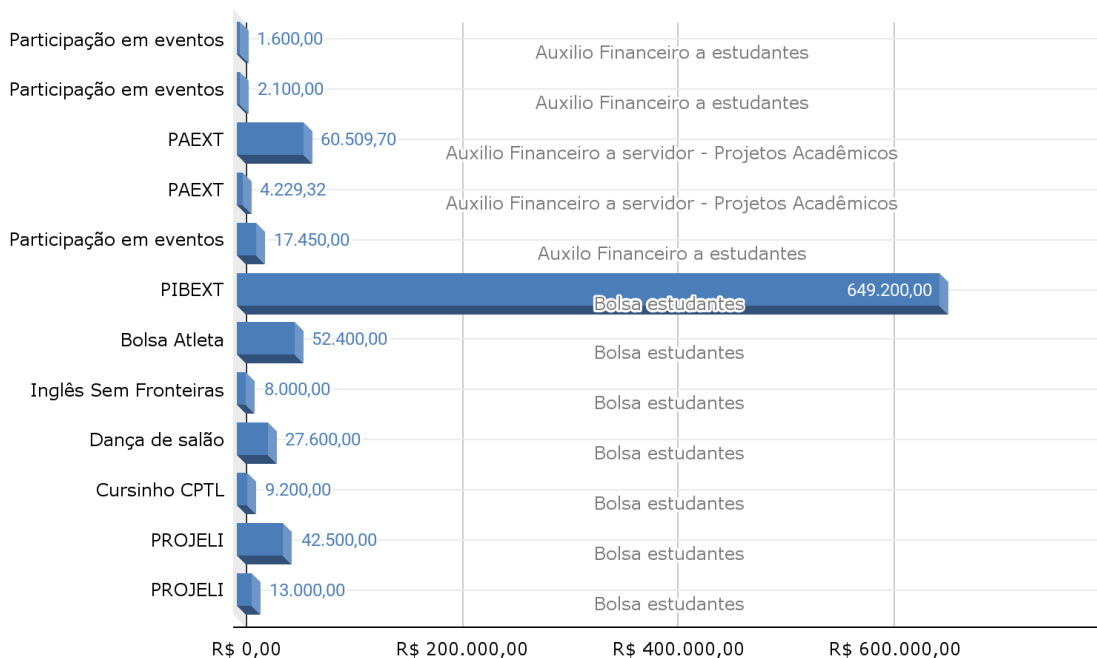
Por meio da Solicitação de Auditoria nº 26/2023 (doc. SEI 4472098), foi solicitado também o relatório quanto ao uso de tais recursos, obtendo-se a seguinte resposta:

4. Encaminhar o relatório com o emprego desses recursos.

As Bolsas e Auxílios pagos a Estudantes e Servidores pela Proece via Conta Única da União somam em **2022 R\$ 887.789,02** e em **2023 R\$ 670.785,19** (até novembro/2023). Ressaltamos que os editais PROFE e PAEXT fomentam projetos, cursos e eventos, para além da concessão de bolsas e auxílios e que a Proece é responsável pelos projetos estratégicos de Cultura e Esporte da UFMS, tendo como principais eventos: Integra UFMS, Festival Mais Cultura, Festival Mais Esporte, Vem pra UFMS, Movimento Concerto, Festival Universitário da Canção, Show de Verão, Arraiá UFMS e Volta UFMS. Todas estas atividades juntas consumiram o restante dos recursos autorizados pelo contrato de gestão (R\$1.500.000,00/ano). (doc. SEI 4529297)

A Unidade Auditada encaminhou, ainda, a relação dos valores pagos a título de bolsas e auxílios nos anos de 2022 e 2023 (doc. SEI 4529300), discriminando os valores gastos com cada modalidade e ação de extensão, informações que foram transpostas para os gráficos horizontais, constantes nas Figuras 2 e 3, as quais têm pertinência com o fomento interno.

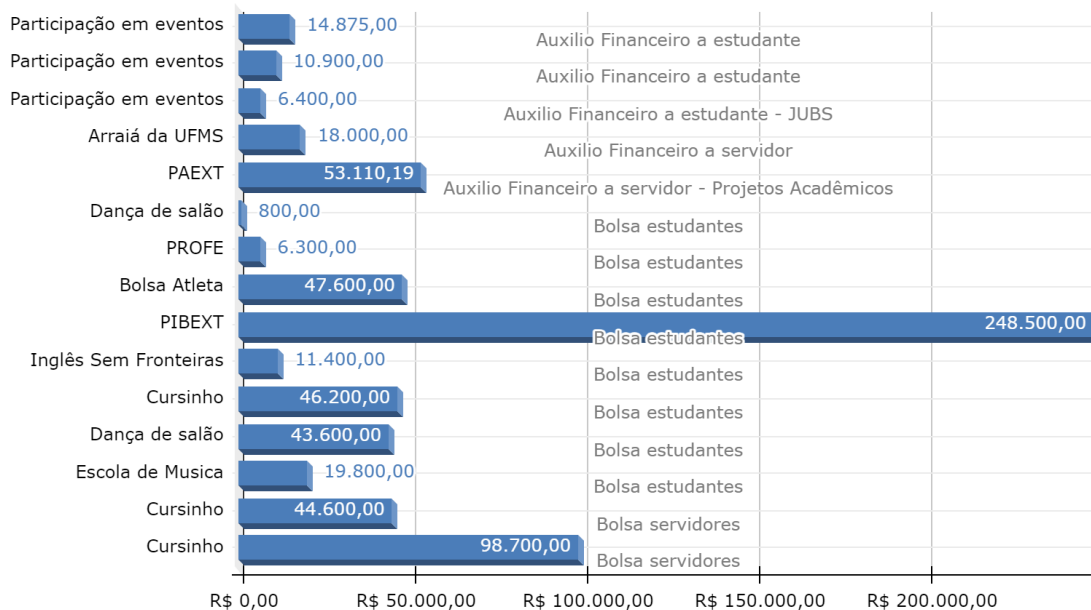
Figura 2 - Emprego dos recursos da extensão em 2022.



Fonte: Elaboração própria, com base nas informações fornecidas pela Proece/RTR.



Figura 3 - Emprego dos recursos da extensão até Novembro/2023.



Fonte: Elaboração própria, com base nas informações fornecidas pela Proece/RTR.

Contempla-se que os recursos de extensão, de fomento interno, são destinados, em sua maior parte, para o pagamento de bolsas a estudantes, por meio do Programa Institucional de Bolsas de Extensão (PIBEXT).

Tendo em vista a verificação de que as bolsas de extensão relacionadas ao fomento externo possuem maior expressividade econômica, seguindo-se o critério da materialidade, as análises terão maior enfoque nesses objetos.

3.2.2 CONSTATAÇÃO: Debilidade dos controles quanto à observância do valor máximo de concessão de bolsas a servidores.

Em análise à relação das bolsas concedidas a servidores (doc. SEI 4529334), enviada em resposta à Solicitação de Auditoria nº 26/2023 (doc. SEI 4472098), foram selecionadas para a análise da respectiva concessão, as bolsas iguais ou superiores ao valor de R\$ 4.500,00, segundo o critério da materialidade.

A seleção resultou na análise de 136 bolsas concedidas a servidores (doc. SEI 4655625), de um total de 610, relativas aos anos de 2022 e 2023 (doc. SEI 4529334). A análise consistiu na verificação da titulação dos servidores, por meio de consulta aos seus respectivos dossiês funcionais, relacionando-se o valor máximo de percepção de bolsas previsto nas Resoluções [nº 366/2023-CD/UFMS](#), vigente a partir de 02/05/2023 e [nº](#)



[169/2021-CD/UFMS](#), vigente de 01/09/2021 a 01/05/2023 e o valor recebido por bolsa de extensão por cada servidor, levando em conta o lapso temporal em que foi percebido, conforme valores constantes no Quadro 4.

Quadro 4 - Valores máximos, por titulação, de bolsas para servidores.

| Titulação | Resolução nº 169/2021 | Resolução nº 366/2023 |
|----------------|-----------------------|-----------------------|
| Graduação | R\$ 4.200,00 | R\$ 5.250,00 |
| Especialização | R\$ 5.200,00 | R\$ 6.500,00 |
| Mestrado | R\$ 6.200,00 | R\$ 7.750,00 |
| Doutorado | R\$ 14.000,00 | R\$ 14.000,00 |
| Pós-Doutorado | R\$ 14.000,00 | R\$ 14.000,00 |

Fonte: Elaboração própria com base nas Resoluções CD nº 169/2021 e nº 366/2023.

O exame resultou na detecção de que o servidor, Siape nº 182*****, recebeu bolsa, concedida por meio do Edital nº 20/2022, no valor de R\$7.000,00, no período de fevereiro/2022 a junho/2023 (doc. SEI 4655625).

O referido servidor possui titulação de Mestrado, dessa forma, o valor máximo para percepção da referida bolsa de extensão seria R\$ 6.200,00, no período de fevereiro/2022 a 01/05/2023, sendo ultrapassado em R\$ 800,00 o limite estabelecido na Resolução [nº 169/2021-CD/UFMS](#), vigente de 01/09/2021 a 01/05/2023, mostrando-se dentro do valor estipulado pelas Resoluções vigentes somente os pagamentos referentes ao período de 02/05/2023 a junho de 2023.

Assim, resta demonstrada a inconsistência nos controles quanto aos valores máximos na concessão de bolsas a servidores, aspecto a ser aprimorado pela Unidade Auditada. Recomenda-se à Proece:

1. Aperfeiçoar os controles internos quanto à obediência dos valores máximos de bolsas concedidas a servidores;
2. Apurar o recebimento de bolsa em valor excedente pelo servidor, Siape nº 182*****, promovendo o ressarcimento dos valores pagos a maior caso seja comprovado o recebimento indevido;



3.2.3 CONSTATAÇÃO: Insuficiência dos controles quanto ao respeito ao teto constitucional na concessão de bolsas a servidores.

É cediço que a remuneração e o subsídio dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da administração direta, autárquica e fundacional da União não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, conforme estipulado no [artigo 37, XI, da Constituição Federal](#).

No que se refere à percepção de bolsas, o [Decreto nº 7.423, de 31 de dezembro de 2010](#), dispõe em seu art. 7º, §4º que *“O limite máximo da soma da remuneração, retribuições e bolsas percebidas pelo docente, em qualquer hipótese, não poderá exceder o maior valor recebido pelo funcionalismo público federal, nos termos do [artigo 37, XI, da Constituição](#).”*, que seria o subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal.

Em consonância com o disposto, foi reproduzido o limite constitucional no art. 61, da Resolução-CD nº 169/2021 e no art. 62 da Resolução-CD nº 366/2023:

Art. 61. O limite máximo da soma da remuneração, das retribuições e das bolsas percebidas pelo professor, em qualquer hipótese, não poderá exceder o subsídio de Ministro do Supremo Tribunal Federal, nos termos do art. 37, inciso XI, da Constituição.

Art. 62. O limite máximo da soma da remuneração, das retribuições e das bolsas percebidas pelo professor, em qualquer hipótese, não poderá exceder o subsídio de Ministro do Supremo Tribunal Federal, nos termos do art. 37, inciso XI, da Constituição.

No entanto, a Resolução-CD nº 169/2021 não definia a quem caberia o controle do respeito desse limite em relação ao recebimento de bolsas, apenas dispondo que esse limite seria verificado pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep/RTR) nos casos de realização de atividades esporádicas pelos docentes em regime de dedicação exclusiva, conforme seu art. 48, §1º, não lhe incumbindo a mesma verificação a respeito das bolsas.

Por sua vez, a [Resolução-CD nº 366/2023](#) conferiu ao próprio servidor bolsista a responsabilidade pelo controle do respeito ao teto constitucional na percepção de bolsas de forma cumulativa com a remuneração, conforme disposto no parágrafo único do art. 62:

Parágrafo único. Fica sob a responsabilidade do bolsista o controle dos valores recebidos, objetivando o cumprimento do disposto no caput deste artigo.

A fim de verificar os controles existentes quanto à obediência ao teto constitucional, questionou-se a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, por meio da Solicitação de Auditoria nº 27/2023 (doc. SEI 4564229):

1) Existe controle pela Progep a respeito da obediência ao teto remuneratório constitucional (art. 37, inciso XI, CF), em relação aos servidores técnicos administrativos e aos docentes, que acumulam seus proventos com o recebimento de bolsas de extensão?



Sobre o controle ao teto remuneratório constitucional (art. 37, inciso XI, CF), esta diretoria atua nos processos que versam sobre a percepção de bolsas ou retribuições pecuniárias e que são encaminhados à Progep.

Nesse sentido, existe um fluxo processual definido para as atividades esporádicas e eventuais, em que o processo é instruído pelo interessado por meio do Sistema Eletrônico de Informações - SEI com os documentos definidos no art. 49, da Resolução nº 366-CD/UFMS, de 27 de março de 2023, e enviado à Dipag/Progep com vistas a ratificar se o valor da remuneração percebida pelo exercício do cargo público somada às retribuições pecuniárias, pró-labore ou bolsas, informados no formulário de solicitação de atividade esporádica/eventual, não excede ao valor máximo remuneratório do serviço público federal, conforme art. 37, XI da Constituição Federal. Os dados financeiros são lançados no Sistema de Gestão de Pessoal - SGP, no módulo de abate teto, que integra as informações de remuneração dos servidores com a percepção de bolsas e retribuições pecuniárias para controlar o teto máximo remuneratório e, após, o processo é remetido à Diretoria de Desenvolvimento Pessoal e Profissional - Didep/Progep para continuidade da análise e controle com relação aos limites de carga horária.

O fluxo acima está público na página da Progep em <https://progep.ufms.br/diretorias/didep/atividade-esporadica/> e <https://progep.ufms.br/atividade-esporadica/> e atende o Capítulo XI da referida Resolução nº 366-CD/UFMS, de 27 de março de 2023, ou seja, esta Dipag atua na análise dos casos em que a atividade esporádica/eventual é requerida por docentes em regime de Dedicção Exclusiva nos termos do inciso XII, do art. 21, da Lei nº 12.772/2012 e não especificamente para bolsas.

No contexto das bolsas, a Resolução nº 366-CD/UFMS, de 27 de março de 2023, o art. 62 **prevê a responsabilidade do bolsista no controle dos valores recebidos**. (doc. 4570869) (grifo nosso)

Nota-se que, no que diz respeito às bolsas, não existe controle efetuado pela Progep/RTR, mas somente o controle do próprio bolsista, o que fragiliza de forma acentuada o controle do limite remuneratório constitucional previsto no Decreto 7.423/2010, art. 7º, § 4º.

Cumpra registrar que, situação semelhante foi objeto de auditoria realizada pelo Tribunal de Contas da União, no ano de 2017, na Universidade Federal de Uberlândia, resultando no **Acórdão 9172/2017-Segunda Câmara**, no qual foi fixado o seguinte entendimento:

O controle do limite remuneratório constitucional a ser exercido pelas instituições federais de ensino superior (IFES) abrange a soma da remuneração paga pela instituição de ensino com as retribuições e bolsas pagas aos seus servidores por fundações de apoio. (Acórdão 9172/2017-Segunda Câmara) (grifo nosso)

No respectivo Acórdão, houve atribuição de responsabilidade ao Reitor da Universidade pela omissão na atribuição de competência a setor específico da universidade, para que fosse instituído e realizado, tempestivamente, o controle do limite remuneratório constitucional previsto no Decreto 7.423/2010, art. 7º, § 4º, nos termos de seu item 9.2:

9.2. Nesse contexto, considera-se que **o Reitor da UFU foi omissivo em regulamentar e atribuir competência a setor específico da universidade, para que fosse instituído e realizado, tempestivamente, o controle** do limite remuneratório constitucional previsto no Decreto 7.423/2010, art. 7º, § 4º. Ademais, entende-se caracterizada a falha de supervisão, pois mesmo tendo sido o decreto editado em 2010, durante a gestão do responsável (21/12/2012 a 21/12/2016, peça 3, p. 24-25), não foi



implementado qualquer controle que evitasse a realização de pagamentos indevidos dessa natureza. (Acórdão 9172/2017-Segunda Câmara) (grifo nosso)

Como consequência, houve a aplicação de multa ao Reitor da UFU, bem como a determinação para que a Universidade Federal de Uberlândia, no prazo de 90 (noventa) dias, comprovasse as providências adotadas para restituir ao erário os valores pagos acima do teto constitucional da Administração Pública Federal (art. 7º, § 4º, do Decreto 7.423/2010) aos nove servidores identificados na auditoria, correspondendo ao montante de R\$ 446.986,91.

Posto isso, entende-se pelo necessário e urgente aprimoramento dos controles internos quanto à verificação do teto constitucional, na ocasião da concessão das bolsas de extensão a servidores, a fim de evitar pagamentos indevidos e o prejuízo ao erário.

Por fim, trazemos a boa prática observada na Universidade Federal de São João del-Rei, em que é realizada a publicação mensal das remunerações de todos os servidores da UFSJ, acrescidas dos valores das retribuições e bolsas, de forma a promover o aumento da transparência ativa e o aprimoramento do controle social, disponível em https://www.ufsj.edu.br/manualserv/teto_remuneratorio.php.

Recomendações ao Comitê de Governança de Bolsas, Auxílios e Retribuição Pecuniária - CGBAR:

3. Otimizar o fluxo do processo de concessão de bolsas para servidores, incluindo a avaliação da Progep quanto ao respeito ao teto constitucional previsto no art. 37, inciso XI, da Constituição Federal;
4. Efetuar verificação quanto ao recebimento de bolsas por servidores acima do teto constitucional, promovendo o ressarcimento ao erário dos valores recebidos a maior;
5. Realizar estudo quanto à viabilidade de publicar no Portal da Transparência as remunerações de todos os servidores da UFMS, acrescidas dos valores das retribuições e bolsas percebidas, a exemplo do que ocorre na UFSJ.

3.2.4 CONSTATAÇÃO: Fragilidade dos controles quanto à observância da compatibilidade entre a jornada de trabalho e a carga horária dos projetos na concessão de bolsas a servidores.

Com a finalidade de aferir os controles relativos à compatibilidade da jornada de trabalho do servidor com a carga horária do projeto de extensão, na ocasião da concessão das bolsas, questionou-se à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep/RTR) quanto à existência de registros da carga horária que servidores participantes de projeto de extensão precisam cumprir, se existe algum controle relacionado ao desempenho do



servidor que acumula a jornada de trabalho com os projetos de extensão, bem como se existe uma carga horária máxima para permitir tal acúmulo, veja-se:

2) Existe registro na Progep dos servidores participantes de projeto de extensão e da carga horária que precisam cumprir em relação a cada projeto?

Apenas é realizado no SGP o registro das horas das atividades, via solicitação de atividade esporádica/eventual, nos termos da Resolução nº 366-CD/UFMS, de 27 de março de 2023, quando o processo é remetido à Diretoria de Desenvolvimento Pessoal e Profissional - Didep/Progep para continuidade da análise e controle com relação aos limites de carga horária.

3) Existe algum tipo de controle quanto ao desempenho funcional do servidor que participe de projetos de extensão, a fim de verificar se o cumprimento da carga horária do projeto tem influenciado/prejudicado o exercício das funções habituais do cargo?

Segundo o art. 52 da Resolução Nº 366-CD/UFMS, DE 27 DE MARÇO DE 2023, cabem à unidade de lotação do servidor o acompanhamento e registro do cumprimento das atribuições do servidor, (...).

4) Existe carga horária máxima para permissão do acúmulo da jornada de trabalho dos servidores com a participação em projetos e recebimento de bolsas de extensão?

A carga horária referente ao cargo é controlada por meio de registro de frequência biométrico no Sistema de Registro Mensal de Ocorrência – RMO para os servidores técnicos e pelo Plano de Atividades para os docentes.

Os docentes registram, com descrição da carga horária, todas as atividades de ensino; de pesquisa, extensão e inovação e administrativas e representação. O plano de atividades é público e pode ser acessado por meio do link <https://siai.ufms.br/plano-atividades/consulta-publica>.

Informamos que a atividade realizada no projeto de extensão em que a servidora recebe bolsa não poderá prejudicar as atribuições a que está submetida junto à Universidade, as quais devem, em regra, serem exercidas, em regra, após o expediente, conforme art. 51 e 52, da Resolução nº 366-CD/UFMS, de 27 de março de 2023, (...).

A Resolução Nº 366-CD/UFMS, DE 27 DE MARÇO DE 2023 não delimitou a carga horária máxima para permissão de acúmulo de da jornada laboral de servidor participante de projetos e recebimento de bolsas, mas estabeleceu que poderá haver o acúmulo na percepção de bolsas, desde que haja carga horária disponível para o bom desenvolvimento das atividades (...). (doc. 4570869) (grifo nosso)

A partir da análise do exposto, nota-se que não há registro pela Progep/RTR da carga horária dedicada pelos servidores bolsistas a projetos de extensão. Também inexistente limitação de carga horária máxima para a acumulação da jornada de trabalho com a carga horária de projetos de que decorra o pagamento de bolsas.

A ausência de tais controles pode ensejar o prejuízo das atividades funcionais ordinárias do servidor ou o adequado desenvolvimento do projeto de extensão, mas em todo caso, se destaca o risco de prejuízo ao erário. Possibilita-se, por exemplo, que um servidor com jornada de trabalho de 40 horas semanais, seja bolsista em três projetos de extensão, com carga horária semanal de 20 horas cada um, totalizando 100 horas semanais, cujo cumprimento efetivo seria impraticável, ocasionando grave risco de lesão aos cofres públicos.



Atualmente, não há vedação quanto ao acúmulo de bolsas de extensão entre si ou com bolsas de outra natureza, estipulando as Resoluções [nº 169/2021-CD/UFMS](#), vigente de 1/09/2021 a 1/05/2023, e [nº 366/2023-CD/UFMS](#), vigente a partir de 2/05/2023, que o recebimento de bolsas poderá ser cumulativo, desde que não exista vedação específica e que haja carga horária disponível para o bom desenvolvimento das atividades pelo beneficiário de forma simultânea.

Cumpra registrar que os artigos 51¹ e 52² da Resolução [nº 366/2023-CD/UFMS](#), estabelecem que a concessão de bolsas a servidor não poderá prejudicar o cumprimento de suas atribuições funcionais regulares e que caberá à sua Unidade de lotação o controle de tal cumprimento.

Entende-se pela conformidade da ausência de vedação à acumulação de bolsas. Em analogia, trazemos o julgado do Supremo Tribunal Federal, no Tema 1081, ARE [1246685](#), com repercussão geral, que analisou a possibilidade de acumulação por servidor público de cargos com carga horária semanal acima de 60 horas. O julgado firmou a seguinte tese:

As hipóteses excepcionais autorizadoras de acumulação de cargos públicos previstas na Constituição Federal **sujeitam-se, unicamente, à existência de compatibilidade de horários, verificada no caso concreto, ainda que haja norma infraconstitucional que limite a jornada semanal.** (grifo nosso)

Logo, se é possível a acumulação de cargos públicos, com carga horária superior a 60 horas semanais, desde que observada a compatibilidade de horários, entende-se pela possibilidade legal da acumulação dos proventos de cargo público, com a percepção de bolsas oriundas de projetos de extensão, cuja carga horária somada à jornada de trabalho ultrapasse 60 horas semanais, desde que haja comprovada compatibilidade de sua execução simultânea.

No entanto, utilizamo-nos das mesmas razões exaradas no respectivo julgado, a fim de destacar a necessidade de comprovação, caso a caso, da viabilidade da acumulação da percepção dos proventos do cargo, com a relativa aos projetos de extensão de que decorra o pagamento de bolsas.

Nesse caminho, a fim de verificar a suficiência dos controles estabelecidos nos artigos 51 e 52 da [Resolução nº 366/2023-CD/UFMS](#), foi selecionada uma amostra de servidores docentes e técnicos administrativos, que acumularam a percepção de três ou mais bolsas de extensão, nos anos de 2022 e 2023, para averiguar a exequibilidade do cumprimento simultâneo de suas atividades ordinárias com a carga horária dos projetos de extensão.

¹Art. 51. A concessão de bolsas e auxílios a servidor da UFMS deverá ter duração determinada e não poderá prejudicar o cumprimento de suas atribuições contratuais e regulares no serviço público.

²Art. 52. Fica sob a responsabilidade da Unidade de lotação do servidor solicitante o controle das atividades previstas nesta Resolução e de cumprimento regular de suas atribuições funcionais, declaradas no Registro de Frequência Eletrônico ou no Plano de Atividades Docentes.



Para a seleção da amostra, foram extraídos a partir do Sistema de Bolsas e Auxílios - Sisgba, os Relatórios de Acúmulo de Bolsas, dos anos de 2022 (doc. SEI 4605960) e 2023 (doc. SEI 4605966), selecionando a Unidade Gestora "Proece/RTR", sendo desconsideradas as bolsas UAB, por serem elas financiadas com recursos da CAPES.

Segundo o critério da relevância, foram selecionados os servidores que acumularam três ou mais bolsas de extensão, dado que a carga horária usual para projetos de extensão é de 20 horas semanais, entendendo-se pela inexecutabilidade de 60 horas de projeto de extensão com a jornada de trabalho de 40 horas semanais.

Foram consultados os CPFs dos servidores selecionados, nos relatórios de pagamentos relativos a janeiro de 2022 a dezembro de 2023, verificando em quais meses houve a percepção de três ou mais bolsas de extensão, verificando-se também a jornada de trabalho dos servidores selecionados.

A partir dessa verificação, foram solicitados os processos referidos nos Editais de concessão de bolsas, conforme Solicitação de Auditoria nº 2/2024 (doc. SEI 4613111) e, por meio da análise dos respectivos processos, foram consultadas as cargas horárias previstas nos planos de trabalho dos projetos de extensão, resultando na elaboração do Quadro 5.

Quadro 5 - Carga horária dos projetos

| Servidor | Jornada trabalho | Bolsas de Extensão | Doc. SEI | Carga Horária Projeto | Período | Processo SEI |
|-------------------|------------------|---------------------------------|----------|-----------------------|-------------------------|----------------------|
| Siape nº 106***** | D.E. | Edital 179/2021 | 2824096 | 540 h | 01/10/2021 a 28/03/2023 | 23104.028157/2021-70 |
| | | Edital 134/2021 | 2692441 | 500 h | 01/08/2021 a 28/12/2023 | 23104.020523/2021-42 |
| | | Edital 48/2023 | 4026756 | 600 h | 01/02/2023 a 28/01/2024 | 23104.013289/2022-88 |
| | | Edital 374/2022 | 3745419 | 540 h | 01/04/2023 a 28/12/2023 | 23104.028157/2021-70 |
| Siape nº 172***** | D.E. | Edital 47/2022 | 3148398 | 540 h | 01/04/2022 a 28/01/2023 | 23104.028157/2021-70 |
| | | Edital 320/2022 | 3644272 | 40 h | 01/11/2022 a 28/12/2023 | 23104.035035/2022-11 |
| | | Edital 134/2021 | 2692441 | 544 h | 01/08/2021 a 28/12/2023 | 23104.020523/2021-42 |
| | | Edital 48/2023 | 4026756 | 600 h | 01/02/2023 a 28/01/2024 | 23104.013289/2022-88 |
| | | Edital 374/2022 | 3745419 | 540 h | 01/02/2023 a 28/10/2023 | 23104.028157/2021-70 |
| Siape nº 188***** | D.E. | Edital 134/2021 | 2692441 | 384 h | 01/08/2021 a 28/07/2022 | 23104.020523/2021-42 |
| | | Edital 173/2021 | 3058383 | 16 h | 01/02/2022 a | 23104.012986/2021-31 |



| | | | | | | |
|------------------------------|----------------|-----------------------------------|--------------------|-----------------|----------------------------|----------------------|
| | | | | | 28/02/2022 | |
| Siape nº 169***** | D.E. | Edital 173/2021 | 3058383 | 720 h | 01/10/2021 a 28/08/2024 | 23104.012986/2021-31 |
| | | Edital 173/2021 | 3058383 | 120 h | 01/01/2022 a 28/12/2022 | 23104.012986/2021-31 |
| Siape nº 199***** | D.E. | Edital 50/2021 | 2526974 | 4h/ semana | 01/04/2021 a 28/04/2023 | 23104.033865/2020-41 |
| | | Edital 222/2021 | 2898715 | 2h/dia | 01/01/2022 a 28/01/2023 | 23104.020076/2021-21 |
| | | Edital 342/2022 | 3398700 | 3h/ semana | 01/11/2022 a 28/10/2024 | 23104.019274/2022-23 |
| | | Edital 20/2023 | 3748306 | 2h/ semana | 01/02/2023 a 28/07/2023 | 23104.020076/2021-21 |
| Siape nº 200***** | D.E. | Edital 141/2022 | 3265927 | 576 | 01/06/2022 a 28/11/2023 | 23104.035312/2021-12 |
| | | Edital 16/2022 | 3015577 | 576 h | 01/02/2022 a 28/11/2023 | 23104.035310/2021-15 |
| | | Edital 146/2022 | 3266171 3402645 | 1152 h | 01/06/2022 a 28/11/2023 | 23104.035310/2021-15 |
| Siape nº 163***** | 40 h semana | Edital 164/2022 | 3251723 | 100 h | 01/06/2022 a 28/12/2022 | 23104.007671/2022-52 |
| | | Edital 179/2022 | 3251723 3393555 | 50 h | 01/07/2022 a 28/11/2022 | 23104.007671/2022-52 |
| | | Edital 179/2022** | 3251723 3417509 | 50 h | 01/12/2022 a 28/12/2022 | 23104.007671/2022-52 |
| | | Edital 336/2022* | 3686707 | 20 h/ semana | 01/12/2022 a 28/03/2023 | 23104.000979/2022-77 |
| Siape nº 218***** | D.E. | Edital 146/2022 | 3266171 3402645 | 576 h | 01/06/2022 a 28/11/2023 | 23104.035310/2021-15 |
| | | Edital 141/2022 | 3265927 | 1152 | 01/06/2022 a 28/11/2023 | 23104.035312/2021-12 |
| | | Edital 17/2022 | 3021576 3052729 | 768 h | 01/02/2022 a 28/11/2023 | 23104.035312/2021-12 |
| Siape nº 228***** | D.E. | Edital 179/2021 | 2824096 | 500 h | 01/10/2021 a 28/03/2023 | 23104.028157/2021-70 |
| | | Edital 134/2021 | 2692441 | 500 h | 01/08/2021 a 28/12/2023 | 23104.020523/2021-42 |
| | | Edital 286/2022 | 3563400 | 600 h | 01/10/2022 a 28/01/2024 | 23104.013289/2022-88 |

Fonte: Elaboração própria, com base nas análises processuais e dos dados dos Editais.

A maior parte das cargas horárias registradas nos Planos de Trabalho se refere ao projeto de extensão como um todo, o que impede a análise, por parte desta auditoria, de sua compatibilidade com a jornada de trabalho mensal ou semanal do servidor, eis que a dedicação do servidor ao projeto pode ser diferente a cada mês ou semana, a depender



de suas demandas, não lhe sendo exigido o cumprimento de carga horária semanal ou mensal.

No entanto, verifica-se que alguns Planos de Trabalho preveem carga horária diária ou semanal. Ocorre que a ausência de padronização da forma de previsão de carga horária fragiliza os controles quanto à verificação da sua compatibilidade com a jornada de trabalho ordinária do servidor bolsista.

Nesse sentido, entende-se pela necessidade de padronização do método de estipulação previsão da carga horária nos planos de trabalho (diária, semanal ou mensal), relacionados à concessão de bolsas de extensão, de forma a proporcionar melhores condições de aferição do seu efetivo cumprimento, bem como da compatibilidade da participação de servidor como bolsista no projeto de forma concomitante com a jornada usual de trabalho.

Mas, a partir dos dados obtidos, percebeu-se que, no caso do servidor, Siape nº 199*****, há a previsão de cumprimento de 2 horas diárias no projeto relacionado ao [Edital 222/2021](#), e de 9 horas semanais, que se referem à soma das cargas horárias dos projetos relacionados aos Editais [50/2021](#), [20/2023](#) e [342/2022](#).

Quanto ao servidor, Siape nº 163*****, há a previsão de cumprimento de jornada de trabalho de 40 horas semanais, além do projeto [Edital 336/2022*](#), que exigiu o cumprimento de 20 horas semanais de dezembro/2022 a março/2023, perfazendo o total de 60 horas semanais. Além disso, o servidor acumulou a referida carga horária, no mês de dezembro/2022, à relacionada aos Editais [164/2022](#), com carga horária de 50 horas, em relação ao período de 01/06/2022 a 28/12/2022 e [179/2022**](#), também prevendo 50 horas, mas somente em relação ao mês de dezembro/2022.

Em que pese as referidas acumulações, por si sós, não ensejarem a ilegalidade da percepção das referidas bolsas, entende-se pela necessidade de comprovação, em cada caso, da compatibilidade de horários do exercício das atividades do projeto com as atividades laborais desempenhadas pelo servidor.

Por isso, entendemos pertinente que o controle exercido pela chefia imediata, acerca da compatibilidade da jornada semanal de trabalho do servidor com a carga horária do projeto de extensão de que lhe decorra a percepção de bolsa, seja supervisionado pelo Comitê de Governança de Bolsas, Auxílios e Retribuição Pecuniária - CGBAR a submissão à aprovação da Progep/RTR, de forma a aprimorar os controles relativos à acumulação de bolsas com os proventos do cargo.

Cumprе ressaltar que as análises efetuadas não possuem o objetivo de esgotar as hipóteses de irregularidades passíveis de ocorrência, mas apenas demonstrar as falhas de controles percebidas e oportunizar à gestão formas para sua melhoria e para a mitigação dos riscos.



Recomendação ao Comitê de Governança de Bolsas, Auxílios e Retribuição Pecuniária - CGBAR:

6. Padronizar a forma de previsão de carga horária (mensal, semanal ou diária) dos bolsistas nos planos de trabalho relativos a projetos;
7. Supervisionar o controle exercido pela chefia imediata, acerca da compatibilidade da jornada semanal de trabalho do servidor com a carga horária do projeto de extensão de que lhe decorra a percepção de bolsa;

3.2.5 CONSTATAÇÃO: Acumulação de bolsas nas funções de professor e coordenador de um mesmo projeto.

A partir da análise dos Relatórios de Acúmulo de bolsas (docs. SEI 4605966 e 4605960), foram consultados no Boletim Oficial os Editais de concessão de bolsas, dos servidores que apresentaram acumulação de três ou mais bolsas de extensão no referido relatório, sendo observado que, alguns desses servidores, percebiam mais de uma bolsa em um mesmo projeto, pelo exercício das funções de coordenador e professor.

As funções do coordenador do projeto de extensão estão previstas na [Instrução Normativa nº 9-GAB/PROECE/UFMS, de 09 de maio de 2023](#) em seu art. 16, veja-se:

Art. 16. O coordenador da Ação de Extensão é o responsável pela **execução Ação, realização de inscrição e envolvimento do público-alvo, divulgação das ações para bolsistas e/ou voluntários, controle de frequência, acompanhamento de carga horária de membros da equipe, aplicação de instrumentos de avaliação, agendamento de espaços, elaboração de relatórios e prestação de contas de recursos disponibilizados, quando aplicável, cadastro dos certificados dos membros de equipe e público-alvo no Sistema de Certificados - Sicert e demais atividades relacionadas a Ação.** (grifo nosso)

A atribuição das funções de avaliação, controle de frequência ao coordenador do projeto, por si só, atrai a necessidade da **segregação das funções** de avaliador e avaliado, eis que, atuando a mesma pessoa como coordenador e professor integrante do projeto, caberia ao primeiro avaliar a si mesmo, o que também constitui afronta direta ao princípio constitucional da **impessoalidade**³ e fragiliza severamente os controles internos relativos ao projeto.

³Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (...).



Acerca da segregação de funções, o Manual de Orientações Técnicas da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal⁴ estabelece o seguinte conceito:

Segregação de funções: consiste na **separação de funções de tal forma que estejam segregadas entre pessoas diferentes, a fim de reduzir o risco de erros ou de ações inadequadas** ou fraudulentas. Geralmente implica **dividir as responsabilidades** de registro, autorização e aprovação de transações, bem como de manuseio dos ativos relacionados. (grifo nosso)

No mesmo sentido, o Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do TCU⁵ dispõe:

A ideia da segregação de funções é que **nenhum servidor possa estar numa posição capaz de executar todas as etapas necessárias para cometer uma fraude e corrupção e ocultá-la**. (grifo nosso)

A respeito do princípio da impessoalidade da Administração Pública leciona Matheus Carvalho⁶:

Princípio da impessoalidade

Este princípio se traduz na ideia de que a atuação do agente público deve-se pautar pela busca dos interesses da coletividade, não visando beneficiar ou prejudicar ninguém em especial - ou seja, a norma prega a não discriminação das condutas administrativas que não devem ter como mote a pessoa que será atingida pelo seu ato. Com efeito, o princípio da impessoalidade reflete a necessidade de uma atuação que não discrimina as pessoas, seja para benefício ou para o prejuízo.

Em que pese inexistir vedação normativa expressa à atuação concomitante do coordenador como professor integrante do projeto, a previsão constante no art. 55, inciso V, da [Resolução nº 366-CD/UFMS, de 27 de março de 2023](#) impede o pagamento de bolsas ao cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, do coordenador do projeto, *ipsis litteris*:

Art. 55. É **vedado o pagamento de bolsas** concedidas em programas e projetos institucionais nas seguintes situações:

(...)

V – **a cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, da coordenação do projeto** e/ou programa aprovado institucionalmente. (grifo nosso)

Logo, em interpretação teleológica da referida norma, aquela que objetiva verificar a finalidade pretendida com a edição do normativo, entende-se que se ao coordenador não é lícito indicar cônjuge, companheiro ou familiar como bolsista de seu projeto, também não seria possível a ele indicar a si mesmo como professor ou pesquisador de seu projeto.

⁴Brasil. Controladoria Geral da União. Manual de Orientações Técnicas da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal, p. 136. Disponível em <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/pgmq/arquivos/in-sfc-08-2017-mot.pdf/view>>. Acesso em 26 de janeiro de 2024.

⁵ Brasil. Tribunal de Contas da União. Referencial de combate à fraude e corrupção: aplicável a órgãos e entidades da Administração Pública / Tribunal de Contas da União, p. 48. Disponível em <https://portal.tcu.gov.br/data/files/A0/E0/EA/C7/21A1F6107AD96FE6F18818A8/Referencial_combate_fraude_corrupcao_2_edicao.pdf>. Acesso em 26 de janeiro de 2024.

⁶CARVALHO, Matheus. Manual de Direito Administrativo, 11ª Ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 77.



Assim, entendemos pela inadequação da acumulação de bolsa pelo exercício das funções de coordenador e professor no âmbito do mesmo projeto.

A partir da análise da amostra, foram percebidas duas situações de acúmulo das funções de coordenador e professor no âmbito de um mesmo projeto, conforme retratado no Quadro 7:

Quadro 7 - Acumulação das funções de coordenador e professor do mesmo projeto.

| SIAPE | Nº Edital | Bolsa (R\$) | Início | Final | Função |
|----------|---|-------------|------------|------------|-------------|
| 169***** | 173/2021 | 6.200,00 | 01/10/2021 | 28/08/2024 | Coordenador |
| 169***** | 173/2021 | 2.200,00 | 01/01/2022 | 28/12/2022 | Professor |
| 163***** | 164/2022 CURSINHO UFMS 2022 | 2.000,00 | 01/06/2022 | 28/12/2022 | Coordenador |
| 163***** | 179/2022 CURSINHO UFMS 2022 | 1.500,00 | 01/07/2022 | 28/11/2022 | Professor |

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados extraídos do sistema de bolsas.

Dessa maneira, entende-se pela impertinência das referidas acumulações, emergindo a necessidade de coibição da referida situação em respeito aos princípios da impessoalidade e da segregação de funções.

Assim, sugerimos a realização de estudos pelo Comitê de Governança de Bolsas, Auxílios e Retribuição Pecuniária (CGBAR) que apreciem os vetores que norteiam a acumulação das bolsas relativas às funções de coordenação e participação no projeto, por seu respectivo coordenador, considerando seus riscos e possíveis prejuízos ao erário, regulamentando normativamente a situação.

Recomendação ao CGBAR:

8. Promover estudo acerca da forma de fiscalização da carga horária e das atividades desempenhadas pelo coordenador, quando este excepcionalmente atuar como professor ou pesquisador do projeto que coordena, nas situações em que for inviável a segregação de funções;

3.2.6 CONSTATAÇÃO: Inconsistência no pagamento de bolsa a servidor afastado.

Na ocasião da análise do Relatório de Acúmulo de bolsas (doc. SEI 4605966), foi verificado na justificativa para acúmulo de bolsas que o bolsista, Siape 208*****, é servidor da UFMS, mas também possui o vínculo acadêmico com o curso de matemática, sendo-lhe



pago o valor da bolsa de acordo com sua condição de servidor, em razão de o valor ser distinto do pago para acadêmicos, veja-se:

O bolsista F. D. G. é servidor da UFMS e possui também vínculo acadêmico com o curso de Matemática. **Quando inserimos os dados para gerar a folha de pagamento de bolsistas, o Sistema indica apenas o vínculo com RGA, sendo necessário esta justificativa para gerar o pagamento como servidor. Pois, o valor de bolsa para servidor é diferente do valor que deve ser pago para acadêmico.**

Bolsa acumulativa de mesma modalidade atribuída ao servidor de acordo com a Resolução 144. (grifo nosso)

Ocorre que, em análise ao dossiê funcional do bolsista, Siape 208*****, foi verificado que o servidor encontra-se afastado, com fulcro no art. 93, §1º, inciso I, da Lei 8.112/90 (afastamento para servir a outro órgão ou entidade), desde 31/03/2021.

A [Resolução nº 366/2023-CD/UFMS](#), em seu art. 20, veda a concessão de bolsas a servidores afastados por mais de trinta dias em afastamentos e/ou licenças previstas nos arts. 83 a 96 da Lei nº 8.112/90, conforme pode-se verificar da transcrição abaixo:

Art. 20. No caso de servidores ativos e em efetivo exercício, as bolsas somente serão concedidas desde que **não estejam afastados legalmente por mais de trinta dias, em afastamento e/ou licenças previstas nos arts. 83 a 96 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990**, e que não tenham pendências com a UFMS. (grifo nosso)

Logo, o bolsista não poderia receber a bolsa de extensão na condição de servidor da UFMS, tendo em vista o óbice do afastamento. No entanto, como o servidor também possui vínculo acadêmico com o curso de matemática, seria possível a percepção da bolsa na condição de acadêmico, nos valores estabelecidos para tanto.

Assim, verificada a inconsistência, também resta demonstrada a deficiência dos controles internos relativos às vedações estabelecidas pela [Resolução nº 366/2023-CD/UFMS](#), para a concessão de bolsas a servidores.

Dessa forma, recomenda-se à Proece:

9. Efetuar averiguação quanto à concessão de bolsas a servidores afastados e/ou licenciados nos termos dos arts. 83 a 96 da Lei nº 8.112/90, promovendo a regularização das referidas concessões e o ressarcimento ao erário, caso verificadas concessões indevidas;
10. Aprimorar o processo de concessão de bolsas, de forma a promover a adequada verificação das vedações legais em cada concessão;



3.2.7 CONSTATAÇÃO: Vulnerabilidade dos controles relacionados ao respeito às vedações contidas no art. 55 da Resolução nº 366/2023.

Após a verificação das falhas dos controles referidos nas constatações anteriores, entendeu-se pela necessidade de aferição da suficiência dos controles relacionados às vedações constantes no art. 55 da [Resolução nº 366/2023](#), abaixo transcrito:

Art. 55. É **vedado** o pagamento de bolsas concedidas em programas e projetos institucionais nas seguintes situações:

- I – para o **cumprimento de atividades regulares administrativas e de docência inerentes ao cargo**, no âmbito da UFMS;
- II – aos servidores **em cumprimento de suspensão das atividades originada por Processo Administrativo Disciplinar ou por determinação judicial**;
- III – **cumulativamente com o pagamento de gratificação por encargo de curso e concurso**, de que trata o art. 76-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou pelo serviço extraordinário, pelo mesmo objeto;
- IV – a título de **retribuição pelo desempenho de funções comissionadas**; e
- V – a **cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, da coordenação** do projeto e/ou programa aprovado institucionalmente.

Assim sendo, foi solicitada à Unidade Auditada a descrição dos controles existentes, em relação a cada uma das hipóteses de vedação de concessão de bolsas de extensão estabelecida pelo normativo supramencionado, retratando-se a resposta obtida no Quadro 8:

Quadro 8 - Controles estabelecidos quanto às vedações do art. 55 da Resolução nº 366/2023.

| Vedação | Controle estabelecido |
|---|--|
| I - para o cumprimento de atividades regulares administrativas e de docência inerentes ao cargo, no âmbito da UFMS; | O diretor da Unidade de lotação do servidor bolsista assina o Plano de trabalho juntamente com o servidor. Cabe ao mesmo diretor, informar possíveis sobreposições entre as atividades constantes no plano de trabalho e as regulares administrativas e/ou de docência inerentes ao cargo, no âmbito da UFMS. Ressaltamos que todos os docentes são contratados para ensino, pesquisa e extensão, e que ainda assim, há previsão legal para recebimento de bolsas, conforme lei 8.958, de 20 de dezembro de 1994 e demais normativos internos da UFMS. |
| II - aos servidores em cumprimento de suspensão das atividades originada por Processo Administrativo Disciplinar ou por determinação judicial; | O diretor da Unidade de lotação do servidor bolsista, ao assinar o Plano de trabalho, informa às partes envolvidas caso o servidor não esteja apto para receber bolsas , por motivo judicial ou administrativo. |
| III - cumulativamente com o pagamento de gratificação por encargo de curso e concurso, de que trata o art. 76-A da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou pelo serviço extraordinário, pelo mesmo objeto; | O controle para não acumulação de bolsas e pagamentos de encargos de curso e concurso ocorre no âmbito do gabinete da Proece, uma vez que a autorização para ambos deve ter, de praxe, anuência do pró-reitor de extensão , nos casos em que o objeto do pagamento for oriundo de ação de extensão. |



| | |
|---|---|
| IV – a título de retribuição pelo desempenho de funções comissionadas; e | As bolsas são concedidas a servidores para desempenho de atividades específicas voltadas aos projetos de extensão contidas nos planos de trabalho. Dessa forma, atividades específicas, inerentes a funções gratificadas não são aceitas . Entretanto, a lei 8.958, de 20 de dezembro de 1994, em seu artigo 4o, § 4o, preconiza: "Os servidores ocupantes de cargo em comissão ou função de confiança nas IFES e demais ICTs poderão desenvolver atividades de ensino, pesquisa e extensão no âmbito dos projetos apoiados pelas fundações de apoio com recebimento de bolsas." |
| V – a cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, da coordenação do projeto e/ou programa aprovado institucionalmente. | O Coordenador do projeto e o bolsista assinam termo afirmando que ambos não possuem parentesco em linha reta, colateral ou por afinidade e tampouco são cônjuges. |

Fonte: Resposta encaminhada pela Proece/RTR, por meio do doc. SEI 4621866.

A partir do exposto, nota-se que os controles estabelecidos são descentralizados e pouco formais, o que fragiliza a verificação consistente do preenchimento de todos os requisitos em cada concessão.

Nessa senda, sugere-se a implementação de checklist no processo de concessão das bolsas de extensão, relacionado à observância das vedações normativas para o ato de concessão, com a juntada dos documentos comprobatórios do atendimento a cada requisito, inserindo-se advertência quanto ao comprometimento do bolsista com a veracidade das informações prestadas, sob pena de incorrência em crime de falsidade ideológica, tipificado no art. 299, do Código Penal.

Nesse sentido, reitera-se a recomendação nº 10 expedida no item [3.2.6 CONSTATAÇÃO](#), a fim de *"Aprimorar o processo de concessão de bolsas, de forma a promover a adequada verificação das vedações legais em cada concessão;"*.

3.3 ASSUNTO: Prestação de contas.

3.3.1 CONSTATAÇÃO: Fragilidades encontradas na análise do processo de prestação de contas.

Com a finalidade de verificar a adequação do processo de prestação de contas, questionou-se a Unidade Auditada acerca do passo a passo do referido processo, por meio da Solicitação de Auditoria nº 26/2023, sendo obtida resposta nos seguintes termos:

7) Como ocorre o passo a passo do processo de prestação de contas das bolsas de extensão?

Os coordenadores de projetos que recebem bolsas de Extensão no âmbito da UFMS devem prestar contas anualmente, via formulário no SIGPROJ. O coordenador deve preencher o relatório parcial até o final de todos os anos de vigência do projeto e o relatório final até 60 dias após o término do projeto. Sobre o passo a passo, no caso



das bolsas pagas pela UFMS, o roteiro é intuitivo e auto tutorado no sistema de gestão de projetos (SIGProj). O formulário de prestação de contas possui campo específico para o coordenador relatar sobre o desempenho de cada bolsista. (...) (doc. SEI 4529297)

Em acréscimo, a Unidade envia a imagem do formulário de prestação de contas (doc. SEI 4529297), que é preenchido pelo Coordenador do Projeto, do qual destacamos as seguintes informações:

Figura 4 - Formulário de prestação de contas.

O bolsista/voluntário cumpriu as atividades propostas no plano de trabalho e a carga horária mínima de 20h semanais? *

Sim

Não

Como você avalia o bolsista/voluntário com relação ao cumprimento das atividades previstas no plano de trabalho? *

Satisfatório

Bom

Ótimo

Observação sobre o bolsista/voluntário
(Opcional)

Fonte: Proece/RTR.

Nota-se que compete ao coordenador do projeto atestar o adequado cumprimento pelo bolsista das atividades propostas pelo plano de trabalho, avaliando se este se deu de forma satisfatória, boa ou ótima, bem como da carga horária mínima de 20 horas semanais, de forma aglutinada em um único campo.

Entendemos ser mais adequada a avaliação de cada um desses aspectos em separado, eis que o bolsista pode ter cumprido a carga horária de 20 horas semanais, mas não ter cumprido as atividades de forma adequada ou vice-versa, o que prejudica a adequada avaliação das atividades prestadas e fragiliza os controles relacionados à prestação de contas.

Além disso, a previsão da prestação de contas por meio da declaração unilateral do coordenador do projeto quanto às contraprestações efetuadas pelos bolsistas, sob os aspectos do cumprimento de carga horária e atividades desenvolvidas, sem a previsão de anexação de documentos comprobatórios, também enfraquece seus controles.

Posto isso, mostra-se pertinente a existência de controle de frequência, em que conste os horários em que o bolsista dedicou-se ao projeto, bem como de comprovação documental das atividades desenvolvidas pelos bolsistas como contribuição para o desenvolvimento do projeto de extensão, de forma a aprimorar os controles do processo.

Recomendação à Proece:

11. Desenvolver melhorias nos controles relacionados ao cumprimento da carga horária e entrega das atividades pelos bolsistas;



3.4 ASSUNTO: Mapeamento dos riscos.

3.4.1 INFORMAÇÃO: Mapeamento dos riscos baseado nas avaliações da Auditoria Interna Governamental.

De acordo com as metodologias de gerenciamento de riscos citadas no [APÊNDICE A](#), e considerando as avaliações realizadas no presente Relatório, os eventos de riscos abaixo foram mapeados de acordo com a percepção desta Auditoria Interna Governamental:

Quadro 9 - Mapeamento de riscos baseados nas avaliações da Auditoria Interna Governamental.

| Nº | Eventos de Risco baseados em ocorrências | Impacto | | Probabilidade | | Classificação do Risco Inerente | |
|----|---|---------|----------|---------------|----------|---------------------------------|-------|
| | | Nível | Peso (A) | Nível | Peso (B) | Peso (A*B) | Nível |
| 1 | Pagamento de bolsas a servidores acima do valor máximo estipulado em Resolução | Médio | 9 | Média | 3 | 27 | Médio |
| 2 | Pagamento de bolsas acumuladas com proventos em valor acima do teto constitucional | Alto | 16 | Alta | 4 | 64 | Alto |
| 3 | Acumulação de bolsas de projeto com carga horária incompatível com a jornada de trabalho do servidor bolsista | Alto | 16 | Média | 3 | 48 | Alto |
| 4 | Percepção de bolsas nas funções de coordenador e professor de um mesmo projeto | Médio | 9 | Alta | 4 | 36 | Médio |
| 5 | Pagamento de bolsas a servidor afastado | Médio | 9 | Alta | 4 | 36 | Médio |
| 6 | Inobservância das vedações normativas na concessão de bolsas | Alto | 16 | Média | 3 | 48 | Alto |

Fonte: Elaboração própria, com base nas avaliações efetuadas pela equipe da Auditoria Interna Governamental.

Como tolerância ao risco para a avaliação do impacto, apenas como sugestão, visto que este papel pertence à Administração, foram consideradas as situações que, somadas a indícios de fraude e corrupção, poderão acarretar maiores prejuízos à continuidade dos serviços públicos, à imagem institucional e ao cumprimento dos objetivos institucionais.

O resultado das avaliações consta na Matriz de Risco elaborada, dentro dos procedimentos, conforme pode ser observado no Quadro 10:



Quadro 10 - Matriz de riscos na percepção da Auditoria Interna Governamental.

| | | | | | | |
|---------------------------------|------------------|----------------------|------------|--------------------|--------------------|-----------------|
| I M P A C T O | Muito Alto 25 | | | | | |
| | Alto 16 | | | Risco 3 Risco 6 | Risco 2 | |
| | Médio 9 | | | Risco 1 | Risco 4 Risco 5 | |
| | Baixo 4 | | | | | |
| | Muito Baixo 1 | | | | | |
| | | Muito Baixa 1 | Baixa 2 | Média 3 | Alta 4 | Muito Alta 5 |
| | | PROBABILIDADE | | | | |

Fonte: Elaborado pela Auditoria Interna Governamental.

Nota-se, com base nas orientações propostas no Quadro 11 do [APÊNDICE A](#), a resposta aos **riscos baixos** seria aceitar o evento de risco mantendo práticas e procedimentos existentes, e aos **riscos médios** reduzir a probabilidade ou impacto pela adoção de medidas de controle, ou pela transferência ou compartilhamento de uma parte do risco.

Ainda de acordo com o [APÊNDICE A](#), reitera-se que os agentes e setores envolvidos devem priorizar os riscos para tratamento a partir das seguintes opções: mitigar, compartilhar, evitar ou aceitar. É importante que, em uma primeira abordagem da elaboração do Plano de Tratamento, seja avaliada a necessidade de melhorar ou extinguir controles já existentes.

Importante salientar que a avaliação do risco pela Auditoria Interna Governamental partiu da aferição do impacto dos eventos aos casos concretos, e daqueles identificados dentro do escopo e amostra dos trabalhos realizados, possuindo apenas caráter ilustrativo, visto que caberia à Administração este papel.



Logo, quando a Auditoria Interna Governamental emite recomendações para mitigar os riscos identificados nos trabalhos, espera-se que a Administração fortaleça os seus controles de modo a reduzir a probabilidade ou impacto destes. É possível, portanto, que estes mesmos eventos sejam classificados de maneira diversa na percepção da Administração face aos controles atuais implantados, ou pela avaliação global de todos os recursos geridos, que resultam na redução da probabilidade ou do impacto.

Assim, a matriz elaborada (Quadro 10) servirá de comparação para as avaliações da Administração, e para os futuros trabalhos de auditoria sobre o assunto.

4. RECOMENDAÇÕES E BENEFÍCIOS ESPERADOS

A Auditoria Interna Governamental vem atuando preventivamente com o intuito de manter o acompanhamento contínuo e sistemático dos principais atos praticados pelos gestores da UFMS, visando agregar valor à gestão, prevenir desvios ou evitar a má aplicação de recursos públicos, de modo a permitir ao gestor a possibilidade de mitigar os riscos identificados.

Por todo o exposto, recomenda-se à Proece:

1. Aperfeiçoar os controles internos quanto à obediência dos valores máximos de bolsas concedidas a servidores;
2. Apurar o recebimento de bolsa em valor excedente pelo servidor, Siape nº 182*****, promovendo o ressarcimento dos valores pagos a maior caso seja comprovado o recebimento indevido;
9. Efetuar averiguação quanto à concessão de bolsas a servidores afastados e/ou licenciados nos termos dos arts. 83 a 96 da Lei nº 8.112/90, promovendo a regularização das referidas concessões e o ressarcimento ao erário, caso verificadas concessões indevidas;
10. Aprimorar o processo de concessão de bolsas, de forma a promover a adequada verificação das vedações legais em cada concessão;
11. Desenvolver melhorias nos controles relacionados ao cumprimento da carga horária e entrega das atividades pelos bolsistas.

Recomendações ao Comitê de Governança de Bolsas, Auxílios e Retribuição Pecuniária - CGBAR:

3. Otimizar o fluxo do processo de concessão de bolsas para servidores, incluindo a avaliação da Progep quanto ao respeito ao teto constitucional previsto no art. 37, inciso XI, da Constituição Federal;



4. Efetuar verificação quanto ao recebimento de bolsas por servidores acima do teto constitucional, promovendo o ressarcimento ao erário dos valores recebidos a maior;
5. Realizar estudo quanto à viabilidade de publicar no Portal da Transparência as remunerações de todos os servidores da UFMS, acrescidas dos valores das retribuições e bolsas percebidas, a exemplo do que ocorre na UFSJ;
6. Padronizar a forma de previsão de carga horária (mensal, semanal ou diária) dos bolsistas nos planos de trabalho relativos a projetos;
7. Supervisionar o controle exercido pela chefia imediata, acerca da compatibilidade da jornada semanal de trabalho do servidor com a carga horária do projeto de extensão de que lhe decorra a percepção de bolsa;
8. Promover estudo acerca da forma de fiscalização da carga horária e das atividades desempenhadas pelo coordenador, quando este excepcionalmente atuar como professor ou pesquisador do projeto que coordena, nas situações em que for inviável a segregação de funções.

Assim, os benefícios não-financeiros esperados são no sentido de mitigar os riscos relacionados aos processos de concessão de bolsas de extensão, de forma a promover o melhor aproveitamento e aplicação dos recursos, atenuando as possibilidades de uso indevido, de prejuízo ao erário e ao alcance dos objetivos da extensão universitária.

Já os benefícios financeiros são potenciais e decorrerão da observância dos limites remuneratórios do teto constitucional, do cumprimento dos valores máximos para a concessão de bolsas a servidores, estabelecidas em Resolução, bem como da limitação da quantidade de bolsas à carga horária compatível com a jornada de trabalho ordinária do servidor bolsista.

Ressalta-se que este relatório não tem a intenção de esgotar as possibilidades de riscos passíveis de serem observados, mas sim de servir como orientação para as boas práticas da Administração Pública.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, procurou-se abordar os principais pontos referentes ao processo de concessão de bolsas de extensão, de forma a identificar as fragilidades que podem impactar negativamente nas finalidades da extensão universitária que, juntamente com o ensino e a pesquisa, compõem a atividade-fim desta Universidade.

Em face dos exames realizados foi possível verificar as potencialidades de melhoria dos processos analisados, a partir da análise dos riscos dos eventos encontrados, de forma a assessorar as unidades da Administração Central na gestão dos recursos e bolsas de extensão. Com a finalidade de mitigar os riscos constatados, propõe-se a adoção das recomendações propostas.



Serviço Público Federal
Ministério da Educação

Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



Por fim, reiteramos que o presente relatório não visa esgotar as possibilidades de riscos passíveis de ocorrência, mas tem a finalidade de promover orientação para as boas práticas da Administração Pública e agregar valor aos trabalhos executados na UFMS, sem interferir na autonomia e independência da gestão, caso queira estabelecer outros métodos que entender mais eficazes ou aplicáveis.

Em atendimento ao art. 12, inciso XVI, e parágrafo único do art. 31, ambos da [Resolução COUN nº 180, de 03 de junho de 2022](#), encaminhe-se à Pró-Reitoria de Extensão, Cultura e Esporte, ao Comitê de Governança de Bolsas, Auxílios e Retribuição Pecuniária - CGBAR e ao COUN para conhecimento.

Conforme estabelece o art. 19 da [Instrução Normativa - CGU nº 5, de 27 de agosto de 2021](#), os resultados poderão ser requisitados a qualquer momento pela Controladoria-Geral da União, órgão responsável pela supervisão técnica das auditorias internas do Poder Executivo Federal.

É o relatório.

Campo Grande, 5 de junho de 2024.



Apêndice A - Metodologia adotada para o gerenciamento de riscos.

A metodologia aplicada para o gerenciamento de riscos no presente Relatório foi a descrita no [Relatório de Auditoria nº 8/2022 - Levantamento da Gestão de Riscos da UFMS](#), como a adotada pela presente instituição a partir da edição da Política de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos, o Programa de Integridade e a Política de Prevenção e do Combate à Fraude e Corrupção no âmbito da UFMS.

A [Resolução nº 311-COUN/UFMS, de 14 de novembro de 2023](#), que aprovou referida política, estabelece em seu art. 75 as diretrizes a serem observados para implementação do modelo de gestão de riscos na UFMS, nos seguintes termos:

Art. 75. São diretrizes da Política de Gestão de Riscos:

- I - identificação de riscos estabelecendo um processo contínuo para identificar riscos em todas as áreas da Instituição;
- II - avaliação de riscos realizando análises de risco para determinar a probabilidade e o impacto de eventos adversos;
- III - tratamento e mitigação de riscos desenvolvendo estratégias e planos para mitigar ou gerenciar riscos identificados;
- IV - monitoramento e relatórios implementando um sistema de controle contínuo e relatórios periódicos sobre o status dos riscos; e
- V - disseminação da cultura de riscos fomentando a compreensão, conscientização e responsabilidade em relação aos riscos.

Para a avaliação dos eventos de riscos identificados, utilizou-se a seguinte escala para a probabilidade de ocorrências e seu respectivo impacto:

Tabela 1 - Escala de Impacto.

| Impacto | Descrição | Peso |
|------------------------------|--|------|
| Muito baixo (Mínimo) | Impacto Mínimo nos objetivos* Para fins práticos, não altera o alcance do objetivo/resultado. | 1 |
| Baixo (Pequeno) | Impacto Pequeno nos objetivos* A concretização desse risco não impede o alcance da maior parte do objetivo/resultado. | 4 |
| Médio | Impacto Moderado nos objetivos* Evento recuperável | 9 |
| Alto (Significativo) | Impacto Significativo nos objetivos* Evento de difícil reversão | 16 |
| Muito alto (Catastrófico) | Impacto Catastrófico nos objetivos* Evento irreversível ou potencialmente irreversível | 25 |

*Objetivos: estratégicos, operacionais, de informação/comunicação/divulgação ou de conformidade
Fonte: [Plano de Gestão de Processos e Riscos 2022-2024](#)



Para a avaliação do impacto considerou-se o quanto esses eventos de riscos impactam os objetivos estratégicos e a execução orçamentária da UFMS, ou poderiam impactar caso ocorressem.

Tabela 2 - Escala de Probabilidade.

| Probabilidade | Descrição | Peso |
|---------------------------------|--|------|
| Muito baixa (Improvável) | Situações excepcionais, o evento poderá até ocorrer, mas nada nas circunstâncias indica essa possibilidade. | 1 |
| Baixa (Rara) | De forma inesperada ou casual, o evento poderá ocorrer, pois as circunstâncias pouco indicam essa possibilidade. | 2 |
| Média | De alguma forma, o evento poderá ocorrer, pois as circunstâncias indicam moderadamente essa possibilidade. | 3 |
| Alta (Provável) | De forma até esperada, o evento poderá ocorrer, pois as circunstâncias indicam fortemente essa possibilidade. | 4 |
| Muito alta (Praticamente certa) | De forma inequívoca, o evento ocorrerá. As circunstâncias indicam claramente essa possibilidade. | 5 |

Fonte: [Plano de Gestão de Processos e Riscos 2022-2024](#)

Com relação à probabilidade, foram consideradas as ocorrências identificadas, as confirmadas, e aquelas que, na percepção da Auditoria Interna, ocorreram com frequência dentro do escopo auditado.

A seguinte matriz (Figura 5) representa os possíveis resultados das combinações das escalas de probabilidade e impacto:

Figura 5 - Matriz de Riscos.

| | | | | | | |
|----------------|------------------|----------------------|------------|------------|-----------|-----------------|
| IMPACTO | Muito Alto 25 | 25 RM | 50 RA | 75 RA | 100 RE | 125 RE |
| | Alto 16 | 16 RM | 32 RM | 48 RA | 64 RA | 80 RE |
| | Médio 9 | 9 RB | 18 RM | 27 RM | 36 RM | 45 RA |
| | Baixo 4 | 4 RB | 8 RB | 12 RB | 16 RM | 20 RM |
| | Muito Baixo 1 | 1 RB | 2 RB | 3 RB | 4 RB | 5 RB |
| | | Muito Baixa 1 | Baixa 2 | Média 3 | Alta 4 | Muito Alta 5 |
| | | PROBABILIDADE | | | | |

Fonte: [Plano de Gestão de Processos e Riscos 2022-2024](#)



A partir do resultado do cálculo (Probabilidade x Impacto), o risco é classificado dentro das seguintes faixas, conforme a Figura 6:

Figura 6 - Matriz de Riscos.



Fonte: [Plano de Gestão de Processos e Riscos 2022-2024](#)

Conhecido o nível de risco a que está sujeita a Administração, segue-se para a adoção das medidas abaixo como estratégia de resposta aos eventos de risco (Quadro 11):

Quadro 11 - Resposta ao risco.

| TIPO DE RESPOSTA | DESCRIÇÃO |
|----------------------------------|---|
| Aceitar/Tolerar | Deixar a atividade como está, não adotando qualquer medida. Esta resposta indica que o risco inerente já está dentro das tolerâncias ao risco |
| Compartilhar / Transferir | Compartilhar o risco com terceiro. Exemplo: contratação de seguro ou terceirização da atividade |
| Evitar | Não há qualquer medida capaz de impedir ou mitigar o evento de risco a um nível tolerável ou os esforços são maiores que os benefícios, tornando inviável a execução do processo de trabalho Por isso, opta-se por descontinuar a atividade e interromper o processo de trabalho |
| Reduzir / Mitigar | Desenvolver e implementar medidas para evitar que o risco se concretize e/ou medidas para atenuar a probabilidade, o impacto e as consequências (caso o evento ocorra) |

Fonte: [Gestão de Riscos](#).

Do resultado, os agentes e setores envolvidos devem priorizar os riscos para tratamento a partir das seguintes opções: mitigar, compartilhar, evitar ou aceitar. É importante que, em uma primeira abordagem da elaboração do Plano de Tratamento, seja avaliada a necessidade de melhorar ou extinguir controles já existentes.