



Ministério da Educação

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

*Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional e Valorização de Pessoas
(PRODIN)*

Diretoria de Gestão e Valorização de Pessoas (DGP)

Diretoria Adjunta de Qualidade de Vida e Desenvolvimento de Pessoas (DQDP)

PAINT 2023

Auditoria Interna do IFRJ

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

Unidade Examinada: Diretoria Adjunta de Qualidade de Vida e Desenvolvimento de Pessoas (DQDP)

Processo nº: 23270.001617/2023-62

RELATÓRIO DE AUDITORIA Nº 02/2023/001/AUDIN/IFRJ

Missão

A missão da Unidade de Auditoria Interna do IFRJ é contribuir, de forma independente, para a avaliação dos controles internos no âmbito da Instituição, agregando valor às práticas administrativas - particularmente aquelas relacionadas à gestão de riscos e de controles internos e governança - sendo o órgão responsável por fortalecer a gestão e racionalizar as ações de controle, colaborando para a melhoria da gestão.

Avaliação

O trabalho de avaliação, como parte da atividade de auditoria interna, consiste na obtenção e na análise de evidências com o objetivo de fornecer opiniões ou conclusões independentes sobre um objeto de auditoria. Objetiva também avaliar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos relativos ao objeto e à Unidade Auditada, e contribuir para o seu aprimoramento.

QUAL FOI O TRABALHO REALIZADO PELA AUDITORIA INTERNA?

Foi realizada uma ação de auditoria com o objetivo avaliar os controles internos relacionados à concessão, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro (IFRJ), de **Licença para Capacitação**, em observância a legislação pertinente sobre a matéria e às normas de auditoria aplicáveis ao Serviço Público Federal.

BASE LEGAL:

- Constituição Federal de 1988;
- Lei nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019;
- Instrução Normativa SGP ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021.

PORQUE A ADITORIA INTERNA REALIZOU ESSE TRABALHO?

De acordo com o artigo 3º, inciso I, da Instrução Normativa nº 05, de 27 de agosto de 2021 (CGU), na elaboração do PAINT, "*a UAIG deverá considerar o planejamento estratégico da Unidade Auditada, as expectativas da alta administração e demais partes interessadas*".

Em atendimento à expectativa da alta administração do IFRJ, externada pelo Magnífico Reitor, por meio de solicitação encaminhada à Auditoria Interna, esta ação foi inserida no PAINT 2023, com a finalidade de contribuir com a organização na busca e alcance dos seus objetivos, com o aprimoramento dos controles internos, oferecendo melhorias em seus processos.

QUAIS AS CONCLUSÕES ALCANÇADAS PELA AUDITORIA INTERNA? QUAIS AS RECOMENDAÇÕES QUE DEVERÃO SER ADOTADAS?

Os trabalhos de auditoria revelaram pequenas disfunções nos controles, que podem ser corrigidas ao longo do desenvolvimento normal das atividades institucionais, tendo sido emitidas recomendações para superação das inconsistências, conforme disposto nas páginas **15 a 20** deste relatório.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AUDIN	Auditoria Interna
DER	Diretoria Executiva
DGP	Diretoria de Gestão e Valorização de Pessoas
DQDP	Diretoria Adjunta de Qualidade de Vida e Desenvolvimento de Pessoas (DQDP)
GR	Gabinete do Reitor
IFRJ	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro
IN	Instrução Normativa
PRODIN	Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional e Valorização de Pessoas
PAINT	Plano Anual de Auditoria Interna

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
ANÁLISE E RESULTADO DOS EXAMES.....	7
RECOMENDAÇÕES.....	15
CONCLUSÃO	16
ANEXOS	16
1. MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE EXAMINADA E ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA	16

INTRODUÇÃO

O presente documento corresponde à Ação de Auditoria que avaliou os controles internos relacionados à concessão de **Licença para Capacitação** no âmbito do IFRJ. A execução deste trabalho iniciou-se por meio da Ordem de Serviço nº 02/2023, que subsidiou a abertura do processo nº 23270.001617/2023-62 para o acompanhamento da ação.

De acordo com o artigo 3º, inciso I, da Instrução Normativa nº 05, de 27 de agosto de 2021 (CGU), na elaboração do PAINT, "*a UAIG deverá considerar o planejamento estratégico da Unidade Auditada, as expectativas da alta administração e demais partes interessadas*".

Esta ação foi inserida no PAINT 2023 em atendimento à expectativa da alta administração do IFRJ, externada pelo Magnífico Reitor, através de solicitação encaminhada à Auditoria Interna. Ela tem por finalidade contribuir com a organização na busca e alcance dos seus objetivos, com o aprimoramento dos controles internos, oferecendo melhorias em seus processos.

Os trabalhos foram realizados pela equipe de auditoria interna com base nas informações fornecidas pela Diretoria Adjunta de Qualidade de Vida e Desenvolvimento de Pessoas (DQDP).

Para a realização dos trabalhos, foi utilizada como técnica de auditoria a indagação escrita, por meio da solicitação de auditoria, e a análise documental, através do exame da documentação apresentada.

Cabe mencionar que, na realização dos exames foram respeitadas as normas de auditoria aplicáveis à administração pública, não havendo, por parte do setor auditado, qualquer restrição aos trabalhos da Auditoria Interna (Audin).

ANÁLISE E RESULTADO DOS EXAMES

O artigo 87 da lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 estabelece que, após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional.

Com a finalidade de regulamentar os dispositivos da Lei nº 8.112/90, em relação às licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento, foi publicado o Decreto nº 9.991/2019. De acordo com o art. 18, inciso I, dessa norma, a licença para capacitação é considerada como afastamento para participação em ações de desenvolvimento. Além disso, o artigo 25 estabelece que a licença para capacitação poderá ser concedida nos seguintes casos:

- I - Ações de desenvolvimento presenciais ou à distância;
- II - Elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral; ou
- III - [\(Revogado pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)
- IV - Curso conjugado com:
 - a) atividades práticas em posto de trabalho, em órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta dos entes federativos, dos Poderes da União ou de outros países ou em organismos internacionais; ou
 - b) realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza no País.

O artigo 19 do decreto dispõe que os afastamentos de que trata o art. 18, dentre os quais encontra-se a licença para capacitação, poderão ser concedidos, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento:

- I Estiver prevista no PDP do órgão ou da entidade do servidor;
- II Estiver alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas:
 - a) ao seu órgão de exercício ou de lotação;
 - b) à sua carreira ou cargo efetivo; ou
 - c) ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança; e
- III - o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor.

Além das normas supramencionadas, em 01 de fevereiro de 2021, foi publicada a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, com a finalidade de orientar aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP. Esta norma também tratou acerca da licença para capacitação e dispôs, nos arts. 25, 26, 27 e incisos, o que segue:

Art. 25. Todos os afastamentos previstos no art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019, **deverão ter suas necessidades previstas no PDP** do órgão ou entidade de exercício do servidor.

Art. 26. A aprovação do PDP pela autoridade competente não dispensa a abertura de processo de solicitação do afastamento.

Art. 27. Deverá ser observado o **interstício de sessenta dias** entre os seguintes afastamentos para:

I - Licenças para capacitação;

II - Parcelas de licenças para capacitação;

III - Licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação e treinamento regularmente instituído, e vice-versa;

IV - Participações em programas de treinamento regularmente instituído; e

V - Licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação ou treinamento regularmente instituído e pós-graduação ou estudo no exterior.

O art. 28 da referida Instrução Normativa também prevê que o processo de afastamento do servidor deverá ser instruído com as seguintes informações:

I - Sobre a ação de desenvolvimento, deverá constar:

a) A local em que será realizada;

b) A carga horária prevista;

c) O período do afastamento previsto, incluído o período de trânsito, se houver, sendo dispensada a apresentação prévia de documentos comprobatórios;

d) A instituição promotora, quando houver;

e) As despesas para custeio previstas com inscrição e mensalidade relacionadas com a ação de desenvolvimento, se houver; e

f) As despesas para custeio previstas com diárias e passagens, se houver;

II - Currículo atualizado do servidor extraído do SIGEPE - Banco de Talentos;

III - Justificativa quanto ao interesse da administração pública naquela ação, visando o desenvolvimento do servidor;

IV - Cópia do trecho do PDP do órgão ou entidade onde está indicada aquela necessidade de desenvolvimento;

V - Manifestação da chefia imediata do servidor, com sua concordância quanto à solicitação;

VI - Manifestação da unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade do servidor, indicando sua concordância e aprovação justificada quanto à solicitação;

VII - Pedido de exoneração do cargo em comissão ou dispensa da função de confiança, conforme o caso;

VIII - Anuência da autoridade máxima, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação, do órgão ou entidade; e

IX - Publicação do ato de concessão do afastamento.

No art. 30, a IN estabeleceu que o servidor deverá comprovar a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, no prazo de até trinta dias da data de retorno às atividades, devendo apresentar:

- I Certificado ou documento equivalente que comprove a participação;
- II Relatório de atividades desenvolvidas; e
- III Cópia de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral com assinatura do orientador, quando for o caso.

É necessário pontuar que o parágrafo único do art. 30 da IN estabelece que a não apresentação da documentação acima mencionada, sujeitará ao servidor o ressarcimento dos gastos com seu afastamento ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente.

Já no parágrafo único, do art. 33, está disposto que, para fins de concessão da licença para capacitação, a unidade de gestão de pessoas deverá fazer constar do processo e levar em conta para a manifestação de que trata o inciso II do caput informações acerca do tempo de efetivo exercício, da existência de períodos de afastamento por licença para tratar de assuntos particulares, períodos de gozo de licença para capacitação ou de afastamentos relacionados no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990.

Art. 33. A autoridade máxima, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação, concederá a licença para capacitação após a manifestação:

I - Da chefia imediata do servidor, que avaliará a compatibilidade entre a solicitação e o planejamento dos afastamentos de toda força de trabalho da unidade; e

II - Da unidade de gestão de pessoas, que avaliará a relevância da ação de desenvolvimento para a instituição e o cumprimento dos requisitos necessários à concessão.

Parágrafo único. Para fins de concessão da licença para capacitação, a unidade de gestão de pessoas deverá fazer constar do processo e levar em conta para a manifestação de que trata o inciso II do caput informações acerca do tempo de efetivo exercício, da existência de períodos de afastamento por licença para tratar de assuntos particulares, períodos de gozo de licença para capacitação ou de afastamentos relacionados no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990.

Com base no exposto, a auditoria interna definiu como escopo da ação a análise dos processos abertos no IFRJ para a concessão de Licença para Capacitação, a fim de verificar se os requisitos anteriormente mencionados estão sendo observados, em atendimento à legislação correlata.

Para execução dos trabalhos, foi encaminhada a Solicitação de Auditoria (SA) nº 02/2023-001 à Diretoria Adjunta de Qualidade de Vida e Desenvolvimento de Pessoas (DQDP), que é responsável pela execução da política de capacitação de pessoal no âmbito do IFRJ. Na solicitação foram realizadas as seguintes indagações:

1. O processo para a concessão de Licença para Capacitação está devidamente mapeado e publicado? Se sim, solicitamos que o comprovante seja encaminhado em resposta a esta SA.
2. Existe descrição do fluxo para a abertura do processo de Licença para Capacitação? Se sim, solicitamos que o comprovante seja encaminhado em resposta a esta SA.
3. Existe manual, regulamento ou documentos institucionais atualizados que orientem a abertura do processo de Licença para Capacitação? Caso a resposta seja positiva, esses documentos estão publicados no site do IFRJ para acesso pelos interessados? Se sim, solicitamos que os comprovantes e o link da publicação sejam encaminhados em resposta a esta SA.
5. Quais as normas federais que o setor observa ao conceder a Licença para Capacitação?
6. Além do exposto, solicitamos que sejam encaminhados em arquivo PDF à Audin: a) A listagem dos processos abertos e encerrados no ano de 2022 para a concessão de Licença para Capacitação.

Além disso, por meio da SA nº 02/2023-002, a Audin solicitou que fossem encaminhados todos os processos que constaram na lista encaminhada pela DQDP, em atendimento ao item 06 da SA nº 02/2023-001. Vale destacar que a DQDP atendeu as solicitações realizadas e encaminhou todas as informações requeridas.

Na execução dos trabalhos foi aplicado um *checklist* com a finalidade de verificar se os processos analisados atendem aos requisitos estabelecidos pela legislação. Para a seleção dos processos a serem analisados, foi realizada uma amostragem aleatória de 17 (dezessete) processos, em um total de 34 (trinta e quatro) processos abertos e finalizados no ano de 2022, o que corresponde a 50% do total, conforme tabela abaixo.

Quadro 01 – Processos abertos para concessão de Licença para Capacitação em 2022

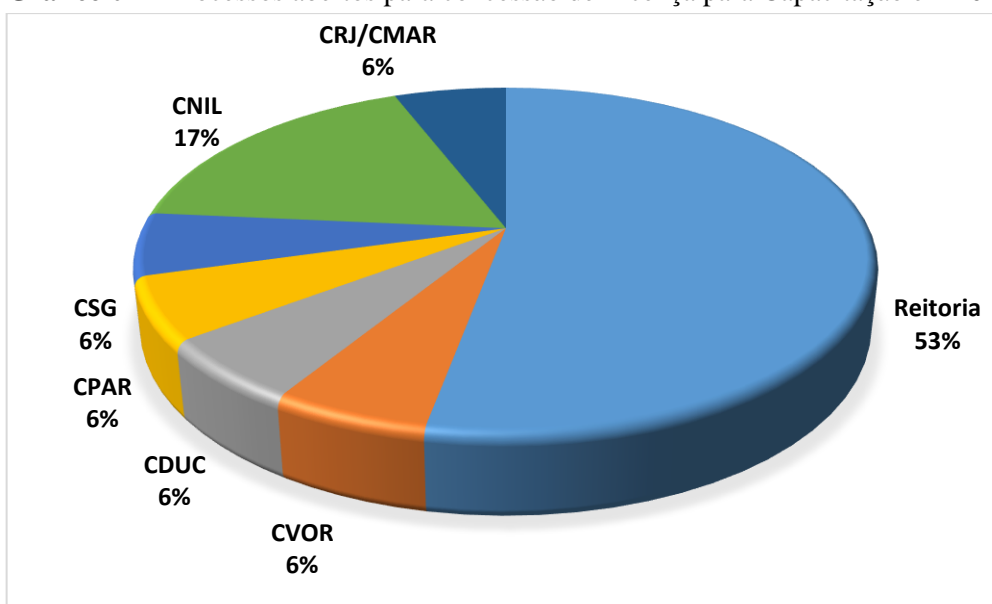
Processos abertos para concessão de Licença para Capacitação em 2022		
	Processo	Servidor
1	██████████	████████████████████
2	██████████	██████████████████
3	██████████	████████████████████
4	██████████	████████████████████

Processos abertos para concessão de Licença para Capacitação em 2022		
	Processo	Servidor
5	██████████	██
6	██████████	████████████████████████████████████
7	██████████	████████████████████████████████████
8	██████████	████████████████████████████████████
9	██████████	████████████████████████████████████
10	██████████	██
11	██████████	██
12	██████████	██
13	██████████	██
14	██████████	██
15	██████████	██
16	██████████	██
17	██████████	██

Fonte: Elaborado pela Audin a partir de dados extraídos da resposta à SA nº 02/2023-002.

Dos 17 (dezesete) processos selecionados na amostra, 47% foram abertos por servidores dos campi do IFRJ e 53% abertos por servidores da reitoria, de acordo com a tabela abaixo:

Gráfico 01 – Processos abertos para concessão de Licença para Capacitação em 2022



Fonte: Elaborado pela Audin a partir de dados extraídos da resposta à SA nº 02/2023-002.

Conforme mencionado, o *checklist* foi aplicado objetivando verificar se os **processos em andamento** estão sendo instruídos com as informações e documentos estabelecidos pelas normas mencionadas e pelos fluxos estabelecidos pelo controle interno com a finalidade de atender à legislação. No *checklist* para avaliação dos processos foram inseridas as seguintes questões de auditoria.

No processo administrativo aberto por técnico administrativo para a realização do afastamento constam as seguintes informações?

1. Requerimento de Gestão de Pessoas;
2. Possuir 05 (cinco) anos de efetivo exercício;
3. Nome da instituição e da atividade de capacitação a ser realizada;
4. Identificação dos cursos, com a correspondente carga horária necessária para o gozo da licença;
5. A carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações seja igual ou superior a trinta horas semanais;
6. Período da Licença;
7. Foi observado o interstício de 60 dias entre as parcelas de licenças para capacitação, se for o caso;
8. Informações sobre as despesas para custeio previstas com inscrição e mensalidade relacionadas com a ação de desenvolvimento, se for o caso;
9. Despesas para custeio previstas com diárias e passagens, se for o caso;
10. Currículo atualizado do servidor extraído do SIGEPE - Banco de Talentos;
11. Justificativa quanto ao interesse da administração pública naquela ação, visando o desenvolvimento do servidor;
12. Cópia do trecho do PDP do órgão ou entidade onde está indicada aquela necessidade de desenvolvimento;
13. Pedido de exoneração do cargo em comissão ou dispensa da função de confiança se a licença ultrapassou 30 dias, quando for o caso;
14. Relatório de Licenças e Afastamentos, no qual observou-se que não constam registros de afastamentos anteriores que impeçam a autorização da solicitação; (Para verificar se o servidor não tirou licença para tratar de assuntos particulares, para gozo de licença capacitação nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento);
15. Manifestação favorável da Chefia imediata do servidor;
16. Parecer favorável da Comissão Interna de Supervisão (CIS) ou da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) para a concessão do afastamento;
17. Manifestação da DGP, indicando sua concordância e aprovação justificada quanto à solicitação;
18. Manifestação da PRODIN, indicando sua concordância e aprovação justificada quanto à solicitação;
19. Anuência da autoridade máxima, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação, do órgão ou entidade;
20. Portaria de concessão do afastamento.
21. O servidor comprovou a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, no prazo de até trinta dias da data de retorno às atividades, por meio da apresentação dos documentos dispostos nos incisos I, II e III do art. 30 da Instrução Normativa nº 21 SGP-ENAP/SEDGG/ME

Em relação à análise realizada, cabe enfatizar que o processo para a concessão de licença para capacitação está devidamente mapeado e publicado no âmbito do IFRJ. A unidade auditada encaminhou os links para acesso aos fluxos para abertura de processos por docentes e por técnicos administrativos e informou que está elaborando um manual com todos os processos da DGP, conforme pode ser verificado na resposta encaminhada pelo setor, transcrita abaixo:

Estamos elaborando um manual interno com todos os processos da DGP. No momento temos orientações aos servidores sobre a licença na página: <https://portal.ifrj.edu.br/gestao-pessoas/licenca-capacitacao>, os fluxos identificados no item 1, e o sistema de formulários no qual o servidor ao preencher o requerimento já visualiza a documentação necessária a ser incluída ao processo.

Com a finalidade de auxiliar na melhoria dos controles internos, destacamos que na análise realizada, verificou-se que os processos selecionados na amostra não foram instruídos com o currículo atualizado do servidor extraído do SIGEPE - Banco de Talentos e com a cópia do trecho do PDP do IFRJ, conforme estabelecido pelos incisos II e IV do art. 28, da IN nº 21/2021/SGP-ENAP/SEDGG/ME. Portanto, emitiremos recomendação para que este controle seja implementado.

Além disso, constatou-se que alguns dos processos avaliados não estão instruídos com os comprovantes da capacitação realizada, conforme disposto nos incisos I, II e III do art. 30 da Instrução Normativa nº 21 SGP-ENAP/SEDGG/ME, a saber: I Certificado ou documento equivalente que comprove a participação; II Relatório de atividades desenvolvidas; e III Cópia de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral com assinatura do orientador, quando for o caso. Sendo assim, esse ponto será objeto de recomendação ao final do relatório.

Cumpramos destacar que, na análise do processo nº 23270.001254.2022.56, verificou-se que a servidora Cintia dos Santos da Silva solicitou a concessão de Licença para Capacitação para o período de 26/07/2023 a 24/08/2023. O processo seguiu os trâmites necessários, inclusive com o parecer favorável da Comissão Interna de Supervisão (CIS), porém não ficou evidenciado nos despachos processuais se a servidora gozou ou não da licença, pois não há portaria de concessão, ou qualquer outra comprovação de cancelamento ou arquivamento do processo. Nesse caso, sugerimos ao controle que averigüe o ocorrido e insira as informações necessárias à elucidação, bem como verifique a conformidade com a legislação.

De modo geral, verificou-se que os controles internos referentes à concessão Licença para Capacitação no Instituto, em sua maioria, são regulares, no entanto, algumas recomendações foram realizadas abaixo com o intuito de auxiliar no aprimoramento dos controles internos já existentes e agregar valor à gestão.

RECOMENDAÇÕES

Recomendação 001 – Implementar controles internos com a finalidade de atender ao disposto no inciso II do art. 28, da IN nº 21/2021/ SGP-ENAP/SEDGG/ME. *Art. 28. O processo de afastamento do servidor deverá ser instruído com as seguintes informações: (...) II - Currículo atualizado do servidor extraído do SIGEPE - Banco de Talentos.*

Recomendação 002 – Implementar controles internos com a finalidade de atender ao disposto no inciso IV do art. 28, da IN nº 21/2021/ SGP-ENAP/SEDGG/ME. *Art. 28. O processo de afastamento do servidor deverá ser instruído com as seguintes informações: (...) IV - Cópia do trecho do PDP do órgão ou entidade onde está indicada aquela necessidade de desenvolvimento.*

Recomendação 003: Inserir, nos processos abaixo relacionados, os documentos previstos nos incisos I, II e III do art. 30 da Instrução Normativa nº 21 SGP-ENAP/SEDGG/ME, a saber: I Certificado ou documento equivalente que comprove a participação; II Relatório de atividades desenvolvidas; e III Cópia de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral com assinatura do orientador, quando for o caso.

Processos para concessão de afastamento para Licença Capacitação		
	Processo	Servidor
1	[REDACTED]	[REDACTED]
2	[REDACTED]	[REDACTED]
3	[REDACTED]	[REDACTED]
4	[REDACTED]	[REDACTED]
5	[REDACTED]	[REDACTED]

CONCLUSÃO

Esta ação teve como objetivo avaliar os controles internos relacionados à concessão de Licença para Capacitação no âmbito do IFRJ. Os trabalhos foram realizados a partir do levantamento e da análise de diversas informações que foram confrontadas com os normativos e a legislação vigente referente ao tema, considerando ainda os critérios de eficiência, eficácia e efetividade.

Diante dos apontamentos realizados no decorrer do relatório, recomendamos a adoção de medidas eficazes, visando o pleno atendimento das recomendações efetuadas pela Auditoria Interna.

Por fim, destacamos que as recomendações emitidas no presente relatório não possuem o intuito de esgotar as possibilidades de ações que podem ser adotadas para a melhoria controles relacionados à concessão do Afastamento para Participação em Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu no País, mas sim acrescentar melhorias, com vistas a fortalecer os controles internos e diminuir os eventuais riscos que possam impedir ou dificultar o alcance dos objetivos institucionais do IFRJ.

ANEXOS

1. MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE EXAMINADA E ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO DE JANEIRO

RELATÓRIO DE AUDITORIA Nº 8/2023 - AUDIN (11.01.04)

Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO

Rio de Janeiro-RJ, 30 de Dezembro de 2023

Relatrio_Final_de_Auditoria.pdf

Total de páginas do documento original: 16

Tipo de conferência: DOCUMENTO ORIGINAL

(Assinado digitalmente em 08/01/2024 07:42)

KESIA VIEIRA RAMOS DE OLIVEIRA

AUDITOR

2291819

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ifrj.edu.br/documentos/> informando seu número: **8**, ano: **2023**, tipo: **RELATÓRIO DE AUDITORIA**, data de emissão: **08/01/2024** e o código de verificação: **f9d17a437e**