

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI
AUDITORIA INTERNA**

Av. Tenente Raimundo Rocha, 1639 / Cidade Universitária
Juazeiro do Norte – CE / CEP: 63048-080
Sala 405, Bloco I, Campus Juazeiro do Norte|
(88) 3221-9490 / (88) 3221-9491| auditoria@ufca.edu.br



**AÇÃO 2.5 – PAINT 2023
ELABORAÇÃO, EXECUÇÃO E
ACOMPANHAMENTO DO PLANO DE
DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL (PDP)**

RELATÓRIO DE AUDITORIA

Nº 005/2023

TIPO: AVALIAÇÃO

VERSÃO FINAL

**Juazeiro do Norte - CE
Dezembro - 2023**

AÇÃO 2.5 – PAINT 2023

ELABORAÇÃO, EXECUÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PDP

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

Tipo de relatório: Relatório de Avaliação

Número do relatório: 005/2023

Período de realização dos trabalhos: 03 de julho a 31 de dezembro de 2023

Abrangência temporal da análise: 2022 e 2023

Equipe de auditoria envolvida:

Edson Menezes Vilar

Chefe do Núcleo de Governança e Gestão de Riscos

Coordenador da Ação

Raíza Caroline Salvador de Oliveira

Chefe do Núcleo de Gestão Interna e Avaliação dos Controles

Supervisora da Ação

Antonio Rafael Valério de Oliveira

Chefe da Auditoria Interna

Gerente da Ação

MISSÃO, VISÃO E VALORES

A **missão** da Audin é agregar valor aos processos de gerenciamento de riscos, aos controles internos, à integridade e à governança institucional, bem como zelar pela eficiência e economicidade na aplicação dos recursos públicos.

A **visão** é ser reconhecida como órgão de assessoramento e aconselhamento da gestão por meio do desenvolvimento de trabalhos que objetivem a avaliação da governança, dos riscos organizacionais e dos controles internos administrativos.

Os **valores** são:

- Integridade;
- Ética;
- Simplicidade e praticidade;
- Visão e estratégia global;
- Imparcialidade;
- Objetividade;
- Zelo profissional;
- Independência.

Tipo de serviço prestado no presente trabalho:

Avaliar o processo de elaboração, execução e acompanhamento do Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP) da Universidade Federal do Cariri (UFCA).

Tipo de auditoria:

Avaliação

RESUMO DO RELATÓRIO (*HIGHLIGHT*)

Número do Relatório Final: 005/2023

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

Objeto auditado: Elaboração, execução e acompanhamento do PDP

1. Qual foi o trabalho realizado pela AUDIN?

O serviço de auditoria nº 2.5, do tipo avaliação, do Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT) 2023, que tratou da elaboração, execução e acompanhamento do Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP), sob responsabilidade da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal (CDP), subordinada à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), teve início em 04 de julho de 2023, por meio da Ordem de Serviço nº 006/2023. O referido serviço teve por objetivo geral: realizar avaliação quanto à elaboração, à execução e ao acompanhamento do PDP da Universidade Federal do Cariri (UFCA), referente aos exercícios de 2022 e 2023.

2. Por que a AUDIN realizou esse trabalho?

A partir da avaliação de riscos realizada em 2022, por meio do Mapeamento do Universo de Auditoria, foi possível identificar objetos passíveis de realizar serviços de auditoria, do tipo avaliação, ou seja, àqueles com maior grau de risco, divididos entre finalísticos, de governança e de apoio, seguindo a Cadeia de Valor da UFCA. Dentre os processos de apoio, selecionou-se: “Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP)” e “Execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP)”, sob responsabilidade da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal (CDP), subordinada à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), com um total de 83,64 e 80,27 pontos, respectivamente, considerando os critérios de relevância, materialidade, risco e auditabilidade, descritos no documento supramencionado.

3. Quais as conclusões alcançadas pela AUDIN? Quais as recomendações que deverão ser adotadas?

A partir das análises realizadas, no período de julho a dezembro de 2023, pôde-se perceber oportunidades de melhorias na governança, gestão de riscos e nos controles internos relacionados à transparência ativa das informações relacionadas ao Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP). Ademais, identificou-se a necessidade de realizar ajustes na elaboração do PDP, a fim de contemplar informações ausentes, em observância ao Decreto nº 9.991/2019; promover o acompanhamento, até então inexistente, das comprovações das ações de desenvolvimento que ensejaram afastamentos, após o retorno às atividades; fomentar estratégias, junto às chefias imediatas, para ampliar a participação dos servidores nas ações de desenvolvimento realizadas no âmbito da UFCA; aprimorar os controles relativos aos pagamentos de Gratificação por Encargos de Cursos ou Concursos (GECC), dentre outros. Por fim, destaca-se também a inevitabilidade de se atualizar os processos da Coordenadoria, bem como realizar a gestão de riscos relacionadas à temática, consoante Política de Gestão de Riscos da UFCA.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

| | |
|---------|---|
| AUDIN | Auditoria Interna |
| CDP | Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal |
| CGPP | Coordenadoria de Gestão de Projetos e Processos |
| CGU | Controladoria-Geral da União |
| CTGR | Coordenadoria de Transparência, Governança e Gestão de Riscos |
| CONSUNI | Conselho Universitário |
| DGC | Divisão de Gestão de Carreira |
| DTI | Diretoria de Tecnologia da Informação |
| IFC | Instituto Federal Catarinense |
| IFE | Instituição Federal de Ensino |
| GECC | Gratificação por Encargos de Cursos ou Concursos |
| GR | Gabinete da Reitoria |
| GTA | Guia de Transparência Ativa |
| IN | Instrução Normativa |
| LGPD | Lei Geral de Proteção de Dados |
| LNP | Levantamento de Necessidade de Pessoal |
| MEC | Ministério da Educação |
| PAD | Processo Administrativo Disciplinar |
| PAINT | Plano Anual de Auditoria Interna |
| PDA | Política de Dados Abertos |
| PDI | Plano de Desenvolvimento Institucional |
| PDP | Plano de Desenvolvimento de Pessoal |
| PNDP | Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas |
| PROGEP | Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas |
| PROPLAN | Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento |
| SEDOP | Secretaria de Documentação e Protocolo |
| SIGRH | Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos |
| SIOP | Sistema Integrado de Planejamento e Orçamento |
| SIPAC | Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos |
| SIPEC | Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal |
| TCU | Tribunal de Contas da União |
| UAIG | Unidade de Auditoria Interna Governamental |
| UFCA | Universidade Federal do Cariri |

SUMÁRIO

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO | 06 |
| 2 | RESULTADO DOS EXAMES | 08 |
| | Constatação 01: Baixa transparência ativa das informações relacionadas ao Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP) da Universidade Federal do Cariri (UFCA)..... | 08 |
| | Constatação 02: Ausência de acompanhamento, por parte da CDP/PROGEP, acerca da comprovação efetiva de participação do servidor na ação que gerou o seu afastamento, após retorno às atividades, em inobservância ao disposto no Art. 30 da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021..... | 13 |
| | Constatação 03: Concessão de renovação de afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu que ultrapassa os prazos limites previstos no Art. 21 do Decreto nº 9.991/2019..... | 19 |
| | Constatação 04: Ausência, no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da UFCA, de ações específicas para o preparo de servidores substitutos decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo, bem como carência de informações relacionadas aos custos estimados para as ações de desenvolvimento, em dissonância ao Decreto nº 9.991/2019..... | 23 |
| | Constatação 05: Concessão de afastamento para servidor com pendências na instrução processual, em virtude da ausência de currículo profissional, junto ao SIGEPE – Banco de Talentos do Governo Federal, em inobservância aos Art. 28 e 40 da IN SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021, bem como de inexistência de verificação se o servidor está respondendo a sindicância ou a Processo Administrativo Disciplinar (PAD), quando se tratar de licença para capacitação, conforme Art. 30 da Resolução nº 94/2022/CONSUNI..... | 25 |
| | Constatação 06: Emissão de Portaria de concessão para afastamento de servidor, por meio de licença para capacitação, com data posterior ao início do afastamento, contrariando o Art. 29 do Decreto nº 9.991/2019..... | 28 |
| | Constatação 07: Atendimento de demanda, referente à solicitação de capacitação externa para servidor, sem previsão no Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP) do exercício de 2023..... | 30 |
| | Constatação 08: Baixa participação dos servidores nas ações de desenvolvimento realizadas no âmbito da UFCA, contrariando, em alguns casos, as disposições do Edital nº 002/2023 - PROGEP..... | 32 |
| | Constatação 09: Inexistência ou desatualização de processos relacionados ao Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP), bem como ausência de uma gestão de riscos acerca da temática, em conformidade com a Política de Gestão de Riscos da UFCA..... | 35 |
| | Constatação 10: Fragilidades nos pagamentos de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC), em inobservância aos normativos vigentes..... | 40 |
| 3 | RELAÇÃO DE RECOMENDAÇÕES | 44 |
| 4 | CONCLUSÃO | 46 |

1 INTRODUÇÃO

O serviço de auditoria nº 2.5, do tipo avaliação, do Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT) 2023, que tratou da elaboração, execução e acompanhamento do Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP), sob responsabilidade da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal (CDP), subordinada à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), teve início em 04 de julho de 2023, por meio da Ordem de Serviço nº 006/2023. O referido serviço teve por objetivo geral realizar avaliação quanto à elaboração, à execução e ao acompanhamento do PDP da Universidade Federal do Cariri (UFCA), referente aos exercícios de 2022 e 2023.

O Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP) da Universidade Federal do Cariri (UFCA) compreende o planejamento das atividades de capacitação e desenvolvimento para os seus servidores. Esse documento aponta os temas, os critérios e as metodologias a serem utilizadas para propiciar um desempenho efetivo das competências individuais e setoriais em conformidade com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI/UFCA). Ainda, integra a Política Nacional de Desenvolvimento, instituída pelo Decreto nº 9.991/2019, alterado pelo Decreto 10.506/2020, e fundamenta-se na busca pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços do setor público ofertados à sociedade.

A demanda para realização desse serviço de auditoria originou-se da avaliação de riscos realizada em 2022, por meio do mapeamento do Universo de Auditoria, que consiste no conjunto de objetos da Organização que estão sujeitos a ações de auditoria. Para a priorização dos objetos, foram estabelecidos os critérios de relevância, materialidade, risco e auditabilidade, dividindo-os em três categorias: processos de governança, processos finalísticos e processos de apoio, conforme Cadeia de Valor da UFCA. Dentre os processos de apoio, selecionou-se “Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP)” e “Execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP)”, sob responsabilidade da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal (CDP), vinculada à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), com um total de 83,64 e 80,27 pontos, respectivamente, considerando os critérios supramencionados, que se encontram descritos no documento.

Na fase de planejamento do serviço, elaborou-se as questões de auditoria, as quais apresentam-se abaixo, formuladas a partir dos resultados da matriz de riscos e controles, que subsidiaram a presente ação e representam os objetivos específicos do trabalho:

➤ **Questão 1:** As necessidades de desenvolvimento cadastradas contemplam as reais necessidades dos servidores e dos setores da Universidade?

Subquestão 1.1: Há orientação documentada, por parte da CDP/PROGEP, aos servidores envolvidos na fase de levantamento de necessidades de desenvolvimento?

➤ **Questão 2:** O cadastro, a avaliação e a aprovação do Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP) da UFCA, junto ao Portal SIPEC, atendem aos prazos previstos em normativos?

➤ **Questão 3:** As ações de capacitação interna são selecionadas por meio de edital de instrutoria interna, devidamente divulgado em todas as fases?

➤ **Questão 4:** Nas ações de capacitação, desenvolvidas pela UFCA, há participação efetiva dos servidores?

Subquestão 4.1: A CDP/PROGEP fomenta a participação dos servidores nas capacitações internas?

➤ **Questão 5:** Há política institucionalizada pela CDP/PROGEP, com o apoio das chefias das unidades, no âmbito da UFCA, que trate do compartilhamento do conhecimento adquirido por meio de capacitação externa, com a equipe de trabalho após o retorno da ação?

➤ **Questão 6:** Há acompanhamento efetivo, por parte da CDP/PROGEP, dos servidores que solicitaram afastamentos para ações de desenvolvimento?

Subquestão 6.1: Em casos de não conclusão ou conclusão fora do prazo previsto, a CDP/PROGEP realiza medidas suficientes e necessárias para atendimento da legislação que trata do assunto?

- **Questão 7:** O orçamento destinado para capacitação, em 2022 e 2023, foi/tem sido suficiente para garantir o atendimento integral das demandas?
- **Questão 8:** A CDP/PROGEP promove a transparência ativa das ações de desenvolvimento realizadas e das despesas efetuadas, bem como de outras informações relevantes relacionadas ao acompanhamento do PDP?
- **Questão 9:** A CDP/PROGEP promove o gerenciamento efetivo do orçamento destinado para ações de capacitação?

A fim de obter evidências apropriadas e suficientes para fundamentar as conclusões e recomendações para a gestão da PROGEP, sobretudo da CDP, referente ao objeto avaliado, a equipe de Auditoria Interna empreendeu os seguintes procedimentos de auditoria: análise documental, por meio de exame dos documentos encaminhados pelos gestores, em resposta às Solicitações de Auditoria, e àqueles extraídos diretamente dos portais internos e externos; indagação escrita e oral, via encaminhamento de Solicitações de Auditoria, com o objetivo de requerer informações e/ou documentos; e circularização, a partir de consulta a outras instituições sobre a conclusão de cursos dos servidores que solicitaram afastamento.

Faz-se necessário esclarecer que nenhuma restrição foi imposta à execução do trabalho, contudo, cita-se a impossibilidade de analisar processos e/ou documentos sigilosos/restritos no Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC), relacionados a afastamentos dos servidores. Ciente disso, foi reiterado à Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI), por meio do Ofício nº 054/2023/AUDIN/UFCA, sobre a indisponibilidade do ambiente de consultas para uso da equipe da Auditoria junto ao Sistema, cujo *ticket* nº 835135, de 18 de março de 2022, se encontra aberto, sem previsão de atendimento. Até a data de assinatura do Relatório, o problema não foi solucionado, o que inviabilizou consulta a processos/documentos.

Registra-se que foram emitidas duas Solicitações de Auditoria, com o objetivo de coletar informações relacionadas à elaboração, à execução e ao acompanhamento do Plano de Desenvolvimento de Pessoal, objeto dessa auditoria, por parte da CDP/PROGEP. Além disso, encaminhou-se, via *google* formulários, questionário de avaliação dos riscos e dos controles implementados na unidade, sob a ótica dos gestores.

Ainda, utilizou-se, para essa finalidade, as informações disponibilizadas pela gestora da Ouvidoria, por meio do Ofício nº 09/2022/OG/UFCA, para o Mapeamento do Universo de Auditoria, constando as solicitações de informação pública para a PROGEP, bem como as demandas próprias de ouvidoria, referente ao período de janeiro de 2021 a junho de 2022.

Na oportunidade, destaca-se que a PROGEP foi auditada em 2016, 2017, 2018, 2020 e 2022, pela equipe da Auditoria Interna, no entanto, o processo em comento não foi objeto direto das ações, que compreenderam temas relacionados à pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade; Admissão (servidores docentes); folha de pagamento; acompanhamento funcional; promoção e progressão funcional docente e incentivo à qualificação e mecanismos de Governança de pessoas. Todos os relatórios se encontram publicados na página da Auditoria Interna (AUDIN), no Portal da Instituição. Além disso, é possível consultar o andamento do monitoramento das recomendações emanadas, por meio do [Painel de Monitoramentos e Indicadores](#), também disponível em meio eletrônico de acesso público.

Por fim, acrescenta-se que não houve atraso na entrega do Relatório de Auditoria (Versão Final), para revisão da equipe, atendendo ao prazo previsto na Ordem de Serviço, a saber: 31 de dezembro de 2023. Ademais, informa-se que a reunião de busca conjunta de solução ocorreu em 18 de dezembro, com entrega do Plano de Ação no dia 22, conforme acordado entre servidores das unidades envolvidas.

Nesse sentido, a equipe da Unidade de Auditoria Interna Governamental (UAIG) vem apresentar a V. S^a. o resultado dos exames realizados junto à PROGEP, especificamente na CDP, no tocante à elaboração, à execução e ao acompanhamento do PDP.

2 RESULTADO DOS EXAMES

Diante das análises, entre julho e dezembro de 2023, transcreve-se os resultados das avaliações realizadas quanto ao objeto auditado, considerando a governança, a gestão dos riscos e os controles internos.

CONSTATAÇÃO 01:

Baixa transparência ativa das informações relacionadas ao Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP) da Universidade Federal do Cariri (UFCA).

Condição:

Em consulta ao Portal Institucional da Universidade Federal do Cariri (UFCA) e ao Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC), identificou-se as seguintes inconsistências relacionadas à transparência ativa das informações sobre o Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP):

- a) Divergência na informação dos valores executados no PDP 2022, entre o Painel de Acompanhamento da Execução, disponível no Portal Institucional, e a manifestação dos gestores, documentada por meio do Ofício nº 094/2023/CDP/PROGEP/UFCA;
- b) Ausência de informações publicizadas sobre a execução do PDP 2023, em inobservância ao Art. 18 da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021;
- c) Carência na divulgação dos resultados dos indicadores mencionados no PDP, uma vez que constam apenas as nomenclaturas e as respectivas fórmulas de cálculo no referido documento;
- d) Inexistência de divulgação das despesas com manutenção de remuneração nos afastamentos para ações de desenvolvimento, contrariando o Art. 16, §1º, do Decreto nº 9.991/2019;
- e) Inserção de documentos, notadamente públicos, como Portarias de afastamento, junto ao SIPAC, classificando-os como restritos, em dissonância ao entendimento do Tribunal de Contas da União (TCU), disposto no Acórdão nº 484/2021 – Plenário.

Critério:

De acordo com a Lei nº 12.527/2011, que regula o acesso à informação, previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal, tem-se que:

Art. 8º É dever dos órgãos e entidades públicas promover, independentemente de requerimentos, a divulgação em local de fácil acesso, no âmbito de suas competências, de informações de interesse coletivo ou geral por eles produzidas ou custodiadas.

(...)

§ 2º Para cumprimento do disposto no caput, os órgãos e entidades públicas deverão utilizar todos os meios e instrumentos legítimos de que dispuserem, sendo obrigatória a divulgação em sítios oficiais da rede mundial de computadores (internet).

Nesse sentido, o Decreto nº 8.777/2016, que institui a Política de Dados Abertos (PDA) do Poder Executivo Federal, elenca, em seu artigo 3º, os seguintes princípios e diretrizes:

I - Observância da publicidade das bases de dados como preceito geral e do sigilo como exceção;

II - garantia de acesso irrestrito às bases de dados, as quais devem ser legíveis por máquina e estar disponíveis em formato aberto;

- III - descrição das bases de dados, com informação suficiente para a compreensão de eventuais ressalvas quanto à sua qualidade e integridade;
- IV - permissão irrestrita de reuso das bases de dados publicadas em formato aberto;
- V - completude e interoperabilidade das bases de dados, as quais devem ser disponibilizadas em sua forma primária, com o maior grau de granularidade possível, ou referenciar as bases primárias, quando disponibilizadas de forma agregada;
- VI - atualização periódica, de forma a garantir a perenidade dos dados, a padronização de estruturas de informação e o valor dos dados à sociedade e atender às necessidades de seus usuários; e**
- VII - designação clara de responsável pela publicação, atualização, evolução e manutenção de cada base de dados aberta, incluída a prestação de assistência quanto ao uso de dados. (grifo nosso)

Ainda, o Guia de Transparência Ativa (GTA) para os órgãos e entidades do Poder Executivo Federal, da Controladoria-Geral da União (CGU), apresenta os benefícios da padronização dos sites, divulgando o maior número possível de informações, a saber:

O objetivo da padronização dessas páginas oficiais, conforme proposto neste Guia, é oferecer ao cidadão um padrão que facilite a navegação, permitindo uma rápida localização e obtenção das informações desejadas, além de favorecer as pesquisas por máquina. Também é importante destacar que **a divulgação espontânea das informações é uma das diretrizes da LAI (art. 3º, II), sendo vantajosa para a Administração Pública porque tende a reduzir as demandas nos canais de transparência passiva, minimizando o trabalho e os custos de processamento, bem como gerenciamento dos requerimentos de acesso.** (grifo nosso)

Além disso, o Decreto nº 9.991/2019, atualizado pelo Decreto nº 10.506/2020, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) 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, estabelece em seu Art. 16, § 1º, que:

Art. 16. Despesas com ações de desenvolvimento de pessoas para a contratação, a prorrogação ou a substituição contratual, a inscrição, o pagamento da mensalidade, as diárias e as passagens poderão ser realizadas somente após a aprovação do PDP, observado o disposto no § 2º do art. 5º. ([Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020](#))
§ 1º As despesas com ações de desenvolvimento de pessoas serão divulgadas na internet, de forma transparente e objetiva, incluídas as despesas com manutenção de remuneração nos afastamentos para ações de desenvolvimento. ([Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020](#)).

Menciona-se também o artigo 18 da Instrução Normativa SGP-Enap/SEDGG/ME Nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, que estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (SIPEC), quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, a saber:

Art. 18. O órgão ou entidade deverá promover a publicidade das despesas mensais até o décimo dia útil do mês subsequente, de forma transparente e objetiva ao cidadão, discriminando:
I - o nome do servidor para o qual foi destinada a despesa;
II - o tipo da despesa: a) diárias e passagens; b) mensalidade; c) inscrição; e d) contratação, prorrogação ou substituição contratual.
III - as despesas com manutenção da remuneração do servidor durante o afastamento para realizar a ação de desenvolvimento;
IV - o valor total de cada tipo de despesa;
V - o número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica e a razão social do fornecedor para cada tipo de despesa, se houver;
VI - o período da ação de desenvolvimento; e

VII - a necessidade de desenvolvimento descrita no PDP.

Parágrafo único. Para cumprimento do disposto no caput, os órgãos e entidades deverão utilizar todos os meios e instrumentos legítimos de que dispuserem, sendo obrigatória a divulgação na internet.

Ademais, apresenta-se o entendimento do Tribunal de Contas da União (TCU), por meio do [Acórdão nº 484/2021 – Plenário](#), direcionado às Instituições Federais de Ensino (IFEs) vinculadas ao Ministério da Educação (MEC), acerca da transparência ativa de processos administrativos, independentemente da plataforma utilizada, que aduz o seguinte:

9.1. determinar, com fundamento no art. 250, inciso II, do RI/TCU, às Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação (IFEs/MEC) que:

9.1.1. implementem meio eletrônico para a realização de processo administrativo, de modo que os novos autos sejam autuados em formato digital, nos termos do Decreto 8.539/2015 e da Portaria-MEC 1.042/2015;

9.1.2. **independentemente da plataforma utilizada, adotem as providências para que seja possível a consulta pública do inteiro teor dos documentos e processos eletrônicos administrativos**, mediante versão ou módulo que no Sistema Eletrônico de Informações (SEI) corresponde à Pesquisa Pública (transparência ativa do “módulo CADE”), independentemente de cadastro, autorização ou utilização de login e senha pelo usuário, **observada a classificação de informações sob restrição de acesso nos termos da Lei 12.527/2011 e do Decreto 7.724/2012;**

9.1.3. **como regra, classifiquem os documentos e processos administrativos como públicos, excepcionando-se a classificação em outros graus de sigilo nos termos da Lei 12.527/2011 e do Decreto 7.724/2012;** (grifo nosso)

Por fim, o Tribunal de Contas da União (TCU), em seu Plano Estratégico 2019-2025, estabeleceu como um dos seus objetivos estratégicos temáticos de controle externo, na seara de Administração Governamental, a indução de disponibilidade e de confiabilidade de informações na Administração Pública.

50. Induzir a disponibilidade e a confiabilidade de informações na Administração Pública
A transparência é um dever republicano de ordem constitucional que alcança todos os órgãos, entidades e agentes públicos ou privados que lidem com recursos públicos. É também um direito do cidadão do contribuinte. O TCU, como órgão de controle externo auxilia o Poder Legislativo, deve dedicar-se de modo especial à indução da transparência por parte de administradores estatais, paraestatais e privados de recursos federais.

Diante do exposto, ressalta-se a necessidade de fomentar a transparência ativa das informações relacionadas ao Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP), desde a fase de elaboração até o seu acompanhamento.

Causa(s):

Número reduzido de servidores para atender às demandas da Unidade;

Baixa atuação do interlocutor da transparência ativa, indicado no âmbito do "Projeto UFCA mais Transparente".

Efeito(s) / Consequência(s):

Dificuldade ou impossibilidade do cidadão realizar controle social sobre as ações de desenvolvimento de pessoal;

Aumento do número de pedidos de acesso à informação (transparência passiva).

Manifestação da unidade auditada:

Ofício nº 094/2023/CDP/PROGEP/UFCA, em resposta à Solicitação de Auditoria nº 009/2023:

- a) Os valores executados nos anos de 2020 e 2021, e o previsto para 2023 estão corretos. O valor executado de 2022 está incorreto, foi executado R\$ 264.784,27. A partir disto, observa-se que o painel não está apresentando o valor real, sendo necessário a averiguação de onde está o erro no painel.
- b) A Divisão de Gestão Pedagógica, responsável pela criação e atualização do painel relata que: atualmente, por erros de leitura do sistema que utilizamos (PowerBI) sobre a base de dados utilizada, a publicidade das despesas não tem ocorrido mensalmente e o setor se organizava para publicação anual. Todavia, buscar-se-á regularizar a situação e será utilizado momentaneamente o formato de publicidade exposto no ano de 2019.
- c) Os indicadores de governança e estratégico são informados a PROPLAN e os financeiros registrados no SIOP. A série histórica dos indicadores de governança podem ser visualizados na planilha compartilhada (Indicadores – projeto de governança) especificamente nas abas 1.8, 1.9 e 1.10. A série dos indicadores estratégicos constam na planilha (PDI UFCA 2025). Nela encontramos os resultados finais do PDI 2020, na aba 5.2.1_Resumo do PDI 2020, nas linhas 38, 39 e 40. Dos anos seguintes podem ser acompanhados na planilha da CDP. E os financeiros são registrados na planilha CDP e informados por e-mail ao contados da PROGEP (lotado na CAP) ao sistema SIOP. A série histórica que temos consta na planilha CDP, acima citada. Contudo segue *print* do último envio de informações pelo e-mail de cdp.progep@ufca.edu.br para o servidor responsável de incluir no sistema.

Ofício nº 105/2023/CDP/PROGEP/UFCA, em resposta à Solicitação de Auditoria nº 018/2023:

- d) Como mencionado no item anterior, a transparência em relação a gastos era projeto para ser feito através de um painel no POWER BI, que para o exercício de 2023, acabou não sendo possível. Mas o acompanhamento é feito através de planilhas internas que serão disponibilizadas no site na página da Capacitação até dezembro 2023. (planilhas enviadas para o e-mail da auditoria em 31/10/2023).

Ofício nº 113/2023/CDP/PROGEP/UFCA, em resposta à Solicitação de Auditoria nº 019/2023:

- e) É observado se no documento tem informação pessoal, e tendo, é inserido como restrito. Reconhecemos, contudo, que precisamos melhorar esta análise, será recomendado aos servidores lotados na CDP/PROGEP a participação em capacitação sobre a temática. (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD) ainda no primeiro semestre de 2024. Contudo, como medida paliativa foi realizado uma reunião com a secretária da SEDOP para esclarecer a diferença níveis de sigilo e orientar sobre a correta classificação dos documentos no SIPAC em 16/11/2023.

Ofício nº 129/2023/CDP/PROGEP/UFCA, Plano de Ação Relatório de Auditoria – Versão Preliminar:

Providências para a Recomendação 01:

Conforme informado a transparência do PDP 2022 foi realizada por meio da criação do Painel do Power BI, disponível no site da UFCA. Quanto ao PDP 2023, está sendo criado painel no “Looker Studio” para publicação no site da UFCA.

PDP 2022 – fevereiro de 2023; PDP 2023 – fevereiro de 2024; PDP 2024 – abril de 2024.

Prazo para atendimento: 30/04/2024

Responsável pela implementação: CDP/PROGEP

Providências para a Recomendação 02:

No painel que está sendo elaborado para o PDP 2023 está sendo inserido uma página para os indicadores de monitoramento (Looker Studio).

Prazo para atendimento: 30/04/2024

Responsável pela implementação: CDP/PROGEP

Providências para a Recomendação 03:

1) Como medida paliativa foi realizado uma reunião com a secretária da SEDOP para esclarecer os diferentes níveis de sigilo e orientar sobre a correta classificação dos documentos no SIPAC em 16/11/2023.

Prazo de atendimento: Já realizada (16/11/2023)

Responsável pela implementação: SEDOP

2) É participação dos servidores da CDP/PROGEP em ação de desenvolvimento sobre a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD durante o primeiro semestre do ano de 2024.

Prazo de atendimento: 30/06/2024

Responsável pela implementação: CDP/PROGEP

3) Como consta cadastrado a necessidade de desenvolvimento sobre a LGPD no PDP 2024 da UFCA, será ofertado capacitação sobre a temática, destinada a todos os servidores da UFCA.

Prazo de atendimento: 20/12/2024

Responsável pela implementação: CDP/PROGEP

Análise e Conclusão da AUDIN:

De acordo com as manifestações iniciais dos gestores da CDP/PROGEP, o valor total do [Painel de execução do PDP 2022](#), publicado no Portal Institucional, está incorreto, necessitando de averiguação para encontrar as inconsistências e, conseqüentemente, saná-las. Em relação às informações sobre execução do PDP 2023, reconheceu-se a ausência de divulgação, comprometendo-se a publicá-las, nos moldes das despesas de 2019.

Nesse sentido, a equipe da AUDIN acompanhará os encaminhamentos dos servidores da unidade, aguardando a atualização das informações de 2022, junto ao Painel, bem como a inserção das informações de 2023 e de 2024, conforme prazos indicados. Na oportunidade, aconselha-se que sejam inseridas também as despesas com manutenção de remuneração nos afastamentos para ações de desenvolvimento, consoante exigência disposta no Art. 16, §1º, do Decreto nº 9.991/2019. Ainda, orienta-se que seja observado o prazo estabelecido no Art. 18, do referido Decreto, para o próximo exercício.

No que se refere aos indicadores de monitoramento, foi informado que serão disponibilizados junto ao Painel de execução do PDP 2023, restando à equipe da AUDIN aguardar a conclusão dos trabalhos, de acordo com o prazo informado. Sugere-se que os servidores da unidade avaliem, considerando a conveniência e a oportunidade, a possibilidade de publicar a série histórica dos indicadores, de forma a dar transparência às informações. Como boa prática, cita-se os indicadores da AUDIN/UFCA, que podem ser verificados no [Painel de Monitoramentos e Indicadores](#).

Ademais, em relação à classificação indevida de documentos/processos autuados no SIPAC, foi realizada reunião com servidores da Secretaria de Documentação e Protocolo (SEDOP), com o objetivo de esclarecer a diferença de níveis de sigilo e orientar sobre a correta classificação dos documentos no SIPAC. Ainda, foi inserida necessidade de desenvolvimento sobre LGPD no PDP 2024 da UFCA, sendo prevista capacitação a ser ofertada sobre a temática.

Nesse sentido, elogia-se as iniciativas já adotadas, bem como as que serão implementadas, no entanto, aguardar-se-á a realização do curso, acompanhando a relação de servidores inscritos e concludentes, como também observar-se-á processos e documentos autuados e/ou tramitados pela CDP/PROGEP, em 2024, a fim de verificar o atendimento à recomendação em comento.

Recomendação 01:

Promover, de forma tempestiva e atualizada, a transparência ativa das informações relacionadas à execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP), conforme disposto no Decreto nº 9.991/2019 e suas alterações, observando-se as informações exigidas na Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21/2021.

Recomendação 02:

Realizar a publicação dos indicadores gerenciados pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal (CDP) e elencados no Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP), em meio eletrônico de acesso público.

Recomendação 03:

Orientar os servidores da PROGEP sobre a análise prévia e a correta classificação dos documentos/processos a serem inseridos/autuados no SIPAC, para atender ao Acórdão TCU nº 484/2021 – Plenário, como regra, classificando-os como públicos, excepcionando-se a classificação em outros graus de sigilo nos termos da Lei 12.527/2011 e do Decreto 7.724/2012, acompanhando o seu cumprimento e apresentando os resultados.

CONSTATAÇÃO 02:

Ausência de acompanhamento, por parte da CDP/PROGEP, acerca da comprovação efetiva de participação do servidor na ação que gerou o seu afastamento, após retorno às atividades, em inobservância ao disposto no Art. 30 da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021.

Condição:

Em consulta ao SIPAC, especificamente aos processos de afastamento dos servidores, identificou-se a ausência de acompanhamento, após o retorno às atividades, da comprovação efetiva de participação do servidor na ação que gerou o seu afastamento, fato corroborado pelos gestores da unidade, consoante informações apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1 – Amostragem de servidores afastados que já retornaram às atividades

| Servidor | Processos de referência | Assunto | Período de afastamento |
|-------------------------------|-------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| Docente CPF ***.231.213-** | 23507.003974/2018-41 | Concessão de afastamento (Doutorado) | 10/02/2019 a 09/02/2020 |
| | 23507.004570/2019-48 | renovação de afastamento | 10/02/2020 a 09/02/2021 |
| | 23507.003239/2020-92 | renovação de afastamento | 10/02/2021 a 09/02/2022 |
| | 23507.004012/2021-73 | renovação de afastamento | 10/02/2022 a 09/02/2023 |
| Docente CPF ***.453.768-** | 23507.003855/2020-47 | Concessão de afastamento (Mestrado) | 22/03/2021 a 21/03/2022 |
| | 23507.000857/2022-89 | renovação de afastamento | 22/03/2022 a 21/03/2023 |
| TAE CPF ***.710.954-** | 23507.003246/2023-32 | Concessão de afastamento (Mestrado) | 03/05/2021 a 02/05/2022 |
| | | renovação de afastamento | 03/05/2022 a 06/03/2022 |
| | | licença para tratamento de saúde | 07/03/2022 a 05/05/2023 |
| | | renovação de afastamento | 06/05/2023 a 01/07/2023 |
| Docente CPF ***.243.593-** | 23507.001870/2023-03 | Licença para capacitação | 01/08/2023 a 15/10/2023 |
| TAE CPF ***.548.183-** | 23507.002721/2023-53 | Licença para capacitação | 26/06/2023 a 25/07/2023 |
| TAE CPF ***.281.903-** | 23507.003014/2023-84 | Licença para capacitação | 24/07/2023 a 22/08/2023 |

Fonte: SIPAC, consultas em 16/10/2023 e 09/11/2023.

Critério:

A Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, prevê a possibilidade do servidor se afastar com o objetivo de participar de Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* no país, a saber:

Art. 96-A. O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País.

(...)

§ 4º Os servidores beneficiados pelos afastamentos previstos nos §§ 1º, 2º e 3º deste artigo terão que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido.

§ 5º Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria, antes de cumprido o período de permanência previsto no § 4º deste artigo, deverá ressarcir o órgão ou entidade, na forma do [art. 47 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), dos gastos com seu aperfeiçoamento.

§ 6º **Caso o servidor não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento no período previsto, aplica-se o disposto no § 5º deste artigo, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, a critério do dirigente máximo do órgão ou entidade.** (grifo nosso)

Nesse contexto, o Decreto nº 9.991/2019 aduz que:

Art. 12. O titular do órgão central do SIPEC editará normas complementares necessárias à execução do disposto neste Decreto, que incluirão:

(...)

VII - as condições e os prazos para a comprovação da efetiva participação do servidor na ação que gerou seu afastamento;

(...)

Art. 24. O servidor comprovará a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, no prazo definido nos termos do disposto no inciso VII do **caput** do art. 12.

Assim, foi elaborada a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021, a qual estabelece o prazo de até trinta dias da data de retorno às atividades, conforme transcrito a seguir:

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

I - certificado ou documento equivalente que comprove a participação;

II - relatório de atividades desenvolvidas; e

III - cópia de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral com assinatura do orientador, quando for o caso.

Parágrafo único. A não apresentação da documentação de que tratam os incisos I, II e III do caput sujeitará ao servidor o ressarcimento dos gastos com seu afastamento ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente.

No âmbito da UFCA, no que se refere à concessão de licença para capacitação, especificamente, foi aprovada a Resolução nº 94, de 15 de junho de 2022, do Conselho Universitário (CONSUNI), que aduz:

Art. 27. O(a) servidor(a) deverá comprovar a participação efetiva na ação que gerou sua licença no prazo de até 30 (trinta) dias, contados da data de retorno às atividades, devendo apresentar documento comprobatório, tais como:

I - certificado ou documento equivalente que comprove a participação;

II - relatório de atividades desenvolvidas; e

III - cópia de trabalho de conclusão, monografia, dissertação ou tese, com assinatura do orientador, quando for o caso.

Parágrafo único. A não apresentação da documentação de que trata este artigo sujeitará ao servidor o ressarcimento dos gastos com sua licença à UFCA, na forma da legislação vigente.

Na oportunidade, apresenta-se também decisões do Tribunal de Contas da União (TCU) acerca do assunto em questão:

[ACÓRDÃO Nº 10694/2015 – TCU – 2ª Câmara](#)

9.1., que sejam julgadas irregulares as contas da Senhora D. K. do A. V., (CPF ***.694.219-**), analista ambiental do Ibama, com fundamento nos artigos 1º, inciso I, 16, inciso III, alínea “b” da Lei 8.443/1992 c/c os artigos 19 e 23, inciso III, da mesma Lei, e com artigos 1º, inciso I, 209, inciso II, 210 e 214, inciso III, do Regimento Interno, condenando-lhe ao pagamento das quantias a seguir especificadas, com a fixação do prazo de quinze dias, a contar da notificação, para comprovar, perante o Tribunal (art. 214, inciso III, alínea “a”, do Regimento Interno), o recolhimento da dívida aos cofres do Ibama, atualizada monetariamente e acrescida dos juros de mora, calculados a partir das datas discriminadas, até a data do recolhimento, na forma prevista na legislação em vigor.

[Trecho do Relatório TC 000.020/2014-1, que deu origem ao Acórdão nº 10694/2015:](#)

O dano ao erário decorrente do afastamento para curso não concluído foi apurado nos termos do demonstrativo constante da peça 1, p. 72-75 e p. 146-150. A servidora foi notificada pelo Ibama para que fizesse o devido ressarcimento (peça 1, p. 144), mas preferiu contestar o débito. A contestação foi recusada em todos os termos (peça 1, p. 174) e o débito ficou estabelecido conforme tabela a seguir.

[ACÓRDÃO Nº 6383/2023 – TCU – 1ª Câmara](#)

9.1. rejeitar as alegações de defesa apresentadas pela responsável A. D. da F. M.;

9.2. julgar irregulares, nos termos dos arts. 1º, inciso I, 16, inciso III, alíneas b e c, da Lei 8.443/1992, c/c os arts. 19 e 23, inciso III, da mesma Lei, as contas da responsável A. D. da F. M, condenando-a ao pagamento das importâncias a seguir especificadas, atualizadas monetariamente e acrescidas dos juros de mora, calculadas a partir das datas discriminadas até a data da efetiva quitação do débito, fixando-lhe o prazo de quinze dias, para que comprove, perante o Tribunal, o recolhimento das referidas quantias aos cofres do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq, nos termos do art. 23, inciso III, alínea “a”, da citada lei, c/c o art. 214, inciso III, alínea “a”, do Regimento Interno do TCU;

[Trecho do Relatório TC 000.285/2021-8, que deu origem ao Acórdão 6383/2023:](#)

11.1. Irregularidade: não comprovação da boa e regular aplicação dos recursos federais repassados pela União, por meio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq, a A. D. da F. M, no âmbito do Termo de Compromisso e Aceitação de Bolsa no Exterior, modalidade Doutorado no Exterior - GDE, processo CNPq 202265/2014-5, referente ao projeto intitulado ‘Nanomateriais Luminescentes: Novos Tipos de Pontos Quânticos Aplicados em Áreas Tecnológicas e Biomédicas’, em face da omissão no dever de prestar contas, caracterizada pela não apresentação do Relatório Técnico Final, de Diploma ou Certificado de Conclusão, e de comprovante de retorno e permanência no Brasil.

Diante do exposto, fica evidente a necessidade de acompanhar os processos de afastamento dos servidores, exigindo as devidas comprovações quando de seu retorno, em observância aos normativos supramencionados.

Causa(s):

Acúmulo de atividades sob responsabilidade do setor envolvido;
Número reduzido de servidores para atender às demandas da Unidade;
Priorização de outras demandas;
Fluxo do processo incompleto e/ou desatualizado.

Efeito(s) / Consequência(s):

Possível dano ao erário;

Possível penalização dos servidores envolvidos na aprovação ou na ausência de revisão;

Possível dano à imagem institucional, decorrente de processos judiciais e de atos administrativos.

Manifestação da unidade auditada:

Ofício nº 105/2023/CDP/PROGEP/UFCA, em resposta à Solicitação de Auditoria nº 018/2023:

A Divisão de Gestão de Carreiras (DGC/CDP) é o setor responsável pela análise e acompanhamento dos processos de afastamento. Quando os servidores concluem as ações de desenvolvimento, na prática, protocolam outro processo: aceleração da promoção ou de retribuição por titulação (docentes); e de incentivo à qualificação (TAES). Estes últimos de maior interesse dos servidores porque repercutem financeiramente em seus contracheques. Dessa forma, é pouco provável que o servidor deixe de solicitar. Contudo, é fato, nem sempre acontece dentro do prazo de 30 dias do encerramento, seja por questões administrativas das instituições que realizaram a ação, seja porque os servidores levaram um tempo maior que o prazo para finalizar junto aos programas todas as exigências acadêmicas.

Por fim, informamos que hoje a divisão não faz esse controle da entrega dos diplomas. A CDP está ciente da necessidade deste controle, a divisão de gestão de carreiras também, contudo, a mesma afirma que o acúmulo de atividades tem inviabilizado a atividade.

Foi encaminhado e-mail solicitando a divisão a criação de uma coluna (entrega do certificado/título) na planilha das concessões de afastamento e licença para capacitação. (anexo)

A situação descrita, dos servidores listados acima que ainda não apresentaram o título que justificou o afastamento, postergou-se até aqui, em razão da DGC/CDP não realizar o acompanhamento das entregas dessas comprovações.

A conduta da CDP, agora será:

1º Solicitar a SAAP/ DGC a criação da coluna de controle na planilha das concessões de afastamento e licença para capacitação; (E-mail anexo)

2º Realizar 1º notificação aos servidores e aguardar resposta;

3º Sendo necessário, será aberto processo de reposição ao erário.

Ofício nº 129/2023/CDP/PROGEP/UFCA, Plano de Ação Relatório de Auditoria – Versão Preliminar:

Providências para a Recomendação 04:

Em relação aos servidores mencionados na Constatação 02, tem-se a informar:

1) Docente CPF ***.231.213-**: Foi aberto o Processo 23507.004851/2023-21 de Regularização de Documento Comprobatório em 07/11/2023. (enviado para o e-mail da Auditoria em 22/12/2023);

2) Docente CPF ***.453.768-**: Foi aberto o Processo 23507.004822/2023-69 de Regularização de Documento Comprobatório em 06/11/2023. (enviado para o e-mail da Auditoria em 22/12/2023);

3) TAE CPF ***.710.954-**: Foi aberto o Processo 23507.004852/2023-75 de Regularização de Documento Comprobatório em 07/11/2023. (enviado para o e-mail da Auditoria em 22/12/2023);

4) Docente CPF ***.243.593-**: Foi solicitado documento de efetivação da ação de desenvolvimento ao servidor e ele foi anexado ao processo em 20/11/2023. (enviado para o e-mail da Auditoria em 22/12/2023);

5) TAE CPF ***.548.183-**: Considerando que o setor se encontra com quadro de servidores reduzidos devido férias e recessos do fim do ano, será aberto o aberto processo de reposição ao erário em janeiro de 2024;

6) TAE CPF ***.281.903-**: Foi solicitado documento de efetivação da ação de desenvolvimento a servidora e ele foi anexado ao processo em 20/12/2023. (enviado para o e-mail da Auditoria em 22/12/2023).

Prazo para atendimento: 22/12/2023

Responsável pela implementação: CDP/PROGEP

Providências para a Recomendação 05:

Considerando que os resultados do LND 2023 para o PDP 2024 resultaram em 49 registros de necessidade para pós-graduação em nível de mestrado e 71 registros de necessidade para pós-graduação em nível de doutorado. Isso é um indicativo de demanda de solicitações de afastamento. Considerando que temos uma previsão de 25 processos de licença para capacitação no ano de 2024, justificamos a necessidade de um prazo maior para realização do levantamento e posterior regularização dos casos que se fizerem necessários.

Levantamento Processos de Afastamentos 2022 – abril/2024

Levantamento Processos de Afastamentos 2023 – abril/2024

Levantamento Processos de Licença para Capacitação 2022 – maio/2024

Levantamento Processos de Licença para Capacitação 2023 – maio/2024

Início da Regularização processos de Afastamentos 2022 – junho/2024

Início da Regularização processos de Afastamentos 2023 – agosto/2024

Início da Regularização processos de Licença para Capacitação 2022 – setembro/2024

Início da Regularização processos de Licença para Capacitação 2023 – outubro/2024

Prazo para atendimento: 30/10/2024

Responsável pela implementação: DGC/CDP/PROGEP

Providências para a Recomendação 06:

1) Criar uma coluna nas planilhas de controle de processos indicando a data de entrega da comprovação de participação dos servidores nas ações de desenvolvimento que justificaram o afastamento ou a licença para capacitação. (Feito)

2) Criar lembretes (e-mail automáticos) para encaminhar aos servidores cobrando a comprovação de participação dos servidores nas ações de desenvolvimento. Ação a ser executada a partir da análise dos processos de fevereiro de 2024.

3) Fazer conferência mensal da entrega dos comprovantes referentes aos processos que o período das licenças já foi concluído a 30 dias. Ação a ser executada a partir da análise dos processos de janeiro de 2024.

Prazo para atendimento: 01/03/2024

Responsável pela implementação: DGC/CDP/PROGEP

Análise e Conclusão da AUDIN:

Considerando os questionamentos da equipe da AUDIN, os gestores da CDP/PROGEP reconheceram a ausência de controles em relação à entrega das comprovações que justificaram o afastamento de servidores, implementando, de imediato, a criação de coluna, junto à planilha das concessões de afastamento e licenças para capacitação, com data de entrega da comprovação de participação dos servidores nas ações de desenvolvimento.

Ainda, encaminharam os processos de Regularização de Documento Comprobatório, referentes aos servidores mencionados no Quadro 1, que se afastaram para participação em programa de pós-graduação; bem como anexaram os certificados daqueles que solicitaram licença para capacitação, acrescentando que será aberto processo de reposição ao erário, em janeiro de 2024, em desfavor da servidora TAE CPF ***.548.183-**. Faz-se, contudo, uma ressalva em relação aos processos 23507.001870/2023-03 e 23507.003014/2023-84, uma vez que foram anexados os certificados, porém não consta o Termo de Exercício após o retorno, consoante termos de compromisso assinados. Nesse sentido, elogia-se os gestores pelas ações implementadas, contudo, aguardar-se-á a atualização da planilha de controle da unidade, com as informações acerca dos documentos comprobatórios referentes aos afastamentos dos servidores, bem como das medidas de tratamento em casos de não

apresentação da documentação requerida, solicitando o seu encaminhamento à equipe da auditoria para verificar a efetividade do controle em implementação.

Na oportunidade, cita-se o Processo nº 23507.003060/2019-78, cujo afastamento do servidor se encerrou em 31/08/2017, a autuação de processo para regularização de documentação comprobatória de afastamento ocorreu em 16/07/2019 e o comprovante de pagamento inserido no processo somente em 17/04/2023, resultando na devolução do recurso.

Assim, se faz necessário realizar levantamento dos afastamentos concedidos, incluindo as licenças para capacitação, a fim de cobrar as devidas comprovações dos servidores solicitantes, uma vez que é dever do servidor zelar pela boa e regular aplicação do recurso público.

Ademais, com o objetivo de corroborar a ausência de controles acerca das comprovações, menciona-se o Processo nº 23507.002721/2023-53, que trata de licença capacitação de servidora lotada na CDP/PROGEP. Em 16 de novembro de 2023, após as provocações da equipe da AUDIN, os certificados foram anexados ao SIPAC, contudo, pela própria servidora, não havendo demonstrações de que tenha passado pela chefia imediata, a fim de verificar quais encaminhamentos foram dados, em virtude da reprovação no curso “Análise e melhoria de processos”, com carga horária de 20h. Tal fato demonstra inobservância ao princípio da segregação de função, necessitando de implementação de controles preventivos para mitigar sua reincidência.

Considerando ainda o caso concreto de desligamento de servidora da UFCA, que solicitou vacância por posse em outro cargo inacumulável durante o período de realização de mestrado, custeado pela Instituição, foi assinado Termo de Compromisso no qual o servidor se compromete a ressarcir à Universidade o valor referente ao custo do aluno, em casos de: desistência, exclusão do curso, reprovação no curso, desligamento da UFCA e requisição/cessão para outro órgão.

Por meio do Processo nº 23507.000788/2022-12, verificou-se que a PROGEP considerou a Nota Informativa nº 2137/2018-MP, dentre outros normativos, para reconhecer a desnecessidade de ressarcimento ao erário quando o servidor que fez curso de pós-graduação *stricto sensu* “custeado” permanece vinculado à Administração Pública Federal. Assim, diante do aprendizado, orienta-se que os gestores analisem, caso a caso, outras situações que porventura surgirem acerca do Acordo de Cooperação nº 7418.11.0819.

Por fim, acompanhar-se-á também o andamento dos processos de Regularização de Documento Comprobatório encaminhados; bem como os levantamentos dos processos de afastamento, incluindo as licenças para capacitação; e os demais encaminhamentos a serem adotados pela CDP/PROGEP, consoante prazos informados. Na oportunidade, orienta-se que contemplem também a observância ao princípio da segregação de função para as análises dos próximos processos, uma vez que não foi possível verificar esse controle a partir das medidas indicadas.

Recomendação 04:

Empreender esforços a fim de regularizar a situação dos servidores mencionados, seja pela entrega do diploma ou outro documento comprobatório, seja pela instauração de processo para reposição ao erário.

Recomendação 05:

Realizar levantamento sobre os afastamentos concedidos entre 2022 e 2023, incluindo as licenças para capacitação, a fim de verificar pendências em outros processos não identificados pela análise amostral da AUDIN, promovendo a devida regularização quando necessário e, se julgar pertinente, ampliando a abrangência temporal.

Recomendação 06:

Aprimorar os controles internos da unidade, no sentido de acompanhar a entrega de comprovação efetiva da participação dos servidores nas ações que geraram seus afastamentos, demonstrando a efetividade do controle implementado e a observância ao princípio da segregação de função.

CONSTATAÇÃO 03:

Concessão de renovação de afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* que ultrapassa os prazos limites previstos no Art. 21 do Decreto nº 9.991/2019.

Condição:

Em consulta ao SIPAC, especificamente aos processos de afastamento dos servidores, identificou-se a concessão de renovação de afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* além dos prazos limites previstos no Art. 21 do Decreto nº 9.991/2019, fato corroborado pelos gestores da unidade auditada, consoante informações apresentadas no Quadro 2.

Quadro 2 – Servidores com afastamento vigente

| Servidor | Processos de referência | Assunto | Período de afastamento |
|-------------------------------|-------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| Docente CPF ***.591.141-** | 23507.003057/2019-62 | Concessão de afastamento (Doutorado) | 19/08/2019 a 18/08/2020 |
| | 23507.001937/2020-35 | Renovação de afastamento | 19/08/2020 a 18/08/2021 |
| | 23507.002202/2021-55 | Renovação de afastamento | 19/08/2021 a 18/08/2022 |
| | 23507.002694/2022-38 | Renovação de afastamento | 19/08/2022 a 18/08/2023 |
| | 23507.003341/2023-36 | Renovação de afastamento | 19/08/2023 a 21/01/2024 |
| | 23507.002399/2020-74 | Suspensão de afastamento | 16/03/2020 a 08/06/2020 |
| Tempo total de afastamento | | | 4 anos 71 dias |
| Docente CPF ***.837.251-** | 23507.003056/2019-89 | Concessão de afastamento (Doutorado) | 19/08/2019 a 18/08/2020 |
| | 23507.001948/2020-29 | Renovação de afastamento | 19/08/2020 a 18/08/2021 |
| | 23507.001975/2021-73 | Renovação de afastamento | 19/08/2021 a 18/08/2022 |
| | 23507.002697/2022-71 | Renovação de afastamento | 19/08/2022 a 18/08/2023 |
| | 23507.003342/2023-81 | Renovação de afastamento | 19/08/2023 a 21/01/2024 |
| | 23507.002398/2020-04 | Suspensão de afastamento | 16/03/2020 a 08/06/2020 |
| Tempo total de afastamento | | | 4 anos 71 dias |

Fonte: SIPAC, consulta em 16/10/2023.

Ainda, observou-se, por meio de consulta ao Processo nº 23507.000963/2023-11, a concessão de licença capacitação de 11/03/23 a 31/05/23, imediatamente, após o retorno de um afastamento de quatro anos para cursar Doutorado, de 11/03/2019 a 10/03/2023, ultrapassando o tempo limite previsto, em inobservância à Nota Técnica SEI nº 29.961/2021/ME.

Critério:

O Art. 21, do Decreto nº 9.991/2019, estabelece os prazos que deverão ser observados nos processos de afastamentos para participar de ações de desenvolvimento, a saber:

I - pós-graduação *stricto sensu*:

- a) mestrado: até vinte e quatro meses;
- b) doutorado: até quarenta e oito meses; e
- c) pós-doutorado: até doze meses; e

II - estudo no exterior: até quatro anos.

(...)

Art. 25. A licença para capacitação poderá ser concedida para:

I - ações de desenvolvimento presenciais ou à distância;

II - elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral; ou [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

IV - curso conjugado com:

a) atividades práticas em posto de trabalho, em órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta dos entes federativos, dos Poderes da União ou de outros países ou em organismos internacionais; ou

b) realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza no País.

(...)

§ 4º Na hipótese de necessidade de prorrogação dos prazos de afastamento de que tratam os incisos I e II do caput do art. 21, o servidor poderá utilizar a licença para capacitação.

De forma complementar, acrescenta-se os esclarecimentos do Órgão Central do SIPEC, por meio da Nota Técnica SEI nº 29.961/2021/ME, *in verbis*:

Considerando os entendimentos apresentados por este órgão central do SIPEC, verifica-se que o servidor poderá utilizar a licença para capacitação, desde que atendidos os requisitos constantes na Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, e respeitado o limite máximo de afastamento de até 4 (quatro) anos consecutivos. Ou seja, é possível autorizar a utilização da licença para capacitação desde que o período total de afastamento, não exceda a 4 (quatro) anos consecutivos.

Considerando o entendimento da mencionada Nota Técnica, o Instituto Federal Catarinense (IFC), em seu [Manual do Servidor](#), no que se refere à licença capacitação, traz o seguinte exemplo:

Servidores com afastamento integral para pós-graduação *stricto sensu* só poderão solicitar a licença capacitação para a escrita da dissertação ou da tese caso não tenham atingido o limite máximo de afastamento determinado pela legislação (24 meses para mestrado e 48 meses para doutorado). Como exemplo, **caso um servidor retorne do afastamento do Doutorado, tendo permanecido afastado pelo limite máximo de 48 meses, não será possível “emendar” a licença capacitação ao afastamento integral, devendo, portanto, cumprir o interstício de 60 (sessenta) dias antes de usufruir da licença capacitação.** Em suma, é possível autorizar a utilização da licença para capacitação desde que o período total de afastamento integral não exceda 2 (dois) anos consecutivos para mestrado e 4 (quatro) anos consecutivos para doutorado (entendimento baseado na Nota Técnica SEI nº 29961-2021-ME). (grifo nosso)

Na oportunidade, ressalta-se que o entendimento supramencionado vem sendo reiterado desde 2019, conforme Notas Técnicas SEI nº 8.943/2021/ME, 23.942/2020/ME e 7.058/2019/ME.

Causa(s):

Insuficiência de análise crítica da documentação que ensejou as concessões de afastamento.

Efeito(s) / Consequência(s):

Possível dano ao erário;

Possível dano à imagem institucional, decorrente de processos judiciais.

Manifestação da unidade auditada:

Ofício nº 105/2023/CDP/PROGEP/UFCA, em resposta à Solicitação de Auditoria nº 018/2023:

Em ambos os casos, a justificativa é a mesma: Durante a pandemia da COVID-19 os servidores afastados foram orientados a solicitar suspensão do afastamento em razão dos programas de pós-graduação também estarem com suas atividades acadêmicas paralisadas.

Os docentes em questão realizaram a referida petição por meio dos processos (23507.002399/2020-74; 23507.002398/2020-04), que foram na época deferidos. Tendo sido retomado as atividades, os docentes seguiram o fluxo normal de renovações, contudo, tendo a necessidade de maior prazo para concluir a ação de desenvolvimento, fizeram pedido de ampliação do prazo, que como podem

confirmar foi aprovado colegiadamente nos cursos e na unidade acadêmica. A petição também foi aprovada pela CPPD em 11/08/2023.

Por estas razões, foram deferidos a ampliação dos afastamentos, considerando os períodos de suspensão, e as justificativas apresentadas, conforme consta nas págs. 10 dos Processos (23507.003341/2023-36; 23507.003341/2023-81).

É fato, que a SAAP/DGC/CDP acabou por atender ao período solicitado e aprovado nas instâncias anteriores.

O Decreto 9.991/2019 no seu inciso II do Art. 25 diz que é possível usar a licença para capacitação para fins de conclusão de tese ou de trabalho do pós-doutorado. No inciso V do Art. 27 da IN 21/2021 fica estabelecido o prazo de 60 dias entre a licença para capacitação ou parcelas destas e pós-graduação ou estudo no exterior.

Assim, é possível usar a licença para capacitação para concluir a tese ou trabalho do pós-doutorado, mas após o término do afastamento o servidor deverá passar igual período na instituição, conforme Lei 8112/90 no § 4º do Art. 96 A. A partir das considerações feitas acima a Resolução CONSUNI 94/2022 traz no § 3º do Art. 3º que poderá ser prorrogado o afastamento para pós-graduação com a licença para capacitação apenas para fins de conclusão de trabalho de curso. Nos casos em questão, foram aplicados esse entendimento, ambas licenças iniciaram exatamente após o término do afastamento.

O entendimento se dá inclusive pela compreensão de que caso o período de afastamento ainda não tivesse terminado, não precisaria solicitar licença para capacitação.

Ofício nº 129/2023/CDP/PROGEP/UFCA, Plano de Ação Relatório de Auditoria – Versão Preliminar:

Providências já implementadas:

Após revisão dos autos dos processos, a PROGEP amparada no princípio de autotutela, reviu seus atos e procedeu com a anulação das portarias, Portaria 524 de 16/08/2023 e a Portaria 523 de 16/08/2023. Foram emitidas as portarias 818 e 819 de 21/12/2023, que determina o retorno dos servidores a universidade. (enviado para o e-mail da Auditoria em 22/12/2023)

Prazo para atendimento: 22/12/2023

Responsável pela implementação: CDP/PROGEP

Providências para a Recomendação 07:

Foi acrescentado um parágrafo nos pareceres para atestar que os servidores se encontram dentro dos prazos limites estabelecidos no Decreto 9.991/2019. O modelo do parecer (enviado para o e-mail da Auditoria em 22/12/2023).

Prazo para atendimento: 31/12/2024

Responsável pela implementação: SAAP/DGC/CDP/PROGEP

Providências para a Recomendação 08:

A Coordenadoria de legislação de Pessoal – CLP irá proceder com o envio de consulta a Coordenação Geral de Gestão de Pessoas CGGP sobre o entendimento a ser adotado por esta universidade no que se refere ao uso da licença para capacitação para fins de conclusão de tese ou de trabalho do pós-doutorado, sendo esta iniciado no dia imediatamente seguinte ao término do afastamento para pós-graduação.

Prazo para atendimento: 31/01/2024

Responsável pela implementação: CLP/PROGEP

Análise e Conclusão da AUDIN:

De acordo com os gestores da CDP/PROGEP, em relação aos processos 23507.003341/2023-36 e 23507.003342/2023-81, a SAAP/DGC/CDP atendeu ao período solicitado e aprovado nas instâncias que avaliaram o processo antes da análise dos servidores da CDP.

Faz-se, contudo, uma ressalva acerca da aprovação nas instâncias anteriores. No Ofício nº 052/2023/CDP/PROGEP/UFCA, de 23 de junho de 2023, remetido à Direção da Unidade Acadêmica de lotação dos servidores elencados no Quadro 2, os servidores da CDP solicitaram ciência da ampliação do afastamento para participação de programa de pós-graduação. Em resposta, via Ofício nº 52/2023/CCT/UFCA, de 28 de junho de 2023, o diretor em exercício manifestou ciência e concordância com a ampliação do prazo por mais 84 dias, conforme período de suspensão concedido anteriormente. Assim, em 15 de agosto de 2023, emitiu-se Parecer favorável ao afastamento no período de 19/08/2023 a 21/01/2024, período superior ao autorizado pela direção, para ambos os servidores, e, em 16 de agosto de 2023, as Portarias de renovação de afastamento.

Nesse contexto, questiona-se o motivo do parecer contrariar a autorização do diretor, ampliando-se as renovações de afastamentos além do tempo máximo permitido, consoante normativos vigentes. O fato apresentado, sem comprovada a motivação, pode ensejar apuração de responsabilidade para o servidor que deu causa.

Diante do exposto, os gestores da CDP/PROGEP procederam com a anulação das Portarias nº 523 e 524, ambas de 16/08/2023, emitindo as Portarias nº 818 e 819, de 21/12/2023, que determinam o retorno dos servidores à Universidade. Desse modo, tem-se implementada a recomendação 07, que trata de revisar os autos dos processos 23507.003341/2023-36 e 23507.003342/2023-81, ainda durante a vigência do afastamento, a fim de avaliar se os prazos concedidos extrapolam os limites estabelecidos no Art. 21 do Decreto nº 9.991/2019, realizando os encaminhamentos necessários.

Ademais, elogia-se os gestores pela atualização do modelo de parecer, no qual foi incluído o início do afastamento e os períodos de renovação, observando-se o limite permitido pelos normativos vigentes, como trata a recomendação 08, contudo, aguardar-se-á a efetivação do controle, por meio de sua utilização em algum processo de concessão de afastamento, que será analisado pela equipe da auditoria em momento oportuno.

Por fim, no que se refere à concessão de licença capacitação, imediatamente após um afastamento para pós-graduação *stricto sensu*, entende-se os posicionamentos dos gestores, no entanto, ressalta-se que está contrariando o disposto na Nota Técnica SEI nº 29.961/2021/ME, que vem sendo reiterada desde 2019, conforme Notas Técnicas SEI nº 8.943/2021/ME, 23.942/2020/ME e 7.058/2019/ME. Como medida, os servidores da Coordenadoria de Legislação de Pessoal realizarão consulta à Coordenação Geral de Gestão de Pessoas sobre o entendimento a ser adotado por esta universidade, restando à equipe da AUDIN aguardar os resultados das consultas e a aplicabilidade do entendimento.

Recomendação 07:

Aprimorar os controles, por meio de *checklist* ou outro instrumento, no sentido de constatar se os prazos solicitados para concessão ou renovação estão dentro dos limites permitidos pelos normativos vigentes, sob pena de apurar responsabilidade dos servidores que deram causa a alguma irregularidade.

Recomendação 08:

Realizar consulta aos órgãos competentes, acerca do entendimento da PROGEP/UFCA, divergente da Nota Técnica nº 29.961/2021/ME, no sentido de resguardar a decisão dos gestores sobre concessões vindouras, promovendo, se for o caso, atualização e adequação da Resolução nº 94/2022/CONSUNI.

CONSTATAÇÃO 04:

Ausência, no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da UFCA, de ações específicas para o preparo de servidores substitutos decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo, bem como carência de informações relacionadas aos custos estimados para as ações de desenvolvimento, em dissonância ao Decreto nº 9.991/2019.

Condição:

Questionou-se aos gestores da unidade acerca de ações específicas para o preparo de servidores substitutos decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo, bem como pela carência de informações relacionadas aos custos estimados para as ações de desenvolvimento, previstos no Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP) da UFCA. Em resposta, informou-se que não há previsão de ações específicas para uma futura sucessão ou substituição, no entanto, esta prática será inserida no PDP 2024. No que se refere aos custos, acrescentaram que a transparência dos custos com ações realizadas se daria pelo *Power BI*, contudo, diante de dificuldades, vem sendo realizado por meio de planilhas internas, que serão disponibilizadas no Portal Institucional.

Critério:

De acordo com o Decreto nº 9.991/2019:

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. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

§ 1º O PDP deverá:

- I - alinhar as necessidades de desenvolvimento com a estratégia do órgão ou da entidade; [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)
- II - estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;
- III - atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras;
- IV - nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;
- V - preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao órgão ou à entidade;
- VI - preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;**
- VII - ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;
- VIII - acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;
- IX - gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;
- X - monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e
- XI - analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento. (...)

Art. 4º O PDP conterá, no mínimo: [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

- I - a descrição das necessidades de desenvolvimento que serão contempladas no exercício seguinte, incluídas as necessidades de desenvolvimento de capacidades de direção, chefia, coordenação e supervisão;
- II - o público-alvo de cada necessidade de desenvolvimento; [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

IV - o custo estimado das ações de desenvolvimento.

Parágrafo único. O PDP também conterá as ações de desenvolvimento, caso já tenham sido definidas, com respectiva carga horária estimada, que atenderão cada necessidade de desenvolvimento identificada, previstas para o exercício seguinte. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#). (grifo nosso)

Nesse sentido, tem-se um rol de informações que devem estar presentes no PDP, bem como devem nortear a sua construção.

Causa(s):

Ausência de checklist, que contemple as informações mínimas exigidas;
Insuficiência de revisão do PDP, a fim de verificar a aderência aos normativos vigentes.

Efeito(s) / Consequência(s):

Possíveis substituições e/ou sucessões sem o devido preparo prévio para os servidores envolvidos;
Subestimação ou superestimação dos custos com ações de desenvolvimento, em virtude da ausência de estimativas.

Manifestação da unidade auditada:

Ofício nº 105/2023/CDP/PROGEP/UFCA, em resposta à Solicitação de Auditoria nº 018/2023:

Atualmente na UFCA a única possibilidade de substituições é para os docentes, por meio da contratação de professores substitutos. Para os servidores TAES, cabe aos setores se organizarem para manter as atividades durante o período em que o servidor estiver na ação de desenvolvimento.

No caso dos gestores se afastarem, tem-se duas possibilidades: licença para capacitação – o substituto eventual irá conduzir as atividades; afastamento para pós-graduação: o servidor pede dispensa da função/cargo e será designado outra pessoa.

Contudo, essa prática não está incluída no PDP (documento), ficando essa coordenadoria comprometida a incluir no PDP 2024 (previsão: março 2024).

A transparência em relação aos custos das ações eram projeto para ser feito através de um painel no POWER BI, porém, para o exercício de 2023, acabou não sendo possível. Mas o acompanhamento é feito através de planilhas internas que serão disponibilizadas no site na página da Capacitação até dezembro 2023. (planilhas enviadas para o e-mail a auditoria em 31/10/2023)

Ofício nº 129/2023/CDP/PROGEP/UFCA, Plano de Ação Relatório de Auditoria – Versão Preliminar:

Providências para a Recomendação 09:

Como informado na Solicitação 18/2023, a contratação substituições é para os docentes, não existindo a possibilidade para os TAES. No caso dos gestores se afastarem, tem-se duas possibilidades: licença para capacitação – o substituto eventual irá conduzir as atividades; afastamento para pós-graduação: o servidor pede dispensa da função/cargo e será designado outra pessoa. O que ser feito:

1) Elaborar uma proposta de projeto piloto em um setor da universidade (DGP/CDP);

Prazo para atendimento: 31/08/2024

2) Apresentar os resultados do projeto piloto a gestão da universidade para planejar a possibilidade de ampliação para outros setores nos anos seguintes.

Prazo para atendimento: 31/03/2025

Responsável pela implementação: DGC/CDP/PROGEP

Análise e Conclusão da AUDIN:

De acordo com as manifestações dos gestores da CDP/PROGEP, a preparação de servidores para substituição dos gestores, em casos de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo, não está inserida no PDP. Na oportunidade, informaram que será elaborada uma proposta de projeto piloto em um setor da Universidade (DGP/CDP), cujos resultados serão apresentados à gestão superior para planejar a possibilidade de ampliar para outros setores nos anos seguintes. Para isso, estimaram até março de 2025 a implementação das providências.

Nesse sentido, a equipe da AUDIN aguardará os encaminhamentos, conforme prazos previstos, a fim de contemplar, nos próximos Planos de Desenvolvimento de Pessoal, ações de desenvolvimento específicas para a preparação de servidores para possíveis substituições de seus gestores ou, até mesmo, sucessões.

Em relação à transparência dos custos das ações, relatada pelos gestores, faz-se necessário esclarecer que, conforme Art. 4º do Decreto nº 9.991/2019, trata-se das estimativas de custos e não dos valores executados para atendimento às ações de desenvolvimento do ano de referência do documento. No Plano de Ação, não houve manifestação sobre o assunto. Assim, serão solicitadas as providências no decorrer dos monitoramentos.

Recomendação 09:

Empreender esforços a fim de inserir, nos próximos PDPs, as informações mínimas exigidas, de forma a atender ao seu propósito, sobretudo no que se refere à preparação de servidores para substituição e/ou sucessão.

CONSTATAÇÃO 05:

Concessão de afastamento para servidor com pendências na instrução processual, em virtude da ausência de currículo profissional, junto ao SIGEPE – Banco de Talentos do Governo Federal, em inobservância aos Art. 28 e 40 da IN SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021, bem como de inexistência de verificação se o servidor está respondendo a sindicância ou a Processo Administrativo Disciplinar (PAD), quando se tratar de licença para capacitação, conforme Art. 30 da Resolução nº 94/2022/CONSUNI.

Condição:

Em consulta ao SIPAC, especificamente aos processos de afastamento dos servidores, verificou-se, a partir da nomenclatura dos arquivos anexados aos processos elencados no Quadro 3, a ausência do currículo profissional do Banco de Talentos do Governo Federal. Ressalta-se que os processos não puderam ser analisados na íntegra, em virtude de muitos documentos estarem classificados como restrito. Assim, questionou-se à CDP/PROGEP se o currículo fora inserido aos processos, conforme estabelece a IN SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021. Assim, por meio de S.A, solicitou-se o seu encaminhamento para a equipe da AUDIN. Em resposta, reconheceu-se a não exigência do documento nos processos de afastamento.

Quadro 3 – Processos de afastamento de servidores

| PROCESSO | SERVIDOR | ASSUNTO |
|----------------------|--------------------|--|
| 23507.000827/2023-12 | CPF ***,345.483-** | Solicitação de afastamento para cursar Mestrado |
| 23507.001982/2023-56 | CPF ***,989.453-** | Solicitação de afastamento para cursar Pós-doutorado |
| 23507.000246/2023-81 | CPF ***,421.983-** | Solicitação de afastamento para cursar Pós-doutorado |
| 23507.001223/2023-93 | CPF ***,989.793-** | Solicitação de afastamento para cursar Doutorado |
| 23507.001980/2023-67 | CPF ***,696.403-** | Solicitação de afastamento para cursar Doutorado |
| 23507.003284/2023-95 | CPF ***,279.413-** | Solicitação de afastamento para cursar Pós-doutorado |
| 23507.003741/2023-41 | CPF ***,611.593-** | Solicitação de afastamento para cursar Pós-doutorado |
| 23507.004100/2023-12 | CPF ***,222.463-** | Solicitação de afastamento para cursar Pós-doutorado |
| 23507.001870/2023-03 | CPF ***,243.593-** | Licença para capacitação |
| 23507.002721/2023-53 | CPF ***,548.183-** | Licença para capacitação |
| 23507.003014/2023-84 | CPF ***,281.903-** | Licença para capacitação |

Fonte: SIPAC, consulta em 16/10/2023 e 09/11/2023.

Ainda, constatou-se, nos processos de concessão de licença para capacitação, a ausência de documento que possibilite verificar se o servidor está respondendo a Sindicância ou a Processo Administrativo Disciplinar (PAD), em conformidade com o Art. 30 da Resolução nº

94/2022/CONSUNI, fato corroborado pela inexistência de item específico no *checklist* utilizado pelos servidores da CDP/PROGEP.

Critério:

A IN SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021 estabelece, em seu Art. 28, as informações necessárias que deverão compor o processo de afastamento do servidor, a saber:

O processo de afastamento do servidor deverá ser instruído com as seguintes informações:

I - sobre a ação de desenvolvimento, deverá constar:

- a) o local em que será realizada;
- b) a carga horária prevista;
- c) o período do afastamento previsto, incluído o período de trânsito, se houver, sendo dispensada a apresentação prévia de documentos comprobatórios;
- d) a instituição promotora, quando houver;
- e) as despesas para custeio previstas com inscrição e mensalidade relacionadas com a ação de desenvolvimento, se houver; e
- f) as despesas para custeio previstas com diárias e passagens, se houver;

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

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

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

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

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

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

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

IX - publicação do ato de concessão do afastamento.

Parágrafo único. A unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade poderá regulamentar procedimentos e informações complementares para os pedidos de afastamento. (grifo nosso)

A respeito do currículo extraído do SIGEPE – Banco de Talentos, o normativo supramencionado reforça, no Art. 40, a necessidade de seu cadastro, bem como de mantê-lo atualizado:

Para fins de solicitação de afastamentos para realização de ações de desenvolvimento, os servidores deverão efetuar o cadastro de seus currículos profissionais no SIGEPE - Banco de Talentos do Governo Federal assim como mantê-lo atualizado.

Parágrafo único. É recomendável que os servidores atualizem seus currículos no SIGEPE - Banco de Talentos sempre que participarem de ação de desenvolvimento mesmo que a ação não tenha gerado afastamento.

No âmbito da UFCA, no que se refere à concessão de licença para capacitação, especificamente, foi aprovada a Resolução nº 94, de 15 de junho de 2022, do Conselho Universitário (CONSUNI), que aduz:

Art. 30. Não será concedida licença para capacitação aos servidores que estejam respondendo a Sindicância ou a Processo Administrativo Disciplinar - PAD.

Nesse sentido, faz-se necessário observar a correta instrução dos processos de afastamento, consoante disposições acima elencadas.

Causa(s):

Número reduzido de servidores para atender às demandas da Unidade;
Deficiência no *checklist* utilizado pela CDP/PROGEP;
Fluxo do processo incompleto ou desatualizado.

Efeito(s) / Consequência(s):

Encaminhamento de processos, com pendências, de afastamento de servidor;
Concessão de licença para capacitação a servidor que não está elegível, em virtude da ausência de verificação prévia.

Manifestação da unidade auditada:

Ofício nº 105/2023/CDP/PROGEP/UFCA, em resposta à Solicitação de Auditoria nº 018/2023:

Reconhecemos o não cumprimento da obrigatoriedade nos processos de afastamento e nos retratamos informando que foi incluído no formulário de solicitação de afastamento (publicado no site) e no checklist (anexo) utilizado pelo setor. Informo ainda não será possível retornamos aos processos anteriores, pois em razão de termos equipe reduzida para esta atividade, estaríamos comprometendo o andamento da análise dos processos em curso. (Formulário)

A respeito de como ocorre a verificação se o servidor está respondendo a Sindicância ou a Processo Administrativo Disciplinar (PAD), não houve questionamento prévio à unidade auditada, inexistindo, portanto, manifestação para esse item.

Ofício nº 094/2023/CDP/PROGEP/UFCA, em resposta à Solicitação de Auditoria nº 009/2023:

Frente as necessidades de atividades que ainda precisam ser atendidas dentro da PROGEP, por exemplo, a implantação da gestão por competências, o quadro de pessoal é insuficiente. Os servidores e colaboradores que atuam nesta pró-reitoria estão executando atividades com demandas expressivas, sem condições de abraçar novas atividades ou projetos.

Não existe estudo que comprove a necessidade de maior força de trabalho, o que existe são os Levantamento de Necessidades de Pessoal (LNP), realizado pela Coordenadoria de Admissão e Dimensionamento.

Contudo, empiricamente, se observa a necessidade de pessoal, numa perspectiva quantitativa e qualitativa. No caso da CDP, especificamente, temos servidores assistente em administração e administrador suprido a lacuna de um pedagogo.

Esse profissional é importantíssimo na construção da política de desenvolvimento dos nossos servidores. A solicitação do cargo de pedagogo para atuar nesta coordenadoria sempre é registrada no LNP.

Ofício nº 129/2023/CDP/PROGEP/UFCA, Plano de Ação Relatório de Auditoria – Versão Preliminar:

Providências para a Recomendação 10:

A partir da solicitação de Auditoria 18/2023 foi acrescentado no cheque list dos processos de afastamento o documento “banco de talentos”. Informamos que ele já está sendo usado na análise dos processos. Quanto aos processos de licença para capacitação, foi incluído o documento no cheque list, notificado ao setor que analisa o processo para utilizar o modelo a partir de janeiro de 2024 e foi atualizado o formulário que consta no site da UFCA. Modelos Formulário e Cheque List. ((enviado para o e-mail da Auditoria em 22/12/2023).

Prazo para atendimento: 31/01/2024

Responsável pela implementação: DGC/CDP/PROGEP

Análise e Conclusão da AUDIN:

A partir das manifestações dos gestores da CDP/PROGEP, tem-se o reconhecimento da ausência de solicitação do currículo atualizado do servidor extraído do SIGEPE - Banco de Talentos nos processos de afastamento, providenciando, de imediato, a inserção de item para verificação desse ponto no formulário de solicitação de afastamento (publicado no site) e no *checklist* (anexo) utilizado pelos servidores do setor.

Na oportunidade, acrescenta-se que, diante da análise dos documentos constantes nos processos de licença para capacitação, não foi possível identificar como ocorre a observância ao Art. 30 da Resolução nº 94/2022/CONSUNI, que trata da concessão de licença para capacitação no âmbito da UFCA.

Assim, como não houve provocação prévia à CDP/PROGEP, faz-se necessário que a unidade avalie o normativo em questão e promova, se for o caso, adequações ao fluxo do processo, de forma a verificar, previamente à concessão do afastamento, se o servidor que solicita licença para capacitação está respondendo a Sindicância ou a Processo Administrativo Disciplinar (PAD).

Nesse sentido, em atendimento à recomendação da AUDIN, foi inserido também, tanto no *checklist* quanto no formulário de solicitação, tópico relacionado ao “Nada Consta da Secretaria de Processos Disciplinares e Comissões Permanentes (SEPAD)”.

Diante do exposto, elogia-se a proatividade dos envolvidos, bem como as ações adotadas, restando à equipe da AUDIN, aguardar a devida utilização do *checklist*, a fim de avaliar a efetividade do controle implementado.

Ademais, em resposta à menção de não ser possível corrigir os processos anteriores em virtude da equipe reduzida, compreende-se a situação, orientando-se que os esforços sejam empreendidos a fim de sanar as inconsistências apontadas, mitigando os riscos da sua reincidência nos processos vindouros.

Recomendação 10:

Aprimorar os controles internos da unidade, no sentido de verificar a correta e completa instrução dos processos de afastamento, sobretudo no que se refere à inclusão do currículo e, quando se tratar de licença capacitação, de documentação que comprove a verificação de que o servidor não está respondendo a sindicância ou a PAD, demonstrando a efetividade do controle.

CONSTATAÇÃO 06:

Emissão de Portaria de concessão para afastamento de servidor, por meio de licença para capacitação, com data posterior ao início do afastamento, contrariando o Art. 29 do Decreto nº 9.991/2019.

Condição:

Em consulta ao SIPAC, especificamente aos processos de afastamento dos servidores, e ao Portal Institucional, onde são publicados os Boletins Integrados de Pessoal e de Serviços, identificou-se portarias de autorização de licença para capacitação emitidas em data posterior ao do início do afastamento, consoante informações apresentadas no Quadro 4.

Quadro 4 – Portarias de concessão de licença para capacitação

| Portaria | Data de emissão | Início do afastamento | Fonte |
|----------|------------------------|------------------------|---|
| 577 | 05 de setembro de 2023 | 04 de setembro de 2023 | Boletim de Serviços setembro pág. 175 |
| 631 | 29 de setembro de 2023 | 28 de setembro de 2023 | Boletim de Serviços setembro pág. 177 |
| 297 | 08 de maio de 2023 | 04 de maio de 2023 | Boletim de Serviços maio pág. 361 |
| 192 | 17 de março de 2023 | 11 de março de 2023 | Boletim de Serviços março pág. 420 |
| 698 | 30 de outubro de 2023 | 27 de outubro de 2023 | Processo 23507.004405/2023-16 |

Fonte: Boletins de Serviço e SIPAC, consultas em 09/11/2023.

Critério:

Segundo o artigo 29, do Decreto nº 9.991/2019:

O servidor poderá se ausentar das atividades no órgão ou na entidade de exercício somente após a publicação do ato de concessão da licença para capacitação.

Parágrafo único. O prazo para a decisão sobre o pedido e a publicação do eventual deferimento é de trinta dias, contado da data de apresentação dos documentos necessários. ([Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020](#))

No âmbito da UFCA, a Resolução nº 094/2022/CONSUNI estabelece que:

Art. 17. A licença para capacitação somente será concedida por meio de portaria, após o parecer conclusivo de que trata o inciso V do artigo anterior, por ato do: I - Pró-Reitor(a) de Gestão de Pessoas em caso de afastamentos no país; ou II - Reitor(a) em caso de afastamentos para o exterior. (...)

Art. 24. O(a) servidor(a) poderá se ausentar das atividades na UFCA somente após a publicação do ato de concessão do afastamento no Portal da UFCA ou no boletim interno. Parágrafo único. Em casos de licença para capacitação no exterior, o servidor deverá aguardar a publicação do ato concessório no Diário Oficial da União.

Nesse sentido, conforme exigências dos normativos, é imprescindível que o servidor se ausente das atividades somente após a emissão da Portaria de concessão do afastamento.

Causa(s):

Cadastro de processo, por parte do servidor interessado, em data próxima ao curso, dificultando a análise e os encaminhamentos necessários por parte da CDP/PROGEP;
Número reduzido de servidores para atender às demandas da Unidade

Efeito(s) / Consequência(s):

Possíveis danos para o servidor, em virtude de afastamento sem o devido amparo legal;
Possível responsabilização dos servidores envolvidos.

Manifestação da unidade auditada:

Ofício nº 113/2023/CDP/PROGEP/UFCA, em resposta à Solicitação de Auditoria nº 019/2023:

É fato que, em razão da demanda do setor, como nos casos citados acima, não conseguimos emitir a portaria até a data de início da licença e os processos foram concluídos posteriormente, considerando as datas solicitadas e aprovadas pelas chefias e colegiados.

A CDP/PROGEP entende que os servidores tendo aberto os processos devidamente instruídos e nos prazos fixados não devam ser penalizados por uma questão de demanda de trabalho do setor que analise as solicitações.

Caso a portaria saísse com data do dia que analise foi concluída, ficaria divergente de todos os documentos que compõe o pedido.

Para fins de mitigar os casos, acordou-se com a divisão de gestão de carreiras que deva criar um controle de lembrete para que seja dada prioridade por ordem de chegada dos processos e data de início da licença para capacitação.

Ofício nº 129/2023/CDP/PROGEP/UFCA, Plano de Ação Relatório de Auditoria – Versão Preliminar: Providências para a Recomendação 11:

1) Publicar informes reforçando a necessidade de os servidores atenderem aos prazos de abertura dos processos no SIPAC. (fevereiro 2024);

2) Continuar atendendo as demandas por ordem de chegada dos processos, contudo, também realizar filtragens na planilha de controle de processos para e priorizar a conclusão da análise dos que estão com prazo de início da licença mais próximo.

Prazo para atendimento: 28/02/2024

Responsável pela implementação: DGC/CDP/PROGEP

Análise e Conclusão da AUDIN:

Diante da manifestação inicial dos gestores da CDP/PROGEP, compreende-se as justificativas apresentadas, como o excesso de demandas do setor; a equipe reduzida, mencionada anteriormente; e, sobretudo, a não penalização do servidor, que instruiu corretamente o processo e em tempo hábil, contudo, faz-se necessário implementar controles a fim de mitigar essa inconsistência. Assim, ressalta-se o risco de o servidor ausentar-se de suas atividades sem o devido amparo legal, podendo incorrer em responsabilização para os servidores que deram causa.

Nesse sentido, elogia-se as iniciativas mencionadas, que serão realizadas até fevereiro de 2024, conforme previsão dos gestores, por meio do Ofício nº 129/2023/CDP/PROGEP/UFCA, no entanto, aguardar-se-á a publicação dos informes, bem como o encaminhamento da planilha de controle, com a filtragem de priorização de processos por ordem de chegada e data de início da licença para capacitação, que permita avaliar a aderência do controle à recomendação emanada.

Recomendação 11:

Implementar estratégias efetivas com o objetivo de garantir a emissão de Portarias de concessão de afastamentos previamente à ausência dos servidores, observando-se o que dispõe o Art. 29 do Decreto nº 9.991/2019 e o Art. 24 da Resolução nº 094/2022/CONSUNI.

CONSTATAÇÃO 07:

Atendimento de demanda, referente à solicitação de capacitação externa para servidor, sem previsão no Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP) do exercício de 2023.

Condição:

Em consulta ao SIPAC, especificamente aos processos de solicitação de capacitação externa, identificou-se o Processo nº 23507.004269/2023-64, referente à demanda para participação de dois servidores, sendo um lotado na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) e outro no Gabinete da Reitoria (GR), em um Seminário de Governança em Gestão de Pessoas, realizado em Foz do Iguaçu – PR. Observou-se, contudo, a partir da página do PDP inserida no referido processo, que a necessidade não contemplava os servidores do Gabinete. Ao questionar os servidores da CDP/PROGEP sobre a situação, foi reconhecida a falha, registrando a necessidade no PDP 2023, junto ao Portal SIPEC.

Critério:

De acordo com o Decreto nº 9.991/2019, para a concessão de afastamentos, incluindo a participação em programa de treinamento regularmente instituído, a ação de desenvolvimento precisa estar prevista no PDP no órgão ou da entidade do servidor, conforme descrito abaixo:

Art. 18. **Considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento a:**

I - licença para capacitação, nos termos do disposto no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

II - participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme o disposto no inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990;

III - participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País, conforme o disposto no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990; e

IV - realização de estudo no exterior, conforme o disposto no art. 95 da Lei nº 8.112, de 1990.

Art. 19. Os afastamentos de que trata o art. 18 poderão ser concedidos, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento:

I - estiver prevista no PDP do órgão ou da entidade do servidor;

II - estiver alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas:

a) ao seu órgão de exercício ou de lotação;

b) à sua carreira ou cargo efetivo; ou (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

c) ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança; e

III - o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020) (grifo nosso)

Nesse sentido, a IN SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021, em seu Art. 25, corrobora o entendimento:

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

Diante do exposto, faz-se necessária a previsão das necessidades no Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP) para que possam ser posteriormente executadas.

Causa(s):

Ausência de critérios para concessão de capacitação externa.

Efeito(s) / Consequência(s):

Atendimento a demandas que não contemplem as reais necessidades dos servidores;

Necessidades de desenvolvimento da equipe não atendidas;

Possível direcionamento de recursos a servidores ou setores.

Manifestação da unidade auditada:

Ofício nº 113/2023/CDP/PROGEP/UFCA, em resposta à Solicitação de Auditoria nº 019/2023:

A CDP informa que não houve o prévio registro no SIPEC por parte do Gabinete e que houve falha na análise por parte da DCAP/CDP neste ponto específico. Mas a partir da justificativa que está no Projeto básico, parte do processo Nº 23507.004269/2023-64, de solicitação de capacitação externa, página 46, que diz: "O Gabinete da Reitoria tem como principal função prover a alta administração da Universidade, promover a integração entre a gestão com a comunidade acadêmica, no que diz respeito ao avanço organizacional e o desenvolvimento humano na Administração Pública. Também cabe ao setor gerir as atividades de integração política, coordenar as atividades de representação dos interesses da administração universitária e fiscalizar os serviços administrativos do Gabinete. Cabe ainda ao GR exercer o poder disciplinar no âmbito do Gabinete e executar atividades inerentes à área ou que venham a ser delegado pelo Reitor. Entende-se que dentre os objetivos estratégicos apontados pelo Plano de Desenvolvimento Institucional 2025 (PDI) vigente da Universidade Federal do Cariri, tem-se o objetivo "Promover a gestão de pessoas com foco no desenvolvimento de competências, na excelência e na satisfação com a qualidade de vida profissional", com a finalidade de criar uma política de capacitação contínua e progressiva entre os servidores, visando contribuir para a estratégia da instituição, entregando valor para a sociedade. Este objetivo contempla o acesso dos servidores a capacitações e qualificações internas e externas, de curta, média e longa duração, a fim de oportunizar a formação e aperfeiçoamento dos servidores docentes e técnico-administrativos.

Diante do exposto, achamos oportuno o deferimento da participação do servidor no evento solicitado, permitindo uma maior participação dos servidores da UFCA em relação ao quantitativo de servidores capacitados e o uso eficiente do orçamento 2023.

Contudo, para fins de sanar a falha, foi registrado a necessidade no PDP 2023 no Portal Sipec e a comprovação foi anexada no processo, enviado para o email da auditoria em 17/11/2023.

Ofício nº 129/2023/CDP/PROGEP/UFCA, Plano de Ação Relatório de Auditoria – Versão Preliminar:
Providências para a Recomendação 12:

O controle será realizado, conforme já feito nos anos anteriores, na análise inicial da solicitação do servidor, através de pesquisa de cadastro da ação no SIPEC, de acordo com as demandas do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento realizadas no ano anterior, demandadas pelos setores. Constatado o cadastro, a comprovação será anexada no processo de solicitação e encaminhada aos trâmites seguintes.

Prazo para atendimento: 31/03/2024

Responsável pela implementação: DCAP/CDP

Análise e Conclusão da AUDIN:

Diante da manifestação inicial dos gestores da CDP/PROGEP, compreende-se as justificativas apresentadas que ensejaram na aprovação da demanda, bem como se entende a transversalidade de temáticas às quais os servidores do Gabinete da Reitoria necessitam ter conhecimento. O fato descrito pela equipe da AUDIN se deu em virtude, justamente, da aprovação sem a prévia adequação do PDP. Nesse sentido, elogia-se a proatividade em sanar a falha, por meio do registro da necessidade no PDP 2023, junto ao Portal SIPEC, e anexado ao processo em análise, contudo, faz-se necessário implementar controle que permita verificar, previamente à aprovação das solicitações de demandas, se a necessidade está devidamente cadastrada e contemplada no PDP vigente para todos os interessados nos processos vindouros.

Em resposta, complementar, os gestores da CDP/PROGEP informaram que manterão o controle já realizado nos anos anteriores, por meio de análise inicial da solicitação do servidor, utilizando a pesquisa de cadastro da ação no SIPEC, de acordo com as demandas do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento realizadas no ano anterior, inserindo as devidas comprovações junto ao processo.

Assim, reitera-se a necessidade de que as comprovações anexadas contemplem todos os servidores interessados, restando à equipe da AUDIN aguardar os encaminhamentos, conforme prazos indicados.

Recomendação 12:

Aprimorar os controles internos da unidade, com o objetivo de identificar, previamente à aprovação das solicitações de demandas, se a necessidade está devidamente cadastrada e contemplada no PDP vigente para todos os interessados no processo.

CONSTATAÇÃO 08:

Baixa participação dos servidores nas ações de desenvolvimento realizadas no âmbito da UFCA, contrariando, em alguns casos, as disposições do Edital nº 002/2023 - PROGEP.

Condição:

De acordo com as informações remetidas pela CDP/PROGEP, por meio do Ofício nº 105/2023/CDP/PROGEP/UFCA, bem como de consultas realizadas no Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH), elaborou-se o Quadro 5, o qual demonstra a baixa participação dos servidores nas ações de desenvolvimento realizadas internamente, atingindo, em alguns casos, percentuais de inscrição e de certificação abaixo de 50% das vagas ofertadas.

Quadro 5 – Rol exemplificativo de Ações de capacitação realizadas pela UFCA

| Exercício | Curso | Vagas* | Inscritos | Certificados |
|-----------|--|--------|-----------|--------------|
| 2022 | A prática sistêmica do gerente de alto desempenho | - | 29 | 15 |
| 2022 | Praticando o Direito Administrativo no setor público | - | 13 | 08 |

| | | | | |
|------|--|----|----|----|
| 2022 | Planejamento, gestão e avaliação de projetos sociais | 20 | 12 | 09 |
| 2022 | LIBRAS para atendimento ao público | 25 | 20 | 11 |
| 2022 | Relações interpessoais e feedback | - | 19 | 11 |
| 2022 | Liderança como essência da gestão | - | 11 | 08 |
| 2022 | Uso de evidências para tomada de decisão | - | 09 | 05 |
| 2022 | Aplicação de penalidades nos contratos administrativos | - | 11 | 07 |
| 2022 | Ferramentas de gestão estratégica | 25 | 08 | 04 |
| 2023 | Gerenciamento de estresse – ferramentas para qualidade de vida no trabalho | 25 | 11 | 08 |
| 2023 | LIBRAS para atendimento ao público (Brejo Santo) | 25 | 09 | 05 |
| 2023 | Inteligência Emocional – teoria e aplicação | 20 | 13 | 07 |
| 2023 | Gestão estratégica de informações: elaboração de relatórios gerenciais dinâmicos e relato integrado no CANVA | 25 | 26 | 10 |
| 2023 | Redação oficial com foco na elaboração de documentos | 20 | 23 | 13 |
| 2023 | Método ASPEN – algoritmo de solução de problemas de ensino | 20 | 12 | 08 |
| 2023 | Sustentabilidade nas Instituições públicas | 20 | 11 | 10 |
| 2023 | Inteligência Emocional | 20 | 09 | 06 |

Fonte: Ofício nº 105/2023/CDP/PROGEP/UFCA

*Consulta ao SIGRH – Turmas de Capacitação encerradas – anos de referência: 2022 e 2023, em 21/11/2023.

Na oportunidade, ressalta-se que a realização de cursos com inscrições abaixo de 50% das vagas ofertadas, infringe o item 1.4 do Edital nº 002/2023 – PROGEP.

Critério:

O Decreto nº 9.991/2019 atribui à unidade de gestão de pessoas a gestão de riscos das ações de desenvolvimento previstas, conforme etapas apresentadas no Art. 7º, a saber:

As unidades de gestão de pessoas responsáveis pela elaboração, pela implementação e pelo monitoramento do PDP realizarão a gestão de riscos das ações de desenvolvimento previstas, cujas etapas são:

- I - identificação dos eventos de riscos;
- II - avaliação dos riscos;
- III - definição das respostas aos riscos; e
- IV - implementação de medidas de controle.

De forma complementar, a IN SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021 apresenta as competências da unidade de gestão de pessoas, dos servidores e de suas respectivas chefias, durante a fase de execução do PDP, conforme disposto a seguir:

Art. 15. Caberá às unidades de gestão de pessoas dos órgãos e entidades, e as suas escolas de governo, quando houver, o acompanhamento e a divulgação interna do cronograma de ações de desenvolvimento de forma a garantir que os servidores possam se inscrever nas ações de desenvolvimento constantes do PDP.

Parágrafo único. Os órgãos e entidades deverão buscar parcerias com instituições reconhecidas, no Brasil e no exterior, e divulgar internamente cursos, capacitações e eventos que estejam alinhados às ações de desenvolvimento constantes do PDP do órgão ou entidade.

(...)

Art. 19. Na execução do PDP, compete aos servidores, com o apoio da chefia imediata:

- I - participar das ações para as quais se inscreveram;**
- II - compartilhar os conhecimentos obtidos, sempre que possível;**
- III - utilizar os conhecimentos obtidos no desenvolvimento do trabalho, sempre que possível; e
- IV - fornecer à unidade de gestão de pessoas e as suas ou escolas de governo, quando houver, informações que permitam avaliar se a ação conseguiu suprir a necessidade de desenvolvimento.

Parágrafo único. Em atendimento ao disposto nos incisos II e III do caput, os órgãos e entidades buscarão incentivar e oportunizar a disseminação do conhecimento obtido pelos seus servidores.

Art. 20. Na execução do PDP, **compete à chefia imediata do servidor:**

I - estimular a participação de todos os servidores sob sua gestão nas ações de desenvolvimento ofertadas pelo órgão ou entidade;

II - acompanhar a eficácia e a efetividade da ação de desenvolvimento na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos pelos servidores; e

III - apoiar o servidor na disseminação e aplicação dos conhecimentos obtidos nas ações de desenvolvimento. (grifo nosso)

No âmbito da UFCA, é elaborado, anualmente, Edital de Instrutoria Interna para realização das ações de desenvolvimento na Instituição. De acordo com o item 1.4, do Edital nº 002/2023 – PROGEP, “a realização das ações de desenvolvimento está condicionada a prerrogativa de haver no mínimo, 50% do preenchimento de vagas ofertadas”.

Causa(s):

Baixa promoção das ações de desenvolvimento realizadas no âmbito da UFCA;

Insuficiência de divulgação de cursos, capacitações e eventos que estejam alinhados às ações de desenvolvimento constantes do PDP;

Concessão de licença capacitação para participação em curso ofertado pela própria Instituição.

Efeito(s) / Consequência(s):

Número reduzido de servidores capacitados;

Possível baixa execução das ações previstas no PDP;

Possível desperdício de recurso público.

Manifestação da unidade auditada:

Resposta ao Questionário de Avaliação de Riscos e Controles:

A CDP tem otimizado as ações trabalhando com os instrutores: oferta de ações em dias intercalados, ações híbridas, otimização de divulgação; Criação de cronograma de divulgação dos cursos; Acompanhamento das inscrições no SIGRH; Lembrete aos servidores inscritos que faltaram no primeiro dia da ação; Divulgação do PDP com as temáticas a serem trabalhadas no Informes e Portal UFCA; Divulgação do Calendário no Informes; Divulgação de cada curso de acordo com data de inscrições, com 20 dias de antecedência de início do curso.

Ofício nº 129/2023/CDP/PROGEP/UFCA, Plano de Ação Relatório de Auditoria – Versão Preliminar:

Providências para a Recomendação 13:

Solicitaremos o apoio das chefias, para que possam indicar pelo menos um servidor que possa participar da ação e ser um multiplicador posteriormente no setor, alinhado à solicitação da temática específica demandada pelo setor e constante no PDP, de forma a estimular a participação dos servidores.

Prazo para atendimento: 30/04/2024

Responsável pela implementação: DCAP/CDP/PROGEP

Providências para a Recomendação 14:

De acordo com a temática das ações, alinhado às ações de desenvolvimento constantes do PDP, será feita um direcionamento de divulgação para os setores que solicitaram tal demanda e também para os setores/servidores que estejam mais propícios a utilizarem tal temática no dia-a-dia de trabalho, enfatizando assim a importância de aprimorar seus conhecimentos em determinada área específica.

Prazo para atendimento: 30/04/2024

Responsável pela implementação: DCAP/CDP/PROGEP

Análise e Conclusão da AUDIN:

Elogia-se as iniciativas dos servidores da CDP/PROGEP para a realização das capacitações internas, contudo, percebe-se ainda baixa adesão dos servidores, tanto na inscrição, quanto na certificação, conforme observado no Quadro 5.

Menciona-se também o item 1.4 do Edital nº 002/2023 - PROGEP, que trata da seleção simplificada de instrutores internos e propostas pedagógicas das ações de desenvolvimento, que aduz: “A realização das ações de desenvolvimento está condicionada a prerrogativa de haver no mínimo, 50% do preenchimento de vagas ofertadas”. Assim, os cursos “Gerenciamento de estresse – ferramentas para qualidade de vida no trabalho” e “LIBRAS para atendimento ao público (Brejo Santo)”, contemplados pelo referido Edital, não atenderam ao percentual de inscritos exigido.

Destaca-se também, com ênfase nos cursos “Gestão estratégica de informações: elaboração de relatórios gerenciais dinâmicos e relato integrado no CANVA” e “Redação oficial com foco na elaboração de documentos”, a redução considerável do número de servidores certificados em relação ao de inscritos.

Além disso, cita-se o Processo nº 23507.002721/2023-53, cuja licença capacitação foi aprovada, no período de 26/06/23 a 25/07/23, para realização de cursos virtuais, dentre eles, o de Inteligência Emocional, com carga horária de 50h, ofertado pela UFCA entre 21 e 25/08/2023, 20h, inclusive com vagas remanescentes e baixa certificação.

Nesse contexto, faz-se necessária a realização efetiva da gestão de riscos das ações de desenvolvimento, consoante disposto no Art. 7º, do Decreto nº 9.991/2019, a fim de identificar possíveis causas para a ocorrência do risco e elaborar estratégias/controles, com o apoio das chefias, para estimular uma maior participação dos servidores nas ações desenvolvidas pela UFCA.

Ademais, não foi possível localizar, por parte da gestão de pessoas, divulgações de cursos, capacitações e eventos externos, que estejam alinhados às ações de desenvolvimento constantes do PDP do órgão ou entidade, em parcerias com instituições reconhecidas, em consonância com o parágrafo único, do Art. 15, da IN SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021.

Diante do exposto, os gestores informaram, em resposta complementar, que solicitarão o apoio das chefias, por meio de indicações de servidores, para participação nas próximas ações de capacitação interna e posterior multiplicação junto aos demais servidores do setor. Além disso, comprometeram-se a divulgar ações de desenvolvimento, desde que estejam alinhadas às temáticas constantes do PDP, para os setores interessados. Desse modo, resta à equipe da AUDIN acompanhar a implementação das providências informadas, aguardando a sua conclusão, conforme prazo previsto.

Recomendação 13:

Realizar a gestão de riscos das ações de desenvolvimento previstas, elaborando estratégias/controles, com o apoio das chefias, para estimular uma maior participação dos servidores nas ações desenvolvidas internamente.

Recomendação 14:

Promover internamente a divulgação de cursos, capacitações e eventos que estejam alinhados às ações de desenvolvimento constantes do PDP do órgão ou entidade, consoante Art. 15, parágrafo único, da IN SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021.

CONSTATAÇÃO 09:

Inexistência ou desatualização de processos relacionados ao Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP), bem como ausência de uma gestão de riscos acerca da temática, em conformidade com a Política de Gestão de Riscos da UFCA.

Condição:

Questionou-se os servidores da CDP/PROGEP sobre a existência de identificação e mapeamento do fluxo dos processos referentes à elaboração, à execução e ao acompanhamento do Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP), bem como acerca da gestão de riscos relacionadas ao assunto em questão.

Em resposta, por meio do Ofício nº 094/2023/CDP/PROGEP/UFCA, informou-se que não há processos para as atividades mencionadas, contudo, constam mapeadas atividades ligadas à temática, reconhecendo-se a necessidade de atualização dos fluxos. Em relação à gestão de riscos, afirmou-se que não existe a identificação de riscos em conformidade com a Política de Gestão de Riscos da UFCA, apontando, de forma empírica, possíveis riscos relacionadas às fases de elaboração, execução e acompanhamento do PDP.

Por fim, menciona-se, a título exemplificativo, o processo de licença para capacitação, o qual não segue um padrão específico, apresentando ora a entrega do(s) certificado(s), ora o termo de exercício após o retorno às atividades, ora ambos os documentos, ora nenhuma comprovação, sendo arquivado após a emissão da Portaria, conforme Quadro 6.

Quadro 6 – Processos de concessão de licença para capacitação

| Processo | Comentário |
|-----------------------|--|
| 23507.003166/ 2023-87 | Constam, ao fim do processo, a Portaria (documento 13) e o Certificado (documento 14). |
| 23507.001703/ 2023-54 | Constam, ao fim do processo, a Portaria (documento 9), o Certificado (documento 10) e o Termo de Exercício (documento 11). |
| 23507.001781/ 2023-59 | Constam, ao final do processo, a Portaria (documento 14) e o Certificado (documento 15). |
| 23507.001136/ 2023-36 | Constam, ao fim do processo, a Portaria (documento 15), a publicação no DOU (documento 16) e o Termo de retorno do afastamento (Documento 17). |
| 23507.001870/ 2023-03 | Constam, ao fim do processo, a Portaria (documento 10) e a Declaração de professor Visitante na Universidade de São Paulo – USP (documento 11), anexada em 20/11/2023. |
| 23507.002721/ 2023-53 | Constam, ao fim do processo, a Portaria (documento 2) e os Certificados (Documento 4), anexados em 16/11/2023. |
| 23507.003258/ 2023-67 | Após a informação da AUDIN, por meio da Solicitação de Auditoria nº 019/2023, foram retirados os documentos indevidos, referentes a servidor distinto do interessado no processo, e inseridos Portaria (documento 10) e certificado (documento 11), em 14 e 16 de novembro de 2023, respectivamente. |

Fonte: SIPAC, consulta em 08/11/2023.

Critério:

De acordo com a Política de Gestão de Riscos da UFCA, aprovada pela Resolução nº 33/CONSUP, de 27 de abril de 2017:

Art. 7º Para que o processo de gestão de riscos seja parte integrante da gestão da UFCA, incorporado na sua cultura organizacional e nas suas práticas de gestão, e adaptado aos processos de negócios da Instituição, as seguintes atividades serão sistematicamente realizadas:

- I - Comunicação e consulta;
- II- Estabelecimento do contexto;
- III – Mapeamento de processos;
- IV- Identificação de riscos;
- V - Análise de riscos;
- VI - Avaliação de riscos;
- VII - Tratamento de riscos;
- VIII - Monitoramento e análise crítica.

O Tribunal de Contas da União (TCU), por meio de Acórdão e Relatório, elencados abaixo, aduz que se faz necessário inicialmente que as unidades realizem o mapeamento dos seus processos, representado na Política acima pelos incisos I e II:

Acórdão nº 3.836/2017 – 1ª Câmara: 1.8. Recomendar: 1.8.1. ao Departamento Nacional de Obras contra as Secas (DNOCS) que **busque alternativas para concluir o mapeamento dos macroprocessos finalísticos e de apoio, como pressuposto para a implantação de sistema de gestão de riscos da instituição;** (grifo nosso)

Processo nº 039.606/2020-1 – Relatório do Acórdão 1384/2022 – Plenário: Ademais, **para realizar uma análise consistente dos processos, não basta que estes sejam identificados, é necessário efetuar o mapeamento deles** para que sejam detectados outros elementos, como: responsáveis, atividades, atores, dados manipulados e eventuais compartilhamentos de dados. (...) O diagnóstico é preocupante, pois é por meio do mapeamento desses processos que as organizações podem identificar como e por que os dados pessoais são tratados para, posteriormente, analisar os riscos inerentes ao tratamento de dados pessoais. (grifo nosso)

Nesse sentido, o mapeamento de processos representa uma ferramenta gerencial de controle que compreende a visão integrada de todas as atividades dos processos, com o objetivo de identificar as informações, os fluxos e as partes envolvidas. Também chamado de fluxograma, tem-se mostrado eficiente nos órgãos da Administração Pública por possibilitar a identificação de fragilidades e potenciais riscos, contribuindo ainda para a adoção de medidas para mitigá-los. A ausência da ferramenta enfraquece o controle interno administrativo, uma vez que não há um fluxo padrão que oriente a entidade e, no caso em comento, a unidade auditada.

Causa(s):

Número reduzido de servidores para atender às demandas da Unidade;

Priorização de outras demandas;

Deficiência na atuação de outras unidades envolvidas, como a Coordenadoria de Gestão de Projetos e Processos (CGPP) e a Coordenadoria de Transparência, Governança e Gestão de Riscos (CTGR).

Efeito(s) / Consequência(s):

Baixa padronização das atividades, em virtude da ausência ou desatualização de processos mapeados;

Baixa assertividade na resposta à ocorrência de um risco, bem como de medidas para tratá-lo.

Manifestação da unidade auditada:

Ofício nº 094/2023/CDP/PROGEP/UFCA, em resposta à Solicitação de Auditoria nº 009/2023:

Os processos da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal se encontram mapeados na planilha SIPOC-MPOG (registros de 2019).

Em 2022 a Coordenadoria de Gestão de Projetos e Processos – CGPP tem realizado um trabalho de atualização das informações destes mapeamentos por meio de um formulário. A CDP respondeu a todos os links encaminhados e aguarda novo encaminhamento da CGPP.

Informamos que não existe processos mapeados com a denominação: elaboração, à execução e ao acompanhamento do Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP).

Reconhece-se inclusive, que mapeamos muitas atividades que compõe um processo, talvez por falta de orientação e até mesmo de conhecimento sobre a temática de mapeamento de processo.

Contudo, segue link da Planilha SIPOC e a identificação das abas de atividades ligadas a elaboração, à execução e ao acompanhamento do Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP):

Elaboração – Aba 29 e 37

Execução – Abas: 27, 28, 31, 30, 32, 39

Acompanhamento – Abas: 34, 35, 36, 38

Observa-se que no preenchimento das abas ainda tem campos em branco, que necessitam de informações; vê-se que algumas atividades carecem de atualização, por exemplo, CDP_29 está “Levantamento de Necessidade de Capacitação”, e agora, com o Decreto 9.991/2019 passa a ser “Levantamento de Necessidade de Desenvolvimento”.

Assim, está coordenadoria aguarda orientação da CGPP, quanto aos próximos passos na atualização do mapeamento.

Não existe a identificação de riscos em conformidade com a Política de Gestão de Riscos da UFCA. Para apontar, empiricamente, possíveis riscos, iremos resumidamente relatar como ocorre cada etapa do PDP.

Elaboração do PDP (...) - Possíveis Riscos:

- A identificação das necessidades de desenvolvimento na equipe de trabalho não ser coerentes com as reais necessidades dos servidores e se limitarem a numeração de interesse de participação em eventos/cursos. (Medidas de tratamento: A CDP realiza reunião com todos os “usuários PDP” para dá orientações conceituais sobre o processo e técnicas sobre o sistema)

Execução do PDP (...) - Possíveis Riscos:

- Capacitação interna: não aprovação de propostas pedagógicas no edital de instrutoria interna; não adesão dos servidores as ações (Medidas de tratamento: A CDP tem otimizado as ações trabalhando com os instrutores: oferta de ações em dias intercalados, ações híbridas, otimização de divulgação);
- Capacitação Externa: não multiplicação do conhecimento com a equipe de trabalho após retorno da ação. (CDP: não efetua esse monitoramento)
- Qualificação: servidores não concluírem o curso (Medidas de tratamento: Quando o servidor retorna sem o título tem que devolver os valores recebidos à universidade)

Outro risco, que transcende a CDP, é não dispor de orçamento para executar as ações. Contudo, temos conseguido nos últimos anos atender os três tipos de ações, ainda que orçamento reduzido.

Acompanhamento do PDP (...) - Possíveis Riscos:

- Contingenciamento do orçamento que impeçam a execução do plano;
- O orçamento da ação de capacitação não ser gerenciado (Medidas de tratamento: A CDP tem planilhas de controle financeiro)

Ofício nº 129/2023/CDP/PROGEP/UFCA, Plano de Ação Relatório de Auditoria – Versão Preliminar:

Providências para a Recomendação 15:

Entende-se que o fluxo do processo já se encontra definido. Ele precisa ser efetivado.

1) Será o estudo das normas vigentes com a gerente da divisão de gestão de carreiras. (Reunião: 06/02/2024 _criado agenda google)

2) Promover as melhorias na organização das informações.

Prazo para atendimento: 30/04/2024

Responsável pela implementação: DGC/CDP/PROGEP

Providências para a Recomendação 16:

A Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal já realizou o diagnóstico dos processos que se encontram desatualizados e novos processos. Se encontra agendado junto a Coordenadoria de Gestão de Projetos e Processos (CGPP) a atualização dos processos da CDP/PROGEP para março de 2024.

Prazo para atendimento: 31/03/2024

Responsável pela implementação: CGPP/PROPLAN e CDP/PROGEP

Providências para a Recomendação 17:

A realização da Gestão de Riscos dos processos da CDP/PROGEP só poderá ser feita após a conclusão do mapeamento e atualização dos processos. Será agendado junto a Coordenadoria de Transparência, Governança e Gestão de Riscos (CTGR) um período de realização desse trabalho.

Prazo para atendimento: 30/04/2024

Responsável pela implementação: CTGR/PROPLAN e CDP/PROGEP

Análise e Conclusão da AUDIN:

Conforme informado pelos gestores da CDP/PROGEP, os processos estão passando por uma atualização, aguardando-se orientação dos servidores da Coordenadoria de Gestão de Projetos e Processos (CGPP) para dar prosseguimento às ações. Em relação aos riscos, não existe gerenciamento conforme a Política de Gestão de Riscos da UFCA, sendo apontados possíveis riscos, de forma empírica.

Em consulta ao [Portfólio de Processos](#) da Instituição, verificou-se que o *link* relacionado aos processos da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal (CDP) está inativo, não sendo possível verificar os processos mapeados.

Faz-se, contudo, uma ressalva em relação ao processo de Concessão de Licença para Capacitação, uma vez que, conforme consultas ao SIPAC, rol elencado no Quadro 6, não há uma padronização acerca do que deve constar no processo, a título de comprovação do afastamento, constando ora certificados, ora Termo de Exercício, ora ambos os documentos, ora arquivado após a emissão da Portaria, sem qualquer comprovação.

Acrescenta-se ainda que, de acordo com o Termo de Responsabilidade e Compromisso, assinado pelos servidores e peça integrante dos processos: "o servidor deve se reapresentar na UFCA no prazo estabelecido pela PROGEP, enviando o Termo de Exercício devidamente preenchido e assinado pela chefia imediata".

Diante do exposto, faz-se necessário revisar os processos da unidade, sobretudo o de Concessão de Licença para Capacitação, inserindo os documentos comprobatórios que devem ser entregues, de forma padronizada, considerando que o processo só encerra após a devida comprovação que justifique o seu afastamento ou a reposição ao erário, quando não houver comprovação.

Por fim, orienta-se que, após a atualização dos processos, promovam, em parceria com a Coordenadoria de Transparência, Governança e Gestão de Riscos (CTGR), a identificação, a análise, a avaliação, o tratamento, o monitoramento e a análise crítica dos riscos, culminando com a implementação de atividades de controles relacionadas ao assunto abordado, consoante Política de Gestão de Riscos da UFCA.

Em resposta, complementar, os gestores informaram que o processo de licença para capacitação está definido, no entanto, não é observado, necessitando de um estudo das normas vigentes, agendado para o início de fevereiro de 2024. Ainda, informou-se que, até março de 2024, pretendem se reunir com a CGPP para atualização dos processos da CDP/PROGEP, para, em seguida, dar início ao mapeamento dos riscos da unidade, previsto para abril de 2024.

Nesse contexto, aguardar-se-á a conclusão dos trabalhos, conforme prazos estabelecidos, orientando-se que, se necessário, os prazos sejam revistos e atualizados.

Recomendação 15:

Estabelecer um fluxo padrão para os processos de licença para capacitação, que contemple a entrega dos documentos comprobatórios, definindo quais sejam, em atendimento aos normativos vigentes.

Recomendação 16:

Realizar, com o apoio da Coordenadoria de Gestão de Projetos e Processos (CGPP), a atualização dos processos relacionados ao tema em questão, avaliando a possibilidade de criar processos específicos que tratem da elaboração, da execução e do acompanhamento do PDP.

Recomendação 17:

Promover, em parceria com a Coordenadoria de Transparência, Governança e Gestão de Riscos (CTGR), a identificação, a análise, a avaliação, o tratamento, o monitoramento e a análise crítica dos riscos, culminando com a implementação de atividades de controles relacionadas à elaboração, à execução e ao acompanhamento do PDP, consoante Política de Gestão de Riscos da UFCA.

CONSTATAÇÃO 10:

Fragilidades nos pagamentos de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC), em inobservância aos normativos vigentes.

Condição:

Em consulta ao Portal Institucional e ao SIPAC, especificamente aos processos de pagamento de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC), exemplificado por meio do Quadro 7, observou-se as seguintes inconsistências:

- a) Liberação do servidor, por parte da chefia imediata, para execução das atividades durante a jornada de trabalho ocorre posterior à data de realização dos cursos, não havendo possibilidade de recusa, uma vez que já ocorreu;
- b) Ausência de verificação, por parte da CDP/PROGEP, da compensação efetiva das horas de atividades, quando desempenhadas durante a jornada de trabalho, mesmo ocorrendo a compensação em período próximo à conclusão do curso;
- c) Desatualização da Portaria nº 19/2016/GR, por não considerar os normativos vigentes, bem como das orientações fornecidas na página de [serviços de Gestão de Pessoas](#), acerca da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC), sobretudo no que se refere à legislação;
- d) Inexistência de transparência ativa acerca dos pagamentos realizados por meio de GECC, a fim de dar publicidade às atividades e instrumentalizar o controle social;
- e) Impossibilidade de averiguar, por meio dos documentos inseridos no processo de pagamento, se o servidor se encontrava de férias ou em afastamento legal, durante o período de realização das atividades que ensejaram o pagamento da GECC.

Quadro 7 – Processos de pagamento de GECC para servidores TAE

| Processo | Curso | Carga horária / Período do Curso | Data de liberação para execução das atividades | Previsão de Compensação das horas |
|--------------------------|--|---|---|--|
| 23507.004383/2 023-94 | Redação Oficial com foco na elaboração de documentos | 20h, entre 05 e 21/09/2023 | 27/09/2023 | 20h, entre 27/09 e 11/10/2023 |
| 23507.004382/2 023-40 | Gestão Estratégica de Informações: elaboração de relatórios gerenciais dinâmicos e relato integrado com Canva. | 20h, entre 28/08 e 13/09/2023 | 02/10/2023 | 20h, entre 23/09 e 14/10/2023 |
| 23507.004062/2 023-90 | Inteligência Emocional – Teoria e Aplicação | 20h, entre 21 e 25/08/2023 | 31/08/2023 | 20h, entre 28/08 e 15/09/2023 |
| 23507.003947/2 023-71 | Gerenciamento do estresse | 12h, entre 13 e 14/07/2023. | 20/07/2022 | 12h, entre 13 e 24/07/2023 |
| 23507.004812/2 022-42 | Gerenciamento do estresse | 40h, entre 20 e 26/10/2022 | 31/10/2022 | 40h, entre 01/11 e 15/12 /2022 |

Fonte: SIPAC, consulta em 09/11/2023.

Critério:

A Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, trata da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC), esclarecendo o seguinte:

Art. 76-A. A Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso é devida ao servidor que, em caráter eventual:

I - atuar como instrutor em curso de formação, de desenvolvimento ou de treinamento regularmente instituído no âmbito da administração pública federal;

II - participar de banca examinadora ou de comissão para exames orais, para análise curricular, para correção de provas discursivas, para elaboração de questões de provas ou para julgamento de recursos intentados por candidatos;

III - participar da logística de preparação e de realização de concurso público envolvendo atividades de planejamento, coordenação, supervisão, execução e avaliação de resultado, quando tais atividades não estiverem incluídas entre as suas atribuições permanentes;

IV - participar da aplicação, fiscalizar ou avaliar provas de exame vestibular ou de concurso público ou supervisionar essas atividades.

(...)

§ 2º A Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso somente será paga se as atividades referidas nos incisos do caput deste artigo forem exercidas sem prejuízo das atribuições do cargo de que o servidor for titular, devendo ser objeto de compensação de carga horária quando desempenhadas durante a jornada de trabalho, na forma do § 4º do art. 98 desta Lei. (grifo nosso)

O Decreto nº 11.069/2022, que regulamenta a concessão de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC), estabelece que:

Art. 3º Não será concedida a GECC para servidor que executar:

(...)

Parágrafo único. É vedada a concessão de GECC a servidor em usufruto de férias, afastamentos ou licenças legais, remuneradas ou não.

Art. 6º Caberá aos órgãos ou às entidades executoras:

I - elaborar tabela de percentuais e valores da GECC, observados os limites estabelecidos no Anexo e o disposto no art. 4º;

II - selecionar os servidores, de acordo com a atividade a ser realizada;

III - solicitar a liberação do servidor ao dirigente máximo do órgão ou da entidade de exercício, ou a quem o dirigente delegar, após a devida anuência da chefia imediata do servidor, quando a realização das atividades de que trata este Decreto ocorrer durante o horário de trabalho; e

IV - efetuar o pagamento da GECC, relativa às horas trabalhadas, ou a descentralização do crédito.

Art. 7º As horas trabalhadas em atividades de que trata o art. 2º, quando desempenhadas durante a jornada de trabalho, serão compensadas no prazo de um ano, contado da data do término da prestação do serviço, na forma estabelecida pelo Órgão Central do Sipec. (grifo nosso)

Ainda, menciona-se a IN SGP/SEDGG/ME nº 64/2022, vigente à época dos processos analisados, bem como a IN SGP/MGI nº 33/2023, que entrará em vigor a partir de 1º de dezembro de 2023.

IN SGP/SEDGG/ME nº 64, de 5 de setembro de 2022

Art. 6º A solicitação para liberação do servidor durante o horário de trabalho de que trata o inciso III do art. 6º do Decreto nº 11.069, de 2022, deverá ser encaminhada pelo órgão ou entidade executora à chefia imediata para anuência e posterior remessa ao dirigente máximo do órgão ou entidade de exercício, ou a quem ele delegar. (...)

Art. 7º Para fins de compensação das horas desempenhadas durante a jornada de trabalho de que trata o art. 7º do Decreto nº 11.069, de 2022, o servidor deverá firmar Termo de Compromisso, na forma do Anexo III. Parágrafo único. O órgão ou entidade de exercício do servidor poderá estabelecer plano de compensação de carga horária entre o servidor e a chefia imediata.

IN SGP/MGI nº 33, de 13 de novembro de 2023

Art. 11 A solicitação para liberação do servidor durante o horário de trabalho de que trata o inciso III do art. 6º do Decreto nº 11.069, de 2022, deverá ser encaminhada pelo órgão ou entidade executora à chefia imediata para anuência e posterior remessa ao dirigente máximo do órgão ou entidade de exercício, ou a quem ele delegar.

Art. 12 Para fins de compensação das horas desempenhadas durante a jornada de trabalho de que trata o art. 7º do Decreto nº 11.069, de 2022, o servidor deverá firmar Termo de Compromisso, na forma do Anexo III.

§ 1º O órgão ou entidade de exercício do servidor poderá estabelecer plano de compensação de carga horária entre o servidor e a chefia imediata.

§ 2º É vedada a compensação no horário de expediente concomitantemente com a jornada de trabalho semanal do servidor.

No âmbito da UFCA, a Portaria nº 19/2016, do Gabinete da Reitoria, regulamenta o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC), destacando-se que:

Art. 12º As horas trabalhadas em atividades inerentes ao pagamento de GECC, quando não compensadas no prazo de até um ano, sob acompanhamento e responsabilidade da chefia imediata, sujeitará o servidor à pena de reposição ao erário.

Diante do exposto, faz-se necessária a compensação das horas, desempenhadas durante a jornada de trabalho, inerentes ao pagamento da GECC, conforme prazo previsto, bem como a observância às vedações para concessão de pagamentos.

Causa(s):

Normativos internos desatualizados;

Fluxo do processo inexistente, incompleto ou desatualizado;

Baixa atuação do interlocutor da transparência ativa, indicado no âmbito do "Projeto UFCA mais Transparente".

Ausência de controles regulamentados.

Efeito(s) / Consequência(s):

Possível dano ao erário, decorrente de pagamento sem a devida compensação de horas;

Dificuldade ou impossibilidade do cidadão realizar controle social sobre os pagamentos de GECC;

Aumento do número de pedidos de acesso à informação (transparência passiva).

Manifestação da unidade auditada:

Ofício nº 113/2023/CDP/PROGEP/UFCA, em resposta à Solicitação de Auditoria nº 019/2023:

O Processo de pagamento de GECC atendendo ao Decreto nº 11.069/2022 comprova o planejamento da compensação de horas. Contudo, a PROGEP entende que tendo a chefia imediata aprovado, é este quem deverá acompanhar a real compensação. Frise-se ainda que o controle das frequências dos servidores é realizado nos seus setores onde se encontram lotados. Assim, a CDP não dispõe das frequências solicitadas.

Ofício nº 129/2023/CDP/PROGEP/UFCA, Plano de Ação Relatório de Auditoria – Versão Preliminar:

Providências para a Recomendação 18:

A resolução que regulamenta o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC) no âmbito da Universidade Federal do Cariri (UFCA), já está finalizada e foi analisada pela Procuradoria, será enviada para o Consuni até 28/02/2024. Será atualizado o site as informações de que tratam de pagamento de GECC e outras informações pertinentes.

Prazo para atendimento: 28/02/2024

Responsável pelo atendimento: DCAP/CDP/PROGEP

Providências para a Recomendação 19:

1) Dentre a documentação que compõe o processo de GECC, consta a declaração de Liberação da Chefia para realização da atividade, que será solicitada para o servidor antes do início da ação de desenvolvimento. Obs.: A partir do primeiro processo de GECC protocolado em 2024.

2) Será anexado ao processo de pagamento de GECC as frequências dos servidores, comprovando a compensação das horas. Obs.: A partir do primeiro processo de GECC protocolado em 2024. Informação: No Art. 4º, inciso II, Portaria nº 19/2016, vigente, que regulamenta o pagamento da GECC - consta que o servidor que desenvolver atividades de encargo de cursos ou concursos no período de férias, recesso ou em dia não útil receberá a gratificação sem necessidade de compensação de horário, ou seja, ele poderá realizar a atividade com percepção de GECC mesmo estando de férias.

Prazo para atendimento: 31/12/2024

Responsável pelo atendimento: DCAP/CDP/PROGEP

Providências para a Recomendação 20:

Será divulgado no Site os dados referentes a pagamentos de GECC conforme forem realizados, através de publicação da planilha de controle orçamentário. No painel que está sendo elaborado para o PDP 2023 será inserido a possibilidade de consulta dos pagamentos realizados por meio de GECC (Looker Studio).

Prazo para atendimento: 30/04/2024

Responsável pelo atendimento: DCAP/CDP/PROGEP

Análise e Conclusão da AUDIN:

Para os gestores da CDP/PROGEP, no que se refere à compensação de horas, o Termo de Compromisso de planejamento de horas a serem compensadas, conforme Anexo III da IN SGP/SEDGG/ME Nº 64/2022, devidamente assinado pelo servidor e pela chefia, atendem ao Decreto nº 11.069/2022, cabendo à chefia imediata o acompanhamento da real compensação.

Nesse sentido, compreende-se que o controle da frequência dos servidores é realizado nos setores onde se encontram lotados, no entanto, a equipe da AUDIN não vê impedimentos ou dificuldades para que os servidores da CPD solicitem a frequência junto às chefias, a fim de comprovar a real compensação das horas pagas pela PROGEP, demonstrando controle sobre o processo, como é feito, por exemplo, nas solicitações de pagamento de substituição de CD/FG.

Na oportunidade, ressalta-se que, conforme Art. 12 da Portaria nº 19/2016/GR/UFCA, que regulamenta o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC), a não compensação das horas no prazo de até um ano, sujeitará o servidor à pena de reposição ao erário. Assim, a insuficiência de ação da CDP/PROGEP, culminando com a opção de somente esperar que a chefia se manifeste sobre a não compensação das horas do servidor lotado em seu setor, pode ocasionar possíveis danos ao erário, que poderiam ser evitados a partir de uma atuação preventiva ou corretiva dos servidores da unidade.

Ademais, a partir de consultas aos processos de pagamento de GECC, inseridos no SIPAC, observou-se as seguintes inconsistências: a) liberação do servidor, por parte da chefia imediata, para execução das atividades durante a jornada de trabalho ocorre posterior à data de realização dos cursos, não havendo, portanto, possibilidade de recusa, uma vez que já ocorreu, conforme Quadro 7; e b) ausência de documentação, nos autos dos processos, que comprovem que o servidor não se encontrava de férias ou em afastamento legal, durante o período de realização das atividades que ensejaram o pagamento da GECC, em observância ao parágrafo único, do Art. 3º, do Decreto nº 11.069/2022. Para essas inconsistências, não houve provocação prévia para a unidade auditada.

Além disso, realizou-se consulta ao Portal Institucional, verificando-se na página de [serviços de Gestão de Pessoas](#), no tópico sobre GECC, a referência a normativos já revogados, necessitando de revisão e atualização. Nesse contexto, menciona-se também a Portaria nº 19/2016/GR/UFCA, cuja atualização se deu apenas nos valores, por meio da Portaria nº 52/2019/GR/UFCA.

Por fim, considerando as disposições da LAI e de outros normativos mencionados anteriormente, no sentido de que a transparência ativa é regra, cita-se, a título de boa prática, a [página](#) da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), que disponibiliza relação de servidores que receberam GECC no ano, com as respectivas horas

trabalhadas. Dessa forma, sugere-se que os gestores avaliem, considerando conveniência e oportunidade, a possibilidade de promover essa divulgação no âmbito da UFCA, proporcionando a transparência dos gastos públicos e instrumentalizando o controle social.

Em resposta, complementar, os gestores informaram que a minuta de resolução que regulamenta o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC), no âmbito da Universidade Federal do Cariri (UFCA), se encontra finalizada e analisada pela Procuradoria. Até fevereiro de 2024, será enviada para aprovação no CONSUNI. Após, as informações no Portal Institucional serão atualizadas. Ainda, acrescentaram que o Painel, em desenvolvimento pela unidade, contemplará os pagamentos de GECC. Além disso, passarão a solicitar a “Declaração de Liberação da Chefia”, para realização da atividade, antes do início da ação de desenvolvimento; bem como a frequência, que demonstre a efetiva compensação das horas, para integrar os autos do processo.

Diante do exposto, a equipe da AUDIN elogia a atuação dos servidores envolvidos e acrescenta que acompanhará a implementação das providências informadas, de acordo com os prazos indicados. Na oportunidade, orienta-se verificar se o Art. 4º, inciso II, da Portaria nº 19/2016, foi replicado na referida Resolução, bem como avaliar se a disposição não contraria o parágrafo único, do Art. 3º, do Decreto nº 11.069/2022.

Recomendação 18:

Promover a revisão e atualização da Portaria nº 19/2016/GR/UFCA, em observância aos normativos vigentes, bem como das informações relacionadas à GECC no [Portal Institucional](#).

Recomendação 19:

Aprimorar os controles internos da unidade, com o objetivo de verificar a compensação efetiva das horas utilizadas para atividades inerentes ao pagamento da GECC, quando desempenhadas durante a jornada de trabalho; como também de garantir a anuência da chefia imediata para liberação do servidor, previamente ao início das atividades; e de averiguar se o servidor se encontra de férias ou afastado.

Recomendação 20:

Promover a transparência ativa dos pagamentos realizados por meio de GECC, consoante boa prática apresentada.

3 RELAÇÃO DE RECOMENDAÇÕES

01. Promover, de forma tempestiva e atualizada, a transparência ativa das informações relacionadas à execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP), conforme disposto no Decreto nº 9.991/2019 e suas alterações, observando-se as informações exigidas na Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21/2021.

02. Realizar a publicação dos indicadores gerenciados pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal (CDP) e elencados no Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP), em meio eletrônico de acesso público.

03. Orientar os servidores da PROGEP sobre a análise prévia e a correta classificação dos documentos/processos a serem inseridos/autuados no SIPAC, para atender ao Acórdão TCU nº 484/2021 – Plenário, como regra, classificando-os como públicos, excepcionando-se a classificação em outros graus de sigilo nos termos da Lei 12.527/2011 e do Decreto 7.724/2012, acompanhando o seu cumprimento e apresentando os resultados.

- 04.** Empreender esforços a fim de regularizar a situação dos servidores mencionados, seja pela entrega do diploma ou outro documento comprobatório, seja pela instauração de processo para reposição ao erário.
- 05.** Realizar levantamento sobre os afastamentos concedidos entre 2022 e 2023, incluindo as licenças para capacitação, a fim de verificar pendências em outros processos não identificados pela análise amostral da AUDIN, promovendo a devida regularização quando necessário e, se julgar pertinente, ampliando a abrangência temporal.
- 06.** Aprimorar os controles internos da unidade, no sentido de acompanhar a entrega de comprovação efetiva da participação dos servidores nas ações que geraram seus afastamentos, demonstrando a efetividade do controle implementado e a observância ao princípio da segregação de função.
- 07.** Aprimorar os controles, por meio de *checklist* ou outro instrumento, no sentido de constatar se os prazos solicitados para concessão ou renovação estão dentro dos limites permitidos pelos normativos vigentes, sob pena de apurar responsabilidade dos servidores que deram causa a alguma irregularidade.
- 08.** Realizar consulta aos órgãos competentes, acerca do entendimento da PROGEP/UFCA, divergente da Nota Técnica nº 29.961/2021/ME, no sentido de resguardar a decisão dos gestores sobre concessões vindouras, promovendo, se for o caso, atualização e adequação da Resolução nº 94/2022/CONSUNI.
- 09.** Empreender esforços a fim de inserir, nos próximos PDPs, as informações mínimas exigidas, de forma a atender ao seu propósito, sobretudo no que se refere à preparação de servidores para substituição e/ou sucessão.
- 10.** Aprimorar os controles internos da unidade, no sentido de verificar a correta e completa instrução dos processos de afastamento, sobretudo no que se refere à inclusão do currículo e, quando se tratar de licença capacitação, de documentação que comprove a verificação de que o servidor não está respondendo a sindicância ou a PAD, demonstrando a efetividade do controle.
- 11.** Implementar estratégias efetivas com o objetivo de garantir a emissão de Portarias de concessão de afastamentos previamente à ausência dos servidores, observando-se o que dispõe o Art. 29 do Decreto nº 9.991/2019 e o Art. 24 da Resolução nº 094/2022/CONSUNI.
- 12.** Aprimorar os controles internos da unidade, com o objetivo de identificar, previamente à aprovação das solicitações de demandas, se a necessidade está devidamente cadastrada e contemplada no PDP vigente para todos os interessados no processo.
- 13.** Realizar a gestão de riscos das ações de desenvolvimento previstas, elaborando estratégias/controles, com o apoio das chefias, para estimular uma maior participação dos servidores nas ações desenvolvidas internamente.
- 14.** Promover internamente a divulgação de cursos, capacitações e eventos que estejam alinhados às ações de desenvolvimento constantes do PDP do órgão ou entidade, consoante Art. 15, parágrafo único, da IN SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021.

15. Estabelecer um fluxo padrão para os processos de licença para capacitação, que contemple a entrega dos documentos comprobatórios, definindo quais sejam, em atendimento aos normativos vigentes.
16. Realizar, com o apoio da Coordenadoria de Gestão de Projetos e Processos (CGPP), a atualização dos processos relacionados ao tema em questão, avaliando a possibilidade de criar processos específicos que tratem da elaboração, da execução e do acompanhamento do PDP.
17. Promover, em parceria com a Coordenadoria de Transparência, Governança e Gestão de Riscos (CTGR), a identificação, a análise, a avaliação, o tratamento, o monitoramento e a análise crítica dos riscos, culminando com a implementação de atividades de controles relacionadas à elaboração, à execução e ao acompanhamento do PDP, consoante Política de Gestão de Riscos da UFCA.
18. Promover a revisão e atualização da Portaria nº 19/2016/GR/UFCA, em observância aos normativos vigentes, bem como das informações relacionadas à GECC no [Portal Institucional](#).
19. Aprimorar os controles internos da unidade, com o objetivo de verificar a compensação efetiva das horas utilizadas para atividades inerentes ao pagamento da GECC, quando desempenhadas durante a jornada de trabalho; como também de garantir a anuência da chefia imediata para liberação do servidor, previamente ao início das atividades; e de averiguar se o servidor se encontra de férias ou afastado.
20. Promover a transparência ativa dos pagamentos realizados por meio de GECC, consoante boa prática apresentada.

4 CONCLUSÃO

O serviço de auditoria nº 2.5, do tipo avaliação, do Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT) 2023, que tratou da elaboração, execução e acompanhamento do Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP), sob responsabilidade da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal (CDP), subordinada à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), teve início em 04 de julho de 2023, por meio da Ordem de Serviço nº 006/2023. O referido serviço tem por objetivo geral realizar avaliação quanto à elaboração, à execução e ao acompanhamento do PDP da Universidade Federal do Cariri (UFCA), referente aos exercícios de 2022 e 2023.

A partir das análises realizadas, no período de julho a novembro de 2023, pôde-se perceber oportunidades de melhorias na governança, gestão de riscos e nos controles internos relacionados à transparência ativa das informações relacionadas ao Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP). Ademais, identificou-se a necessidade de realizar ajustes na elaboração do PDP, a fim de contemplar informações ausentes, em observância ao Decreto nº 9.991/2019; promover o acompanhamento, até então inexistente, das comprovações das ações de desenvolvimento que ensejaram afastamentos, após o retorno às atividades; fomentar estratégias, junto às chefias imediatas, para ampliar a participação dos servidores nas ações de desenvolvimento realizadas no âmbito da UFCA; aprimorar os controles relativos aos pagamentos de Gratificação por Encargos de Cursos ou Concursos (GECC), dentre outros. Por fim, destaca-se também a inevitabilidade de se atualizar os processos da unidade, bem como realizar a gestão de riscos relacionadas à temática, consoante Política de Gestão de Riscos da UFCA.

Espera-se, portanto, a partir dos resultados apresentados neste relatório, contribuir para implementação de boas práticas de governança, de gestão de riscos e de melhoria dos controles e processos relacionados à elaboração, à execução e ao acompanhamento do Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP), sob responsabilidade da Coordenadoria de Desenvolvimento de

Pessoal (CDP), vinculada à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) da Universidade Federal do Cariri (UFCA).

Na oportunidade, cita-se como benefício decorrente do referido trabalho, a revisão dos atos dos Processos nº 23507.003341/2023-36 e 23507.003342/2023-81, que culminaram com a anulação das Portarias nº 523 e 524, ambas de 16/08/2023, as quais concediam renovação de afastamento para participação em programa de pós-graduação (doutorado) em prazo superior ao permitido nos normativos vigentes: 48 meses. Ainda, foram emitidas as Portarias nº 818 e 819, de 21/12/2023, que determinam o retorno dos servidores à Universidade.

Feitas essas considerações, encaminho o presente Relatório de Auditoria – Versão Preliminar, para que o Chefe da Unidade de Auditoria Interna o aprove e determine as formalidades de praxe.

Juazeiro do Norte, 26 de dezembro de 2023

Edson Menezes Vilar
Coordenador da Ação
SIAPE 1170290

Revisado, em 27 de dezembro de 2023:

De acordo, em 27 de dezembro de 2023:

Raíza Caroline Salvador de Oliveira
Supervisora da Ação
SIAPE 1019251

Antonio Rafael Valério de Oliveira
Gerente da Ação
SIAPE 1228460