



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA**

RELATÓRIO DE AUDITORIA 010/2018

Unidade auditada: Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP)

Área: Gestão de Pessoas

Objeto da auditoria: Capacitação (aperfeiçoamento e qualificação)

Período: 29/08/2018 a 09/01/2019

Nº da ação no PAINT: 14

Ordem de Serviço: 010/2018

Memorandos emitidos: Mem. IF-AUDIN/N.º123/2018, N.º128/2018, N.º144/2018, N.º 5/2019 e N.º8/2019

Memorandos recebidos: Mem. IF-DADEP/N.º67/2018, IF-PROGEP/N.º504/2018, N.º 531/2018, N.º 24/2019 e N.º29/2019

Solicitações de Auditoria: 010/2018 e 010-A/2018

Volume de recursos auditados: não se aplica

1 INTRODUÇÃO

A presente auditoria¹ teve como objeto avaliar a conformidade dos procedimentos e a adequação e suficiência dos controles internos administrativos quanto a capacitação e qualificação

¹ Realizada de acordo com o art. 74, da Constituição Federal, com a Lei n. 10.180/2001, com os arts. 14 e 15 do Decreto n. 3.591/2000, com os art. 11-A do Estatuto do IFSul (aprovado pela Portaria n. 921/2009), com os arts. 9º e

dos servidores docentes e técnico-administrativos em educação com projetos vigentes no decorrer do ano de 2017.

A PROGEP, unidade auditada, é o órgão executivo que “planeja, coordena, executa e avalia os projetos, as atividades e as políticas de Gestão de Pessoas”, conforme estabelece o art. 26, do Estatuto do IFSul. Tais atividades são disciplinadas em termos de organização, de competências e de funcionamento por meio do Regimento Interno, conforme segue:

Art. 92. À Pró-reitoria de Gestão de Pessoas compete:

[...]

II. realizar atividades inerentes à capacitação de pessoas;

[...]

Art. 99. Ao Departamento de Avaliação e Desenvolvimento de Pessoas compete:

I. propor políticas, aplicar métodos e instrumentos de gestão para a avaliação de desempenho, acompanhamento funcional, estágio probatório e desenvolvimento na carreira dos servidores do IFSul;

II. planejar, coordenar e avaliar ações que promovam o desenvolvimento e o aprimoramento dos servidores do IFSul;

III. elaborar proposta para o plano anual de capacitação dos servidores do IFSul

[...]

Art. 100. À Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas compete:

I. promover a capacitação e o desenvolvimento profissional;

1.1 Objetivos

O objetivo geral definido no Programa de Auditoria arquivado junto aos papéis de trabalho foi avaliar a conformidade dos procedimentos e a adequação e suficiência dos controles internos administrativos quanto aos projetos de capacitação (PDI, Metas 5.1 e 5.2).

Como objetivos específicos, foram elencados os seguintes:

a) Avaliar se há estrutura institucional para realizar a gestão dos projetos de capacitação e se as competências estão consignadas no Regimento Interno ou em outros documentos institucionais.

b) Verificar a existência de relação entre as capacitações realizadas por servidores docentes e o levantamento de necessidades de capacitação do IFSul no ano de 2017, conforme estabelece a meta 5.1 do PDI e orienta o art. 3º, I, V, VI e XI, do Decreto n. 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.

c) Verificar a existência de relação entre as capacitações realizadas por servidores técnico-administrativos em educação e o levantamento de necessidades de capacitação do IFSul

10 do Regimento Geral do IFSul (aprovado pela Resolução CONSUP n. 98/2014) e com o Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT) 2018 (aprovado pela Resolução CONSUP n. 158-2017).

no ano de 2017, conforme estabelece a meta 5.2 do PDI e orienta o art. 3º, I, V, VI e XI, do Decreto n. 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.

d) Verificar se é mantido o percentual de 10% de afastamento do quadro efetivo de servidores docentes, para realização de programas de mestrado e doutorado, conforme estabelece o PDI – item 5.1.5 – Políticas de qualificação, plano de carreira e regime de trabalho, e se é observado o disposto no art. 2º, §2º, da Lei n. 8.745, de 9 de dezembro de 1993.

e) Verificar a existência de projetos de qualificação que originaram afastamento de servidores docentes e técnico-administrativos em educação, no ano de 2017, observando a existência de registro na PROGEP – editais e portarias.

f) Verificar a existência de controles internos, relacionados ao acompanhamento das capacitações no que se refere à apresentação de diplomas, certificados e comprovantes de participação.

g) Verificar a existência de controles internos, relacionados aos afastamentos, aos valores investidos e o cumprimento de contrapartidas, bem como os períodos de interstício (pedágio) a ser cumprido pelos servidores beneficiados.

h) Avaliar a atuação da PROGEP na operacionalização do Plano Anual de Capacitação e como ocorre a comunicação entre a PROGEP e os servidores que integram o IFSul em relação às necessidades institucionais.

1.2 Escopo

O escopo desta auditoria refere-se aos projetos de capacitação que envolvam afastamento e/ou custeio de despesas vigentes ou não encerrados no ano de 2017.

2 HISTÓRICO E ANÁLISE

Os trabalhos de auditoria foram iniciados em 29 de agosto de 2018, com a Ordem de Serviço n. 010/2018. O Programa de Auditoria foi aprovado em 25 de outubro de 2018. No dia 26 de outubro de 2018, realizou-se a reunião de abertura dos trabalhos de auditoria com a participação deste relator, do Auditor Geral, do Pró-reitor de Gestão de Pessoas, do Chefe do Departamento de Avaliação e Desenvolvimento de Pessoas e da Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas.

Nessa ocasião, foram apresentados o Programa de Auditoria 010/2018 e as questões de auditoria que integram a Matriz de Planejamento e esclarecidas as dúvidas apresentadas pela unidade auditada. Também foram apresentados o escopo, os objetivos, a metodologia, as técnicas

de auditoria, as normas aplicáveis e o roteiro para execução dos trabalhos. Ao término da reunião, foi realizada a entrega da SA n. 010/2018 ao Pró-reitor de Gestão de Pessoas.

No decorrer do período de encaminhamento de resposta à referida SA, recebeu-se o memorando Mem. IF-DADEP/N.º67/2018, requerendo a dilação do prazo de resposta diante do volume de informações requisitadas. Por meio do memorando Mem. IF-AUDIN/N.º128/2018 foi concedido novo prazo. Destaca-se que o prazo concedido pela AUDIN superou ao requisitado, uma vez que a equipe de auditoria participou no período de 4 a 9 de novembro de 2018, do 49º FONAI-Tec. A resposta à SA n. 010/2018 foi recebida em 14 de novembro de 2018, por meio do memorando MEM. IF-PROGEP/N.º504/2018. Na sequência foram analisadas as respostas encaminhadas pelo gestor a fim de atender ao solicitado.

Conforme o Programa de Auditoria, as questões que nortearam os exames foram as seguintes:

1. Existe estrutura institucional para realizar a gestão dos projetos de capacitação? As competências estão consignadas no Regimento Interno ou em outros documentos institucionais?
2. Existe formalização dos fluxos de documentos relacionados a cursos de aperfeiçoamento e de qualificação utilizados por servidores docentes e técnico-administrativos?
3. É realizado o levantamento das necessidades de capacitação do IFSul, em relação aos servidores docentes e técnico-administrativos?
4. Quais servidores docentes propuseram projetos de capacitação (aperfeiçoamento/qualificação – separadamente) na PROGEP no ano de 2017? Mencionar o número do projeto, nome do(a) servidor(a), área de atuação/formação do(a) servidor(a), capacitação pleiteada, valor do projeto, número do edital e portaria.
5. Quais servidores técnico-administrativos propuseram projetos de capacitação (aperfeiçoamento/qualificação – separadamente) na PROGEP no ano de 2017? Mencionar o número do projeto, nome do(a) servidor(a), área de atuação/cargo do(a) servidor(a), capacitação pleiteada, valor do projeto, número do edital e portaria.
6. Qual o quantitativo de servidores docentes por câmpus do IFSul, em cada mês do ano de 2017? E qual o quantitativo de servidores docentes afastados para capacitação nos mesmos períodos?
7. Quais os projetos de capacitação - qualificação que originaram afastamento de servidores docentes e técnico-administrativos? Apresentar cópias de pareceres da PROGEP e PROPESP, informando se houve edital e caso tenham gerado portarias, os números das respectivas portarias.

8. Como são feitos os controles internos, caso existam, relacionados ao acompanhamento dos servidores em capacitação, no que se refere à apresentação de diplomas, certificados e comprovantes de participação?

9. Como são feitos os controles internos, caso existam, relacionados aos afastamentos, aos valores investidos pela instituição e o cumprimento de contrapartidas, bem como períodos de interstício (pedágios) a serem cumpridos pelos servidores beneficiados?

10. Existe gestão de riscos para os processos de capacitação? Como é realizada a comunicação entre a PROGEP e os servidores docentes e técnico-administrativos, no que se refere ao levantamento das necessidades de capacitação institucionais e individuais?

2.1 QUESTÃO DE AUDITORIA – Existe estrutura institucional para realizar a gestão dos projetos de capacitação? As competências estão consignadas do Regimento Interno, ou em outros documentos institucionais?

Em resposta à Unidade de Auditoria Interna, a PROGEP manifestou-se por meio do MEM. IF-PROGEP/N.º504/2018, conforme segue:

A Gestão dos Projetos de Capacitação, no IFSul, é feita pela CODEPE – Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas e, suas competências, estão descritas no Regimento Geral da Instituição. O Programa de Capacitação da Instituição, também, faz referência às atribuições do Órgão de Gestão de Pessoas dentro do contexto da Capacitação (em anexo).

Ao confrontar a manifestação do gestor com o Regimento Interno do IFSul (conforme excerto citado no item 1- INTRODUÇÃO, deste Relatório), observa-se que a gestão das atividades inerentes à capacitação de pessoas perpassa o alcance da CODEPE, sendo também da competência do Departamento de Avaliação e Desenvolvimento de Pessoas e ainda do Pró-reitor de Gestão de Pessoas. Diante disso, resta evidenciada a existência de estrutura institucional para realização da gestão dos projetos de capacitação.

2.2 QUESTÃO DE AUDITORIA – Existe formalização dos fluxos de documentos relacionados a cursos de aperfeiçoamento e qualificação utilizados por servidores docentes e técnico-administrativos?

Em resposta à Unidade de Auditoria Interna, a PROGEP manifestou-se por meio do MEM. IF-PROGEP/N.º504/2018, conforme segue:

Os fluxos dos processos foram elaborados no software Bizagi, e os arquivos seguem em anexo.

Ao analisar os arquivos em anexo, verificou-se os seguintes fluxogramas: afastamento para pós-graduação, licença capacitação, projeto de capacitação com ônus – câmpus, projeto de capacitação com ônus – Reitoria, projeto de capacitação com ônus limitado ou sem ônus – câmpus, projeto de capacitação com ônus limitado ou sem ônus – Reitoria, projeto de capacitação para graduação ou pós-graduação – câmpus, projeto de capacitação para graduação ou pós-graduação – Reitoria e projeto internacional.

Nessa etapa, destaca-se que foram circularizadas as respostas recebidas, de modo que, ao confrontar os fluxos apresentados com questão 7 da SA n. 010/2018, evidenciou-se falhas nos fluxos, uma vez que os pareceres emitidos pela CODEPE são aplicados somente a servidores técnico-administrativos. Diante disso, foi feita nova solicitação através do memorando MEM. IF-AUDIN/N.º144/2018, o qual encaminhou a SA n. 010-A/2018, em que o ponto foi questionado conforme segue:

1. O gestor informa e apresenta os fluxos dos projetos, no item 2, SA n. 010/2018. Entretanto, solicitamos esclarecer se os fluxos apresentados são aplicados de modo uniforme em relação aos servidores docentes e técnico-administrativos. Caso apresentem diferença nas etapas dos processos, informar quais são e como ocorrem.

Resposta: Os projetos e formulários são os mesmos para ambas as carreiras, no entanto os fluxos não são aplicados de forma isonômica para os Técnicos Administrativos e Docentes. Nas etapas do processo, para os Docentes, não é emitido parecer técnico da CODEPE. No caso dos Técnicos, é emitido parecer certificando se o curso pretendido é direta ou indiretamente relacionado com o ambiente organizacional de atuação do servidor, tal procedimento se faz necessário para projetos que futuramente possam ensejar concessão de Incentivo à Qualificação; quando o objetivo do curso for requerer Progressão por Capacitação, a conclusão do parecer, aponta a relação direta ou indireta e faz referência ao Cargo e ambiente organizacional de atuação do servidor. Em todos os casos a emissão de parecer técnico se aplica somente aos Técnico Administrativos por ser instituído na legislação vigente, no Plano de Carreira, bem como no Programa de Capacitação do Pessoal Técnico Administrativo do IFSul.

Além da diferença nos fluxos a serem percorridos por processos relacionados a servidores docentes e técnico-administrativos, evidencia-se que esses apresentam caminhos distintos para projetos que tramitam na Reitoria e nos câmpus do IFSul, sendo a principal diferença a falta de decisão do Magnífico Reitor nos projetos com ônus - câmpus e nos projetos com ônus limitado ou sem ônus – câmpus. Através de indagação oral, a Coordenadora da CODEPE e equipe, sobre a falta de autorização do gestor máximo da Instituição, informou que a falta de anuência por parte do Reitor ocorre para não ferir a autonomia dos Diretores-Gerais dos câmpus do IFSul.

Sendo assim, evidencia-se que além da falha nos fluxos dos processos apresentados, também há uma lacuna no planejamento da capacitação institucional, uma vez que cada câmpus

realiza sua avaliação sobre o pleito dos servidores docentes, em especial, e dos servidores técnico-administrativos de acordo com suas solicitações e considerando a realidade de seu campo de atuação.

Ao consultar os Regimentos Internos dos Câmpus do IFSul, evidencia-se que todos eles apresentam no artigo referente às competências dos Diretores-Gerais, em seu inciso VII, o que segue:

VII - possibilitar o contínuo aperfeiçoamento das pessoas e a melhoria dos recursos físicos e de infraestrutura do *Câmpus*.

Embora se reconheça a capacidade, por parte das chefias imediatas e Diretores-gerais de Câmpus, de avaliar a contribuição dos aperfeiçoamentos e das qualificações pleiteadas por servidores docentes e técnico-administrativos, evidencia-se o distanciamento de as necessidades de capacitação serem tratadas pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, órgão central do IFSul, a qual tem competência regimental explícita em relação ao fomento de capacitação aos servidores do IFSul conforme o art. 92, inciso II, o art. 99, incisos I, II, III e o art. 100, inciso I.

2.3 QUESTÃO DE AUDITORIA – Como foi realizado o levantamento das necessidades de capacitação do IFSul, no ano de 2017, em relação aos servidores docentes e técnico-administrativos?

O questionamento visa observar como são realizados os levantamentos anuais de capacitação do IFSul conforme previsto no PDI, metas 5.1 e 5.2, conforme segue:

Meta 5.1. Investir permanentemente na capacitação (qualificação e aperfeiçoamento) dos servidores docentes nas áreas de atuação do Instituto, de acordo com as prioridades estabelecidas no levantamento de necessidades de capacitação do IFSul.

Meta 5.2. Investir permanentemente na capacitação (qualificação e aperfeiçoamento) dos servidores técnico-administrativos de acordo com o estabelecido no Plano de Desenvolvimento do IFSul dos integrantes da carreira PCCTAE, atendendo as prioridades estabelecidas no levantamento de necessidades de capacitação do Instituto.

Em resposta à Unidade de Auditoria Interna, a PROGEP manifestou-se por meio do MEM. IF-PROGEP/N.º504/2018, conforme segue:

No ano de 2017, após a transição da Gestão, a Diretoria de Desenvolvimento Institucional, fez um levantamento das necessidades de capacitação no âmbito da Reitoria. Essa pesquisa foi feita para fins de planejamento orçamentário, teve como objetivo, obter uma previsão de valores (custos) com as capacitações a serem realizadas. Em 2018, a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas, desenvolveu um questionário eletrônico para auxiliar no mapeamento das Necessidades de Capacitação. Foi enviado

um memorando eletrônico aos câmpus, com as devidas orientações aos Gestores, bem como o *link* de acesso ao questionário que deveria ser preenchido de forma individual e coletiva. Seguem anexos, informes, memorandos e questionário (documentos referentes a essa ação).

Ao proceder a análise das informações e documentação apresentada, verificou-se que no ano de 2017 o levantamento foi realizado na Reitoria e contemplava somente servidores técnico-administrativos.

Ao verificar a informação junto à DDI, recebeu-se os *e-mails* de comunicação encaminhados aos representantes da Comissão de Planejamento de cada setor da Reitoria, contendo o formulário para preenchimento, tendo como data inicial o dia 18 de dezembro de 2017. Observa-se que alguns setores da Reitoria não foram contemplados: exemplo disso são a Unidade de Auditoria Interna e a Procuradoria Federal, as quais foram demandadas em relação ao preenchimento do formulário em 6 de fevereiro de 2018.

O trabalho foi apresentado à PROGEP em 7 de março de 2018, de forma parcial, uma vez que a PROEX, a PROPESP e a Procuradoria Federal não apresentaram o retorno dos formulários preenchidos. Destaca-se que o formulário utilizado como ferramenta para o levantamento das necessidades de capacitação possui um viés decisório para gestão quanto à *distribuição de recursos* de capacitação.

Embora não esteja no escopo do trabalho, o gestor informou e apresentou documentos sobre a realização do levantamento das necessidades de capacitação no ano de 2018, o qual prevê o planejamento das capacitações a serem realizadas em 2019. Observa-se que, a exemplo do levantamento realizado pela DDI, esse levantamento também contempla somente servidores técnico-administrativos, sendo que a questão inicial é clara em relação ao levantamento das necessidades de capacitação dos servidores docentes conforme estabelece a meta 5.1 do PDI.

Diante disso foi feita nova solicitação através do memorando MEM.IF-AUDIN/N.º144/2018, o qual encaminhou a SA n. 010-A/2018, em que o ponto foi questionado conforme segue:

2. Em relação ao item 3, da SA n. 010/2018, a resposta apresentada faz referência ao levantamento realizado pela DDI, no âmbito da Reitoria. Nesse caso o levantamento está relacionado à necessidade de capacitação de servidores técnico-administrativos e com vinculação direta às questões orçamentárias. A resposta faz, também, referência ao levantamento das necessidades de capacitação realizado pela CODEPE, no ano de 2018, e que, conforme o Mem. IF-CODEPE/N.º51/2018, o levantamento ocorre em relação aos servidores técnico-administrativos, exclusivamente. Diante disso, informar como a PROGEP realiza o levantamento das necessidades de capacitação dos servidores docentes, conforme estabelece o art. 99, inciso III, do Regimento Geral do IFSul, e meta 5.1 do PDI.

Resposta: A PROGEP/CODEPE não realiza levantamento das necessidades de capacitação dos servidores docentes. A Gestão atual herdou essa sistemática e não houve tempo hábil para reavaliar o contexto, entende-se que pelas peculiaridades da Carreira

Docente, é necessário repensar a questão da competência atribuída ao Departamento de Avaliação e Desenvolvimento de Pessoas, descrita no Regimento Geral do IFSul e no PDI.

Sendo assim, evidencia-se que na construção do Plano Anual de Capacitação tem-se a premissa do levantamento das necessidades de capacitação dos servidores técnico-administrativos, conforme prevê a Ação n. 46 do Planejamento Anual e, ainda, o Programa de Capacitação da Instituição, conforme segue:

Art. 20 Constituem-se, ainda, atribuições específicas do Órgão de Gestão de Pessoas, através da unidade de Desenvolvimento de Pessoal:

[...]

II - planejar e coordenar a execução das atividades do Programa de Capacitação;

[...]

IV - definir e divulgar, em novembro de cada ano, o Programa Anual de Capacitação, a partir das demandas das diversas unidades e da Instituição;

[...]

VII - elaborar o orçamento anual da capacitação visando incluí-lo no orçamento da Instituição;

[...]

IX - elaborar, anualmente, relatório de avaliação das ações que compõem o Programa de Capacitação;

[...]

Parágrafo único. Para execução das ações que compõem o Programa previsto no inciso IV deste artigo, a unidade de Desenvolvimento de Pessoal contará com a participação de docentes, discentes e técnico-administrativos.

Considerando a realidade de seu campo de atuação, e através das respostas aos questionamentos, evidencia-se que a PROGEP não realizou o Levantamento Anual das Necessidades de Capacitação no ano de 2017, e que, muito embora tenha realizado esforço para realização do levantamento das necessidades para o ano de 2019, para os servidores técnico-administrativos, este não foi concluído e divulgado no sítio institucional no prazo de novembro de 2018. Além disso, também, não realiza o Levantamento Anual das Necessidades de Capacitação para servidores docentes.

2.4 QUESTÃO DE AUDITORIA – Informar a relação dos servidores docentes que propuseram projetos de capacitação (aperfeiçoamento/qualificação – separadamente) na PROGEP no ano de 2017, mencionando o número do projeto, nome do(a) servidor(a), área de atuação/formação do(a) servidor(a), capacitação pleiteada, valor do projeto, número do edital e portaria.

Em resposta à Unidade de Auditoria Interna, a PROGEP manifestou-se por meio do MEM. IF-PROGEP/N.º504/2018, apresentando planilhas no *software excel*.

As planilhas continham duas abas que atendiam a questão de auditoria, sendo apresentadas a planilha de aperfeiçoamento docente, utilizada para demonstrar os cursos de aperfeiçoamento e a planilha de qualificação docente, utilizada para demonstrar os cursos de educação formal.

Ao proceder à análise das planilhas, verificou-se que, na planilha de aperfeiçoamento docente, é cadastrado o valor do projeto, sem que seja considerado o valor investido por servidor. Como exemplos, cita-se os seguintes projetos:

Nº Projeto	Quantitativo de servidores	Valor Total R\$
53	2	4.648,80
39	2	5.102,00
70	2	2.409,40
184	6	1.980,00
34	3	1.327,50
23	2	1.003,00

Na sequência verificou-se os aperfeiçoamentos que não geraram valores a serem investidos pela Instituição (Valor Total R\$ 0,00). Nesse caso evidencia-se que os projetos não possuem uma sequência gerada pela PROGEP, sendo que cada projeto gerado na Reitoria ou câmpus do IFSul possui numeração própria, ocasionando, assim, projetos com mesma numeração, finalidades e servidores de localidades distintas. Cita-se, por exemplo, diversos projetos com o número 4, em diferentes câmpus do IFSul:

Nº Projeto	Câmpus / Reitoria
4	Novo Hamburgo
4	Passo Fundo
4	Lajeado
4	Gravataí

O objetivo da questão em comento seria para extração de amostra para teste dos controles internos. No entanto, como o gestor afirma que não possui controles internos e por restar evidenciada a fragilidade em relação aos processos, fica dispensada a necessidade de realização de testes, de modo que a questão será tratada mediante recomendação.

2.5 QUESTÃO DE AUDITORIA – Informar a relação dos servidores técnico-

administrativos que propuseram projetos de capacitação (aperfeiçoamento/qualificação – separadamente) na PROGEP no ano de 2017, mencionando o número do projeto, nome do(a) servidor(a), área de atuação/cargo do(a) servidor(a), capacitação pleiteada, valor do projeto, número do edital e portaria.

Em resposta à Unidade de Auditoria Interna, a PROGEP manifestou-se por meio do MEM. IF-PROGEP/N.º504/2018, apresentando planilhas no *software excel*.

As planilhas continham duas abas que atendiam a questão de auditoria, sendo apresentadas a planilha de aperfeiçoamento dos técnico-administrativos, utilizada para demonstrar os cursos de aperfeiçoamento e a planilha de qualificação dos técnico-administrativos, utilizada para demonstrar os cursos de educação formal.

Ao proceder a análise das planilhas, verificou-se que na planilha de aperfeiçoamento dos técnico-administrativos, é cadastrado o valor do projeto, sem que seja considerado o valor investido por servidor. Como exemplos, cita-se os seguintes projetos:

Nº Projeto	Quantitativo de servidores	Valor Total R\$
118	2	11.496,40
191	3	10.053,30
72	4	8.636,40
61	3	7.239,30
73	2	1.378,80
136	2	1.093,40
129	10	885,00
43	3	796,50
180	4	424,80

Na sequência, verificou-se os aperfeiçoamentos que não geraram valores a serem investidos pela Instituição (Valor Total R\$ 0,00). Nesse caso, evidencia-se que os projetos não possuem uma sequência gerada pela PROGEP, sendo que cada projeto gerado na Reitoria ou câmpus do IFSul possui numeração própria, ocasionando, assim, projetos com mesma numeração, finalidades e servidores de localidades distintas. Cita-se, por exemplo, diversos projetos com o número 44, em diferentes câmpus do IFSul:

Nº Projeto	Câmpus / Reitoria
44	Pelotas
44	Sapucaia do Sul
44	Reitoria
44	Passo Fundo

O objetivo da questão em comento seria para extração de amostra para teste dos controles internos. No entanto, como o gestor afirma que não possui controles internos e por restar evidenciada a fragilidade em relação aos processos, fica dispensada a necessidade de realização de testes, de modo que a questão será tratada mediante recomendação.

2.6 QUESTÃO DE AUDITORIA – Informar o quantitativo de servidores docentes por câmpus do IFSul, em cada mês do ano de 2017 e o quantitativo de servidores docentes afastados para capacitação nos mesmos períodos, conforme modelo proposto.

Em resposta à Unidade de Auditoria Interna, a PROGEP manifestou-se por meio do MEM. IF-PROGEP/N.º504/2018, apresentando planilhas no *software excel*.

A planilha apresentada continha o quantitativo de docentes em cada um dos 14 câmpus que integram o IFSul, sendo apresentado a quantidade de servidores docentes afastados em cada mês do ano em análise.

O objetivo do questionamento era verificar se é mantido o percentual de 10% de afastamento do quadro efetivo de servidores docentes, para realização de programas de mestrado e doutorado, conforme estabelece o PDI – item 5.1.5 – Políticas de qualificação, plano de carreira e regime de trabalho, e se é observado o disposto no art. 2º, §2º, da Lei n. 8.745, de 9 de dezembro de 1993, a qual limita em 20% o total de docentes substitutos que serão contratados para atender os afastamentos de qualificação e também as licenças de saúde.

Entretanto, a informação fornecida pela unidade auditada não foi suficiente para realizar a verificação pretendida. Diante disso, foi feita nova solicitação através do memorando MEM. IF-AUDIN/N.º144/2018, o qual encaminhou a SA n. 010-A/2018, em que o ponto foi questionado conforme segue:

3. Em relação à questão n. 6, SA n. 010/2018, foi apresentada a planilha conforme modelo sugerido. Entretanto, ao verificar a informação, observou-se que é necessário relacionar mês a mês a quantidade de servidores docentes afastados para qualificação, de modo que essa informação contemple o total de docentes afastados no mês. Para tanto, é necessário somar a quantidade de docentes que já se encontravam afastados aos que foram

afastados no mês em análise e, ainda, descontar os que retornaram às atividades naquele mês, restando evidente o total de docentes em afastamento durante cada mês do ano de 2017. Informar o quantitativo de servidores docentes por câmpus do IFSul, afastados, em cada mês do ano de 2017, conforme modelo a seguir:

Período	Jan			
	Total	Afastamento em andamento	Afastados no mês	Retornaram no mês
Docentes				
Câmpus				

Resposta: Na intenção de atender o solicitado, disponibilizamos em anexo a planilha eletrônica contendo as informações requeridas.

Ao analisar a nova planilha, observou-se que, novamente, a informação apresentava inconsistência, sendo necessária reunião com o Pró-reitor de Gestão de Pessoas e com o servidor designado para formular a planilha. Tal inconsistência foi devida ao fato de o percentual de servidores docentes afastados superar, em alguns casos, 20% do total de docentes, lotados nos câmpus Bagé, Passo Fundo, Pelotas e Venâncio Aires, a exemplo do mês de janeiro de 2017.

Foi encaminhada, por *e-mail*, ao Pró-reitor de Gestão de Pessoas, uma solicitação de esclarecimentos, conforme segue:

Ao proceder a verificação nas planilhas apresentadas às SAs n.010 e 010-A/2018, em relação aos afastamentos de servidores docentes para qualificação, observou-se que em alguns câmpus do IFSul foi apresentado um quantitativo de afastamentos superiores à 20% do total dos docentes lotados nos Câmpus. Diante da afirmativa, solicito a confirmação dos quantitativos apresentados nas planilhas, a fim de dar andamento ao trabalho.

Resposta: Segue novos quantitativos, referentes à S.A. 010/2018, referentes aos afastamentos Docentes para Qualificação em 2017. Ao revisar os filtros, detectamos uma sobreposição de dados, onde os afastamentos iniciados no mês, também estavam sendo contabilizados nos afastamentos em andamento. Informo que esta correção já foi realizada e os dados apresentados na planilha, em anexo, refletem a realidade dos afastamentos dos Docentes em 2017, na modalidade de Educação Formal (qualificação), cadastrados no SIAPE. Se houverem mais inconsistências ou outros refinamentos necessários, ficamos à disposição para colaborar com vocês! (*sic*)

Após analisar a nova planilha, a qual apresentava as informações solicitadas com completude, e somadas as duas revisões por parte do gestor, evidencia-se que o Câmpus Novo Hamburgo, até o mês de julho de 2017, apresentou dois servidores docentes afastados para qualificação. Esse número é superior ao previsto nos editais n. 1/2016 e n. 2/2016² de afastamento docente, os quais não contemplavam vagas para o câmpus.

² Disponível em: <http://editais.ifsul.edu.br/index.php?c=arquivo&id=45526> e <http://editais.ifsul.edu.br/index.php?c=arquivo&id=49962>.

Em termos percentuais, esses números foram ajustados a partir de agosto de 2017, após o ingresso de novos servidores docentes e com o retorno de um servidor docente. A seguir, tem-se a tabela que demonstra o percentual de servidores docentes afastados.

Servidores docentes afastados para qualificação, em % - 2017

Câmpus	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul
Novo Hamburgo	40	40	28,57	20	20	18	16,67

Em que pese esse percentual mais elevado em relação ao Câmpus Novo Hamburgo, no primeiro semestre de 2017, o IFSul como um todo, durante o ano, não atingiu o percentual mínimo projetado no PDI que é de 10%, ficando em 9,80%.

É preciso destacar que a Resolução CONSUP n. 81/2014, que aprova o Regulamento de Afastamento para Capacitação (RAC), no art. 9º, estabelece que as contratações para substituir docentes em capacitação não podem ultrapassar 10% do seu quadro de lotação. A Portaria n. 1325/2015, do Magnífico Reitor, altera *ad referendum* essa regra passando o limite para no mínimo 10% do quadro de lotação do câmpus. Entretanto, não se tem notícias, apesar da ampla pesquisa realizada, da conversão dessa portaria em resolução pelo Conselho Superior, razão pela qual o dispositivo da Resolução CONSUP n. 81/2014 permanece em plena vigência.

Portanto, o percentual de 12,5% de afastamentos com substituto previsto nos editais contraria as normas institucionais vigentes.

2.7 QUESTÃO DE AUDITORIA – Informar a relação de projetos de capacitação - qualificação que originaram afastamento de servidores docentes e técnico-administrativos, bem como cópia de pareceres da PROGEP e PROPESP, se houve edital e número das respectivas portarias.

Em resposta à Unidade de Auditoria Interna, a PROGEP manifestou-se por meio do MEM. IF-PROGEP/N.º504/2018, relacionando treze servidores técnico-administrativos e trinta e três servidores docentes, além de encaminhar por meio digital cópia dos pareceres da PROGEP e PROPESP. Informaram, também, que o afastamento para servidores Técnico-administrativos atualmente não é feito por Edital.

Ao proceder a análise, evidencia-se que, em relação aos servidores técnico-administrativos, é realizado levantamento das necessidades de capacitação e os projetos passam por pareceres da CODEPE, onde são relacionadas as necessidades de capacitação do setor através

de parecer das chefias hierarquicamente superiores, da PROPESP, da CODEPE, e, nos casos em que se aplica, parecer financeiro, da PROAP, finalizando com o despacho do Reitor.

Para servidores docentes, não há parecer técnico como o da CODEPE, em que se relacione a qualificação pretendida e as necessidades institucionais. Diante disso foi feita nova solicitação de auditoria, a fim de esclarecer o ponto, através do memorando MEM.IF-AUDIN/N.º144/2018, o qual encaminhou a SA n. 010-A/2018, em que foi questionado:

4. Em relação ao item 7, SA n. 010/2018, informar se é emitido parecer por parte da PROGEP, bem como de algum outro órgão do IFSul, em relação ao pleito de capacitação de servidor docente, onde possa ser evidenciada a solicitação e sua relação com as necessidades institucionais.

Resposta: A PROGEP/CODEPE não emite Parecer Técnico para projeto de servidor docente. Ainda com relação aos pareceres, os únicos pareceres emitidos relativos ao pleito de capacitação docente são os pareceres das chefias imediata e hierarquicamente superiores (digitalizados e enviados na S.A nº 10), bem como o parecer da Pró-reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-graduação relativo ao reconhecimento do curso e ao conceito CAPES.

A exemplo do que ocorre nos projetos de capacitação/aperfeiçoamento, não existe, no âmbito do IFSul, unidade que se manifeste sobre o interesse institucional em relação ao pleito de qualificação dos servidores docentes.

2.8. QUESTÃO DE AUDITORIA – Informar como são feitos os controles internos relacionados ao acompanhamento dos servidores em capacitação, no que se refere à apresentação de diplomas, certificados e comprovantes de participação.

Em resposta à Unidade de Auditoria Interna, a PROGEP manifestou-se por meio do MEM. IF-PROGEP/N.º504/2018, conforme segue:

A Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas não possui um controle de acompanhamento quanto à conclusão dos cursos efetuados pelos servidores. O servidor é orientado sobre a necessidade de apresentação do comprovante de conclusão do curso, logo após a realização do mesmo, junto à PROGEP/CODEPE. Após adesão ao Processo Eletrônico, esse controle foi viabilizado, tendo em vista que o processo somente será finalizado após o envio do certificado de conclusão à CODEPE.

No que se refere ao Incentivo à Qualificação, existe um acompanhamento baseado na contagem de tempo definida como prazo de entrega para requerimentos cujo documento comprobatório da titulação é considerado provisório, ou seja; concessão precária, dependendo de apresentação de documento definitivo, em prazo estipulado ao requerente, vinculando este mediante a assinatura de termo de compromisso.

A tramitação ocorreu dessa forma até a publicação do Ofício circular Ofício-Circular nº 69/2018/GAB/SETEC/SETEC-MEC, a partir da qual tornou-se desnecessário o acompanhamento, visto que não são mais aceitos documentos provisórios.

A questão aborda os controles internos necessários ao acompanhamento dos projetos de capacitação, sendo eles aperfeiçoamento profissional ou qualificação. O gestor informa a inexistência de tais controles, expondo, assim, a vulnerabilidade no cumprimento de sua competência regimental que prevê a realização das atividades inerentes à capacitação de pessoas e também as etapas de planejamento, coordenação e avaliação de ações que promovam o desenvolvimento e o aprimoramento dos servidores do IFSul.

O caso em tela possibilita que o servidor solicite afastamento para realização de aperfeiçoamento ou qualificação e não seja requisitado a apresentar seu certificado ou diploma obtido após a conclusão do curso. A ausência desse controle pode causar prejuízo a administração pública, uma vez que a instituição não tomará conhecimento se o servidor concluiu ou não o curso.

Diante disso foi feita nova solicitação de auditoria, a fim de esclarecer o ponto, através do memorando MEM.IF-AUDIN/N.º144/2018, o qual encaminhou a SA n. 010-A/2018, em que o ponto foi questionado conforme segue:

5. O gestor informa, no item 8, SA n. 010/2018, que não há controles internos para realizar o acompanhamento quanto à conclusão de cursos efetuados por servidores. Diante da afirmativa, apresentar a esta Unidade de Auditoria Interna as providências tomadas no sentido de restituir ao erário ou isentar os valores investidos, nos termos do que dispõem os parágrafos 5º e 6º, do art. 96-A, da Lei n. 8.112/90.

Resposta: Com relação à restituição ou isenção dos valores investidos, no momento em que constatamos alguma irregularidade na execução do projeto, é emitido um relatório e aberto um processo onde solicitamos justificativa e manifestação do/a servidor/a. Esse processo tramita pelo Chefe de Departamento de Avaliação e Desenvolvimento de Pessoas, pelo Pró-reitor de Gestão de Pessoas e, finalmente, pelo Reitor que poderá isentar o/a servidor/a da devolução dos valores recebidos.

Em análise da resposta apresentada e em entrevista realizada com a Coordenadora da CODEPE, resta evidenciada fragilidade em relação ao protagonismo da PROGEP em realizar o acompanhamento de todas as etapas dos projetos de capacitação, da elaboração à apresentação de certificados e diplomas para que se possa arquivar o projeto. A apresentação de tal documentação é colocada sob a responsabilidade do servidor sem que haja ferramentas de controle que garantam, minimamente, a certeza de que o servidor realizou a capacitação prevista.

Desse modo, conclui-se pela fragilidade de controles em relação ao acompanhamento da conclusão do curso pelo servidor beneficiado, que não é compelido a comprovar a titulação/aperefeiçoamento alcançados.

2.9 QUESTÃO DE AUDITORIA – Informar como são feitos os controles internos relacionados aos afastamentos, aos valores investidos pela instituição e o cumprimento de contrapartidas, bem como períodos de interstício (pedágios) a serem cumpridos pelos

servidores beneficiados.

Em resposta à Unidade de Auditoria Interna, a PROGEP manifestou-se por meio do MEM. IF-PROGEP/N.º504/2018, conforme segue:

Quanto aos valores investidos pela Instituição, a Instrução Normativa nº 03/2018 (anexa), estabelece regras para o Apoio Financeiro, dentro delas, as responsabilidades dos beneficiários. No entanto, não temos mecanismos eficazes de controle quanto à conclusão do projeto apoiado, ficando sob compromisso do servidor cumprir as exigências estabelecidas no **Termo de Compromisso e Responsabilidade** assinado no momento da inscrição, tanto para o Edital de afastamento como para o Edital de Apoio Financeiro (Termos anexos). Dentro desse contexto alguns problemas como por exemplo, de servidores que receberam o apoio financeiro, mas não concluíram a Graduação ou Pós-graduação, são detectados somente quando o servidor faz alguma outra solicitação, como por exemplo, a exoneração do cargo. No que se refere aos interstícios para afastamento, essa verificação é feita pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas, no momento em que o servidor solicita a Consulta de Tempo para Licença Capacitação e para Afastamento.

A questão aborda os controles internos sobre os afastamentos e valores investidos pela Instituição em capacitação dos servidores docentes e técnico-administrativos.

O gestor informa não ter mecanismos eficazes de controle em relação ao ponto, expondo, assim, vulnerabilidade no cumprimento de sua competência regimental que prevê a realização das atividades inerentes à capacitação de pessoas e também as etapas de planejamento, coordenação e avaliação de ações que promovam o desenvolvimento e o aprimoramento dos servidores do IFSul.

Além disso, afirma o gestor que servidores que receberam o apoio financeiro, mas não concluíram a graduação ou pós-graduação, são detectados somente quando fazem alguma outra solicitação que demande consulta a sua titulação. Como consequência, tem-se a possibilidade de que o servidor solicite afastamento para realização de qualificação e/ou apoio financeiro sem que exista controle sobre a prestação de contas, a qual se encerra com o arquivo de cópia do diploma no projeto e assentamento funcional do servidor solicitante.

Diante disso, foi feita nova solicitação de auditoria, a fim de esclarecer o ponto, através do memorando MEM. IF-AUDIN/N.º144/2018, o qual encaminhou a SA n.010-A/2018, em que o ponto foi questionado conforme segue:

6. Em relação ao item 9, SA n. 010/2018, o gestor exemplifica a fragilidade de seus mecanismos de controle em relação aos servidores que receberam apoio financeiro e que não concluíram a graduação ou pós-graduação. Diante disso, informar se é de seu conhecimento a ocorrência de evasão por parte de servidor, e em caso afirmativo, apresentar como foi tratada a questão (projeto/processo administrativo).

Resposta: Temos identificado dois casos: JP e PCC.³ (Seguem, anexos, os processos digitalizados).

Processo n. 23163.000366.2018-59, o qual trata sobre o apoio financeiro ao Projeto n. 025/2014, da servidora docente, JP, verifica-se que o período de realização do curso de mestrado, teve início em 01 de março de 2014 e término previsto para 01 de março de 2016. Entretanto, em 05 de março de 2018 a servidora comunica a CODEPE, por *e-mail* sobre a não conclusão do curso. Nessa ocasião foi instaurado o processo retro mencionado, a fim de dar andamento à demanda da servidora.

A PROGEP, na instrução do processo, invocou o art. 31, da Instrução Normativa nº 02/2016/IFSul, atualizada pela IN nº 02/2018, que estabelece as regras para o apoio financeiro:

Art. 31 – serão obrigados/as a devolver ao IFSul os valores recebidos a título de apoio financeiro à realização de curso de qualificação em recursos orçamentários providos pelo IFSul o/a servidor/a que:

I – Findo o prazo de integralização do curso previsto em seu regulamento não obtiver a titulação correspondente ao projeto de qualificação apoiado;

Considerou-se, ainda, o § 5º da Instrução Normativa:

§ 5º - A critério do Reitor, e mediante requerimento do/a servidor/a, na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, o/a beneficiário/a poderá ser isentado/a da devolução dos recursos recebidos a título de apoio financeiro à realização de curso de qualificação com recursos orçamentários providos pelo IFSul;

A servidora assinou, em 11 de fevereiro de 2014, conforme consta do Projeto de Capacitação n. 025/2014, Termo de Compromisso e Responsabilidade, onde resta expresso no item 5:

O não cumprimento de qualquer um dos compromissos acima mencionados, obrigará ao ressarcimento de todas as despesas efetuadas pelo IFSul com o projeto, com a devida correção monetária.

Em que pese a servidora justificar a não conclusão do projeto de mestrado, por não ter sido aprovada nas provas de proficiência em língua inglesa e por enfrentar problemas pessoais, observa-se que essas situações não foram comprovadas documentalmente, sendo comunicadas no requerimento de abono da cobrança de restituição dos valores investidos.

Não constam, minimamente, no processo e também no projeto, os resultados insuficientes das provas de proficiência prestadas pela servidora, tornando frágil a instrução processual. Ainda

³ O nome completo dos servidores, que consta dos papéis de trabalho, foi omitido para preservar sua identidade.

assim, a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas deu andamento ao processo para parecer do Reitor, o qual dentro de suas prerrogativas, isentou a servidora do ressarcimento ao erário do valor investido, de R\$ 32.128,47 em sua capacitação sem que houvesse concluído.

Processo n. 23163.002270.2017-44, o qual trata sobre o apoio financeiro ao Projeto n. 250/2014, da servidora técnico-administrativa, PCC, verifica-se que o período de realização do curso de graduação teve início em 15 de agosto de 2014 e término previsto para 15 de agosto de 2018. Entretanto, em 27 de janeiro de 2015 a servidora comunica a CODEPE sua intenção de trocar de Instituição de Ensino, para cursar o mesmo curso, mas na modalidade a distância. Tal pleito foi autorizado pela PROGEP e PROAP, conforme consta do projeto.

Na sequência, por meio do Processo n. 23163.000322/2015-86, foi registrada a solicitação da servidora para trancamento do curso, referente ao 1º semestre de 2015, solicitando a não devolução dos valores investidos, por conta do trancamento, e informando que em breve daria continuidade aos estudos. Em ato contínuo, a servidora acostou ao processo atestado médico e receituários; em face disto, o Núcleo de Assistência à Saúde do Servidor – NASS se manifestou e a PROGEP autorizou o trancamento do curso de graduação por motivo de saúde da servidora.

Como consequência do trancamento de matrícula, foi aberto o Processo n. 23163.002270.2017-44, que versa sobre o retorno da servidora ao curso de graduação com troca de Instituição de Ensino. Nesse, a servidora pediu o retorno ao curso de graduação, faz suas alegações em relação ao seu problema de saúde e solicitou o prosseguimento do apoio financeiro. Conforme consta das folhas 22 e 23 do processo, o Chefe do Departamento de Avaliação e Desenvolvimento de Pessoas, se manifestou sobre o mérito do recurso administrativo, informando o que segue:

A Instrução Normativa nº 2, que estabelece regras para o apoio financeiro à realização de cursos de qualificação com recursos orçamentários providos pelo IFSul, prevê em seu Art 28, §4º, que no caso de o servidor haver solicitado o trancamento total de matrícula e somados os períodos, o tempo total de trancamento exceder a 25% do tempo base para integralização do curso previsto em seu regulamento perderá o direito ao apoio financeiro. No caso em tela, o período suspenso superou 12 meses, que seria o tempo máximo (25%) permitido para o período previsto do curso.

Por fim, a servidora não se enquadra nas hipóteses previstas no art. 25, §4 e §5 da IN nº 2, visto desde seu ingresso possui apenas 16 dias de licença para tratamento de saúde.

Conclusão

Apesar das justificativas apresentadas pela servidora, não é possível a retomada do apoio financeiro solicitado, considerando a vedação constante no art. 28 §4 da IN nº 2.

No entanto, a penalidade disposta no art. 28 da IN nº 2 é perda de direito ao ressarcimento, não se enquadrando nas hipóteses de devolução ao erário do valor já ressarcido.

Por fim, encaminhamos o presente processo para apreciação do Pró-Reitor de Gestão de Pessoas e opinamos pelo indeferimento do presente recurso, bem como, pela aplicação da penalidade de perda do direito ao ressarcimento que deverá ser aplicada pelo Reitor, mediante manifestação prévia da PROGEP (art. 33 IN nº 2)

Em síntese, ocorreu que a partir da data de autorização de trancamento até a solicitação da servidora para retorno a capacitação e conseqüentemente a continuidade do apoio financeiro decorreram 802 dias. Nesse período foi realizado pela PROGEP um único contato por *e-mail*, sem que houvesse retorno por parte da servidora. Verifica-se que o envio dessa mensagem eletrônica ocorreu em 08 de julho de 2016, ou seja, 407 dias após a solicitação de trancamento, por conta de uma adequação prevista em ato normativo, qual seja a IN n. 01/2016.

Do mesmo modo, a PROGEP deu andamento ao processo para parecer do Reitor, o qual dentro de suas prerrogativas, isentou a servidora do ressarcimento ao erário do valor de R\$ 1.176,75.

2.10 QUESTÃO DE AUDITORIA – Informar se existe gestão de riscos para os processos de capacitação e como é realizada a comunicação entre a PROGEP e os servidores docentes e técnico-administrativos, no que se refere ao levantamento das necessidades de capacitação institucionais e individuais.

Em resposta à Unidade de Auditoria Interna, a PROGEP manifestou-se por meio do MEM. IF-PROGEP/N.º504/2018, conforme segue:

Não existe, ainda, uma política de gestão de risco, instituída no IFSUL. Contudo, existem riscos operacionais, conforme exposto na questão nº 09 que já foram detectados e estamos trabalhando na utilização de ferramentas para controle e mitigação destes riscos. O processo eletrônico irá servir como uma ferramenta de controle, pois o processo, somente, será finalizado após a entrega do certificado.

Nos casos de afastamento para pós-graduação e licença capacitação, a gestão de risco se dá no momento em que o servidor solicita por meio do formulário de Consulta de Tempo para Licença Capacitação e para Afastamento o levantamento de tempo para tal concessão. Essa consulta e análise é feita pela CODEPE.

É importante destacar, que foi criado, pela portaria 1084/2017, o Comitê de Governança, Riscos e Controles – CGRC, destinado, a promover as políticas de gestão de riscos do IFSUL.

No que se refere ao levantamento das necessidades de capacitação, em 2018, ela foi feita via questionário eletrônico e a comunicação se estabeleceu por e-mail, informes e memorandos eletrônicos.

Existe o acompanhamento da entrega de documentos definitivos, cujos requerimentos foram feitos com documentos provisórios anexos.

Pelo exposto, constata-se que não há, seja em âmbito institucional, seja apenas no que diz respeito à PROGEP, mapeamento de processos (ainda que existam alguns fluxogramas), nem política de gestão de riscos que contemple o teste dos controles internos em relação à capacitação dos seus servidores. O gestor demonstra estar ciente dos riscos assumidos à medida que, como relatado, tem conhecimento sobre fatos que demonstraram a fragilidade de controle interno sem que houvesse providenciado a implementação da gestão de riscos.

A afirmativa do gestor de que a gestão de riscos dar-se-á através da utilização do processo eletrônico e que a finalização de um processo ocorre após a entrega do certificado não oferece um grau razoável de mitigação do risco. Como exposto anteriormente, nos casos de servidores que não concluem suas capacitações, principalmente nos casos de evasão, esses processos somente serão encerrados quando ocorrer um novo pleito do servidor e que necessite de outro comando a ser realizado por parte da PROGEP, em que por cruzamento de informações seja constatada a situação.

Ainda, evidencia-se que, embora a PROGEP afirme que existam riscos envolvendo os projetos de capacitação, não foram disponibilizados nem localizados no sítio eletrônico da área auditada, documentos referentes à metodologia da gestão de riscos. No entanto, nos termos da Portaria n. 1084/2017, a criação do Comitê de Governança, Riscos e Controles – CGRC (integrado por Reitor, Vice-Reitor, Pró-Reitores, Diretores sistêmicos e Diretores-gerais dos câmpus) ocorreu em 03 de maio de 2017, sem ter sido implementada, até o momento, a Política de Gestão de Riscos, apesar de aprovada pela Resolução CONSUP n. 132/2018.

Diante disso, foi feita nova solicitação de auditoria, a fim de obter esclarecimentos, através do memorando MEM.IF-AUDIN/N.º144/2018, o qual encaminhou a SA n.010-A/2018, em que o ponto foi questionado conforme segue:

7. O gestor informa, no item 10, SA n. 010/2018, que está trabalhando na utilização de ferramentas para controle e mitigação dos riscos já identificados. Informou que o processo eletrônico irá servir como uma ferramenta de controle, uma vez que a finalização do processo somente ocorrerá após a entrega do certificado, ou seja, no encerramento. Diante disso, informar quais ferramentas estão sendo utilizadas no decorrer do projeto a fim de mitigar os riscos já identificados.

Resposta: No momento não possuímos ferramentas de controle de todos os projetos de qualificação que tramitam pela CODEPE, mas estamos avaliando o contexto e identificando possibilidades para um monitoramento mais efetivo. O servidor, quando se afasta, assina um Termo de Compromisso que faz referência a entrega de relatórios das atividades semestrais à Pró-reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-graduação, essa Pró-reitoria poderia nos enviar a relação dos servidores que não estão se manifestando, conforme compromisso firmado no Termo. A CODEPE – Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas também possui planilhas de controle dos afastamentos e dos beneficiários de apoio financeiro com recursos providos pelo IFSul, com base nessas planilhas é possível também desenvolver uma forma de atenuar os problemas identificados, como por exemplo adotar a exigência da comprovação por parte do servidor, de documento que comprove sua frequência semestral, a exemplo do que já vem sendo realizado com os servidores contemplados com o apoio financeiro.

Conforme informado, o gestor demonstra sua preocupação com os controles internos e implementação da gestão de riscos, identificando os meios que seriam colaborativos para implementação e que já encontram-se disponíveis. Tal evidência será tratada, adiante, por meio de recomendação.

Contudo, em relação ao levantamento anual de capacitação, foi necessário verificar a eficiência dos meios de comunicação utilizados a fim de divulgar e colher as informações necessárias ao planejamento das necessidades de capacitação, sendo que esse levantamento contempla apenas servidores técnico-administrativos.

Diante disso e de forma complementar, para fim de registro das informações obtidas nas reuniões realizadas, foi feita nova solicitação de auditoria, a fim obter esclarecimentos, através do memorando MEM.IF-AUDIN/N.º144/2018, o qual encaminhou a SA n. 010-A/2018, em que o ponto foi questionado conforme segue:

8. Ainda sobre o mesmo item, o gestor apresentou os memorandos Mem. IF-CODEPE/N.º51/2018, Mem. IF-PROGEP/N.º430/2018, Mem. IF-DADEP/N.º58/2018, e também as notícias veiculadas nos Informes IFSul e por e-mail institucional, sobre o levantamento anual das necessidades de capacitação. Informar a taxa de aderência dos gestores/servidores às comunicações apresentadas, de acordo com modelo abaixo.

Resposta: A PROGEP/DADEP/CODEPE, com base no Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação-PDIC, na Norma do Programa de Capacitação, e na Ação nº 46 do Planejamento Anual, a CODEPE enviou em 05 de junho de 2018 o MEMO/IF-CODEPE/N.º51/2018, solicitando o preenchimento do questionário eletrônico para levantamento das necessidades de capacitação, disponibilizado em: <http://www.ifsul.edu.br/mapeamento-capacitacao>.

As informações solicitadas são referência para elaboração do Plano Anual de Capacitação, bem como a definição de prioridades, planejamento orçamentário e alocação de recursos públicos, buscando maior eficiência e eficácia dos mesmos. Objetiva também identificar, nas informações apresentadas pelos campi do IFSul, subsídios aos pareceres da CODEPE sobre a realização de projetos de capacitação, propostos para o ano de 2019. Antes do preenchimento, solicitamos aos Gestores promover a discussão interna nas respectivas coordenadorias e instâncias hierárquicas sob sua responsabilidade, observando a seguinte metodologia:

1. Identificar o planejamento da unidade (coordenadoria) no Plano de desenvolvimento Institucional- PDI, Metas e Plano de Ação;
2. Promover a discussão entre os servidores da unidade para apontar as demandas de capacitação a partir dos objetivos, metas e ações identificadas anteriormente;
3. Os interesses individuais devem ser considerados de acordo com o planejamento institucional;
4. As demandas sistêmicas e de representação devem ser preenchidas pelos Gestores da Unidade.

No memorando, sugerimos que o questionário fosse preenchido por um representante de cada coordenadoria e um da gestão da Unidade Organizacional.

Finalmente, salientamos que o preenchimento do questionário deve observar, além do PDIC, os conceitos e diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, instituída pelo Decreto Nº 5.507/2006.

Posteriormente, foi enviado através da CCS, e-mail a todos os usuários do IFSul, estipulando o prazo de 30 de agosto de 2018 como data final para o preenchimento do questionário.

Na sequência, considerando o pouco retorno obtido até setembro/2018, o DADEP solicitou, através do memorando IF-DADEP/Nº 58/2018, que o Pró-reitor da PROGEP reiterasse a solicitação de preenchimento do questionário, sendo que este enviou a solicitação a todos Pró-reitores através do memorando MEMO/IF-PROGEP/N.º430/2018, de 26 de setembro de 2018, essa ação que provocou uma melhora no número de informações enviadas.

Na avaliação da CODEPE, para o próximo ano serão adotadas estratégias mais incisivas e atuação junto ao Sr. Reitor e Colégio de Dirigentes para que o planejamento proposto seja mais efetivo e valorizado pela gestão de todos os campi.

Por fim, acreditamos que as Solicitações de Auditorias - SAs, promovidas pela AUDIN os relatórios decorrentes destas, irão contribuir no apontamento de caminhos para a valorização do planejamento da execução de políticas internas que busquem maior eficiência na aplicação de recursos públicos em nossa instituição.

RESULTADOS QUANTITATIVOS

Questionários incompletos: 236

Questionários completos: 062

Total de respostas: 298

Câmpus que responderam ao questionário:

Reitoria, Camaquã, Passo Fundo, Gravataí, Sapucaia do Sul, Santana do Livramento, Lajeado e Bagé.

Câmpus que enviaram memorando com informações:

Santana do Livramento e Camaquã.

Câmpus que não responderam:

Charqueadas, Venâncio Aires, Novo Hamburgo, Pelotas, Pelotas- Visconde da Graça, Avançado Jaguarão e Sapiranga.

Os resultados apresentados demonstram a fragilidade na obtenção de informações completas, mediante os meios de comunicação empregados na realização do levantamento anual das necessidades de capacitação. Considerando que integram o IFSul a Reitoria e 14 câmpus, foram obtidas respostas aos questionários apenas por parte da Reitoria e de sete câmpus. Assim, temos que metade dos câmpus não responderam à solicitação do Pró-reitor de Gestão de Pessoas. Há que se considerar, também, que os Câmpus Pelotas e Pelotas-Visconde da Graça são os locais que concentram os maiores quantitativos de servidores Técnico-administrativos lotados e, mesmo assim, não responderam ao questionário.

Sendo assim, fica evidente, por todos motivos expostos, a necessidade de implantação da gestão de riscos, da qual a etapa de controles internos é integrante, tendo a Informação e Comunicação como componente:

Em relação aos controles internos da gestão, a avaliação deve considerar os seguintes componentes: ambiente de controle, avaliação de riscos, atividades de controle, informação e comunicação e atividades de monitoramento. Também é preciso verificar se os controles são efetivos e eficazes na mitigação dos riscos a eles associados, considerando como atua a alta administração na sua prerrogativa de responsável pela implementação de controles e posterior supervisão do seu funcionamento. A avaliação sobre os controles deve contemplar o alcance dos objetivos estratégicos; a confiabilidade e a integridade das informações; a salvaguarda de ativos e aspectos de conformidade com leis e regulamentos, entre outros.⁴

Neste sentido, em relação à comunicação, tem-se a seguinte referência, na tradução da versão original em inglês da publicação “Gerenciamento de Riscos Corporativos – Estrutura

⁴ Manual elaborado pelo Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União, Secretaria Federal de Controle Interno, aprovado pela Instrução Normativa n. 8, de 6 de dezembro de 2017, do Secretário Federal de Controle Interno. Disponível em: <http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/auditoria-e-fiscalizacao/arquivos/manual-de-orientacoes-tecnicas-1.pdf>.

Integrada” emitido pelo *Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission* (COSO) com a colaboração da *PricewaterhouseCoopers*:

A comunicação pode surgir sob a forma de manuais de políticas, memorandos, mensagens de correio eletrônico, notificações em quadros de avisos, mensagens pela Internet e mensagens gravadas em vídeo. Se as mensagens são transmitidas verbalmente – em grandes grupos, pequenas reuniões ou sessões individuais – o tom de voz e a linguagem corporal enfatizam aquilo que está sendo transmitido. A forma pela qual a administração trata o seu pessoal pode transmitir uma mensagem poderosa. Cabe aos gestores lembrar que os atos dizem mais do que as palavras. Seus atos, por sua vez, são influenciados pelo histórico e pela cultura da organização, baseando-se em observações anteriores de como os seus mentores enfrentaram situações semelhantes. Uma organização com um histórico de integridade nas operações e uma cultura bem entendida pelas pessoas não encontrará muita dificuldade em passar a sua mensagem. Outra sem tradição terá de pôr mais energia na forma em que as mensagens são comunicadas.⁵

Em que pese o gestor tenha empregado diversos meios de comunicação para que os questionamentos chegassem aos servidores técnico-administrativos e a suas chefias imediatas, estas e aqueles mostraram-se ineficientes em razão da falta de manifestação. A alta gestão da instituição passou a ter sua tomada de decisão fragilizada pela falha na aderência dos Diretores-gerais de câmpus à demanda emitida pelo órgão sistêmico, como solicitado por meio do Mem. IF-PROGEP/N.º430/2018.

Importante destacar alguns dispositivos relacionados à atividade de Gestão de Pessoas no âmbito da administração federal, em que fica consignado o papel central e indivisível dessa atividade.

A Lei n. 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que institui a criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, estabelece:

Art. 9º Cada Instituto Federal é organizado em estrutura multicampi, com proposta orçamentária anual identificada para cada campus e a reitoria, exceto no que diz respeito a pessoal, encargos sociais e benefícios aos servidores (grifo nosso).

Em relação ao Decreto n. 67.326, de 5 de outubro de 1970, que dispõe sobre o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal, tem-se a função de aperfeiçoamento como prerrogativa das atividades de Administração de Pessoal do Serviço Civil do Poder Executivo, conforme segue:

Art 1º As atividades de Administração de Pessoal do Serviço Civil do Poder Executivo ficam organizadas sob a forma de Sistema, na conformidade deste Decreto e em cumprimento ao que dispõe o artigo 30 e seus parágrafos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967.

⁵ Disponível em: <https://www.coso.org/Documents/COSO-ERM-Executive-Summary-Portuguese.pdf>.

Parágrafo único. Integrarão o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) todas as unidades organizacionais, de qualquer grau, incumbidas especificamente das atividades de administração de pessoal da Administração Direta e das Autarquias.

Art 2º São funções básicas de Administração de Pessoal, para os fins deste decreto:

I - classificação e redistribuição de cargos e empregos; (Redação dada pelo Decreto nº 9.473, de 2018)

II - recrutamento e seleção; (Redação dada pelo Decreto nº 9.473, de 2018)

III - cadastro e lotação; (Redação dada pelo Decreto nº 9.473, de 2018)

IV - aperfeiçoamento; (Redação dada pelo Decreto nº 9.473, de 2018)

V - legislação de pessoal; e (Redação dada pelo Decreto nº 9.473, de 2018)

VI - atenção à saúde e à segurança do trabalho. (Incluído pelo Decreto nº 9.473, de 2018) (grifo nosso).

Por fim, tem-se a Lei n. 7.923, de 12 de dezembro de 1989, que estabelece os assuntos relacionados aos servidores civis, conforme segue:

Art. 17. Os assuntos relativos ao pessoal civil do poder Executivo, na Administração Direta, nas autarquias, incluídas as em regime especial, e nas fundações públicas, são da competência privativa dos Órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, observada a orientação normativa do Órgão Central do Sistema, revogadas quaisquer disposições em contrário, inclusive as de leis especiais. (grifo nosso)

Diante dos questionamentos, manifestações, análises e consulta aos normativos vigentes, relacionados a Gestão de Pessoas, evidenciamos as constatações que serão tratadas na sequência.

3 ACHADOS DE AUDITORIA

3.1 CONSTATAÇÃO 1

Não há parecer da PROGEP nos projetos de capacitação de servidores docentes, não demonstrando a relação com o planejamento anual das necessidades de capacitação e o interesse institucional.

3.1.1 Critério

Meta 5.1 do PDI, art. 3º, I, V, VI, VII, X e XI, e art. 5º, I, do Decreto n. 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.

3.1.2 Evidências

Mem. IF-PROGEP/N.º504/2018 e N.º 531/2018 e respectivos anexos

3.1.3 Causa

Falta de ações institucionais no sentido do planejamento anual das necessidades de capacitação docente e, conseqüentemente, da relação entre este e o interesse institucional.

Não aderência da PROGEP as competências que lhes são atribuídas no Regimento Interno.

3.1.4 Manifestação do gestor

O Pró-reitor de Gestão de Pessoas manifestou-se nos seguintes termos:

Conforme mencionado anteriormente no Mem. Nº 504/2018, reafirmamos que devido as peculiaridades da Carreira Docente, é necessário repensar a questão da competência atribuída ao Departamento de Avaliação e Desenvolvimento de Pessoas, descrita no Regimento Geral do IFSul e no PDI. Entendemos que a execução da política de pessoal docente, encontra respaldo na Lei 12.772/12, que prevê a criação de uma Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD, eleita pelos seus pares, em cada IFE, para formulação e acompanhamento da carreira docente.

No IFSUL, o Regimento da CPPD, aprovado pela Resolução CONSUP nº 91/2013, dispõe sobre as atribuições da CPPD, as quais destacamos:

“Art 1º A CPPD do IFSul caracteriza-se por ser um órgão de assessoramento ao Reitor, que possui caráter consultivo exclusivamente em assuntos referentes à formulação e ao acompanhamento da execução da política de pessoal docente.

(...)

Art. 3º São atribuições da CPPD:

I - emitir parecer, quando solicitada, para decisão do Reitor no que tange à:

a) alocação de vaga docente aos Câmpus e, dentro de cada um, às áreas de atuação, levando em consideração os documentos técnicos emitidos pelas Coordenações de Cursos sobre a necessidade em cada área;

b) alteração do regime de trabalho docente, em conformidade com a legislação vigente;

c) avaliação de desempenho para fins de progressão funcional;

d) promoção ou aceleração da promoção nos termos da Lei nº 12.772 de 28 de dezembro de 2012;

e) solicitação de afastamento de docentes para aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado;

f) solicitação de horário especial a docentes estudantes e a docentes que estejam cursando programas especiais, como Minter e Dinter; e

g) liberação de docentes para programas de cooperação com outras instituições.

II - desenvolver estudos e análises que permitam fornecer subsídios para a fixação, o aperfeiçoamento e a modificação da política docente e de seus instrumentos de acompanhamento e execução;

III - participar da elaboração do Plano Anual de Capacitação (PAC);

IV - apreciar questões relativas à análise dos relatórios de atividades docentes, de acordo com políticas, critérios e parâmetros determinados pelo Conselho Superior do IFSul;

V - manifestar-se sobre assunto relativo à docência, quando solicitada pelo Conselho Superior do IFSul ou pelo Reitor. (Grifos nosso)

Assim, mantemos os entendimentos mencionados nos Mem. IF-PROGEP/N.º504/2018 e N.º 531/2018, no sentido de que a competência para emissão de pareceres relativos a política de pessoal docente, foi instituída por lei, como atribuição da Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD. (sic)

3.1.5 Análise da manifestação

Em que pese o gestor afirmar sobre a necessidade de revisão do Regimento Geral do IFSul, no que diz respeito à manifestação da PROGEP sobre os pleitos de capacitações realizados por servidores docentes, orientando que tal responsabilidade seria da competência da CPPD, faz-se necessário observar o que determina o Decreto n. 5.707/2006, onde é instituída a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, conforme segue:

Art. 3º São diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

[...]

VI - incentivar a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor nas carreiras da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e assegurar a ele a participação nessas atividades;

VII - considerar o resultado das ações de capacitação e a mensuração do desempenho do servidor complementares entre si;

[...]

X - avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação;

XI - elaborar o plano anual de capacitação da instituição, compreendendo as definições dos temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas;

Também é necessário observar o contido na Lei n. 12.772/2012, no que se refere aos processos de avaliação de desempenho e progressão funcional, conforme segue:

Art. 14. A partir da instituição do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, o desenvolvimento na Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico ocorrerá mediante progressão funcional e promoção, na forma disposta nesta Lei.

§ 4º As diretrizes gerais para o processo de avaliação de desempenho para fins de progressão e de promoção serão estabelecidas em ato do Ministério da Educação e do Ministério da Defesa, conforme a subordinação ou vinculação das respectivas IFE e deverão contemplar as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão, cabendo aos conselhos competentes no âmbito de cada Instituição Federal de Ensino regulamentar os procedimentos do referido processo. (grifo nosso)

Na sequência, tem-se o dispositivo da mesma lei, o qual trata da Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD:

Art. 26. Será instituída uma Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD, eleita pelos seus pares, em cada IFE, que possua, em seus quadros, pessoal integrante do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

§ 1º À CPPD caberá prestar assessoramento ao colegiado competente ou dirigente máximo na instituição de ensino, para formulação e acompanhamento da execução da política de pessoal docente, no que diz respeito a:

I - dimensionamento da alocação de vagas docentes nas unidades acadêmicas;

II - contratação e admissão de professores efetivos e substitutos;

III - alteração do regime de trabalho docente;

IV - avaliação do desempenho para fins de progressão e promoção funcional;

V - solicitação de afastamento de docentes para aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado; e

VI - liberação de professores para programas de cooperação com outras instituições, universitárias ou não.

§ 2º Demais atribuições e forma de funcionamento da CPPD serão objeto de regulamentação pelo colegiado superior ou dirigente máximo das instituições de ensino, conforme o caso. (grifo nosso)

Diante disso, verifica-se que a Instituição possui regulamentação através do Regimento Interno, onde tem-se estabelecidas as competências da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, no que tange à capacitação de seus servidores; que o IFSul possui, em sua estrutura, uma CPPD instituída e operante; e, ainda, que há previsão do levantamento anual das necessidades de capacitação docente em seu Plano de Desenvolvimento Institucional.

O fato central da constatação é a não existência de opinião expressa em parecer de outro órgão além da área de ensino, pesquisa ou extensão dos câmpus, em relação ao pleito de capacitação dos servidores docentes, inexistindo, assim, o levantamento, bem como o planejamento anual de capacitação desses servidores em observância às necessidades de capacitação da Instituição.

Portanto, a manifestação do Pró-reitor de Gestão de Pessoas corrobora o achado de auditoria.

3.1.6 Recomendação

3.1.6.1 Recomenda-se ao Pró-reitor de Gestão de Pessoas que elabore o plano anual das necessidades de capacitação em observância ao interesse institucional, de acordo com as prioridades estabelecidas no levantamento anual de capacitação docente.

3.1.6.2 Recomenda-se ao Pró-reitor de Gestão de Pessoas que diligencie junto a CPPD para que proceda sua manifestação sobre os pleitos de capacitação de servidores docentes em observância ao plano anual das necessidades de capacitação.

3.2 CONSTATAÇÃO 2

Não houve levantamento anual das necessidades de capacitação no âmbito do IFSul no ano de 2017, ocorrendo de modo parcial (respondido apenas por servidores técnico-administrativos) e incompleto (respondido por parte dos servidores técnico-administrativos) no ano de 2018.

3.2.1 Critério

Meta 5.1 e 5.2 do PDI, o art. 3º, X e XI, e art. 5º, I, do Decreto n. 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, art. 20, II, IV, VII, IX e parágrafo único do Programa de Capacitação do IFSul

3.2.2 Evidências

Mem. IF-PROGEP/N.º504/2018 e N.º 531/2018 e respectivos anexos

3.2.3 Causa

Falta/falha de ações institucionais no sentido do planejamento anual das necessidades de capacitação de seus servidores e, conseqüentemente, da relação entre esse e o interesse institucional.

Não aderência da PROGEP às competências que lhes são atribuídas no Regimento Interno.

3.2.4 Manifestação do gestor

O Pró-reitor de Gestão de Pessoas manifestou-se nos seguintes termos:

O levantamento das necessidades de capacitação não vinha sendo realizado até 2018. A gestão atual após reavaliar o contexto, reuniu esforços no sentido de dar início ao levantamento dessas necessidades, no entanto não obtivemos o retorno esperado por parte do público alvo, fato que possibilitou o levantamento de uma maneira parcial, conforme documentação enviada anteriormente a essa AUDIN. (sic)

3.2.5 Análise da manifestação

A manifestação do Pró-reitor de Gestão de Pessoas corrobora o achado de auditoria. Nesse sentido, mantém-se a constatação.

3.2.6 Recomendação

Recomenda-se ao Pró-reitor de Gestão de Pessoas que diligencie no sentido de realizar levantamento anual das necessidades de capacitação dos servidores docentes e técnico-administrativos do IFSul.

3.3 CONSTATAÇÃO 3

Há falha no controle dos valores investidos nos projetos de capacitação de servidores docentes e técnico-administrativos.

3.3.1 Critério

Manual de Orientações Técnicas da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal

3.3.2 Evidências

Planilhas de controle em *Excel* com registros de projetos de capacitação, sendo considerado o valor total do projeto ao avaliar o investimento por servidor de modo individual.

3.3.3 Causa

Metodologia do registro, que gera equívoco na extração da informação referente ao valor investido em capacitação de modo individual

3.3.4 Manifestação do gestor

O Pró-reitor de Gestão de Pessoas manifestou-se nos seguintes termos:

Entendemos que a evidência apontada não caracteriza falha, e sim, apenas uma forma de registro adotada pela CODEPE nos projetos de capacitação, tanto é, que os valores investidos podem ser mensurados de modo individual, nos projetos que tenham mais de um servidor beneficiado. (sic)

3.3.5 Análise da manifestação

Em que pese o gestor afirmar que a evidência seja frágil, uma vez que os valores investidos podem ser mensurados de modo individual nos projetos que tenham mais de um servidor beneficiado, verifica-se que a afirmativa não prospera. Ao filtrar o valor por projeto, resta evidenciado o valor deferido para cada servidor participante, ocasionando dúvida quanto o valor total do projeto, como pode ser visto a seguir:

[quadro ocultado por apresentar informações pessoais]

Fonte: informações do gestor

No caso do Projeto 191, resta prejudicada a verificação do valor total do projeto, podendo haver o entendimento de que seja de R\$ 10.053,30, como também de R\$ 30.159,90 (soma das três partes).

Diante do exposto, mantém-se a constatação.

3.3.6 Recomendação

Recomenda-se ao Pró-reitor de Gestão de Pessoas que diligencie no sentido de determinar o ajuste das planilhas de controle utilizadas pela CODEPE, de modo que as informações contidas sejam exatas.

3.4 CONSTATAÇÃO 4

Há falha na instrução dos projetos de capacitação dos servidores docentes e técnico-administrativos.

3.4.1 Critério

Manual de Orientações Técnicas da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal

3.4.2 Evidência

Registros dos projetos não apresentam numeração sequencial, sendo que a Reitoria e cada câmpus apresentam numeração própria, ocasionando repetição.

3.4.3 Causa

Não aderência da PROGEP as competências que lhes são atribuídas no Regimento Interno.

3.4.4 Manifestação do gestor

O Pró-reitor de Gestão de Pessoas manifestou-se nos seguintes termos:

Entendemos que a evidencia apontada, não caracteriza falha na instrução dos projetos de capacitação, e sim, refere-se a sistemática adotada na numeração dos projetos. Os projetos são numerados sequencialmente e individualmente por cada campus. O banco de dados, onde são registrados estes projetos, não permite a repetição alegada, visto que o registro da informação está condicionado ao campus, exemplo: Projeto de Capacitação 001/2019 – Campus Pelotas é diferente de Projeto de Capacitação 001/2019 – Campus Passo Fundo. (sic)

3.4.5 Análise da manifestação

Em que pese o Gestor entender que a evidência apontada não caracterize falha, é preciso analisar a questão de forma mais aprofundada e para além da numeração própria dos projetos.

Ocorre que, ao analisar os fluxos de trabalho apresentados, em todos os casos (papéis de trabalho), os projetos com origem nos câmpus do IFSul passam em segunda ou terceira instância pelo trâmite da CODEPE. Os projetos de servidores da Reitoria, por outro lado, são numerados pela CODEPE. Desse modo, poderia tal Coordenadoria também numerar sequencialmente os projetos originados nos câmpus. Porém, como a PROGEP não trata das questões de capacitação de servidores docentes, como emana de seu Regimento Interno, ocorre a origem desses projetos produzidos nos câmpus com numeração própria e sem o olhar de outra instância sistêmica, seja PROGEP ou CPPD. No caso em tela, os projetos de servidores técnico-administrativos dos câmpus e da Reitoria passam invariavelmente pelo parecer da CODEPE, a qual numera somente os projetos produzidos na Reitoria.

Além disso, a Unidade de Auditoria Interna apresentou seus questionamentos por meio de suas SAs, e-mails e diálogos com os gestores, sem que esse banco de dados tenha sido apresentado quando fornecidas as respostas aos questionamentos.

Diante do exposto, mantém-se a constatação.

3.4.6 Recomendação

Recomenda-se ao Pró-reitor de Gestão de Pessoas que diligencie no sentido de propor o ajuste dos fluxos dos projetos, de modo que a numeração seja coordenada pela CODEPE para evitar repetição da numeração dos projetos.

3.5 CONSTATAÇÃO 5

Houve afastamento de servidores docentes em quantidade superior ao previsto nos editais de afastamentos.

3.5.1 Critério

Edital PROGEP/PROPEP n. 01/2016 e Edital PROGEP/PROPEP n. 02/2016

3.5.2 Evidência

Mem. IF-PROGEP/N.º504/2018 e N.º 531/2018, e-mail (planilhas) e respectivos anexos

3.5.3 Causa

Falha de controles internos em relação ao afastamento de servidores docentes.

3.5.4 Manifestação do gestor

O Pró-reitor de Gestão de Pessoas manifestou-se nos seguintes termos:

Referente a Constatação nº 05, identificamos que em função de uma remoção de servidor já afastado por outro câmpus, o relatório gerou uma informação equivocada referente ao câmpus Avançado Novo Hamburgo. Em decorrência disso, verificamos que o resultado correto mostra os seguintes dados: de janeiro a setembro de 2017, houve 01 (um) afastamento para Pós-graduação com admissão de professor substituto (por meio de Edital). Em outubro de 2017, ocorreu 01 (um) novo afastamento para Pós-graduação, porém sem contratação de professor substituto (sem exigência de Edital). Portanto, de outubro a dezembro de 2017, o quantitativo de afastados, naquele período, foi de 02 (dois) servidores docentes, devendo ser desconsiderada a informação prestada anteriormente. (sic)

3.5.5 Análise da manifestação

O gestor informa, extemporaneamente, equívoco na informação prestada, demonstrando a fragilidade dos controles internos em relação aos afastamentos de servidores docentes, com ou sem exigência de edital. Importante destacar que, para chegar até a constatação, foram emitidas duas SAs e ainda realizadas duas reuniões presenciais com o gestor e integrantes da equipe. Ainda assim, a informação prestada foi imprecisa.

Ao analisar a informação corrigida, durante a resposta ao Relatório Preliminar, evidencia-se que a constatação perdeu o objeto.

Diante disso não será feita recomendação para a constatação. Entretanto o ponto será tratado na análise de gestão de riscos, item 3.10 Constatação 10, deste Relatório.

3.6 CONSTATAÇÃO 6

Os editais PROGEP/PROPESP não estão de acordo com os normativos institucionais vigentes, uma vez que se fundamentam em portaria com vício de validade.

3.6.1 Critério

Resolução n. 81/2014 do Conselho Superior que aprova o Regulamento de Afastamento para Capacitação (RAC);

Regulamento do Conselho Superior do IFSul, art. 6º.

3.6.2 Evidência

Portaria n. 1325/2015, a qual altera, *ad referendum* do Conselho Superior, o Regulamento de Afastamento para Capacitação (RAC), sem que tenha sido submetida à apreciação pelo Conselho Superior.

3.6.3 Causa

Não observância ao Regulamento do Conselho Superior.

3.6.4 Manifestação do gestor

O Pró-reitor de Gestão de Pessoas manifestou-se nos seguintes termos:

Averiguamos que de fato, a portaria 1325/2015 não foi referendada pelo Conselho Superior. Estamos encaminhando a solicitação para a próxima reunião do CONSUP. (sic)

3.6.5 Análise da manifestação

O Regulamento do Conselho Superior, acerca da expedição de portarias *ad referendum*, assim dispõe:

Art. 6º Ressalvados os casos expressamente previstos em Lei e no Estatuto, serão consideradas aprovadas as propostas que obtiverem maioria simples de votos favoráveis.
§ 1º Em situações de urgência e no interesse do Instituto, o Presidente poderá tomar decisões *ad referendum* do Conselho Superior, devendo submeter essas decisões ao referido órgão colegiado na reunião subsequente.

Diante disso, a manifestação do Pró-reitor de Gestão de Pessoas corrobora o achado de auditoria. Nesse sentido, mantém-se a constatação.

3.6.6 Recomendação

3.6.6.1 Recomenda-se ao Pró-reitor de Gestão de Pessoas que avalie a possibilidade de submissão da Portaria n. 1325/2015, do Magnífico Reitor, ao Conselho Superior, tendo em vista o tempo decorrido desde sua expedição; ou, em caso de não ser viável, providencie nova regulamentação de afastamento para capacitação de servidores docentes.

3.6.6.2 Recomenda-se ao Pró-reitor de Gestão de Pessoas que observe a validade dos normativos institucionais vigentes na elaboração de seus editais.

3.7 CONSTATAÇÃO 7

Não há controles internos que garantam o acompanhamento efetivo de frequência e a comprovação de conclusão dos projetos de capacitação com afastamento.

3.7.1 Critério

Manual de Orientações Técnicas da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal;

Decreto n. 5.707/2006, art. 3º, inciso X.

3.7.2 Evidência

Mem. IF-PROGEP/N.º504/2018 e N.º 531/2018 e respectivos anexos

3.7.3 Causa

Não aderência da PROGEP ao art. 3º, inciso X, do Decreto n. 5.707/2006.

3.7.4 Manifestação do gestor

O Pró-reitor de Gestão de Pessoas manifestou-se nos seguintes termos:

Conforme informado anteriormente, a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas não possui um controle de acompanhamento quanto à frequência e conclusão dos cursos de capacitação efetuados pelos servidores. O servidor é orientado sobre a necessidade de apresentação do comprovante de conclusão do curso, logo após a realização do mesmo, junto à PROGEP/CODEPE.

3.7.5 Análise da manifestação

A manifestação do Pró-reitor de Gestão de Pessoas corrobora o achado de auditoria. Nesse sentido, mantém-se a constatação.

3.7.6 Recomendação

Recomenda-se ao Pró-reitor de Gestão de Pessoas que diligencie no sentido de realizar o acompanhamento efetivo de frequência e a comprovação de conclusão dos projetos de capacitação com afastamento.

3.8 CONSTATAÇÃO 8

Não há controles internos que permitam detectar a evasão de servidores participantes de programas de graduação ou pós-graduação em projetos com apoio financeiro.

3.8.1 Critério

Manual de Orientações Técnicas da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal;

Decreto n. 5.707/2006, art. 3º, inciso X.

3.8.2 Evidência

Mem. IF-PROGEP/N.º504/2018 e N.º 531/2018 e respectivos anexos

Processo n. 23163.000366.2018-59

3.8.3 Causa

Não aderência da PROGEP ao art. 3º, inciso X, do Decreto n. 5.707/2006.

3.8.4 Manifestação do gestor

O Pró-reitor de Gestão de Pessoas manifestou-se nos seguintes termos:

Reafirmamos a resposta emitida no memorando anterior: Quanto aos valores investidos pela Instituição, a Instrução Normativa nº 03/2018 (anexa), estabelece regras para o Apoio Financeiro, dentro delas, as responsabilidades dos beneficiários, que assinam termo de compromisso referente ao atendimento das regras dispostas. Destaca-se que o servidor somente será ressarcido mediante a comprovação do pagamento das parcelas e **atestado de frequência nas disciplinas/semestre**, nos termos do art. 24 da IN nº 03/2018, o que permite, de certo, averiguar possível evasão do aluno.

3.8.5 Análise da manifestação

Em que pese o gestor informar sobre as regras estabelecidas na IN n. 03/2018, o art. 24 trata exclusivamente sobre o ressarcimento mediante comprovação do pagamento das parcelas e atestado de frequência nas disciplinas/semestre. No caso em tela, Processo n. 23163.000366.2018-59, essas informações não foram suficientes, ocorrendo o investimento na capacitação pleiteada pela servidora sem que a mesma tivesse concluído o mestrado. A PROGEP não teve controles internos suficientes para detectar tal situação, agindo somente após a servidora comunicá-la, dois anos após a data final de conclusão da capacitação. Diante disso, mantém-se a constatação.

3.8.6 Recomendação

Recomenda-se ao Pró-reitor de Gestão de Pessoas que diligencie no sentido de realizar o acompanhamento efetivo de frequência e a comprovação de conclusão dos projetos de capacitação referentes a programas de graduação e de pós-graduação.

3.9 CONSTATAÇÃO 9

Não há controles internos que garantam o acompanhamento efetivo de frequência e comprovação de conclusão dos projetos de capacitação/aperfeiçoamento.

3.9.1 Critério

Manual de Orientações Técnicas da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal;

Decreto n. 5.707/2006, art. 3º, inciso X.

3.9.2 Evidência

Mem. IF-PROGEP/N.º504/2018 e N.º 531/2018 e respectivos anexos

3.9.3 Causa

Não aderência da PROGEP ao art. 3º, inciso X, do Decreto n. 5.707/2006.

3.9.4 Manifestação do gestor

O Pró-reitor de Gestão de Pessoas manifestou-se nos seguintes termos:

Conforme informado anteriormente, a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas não possui um controle de acompanhamento quanto à frequência e conclusão dos cursos de capacitação efetuados pelos servidores. O servidor é orientado sobre a necessidade de apresentação do comprovante de conclusão do curso, logo após a realização do mesmo, junto à PROGEP/CODEPE.

3.9.5 Análise da manifestação

A manifestação do Pró-reitor de Gestão de Pessoas corrobora o achado de auditoria. Nesse sentido, mantém-se a constatação.

3.9.6 Recomendação

Recomenda-se ao Pró-reitor de Gestão de Pessoas que diligencie no sentido de realizar o acompanhamento efetivo de frequência e a comprovação de conclusão dos projetos de capacitação.

3.10 CONSTATAÇÃO 10

Não há gestão de riscos que contemple o teste dos controles internos em relação à capacitação dos servidores.

3.10.1 Critério

3.10.2 Evidência

Mem. IF-PROGEP/N.º504/2018 e N.º 531/2018 e respectivos anexos

3.10.3 Causa

Falta de implementação da gestão de riscos no âmbito do IFSul.

3.10.4 Manifestação do gestor

O Pró-reitor de Gestão de Pessoas manifestou-se nos seguintes termos:

Considerando que a política de gestão de riscos foi aprovada recentemente, por meio da Resolução nº 132/2018, e que ainda não foi possível identificar os riscos específicos da área de Gestão de Pessoas, nos processos de competência da CODEPE avalia-se a utilização de planilhas de controle que nos permitam averiguar possíveis pendências.

3.10.5 Análise da manifestação

Em que pese o Pró-reitor de Gestão de Pessoas afirmar que a política de Gestão de Riscos, no âmbito do IFSul, ter sido aprovada recentemente⁶, evidencia-se que a implantação de tal política está em descompasso com o que prevê a IN MP/CGU n. 01/2016, a qual prevê:

Art. 17. A política de gestão de riscos, a ser instituída pelos órgãos e entidades do Poder Executivo federal em até doze meses a contar da publicação desta Instrução Normativa, deve especificar ao menos:

I – princípios e objetivos organizacionais;

II – diretrizes sobre:

a) como a gestão de riscos será integrada ao planejamento estratégico, aos processos e às políticas da organização;

b) como e com qual periodicidade serão identificados, avaliados, tratados e monitorados os riscos; (Grifo nosso)

Além disso, o gestor informa que avalia a utilização de planilhas de controle que permitam averiguar possíveis pendências. Entretanto, durante a análise das informações prestadas em atendimento as solicitações de auditoria, restou evidenciado a fragilidade nas informações

⁶ Resolução n. 132/2018, do Conselho Superior do IFSul, de 17 de dezembro de 2018.

prestadas através das planilhas de controle, sendo estas, inclusive, objeto de recomendações nesse relatório.

Diante disso, mantém-se a constatação.

3.10.6 Recomendação

Recomenda-se ao Pró-reitor de Gestão de Pessoas que diligencie no sentido de realizar a gestão de riscos que contemple o teste dos controles internos em relação à capacitação dos servidores do IFSul.

3.11 CONSTATAÇÃO 11

Há falhas no instrumento utilizado para obtenção de informações na realização do levantamento anual das necessidades de capacitação, o que trouxe prejuízos ao planejamento das ações institucionais de capacitação.

3.11.1 Critério

Manual de Orientações Técnicas da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal

3.11.2 Evidência

Mem. IF-PROGEP/N.º504/2018 e N.º 531/2018 e respectivos anexos, Mem. IF-CODEPE/N.º51/2018, Mem. IF-DADEP/N.º58/2018 e Mem. IF-PROGEP/N.º430/2018

3.11.3 Causa

Não aderência dos gestores aos documentos emanados pela PROGEP.

3.11.4 Manifestação do gestor

O Pró-reitor de Gestão de Pessoas manifestou-se nos seguintes termos:

O levantamento anual das necessidades de capacitação, depende de um planejamento das necessidades de cada setor da instituição, o que dificulta a obtenção de informações por aqueles setores que ainda não adotam a cultura de planejar suas ações anuais.

Estamos repensando o instrumento a ser utilizado para obtenção de melhores resultados. No ano de 2018, promovemos em parceria com a ENAP, o curso de Gestão de Processos com Foco na Inovação, onde tivemos adesão de servidores de diversos campus e a participação da Diretoria de Desenvolvimento Institucional, com o objetivo de fortalecer essa cultura de planejamento.

Esperamos para o ano de 2019, uma maior participação e conscientização com relação a importância do levantamento das necessidades de capacitação para instituição.

3.11.5 Análise da manifestação

A manifestação do Pró-reitor de Gestão de Pessoas corrobora o achado de auditoria. Nesse sentido, mantém-se a constatação.

3.11.6 Recomendação

Recomenda-se ao Pró-reitor de Gestão de Pessoas que diligencie no sentido de realizar seminários de sensibilização para gestores e servidores de modo que a informação sobre o levantamento das necessidades de capacitação atinja maior número de servidores.

4 CONCLUSÃO

O presente trabalho de auditoria voltou-se a avaliar a conformidade dos procedimentos e a adequação e suficiência dos controles internos administrativos quanto aos projetos de capacitação dos servidores docentes e técnico-administrativos, de acordo com as metas 5.1 e 5.2 do Plano de Desenvolvimento Institucional do Instituto Federal Sul-rio-grandense.

Por meio da avaliação dos aspectos formais e legais referentes às etapas de planejamento, execução, supervisão, competências regimentais, comunicação e controles internos, relacionando-os aos Projetos de Capacitação, vigentes no ano de 2017 no âmbito do IFSul, e abordando os pontos previstos no Programa de Auditoria n. 010/2018, a presente auditoria permitiu verificar que a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas apresentou algumas fragilidades em relação aos controles internos na gestão dos Projetos de Capacitação.

Dessa forma, verifica-se a necessidade da atuação efetiva da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas no aprimoramento da orientação, supervisão e na coordenação das atividades entre suas coordenadorias e diretorias, e, ainda, no âmbito do IFSul, no sentido de mitigar as fragilidades relacionadas no relatório. Pelo contido no Regimento do IFSul, nas metas do PDI, nos programas

de capacitação, entre outros, compete à PROGEP o protagonismo nas ações de capacitação dos servidores do IFSul, sejam eles docentes ou técnico-administrativos, lotados na Reitoria ou nos câmpus do IFSul.

Diante do exposto, encaminha-se o presente Relatório de Auditoria para que o gestor tome ciência das recomendações, salientando que o não cumprimento destas implica na aceitação dos riscos e a sua implementação será, no futuro, objeto de avaliação por esta Unidade de Auditoria Interna.

Pelotas, 20 de fevereiro de 2019

HENRIQUE ZIGLIA MAIA,
Administrador

De acordo.

LAERTE RADTKE KARNOPP,
Auditor Geral