



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia

## RELATÓRIO DE AUDITORIA

RELATÓRIO Nº : 03/2017  
TIPO DE AUDITORIA : Acompanhamento  
UNIDADE AUDITADA : Reitoria – Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP)  
CIDADE : Porto Velho-RO

Magnífico Reitor,

Em cumprimento ao Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna – PAINT 2017, referente à Auditoria de Avaliação e mapeamento de riscos dos processos das áreas estratégicas da gestão da Diretoria de Gestão de Pessoas, Ação 8.2. Macroprocesso de Gestão de Pessoas apresentamos os resultados dos exames realizados.

O início dos trabalhos se deu com o Memorando nº 024/2017/AUDINT/IFRO, informando ao gestor sobre a auditoria a ser realizada, em estrita observância às normas de auditoria aplicáveis ao Serviço Público Federal. Mencionamos como fato positivo que nenhuma restrição foi imposta aos trabalhos da auditoria interna.

### I – ESCOPO DO TRABALHO

A auditoria teve como objetivo levantar informações e avaliar a estrutura de controle interno da Diretoria de Gestão de Pessoas, resultando na elaboração de uma matriz de risco. Desse modo, para atingir o objetivo desta auditoria foi realizada análise documental, entrevistas, questionários, reuniões com o intuito de verificar a conformidade das ações.

#### TÉCNICA E PROCEDIMENTOS DA AUDITORIA

Com o objetivo de Avaliar a adequação dos mecanismos de controle dos processos da Diretoria de Gestão de Pessoas; levantar as informações sobre a atuação da unidade examinada (Análise do Controle Interno) e estabelecer a classificação em função do grau de risco (Matriz de Risco). Foi necessário utilizar os seguintes procedimentos, sendo os mesmos adotados durante a realização dos trabalhos:

- Exame dos registros:** analisar os sistemas utilizados pelo setor auditado na execução dos seus procedimentos internos administrativos;
- Entrevista/Questionário:** aplicar entrevista com a equipe do setor a ser auditado e propor questionários para a avaliação de riscos;
- Indagação Escrita ou Oral:** emitir Questionário e S.A ao setor auditado solicitando informações para averiguar a existência de mecanismos de controles internos e solicitar documentos comprobatórios;
- Análise documental:** analisar os documentos apresentados pelo setor, quando solicitados por meio de S.A.
- Reunião com a Equipe:** montar a Matriz SWOT da DGP, com a participação dos Gestores e servidores do setor;

As legislações aplicáveis ao objeto auditado foram:

- Regimento Interno da Auditoria Interna;
- Estatuto e Regimento Geral do IFRO;
- COSO II;
- Manual do controle interno do TCU.
- Normas Internacionais IIA;
- Portaria-TCU nº 252, de 1º de dezembro de 2003, aprova a nova versão da técnica de auditoria "Análise SWOT e Verificação de Risco".

### II-RESULTADO DOS EXAMES

#### 1. LEVANTAMENTO DE INFORMAÇÕES

##### 1. INFORMAÇÃO 01 - ANÁLISE DAS RESPOSTAS DOS ANEXOS UTILIZADOS PARA DIAGNOSTICAR OS RISCOS DA DGP.

Após análise dos questionários respondidos pelo setor auditado, realizou-se o diagnóstico das forças e fraquezas, oportunidades e ameaças relacionadas ao ambiente interno da Diretoria de Gestão de Pessoas, dos quais elencamos a seguir:

Pontos Fortes	Oportunidades
<p>Da análise das respostas da entrevista do gestor, do papel de trabalho 05 e participação e complementações da equipe da DGP, temos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Know How da equipe da DGP, gestores e demais servidores;</li> <li>Adaptabilidade às mudanças das formas de execução dos serviços;</li> <li>Comprometimento para com a Instituição;</li> <li>Constante capacitação dos servidores;</li> </ul>	<p>Da análise das respostas da entrevista do gestor, do papel de trabalho 05 e participação e complementações da equipe da DGP, temos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Formação de novas parcerias (ENAP, ESAF, UNIR, SIASS);</li> <li>Políticas de pessoal do Governo já definidas;</li> <li>Novas tecnologias que auxiliam no desenvolvimento do trabalho (WEB FÉRIAS, SEI, AFD);</li> <li>Oportunidade de capacitação anual;</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestão participativa;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uniformização de procedimentos da área de pessoal. (Vários IF'S e Órgãos);</li> </ul>
<b>Pontos Fracos</b>	<b>Ameaças</b>
<p>Da análise das respostas da entrevista do gestor, do papel de trabalho 05 e participação e complementações da equipe da DGP, temos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ausência de um sistemas informatizados para controle das atividades fins do setor, tais como: nomeações, progressões, aposentadoria, estágios probatórios, remoções, gerenciamento dos contatos de professor substituto;</li> <li>Equipe reduzida da DGP;</li> <li>Necessidade de implantação da Gestão por competência;</li> <li>Necessidades de implantação dos sistemas: AFD, FÉRIAS WEB, FORMULÁRIOS SIGEP;</li> <li>Espaço físico limitado;</li> </ul>	<p>Da análise das respostas da entrevista do gestor, do papel de trabalho 05 e participação e complementações da equipe da DGP, temos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Redução do orçamento;</li> <li>Indisponibilidade de códigos de vagas TAE;</li> <li>Políticas Públicas;</li> <li>Integração reduzida entre as instituições da rede;</li> <li>Dificuldade na retenção de talentos;</li> <li>Sobrecarga de atividades recebidas pelos servidores do setor em detrimento ao grande quantitativo de demandas institucionais.</li> </ul>

## 1.2 INFORMAÇÃO 02 – GESTÃO DE RISCOS.

Durante a execução dos trabalhos, foi realizada análise das informações dos gestores quanto à gestão de riscos no setor auditado.

Para o diagnóstico, foi utilizado o modelo COSO I (Internal Control – Integrated Framework) que defende que a gestão de riscos deve ser realizada tendo como elementos mínimos essenciais: a Identificação de Riscos; a Análise de Riscos; e a Resposta aos Riscos. Todas essas etapas devem estar ligadas a um processo dinâmico e sistematizado, sob pena de interferir negativamente no resultado da gestão de riscos.

Portanto, após análise das informações dos gestores, verificou-se que os setores estão iniciando uma sistemática de realização da gestão de riscos.

Apenas para esclarecer, “risco” pode ser definido como a eventualidade ou incerteza que seja considerada relevante pela Instituição, que poderá interferir positivamente ou negativamente nos objetivos institucionais.

É importante reconhecer a necessidade de capacitação aos gestores sobre noções de gestão de riscos.

## 1.3 INFORMAÇÃO 03 – RESPOSTAS DO QUESTIONÁRIO COM PONTUAÇÃO.

Durante a realização dos trabalhos, os gestores responderam um questionário com três alternativas (SIM, NÃO e PARCIALMENTE), sendo a pontuação da seguinte forma:

A avaliação do risco pelo gestor ocorrerá por meio da aplicação do modelo descrito no Papel de Trabalho nº 01.

A pontuação do questionário será de pontos:

- 0 (zero) no caso SIM;
- 2,5 (dois e meio) pontos no caso PARCIALMENTE;
- 5 (cinco) pontos no caso NÃO.

O questionário possuirá pontuação máxima de 100 (cem) e mínima de 0 (zero).

**Grau de risco GESTOR (%):** Para alcançarmos a mensuração do grau de risco do gestor segue-se a metodologia de memória de cálculo seguinte: Tratando-se do questionário Papel de Trabalho nº 03, o qual deve ser respondido pelo Gestor e no mínimo mais dois servidores do setor, assim prosseguimos: soma-se os itens idênticos de cada avaliador, divide-se a soma de cada item pelo quantitativo de avaliadores, encontrando-se a média de cada item. Posteriormente, encontra-se a média ponderada dos itens, ou seja, soma-se essas médias e divide-se por 5, que são os quesitos do questionário. Salientamos que cada item do questionário tem um valor diferente a ser observado e levado em consideração na formatação das médias. Multiplicamos essa média ponderada por 100, e encontramos o grau de risco do gestor. (Cálculo 01)

**Grau de risco Audin (%):** O cálculo do grau de risco da Auditoria Interna, segue a mesma metodologia, porém, tratando-se do Papel de Trabalho nº 04, onde o questionário é composto de 07 (sete) itens, com pontuação máxima de 100 (cem) caso todos os quesitos forem respondidos com ênfase negativa, devendo ser respondido por 02 (dois) auditores, conforme critérios pré-estabelecidos. (Cálculo 02)

Depois de concluídos os cálculos **01** e **02**, temos os elementos para o cálculo da média aritmética ponderada final:

$$\text{Média final} = (\text{Grau de risco GESTOR (\%)} * 4 + \text{Grau de risco Audin (\%)} * 6) / 10$$

Observações:

- Avaliação do gestor – vale **peso 4**.

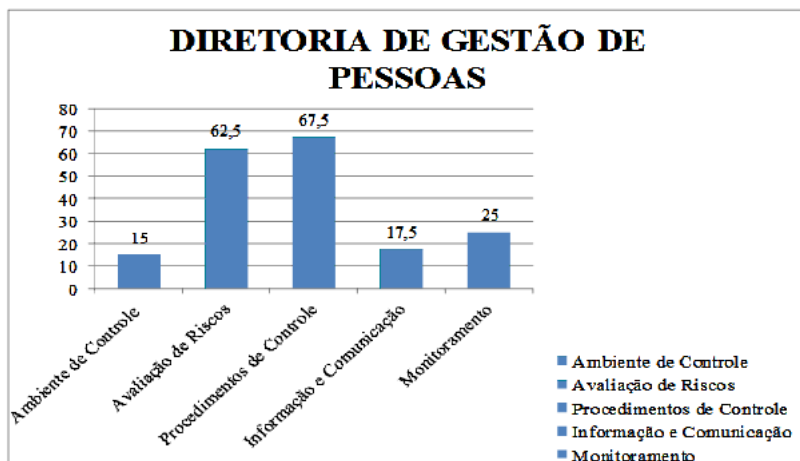
- Avaliação do auditor – vale **peso 6** (trabalha em controle interno e pode deter visão holística da instituição).

Após isso, a 3ª fase contemplará a elaboração da Matriz de Riscos, com base na média aritmética ponderada.

Assim, quanto maior a pontuação do cálculo acima, maior o grau de risco. Ou seja, a pontuação desejável é que o resultado percentual seja o mais próximo de zero.

Na avaliação dos Macroprocessos da Diretoria de Gestão de Pessoas, com o intuito de mensurar os riscos e controles, esta é a primeira auditoria no setor.

Além disso, o presente trabalho de auditoria utilizou os seguintes parâmetros para a visualização dos resultados em gráficos:



	Ambiente Trabalho	Avaliação de Risco	Procedimentos de Controle	Informação e Comunicação	Monitoramento
Entrevistado 1	2,5	12,5	12,5	2,5	5,0
Entrevistado 2	0	15,0	7,5	5,0	5,0
Entrevistado 3	2,5	15,0	20,0	5,0	5,0
Entrevistado 4	5,0	7,5	12,5	2,5	10,0
Entrevistado 5	5,0	12,5	15,0	2,5	5,0
<b>Total(pontos)</b>	<b>15 (20%)</b>	<b>62,5 (50%)</b>	<b>67,5 (45%)</b>	<b>17,5 (23,3%)</b>	<b>25 (33,3%)</b>
Média	15 : 5 = 3,0	62,5 : 5 = 12,5	67,5 : 5 = 13,5	17,5 : 5 = 3,5	25 : 5 = 5,0

Na composição da Matriz de Risco da DGP, um dos itens levados em consideração foram os indicadores constantes na tabela acima. Pois neles estão as posições tomada pelos servidores entrevistados.

Assim, quanto mais elevada a pontuação e o percentual, maior o grau de risco do setor.

Pela tabela entende-se que as ferramentas de “Avaliação de Risco” e “Procedimentos de Controle” da DGP estão elevados, favorecendo aos riscos adversos no setor. Deverão ser criados mecanismos para alavancar esse controle e diminuir essa propensão aos riscos. Tomando em análise os indicadores de “Ambiente de Trabalho”, “Informação e Comunicação” e “Monitoramento”; notamos que esses mecanismos têm um percentual de avaliação baixo, mais ainda assim preocupante, uma vez que sua importância no setor é crucial, pra dar o feedback *constante* e dinâmico aos servidores.

#### Percentual da Matriz de Risco da DGP

**Média final** = (Grau de risco GESTOR (%) \* 4 + Grau de risco Audin (%) \* 6) / 10

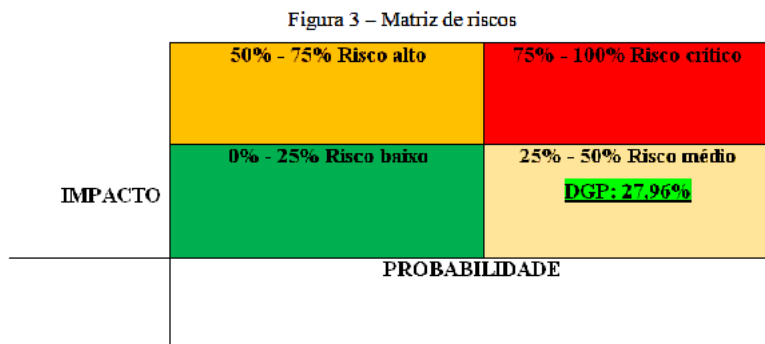
Observações:

- Avaliação do gestor – vale **peso 4**.

- Avaliação do auditor – vale **peso 6** (especialista em controle interno e por deter visão holística da instituição).

GESTOR	AUDITOR	(G) + (A)/10	MÉDIA FINAL	RISCO(%)
28,8% x 4	27,4% x 6	115,2+164,4/10	27,96	27,96%

Dessa forma a Matriz de Riscos da Diretoria de Gestão de Pessoas é considerada de Risco médio com 27,96%, conforme o gráfico abaixo:



Feitas as entrevistas, reuniões e análises das documentações, foram observadas as seguintes constatações.

**CONSTATAÇÃO 01:** Fragilidade nos mecanismos de controles utilizados.

**FATO:** Utilização de variados controles internos manuais e carência de sistemas informatizados.

**MANIFESTAÇÃO DO SETOR AUDITADO:** A gestora responsável, por meio de resposta ao questionário, esclareceu: *“Temos um manual do servidor disponível no site do IFRO, que está em fase de atualização e com a implantação do SEI o fluxo que era informal está sendo registrado através da criação da base de conhecimento”*. A Diretoria de Gestão de Pessoas, através de sua gestora e equipe, vem trabalhando o aperfeiçoamento dos fluxos dos processos existentes nesse setor através do SEI. Os servidores constataram que a busca por um aperfeiçoamento nesse sentido é urgente e melhora sobremaneira a qualidade e a celeridade dos processos. A utilização de planilhas e controles manuais, necessitariam de maior mão de obra e a tendência a erros humanos e atrasos seriam pertinentes, levando a uma queda na qualidade dos serviços do setor.

**ANÁLISE DA AUDITORIA INTERNA:** Visando maximizar uma melhor atuação da Diretoria de Gestão de Pessoas, e, apesar da boa orientação e *“feedback”* do gestor e servidores nas ações realizadas por esta Auditoria Interna junto a mesma, entendemos ser de grande valia, que a alta gestão verifique com a maior brevidade possível mas sem prejudicar, as demais demandas institucionais, a possibilidade de atender a presente diretoria no sentido de implementar sistemas informatizados objetivando dar maior celeridade às atividades fins do setor, tais como nomeações, progressões, exonerações... etc.

Entende-se o grande esforço que esta diretoria tem feito ao buscar formas de construir controles manuais para o acompanhamento de suas atividades, mas é importante poder implementar sistemas informatizados que possam contribuir tornando o setor mais eficiente, agregando mais segurança e valor junto ao público atendido, além de facilitar o monitoramento das ações desenvolvida por suas coordenações e por cada um de seus servidores.

**RECOMENDAÇÃO Nº 01:** Verificar junto aos setores competentes quanto a implementação imediata de sistemas informatizados a fim de atender às demandas fins de controle da DGP.

**CONSTATAÇÃO 02:** Ausência de controle e mapeamento das atividades críticas do setor.

**FATO:** Deficiência na existência de mapas de processos para identificar, avaliar e mitigar as atividades críticas do setor.

**MANIFESTAÇÃO DO SETOR AUDITADO:** Conforme se verificou nas entrevistas e questionários realizados, na DGP, não há um mapeamento efetivo para mensurar as dificuldades das ações e as situações críticas enfrentadas. Nesse sentido, o gestor se manifesta: *“Embora conhecemos informalmente quais são as atividades mais críticas, essa identificação não é formalizada”*.

**ANÁLISE DA AUDITORIA INTERNA:** Identificar e criar mecanismos para mapear e buscar soluções para as atividades críticas do setor é uma forma de mostrar a busca por uma gestão eficiente da DGP. As *“Boas Práticas de Gestão”* passam por uma eficiente detecção das atividades críticas e dos riscos do setor, com o objetivo de mitigar tais deficiências. É importante ressaltar que a medida é relevante, tendo em vista que a utilização desse mapeamento serve como um instrumento de identificar e mitigar os pontos críticos da DGP, levando assim a propiciar uma eficiência em suas ações. Essa prática, inclusive, é recomendada pelo órgão de Controle Externo – TCU, conforme Acórdão 74/2014 - 2ª Câmara: *“d) sobre a implementação da política de controle interno, de forma a tornar adequado os componentes relacionados ao ambiente de controle; avaliação de riscos; procedimentos de controle; informação e comunicação; e monitoramento”*. (grifo nosso)

**RECOMENDAÇÃO Nº 02:** Elaborar mapa que identifique as atividades críticas do setor, com o intuito de mitigá-las para avançar com eficiência nas ações da DGP.

**CONSTATAÇÃO 03:** Ausência de prática de diagnóstico dos riscos.

**FATO:** No que diz respeito às ações de diagnósticos e monitoramento de riscos, há ausência de prática de diagnóstico dos riscos envolvidos no processo operacional, bem como da sua probabilidade de ocorrência.

**MANIFESTAÇÃO DO SETOR AUDITADO:** O setor responsável, por meio de resposta ao questionário, esclareceu que não foram estimadas as probabilidades de ocorrência e impactos dos riscos caso ocorram, e nem foram realizadas ações para evitar ou reduzir os riscos. *“Como os riscos não foram mapeados, também não foram adotadas formas de contenção”*.

**ANÁLISE DA AUDITORIA INTERNA:** Considerando a ausência de identificação das áreas de maior significância e vulnerabilidade, resta prejudicada a prática de diagnosticar tais riscos e, conseqüentemente, estão também prejudicados os procedimentos de controle a ser exercido sobre tais riscos em potencial.

Gerenciar riscos deve ser uma parte do dia a dia de cada instituição e pessoa, pois existem riscos que podem problematizar, inviabilizar e bloquear resultados de uma empresa ou instituição. A origem dos riscos aos quais as instituições estão sujeitas, sejam elas de caráter privado ou público, podem estar em fatores externos ou internos, e podem acontecer devido à falta de conhecimento técnico, erro humano, desvio de conduta, entre outros. É de extrema importância que se conheça os gargalos que podem afetar o desempenho eficiente de uma instituição ou empresa. Todos os riscos são preocupantes, porém os mais problemáticos são aqueles que não são detectados. Eles são responsáveis pelos impactos inesperados, e são prováveis de acontecer quando não há uma boa gestão de risco na empresa ou instituição.

Segundo Gustavo Lara Ferreira, Ex-Presidente da UCJ, a Gestão Eficiente de Risco passa por 05 (cinco) etapas: a) Identificação dos riscos; b) Análise qualitativa; c) Análise quantitativa, d) Planejamento de respostas e e) Monitoramento. Essas 05 (cinco) etapas podem ser trabalhadas em 03 (três) passos básicos: a) Diagnosticar os riscos, que estão dentro das etapas a, b e c; b) Priorizar os riscos e Planejar ações de combate, que está dentro da etapa de Gerenciamento de Risco e finalmente, c) Executar Planos e Monitorar os riscos.

A gestão de risco é um processo dinâmico, contínuo e crucial para a boa governança de qualquer instituição. Portanto todas devem ter a capacidade e competência para diagnosticar, priorizar, monitorar e gerir seus riscos, devendo estar atentas às mudanças dos ambientes externos e internos, para não se surpreender com riscos desconhecidos ou não controlados.

**RECOMENDAÇÃO Nº 03:** Criar mecanismos para identificar as áreas de maior significância e vulnerabilidade para diagnosticar e tratar os riscos do setor, capacitar pelo menos um servidor da Proex em diagnóstico e monitoramento de riscos.

**CONSTATAÇÃO 04:** Quantitativo de servidores com número abaixo da capacidade de demanda de atendimento da Instituição.

**FATO:** Foi identificado durante a análise do Macroprocesso que, com o atual crescimento da Instituição, e considerando ainda o aumento do número de servidores dentro da instituição (*Campi* e Reitoria), bem como a necessidade de firmamento das ações institucionais ligadas a vida do servidor público dentro do IFRO, a demanda de atividades da DGP tem aumentado consideravelmente, e já se percebe que os 14 (quatorze) servidores atualmente lotados tendem a ficar ainda mais sobrecarregados.

**MANIFESTAÇÃO DO SETOR AUDITADO:** Em entrevista ao gestor responsável pela DGP, a mesma enfatizou:

*“A DGP hoje atende um quantitativo de 1200 servidores entre efetivos, substitutos e estagiários, lotados em (09) nove unidades com grande distância geográfica. Vejamos algumas dificuldades: a) Atender as demandas dos servidores, no menor prazo possível, para que os efeitos financeiros, possam constar no máximo na folha do pagamento subsequente ao protocolo do seu requerimento; b) Desenvolver ações voltadas para a promoção de saúde e qualidade de vida, considerando que temos 10 unidades e atualmente 02 duas servidoras lotadas na Coordenação de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida; c) Coordenar atividades de Capacitações que atenda a demanda coletiva de forma eficaz e eficiente”*.

O fator humano na administração pública e empresas modernas tem como o viés, a razão de ser e o motivo pelo a qual a mesma é conhecida na sociedade e no mundo dos negócios. Uma empresa que atende com presteza, eficiência e tempestividade, está com o conceito elevado aos olhos do mercado e da sociedade. Neste sentido, o setor de auditoria do IFRO, vê como boa prática o acompanhamento desse pensamento moderno. Uma vez que a saúde e o bem estar do servidor

está em primeiro lugar, somente assim o mesmo tomará a empresa como parte sua e vestirá a camisa do bom atendimento e da eficiência nas ações realizadas. Elevando paulatinamente conceito de nossa Instituição.

Há que se considerar que foi elaborada uma Matriz SWOT, em parceria com esta Auditoria Interna e a Diretoria de Planejamento e assim foi constatado outras fragilidades dentro do setor. Como também boas oportunidades e pontos fortes da equipe da DGP. Essa matriz SWOT, é o pontapé inicial do Setor, na busca pelo diagnóstico das situações de fragilidade do Setor. Fica a orientação que a partir dessa Matriz seja elaborado planejamento de combate ao risco e a busca por melhores controles na DGP.

**ANÁLISE DA AUDITORIA INTERNA:** Do ponto de vista da gestão por competência, temos que considerar, que o fator humano é preponderante nessa relação: instituição x responsabilidade. Mesmo, funcionários, capacitados e céleres, se os mesmos ficam sobrecarregados, em algum momento do processo podem apresentar resultados insatisfatórios. Nesse sentido entendemos que mesmo, funcionários qualificados, uma vez grande a demanda de serviços, o percentual também deve ser majorado com relação à mão de obra a realiza-lo.

**RECOMENDAÇÃO N° 04:** Verificar junto à autoridade competente um planejamento, verificando a disponibilidade de contratação de servidores para atuar na Diretoria de Gestão de Pessoas, mediante a demanda existente.

### III-CONCLUSÃO

O presente relatório trabalhou na avaliação dos cinco componentes integrantes da estrutura de controle interno, quais sejam: ambiente de controle, avaliação de riscos e procedimentos de controle, informação e comunicação, monitoramento e diagnósticos; bem como, estabeleceu a classificação em função do grau de risco, após a aplicação de questionários e de cálculos definidos no programa de auditoria. Para tanto, essa Auditoria Interna submeteu alguns questionamentos acerca da matéria à apreciação da unidade examinada, sob a forma de questionário. A área avaliada foi a Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP.

As ações de realização desta auditoria contou com a participação dos gestores da referida Diretoria e demais servidores. O intuito é que pelas entrevistas e questionários fossem identificados os verdadeiros anseios e dificuldades de quem de fato realiza as ações. A avaliação global do sistema de controle interno da DGP com o propósito de verificar se está adequadamente concebido e se funciona de maneira eficaz, constatamos que o setor opera de forma adequada, com ressalvas. Mas busca constantemente o aprimoramento das ações e corrigir as fragilidades do setor.

Dentro desse entendimento, e do conhecimento e anseios dessa Diretoria na busca por melhores controles e mapeamento de riscos, fizemos algumas recomendações, que juntamente com aquela gestão serão monitoradas futuramente no intuito da implantação das mesmas e se de fato há eficácia em suas aplicações.

Essa dimensão de buscar a gestão do setor pra ajudar a monitorar juntamente com o setor de Auditoria do Ifro, está dimensionada dentro da nova metodologia da gestão pública, da gestão por competência. Onde busca-se através dos próprios colaboradores pessoas com competência e capacidade para avaliar e tomar decisões que somem positividade no dia a dia dos fluxos dos processos e trabalhos da setor.

Finalizando essa Auditoria Interna se coloca a disposição para esclarecimentos referente ao relatório caso julguem necessário, visando, sobretudo, o fortalecimento dos controles internos do IFRO.

Porto Velho/RO, 20 de novembro de 2017.



Documento assinado eletronicamente por **Romualdo Souza de Lima, Auditoria Interna**, em 20/11/2017, às 14:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Adriana Garcia de Araujo, Chefe de Auditoria Interna Substituto(a)**, em 20/11/2017, às 14:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ifro.edu.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ifro.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0109414** e o código CRC **4B86D5B2**.