

Sistema de Controle Interno

Relatório Anual de Atividades do Sistema de Controle Interno - 2024

FEVEREIRO DE 2025

Sumário

1. Apresentação.....	2
2. Sistema de Controle Interno.....	2
3. Estudos, Produtos e Recomendações.....	3
3.1. Acompanhamento das ações relativas aos estudos do ano anterior.....	3
3.1.1. Teto Salarial Constitucional, Horas Extras, Plantões e Sobreaviso.....	3
3.1.2. Recomendações à Alta Administração da Universidade Estadual de Campinas em atenção aos apontamentos de órgãos externos sobre a alocação de horas em sobreaviso.....	11
3.2. Programa de Acompanhamento Integrado (PAI).....	15
3.2.1. Relatório do Programa de Acompanhamento Integrado - Demonstrações Contábeis e Tesouraria.....	17
3.2.2. Relatório do Programa de Acompanhamento Integrado - Licitações.....	21
3.2.3. Relatório do Programa de Acompanhamento Integrado - Recursos Humanos.....	25
3.2.4. Relatório do Programa de Acompanhamento Integrado - Adiantamentos.....	29
3.2.5. Relatório do Programa de Acompanhamento Integrado - Orçamentário e Financeiro.....	31
4. Programa de Integridade da Unicamp.....	34
5. Plataforma de Monitoramento de Apontamentos (PMA).....	35

1. Apresentação

Este relatório tem como objetivo apresentar ao Conselho Universitário (CONSU) as ações realizadas no âmbito do Sistema de Controle Interno da Unicamp (SCI) durante o exercício de 2024, em atendimento ao Artigo 6º da Deliberação CONSU-A-008/2019.

No decorrer do ano, foram realizadas seis reuniões do SCI, nas quais foram discutidos temas relacionados à governança e controle interno da Universidade. Entre os avanços obtidos, destacam-se a implementação do Programa de Acompanhamento Integrado (PAI), com a análise de relatórios sobre licitações, recursos humanos, demonstrações contábeis, orçamento e finanças e outros temas de relevância institucional. Além disso, foram debatidos aspectos relacionados ao controle de horas extras, plantões e regime de sobreaviso, bem como o acompanhamento de apontamentos realizados pelo Tribunal de Contas do Estado de São Paulo (TCE-SP). Outro avanço importante foi o início da vigência do Programa de Integridade da Unicamp, com ações que visam organizar um Fórum de Integridade da Unicamp.

Foram identificadas necessidades de aprimoramento dos mecanismos de controle e transparência em diversas áreas. Dentre elas, destacam-se a urgência de maior controle nos pagamentos de horas extras, plantões e sobreaviso. Nesse sentido, foram emitidas recomendações para revisão das normas e procedimentos relativos a essas questões, bem como sugestões para o aprimoramento do planejamento orçamentário e da gestão de recursos humanos.

O relatório também propõe a criação de mecanismos mais eficientes de controle e transparência, reforçando a importância da adoção de ações corretivas para atender aos apontamentos dos órgãos de controle externo e aprimorar os processos internos da Universidade. A continuidade do fortalecimento do SCI e a implementação das medidas recomendadas são necessárias para a garantia da conformidade e o implemento de eficiência na gestão da Unicamp.

2. Sistema de Controle Interno

O Sistema de Controle Interno da UNICAMP realizou 6 reuniões em 2024, nos dias 25/01, 28/03, 25/04, 20/06, 22/08 e 07/11, mantendo uma frequência regular de encontros para discussão e encaminhamentos sobre temas relevantes para o controle interno da universidade.

Os principais temas abordados foram:

- Implementação do Programa de Acompanhamento Integrado (PAI), visando a integração dos controles internos existentes nos diversos órgãos da Unicamp;
- Análise de relatórios sobre licitações, recursos humanos, demonstrações contábeis, tesouraria, adiantamentos, planejamento e execução orçamentária;
- Discussões e encaminhamentos sobre o controle de horas extras, plantões e regime de sobreaviso;
- Acompanhamento de apontamentos externos, especialmente do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo (TCE-SP);
- Desenvolvimento do programa de integridade da Unicamp, em conformidade com as diretrizes estaduais;
- Avaliação dos impactos de novos decretos estaduais sobre a governança e controles internos, considerando a autonomia universitária;
- Aprimoramento dos processos de transparência e prestação de contas da universidade.

Para o próximo ano, o SCI planeja dar continuidade ao Programa de Acompanhamento Integrado, ampliando seu escopo para incluir processos acadêmico-administrativos. Além disso, pretende-se intensificar as ações para redução dos apontamentos de órgãos de controle externo e promover a implementação efetiva do Programa de Integridade da UNICAMP.

3. Estudos, Produtos e Recomendações

3.1. Acompanhamento das ações relativas aos estudos do ano anterior

3.1.1. Teto Salarial Constitucional, Horas Extras, Plantões e Sobreaviso

A Controladoria Geral da Unicamp realizou um estudo preliminar sobre os gastos com Horas Extras, Sobreaviso e Plantões em um período de 5 anos, (2018-2023), motivado por recorrentes apontamentos de órgãos de controle externo. A análise identificou que apesar de não centralizados na DGRH, esses gastos precisam de maior transparência e controle, uma vez que somaram R\$214 milhões no período, com aumentos significativos em 2022.

O RELATÓRIO CG nº 1/2023 mostrou que esses dispêndios, comparáveis ao volume de recursos destinados ao Programa de Bolsas da Universidade, concentram-se em grupos específicos de profissionais e setores, levantando questões sobre sua relação com as missões da Unicamp e, em alguns casos, contribuindo para remunerações que excedem o teto salarial. Diante disso, a Controladoria fez várias recomendações, incluindo a necessidade de a Administração Superior investigar as razões dos aumentos inesperados, refletir sobre os aspectos éticos e orçamentários dos gastos, e revisar os mecanismos de controle existentes.

No início de 2024, motivado por apontamentos do TCE-SP sobre a violação do Teto Salarial Constitucional devido a valores pagos por jornadas extraordinárias irregulares, a Controladoria requisitou dados de horas extras, plantões e sobreavisos do exercício 2023, complementando o estudo anterior com análises sobre a alocação das horas extras, registros, normas e regulamentos, além dos dispêndios.

O estudo completo com detalhes das análises está no processo 42-P-10139/2024 (d) - Recomendações à Universidade Estadual de Campinas em atenção aos apontamentos de órgãos externos sobre teto salarial, plantões e horas extras. O RELATÓRIO CG nº 1/2024 apresenta as análises e constatações do estudo realizado no 1º semestre de 2024.

Constatações:

O RELATÓRIO CG nº 1/2024 apresenta constatações detalhadas sobre os distintos aspectos relevantes para o entendimento dos problemas relacionados aos apontamentos dos órgãos de controle externos. Sinteticamente, temos que:

- A. Em relação ao alegado descumprimento do teto constitucional associado a remunerações por jornadas excepcionais,

Constatamos que a forma como o Portal da Transparência da Unicamp apresenta as remunerações dos servidores induz indevidamente o usuário do sistema a entender que não se está aplicando corretamente o redutor salarial para um subconjunto de servidores. Tal se dá pois o relatório inclui como Salário Bruto Nominal remunerações que não devem ser consideradas no cálculo do teto.

Dentre as remunerações estão as relativas às jornadas extraordinárias (Plantões, Horas em Sobreaviso e Horas Extras), as quais não são incluídas no cálculo do redutor por força de decisões judiciais. Tais correspondem aproximadamente a um terço dos casos e a dois terços do montante total pago pela Unicamp a servidores que receberam valores superiores ao teto em um mês. Recebimentos relativos aos plantões são os eventos de maior impacto na percepção de violação do teto constitucional. Dentre os vários tipos de plantões, o I-G gera remunerações muito acima do teto constitucional.

O detalhamento da composição da distribuição das jornadas extraordinárias ao longo de 2023 revela que há servidores que receberam por eventos tidos como extraordinários todos os 12 meses do ano; além disso, o número de horas prestadas e os montantes recebidos por uma pessoa flutuam pouco de um mês para outro. Consequentemente, o caráter excepcional que apoia a exclusão de Plantões, Horas Extras e Sobreavisos do cálculo do teto salarial constitucional fica comprometido. Como os eventos ocorrem de forma rotineira e contumaz, as verbas recebidas pelos servidores não têm caráter indenizatório nem poderiam ser consideradas como resultado de um trabalho extraordinário ou temporário, o que suporta o entendimento do Tribunal de que há desvio de finalidade e que tais recebimentos têm natureza salarial.

- B. Em relação aos apontamentos sobre falhas no controle e supervisão das atividades de plantão, comprometendo os princípios constitucionais de legalidade, economicidade e eficiência,

Encontramos situações de pagamentos de plantões que correspondem ao exercício de jornadas que extrapolam, em extensão e/ou em frequência, os parâmetros claramente definidos pelas regulamentações da Unicamp e em normas de instâncias externas. Há registros de servidores que realizaram mais de 112 módulos de plantões, em desacordo com a Resolução GR-012/2011, e de médicos que realizaram plantões presenciais com duração superior a 24 horas, contrariando a Resolução nº 90/2000 do Conselho Regional de Medicina de São Paulo. Há um conjunto bem definido de servidores, inclusive docentes, que concentram um grande número de módulos de plantões mensais durante todo o ano - cerca de 50% dos servidores que realizaram plantões o fizeram durante os 12 meses do ano de 2023.

Pode estar havendo contradição entre a concepção (e a natureza) do exercício do plantão médico e a defesa da Unicamp em relação à exclusão dos pagamentos do teto salarial. Ora, se o plantão é atividade regular e corriqueira de um servidor da área da saúde, a excepcionalidade do evento não parece ser argumento suficiente para justificar a sua exclusão do teto. Aparentemente fora do controle da FCM, não está claro se (e como) os plantões de seus docentes nas unidades de prestação de serviço de saúde fazem parte das atribuições do RDIDP ou se podem ser enquadradas como exercício simultâneo, ou de outra forma. Dependendo do modo como se enquadra ou pode se enquadrar, o pagamento suplementar a certos docentes da carreira MS pode estar gerando assimetrias em relação às remunerações e aos procedimentos administrativos aos quais outros profissionais estão sujeitos na Unicamp.

Tais situações indicam ineficiência em processos e/ou em mecanismos de controle desde a alocação do plantão até o seu efetivo pagamento, posto que identificamos pagamentos indevidos, inconformes com as normas. Igualmente problemática é a inexistência de controle de ponto/frequência, a qual se soma à inexistência de um sistema integrado/centralizado que documente o planejamento e o controle dos plantões e das justificativas que autorizam exceções às normas – o que

implica em custoso esforço para apuração dos possíveis desvios, os quais são indicados e documentados pelo próprio Tribunal para uma amostra de casos.

- C. Em relação às irregularidades na gestão das horas extras e plantões médicos, incluindo pagamentos contumazes de horas extras, realização de horas extras sem incidência do redutor constitucional, ausência de controle efetivo sobre a frequência e jornadas de trabalho inexecutáveis, bem como desvio de finalidade na concessão de plantões médicos,

Identificamos que pagamentos contumazes e jornadas inexecutáveis e/ou que conflitam com normas internas e externas são encontrados na aplicação das Horas Extras, das Horas em Sobreaviso e dos Plantões - ainda que pagamentos por horas extras e em sobreaviso tenham menor impacto na alegada violação do teto constitucional.

Especificamente sobre Horas Extras e Horas em Sobreaviso, a recorrência apontada pelo TCE é evidenciada nos 505 servidores que receberam por horas extras e sobreaviso por mais de 10 meses em 2023, assim como na regularidade mensal da quantidade de horas extras computadas a cada um deles. Há casos de servidores realizando mais de 2 horas extras por dia, em desacordo com o Art. 231 do ESUNICAMP e do Art. 59 da CLT. A Área da Saúde (HC) é responsável pelo maior dispêndio e número de horas extras, havendo situações em que um mesmo servidor recebeu por elevados números tanto de horas extras como de plantões, e casos de servidores com carga de horas extras maior do que carga horária da jornada regular de trabalho. Em termos relativos, considerando os pagamentos por servidor, existem órgãos da Administração Central que utilizam mais horas extras: há ali maior concentração de horas por servidor, quando consideramos os registros de horas extras somados a sobreaviso. Destaca-se que existe uma grande concentração de horas em sobreaviso principalmente em profissionais de TIC, lotados no CCUEC ou em outros órgãos. O pequeno número de horas extras prestadas por servidores em sobreaviso indica baixo acionamento desses servidores e possível falta de necessidade de parte dessa escala.

Especificamente sobre Plantões, complementarmente ao constatado em “B”, jornadas inexecutáveis se apresentam de distintas formas, cada qual implicando no reconhecimento de falta de controle e/ou de atendimento às normas: extrapolação dos limites definidos pela Unicamp; jornadas que ultrapassam o número de horas de um dia de trabalho e/ou de dias de trabalho plausíveis em um mês; jornadas que se confundem com outras atribuições de servidores em carreiras específicas - como parece se dar com docentes da carreira MS, levantando questionamentos sobre a conciliação das atividades acadêmicas e os plantões nos diferentes regimes (RDIDP, RTC e RTP).

O quadro das normas que regulamentam os plantões na Unicamp contribui para as dificuldades de controle. Identificamos incongruências e inconformidades relativas às nossas normas definidoras dos tipos de plantões, tais como: potencial desvio de finalidade de certos tipos de plantões, que poderiam ser previstos em jornadas de trabalho regulares; tipos de plantão que preveem a atuação como regulador médico e a substituição do diretor clínico e superintendente do hospital em questões administrativas emergenciais; plantões não presenciais aplicados à cargos com gratificação de representação; falta de documentação que dê conta do processo de estudo e criação de novas formas de plantão - especificamente nos casos dos plantões do tipo I-G (Resolução GR-037/2021), I-F (Resolução GR-037/2021) e I-E (Resolução GR-030/2021 e Resolução GR-037/2021), criados em 2021; pagamentos de plantões a servidores que não são da área da saúde, em funções que em outros órgãos cumprem jornadas de prontidão e disponibilidade através de horas de sobreaviso.

D. Repercussões orçamentárias

Além das constatações imediatamente relacionadas aos apontamentos do Tribunal de Contas acerca de alegadas violações do teto constitucional em decorrência de pagamentos ordinários (regulares) de eventos entendidos como extraordinários, o presente estudo leva a perceber repercussões orçamentárias negativas da gestão dos três tipos de eventos.

Nos últimos anos, tem havido um crescimento nos dispêndios com Horas Extras e Sobreaviso. O incremento não decorre somente dos reajustes salariais ou dos valores

de referência, estando também (ou principalmente) associados ao maior número de horas autorizadas e realizadas. Os maiores montantes foram destinados a eventos na área da saúde não estando necessariamente relacionados com a pandemia. O crescimento dos dispêndios com Horas Extras e Sobreaviso fora da área da saúde ocorreu a taxas mais moderadas mas, na perspectiva dos órgãos de controle externo, resultou em excessivo número de horas extras concentradas de alguns servidores, que as realizam de forma rotineira.

Ainda que Plantões estejam bem dimensionados no Orçamento, o mesmo não ocorre com Horas Extras, principalmente na área da Saúde (HC e CAISM). A falta de inclusão das Horas Extras e Sobreaviso do HC e CAISM na Proposta de Distribuição Orçamentária resultou em um déficit nessa alínea (em relação à previsão inicial) de um montante equivalente a 48% do déficit total da Universidade em 2023. A tal respeito, cabe a ressalva de que valores de pagamentos de eventos informados pela DGRH divergem dos dados do Relatório de Revisão Orçamentária (Fechamento).

Recomendações:

Considerando as constatações efetuadas durante a análise, este relatório é encaminhado, em primeiro lugar, à Procuradoria Geral com as seguintes recomendações:

1. **Revogação imediata das Resoluções GR-037/2021 e GR-038/2021.**
2. **Revisão das normas de plantões:** Faz-se necessária uma revisão conjunta das normas que regem as atividades de plantões, abrangendo as Resoluções GR-012/2011 e GR-037/2019, e suas alterações. Também é necessário que se considere as disposições sobre plantões presentes na Deliberação CAD-A-003/2006 e na Deliberação CONSU-A-017/2014.
3. **Análise das atividades de plantão por docentes em RDIDP:** Considerando a manifestação da FCM no Ofício DFCM nº. 20/2024 de que as atividades de plantão são separadas do plano de atividades acadêmicas do docente na Unidade, sendo sua carga gerida pelos docentes e pelas unidades de saúde de modo a não comprometer as atividades acadêmicas, é necessário avaliar como a realização de plantões médicos se enquadra nos termos da Deliberação CONSU-A-002/2001.

Além das recomendações diretamente relacionadas às competências da Procuradoria Geral, seguem as recomendações para análise jurídica e posterior encaminhamento aos órgãos competentes:

À Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH):

4. **Cessar imediatamente os pagamentos de eventos extraordinários em desacordo com as normas internas e externas vigentes:** É mandatório o estrito cumprimento das normas internas e externas para o pagamento de Plantões, Horas Extras e Sobreaviso, exceto em casos excepcionais devidamente justificados e documentados. Recomendamos que, em caso de dúvidas, seja realizada consulta junto à Procuradoria Geral.
5. **Adequação da apresentação dos dados de remuneração divulgados no Portal da Transparência, que devem constar de forma clara e precisa:** Para fins de transparência, a forma de apresentação das informações da folha de pagamento publicadas no Portal da Transparência deve ser alterada para evidenciar claramente os valores referentes a horas extras, plantões e outros que não se enquadram na regra do teto constitucional, conforme previsões legais ou decisões judiciais. No Anexo IV há uma indicação de como isso pode ser feito. Outra solução encontrada pelo Órgão diferente da indicada, pode ser enviada previamente à Controladoria Geral para indicação se houve o atendimento dos fins propostos.
6. **Revisão dos processos de trabalho relacionados com os eventos na folha de pagamento, com a implementação de rotinas de verificação e de controle interno:** Implantação de rotinas de controle interno, de tal modo que: a) o pagamento de horas extras se conforme as normas e limites definidos pelas Leis Trabalhistas e pela Universidade e, principalmente, que respeitem a noção de exequibilidade; b) se mantenha documentação passível de verificação por parte da Controladoria Geral nos casos realmente excepcionais, devidamente justificados e autorizados.

À Assessoria de Economia e Planejamento (AEPLAN) e Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU):

7. **Inclusão dos valores de Horas Extras e Sobreaviso do HC e CAISM no planejamento orçamentário da Unicamp:** Esses valores devem constar no

Planejamento Orçamentário desde sua primeira versão. Além disso, os processos de autorização e pagamento de horas extras na área da saúde devem seguir os mesmos protocolos aplicados a toda a universidade.

Ao Gabinete do Reitor (GR) e Coordenadoria Geral da Universidade(CGU):

8. **Melhoria no planejamento e na gestão dos recursos humanos:** Realização de estudo sobre a necessidade de contratação de mais servidores com o objetivo de ajustar o número de horas extras e sobreavisos apenas para situações realmente excepcionais. No caso dos plantões, é importante garantir que haja o número certo de profissionais na escala para evitar que alguns servidores fiquem sobrecarregados.
9. **Emissão de comunicado aos órgãos envolvidos sobre as violações ocorridas em 2023:** Informar aos órgãos subordinados sobre as violações ocorridas em 2023, com instruções para prevenir sua repetição e alertando sobre as possíveis consequências da reincidência das irregularidades.

Ao Gabinete do Reitor (GR):

10. **Apreciação dos 8 casos detectados pelo TCE-SP (ANEXO III) e abertura de processos para apuração dos fatos e responsabilidades:** A apuração deve abranger os fatos identificados pelo TCE-SP, bem como a falha sistêmica em todas as linhas de defesa que permitiram que as irregularidades apontadas avançassem por todo o processo, resultando em pagamentos indevidos. Isso inclui a ausência de efetividade ou até mesmo a inexistência de controle por parte da supervisão das atividades (chefia local), da área de recursos humanos do órgão e da Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH). A apuração deve ainda indicar as responsabilidades de modo a permitir o ressarcimento de valores recebidos indevidamente.

Situação atual (encaminhamento):

O Processo 42-P-10139/2024 (d) foi encaminhado à Procuradoria Geral (PG) em 27 de março de 2024 e encontra-se até esta data (29/01/2025) em análise pelo órgão.

Em relação às recomendações feitas, foram tomadas medidas conjuntas entre a CGU e a DGRH para ajustes no Portal da Transparência. Outra medida contou com o

envolvimento da PG, DGRH, PRDU, DEAS e GR no estudo, elaboração e publicação da Resolução GR-018/2024, que alterou a relação dos tipos de plantões, extinguindo os plantões Tipo I-G, além das tratativas necessárias para a sua aplicação.

3.1.2. Recomendações à Alta Administração da Universidade Estadual de Campinas em atenção aos apontamentos de órgãos externos sobre a alocação de horas em sobreaviso.

Nos últimos anos, a Unicamp vem recebendo sucessivos apontamentos externos acerca do uso ordinário recorrente e de forma contumaz de mecanismos como Horas Extras, Plantões e Horas em Sobreaviso, eventos entendidos como aplicáveis apenas em situações excepcionais. As práticas, também segundo a avaliação externa, implicam em elevação de remuneração de servidores de forma a, em alguns casos, extrapolar o limite do teto constitucional, tendo em vista que pagamentos por tais eventos não são considerados no cálculo para aplicação de redutores salariais.

Especificamente sobre a alocação de horas em sobreaviso, recente estudo realizado pela Controladoria Geral da Unicamp (42-P-10139/2024 (d)) apontou que, no ano de 2023, a aplicação desse mecanismo se deu de forma concentrada em sete órgãos/instâncias da universidade, o que levou ao dispêndio de R\$1.407.576,85 na forma de pagamentos a 62 servidores não docentes. Desses, 17 servidores ficaram em sobreaviso em mais de 10 meses do ano de 2023 e com realização de menos de 10 horas extras em todo o período - média de 2.009 horas/ano por servidor. Tais situações evidenciam a recorrência apontada por órgãos de controle externos à universidade.

Buscando compreender as motivações para a alocação das horas em sobreaviso, tendo em vista definições da Resolução GR-027/2011 e a essência dos apontamentos externos em relação à pretensa excepcionalidade, a Controladoria Geral realizou consultas aos órgãos/instâncias que utilizaram tal instrumento em 2023. Adotamos como parâmetro o número de acionamentos (horas extras) para verificação da importância e necessidade das escalas de sobreaviso existente, visto que conforme o artigo 5º da Resolução GR-027/2011 quando o servidor de sobreaviso for convocado para a prestação de atividades terá a hora remunerada como hora extra quando ultrapassada a carga horária diária ou semanal contratada.

Constatações:

Constatamos que, de modo geral, a prática de alocação de Horas em Sobreaviso ocorre para atendimento de necessidades ordinárias, mesmo nos casos em que a justificativa é garantir a capacidade de resposta a eventos excepcionais. Consequentemente, a percepção externa quanto ao uso recorrente de eventos tidos como excepcionais encontra fundamento, ainda que as necessidades da Unicamp estejam tecnicamente bem justificadas. As distintas aplicações verificadas suscitam dúvida se não seria mais apropriada a contratação de servidores para atendimento em jornadas complementares.

De forma coerente, como parte expressiva das tarefas são realizadas remotamente, elas não estão gerando horas-extras e, nesse sentido, se pode entender equivocadamente que o sobreaviso é um mecanismo mais adequado e barato do que as horas-extras. Por outro lado, não fica indicado qual o número de acionamentos relacionados aos sobreavisos, o que impede a Unicamp de avaliar se a alocação de servidores/horas de sobreaviso está adequadamente dimensionada.

A consideração anterior é de especial relevância nos casos relacionados a TI/TIC, em suas várias vertentes e dimensões. Os dados e relatos indicam a concentração de Horas em Sobreaviso em servidores com atribuições similares em instâncias/órgãos distintos. Tal suscita a dúvida em relação à possibilidade de se otimizar a alocação de recursos humanos e, consequentemente, reduzir a quantidade de pessoas simultaneamente recebendo por horas em sobreaviso.

Especificamente em relação à escala de sobreaviso realizada por um único servidor do CEB, constatamos que isso está em desacordo com a escala máxima de 24 horas do artigo 3º Resolução GR-027/2011. A CEB informou que o regime de sobreaviso é realizado por um único servidor e que o mesmo fica disponível 24 horas/dia durante todos os dias da semana, medida que além de contrariar o artigo 3º Resolução GR-027/2011 acaba por descaracterizar o regime de sobreaviso onde o funcionário deveria estar aguardando a qualquer momento eventual chamado, conforme artigo 1º Resolução GR-027/2011. Consequentemente, a escala de 24 horas/dia durante todos os dias da semana foge do limite do razoável e do possível exigindo do servidor um estado de alerta contínuo que fere seus direitos de lazer e descanso.

Em consulta ao Portal da Transparência, a Controladoria verificou que o órgão possui 5 servidores com cargo “PR TECNOLOGIA INFO COM / Analista de Desenvolv de Sistemas” e 4 servidores lotados na “01.23.14 REITORIA/CENTRO DE ENGENHARIA BIOMEDICA/INFORMACAO E COMPUTACAO” mesmo cargo e lotação do servidor informado no ofício, o que não justifica falta de revezamento na escala de sobreaviso e o descumprimento da normativa que proíbe a escala maior que 24 horas de sobreaviso.

Quanto à prestação de serviço de forma remota durante o sobreaviso, constatamos que a prática contraria a Resolução GR-027/2011 em seu artigo 5º, o qual estabelece que se o servidor de sobreaviso “for convocado para a realização de atividades no local de trabalho, terá a hora trabalhada remunerada como hora normal ou hora extra, se ultrapassada a carga horária diária ou semanal contratada”. Ocorre que na atualidade muitos dos serviços que anteriormente eram prestados presencialmente hoje podem ser efetuados remotamente, fato este que gerou uma interpretação equivocada do respectivo artigo, uma vez que, em diversas respostas, foi informado que os servidores eram acionados em sobreaviso e as horas extras não eram registradas e conseqüentemente pagas por estarem efetuando o serviço remotamente. O artigo 2º da referida Resolução considera “de sobreaviso o servidor técnico e administrativo que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para execução de atividade decorrente de sua função” ou seja o servidor está de sobreaviso enquanto está aguardando um possível chamado para a execução de atividade, a partir do momento que entra em atividade seja ela presencial ou de forma remota ele deve sair da situação do sobreaviso para a entrada em efetiva prestação de serviço com respectiva remuneração da hora trabalhada como hora extra.

Outro ponto a destacar é que embora o trabalho remoto ainda não esteja regulamentado na Unicamp, pelas informações obtidas é evidente o fato de que ele já é realizado ainda que de maneira excepcional, não podendo o trabalho remoto ser confundido com regime de sobreaviso, sendo que o não pagamento das horas como efetivamente trabalhadas traz tanto prejuízos ao servidor, como eventualmente a Unicamp em possíveis ações judiciais.

Recomendações:

À Diretoria Executiva de Administração (DEA), Diretoria Executiva de Tecnologia da Informação e Comunicação (DETIC) e Pró-Reitoria de Pesquisa (PRP).

- 1) Aprovar proposta de postos de sobreaviso relacionadas às suas áreas de atividade, elaborada pelos órgãos solicitantes, que deverá conter mapa de risco de cada posto existente na escala de sobreaviso e de eventuais novos postos, como fundamentação para o pedido de autorização previsto pela Resolução GR-027/2011.

Ao Gabinete do Reitor (GR) e Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU),

1. Propor uma instrução normativa para normatizar a exigência do mapa de risco com aprovação prévia das Diretorias Executivas ou PRP, a depender da área das atividades.
2. Estabelecer um prazo para reavaliar os postos de sobreaviso autorizados, considerando mudanças e a necessidade contínua.

Ao Gabinete do Reitor (GR)

1. Avaliar o Artigo 5º da Resolução GR-027/2011 em conjunto com o tema da regulamentação do trabalho remoto na Universidade, de modo a:
 - Permitir que o servidor de sobreaviso realize atividades remotamente quando possível, regularizando a prática e reconhecendo as horas trabalhadas.
 - Ou proibir atividades remotas, obrigando o servidor a ir ao local de trabalho se necessário.
2. Garantir que todo trabalho realizado, remoto ou presencial, seja registrado, mantendo controle dos acionamentos dos servidores em sobreaviso.

À Coordenadoria de Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa - COCEN e a Centro de Engenharia Biomédica (CEB)

1. Observar o Artigo 3º da Resolução GR-027/2011, com escala de sobreaviso de no máximo 24 horas, devendo realizar o revezamento entre os servidores lotados no órgão.

3.2. Programa de Acompanhamento Integrado (PAI)

O Programa de Acompanhamento Integrado (PAI) é um programa de controle interno abrangendo todo o Sistema de Controle Interno da universidade e sob gestão da Controladoria Geral da Unicamp, de realização contínua, com cronograma anual para a integração dos acompanhamentos de controle interno realizados em todas as linhas de defesa e apresentação de relatórios com recomendações como suporte para a tomada de decisão da gestão.

Objetivos

- Auxiliar a Administração da Universidade no cumprimento de seus objetivos.
- Incorporar informações de órgãos de controle externo para aprimorar processos.
- Fornecer suporte à Administração Superior da Universidade por meio de relatórios com recomendações.

Metodologia

- Aplicação de formulários padronizados conforme o Art. 67 da Instrução Normativa 01/2020 do TCE-SP.
- Possibilidade de aplicação exames, análises, avaliações, levantamentos e comprovações, metodologicamente estruturados para a avaliação da integridade, adequação, eficácia, eficiência e economicidade dos processos, dos sistemas de informações e de controles internos.
- Análise das informações fornecidas pelas áreas e geradas na aplicação de testes visando produzir relatórios específicos para cada tema.
- Utilização da Plataforma de Monitoramento de Apontamentos (PMA) para planejar os acompanhamentos, priorizando pontos de maior risco.

Formulários de Acompanhamento Integrado

Os formulários prezam pela padronização das informações dos processos de controles internos, conforme exigências legais e normativas. Servem como direcionadores dos acompanhamentos, refletindo os pontos mais relevantes para monitoramento em cada área.

Acompanhamentos Anuais

O PAI realizará anualmente os seguintes acompanhamentos nas áreas contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial:

Acompanhamentos Ordinários	Recursos Humanos
	Metas, Objetivos e exigências PPA/LDO
	Transparência
	Demonstrações Contábeis e Tesouraria
	Licitações
	Adiantamentos
	Orçamentário e Financeiro
	Processos Acadêmicos-Administrativos
	Ouvidoria
	Bens Patrimoniais
	Estoques de materiais (almoxarifados)
Acompanhamentos Especiais	Realizados a partir de necessidades específicas, provenientes do desdobramento de acompanhamentos ordinários que necessitam de aprofundamento, denúncias, determinações externas ou internas e demais fatos em que se torne necessária a realização de acompanhamento.

Cronograma e Implementação

Devido às limitações iniciais do processo de implantação do PAI, iniciado após o primeiro trimestre de 2024, e o processo em curso de composição do quadro de funcionários da Controladoria Geral, a realização completa das atividades do cronograma está prevista para 2025.

3.2.1. Relatório do Programa de Acompanhamento Integrado - Demonstrações Contábeis e Tesouraria

O objetivo deste relatório é fornecer uma asseguarção razoável de que o Relatório Contábil de Propósito Geral das Entidades do Setor Público (RCPG) e suas demonstrações contábeis estão de acordo com as práticas contábeis adotadas no Brasil e livres de distorções relevantes, sejam elas causadas por fraude ou erro. A asseguarção razoável reconhece as limitações inerentes, dado que a maioria das evidências é persuasiva, não conclusiva.

Os documentos e registros coletados durante a análise foram organizados conforme a NBC TI 01, item 12.1.2, e arquivados digitalmente na Controladoria Geral pelo prazo legal. Observamos as Normas Brasileiras de Contabilidade, especialmente a NBC TI 01, realizando testes de observância para garantir a efetividade dos controles internos e testes substantivos para obter evidências adequadas e suficientes. Utilizamos formulários padronizados, análises estatísticas, verificação de conformidade de lançamentos contábeis e análise de saldos invertidos e contas indevidas.

Os dados foram obtidos através dos Formulários de Acompanhamento do PAI, retorno da Diretoria Geral de Administração (DGA), sistema SIAFEM, demonstrações contábeis publicadas e outras informações complementares. Utilizamos uma metodologia de análise por amostragem não probabilística e deliberada, considerando eventos representativos e críticos.

A responsabilidade pela elaboração do RCPG é da Administração, sob supervisão dos responsáveis pela Governança. O Sistema de Controle Interno acompanha a regularidade, os controles e os processos, apresentando subsídios para

seu aperfeiçoamento.

O principal apontamento externo sobre este tema está no Relatório de Fiscalização do TCE de 21/11/2023, processo no TC-002014.989.22-2, no qual foi observado que as demonstrações financeiras não passam por aprovação em nenhum Conselho da Universidade, sendo os Demonstrativos Contábeis assinados diretamente pelo Reitor e outras autoridades competentes.

Constatações:

A. Em relação aos Lançamentos Contábeis

Ao verificar o Balancete Razão das contas contábeis utilizadas no exercício não foi identificado o uso de nenhuma conta contábil estranha às atividades realizadas pela universidade.

Ao realizar o Teste de Saldos Invertidos foram identificadas por meio do sistema SIAFEM contas contábeis com saldo de natureza contábeis invertida, porém considerando os esclarecimentos prestados pelo setor Contábil as contas identificadas são correspondentes a contas de ajustes, contas com insuficiência financeira e contas referentes a receita de repasses, não existindo demais contas com saldo de natureza inversa, estando coerentes com a sua natureza contábil.

Os lançamentos contábeis analisados estão em conformidade com o Plano de Contas Aplicado ao Setor Público – PCASP e as Normas Contábeis Aplicadas ao Setor Público – NCASP, com observação em relação ao lançamento de despesa de INSS (pessoal, CLT) que poderia ser realizada em evento específico, conforme resposta à consulta feita à Secretaria da Fazenda do Estado.

B. Em relação à Revisão Analítica

Os ativos de liquidez imediata se mantiveram estáveis em relação ao ano anterior.

A conta Depósito Restituíveis e Valores Vinculados que fazia parte do grupo Demais Créditos e Valores a Curto Prazo passou a fazer parte do grupo Caixa e Equivalentes de Caixa.

O passivo não circulante da universidade (precatórios e contas a pagar) teve uma queda de 75% em relação ao ano anterior.

A conta Salários a Pagar teve uma relevante oscilação entre os anos de 2021 e 2023, o setor da Contadoria esclareceu que as alterações existentes em 2021 e 2022 ambas foram em virtude de realização de empenho atendendo um pedido da Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo realizado às três universidades (USP, Unesp e Unicamp) para o cumprimento do mínimo legal referente às despesas obrigatórias vinculadas à Educação e Saúde, já para o exercício de 2023 não foi identificada alteração, estando dentro da normalidade.

O Índice de Liquidez Imediata da universidade é 3,29 e demonstra que a universidade possui recursos de liquidez imediata capazes de saldar suas obrigações no curto prazo.

O resultado orçamentário do exercício foi um superávit de R\$ 182.569.066,73 (a execução orçamentária será analisada em cronograma próprio do PAI).

A composição das receitas da universidade se divide majoritariamente em: Repasses 63%, Serviços da Saúde 29% e Valores Mobiliários 6%. Não foram registradas receitas de Cessão de Direitos no exercício de 2023.

C. Em relação à Tesouraria

As conciliações bancárias são realizadas diariamente com exceção do rendimento das aplicações financeiras que são conciliados mensalmente (exceto os rendimentos das aplicações financeiras do Banco Santander que são realizadas diariamente).

Houve a realização de testes e verificações em tesouraria pela Divisão de Finanças e Contabilidade, sendo encontrada apenas uma divergência não relevante com saneamento da mesma pelo próprio setor.

A Divisão de Controle Interno possui acesso aos extratos e registros de Tesouraria.

A Divisão de Controle Interno da DGA passará a realizar testes e verificações próprios em tesouraria a partir do exercício de 2024.

D. Em relação ao processo de elaboração das Demonstrações Contábeis

No exercício de 2023 houve a realização de testes e verificações nas informações das demonstrações contábeis pela Divisão de Finanças e Contabilidade.

A Divisão de Controle Interno da DGA passará a realizar testes e verificações próprias nas informações das demonstrações contábeis a partir do exercício de 2024.

Nos controles realizados pelo setor contábil não foram encontradas distorções nas informações das demonstrações contábeis.

Houve o cumprimento dos prazos para adequações no SIAFEM.

Não houve registro de valores em dívida ativa no período.

Foram observadas as Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público – NCASP vigentes para elaboração das demonstrações contábeis do exercício.

E. Em relação ao processo de aprovação das Demonstrações Contábeis

A Unicamp não realiza o processo de apreciação de suas demonstrações contábeis por qualquer Conselho da Universidade o que vem sendo alvo de apontamentos pelo TCE ao longo dos últimos anos. Embora exista no Estatuto e Regimento Geral da Unicamp a previsão para a apreciação da prestação de contas anual pela CAD e posteriormente pelo CONSU, somente a revisão final da Proposta Orçamentária (prestação de contas referente ao orçamento do ano) passa por esse processo, porém sem a inclusão das demonstrações contábeis.

As Normas Contábeis do Setor Público preveem que as demonstrações contábeis e notas explicativas (RPCGs) são documentos necessários para a prestação de contas e embora a Proposta Orçamentária e as Demonstrações Contábeis possuem objetivos distintos devendo buscar um alinhamento entre elas, sendo que, ambas são fundamentais no processo de prestação de contas anual.

Recomendações:

Ao Gabinete do Reitor (GR) e a Diretoria Geral de Administração (DGA):

1. A criação de um fluxo para encaminhamento e apreciação das demonstrações contábeis com emissão de parecer pela CAD e posterior aprovação pelo CONSU, em conformidade com o fluxo já previsto no Estatuto e no Regimento Interno da Unicamp.
Ou
2. O aproveitamento do fluxo já existente referente a aprovação da prestação de contas da execução orçamentária (3a Revisão de Fechamento Proposta Orçamentária) devendo as demonstrações contábeis serem integradas a este

fluxo tendo ambas um caráter de prestação de contas anuais embora tenham objetivos finalísticos distintos.

3.2.2. Relatório do Programa de Acompanhamento Integrado - Licitações

O objeto deste acompanhamento foram as atividades de controle interno realizadas em 2023 relacionadas às Licitações.

Os dados analisados foram obtidos pelo feedback dos Formulários de Acompanhamento - PAI advindos da Divisão de Controle Interno da Diretoria Geral de Administração. Foram analisadas as informações prestadas acerca dos principais pontos de acompanhamento indicados por meio de apontamentos externos e de exigências legais, bem como as atividades de acompanhamento realizadas pela Diretoria Geral de Administração por meio da sua Divisão de Controle Interno (DCI) e a observação das orientações e recomendações realizadas pela DCI e pelo TCE para o saneamento das desconformidades encontradas.

Ao final, foram apresentadas a síntese das constatações obtidas e as recomendações de melhoria com encaminhamentos ao órgão responsável para ciência e providências e à alta administração para ciência e acompanhamento.

Constatações:

A. Em relação às respostas do Formulário de Acompanhamento - PAI

Há a informação de que a Divisão de Suprimentos/DGA observa as súmulas do TCE para elaboração dos editais de licitação.

No exercício de 2023 houve aumento de 22% no número de contratações por dispensa ou inexigibilidade de licitação em relação a 2022, conforme informações do portal da transparência. Essa informação diverge com o informado pelo DCI-DGA, em seu relatório.

A Unicamp atende parcialmente a exigência do envio das informações requeridas pelo sistema AUDESP - Fase IV, necessitando da efetivação da integração do sistema utilizado pela Unicamp ao sistema AUDESP Fase IV para o envio completo das informações devidas e o desenvolvimento desta solução está em andamento.

Por questões operacionais, em alguns casos pontuais não houve a observância da ordem de pagamento. Havendo a necessidade de verificação e saneamento destas questões operacionais para evitar eventuais apurações de responsabilidades por órgãos externos em desfavor dos servidores e responsáveis.

Nos processos analisados pela Divisão de Controle Interno da DGA de remessa posterior e que continham pagamentos, todos os pagamentos ocorreram após a entrega de materiais e/ou prestação dos serviços.

Foram aplicadas sanções no exercício de 2023 aos contratados em conformidade com os Artigos 86 e 87, da Lei nº 8.666/1993 e Artigos 155/163, da Lei 14.133/2021.

Há a informação de que os editais de licitações fundamentados na Lei Federal nº 8.666/93 são publicados no Diário Oficial do Estado de São Paulo e na Bolsa Eletrônica de Compras SP – BEC, já os editais formalizados sob a égide da Lei Federal 14.133/2021 são publicados no Portal Nacional de Contratações Públicas – PNC. Foi informado que o extrato dos contratos são publicados no Diário Oficial do Estado de São Paulo e os contratos assinados são disponibilizados na íntegra no Portal da Transparência, porém em pesquisa a Controladoria Geral não localizou no Portal da Transparência os contratos em sua integralidade, há apenas a divulgação de algumas informações dos contratos, conforme já apontado pelo TCE.

B. Em relação aos acompanhamentos realizados pela Divisão de Controle Interno - DGA

A função pedagógica do Controle Interno setorial do DCI/DGA, está sendo bem executada, pois conforme demonstrado no referido relatório, toda vez que foi realizado o controle prévio, os processos licitatórios tiveram menos impropriedades e quando o controle foi posterior, foram identificados maiores problemas e solicitou-se às áreas envolvidas a correção das impropriedades com emissão de recomendações.

C. Em relação ao atendimento às recomendações realizadas e saneamento dos problemas encontrados

Os controles internos para processos de licitações estão efetivamente implantados e em funcionamento principalmente por meio da Divisão de Controle Interno - DCI da Diretora Geral de Administração - DGA.

Os processos de licitação operados pela DGA apresentaram um número de inconformidades consideravelmente menor que os operados pelas demais áreas (principalmente área da saúde), possivelmente pela existência de melhores controles implantados na DGA, porém com o advento da Lei 14133/2021 e a centralização das aquisições, espera-se a melhora dos controles para as demais áreas.

Há a identificação de não conformidades por meio de relatórios da DCI e do TCE, assim como a apresentação de recomendações de melhoria e a prestação de orientações à administração e as áreas envolvidas.

Existem irregularidades que são reincidentes apesar de contínuos apontamentos e recomendações externas e internas necessitando de ações da administração para o seu saneamento, sendo que à Divisão de Controle Interno - DCI e a Controladoria Geral da Unicamp deverão realizar o acompanhamento e verificação da reincidência da prática de atos lesivos, e que ao serem praticados mesmo após a prestação de orientações e de recomendações deverão ser encaminhados para apuração de responsabilidade.

Recomendações:

À Diretoria Geral da Administração (DGA) e a Divisão de Controle Interno (DCI) da DGA para Ciência e Providências

12. O acompanhamento das próximas etapas de integração do sistema da Unicamp com o sistema AUDESP - Fase IV para o envio das informações exigidas.

13. A verificação das questões operacionais que levam ao não atendimento da ordem cronológica dos pagamentos, de suas causas, dos possíveis prejuízos à universidade e aos fornecedores e das possibilidades de seu saneamento, para evitar

eventuais apurações de responsabilidades por órgãos externos em desfavor dos servidores e responsáveis.

14. A disponibilização no portal da transparência dos termos dos contratos em atendimento ao apontamento realizado pelo TCE em 2023(contas de 2022) no processo TC-002014.989.22-2 e ao artigo 8º, §1º, inciso IV, da Lei Federal nº 12.527/2011.

15. A manutenção do monitoramento com ampliação dos controles e a padronização dos fluxos e procedimentos dos processos licitatórios, quando possível.

16. A realização de ações para o saneamento das não conformidades apresentadas pelos controles internos e externos e que ao serem praticados mesmo após a prestação de orientações e de recomendações deverão ser encaminhados para apuração de responsabilidade.

As recomendações de 1 à 5 ao Gabinete do Reitor (GR) para Ciência e Acompanhamento

3.2.3. Relatório do Programa de Acompanhamento Integrado - Recursos Humanos

O objeto deste acompanhamento foram as atividades relacionadas à Recursos Humanos do exercício de 2023.

Os dados analisados foram obtidos pelo *feedback* dos Formulários de Acompanhamento - PAI advindos da Diretoria Geral de Recursos Humanos - DGRH. Os formulários padronizados utilizados pelo Programa de Acompanhamento Integrado – PAI, foram elaborados tendo como base as legislações vigentes em 2023.

Foram analisadas as informações prestadas acerca dos principais pontos de acompanhamento indicados por meio de apontamentos externos e de exigências legais, as atividades de recursos humanos que estão sob a gestão da Diretoria Geral de

Recursos Humanos, bem como da observação das orientações e recomendações realizadas pelo TCE para o saneamento das desconformidades encontradas.

Ao final, foram apresentadas a síntese das constatações obtidas e as recomendações de melhoria com encaminhamentos ao órgão responsável para ciência e providências e à alta administração para ciência e acompanhamento.

Constatações:

A. A atualização da GR 027/2018 é necessária devido à alteração do artigo 13 da Lei de Improbidade Administrativa (Lei 8429/1992), que agora exige a entrega obrigatória da declaração de imposto de renda e proventos de qualquer natureza apresentada à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (IRPF). Anteriormente, a entrega da IRPF era opcional.

O procedimento atual de entrega da declaração de bens pelos servidores ingressantes está em desacordo com o artigo 13, § 2º, da Lei 8429/1992, e o artigo 4º da Resolução GR 027/2018, já que a entrega da declaração não está sendo realizada antes da admissão e como condição para a posse e o exercício. Atualmente, é concedido aos ingressantes um prazo de 60 dias após a entrada em exercício, resultando em 51 servidores que, em 2023, não entregaram a declaração mesmo após o fim do prazo.

A DGRH não realiza o controle da entrega da declaração de bens por ocasião do desligamento, resultando no descumprimento da determinação legal e normativa do artigo 13, § 2º da lei 8429/1992 e do artigo 4º da resolução GR 027/2018.

Houve 26 servidores que não entregaram a declaração de bens por ocasião da atualização anual e tiveram os seus vencimentos suspensos e 17 servidores que não entregaram até o final do exercício (31/12/2023), desses 3 ainda continuam no quadro da universidade.

B. No exercício de 2023 houve a contratação de 192 servidores temporários por motivações emergenciais conforme previsto no artigo 1º da Resolução GR-019/2009 .

Não houve o pagamento de gratificação a servidor comissionado no período de 2023.

Todos os servidores comissionados atuantes na universidade em 2023 possuíam nível superior de escolaridade em atendimento à jurisprudência do TCE que não permite que os cargos comissionados sejam preenchidos por pessoas com formação de nível médio.

C. Os pagamentos realizados acima do teto constitucional e sem aplicação do redutor são baseados em duas decisões judiciais sendo uma referente aos pagamentos decorrentes da prestação de serviços extraordinários como sobreaviso, horas extras e plantões e outra referente às verbas indenizatórias e abono permanência.

Houve um aumento em 2023 de 36% nas horas extras de 100% e uma redução de 21% nas horas extras de 50%.

A DGRH informou que a apresentação de justificativas para realização de plantões acima do limite de 112 módulos são submetidas ao Coordenador de Assistência do HC e não ao DGRH, bem como que não há verificação/controle por parte do DGRH acerca de prestação do serviço de horas extras e plantões, vez que a atestação de frequência é de responsabilidade do supervisor imediato e do Dirigente da Unidade/Órgão.

D. A Unicamp em 2023 contava com 5306 servidores de regime estatutário, o sistema FALP indica que dentre esses 2.209 (42%) deixaram de realizar a programação de férias e 2.025 (38%) a programação de licença prêmio.

A Controladoria constatou que na página inicial do portal de férias, afastamentos e licença prêmio existe um calendário para solicitação de férias, porém está nomeado como “Calendário de Programação de Férias” podendo causar confusão aos servidores.

Devido a baixa adesão da programação de férias pelos servidores, a controladoria irá propor sugestões de alterações que poderão ser discutidas com a DGRH e demais envolvidos para uma possível solução.

No exercício de 2023 que houve ocorrências de recolhimento com juros e multas em razão de folhas complementares e verbas de outras competências, não sendo portanto em virtude de atrasos no pagamento, contudo, é importante que sejam verificadas tanto as razões quanto os procedimentos realizados, com o intuito de,

havendo a possibilidade, sanar a ocorrência de juros e multas que oneram a universidade.

Na certificação de 2023 foi criada a célula de Controle Interno da DGRH e seus trabalhos atualmente estão em estruturação.

Recomendações:

À Diretoria Geral de Recursos Humanos - DGRH para Ciência e Providências

1. A alteração do procedimento atual de entrega da declaração de bens dos servidores ingressantes para que seja realizada a entrega antes da admissão e como condição para a posse e o exercício, em conformidade com o artigo 13, § 2º da lei 8429/1992 e o artigo 4º da resolução GR 027/2018

Como sugestão:

A entrega da declaração poderia ser realizada pelo candidato junto com o restante dos documentos de ingresso em envelope lacrado. (procedimento realizado pelo TJSP para ingressantes do concurso de Outorga de Delegações de Notas e de Registro)

ou

Alteração no sistema para que o ingressante possa realizar o upload da declaração de bens com o seu CPF, antes da admissão, visto que nessa fase ainda não foi emitido o número de sua matrícula na universidade.

2. A DGRH passe a exigir a entrega da declaração de bens quando o servidor deixar o exercício do mandato, do cargo, do emprego ou da função.

Como sugestão:

Podemos tomar como exemplo o procedimento utilizado no TJSP que conforme comunicado SGP nº 38/2022 exige que o servidor envie a declaração de bens no sistema de entrega (o sistema de entrega do tjsp tem campo para identificar se a declaração é em razão de atualização anual ou de desligamento) e apresente o protocolo de entrega junto com o formulário de pedido de exoneração, sem o qual o servidor não consegue realizar o pedido de desligamento.

3. A alteração na página inicial do portal de férias, afastamentos e licença prêmio para que o “Calendário de Programação de Férias” passe a ser chamado “Calendário de Solicitação de Férias” visto que este calendário na página inicial realiza o encaminhamento para o sistema de solicitação de férias, sendo que o sistema de programação é acessado diretamente na aba de “PROGRAMAÇÃO”.
4. Para uma melhor adequação à finalidade proposta e para uma melhor efetividade da realização da programação das férias e licença prêmio dos servidores a Controladoria sugere alterações no sistema de programação:
 - A integração do sistema de programação ao sistema de solicitação.
 - Embora haja a obrigatoriedade da programação no mês de outubro que o sistema permaneça disponível durante todo o ano para realização de alterações na programação ou realização de novas programações de períodos adquiridos após o mês de outubro devendo ambas serem aprovadas pela chefia imediata.
 - Que a solicitação de férias e licença prêmio esteja vinculada a realização da programação (ou justificativa caso não queira gozar) para o próximo exercício de todos os períodos de férias e licença prêmio disponíveis ao servidor, de modo que o servidor só conseguirá solicitar o gozo de férias ou licença prêmio se já tiver realizado a programação ou justificativa de todos os períodos disponíveis.

Ao Gabinete do Reitor (GR) para Ciência e Providências

5. A atualização da resolução GR 027/2018 para os termos atuais da Lei de Improbidade Administrativa 8429/1992 que passou a determinar a entrega da declaração de imposto de renda e proventos de qualquer natureza (IRPF), que tenha sido apresentada à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, antes da alteração da lei de improbidade a entrega a IRPF era uma opção podendo também entregar a declaração de bens e valores, agora entrega da IRPF é obrigatória.

As recomendações de 1 à 5 ao Gabinete do Reitor (GR) para Ciência e Acompanhamento

3.2.4. Relatório do Programa de Acompanhamento Integrado - Adiantamentos

O objeto deste acompanhamento foram as atividades de Controle Interno realizadas em 2023 relacionadas a Adiantamentos. No dia 03 de julho de 2024, foi enviado para a Divisão de Controle Interno - DCI, área responsável pelo Controle Interno da Diretoria Geral de Administração - DGA, formulário com perguntas referentes aos adiantamentos concedidos pela UNICAMP. As respostas encaminhadas pela DCI ao formulário "Adiantamentos" do Programa de Acompanhamento Integrado - PAI, os apontamentos realizados pelo Tribunal de Contas do Estado de São Paulo - TCESP, a jurisprudência e normas que regem o assunto constituem a base da análise do presente relatório.

Ao final, foram apresentadas a síntese das constatações obtidas e as recomendações de melhoria com encaminhamentos aos órgãos responsáveis para ciência e providências e à alta administração para ciência e acompanhamento.

Constatações

1. Existem despesas realizadas fora do mês base do adiantamento de base mensal;
2. Existem despesas sem justificativas, com justificativas vagas ou com justificativa padrão;
3. Não existe o efetivo controle por parte dos ordenadores de despesas quanto às justificativas apresentadas pelo suprido no processo;
4. Despesas sem justificativas ou com justificativas insuficientes não foram reprovadas pelo ordenador de despesa;
5. Existem despesas que não cumprem o requisito de urgência, pronto pagamento e pequeno valor, para serem realizadas por meio de adiantamentos;

6. A DCI precisa ter condições de realizar o papel de 2ª linha de defesa nos processos de adiantamentos, seja por meio de uma força de trabalho e sistemas adequados ou qualquer outro meio necessário a execução de suas atribuições;

Recomendações

1. Realizar treinamento junto aos responsáveis por adiantamentos, quanto ao momento do reconhecimento e prestação de contas das despesas;
2. Exigir do ordenador de despesas na prestação de contas, manifestação expressa quanto ao acatamento das justificativas para a realização da despesa por adiantamento;
3. Fortalecimento do DCI fornecendo meios para que seja realizado o efetivo controle;
4. Realização pelo DCI de ações de controle efetivas sobre os processos de adiantamentos;
5. Inclusão em normativos internos da UNICAMP, da necessidade de anexar nos processos de prestação de contas de adiantamentos, as três cotações orçadas para a realização da despesa, fortalecendo assim o controle;
6. Inclusão no portal da transparência do número do processo e modalidade de compra das despesas realizadas pela Universidade;

3.2.5. Relatório do Programa de Acompanhamento Integrado - Orçamentário e Financeiro

O objeto deste acompanhamento foram as atividades de âmbito orçamentário e financeiro realizadas pela universidade por meio da Assessoria de Economia e Planejamento - AEPLAN.

A Controladoria Geral da Unicamp em sua missão de acompanhar o controle interno da universidade elabora e encaminha o Formulário de Acompanhamento - PAI, conforme Plano de Trabalho do SCI aprovado em sua 11ª Sessão Ordinária, e também em atendimento ao artigo 67 da Instrução Normativa 01/2020 do TCESP, ao órgão e setor competente como forma de subsídio para a elaboração do relatório periódico do controle interno.

O cronograma para envio do formulário foi previamente ajustado com a AEPLAN considerando o melhor momento proposto pelo órgão para recebimento e elaboração das respostas.

O formulário foi enviado à AEPLAN via sistema SIGAD no dia 07/08/2024 com prazo de resposta até o dia 30/08/2024, e ao verificar que o formulário não havia sido recebido no sistema pela AEPLAN a Controladoria enviou dois e-mail para informá-la da pendência de recebimento nos dias 13/08/2024 e 23/08/2024, porém mesmo com as notificações até o encerramento do prazo não houve resposta do formulário pela AEPLAN e nem qualquer comunicação de eventual atraso ou solicitação para prorrogação do prazo.

Com a finalidade de seguir o cronograma aprovado pelo Sistema de Controle Interno para o Programa de Acompanhamento Integrado - PAI e ante a falta de respostas ao formulário, a Controladoria realizou o presente acompanhamento utilizando-se das informações públicas do orçamento da Unicamp, como as presentes no site da AEPLAN (PDO e suas revisões) e exposições do orçamento nas reuniões da COP, CAD e CONSU. A análise de algumas informações restaram prejudicadas por carecerem das informações solicitadas ao órgão.

Ao final, foram apresentadas a síntese das constatações obtidas e as recomendações de melhoria com encaminhamentos ao órgão responsável para ciência e providências e à alta administração para ciência e acompanhamento.

Informação ECOFIN nº 03/2024:

O relatório foi finalizado no dia 30/09/2024 com a sua assinatura e registro no SIGAD, sendo que até a finalização do relatório não houve informação da AEPLAN a respeito do envio das respostas do formulário.

No dia 23/10/2024 a AEPLAN encaminhou as respostas do formulário à Controladoria e o seu conteúdo passou a constar como apêndice do relatório por já estar este finalizado.

Constatações:

A. A Controladoria Geral encaminhou à AEPLAN o Formulário de Acompanhamento - PAI para a realização do acompanhamento Orçamentário e Financeiro, conforme Plano de Trabalho do SCI aprovado em sua 11ª Sessão Ordinária e na data previamente ajustado com órgão, considerando o melhor momento proposto pela AEPLAN para recebimento e elaboração das respostas, o mesmo foi seguido de duas comunicações via e-mail sobre o encaminhamento, porém até o encerramento do prazo não houve resposta ao formulário pela AEPLAN e nem qualquer comunicação de eventual atraso ou solicitação para prorrogação do prazo.

B. As receitas de aplicações financeiras do grupo de receitas próprias encerraram o exercício de 2022 com um valor de 173 milhões, muito acima do planejado para o período que era de 32 milhões, por razão de que na pandemia as despesas sofreram restrições, especialmente as de pessoal, que causaram um aumento exponencial dos saldos financeiros da universidade em aplicações financeira. No ano de 2023 as receitas aplicações financeiras foram de 215 milhões e para 2024 está previsto uma redução para o valor de 186 milhões em virtude das reduções sucessivas previstas na taxa de juros e na diminuição das reservas financeiras da universidade.

Houve um aumento expressivo de nas despesas realizadas de Manutenção Atividades Existentes de 102% e em Projetos Especiais de 287% em 2023 em relação a 2021, porém a análise em relação a esses aumentos restou prejudicada tendo em vista a não resposta da AEPLAN as perguntas do formulário de acompanhamento encaminhado pela Controladoria.

Na PDO de 2024 as despesas de restaurante e transportes tiveram um valor planejado 33% maior que o realizado em 2023, com a justificativa de que o aumento se deu em razão do novo modelo de contratação dos restaurantes que passou a prever além dos gêneros alimentícios as despesas com produção, transporte e dispersão de refeições, limpeza dos refeitórios, materiais de consumo, combustíveis, despesas de utilidade pública e pessoal para efetuar a aquisição de gêneros alimentícios, quanto aos transportes na PDO foi afirmado que neste grupo encontram-se os contratos de fretado de servidores, que foram fortemente afetados pela alta inflacionária do setor.

As receitas de da quota-parte do ICMS corresponderam a 91,3% das receitas realizadas da universidade em 2023 e as aplicações financeiras 6,2%. As despesas de folha de pagamento corresponderam sozinhas a 75,1% das despesas realizadas da universidade em 2023, já considerando o grupo de despesas de pessoal (Grupo I - Pessoal) esse valor sobe para 83%.

C. Historicamente há uma diferença entre o planejado orçamentariamente e o empenhado em relação a horas extras e sobreaviso e que se acentuou nos anos de 2021 a 2023, causados principalmente pela não inclusão nas horas extras da saúde na Proposta de Distribuição Orçamentária e pelo crescimento nos últimos anos do número de horas extras dos hospitais, porém a contratação de servidores para a diminuição das horas extras do HC e a inclusão das horas extras da saúde na Proposta de Distribuição Orçamentária, implementada na Segunda Revisão Orçamentária, são soluções que devem aproximar o orçamento planejado ao realizado das horas extras e sobreavisos. Junto com essas medidas surge a necessidade do acompanhamento orçamentário da diminuição dos dispêndios de horas extras proporcionalmente a realização das contratações, com a finalidade de evitar que haja dupla oneração da universidade.

Recomendações:

À Assessoria de Economia e Planejamento - AEPLAN para Ciência e Providências

1. Para a realização do acompanhamento de controle interno aprovado no Plano de Trabalho do SCI aprovado em sua 11ª Sessão Ordinária, há a necessidade do

envio das informações necessárias e da observância do prazo previamente ajustado junto ao órgão.

2. A manutenção do planejamento orçamentário com especial atenção aos valores realizados que destoam do planejado, apresentando na Proposta de Distribuição Orçamentária - PDO os esclarecimentos para quando os valores planejados são apresentados em um patamar diferente, seja superior ou inferior, ao realizado no ano anterior.

3. A verificação orçamentária da diminuição dos dispêndios de horas extras do HC ao longo da realização das contratações, com a finalidade de evitar que a despeito das contratações, as horas extras continuem ocorrendo nos mesmos patamares praticados, onerando duplamente a universidade. A cada servidor contratado diminuir proporcionalmente no orçamento do HC os recursos disponíveis para horas extras, apresentando tabela de acompanhamento na PDO e suas revisões.

As recomendações de 1 à 3 ao Gabinete do Reitor (GR) para Ciência e Acompanhamento

4. Programa de Integridade da Unicamp

Em 2024, a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) avançou na implementação de seu Programa de Integridade, em conformidade com o Decreto Estadual nº 67.683/2023 e a Resolução CGE 004/2023, que estabelecem diretrizes para a estruturação, elaboração, implementação e monitoramento dos programas de integridade no Estado de São Paulo.

O documento final do Programa de Integridade foi submetido à apreciação do Reitor e encaminhado à Controladoria Geral do Estado. Posteriormente ele foi incluído no expediente do Conselho Universitário (CONSU), em sua 188ª Sessão Ordinária, em 24/09/2024, com possibilidade de atualizações e ajustes.

No segundo semestre de 2024, a Controladoria da Unicamp manteve conversas com diferentes órgãos da universidade que tratam de questões relacionadas à integridade pública. A avaliação da Controladoria é de que essa articulação interna tem o potencial de revelar sinergias nos trabalhos desenvolvidos, respeitando as agendas próprias de cada órgão envolvido. Esse alinhamento pode auxiliar no melhor diálogo com os órgãos de controle externo, fortalecendo a posição da Unicamp no contexto da governança pública.

Como parte da evolução do Programa de Integridade, a Controladoria Geral da Unicamp tem trabalhando no sentido de organizar um Fórum de Integridade Acadêmica, com o objetivo de aprimorar a comunicação entre as diversas instâncias da universidade que tratam de temas relacionados à integridade. Este fórum poderá abordar questões como a formalização de fluxos para dar melhor suporte a decisões e evitar encaminhamentos inadequados.

Além disso, destaca-se a importância de introduzir a ideia de integridade acadêmica no diálogo com o Estado, ampliando o escopo para além dos aspectos administrativos da integridade pública. Esta abordagem visa fortalecer a autonomia universitária e ressaltar as especificidades da gestão acadêmica no contexto do Programa de Integridade.

5. Plataforma de Monitoramento de Apontamentos (PMA)

A Plataforma de Monitoramento de Apontamentos (PMA) tem se consolidado como um bom instrumento para o acompanhamento dos apontamentos externos, especialmente aqueles oriundos do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo (TCE-SP). Após um ano e meio de funcionamento, foram identificadas algumas oportunidades de aprimoramento no sistema, as quais serão objeto de revisões ao longo do ano de 2025, com o objetivo de melhorar sua funcionalidade e facilidade de uso.

A seguir, apresenta-se uma análise do conjunto de apontamentos externos atualmente registrados no PMA sobre o relatório mais recente do TCE-SP, bem como a indicação das ações em andamento pelos órgãos do SCI para o devido tratamento desses e de outros apontamentos registrados no sistema:

- O relatório de fiscalização do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo (TCE-SP) sobre o primeiro semestre de 2024 identificou avanços, mas também apontou irregularidades e recomendações para a Universidade.
- No Controle Interno, as recomendações da Controladoria Geral sobre o controle de plantões e horas extras ainda não foram implementadas. O TCE-SP cobra medidas para regularização.
- Em Obras Paralisadas, sete projetos atrasados ou interrompidos não constam no Painel de Obras do TCE-SP. O Tribunal recomenda providências para sua conclusão.
- Nos Pagamentos a Servidores de Outros Órgãos Públicos, cinco servidores receberam complementos salariais indevidos. O TCE-SP sugere a criação de norma específica para regulamentação.
- Sobre Remunerações Acima do Teto Constitucional, há casos de pagamentos excedentes, especialmente em plantões. O TCE-SP recomenda controle rigoroso e possível encaminhamento ao Ministério Público.
- No Controle de Frequência, foram identificadas falhas em registros de ponto e inconsistências nos cartões de servidores. O Tribunal recomenda melhorias e alerta para possível ação do Ministério Público. Também foram detectadas Jornadas de Trabalho Inexequíveis, com marcações incompatíveis e duplicadas. O TCE-SP sugere a adoção do Ponto Biométrico para controle de horas extras e plantões.
- Nos Convênios com a FUNCAMP, foram repassados R\$ 117,2 milhões nos primeiros três meses de 2024, mas a prestação de contas ainda é falha. O Tribunal cobra maior transparência.
- Em Transparência Pública, faltam informações essenciais no Portal da Universidade, incluindo dados de contratos, convênios e aquisições. O Tribunal exige adequação à Lei de Acesso à Informação.
- No Atendimento às Instruções do TCE-SP, a Universidade não cumpriu integralmente a fase IV – Licitações do Sistema Audep. O Tribunal recomenda ajustes para conformidade com a legislação.

Para planejar as ações do Sistema de Controle Interno (SCI) sobre esses apontamentos, foi solicitada aos órgãos a atualização dos dados na Plataforma de

Monitoramento de Apontamentos (PMA). Em seguida, os registros foram analisados e sintetizados no ANEXO I. As informações mostram ações em andamento ou justificativas para as ocorrências. Assim, esses apontamentos serão incluídos no Plano de Ação Institucional (PAI) para acompanhamento ao longo de 2025.

ANEXO I

TEMA	APONTAMENTO FISCALIZAÇÃO TCE-SP	PROPOSTA DA FISCALIZAÇÃO TCE-SP	MANIFESTAÇÕES DOS ÓRGÃOS DO SCI
Controle Interno	<p>Existência de recomendações realizadas pelo controle interno no 1º semestre de 2024, dirigidas ao Gabinete do Reitor da Universidade e às áreas técnicas da Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH);</p> <p>As ocorrências, que culminaram na elaboração das mencionadas recomendações, foram reiteradas no 1º semestre de 2024, de modo que não houve, até o momento, adequações relativas às matérias tratadas.</p>	<p>Adoção de medidas efetivas para adequar os processos e procedimentos, recomendados pelo controle interno, a fim de regularizar as falhas relativas ao controle de plantões e horas extras na Universidade.</p>	<p>DEAS - Preliminarmente cabe destacar que as Unidades de Saúde detêm autonomia de gestão orçamentária e financeira. Assim, a autoridade máxima local é responsável pelo controle, acompanhamento, validação e encaminhamento à DGRH para pagamento dos plantões realizados mensalmente em sua unidade.</p> <p>Através da Portaria GR nº 105/2021, de 05/08/2021, o Reitor designou Grupo de Trabalho - Plantões Médicos Área da Saúde da UNICAMP, com o objetivo de analisar e propor encaminhamentos para questões envolvendo o planejamento, elaboração e execução de escalas de plantões médicos. Deste modo, o relatório final foi encaminhado ao GR em 30/09/2021 (01-P-23298/2021).</p>

			<p>A Controladoria vem tratando o assunto através do 42-P-10139/2024. A DEAS foi consultada preliminarmente pela PG, através do Despacho PG nº: 4485/2024, para esclarecer se as recomendações deste processo a respeito do assunto “plantões médicos” serão tratadas no âmbito do processo do GT designado para este fim (01-P-23298/2021).</p> <p>Já a DEAS, através da sua Inf. DEAS nº 319/2024, informa: a) Preliminarmente cabe destacar que o Reitor da Universidade Estadual de Campinas considerando as dificuldades encontradas na elaboração e execução de escalas de plantões médicos na Área da saúde da UNICAMP, baixou a Portaria GR nº 105/2021, designando Grupo de Trabalho com o objetivo de analisar e propor encaminhamentos para questões envolvendo o planejamento, elaboração e execução de escalas de plantões médicos; b) As recomendações do Parecer PG nº</p>
--	--	--	---

			<p>943/2024, naquilo que compete a esta DEAS, serão tratadas nos devido(s) processo(s), conforme a natureza da recomendação, visto que o propósito do Grupo de Trabalho foi concluído com a entrega do relatório; c) Considerando o tempo transcorrido desde a conclusão (e encaminhamento ao GR) do Relatório do GT instituído pela Portaria GR nº 105/2021, de 05/08/2021, até a presente data, e em face do Relatório de Controle Interno nº 01/2024, algumas recomendações daquele GT já não são mais da atualidade. Na ocasião da elaboração do Relatório do GT Plantões, várias irregularidades apontadas pelo Relatório de Controle Interno eram desconhecidas pelos membros do GT Plantões; d) Concordamos com a Procuradoria Geral e entendemos que as irregularidades apontadas em ambos os relatórios deverão ser objeto de apuração imediata pela administração central, em conformidade com as normas vigentes</p>
--	--	--	---

			<p>da Universidade. No entanto, enfatizamos que essa ação disciplinar não compete à DEAS; e e) Esta Diretoria está revisando as normas e procedimentos referentes aos plantões médicos da área da saúde e, uma vez publicadas através de resolução GR (e também, recomendamos deliberações da CAD e CONSU), os superintendentes dos Hospitais, bem como os coordenadores de assistência e diretores clínicos serão convocados para tomar ciência dessas normatizações, de forma a poderem ser responsabilizados no futuro por eventuais descumprimentos.</p> <p>Assim, naquilo que cabe a esta Diretoria Executiva da Área da Saúde (DEAS), informamos que as normas e os procedimentos referentes aos plantões médicos estão atualmente em revisão.</p> <p>Nesse ínterim, a DEAS e a Administração Superior propuseram a revogação do plantão médico a</p>
--	--	--	---

			<p>distância tipo (tipo I-G) do Hospital da Mulher – CAISM, incorporando as atividades de regulador médico ao plantonista médico presencial (tipo I-F), conforme acontece no plantão do Hospital de Clínicas da Unicamp – HC (tipo I-E). Em consequência, foi publicada a Resolução GR-018/2024, datada de 10/05/2024.</p> <p>Por fim, naquilo que cabe a esta Diretoria Executiva da Área da Saúde (DEAS), informamos que as normas e os procedimentos referentes aos plantões médicos estão atualmente em revisão, com o apoio do DGRH e da Procuradoria Geral.</p>
Obras Paralisadas	<ul style="list-style-type: none"> • Existência de 07 obras atrasadas ou paralisadas que não se encontram cadastradas no Painel de Obras do TCE-SP; • As obras são decorrentes de contratos rescindidos ou de contratações realizadas por etapas. 	Que o Órgão fiscalizado adote providências efetivas a fim de concluir as obras e, dessa forma, dar finalidade para os empreendimentos iniciados.	<p>DEPI - A Diretoria Executiva de Planejamento Integrado tem adotado medidas efetivas para que todas as obras remanescentes sejam concluídas, de modo que todas as obras paralisadas em anos anteriores foram ou estão sendo tratadas. Das 24 obras inacabadas que estavam nesta situação em 2017, 15 já foram</p>

			concluídas, 4 estão em fase de execução (obra em andamento), e outras 5 estão em fase de planejamento (revisão de projeto) ou de licitação, não restando nenhuma obra paralisada ou inacabada que não esteja com ações em andamento e com recursos orçamentários garantidos para sua execução, com acompanhamento dos resultados.
Pagamentos a Servidores de Outros Órgãos Públicos	<ul style="list-style-type: none"> A Universidade efetuou complementação de pagamentos a título de “diferença de função” a 05 servidores, correspondente à diferença entre a remuneração do servidor no Órgão de Origem e a remuneração de servidor da Unicamp lotado em função similar na Universidade, em inobservância ao princípio da legalidade e ao artigo 37, inciso X, da Constituição Federal. 	A adequação dos referidos pagamentos, por meio da elaboração de dispositivo normativo apropriado.	
Remunerações Acima do Teto Constitucional	<ul style="list-style-type: none"> Existência de servidores que receberam vencimentos acima do teto constitucional, em descumprimento ao artigo 37, inciso XI, da Constituição 	Comunicação ao d. Ministério Público Estadual para as providências que se fizerem necessárias para o caso.	PG - Desde julho de 2019 a UNICAMP limita os vencimentos e proventos de seus servidores ativos e inativos ao teto remuneratório, nos termos do art.

	Federal e à jurisprudência deste E. Tribunal de Contas • A prestação de serviços, na forma de plantões, em sua extensa maioria, tem caráter eventual e rotineiro, motivo pelo qual não se revela como um serviço extraordinário.		37, XI, da CF (Despacho GR 287/2019) e cumpre a decisão proferida em 18/01/2020 pelo STF na ADI 6257.
Controle de Frequência	<ul style="list-style-type: none"> • Os controles de marcação de ponto são realizados de forma manual e são extremamente frágeis para comprovar a efetiva jornada; • Não constam os cartões de ponto de todos os servidores; • Os cartões de ponto não ficam centralizados em um único local; • Alguns cartões de ponto ficam sob a guarda do próprio servidor; • Verificamos, por amostragem, inúmeros cartões de ponto em branco, sem nenhuma marcação no mês de maio de 2024 (inspeção ocorreu no dia 14 de maio); 	O Órgão deve manter um controle efetivo sobre a frequência dos servidores, de modo a demonstrar o efetivo cumprimento da jornada de trabalho estabelecida; e comunicação ao d. Ministério Público Estadual para as providências que se fizerem necessárias para o caso.	

	<ul style="list-style-type: none"> • Não constam escalas médicas em locais visíveis ao público; • As escalas médicas do Hospital de Clínicas da Unicamp estavam disponíveis no celular de uma servidora; • As irregularidades apontadas violam os princípios da moralidade e do interesse público. 		
Jornadas de Trabalho Inexequíveis	<ul style="list-style-type: none"> • Existência de situações que demonstram a realização de jornadas de trabalho, s.m.j., inexequíveis, tais como marcações de frequência em todos os dias do mês ou marcações em duplicidade 		
Ponto Biométrico	O sistema de ponto biométrico não foi instalado na Universidade;	Faz-se necessária a adoção de medidas efetivas tendentes à instalação de um sistema de controle de horas extras/plantões médicos, de modo a mitigar as falhas verificadas nesta fiscalização.	

Convênios com a FUNCAMP	<ul style="list-style-type: none"> Nos três primeiros meses de 2024, os valores repassados à FUNCAMP atingiram o montante de R\$ 117.185.366,01; O processo de prestação de contas dos processos de convênios é frágil e carece de transparência. 	Faz-se necessário aprimorar os procedimentos relativos às prestações de contas, de modo a dar transparência e publicidade às despesas.	
Patrimônio	<ul style="list-style-type: none"> A Autarquia não possui o Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros (AVCB) para a maior parte dos seus prédios; Constatamos 17 conjuntos de prédios com AVCB emitido; 24 conjuntos em fase de vistoria pelo Corpo de Bombeiros; 16 obras de adequação em andamento; 52 conjuntos com projetos técnicos e executivos em andamento ou em licitação e 57 conjuntos para iniciar os projetos. 		<p>DEPI - A Diretoria Executiva de Planejamento Integrado vem trabalhando no avanço das ações para obtenção do AVCB de todos os prédios da Universidade. Por se tratar de uma estrutura de grandes dimensões dividida em 6 campi, faz-se necessário considerar a complexidade técnica da tarefa, a alta quantidade de processos administrativos e a grande monta de recursos financeiros que envolve um plano de ação deste porte. No cronograma de ações iniciado em 2019, são considerados 166 conjuntos de edifícios (mais de 800 prédios), somando mais de 720.000 metros quadrados de área construída. Foi</p>

			criada uma linha específica de priorização e de investimentos orçamentários para as ações de AVCB, que já soma mais de R\$5 milhões aportados para projetos e obras. Os indicadores têm demonstrado o avanço na porcentagem dos projetos técnicos aprovados e dos AVCB/CLCB emitidos.
Fiscalizações Operacionais	<ul style="list-style-type: none"> • A UER adulto (Unidade de Emergência Referenciada) encontrava-se acima de sua capacidade, com dezenas de pacientes instalados precariamente em corredores de emergência; • Há uma desestruturação da rede de urgência e emergência regional; não há grades de referências baseadas nas complexidades e não há leitos secundários de retaguarda disponíveis e/ou suficientes em Campinas e na região, o que sobrecarrega o pronto socorro do HC-Unicamp; 	<p>Seja recomendado à Unicamp, individualmente ou em conjunto com os diversos Órgãos envolvidos (Secretaria da Saúde, por meio da DRS VII e município de Campinas), a elaboração de estudos e/ou levantamentos para a criação de estratégias para compatibilizar a demanda e ampliar a oferta de atendimento à saúde;</p> <p>Comunicação ao d. Ministério Público Estadual para as providências que se fizerem necessárias para o caso.</p>	<p>DEAS - Em atendimento a Pasta PG nº 90694/2024, a DEAS, através das informações nº 271 e 272/2024, cientificou os Superintendentes dos Hospitais quanto aos apontamentos realizados nos itens B.4.2 e B.4.2.2., destacando que as Unidades de Saúde detêm autonomia de gestão orçamentária e financeira. A autoridade máxima local é responsável pelo controle, acompanhamento, validação e encaminhamento à DGRH para pagamento dos plantões realizados mensalmente em sua unidade. No tocante ao item B.4.3., a demanda foi encaminhada à Diretoria Geral da</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Em 30/03/2024, havia 49 pacientes em macas, mais 115 pacientes em atendimento, para uma capacidade instalada de 28 leitos. 		<p>Administração (DGA) para conhecimento e providências, visto que os convênios elencados no referido item não se referem apenas à Área da Saúde. Desta forma, o aprimoramento dos procedimentos relativos as prestações de contas abarcariam todos os convênios da Unicamp. É importante destacar que a DEAS disponibiliza o acesso às informações referentes aos convênios de parceria celebrados com o Estado de São Paulo, através da Secretaria de Estado da Saúde (HES e AMES:Rio Claro, Piracicaba, Limeira, Mogi Guaçu, São João da Boa Vista e Santa Bárbara D'Oeste), de modo a dar transparência e publicidade às despesas realizadas pela Funcamp e custeadas com recursos transferidos pela Unicamp. As informações listadas acima, podem ser acessadas através do link https://www.unicamp.br ou pelo link direto da DEAS: https://deas.unicamp.br/unidades/. No que tange ao item B.7, em que</p>
--	--	--	---

			<p>pese o cenário atual desafiador no financiamento das atividades dos hospitais da Unicamp, o HC e a DEAS vêm buscando encontrar soluções para a grave situação emergencial no Pronto-Socorro do nosso Hospital. Nesse contexto, listamos dois projetos estratégicos conduzidos por esta Diretoria Executiva: 1) Criação de um Hospital Regional da SES-SP; 2) Apoio à Organização das Redes Regionais de Atenção à Saúde. Por fim, reforçamos junto ao Hospital de Clínicas a importância de mantermos o esforço contínuo na busca de soluções junto aos órgãos envolvidos, incluindo o Governo Federal e Estadual, a Secretaria da Saúde, os Departamentos Regionais de Saúde e os Municípios.</p>
--	--	--	---

<p>Procedimentos Licitatórios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A Origem não encaminhou, no exercício de 2024, as informações relativas às dispensas e inexigibilidades ao Sistema Audesp-Fase IV; • Houve encaminhamento parcial das informações, pois do confronto das licitações realizadas e alimentadas no Sistema, identificamos ajustes não encaminhados. 	<p>Que seja recomendado à Origem que promova ajustes a fim de garantir a fidedignidade das informações encaminhadas ao Sistema Audesp, em atendimento aos princípios da transparência e da evidenciação contábil.</p>	<p>DGA - A DGA concluiu a solução de envio dos dados requeridos no Audesp fase IV. Inclusive, no relatório relativo ao balanço geral 2023 isso foi consignado pela fiscalização. Portanto, acredito que o apontamento está concluído.</p>
<p>Transparência Pública</p>	<p>Ajustes no portal de transparência para disponibilizar informações detalhadas, como contratos, convênios e aquisições, e permitir filtros em formato .csv.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No campo “consultar contratos”, não constam cópias dos contratos e termos aditivos; • No campo “consultar convênios”, não há uma área específica que trata da prestação de contas dos recursos repassados à FUNCAMP e FASCAMP; • No campo “consultar convênios”, não constam cópias dos termos de Convênio e respectivos aditivos; • No campo “consultar aquisições”, não é possível gerar filtros no formato .csv, de modo a constar CNPJ, nome do 	<p>DGA - Acreditamos que esse apontamento deve ser direcionado à CGU/EDAT, uma vez que a DGA é fornecedora de dados e os dados são fornecidos de acordo com o solicitado pelo EDAT.</p>

		<p>fornecedor, número do empenho, valor e discriminação das despesas;</p> <ul style="list-style-type: none">• No campo “consultar salários”, as verbas remuneratórias, bem como os descontos não são discriminados;• Não visualizamos uma área específica em que seja possível verificar os editais de licitação em andamento. Caso a informação conste em um local da página, a pesquisa não é intuitiva;• No campo “servidores”, não consta quadro de pessoal e organograma da Universidade;• No campo “obras”, não consta nome da empresa contratada, data e valor do contrato, data de início e final de vigência, evolução física e situação da obra;• O campo “anuário estatístico” estava com a URL não encontrada no servidor em pesquisa realizada no período de 26 de junho a 02 de julho de 2024;	
--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> • Não visualizamos uma área específica com informações atualizadas da Universidade, quanto ao número de estudantes de graduação, pós-graduação, quantidade de professores, funcionários, colaboradores, quantidade de vagas em moradia estudantil, dentre outras informações. 	
Atendimento à Lei Orgânica e Instruções do TCE-SP	A Origem atendeu parcialmente às Instruções deste Tribunal, haja vista a entrega incompleta de informações ao Sistema Audeps, referente à fase IV – Licitações.		DGA - A DGA concluiu a solução de envio dos dados requeridos no Audeps fase IV. Inclusive, no relatório relativo ao balanço geral 2023 isso foi consignado pela fiscalização. Portanto, acredito que o apontamento está concluído.