

Relatório de Auditoria 03/2020

Ação de Auditoria: Capacitação

AUDITORIA INTERNA
IFRO



INSTITUTO FEDERAL
Rondônia



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA
Av. Tiradentes, 3.009, Setor Industrial – Porto Velho/RO, CEP 76.821-001
Telefone: (69) 2182-9630 / e-mail: audint.reitoria@ifro.edu.br
AUDITORIA INTERNA

UBERLANDO TIBURTINO LEITE
Reitor

GLEICIANE S. O. XAVIER DE MESQUITA
Chefe de Auditoria Interna

Equipe de Auditoria
ROMUALDO SOUZA DE LIMA

Porto Velho/RO
2020

RESUMO

A Ação de Auditoria Macroprocesso de Gestão de Pessoas – Capacitação foi realizada em atendimento aos trabalhos definidos e previamente aprovados pelo Consup/IFRO no Paint-2020. Conforme critérios estabelecidos em legislações e normativos orientadores, a equipe de auditoria responsável buscou, principalmente, examinar se o IFRO adota uma política de capacitação que proporcione o desenvolvimento permanente dos servidores TAE, através de ações que assegurem o desempenho de suas funções. As análises concentraram-se nas informações prestadas pela área técnica em atendimento aos questionamentos constantes nas Solicitações de Auditoria. Não há utilização de sistema informatizado específico, apenas o Sistema Eletrônico de Informação – SEI. Os estudos permitiram observar que algumas atividades precisam ser melhoradas, contudo, para inclusão das constatações e das recomendações, consideraram-se as adequações já realizadas pela gestão de pessoas neste exercício de 2020, em consonância com o novo normativo em vigência.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	6
2. ACHADOS DE AUDITORIA	7
2.1 Informação 01: Plano Anual de Capacitação – PAC.....	7
2.2 Constatação 01: Necessidade de atualização dos normativos internos.	8
2.3 Constatação 02: Necessidade de formalização das Linhas de desenvolvimento “Inter-relação entre Ambientes” e “Educação formal” no Plano de Desenvolvimento de Pessoal – PDP do IFRO.	9
2.4 Constatação 03: Transparência parcial dos documentos relativos às ações de capacitação	10
2.5 Constatação 04: Fragilidades no monitoramento e avaliação das ações de capacitação.	11
2.6 Constatação 05: Necessidade de aprimoramento das atividades da Comissão Interna de Supervisão TAE no IFRO.....	13
3. CONCLUSÃO	14
4. DETALHAMENTO DA METODOLOGIA	15
4.1 Escopo	15
4.2 Objetivos	17
4.3 Técnicas e Procedimentos de Auditoria	17
4.4 Legislação Aplicada	17
Anexo I – MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA e ANÁLISES DA AUDITORIA INTERNA	

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Tabela Philips.....	16
-------------------------------	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Processos selecionados - Amostra	16
--	----

LISTA DE SIGLAS

AGU — Advocacia-Geral da União

Audint — Auditoria Interna

CGU — Controladoria-Geral da União

CIS | PCCTAE/IFRO – Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira e Cargos dos Técnico-Administrativos em Educação do IFRO

Consup — Conselho Superior

DGP — Diretoria de Gestão de Pessoas

DGTI — Diretoria de Gestão da Tecnologia da Informação

DPlad — Diretoria de Planejamento e Administração

GRU — Guia de Recolhimento da União

IFRO — Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia

IN — Instrução Normativa

LAI — Lei de Acesso à Informação

LOA — Lei Orçamentária Anual

MEC — Ministério da Educação

NE — Nota de Empenho

NS — Nota de Lançamento no Sistema

OB — Ordem Bancária

PAC – Plano Anual de Capacitação

Paint — Plano Anual de Auditoria Interna

PDP – Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Proad — Pró-Reitoria de Administração

Prodin — Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional

Proen — Pró-Reitoria de Ensino

Proex — Pró-Reitoria de Extensão

Propesp — Pró-Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação

Raint — Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna

SA — Solicitação de Auditoria

Siafi — Sistema Integrado de Administração Financeira

TAE — Técnicos Administrativos em Educação

TCU — Tribunal de Contas da União

TI — Tecnologia da Informação

TIPO DE AUDITORIA : Acompanhamento.
UNIDADE AUDITADA : Diretoria de Gestão de Pessoas e Coordenações de Gestão de Pessoas do IFRO.
CIDADES : Ariquemes, Cacoal, Colorado do Oeste, Guajará-Mirim, Jaru, Ji-Paraná, Porto Velho e Vilhena.
RELATÓRIO N° : 03/2020

RELATÓRIO DE AUDITORIA

Senhor Reitor,

Em cumprimento ao Plano Anual de Auditoria Interna – Paint/2020 referente à Ação 8.1, Macroprocesso de Gestão de Pessoas – Capacitação, apresenta-se os resultados dos exames realizados.

O início dos trabalhos ocorreu com o Memorando nº 37/2020/REIT- Audint/REIT- Consup/REIT, informando ao gestor sobre a auditoria a ser realizada, em estrita observância às normas de auditoria aplicáveis ao Serviço Público Federal. Menciona-se como fato positivo que nenhuma restrição foi imposta aos trabalhos da Auditoria Interna.

1. INTRODUÇÃO

A ação de auditoria desenvolvida buscou **avaliar os controles utilizados para o desenvolvimento das ações de capacitação**, bem como **verificar o cumprimento dos normativos relacionados à área de gestão de pessoas** no que competir ao assunto analisado. Além disso, ao considerar que o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI do IFRO possui entre seus objetivos: “Intensificar a capacitação e a qualificação de servidores, com foco nos resultados”, examinou-se as temáticas das ações realizadas em relação ao planejamento estratégico da instituição.

A abrangência do estudo poderia ter sido maior, contudo, a equipe de auditoria avaliou apenas as ações de capacitação desenvolvidas juntos aos Técnicos Administrativos em Educação – TAEs, pois em razão da situação atípica vivenciada pelo país relacionada à pandemia do coronavírus (covid-19) houve uma interferência no planejamento inicial do setor, resultando em uma redução temporária do quadro de pessoal.

Além das indagações encaminhadas por meio de Solicitações de Auditoria, treze processos foram selecionados como amostra da auditoria para serem analisados à luz da conformidade normativa e comparados aos objetivos estabelecidos no PDI.

De fato, foi verificado que o Instituto tem priorizado a capacitação dos servidores buscando melhores resultados para os serviços oferecidos à sociedade, contudo, alguns parâmetros internos precisam ser melhorados os quais serão apresentados no decorrer deste relatório.

Ressalta-se, positivamente, que não houve limitações ou restrições impostas ao trabalho da Auditoria Interna. Entretanto, em razão da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira e Cargos dos Técnico-Administrativos em Educação (CIS | PCCTAE/IFRO) estar em processo de reestruturação neste exercício de 2020, algumas questões foram esclarecidas mediante apoio prestado pelo Gabinete da Reitoria.

2. ACHADOS DE AUDITORIA

2.1 Informação 01: Plano Anual de Capacitação – PAC

Em observância ao Decreto nº 5.707/2006, o IFRO normatizou sua Política de Capacitação por meio da Resolução nº 07/2011/CONSUP/IFRO, incluindo perspectivas para capacitar os Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e os Técnicos Administrativos em Educação.

A Resolução nº 07/2011/CONSUP/IFRO trouxe pontos importantes no âmbito do IFRO, definiu fluxos documentais, competências, procedimentos, prazos de cumprimento etc.

Segundo o disposto, foi atribuído à Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP a responsabilidade por implementar a política de capacitação na instituição, mas devendo realizá-la em conjunto com as unidades locais de gestão de pessoas e utilizando, entre outras ferramentas de gestão, o PAC.

A respeito dos prazos, a Resolução nº 07/2011/CONSUP/IFRO determinou que cada uma das unidades locais de gestão de pessoas tem até o dia até o **9º dia do mês de setembro de cada exercício anterior ao de sua execução** para encaminhar seu plano de capacitação à DGP, que possui a competência de consolidar os dados no Plano Anual de Capacitação do IFRO para envio ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG. Por fim, faz-se necessário ainda a divulgação do documento até o último mês do **exercício anterior ao previsto para sua execução**.

Em relação ao IFRO, seu Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP (novo termo utilizado) passou a ser formalmente elaborado e encaminhado para análise do órgão responsável a partir deste exercício de 2020. Consequentemente, este documento foi elaborado seguindo as novas orientações emanadas do Decreto nº 9.991/2009.

Apesar de não haver a composição formal de um PAC em 2019, cabe considerar que as atividades de caráter operacional foram executadas. Verificou-se que anualmente houve a nomeação de comissões nas unidades administrativas do Instituto e que cada uma delas desenvolveu um edital de seleção para viabilizar a participação de servidores em eventos de capacitação que necessitassem ou não de algum tipo de custeio por parte da Administração (ex. diárias, passagens ou inscrições). Acrescenta-se que este documento possui itens importantes e que colaboram para o desenvolvimento positivo da ação: previsão de

orçamento, critérios objetivos de seleção, preferência às contratações de escolas do governo, etc. Contudo, é importante esclarecer que os editais de seleção correspondem a ferramentas de complementação ao PAC.

Não obstante os editais custearem as capacitações individuais dos servidores, o próprio normativo interno do IFRO esclarece que o PAC deve atender não somente as necessidades particulares do servidor, mas incluir as demandas institucionais. Em resumo, o PAC reuniria todas as informações relativas às necessidades de desenvolvimento de pessoal, servindo como um documento norteador de **quais áreas deverão ser priorizadas naquele período de acordo com o planejamento estratégico da instituição.**

Mediante as informações prestadas pela área de gestão de pessoas, considera-se que houve um desalinhamento entre o normativo vigente (Resolução nº 07/2011/CONSUP/IFRO) e as ações efetivamente realizadas. Por outro lado, admite-se o entendimento que o **PDP foi formalmente entregue em 2020**, não sendo necessário fazer encaminhamentos sobre esse assunto.

2.2 Constatação 01: Necessidade de atualização dos normativos internos.

Unidade: Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP.

Em 2019, o Ministério da Economia determinou aos órgãos federais novos procedimentos e critérios para executar as ações de desenvolvimento junto a seus servidores.

Como exemplo, o antigo Decreto nº 5.707/2006, instituidor da Política e das Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal, determinava em seu Art. 5º a elaboração dos seguintes instrumentos de política:

Art. 5º São instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:
I - plano anual de capacitação;
II - relatório de execução do plano anual de capacitação; e
III - sistema de gestão por competência.

Por sua vez, o atual normativo em vigor (Decreto nº 9.991/2019) determina novos instrumentos de manuseio, conforme previsto em seu Art. 2º:

Art. 2º São instrumentos da PNDP:
I - o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP;
II - o relatório anual de execução do PDP;
III - o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento;
IV - o relatório consolidado de execução do PDP; e
V - os modelos, as metodologias, as ferramentas informatizadas e as trilhas de desenvolvimento, conforme as diretrizes estabelecidas pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.

Embora o IFRO já tenha elaborado seu PDP/2020 seguindo as novas orientações ministeriais, a instituição ainda possui em vigência a Resolução nº 07/2011/CONSUP/IFRO, a qual foi construída com base nas antigas determinações.

Segundo relatado pela equipe responsável da Reitoria, a área de gestão de pessoas tem trabalhado com quantitativo de pessoas inferior ao ideal, sendo, portanto, a principal causa para a situação ocorrida.

Adverte-se, no entanto, que esta atualização deve ocorrer o mais breve possível, pois, de outra forma, enseja-se na ausência de cumprimento de normativo federal que determina a atualização de normativos internos no prazo de trinta dias (Art. 34, Decreto nº 9.991/2019). Além disso, prejudica-se o claro entendimento dos servidores em relação a quais procedimentos internos são necessários para execução das ações de capacitação.

É natural que nem todas as instituições tenham se adequadamente às novas orientações, devendo-se considerar também a situação de pandemia enfrentada no país ocasionado pelo coronavírus (covid-19). Todavia, é indispensável que a área responsável envide esforços para incluir essa demanda em seu planejamento neste exercício de 2021.

Recomendação 01: Atualizar ou substituir a Resolução nº 07/2011/CONSUP/IFRO, de forma que seu conteúdo corresponda às orientações emanadas pelo Decreto nº 9.991/2019.

2.3 Constatação 02: Necessidade de formalização das Linhas de desenvolvimento “Inter-relação entre Ambientes” e “Educação formal” no Plano de Desenvolvimento de Pessoal – PDP do IFRO.

Unidade: Diretoria de Gestão de Pessoas.

O Decreto nº 5.825/2006 estabeleceu junto às instituições federais de ensino a necessidade de elaborar um plano de desenvolvimento contendo atividades específicas para capacitação dos servidores pertencentes à carreira dos Técnicos Administrativos em Educação.

Segundo o que está previsto (Art. 7º, Parágrafo único, Decreto nº 5.825/2006), as instituições federais de ensino devem incluir em seus programas de capacitação e aperfeiçoamento as seguintes linhas de desenvolvimento:

- **Iniciação ao serviço público:** visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da IFE e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;
- **Formação geral:** visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;
- **Educação formal:** visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;
- **Gestão:** visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

- **Inter-relação entre ambientes:** visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e
- **Específica:** visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

Sobre o IFRO, o Instituto ausentou-se de incluir “formalmente” em seu documento de planejamento as linhas de desenvolvimento de **Educação formal** e a **Inter-relação entre ambientes**.

Cabe considerar, todavia, que em seu PDP de 2020, o IFRO incluiu capacitações permitindo a “Inter-relação entre ambientes”, uma vez que há a inclusão de cursos de capacitação tratando dos mais variados temas e sendo permitida a participação de servidores pertencentes a qualquer dos setores da Reitoria e dos *campi*. Além disso, o plano também prevê possibilidades de qualificação para servidores, utilizando ainda indicadores para metrificar a capacitação e a qualificação de servidores, a qualificação do Corpo Docente e a Qualificação Corpo Técnico-Administrativo.

Sendo assim, a ausência de formalização de todas as linhas de desenvolvimento previstas no Decreto nº 5.825/2006 demonstra apenas uma desatenção da equipe responsável, uma vez que existem capacitações visando o atendimento deste requisito em comento.

Nesse sentido, importa incluir os itens faltantes a fim de evitar questionamentos desnecessários sobre o ocorrido.

Perante a situação apresentada, cabe ressaltar que a inclusão de linhas voltadas para a **Educação formal** e para a **Inter-relação entre ambientes** demonstra o comprometimento da instituição em possibilitar, respectivamente, que os servidores aumentem seus níveis de formação e descubram novas habilidades e conhecimentos a serem executados.

Recomendação 02: Formalizar a inclusão das linhas de desenvolvimentos **Educação formal** e **Inter-relação entre ambientes**.

2.4 Constatação 03: Transparência parcial dos documentos relativos às ações de capacitação

Unidade: Diretoria de Gestão de Pessoas e *campi* Guajará-Mirim, Ji-Paraná e Vilhena.

Segundo o Relatório de Gestão – Exercício de 2019, o IFRO investiu naquele exercício cerca de um milhão e quatrocentos mil reais em ações para a capacitação de seus servidores. Ao passo que os investimentos realizados refletem sua busca por melhoria na qualidade de serviços prestados, concomitantemente recai sobre a instituição maior responsabilidade em fortalecer as ações transparência em relação aos recursos públicos envolvidos.

Sobre o tema, a Lei nº 12.527/2011 (Art. 7º, V e VII, “a”; Art. 8º, §1º, inciso V) e o Decreto nº 7.724/2012 (Art. 7º, §3º, inciso II) determinam quais os critérios devem ser observados para dar publicidade aos resultados das atividades institucionais desenvolvidas.

Entretanto, mediante as informações prestadas pelas áreas responsáveis da gestão de pessoas e em consulta ao site institucional do IFRO, constatou-se fragilidades na transparência dada aos documentos concernentes às ações de capacitação, neste caso, em relação aos editais de seleção para custeio de capacitação.

Os *campi* Guajará-Mirim, Ji-Paraná e Vilhena deixaram de publicar os documentos comprobatórios do certame nas páginas oficiais da instituição. Não obstante ao fato de as demais unidades publicarem os documentos de seleção na página da instituição, fazem-no até a “Homologação Final”, não sendo possível acompanhar os demais encaminhamentos realizados pela instituição, ou seja, quais as capacitações efetivamente ocorreram e quais necessitaram ser canceladas.

Essa situação pode estar relacionada com a necessidade de definir rotinas e controles que contemplem todo o fluxo processual, incluindo as ações de transparência ativa dentro da área de gestão de pessoas.

Vale destacar que a ausência de publicidade dessas informações contribui para a redução da transparência na instituição, prejudicando também o efetivo acompanhamento das ações concretizadas por meio do controle social.

Conforme já foi tratado em relatório por esta Auditoria Interna¹: “[...] qualquer óbice de transparência tende a dificultar o acesso do cidadão, e, portanto, não atende aos reclamos imediatos da sociedade. Logo, é fundamental que a página da internet seja de fácil acesso, tenha ampla usabilidade, permita o fácil entendimento e disponibilize informações claras, precisas e completas à sociedade”.

Perante a situação apontada, conclui-se que o IFRO necessita aprimorar seus mecanismos de transparência ativa, sensibilizando as equipes responsáveis sobre a importância desta atividade.

Recomendação 03: Publicar todos os documentos referentes aos processos de seleção, incluindo as atividades realizadas posteriormente à homologação do certame, aprimorando as ações de transparência a fim de possibilitar um melhor acompanhamento social.

2.5 Constatação 04: Fragilidades no monitoramento e avaliação das ações de capacitação.

Unidade: Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP.

Dentre as ações executadas pelo Poder Público, as políticas voltadas para a capacitação de pessoal possuem relevante destaque em âmbitos institucionais. Ao passo que a sua execução se faz necessária a fim de melhorar a qualidade dos serviços prestados à sociedade, tem-se também o dever de monitorar os resultados obtidos a partir de sua implementação.

¹ Relatório de Auditoria 01/2020 – Transparência no Relacionamento entre o IFRO e Fundações de Apoio.

Sobre o assunto, tanto o Decreto nº 5.707/2006 (Art. 3º, inciso X) quanto o Decreto nº 9.991/2019 (Art. 3º, § 1º, inciso X) orientam sobre a necessidade de avaliar os resultados das ações de capacitação. Transcreve-se, a seguir, o que está disposto no atual decreto:

Art. 3º Cada órgão e entidade integrante do SIPEC elaborará anualmente o respectivo PDP, que vigorará no exercício seguinte, a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento relacionadas à consecução dos objetivos institucionais.

§ 1º O PDP deverá:

[...]

X - monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos;

Após verificações das respostas e das documentações apresentadas pela área de gestão de pessoas, observou-se que a instituição tem feito o acompanhamento de seus resultados por meio de indicadores, apresentados e comentados nas Reuniões de Avaliação da Estratégia do IFRO, momento em que todos os gestores da instituição podem dialogar sobre as atividades setoriais desempenhadas em determinado período. Tal atividade pode ser considerada como uma **boa prática da gestão**.

Contudo, ao considerar as orientações normativas, verificou-se a ausência de elaboração do relatório de acompanhamento ao PAC (Exercício de 2019), tanto por parte da DGP quanto pelas coordenações locais de gestão de pessoas. Apenas a unidade de Vilhena incluiu em seu processo administrativo uma tabulação dos valores investidos nas capacitações de seus servidores, mas não foi observada nenhuma estrutura de relatório neste documento.

Sobre os procedimentos que visam mensurar junto aos servidores os resultados das capacitações realizadas, apesar de o Instituto dispor de um questionário de reação que visa avaliar esse grau de satisfação, observou-se que são poucas as avaliações de reações aplicadas. Dentre a amostra dos treze processos selecionados e avaliados pela Auditoria Interna, apenas em três deles foram aplicados questionários junto aos servidores, sendo importante considerar que nem todos os treinamentos foram aplicados pela instituição, mas houve capacitações internas em que o número de participantes é bastante expressivo.

Durante a ação de auditoria, a diretoria responsável esclareceu que o Relatório não foi elaborado, pois o Órgão Central do SIPEC solicitou a postergação de entrega do documento devido a uma adequação em seu portal, sendo essa a causa para a situação apontada. A respeito dos questionários de reação, a área informou a inexistência de determinação legal.

É importante ponderar que qualquer ação institucional realizada precisa ser monitorada. Neste caso, tem-se que o não acompanhamento poderá acarretar óbices na identificação das ações que precisam de ajustes ou melhorias, ou ainda dificuldades em saber se elas geraram efeitos ou não.

Enfatiza-se que os números levantados poderiam servir como uma importante ferramenta de gestão e ajudar em uma tomada decisão. Ademais, é oportuno a sua divulgação no site

instituição a fim de dar maior visibilidade à sociedade acerca dos investimentos que a instituição tem feito junto a seus servidores.

Recomendação 04: Implantar procedimentos que possibilitem melhorar os mecanismos de mensuração e avaliação.

2.6 Constatação 05: Necessidade de aprimoramento das atividades da Comissão Interna de Supervisão TAE no IFRO.

Unidade: Comissão de Supervisão do Plano de Cargos e Carreiras dos Técnicos Administrativos em Educação (CIS | PCCTAE/IFRO).

A CIS | PCCTAE/IFRO foi criada em cumprimento à Lei 11.091/2005, tendo como finalidade acompanhar, fiscalizar e avaliar a implementação do PCCTAE no âmbito do IFRO.

Consoante dispõe o regimento interno (Resolução nº 43/2011/CONSUP/IFRO), o mandato dos membros da CIS | PCCTAE/IFRO terá duração de três anos a contar da data da Portaria de designação, sendo permitida uma recondução por eleição consecutiva. Em sequência, o Art. 2º de seu normativo determina as seguintes atribuições como de responsabilidade da comissão:

- I – Acompanhar a execução do plano de carreira, bem como possíveis alterações;
- II – **Auxiliar a área de gestão de pessoas do IFRO**, bem como os servidores, em aspectos relacionados ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;
- III – Desenvolver estudos e análises que permitam fornecer subsídios para a elaboração, aperfeiçoamento e modificação da política de pessoal técnico-administrativo;
- IV – Fiscalizar e avaliar a implementação do Plano de Carreira no âmbito do IFRO;
- V – Propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para o aprimoramento do Plano de Carreira;
- VI – Apresentar propostas e fiscalizar a elaboração e a execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoal do IFRO em seus programas de capacitação, de avaliação de desempenho e de dimensionamento das necessidades de pessoal e modelo de alocação de vagas;
- VII – Avaliar, anualmente, as propostas de lotação do IFRO, conforme disposição contida no inciso I, do § 1º, do artigo 24, da Lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005;
- VIII – Acompanhar o processo de identificação dos ambientes organizacionais do IFRO proposto pela área de gestão de pessoas, bem como os cargos que os integram;
- IX – **Fiscalizar, acompanhar e supervisionar os recursos interpostos pelos servidores técnico-administrativos em processos relacionados às capacitações, quando a decisão couber ao Reitor ou ao Conselho Superior do IFRO, bem como avaliação de desempenho e progressões funcionais dos TAEs;**
- X – Examinar os casos omissos referentes ao Plano de Carreira e encaminhá-los à Comissão Nacional de Supervisão. [grifo nosso]

Segundo verificado, as atividades planejadas para o exercício de 2019 e incluídas pela CIS/PCCTAE no Sistema Redmine estão em conformidade com a função regimental da

comissão. Contudo, o relatório elaborado pela comissão referente ao exercício de análise apresentou as seguintes tarefas:

- Verificação do andamento do PAT 2019;
- Elaboração da programação do III FOSTAE;
- Atualização do Cronograma de reuniões 2019;
- Abertura de processo de solicitação de eleição da nova Comissão;
- Análise da Nova Portaria de Flexibilização;
- Relatório dos trabalhos da comissão de 2017 a 2019;
- Análises de processos de flexibilização e outros.

Em análise aos documentos fornecidos e às demais informações em que foi possível o acesso, constatou-se que várias das ações da CIS/PCCTAE foram realizadas apenas de maneira parcial, não sendo possível atestar se houve atividades junto à área de gestão de pessoas relacionadas ao acompanhamento das ações de capacitação a avaliações de desempenho da carreira dos TAEs.

Embora a comissão tenha lançado seu planejamento inicial no Sistema Redmine, não há informações registradas que possam permitir uma aferição do que efetivamente foi executado.

Dificuldades de organização interna, constantes mudanças na equipe e consideráveis lacunas temporais entre as reuniões ordinárias e extraordinárias realizadas foram situações que contribuíram para prejudicar a concretização dos trabalhos planejados.

Há de se considerar que a fragilização das ações Comissão Interna de Supervisão resulta na ausência de acompanhamento das prerrogativas intrínsecas à carreira administrativa.

Depreendendo-se de toda análise em questão, torna-se essencial que a nova comissão a ser nomeada planeje e efetivamente realize ações concretas e que estejam relacionadas ao previsto em regimento, bem como considerando o planejamento estratégico da instituição, neste caso, incluindo ações voltadas ao acompanhamento das atividades técnico-administrativos.

Recomendação 05: Implantar rotinas e fluxos processuais definidos para possibilitar o acompanhamento de suas ações tanto pela gestão, quando por seus usuários.

Recomendação 06: Envidar esforços, com apoio da gestão, para planejar e executar atividades de acompanhamento, orientação, fiscalização e avaliação das ações institucionais de desenvolvimento dos servidores técnicos do IFRO em conjunto com a área de gestão de pessoas.

3. CONCLUSÃO

O presente relatório foi desenvolvido a partir da análise dos processos de capacitação realizados no exercício de 2019, tendo como universo os servidores pertencentes ao quadro dos Técnicos Administrativos em Educação – TAEs do IFRO.

A ação de auditoria averiguou a conformidade das atividades realizadas em atenção às legislações dispostas no âmbito federal e institucional, sendo importante esclarecer que diante das recentes alterações normativas, a equipe de auditoria buscou fazer suas análises e emitir recomendações harmônicas com o novo decreto vigente.

A recente substituição do Decreto nº 5.707/2006 pelo Decreto nº 9.991/2019 trouxe a implementação de novos parâmetros para elaboração da política de desenvolvimento de pessoal. Com efeito, registra-se como positivo que o PDP/2020 do IFRO já tenha sido entregue seguindo as novas disposições determinadas. Contudo, coube registro da Auditoria Interna quanto à necessidade de atualizar os normativos internos do Instituto dado que isso é demandado pelo novo normativo em vigor.

Sobre a atuação da CIS-PCC/TAE, observou-se a necessidade de aprimorar o planejamento da comissão relativamente às suas atividades de acompanhamento, bem como o apoio prestado à gestão de pessoas no que for pertinente ao seu campo de atuação.

Nota-se ser necessário alguns ajustes e alterações no que se refere à atividade de monitoramento. A instituição já dispõe de ferramentas que colhem percepção dos servidores ante as capacitações recebidas, mas deve-se procurar o aperfeiçoamento de rotinas que possam melhor implementá-las, pelo menos no âmbito das capacitações internas.

Por fim, apesar de não estar previsto no planejamento inicial da Auditoria, aproveitou-se para verificar a transparência dada aos documentos comprobatórios resultantes dos editais que custearem as capacitações individuais dos servidores. Como resultado, observou-se que algumas unidades do IFRO cumpriram apenas os requisitos de publicidade interna, deixando de publicar no portal institucional os resultados advindos de suas ações. Ademais, levantou-se como importante dar transparência aos demais documentos originados de atividade institucional com a finalidade de facilitar o controle social.

Cumprir registrar que esta equipe de auditoria entende e manifesta a possibilidade de um futuro aprofundamento nas ações de capacitações, uma vez que não foi possível avaliar as capacitações dos docentes, bem como as ações de qualificação de ambos os cargos.

4. DETALHAMENTO DA METODOLOGIA

4.1 Escopo

A equipe de auditoria avaliou as ações de capacitação executadas durante o exercício de 2019 utilizando como critério as determinações explanadas no Decreto 5.707/2006. Além disso, observou-se as providências tomadas pela área responsável para adequação das atividades realizadas no exercício de 2020, em conformidade com o Decreto nº 9.991/2019.

Foram encaminhadas solicitações de auditoria à Diretoria de Gestão de Pessoas em modalidades de indagações e questionamentos no sentido de esclarecimento e entendimento em relação a execução da ação de capacitação.

Conforme levantamento disponibilizado pela Diretoria de Gestão de Pessoas, foram executados 46 processos em 2019 onde ocorreu o envolvimento de recursos financeiros. Aplicando-se a Tabela Philips (abaixo apresentada) para delimitação do tamanho da amostra a ser avaliada, foi definido o total de treze processos como número mínimo necessário de análise. Os processos foram selecionados pelo critério de maior materialidade de valor financeiro envolvido.

Tabela 1: Tabela Philips

TAMANHO DA POPULAÇÃO	TAMANHO DA AMOSTRA	ÍNDICE DE PROBLEMAS
10-19	11	01
20-50	13	01
51-100	20	02
101-200	35	03
201-500	42	04

Fonte: Adaptado de Chaves (2009, p. 56)

Apresenta-se abaixo um quadro com a relação dos processos avaliados, bem como suas respectivas unidades responsáveis.

Quadro 1: Processos selecionados - Amostra

UNIDADE AUDITADA	PROCESSOS	VALOR TOTAL ENVOLVIDO
Reitoria	23243.005701/2019-04	R\$ 12.596,94
Todas as unidades	23243.010675/2019-28	R\$ 9.600,00
Reitoria	23243.015874/209-22	R\$ 6.605,27
Reitoria	23243.011418-2019-11	R\$ 14.000,00
Colorado do Oeste	23243.024011/2019-46	R\$ 6.445,92
Todas as unidades	23243.013877/2019-21	R\$ 24.975,00
Todas as unidades	23243.024382/2019-28	R\$ 47.200,00
Jaru	23243.013881/2019-90	R\$ 13.000,00
Colorado do Oeste	23243.024891/2018-70	R\$ 13.980,00
Ariquemes	23243.022857/2019-41	R\$ 7.265,02
Ariquemes	23243.023344/2019-58	R\$ 6.563,18
Porto Velho Zona Norte	23243.024031/2019-17	R\$ 7.070,98
Reitoria	23243.023363/2019-84	R\$ 6.847,98
Valor Auditado		R\$ 176.150,29

Fonte: Audint/IFRO.

Entre os processos analisados, há processos contendo a capacitações *In Company* em que servidores de todas as unidades puderam participar.

Salienta-se que foi verificada a existência de demandas cadastradas junto à Ouvidoria/IFRO (denúncias, reclamações) referentes aos processos de capacitação executados em 2019. E, em resposta, o ouvidor responsável informou a inexistência de manifestações.

4.2 Objetivos

Os trabalhos desta auditoria tiveram como objetivo geral **avaliar os controles utilizados e verificar o cumprimento dos normativos para desenvolvimento das ações de capacitação**. E, como objetivos específicos, buscou-se:

a) Verificar se o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI do IFRO contempla o Plano de Desenvolvimento dos TAEs;

b) Avaliar se o IFRO adota uma política de capacitação que proporcione o desenvolvimento permanente dos servidores TAEs, através de ações que assegurem o desempenho qualificado de suas funções em consonância com os objetivos institucionais; e

c) Verificar a existência de demandas referente aos processos de capacitação (denúncias, reclamações), via Ouvidoria, e quais as tratativas realizadas pela unidade (de acordo com a IN nº 03/2017: “As UAIG devem estabelecer canal permanente de comunicação com as áreas responsáveis pelo recebimento de denúncias da Unidade Auditada e de outras instâncias públicas que detenham essa atribuição, de forma a subsidiar a elaboração do planejamento e a realização dos trabalhos de auditoria interna”).

4.3 Técnicas e Procedimentos de Auditoria

Foi necessário adotar os seguintes procedimentos durante a realização dos trabalhos:

a) **Inspeção:** verificação de registros, documentos e sistemas informatizados utilizados;

b) **Indagação escrita ou oral:** emissão de S.A. ao setor auditado solicitando informações para averiguar a existência de mecanismos de controles internos e documentos comprobatórios, sendo ainda realizadas pequenas reuniões entre os setores envolvidos;

c) **Análise documental:** análise dos documentos apresentados pelo setor, quando solicitados por meio de S.A.

4.4 Legislação Aplicada

As legislações aplicadas ao objeto auditado foram:

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;
- Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências;
- Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências;

- Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- Decreto 5.825, de 29 de junho de 2006, estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005;
- Decreto 5.991, de 28 de agosto de 2019, dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento;
- Resolução nº 7/CONSUP/IFRO, de 15 de abril de 2011, dispõe sobre a Política de Capacitação dos Servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia;
- Plano de Desenvolvimento Institucional do IFRO (2018 – 2022).

Porto Velho/RO, 08 de Janeiro de 2021.

Romualdo Souza de Lima
Auditor Interno

Gleiciane S. O. Xavier de Mesquita
Chefe da Auditoria Interna
Portaria nº 1.230/2017

Anexo I – MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA e ANÁLISE DA AUDITORIA INTERNA

Constatação 01: Necessidade de atualização dos normativos internos.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA: O setor responsável encaminhou o Memorando nº 90/2020/REIT - DGP/REIT, de 1º de dezembro de 2020, apresentando a seguinte manifestação: “Informamos que já procedemos a abertura do processo 23243.023768/2019-12 que visa revogar a Resolução 07/2011, [...]”.

ANÁLISE DA AUDITORIA INTERNA: A área gestora compactua com o entendimento de atualizar o normativo responsável por regulamentar a política de capacitação instituição no âmbito do IFRO. Conforme foi informado, as tratativas iniciaram dentro no exercício de 2019, porém, algumas dificuldades internas e também externas não permitiram a conclusão da tarefa.

Convém destacar que a atualização de normativos contribui para que a instituição tenha uma padronização interna. Essa, por sua vez, permite não somente uma melhor aplicação das regras e otimização de fluxos administrativos, mas também aumenta a confiança e a satisfação de todos os envolvidos.

Constatação 02: Necessidade de formalização das Linhas de desenvolvimento “Inter-relação entre Ambientes” e “Educação formal” no Plano de Desenvolvimento de Pessoal – PDP do IFRO.

MANIFESTAÇÃO DA AUDITORIA: O setor responsável encaminhou o Memorando nº 90/2020/REIT - DGP/REIT, de 11 de novembro de 2020, apresentando a seguinte manifestação:

As capacitações Inter-relação entre ambientes no IFRO ocorrem com frequência na instituição, por exemplo quando ocorrem os Encontros de Ensino e a Pró-Reitoria de Administração e a Diretoria de Gestão de Pessoas, participam dos mesmos com a apresentação de temáticas que se inter-relacionam com os demais ambientes, outro exemplo é o Encontro de Ensino, Pesquisa e Extensão ou o CONECT realizado pela PRODIN e ainda quando são ofertados cursos de áreas abertas a servidores de outras áreas a exemplo dos cursos ofertados pela PROAD em 2020 em: "Gestão de Bens Materiais e Patrimoniais" ([23243.012539/2020-14](#)); "Gestão e Fiscalização de Contratos"; "Conta Vinculada" e "Planilha de Custos" no processo ([23243.012505/2020-11](#)) e "Planejamento das Contratações Públicas" ([23243.012486/2020-23](#)), nas capacitações foram convidados para comporem as listas de inscritos, os servidores dos mais variados setores da Reitoria e *Campi*.

ANÁLISE DA AUDITORIA INTERNA: Apesar de o PDP/2020 se ausentar de incluir todas as linhas de desenvolvimentos determinadas pelo Decreto nº 5.825/2006, considera-se de maneira primordial que foram incluídas previsões de capacitações voltadas ao atendimento de todos os itens dispostos no normativo.

Constatação 03: Transparência parcial dos documentos relativos às ações de capacitação.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA: O setor responsável encaminhou o Memorando nº 82/2020/REIT - DGP/REIT, de 11 de novembro de 2020, apresentando a seguinte manifestação:

O Edital do PAC dos *Campi* Ji-Paraná, Vilhena e Guajará-Mirim não foram publicados no site do IFRO, porém foram amplamente divulgados através do e-mail institucional de todos os servidores das unidades, portanto, entendemos que houve a devida publicidade dos atos, uma vez que o e-mail institucional é um canal formal de comunicação [...]

ANÁLISE DA AUDITORIA INTERNA: Segundo apresentado pela área responsável, os *campi* apontados nesta constatação utilizaram os e-mails institucionais do setor para publicar os documentos referentes ao processo de seleção. Outrossim, as demais unidades realizam a publicação das informações em comento também na página institucional, portanto, é relevante haver uma padronização de procedimentos em toda a instituição.

Foi também apontado na constatação sobre a ausência de publicação das demais fases de execução ocorridas depois da homologação final, ou seja, dentre as capacitações selecionadas quais ocorreram no exercício e quais precisaram ser canceladas ou substituídas? Frisa-se que todas essas questões poderiam ser reunidas em único relatório, apresentando informações gerais sobre os resultados obtidos na ação.

É importante apontar a necessidade de que as documentações sejam publicadas também no site institucional do IFRO. A recomendação apresentada visa fortalecer os níveis de transparência do Instituto, reduzir possíveis solicitações de informações vias canas de informação e facilitar o controle exercido pela sociedade.

Constatação 04: Fragilidades no monitoramento e avaliação das ações de capacitação.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA: O setor responsável encaminhou o Memorando nº 82/2020/REIT – DGP/REIT, de 11 de novembro de 2020, apresentando a seguinte manifestação sobre o Relatório do PAC:

Vejamos que a Resolução n. 07/2011/CONSUP/IFRO, não determinava a realização de avaliação de reação para cada curso de capacitação, embora compreendemos que trata-se de um instrumento de avaliação e retroalimentação do processo de desenvolvimento permanente do servidor, portanto incentivamos o preenchimento.

ANÁLISE DA AUDITORIA INTERNA: Apesar de a área responsável justificar a ausência de determinação legal, é relevante considerar que a Resolução nº 07/2011/CONSUP/IFRO atribui como competência da gestão de pessoas a elaboração de relatórios que mostrem o desempenho das estratégias colocadas em prática referente ao programa de capacitação:

O programa está diretamente relacionado à Diretoria de Gestão de Pessoas, em articulação com as unidades locais de gestão de pessoas, tendo por competência a coordenação, o planejamento, o controle e a avaliação das ações, mesmo quando realizadas pelo próprio IFRO, utilizando sua força de trabalho.

Por último, ainda em conformidade com o normativo interno, foi determinado que a Diretoria de Gestão de Pessoas dê publicidade ao relatório do desenvolvimento das ações de capacitação abarcando uma análise entre o planejado e o efetivamente executado. O documento deve ser feito anualmente e divulgado em toda a instituição.

Constatação 05: Necessidade de aprimoramento das atividades da Comissão Interna de Supervisão TAE no IFRO.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA: A comissão encaminhou o Relatório de Atividades Desenvolvidas 2017 - 2019, apresentando a seguinte manifestação:

Durante a realização dos trabalhos da comissão no triênio 2017/2019 assumimos o desafio de cumprir com as finalidades previstas no regimento, entretanto com as alterações nas normas que regulamentam a flexibilização da carga horária dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação e implantação da mesma, exigiu-se da comissão um acompanhamento frequente das atividades e devido aos inúmeros problemas gerados pela flexibilização, as demais finalidades do regimento foram postergadas. Essa comissão informa que dará todo o suporte a nova comissão a ser constituída para que os trabalhos continuem e consigam contemplar todas as demandas previstas no regimento da comissão.

ANÁLISE DA AUDITORIA INTERNA: Em relato, a comissão responsável esclareceu a ocorrência de demandas imprevistas durante o seu período de atuação, e que, portanto, algumas atividades precisaram ser postergadas.

Enfatiza-se que é bastante significativo o trabalho da comissão com a finalidade de assessoramento à DGP, auxílio no desenvolvimento de novas políticas de capacitação para os servidores técnicos e ajuda nas atividades de mensuração sobre o grau de eficiência das atuais capacitações.

Nesse sentido, há uma expectativa da instituição para que a comissão aprimore seu desempenho e possa reestabelecer suas atividades de participação.