

Relatório AUDIN nº 2021012

Ação de Auditoria: Monitoramento do Plano de Providências Permanente – Superintendência de Gestão de Pessoas

1. INTRODUÇÃO

O Plano de Providências Permanente – PPP, como instrumento que consolida as medidas a serem tomadas pela área auditada, deverá conter todas as recomendações feitas pelos órgãos de controles interno, externo e Auditoria Interna, acompanhadas das providências assumidas pela gestão para implementar as recomendações ou, se for o caso, acompanhadas das justificativas para sua não adoção.

É de responsabilidade do gestor garantir a implementação das providências por ele assumidas, assim como manter atualizado esse instrumento, na medida em que tais providências forem se efetivando.

Para apoiar o gestor na revisão do Plano de Providências Permanente, cabe à Auditoria Interna realizar de forma contínua o monitoramento da execução desse plano, buscando auxiliá-lo na resolução das questões pertinentes, assim como na identificação tempestiva das informações relevantes que impactaram a gestão, seja como avanços conquistados ou retrocessos necessários diante de fatos ou situações ocorridos.

O monitoramento visa garantir efetividade às ações de avaliação e/ou consultoria, proporcionando melhoria à gestão da UFABC bem como permitir a detecção e atuação tempestiva em eventos ocorridos que necessitem de aprofundamento e/ou orientação ao gestor para melhoria de processos internos.

Por fim, serve como base para contabilização de benefícios advindos do acatamento e implementação das recomendações feitas pela Auditoria Interna.

2. VISÃO GERAL DO OBJETO DE AUDITORIA

Trata-se de avaliação das recomendações e providências constante do PPP da área, cujo objetos são os Relatórios de Auditoria nºs 09/2017 (Gestão de

Estruturação e Organograma Funcional), 2019004 (Consultoria de Acompanhamento Funcional) e 2019005 (Contratações Temporárias).

Abaixo, segue tabela com os resultados quantitativos dos trabalhos:

Nº Relatório	Nº Constatações	Nº Recomendações
09/2017	03	07
2019004	26	86
2019005	13	14

Elaboração AUDIN

Ressalte-se que para uma constatação é possível a sugestão de uma ou mais ações necessárias para mitigação e/ou saneamento da impropriedade encontrada.

Após as diversas rodadas de verificação quanto à adoção das providências pactuadas, iniciamos o ano de 2020 com os seguintes números:

Nº Relatório	Nº Constatações	Nº Recomendações	Em monitoramento
09/2017	03	07	04
2019004	26	86	37
2019005	13	14	13

Elaboração AUDIN

Esclarecemos que a partir deste ano, o reporte a SUGPE se dará por meio de relatórios e não mais de comunicação via e-mail.

3. DA METODOLOGIA DO MONITORAMENTO

A Auditoria Interna - Audin da Universidade Federal do ABC - UFABC realiza o monitoramento da implementação das recomendações e/ou determinações emitidas pelos órgãos de controles (Audin, TCU e CGU) por meio do envio de formulários eletrônicos de monitoramento, via e-mail institucional, os quais são

preenchidos pela gestão¹ e devolvidos à Audin, também via e-mail institucional. O gestor, por sua vez, responde a recomendação e encaminha a situação atual da recomendação com a documentação comprobatória, se for o caso.

A Audin, com base nas respostas e documentação comprobatória, realiza análise crítica sobre o *status* em que a recomendação se encontra, podendo classificá-la nos seguintes *status*:

- Implementada: quando forem apresentados documentos ou for verificado que a recomendação foi realmente atendida.
- Parcialmente Implementada: quando a gestão iniciou as ações que atendem a recomendação, porém, ainda faltam procedimentos para que a recomendação seja integralmente atendida.
- Não implementada: quando se constatar que nada foi feito e não houver previsão para o atendimento da recomendação. Ou ainda, quando o gestor entender que a providência adotada foi suficiente para atendimento à recomendação. Nesse caso, a depender do conteúdo, a Audin poderá considerar que tal ação não foi adequada e atribuir o risco quanto a não implementação ao gestor responsável.
- Baixada/Cancelada: ocorre em razão de mudanças nas condições observadas, caracterizando a perda do objeto.
- Assunção de risco: situação verificada após longo período de expedição da recomendação e do compromisso firmado pela gestão para solução da impropriedade apontada, sem que as ações tenham sido realizadas. Pode ocorrer caso o(a) gestor(a) entenda que já cumpriu a recomendação de outra forma ou, ainda, se este declarar que assumirá o risco pela não implementação do que foi acordado.

As análises são registradas em planilhas eletrônicas e os papéis de trabalho devidamente arquivados.

O resultado é apresentado nesse relatório, que traz uma visão geral da quantidade de recomendações monitoradas, bem como a classificação quanto ao atendimento.

¹A responsabilidade pelas informações prestadas é do servidor/gestor respondente do formulário. Uma vez que o servidor público possui fé pública, todas as respostas são consideradas verídicas até nova verificação *in loco*.

Quando da realização de nova auditoria *in loco* da área/subárea/assunto auditado, considera-se o último formulário de monitoramento como base inicial para os trabalhos de auditoria, verificando-se, assim, se as recomendações foram de fato atendidas ou não, sendo que todas as recomendações reiteradas passam a ser acompanhadas pelo novo relatório.

4. DO MONITORAMENTO DAS RECOMENDAÇÕES DA AUDIN

A seguir apresentamos um histórico detalhado das recomendações e providências que estão em monitoramento.

4.1 Relatório 09/2017 – Estruturação e Organização Funcional

CONSTATAÇÃO: Necessidade de definir, documentar e dar transparência às competências desejáveis, bem como os critérios de seleção a serem observados, inclusive os relativos a cargos e funções de livre provimento de natureza técnica ou gerencial.

RECOMENDAÇÃO: Definir, documentar e propiciar transparência ao perfil profissional desejado para posições críticas de liderança e adotar mecanismos para que o processo de escolha dos ocupantes dessas posições utilize, preferencialmente, o perfil definido;

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *A SUGPEPE vem acompanhando o processo de revisão da estrutura organizacional da UFABC e aguarda a conclusão da elaboração dos Regimentos das áreas. Após a conclusão destas etapas, será viável a atualização de descritivos funcionais, tanto de cargos efetivos, quanto dos cargos de direção e funções gratificadas.*

ANÁLISE DA AUDIN: Alertamos que a recomendação é específica quanto ao perfil profissional para posições de liderança. Desta forma, entendemos que o assunto pode ser tratado independentemente dos regimentos das unidades organizacionais. A propósito, recomendamos, nesta oportunidade, a leitura do Acórdão 2164/2021-TCU-Plenário, que traz os resultados do levantamento de gestão e governança realizado para o ciclo 2021, que corrobora o entendimento apresentado pela AUDIN no relatório a que se refere a presente recomendação.

Tendo em vista a manifestação da área quanto à necessidade de conclusão da elaboração dos regimentos internos, informamos que realizaremos novo **monitoramento** em 31.03.2022.

CONSTATAÇÃO: Necessidade de definir, documentar e dar transparência às competências desejáveis, bem como os critérios de seleção a serem observados, inclusive os relativos a cargos e funções de livre provimento de natureza técnica ou gerencial.

RECOMENDAÇÃO: Promover, com o apoio da Reitoria, capacitações sobre o tema gestão por competências voltadas aos dirigentes das áreas;

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *O Decreto nº 5.707/06, que trazia o tema gestão por competência como um dos instrumentos da PNDP (Política Nacional de Desenvolvimento*

de Pessoas), foi revogado pelo Decreto 9.991/2019. Esse atual decreto não tem esse tema como um dos instrumentos da atual PND

ANÁLISE DA AUDIN: Tendo em vista a informação de que o tema "gestão por competências" não é tratado pela atual Política Nacional de Desenvolvimento Pessoal - PNPD, **arquivaremos a recomendação por perda de objeto.**

CONSTATAÇÃO: Necessidade de definir, documentar e dar transparência às competências desejáveis, bem como os critérios de seleção a serem observados, inclusive os relativos a cargos e funções de livre provimento de natureza técnica ou gerencial.

RECOMENDAÇÃO:

Elaborar, em parceria com a Reitoria, normativo interno que institucionalize a gestão por competências, prevista no PDI vigente, o qual deve contemplar os critérios a serem observados, inclusive os relativos a cargos e funções de livre provimento de natureza técnica ou gerencial, com o objetivo de atender aos princípios constitucionais da impessoalidade, moralidade e eficiência;

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *O Decreto nº 5.707/06, que trazia o tema gestão por competência como um dos instrumentos da PNPD (Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas), foi revogado pelo Decreto 9.991/2019. Esse atual decreto não tem esse tema como um dos instrumentos da atual PNPD.*

ANÁLISE DA AUDIN: Tendo em vista a informação de que o tema "gestão por competências" não é tratado pela atual Política Nacional de Desenvolvimento Pessoal - PNPD, **arquivaremos a recomendação por perda de objeto.**

CONSTATAÇÃO: Incompletude da avaliação de desempenho dos gestores com vinculação direta ao dirigente máximo.

RECOMENDAÇÃO:

Aprimorar, em parceria com a Reitoria, a avaliação de desempenho dos membros da alta administração (com vinculação direta ao dirigente máximo), sejam eles Tas ou docentes, com base em metodologia e critérios que possibilitem aferir o desempenho do avaliado em termos do cumprimento dos objetivos e metas previamente definidos, bem como identificar as necessidades de capacitação e desenvolvimento.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS Realizar um estudo, com envolvimento das partes interessadas, para que a atual avaliação de desempenho contemple a aferição de metas e objetivos estabelecidos em um prévio plano de trabalho a ser realizado entre gestores com vinculação direta ao dirigente máximo.

ANÁLISE DA AUDIN: Prorrogamos o **monitoramento** para verificação quanto ao atendimento da recomendação para 31.03.2022.

4.2 Relatório 2019004 – Acompanhamento Funcional (Consultoria)

CONSTATAÇÃO: Acúmulo indevido de cargos públicos e jornadas incompatíveis, inclusive de servidores em dedicação exclusiva, devido a fatores tais como: desconhecimento das regras, declaração falsa no ato da posse, omissão, ou a área de gestão de pessoas não ser informada sobre outros vínculos do servidor.

RECOMENDAÇÃO:

Disponibilizar um manual ou guia com instruções básicas ao servidor no momento do seu ingresso, obtendo deste a ciência de que recebeu tais orientações.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Trabalho realizado em parceria com a Seção de Ingresso e Movimentação de Pessoal. Foram feitos testes em plataforma oficial do governo (SIGEP - Módulo requerimentos), possibilitando ao servidor (ingressante ou não) declarar se possui outros vínculos.*

ANÁLISE DA AUDIN: Tendo em vista a adoção de providências que mitigam os riscos identificados, consideramos a recomendação como **implementada**.

CONSTATAÇÃO: Acúmulo indevido de cargos públicos e jornadas incompatíveis, devido a fatores tais como: desconhecimento das regras, declaração falsa no ato da posse, omissão, ou a área de gestão de pessoas não ser informada sobre outros vínculos do servidor.

RECOMENDAÇÃO:

Introduzir campo para checagem do acúmulo de cargos na avaliação de desempenho (outro cargo ou gerência de empresa).

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Com a implantação do processo eletrônico, será possível o cadastro de campos específicos sobre acúmulo. A ação será considerada no mapeamento do processo quando da implantação do mesmo.*

Trabalho a ser realizado em parceria com a Divisão de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas.

ANÁLISE DA AUDIN: Prorrogamos o **monitoramento** para verificação quanto ao atendimento da recomendação para 31.03.2022.

CONSTATAÇÃO: Acúmulo indevido de cargos públicos e jornadas incompatíveis, inclusive de servidores em dedicação exclusiva, devido a fatores tais como: desconhecimento das regras, declaração falsa no ato da posse, omissão, ou a área de gestão de pessoas não ser informada sobre outros vínculos do servidor.

RECOMENDAÇÃO:

Revisar formulário de ingresso dos docentes (visitante e adjunto), de modo a também esclarecer a vedação ao exercício de outra atividade remunerada, inclusive gerência ou

administração, ressalvadas as exceções previstas nas normas vigentes.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: Há no módulo requerimento do SIGEPE, o preenchimento do formulário Declarações Legais, onde o servidor presta declaração sobre o acúmulo de cargo. Disponibilização do Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal <https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/guias-e-manuais/manual-de-conduta-do-agente-publico-civil.pdf>.

ANÁLISE DA AUDIN: Tendo em vista a adoção de providências que mitigam o risco identificados, consideramos como **implementada a recomendação**. Providências encontradas em: SIGEPE_requerimento_solicitar_selecionar outro requerimento_clicar em tipos de documentos_ e escolher declarações legais.

CONSTATAÇÃO: Acúmulo indevido de cargos públicos e jornadas incompatíveis, inclusive de servidores em dedicação exclusiva, devido a fatores tais como: desconhecimento das regras, declaração falsa no ato da posse, omissão, ou a área de gestão de pessoas não ser informada sobre outros vínculos do servidor.

RECOMENDAÇÃO:

Acrescentar aos formulários de TAs e docentes as implicações na hipótese de prestar declaração falsa.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: Produzir, em conjunto com as áreas interessadas (SIMP, DPB e DAF) manual sobre acúmulo contemplando as possibilidades de acúmulos, as regras e eventuais proibições.

Ampliar divulgação da Resolução Consuni 135/2014 que normatiza a colaboração esporádica e eventual dos servidores em DE. (https://www.ufabc.edu.br/images/consuni/resolucoes/resolucao_consuni_135_-_normatiza_a_colaboracao_esporadica_e_eventual_dos_docentes_em_regime_de_dedicao_exclusiva_rde.pdf)

ANÁLISE DA AUDIN: Prorrogamos o **monitoramento** para verificação quanto ao atendimento da recomendação para 31.03.2022.

CONSTATAÇÃO: Acúmulo de cargos com jornadas incompatíveis, devido a chefia imediata permissiva com ausências do servidor.

RECOMENDAÇÃO: Controle eletrônico de frequência dos TAs.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: O processo de implantação do pronto eletrônico foi interrompido em 2020 devido às adequações ao trabalho remoto. Em 2021, retomamos o trabalho em resposta aos normativos federais. O uso do sistema está sendo pensado e parametrizado de forma a minimizar os riscos de jornadas incompatíveis, pois não permitirá registro de horários futuros.

ANÁLISE DA AUDIN: Prorrogamos o **monitoramento** para verificação quanto ao atendimento da recomendação para 31.03.2022.

CONSTATAÇÃO: Acúmulo de cargos com jornadas incompatíveis, devido a chefia imediata permissiva com ausências do servidor.

RECOMENDAÇÃO: Capacitação gerencial para chefias.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Com a implantação do módulo de frequência do SIG, as chefias terão material (manuais e vídeos de instruções). Neles, reforçaremos os cuidados com as jornadas dos servidores com o objetivo de dirimir possíveis abusos.*

ANÁLISE DA AUDIN: Prorrogamos o **monitoramento** para verificação quanto ao atendimento da recomendação para 31.03.2022.

CONSTATAÇÃO: Acúmulo de cargos por servidor dedicação exclusiva (DE), devido a desconhecimento das regras pelo servidor.

RECOMENDAÇÃO: Compartilhamento de dados extra-siape entre divisões da SuGePe.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *O procedimento de entrega do relatório extra-siape está sendo realizado via plataforma do governo (SIGEPE).*

Neste novo formato, será possível a realização de trabalho em parceria com a Divisão de Pagamentos e Benefícios.

ANÁLISE DA AUDIN: Tendo em vista a adoção de providências que mitigam o risco identificados, consideramos como **implementada a recomendação**. Providências encontradas em SIGEPE_requerimento_solicitar_selecionar outro requerimento_clicar em tipos de documentos_ e escolher encaminhamentos de rendimentos extra siape.

CONSTATAÇÃO: Acúmulo de cargos por servidor DE, devido à chefia imediata permissiva com ausências do servidor.

RECOMENDAÇÃO: Capacitação gerencial para chefias.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Ampliar a divulgação dos dispositivos legais, inclusive da resolução Consuni 135/2014 que normatiza a colaboração esporádica e eventual dos servidores de DE.*

(https://www.ufabc.edu.br/images/consuni/resolucoes/resolucao_consuni_135_-_normatiza_a_colaboracao_esporadica_e_eventual_dos_docentes_em_regime_de_dedicao_exclusiva_rde.pdf)

ANÁLISE DA AUDIN: Prorrogamos o **monitoramento** para verificação quanto ao atendimento da recomendação para 31.03.2022.

CONSTATAÇÃO: Servidor não comprova ser acompanhante indispensável do familiar, devido à existência de outras pessoas que podem prestar o cuidado.

RECOMENDAÇÃO: Solicitação de profissional especialista com prerrogativa de realizar

intervenções nas situações necessárias.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Até o presente momento a SUGPEPE/DSQV não conta com auxílio de um Assistente Social da Instituição para subsidiar e realizar as intervenções necessárias para a referida comprovação.*

ANÁLISE DA AUDIN: Prorrogamos o **monitoramento** para verificação quanto ao atendimento da recomendação para 31.03.2022

CONSTATAÇÃO: Servidor não comparece com o familiar no dia da perícia nem apresenta motivo justificável, devido à conduta antiética, negligência ou desinformação.

RECOMENDAÇÃO: Exigir documentos comprobatórios junto com a justificativa alegada . A SUGPEPE/DSQV solicita documentos comprobatórios, principalmente médicos, para embasar a justificativa alegada pelo servidor. Talvez seja importante uma assessoria no que tange aos aspectos legais para verificar a possibilidade de se exigir documentos comprobatórios específicos, já que há uma lacuna na legislação sobre este assunto."

A ação de monitoramento implica realizar levantamento estatístico semestral para verificação do número de ocorrências

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Com a pandemia, e a suspensão das atividades presenciais de avaliações periciais desde março/2020 (pela legislação, este ato administrativo não pode ser realizado à distância), não há dados atuais para um monitoramento. Permanece a lacuna na legislação sobre dispositivos que regulamentam a ausência de comparecimento à perícia do servidor.*

ANÁLISE DA AUDIN: Prorrogamos o **monitoramento** para verificação quanto ao atendimento da recomendação para 31.03.2022.

CONSTATAÇÃO: Servidor não comparece com o familiar no dia da perícia nem apresenta motivo justificável, devido à conduta antiética, negligência ou desinformação.

RECOMENDAÇÃO: Informar aos servidores sobre a exigência de comprovação junto com a justificativa. A SUGPEPE/DSQV solicita documentos comprobatórios, principalmente médicos, para embasar a justificativa alegada pelo servidor.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Com a pandemia, e a suspensão das atividades presenciais de avaliações periciais desde março/2020 (pela legislação, este ato administrativo não pode ser realizado à distância), não há dados atuais de dados para um monitoramento. Permanece a lacuna na legislação sobre dispositivos que regulamentam a ausência de comparecimento à perícia do servidor.*

ANÁLISE DA AUDIN: Prorrogamos o **monitoramento** para verificação quanto ao atendimento da recomendação para 31.03.2022.

CONSTATAÇÃO: Servidor não se desenvolve ou não atualiza os conhecimentos, devido à escolha inadequada do treinamento / curso.

RECOMENDAÇÃO: Revisar o procedimento de Licença Capacitação constante no Manual do Servidor.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Com o advento do Decreto nº 9.991/2019 (com alterações posteriores) e a Instrução Normativa nº 201/2019 (substituída pela IN nº 21/2021), houve a necessidade de se adaptar às normativas em relação à realização de ações de desenvolvimento por parte dos servidores. Devido a isso, foi publicada a Portaria nº 183/2020, que trouxe diversas condições para que o servidor solicite a realização de ações de desenvolvimento (seja por licença para capacitação ou outro motivo) que estejam alinhadas ao desenvolvimento de competências relativas à sua atuação na área, ao plano de carreira, ao cargo efetivo ou, ainda, quando for o caso, ao cargo em comissão.*

Os formulários de solicitação e/ou alteração foram revisados de modo a aperfeiçoar a análise da chefia imediata e dirigente da área.

ANÁLISE DA AUDIN: Tendo em vista a adoção de providências que mitigam o risco identificados, consideramos como **implementada a recomendação**.

CONSTATAÇÃO: Servidor não se desenvolve ou não atualiza os conhecimentos, devido à escolha inadequada do treinamento / curso.

RECOMENDAÇÃO: "O Decreto 9991/2019 traz novo alinhamento sobre essas questões e os procedimentos estão sendo avaliados em conjunto com a CCQP para a construção dos normativos institucionais."

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Com o advento do Decreto nº 9.991/2019 (com alterações posteriores) e a Instrução Normativa nº 201/2019 (substituída pela IN nº 21/2021), houve a necessidade de se adaptar às normativas em relação à realização de ações de desenvolvimento por parte dos servidores. Devido a isso, foi publicada a Portaria nº 183/2020, que trouxe diversas condições para que o servidor solicite a realização de ações de desenvolvimento (seja por licença para capacitação ou outro motivo) que estejam alinhadas ao desenvolvimento de competências relativas à sua atuação na área, ao plano de carreira, ao cargo efetivo ou, ainda, quando for o caso, ao cargo em comissão.*

Os formulários de solicitação e/ou alteração foram revisados de modo a aperfeiçoar a análise da chefia imediata e dirigente da área.

ANÁLISE DA AUDIN: Tendo em vista a adoção de providências que mitigam o risco identificados, consideramos como **implementada a recomendação**.

CONSTATAÇÃO: Descompasso entre sistemas e bases de dados externos e internos, devido à baixa integração entre estes e a obrigatoriedade de uso dos sistemas do Governo Federal.

RECOMENDAÇÃO: a. Continuar o mapeamento das atividades realizadas pela SuGePe com vistas a identificar qual sistema é mais adequado para cada atividade.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Ao longo dos últimos anos as Divisões e Seções da SUGPEPE atualizaram seus processos frente aos sistemas governamentais e internos (SIG). Recentemente, a Portaria SGP/SEDGG/ME Nº 4.764, de 27 de abril de 2021, publicada no Diário Oficial da União em 29/04/2021, com vigência à partir do dia 03/05/2021, estabeleceu às unidades de gestão de pessoas dos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal- SIPEC, a obrigatoriedade de utilização das soluções estruturantes de Tecnologia da Informação e Comunicações - TIC em gestão de pessoas: SIAPE/SIAPECAD, SIAPENET, SIAPE SAÚDE, SISREF, SIGEPE, Aplicativo SouGov.br. Diante disso, a SUGPEPE, em conjunto com o NTI, continuará trabalhando para viabilizar a integração do Sistema Integrado de Gestão (SIG) com os sistemas governamentais.*

ANÁLISE DA AUDIN: Tendo em vista a publicação de norma que determina a utilização de soluções estruturantes de TIC, disponibilizadas pelo SIPEC, estão sendo envidados esforços junto ao NTI para a necessária integração, **arquivamos a recomendação por perda de objeto.**

CONSTATAÇÃO: Descompasso entre sistemas e bases de dados externos e internos, devido à baixa integração entre estes e a obrigatoriedade de uso dos sistemas do Governo Federal.

RECOMENDAÇÃO: Verificar com o NTI, a partir do mapeamento das atividades da SuGePe, as possibilidades de integração dos sistemas externos e internos.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Ao longo dos últimos anos as Divisões e Seções da SUGPEPE atualizaram seus processos frente aos sistemas governamentais e internos (SIG). Recentemente, a Portaria SGP/SEDGG/ME Nº 4.764, de 27 de abril de 2021, publicada no Diário Oficial da União em 29/04/2021, com vigência à partir do dia 03/05/2021, estabeleceu às unidades de gestão de pessoas dos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal- SIPEC, a obrigatoriedade de utilização das soluções estruturantes de Tecnologia da Informação e Comunicações - TIC em gestão de pessoas: SIAPE/SIAPECAD, SIAPENET, SIAPE SAÚDE, SISREF, SIGEPE, Aplicativo SouGov.br. Diante disso, a SUGPEPE, em conjunto com o NTI, continuará trabalhando para viabilizar a integração do Sistema Integrado de Gestão (SIG) com os sistemas governamentais.*

ANÁLISE DA AUDIN: Tendo em vista a publicação de norma que determina a utilização de soluções estruturantes de TIC, disponibilizadas pelo SIPEC, estão sendo envidados esforços junto ao NTI para a necessária integração, **arquivamos a recomendação por perda de objeto.**

CONSTATAÇÃO: Descompasso entre sistemas e bases de dados externos e internos, devido à baixa integração entre estes e a obrigatoriedade de uso dos sistemas do Governo Federal.

RECOMENDAÇÃO: Reportar às instâncias de governança do SIG, com base no mapeamento das atividades e sistemas, quais poderão ser utilizados pela SuGePe em cada caso, para decisão daquelas instâncias.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Ao longo dos últimos anos as Divisões e Seções da*

SUGEPE atualizaram seus processos frente aos sistemas governamentais e internos (SIG). Recentemente, a Portaria SGP/SEDGG/ME Nº 4.764, de 27 de abril de 2021, publicada no Diário Oficial da União em 29/04/2021, com vigência à partir do dia 03/05/2021, estabeleceu às unidades de gestão de pessoas dos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal- SIPEC, a obrigatoriedade de utilização das soluções estruturantes de Tecnologia da Informação e Comunicações - TIC em gestão de pessoas: SIAPE/SIAPECAD, SIAPENET, SIAPE SAÚDE, SISREF, SIGEPE, Aplicativo SouGov.br. Diante disso, a SUGEPE, em conjunto com o NTI, continuará trabalhando para viabilizar a integração do Sistema Integrado de Gestão (SIG) com os sistemas governamentais.

ANÁLISE DA AUDIN: Tendo em vista a publicação de norma que determina a utilização de soluções estruturantes de TIC, disponibilizadas pelo SIPEC, estão sendo envidados esforços junto ao NTI para a necessária integração, **arquivamos a recomendação por perda de objeto.**

CONSTATAÇÃO: Descompasso entre sistemas e bases de dados externos e internos, devido a baixa integração entre os sistemas e bases de dados, em conjunto com a obrigatoriedade de uso dos sistemas do Governo Federal.

RECOMENDAÇÃO: Continuar o mapeamento das atividades realizadas pela SuGePe com vistas a identificar qual sistema é mais adequado para cada atividade.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Ao longo dos últimos anos as Divisões e Seções da SUGEPE atualizaram seus processos frente aos sistemas governamentais e internos (SIG). Recentemente, a Portaria SGP/SEDGG/ME Nº 4.764, de 27 de abril de 2021, publicada no Diário Oficial da União em 29/04/2021, com vigência a partir do dia 03/05/2021, estabeleceu às unidades de gestão de pessoas dos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal- SIPEC, a obrigatoriedade de utilização das soluções estruturantes de Tecnologia da Informação e Comunicações - TIC em gestão de pessoas: SIAPE/SIAPECAD, SIAPENET, SIAPE SAÚDE, SISREF, SIGEPE, Aplicativo SouGov.br. Diante disso, a SUGEPE, em conjunto com o NTI, continuará trabalhando para viabilizar a integração do Sistema Integrado de Gestão (SIG) com os sistemas governamentais.*

ANÁLISE DA AUDIN: Tendo em vista a publicação de norma que determina a utilização de soluções estruturantes de TIC, disponibilizadas pelo SIPEC, estão sendo envidados esforços junto ao NTI para a necessária integração, **arquivamos a recomendação por perda de objeto.**

CONSTATAÇÃO: Descompasso entre sistemas e bases de dados externos e internos, devido à baixa integração entre os sistemas e bases de dados, em conjunto com a obrigatoriedade de uso dos sistemas do Governo Federal.

RECOMENDAÇÃO: Verificar com o NTI, a partir do mapeamento das atividades da SuGePe, as possibilidades de integração dos sistemas externos e internos.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Ao longo dos últimos anos as Divisões e Seções da SUGEPE atualizaram seus processos frente aos sistemas governamentais e internos (SIG). Recentemente, a Portaria SGP/SEDGG/ME Nº 4.764, de 27 de abril de 2021, publicada no Diário Oficial da União em 29/04/2021, com vigência à partir do dia 03/05/2021, estabeleceu às unidades de gestão de pessoas dos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal- SIPEC, a obrigatoriedade de utilização das soluções estruturantes de Tecnologia da Informação e Comunicações - TIC em gestão de pessoas: SIAPE/SIAPECAD, SIAPENET, SIAPE SAÚDE, SISREF, SIGEPE, Aplicativo SouGov.br. Diante disso, a SUGEPE, em conjunto com o NTI, continuará trabalhando para viabilizar a integração do Sistema Integrado de Gestão (SIG) com os sistemas governamentais.*

ANÁLISE DA AUDIN: Tendo em vista a publicação de norma que determina a utilização de soluções estruturantes de TIC, disponibilizadas pelo SIPEC, estão sendo envidados esforços junto ao NTI para a necessária integração, **arquivamos a recomendação por perda de objeto.**

CONSTATAÇÃO: Descompasso entre sistemas e bases de dados externos e internos, devido a baixa integração entre os sistemas e bases de dados, em conjunto com a obrigatoriedade de uso dos sistemas do Governo Federal.

RECOMENDAÇÃO: Reportar às instâncias de governança do SIG, com base no mapeamento das atividades e sistemas, quais poderão ser utilizados pela SuGePe em cada caso, para decisão daquelas instâncias.

"A ação de monitoria implica: a. Mensurar a variação do tempo de resposta às solicitações. b. Verificar se há redução na quantidade de erros.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Ao longo dos últimos anos as Divisões e Seções da SUGEPE atualizaram seus processos frente aos sistemas governamentais e internos (SIG). Recentemente, a Portaria SGP/SEDGG/ME Nº 4.764, de 27 de abril de 2021, publicada no Diário Oficial da União em 29/04/2021, com vigência à partir do dia 03/05/2021, estabeleceu às unidades de gestão de pessoas dos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal- SIPEC, a obrigatoriedade de utilização das soluções estruturantes de Tecnologia da Informação e Comunicações - TIC em gestão de pessoas: SIAPE/SIAPECAD, SIAPENET, SIAPE SAÚDE, SISREF, SIGEPE, Aplicativo SouGov.br. Diante disso, a SUGEPE, em conjunto com o NTI, continuará trabalhando para viabilizar a integração do Sistema Integrado de Gestão (SIG) com os sistemas governamentais.*

ANÁLISE DA AUDIN: Tendo em vista a publicação de norma que determina a utilização de soluções estruturantes de TIC, disponibilizadas pelo SIPEC, estão sendo envidados esforços junto ao NTI para a necessária integração, **arquivamos a recomendação por perda de objeto.**

CONSTATAÇÃO: Interpretação inadequada das normas, devido a inexistência de profissional lotado na SuGePe especializado em interpretar e monitorar uma ampla legislação sobre pessoal.

RECOMENDAÇÃO: Alocação de um servidor com as competências necessárias para desempenhar a atribuição exclusiva de assessorar a gestão de pessoas.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Não há no momento nenhuma vaga disponível para alocação de um servidor técnico-administrativo nesta função. Ainda, o PCCTAE não contempla um cargo efetivo específico com atribuições de interpretação e monitoramento de legislação sobre pessoal.*

ANÁLISE DA AUDIN: A medida mitigadora de alocar servidor com as competências necessárias para desempenhar a atribuição exclusiva de assessorar a gestão de pessoas partiu da própria área durante as atividades de autoavaliação. Desta forma, tendo em vista a última informação prestada, consideramos a **perda do objeto** da recomendação.

CONSTATAÇÃO: Interpretação inadequada das normas, devido a inexistência de profissional lotado na SuGePe especializado em interpretar e monitorar uma ampla legislação sobre pessoal.

RECOMENDAÇÃO: Definição da forma de atuação do servidor especialista em normas. A ação de monitoramento implica a avaliação baseada na percepção das chefias da SuGePe.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Não há no momento nenhuma vaga disponível para alocação de um servidor técnico-administrativo nesta função. Ainda, o PCCTAE não contempla um cargo efetivo específico com atribuições de interpretação e monitoramento de legislação sobre pessoal.*

ANÁLISE DA AUDIN: A medida mitigadora de alocar servidor com as competências necessárias para desempenhar a atribuição de interpretar e monitorar a legislação de pessoas partiu da própria área durante as atividades de autoavaliação. Desta forma, tendo em vista a última informação prestada, consideramos a **perda do objeto** da recomendação.

CONSTATAÇÃO: Acompanhamento insuficiente do processo de saúde do servidor, devido a carência de visão multidisciplinar, devido à ausência de profissionais de saúde na SuGePe.

RECOMENDAÇÃO: Mapeamento das atribuições das áreas no tocante a saúde e qualidade de vida.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Há uma enfermeira alocada, não em definitivo, mas em colaboração técnica, desde março/2020 na DSQV (estamos em busca da redistribuição definitiva), uma psicóloga da PROAP para auxílio nos casos com necessidade deste profissional e a criação da SEST (Seção de Engenharia de Segurança do Trabalho), subordinada à DSQV, com 01 engenheiro de segurança do trabalho e 03 técnicos de segurança do trabalho, assim, houve um aumento de profissionais e de diferentes especialidades no acompanhamento do processo de saúde do servidor.*

ANÁLISE DA AUDIN: Providência **parcialmente implementada**. Faremos novo monitoramento em 31.03.2022 para verificar o avanço nos processos de mapeamento das atribuições das áreas.

CONSTATAÇÃO: Acompanhamento insuficiente do processo de saúde do servidor, devido a carência de visão multidisciplinar, devido à ausência de profissionais de saúde na SuGePe.

RECOMENDAÇÃO: Mapeamento das atividades dos profissionais da área da saúde e qualidade de vida.

A ação de monitoramento implica acompanhar a entrega dos dois mapeamentos num prazo determinado.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Há uma enfermeira alocada, não em definitivo, mas em colaboração técnica, desde março/2020 na DSQV (estamos em busca da redistribuição definitiva), uma psicóloga da PROAP para auxílio nos casos com necessidade deste profissional e a criação da SEST (Seção de Engenharia de Segurança do Trabalho), subordinada à DSQV, com 01 engenheiro de segurança do trabalho e 03 técnicos de segurança do trabalho, assim, houve um aumento de profissionais e de diferentes especialidades no acompanhamento do processo de saúde do servidor.*

ANÁLISE DA AUDIN: Providência **parcialmente implementada**. Faremos novo monitoramento em 31.03.2022 para verificar o avanço nos processos de mapeamento das atribuições das áreas.

CONSTATAÇÃO: Acompanhamento insuficiente do processo de saúde do servidor, devido a carência de visão multidisciplinar, devido à ausência de profissionais de saúde na SuGePe.

RECOMENDAÇÃO: Propor a alocação de profissionais especialistas que atualmente não integram o quadro da SuGePe (quadro multidisciplinar de profissionais).

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: Profissionais alocados nos últimos tempos na SUGPE: 01 enfermeiro, 01 engenheiro de segurança do trabalho e 03 técnicos de segurança do trabalho. Há um psicólogo para atendimento de demandas pontuais alocada na PROAP.

ANÁLISE DA AUDIN: Providência **parcialmente implementada**. Faremos novo monitoramento em 31.03.2022 para verificar o avanço nos processos de mapeamento das atribuições das áreas.

CONSTATAÇÃO: Licenças ou concessões indevidas por motivo de saúde, devido a inviabilidade de verificação da legitimidade de algumas licenças e concessões, decorrente da ausência de profissional indicado para realizar a tarefa.

RECOMENDAÇÃO: Mapeamento das atribuições das áreas no tocante a saúde e qualidade de vida (idêntico ao do risco 22)

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Não temos números atuais para análise em virtude da situação da pandemia*

ANÁLISE DA AUDIN: Faremos novo **monitoramento** em 31.05.2022 para verificar o avanço nos processos de mapeamento das atribuições das áreas.

CONSTATAÇÃO: Licenças ou concessões indevidas por motivo de saúde, devido a inviabilidade de verificação da legitimidade de algumas licenças e concessões, decorrente da ausência de profissional indicado para realizar a tarefa.

RECOMENDAÇÃO: Mapeamento das atividades dos profissionais da área da saúde e qualidade de vida (idêntico ao do risco 22).

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Não temos números atuais para análise em virtude da situação da pandemia*

ANÁLISE DA AUDIN: Faremos novo **monitoramento** em 31.05.2022 para verificar o avanço nos processos de mapeamento das atribuições das áreas.

CONSTATAÇÃO: Licenças ou concessões indevidas por motivo de saúde, devido a inviabilidade de verificação da legitimidade de algumas licenças e concessões, decorrente da ausência de profissional indicado para realizar a tarefa.

RECOMENDAÇÃO: Propor a alocação de profissionais especialistas que atualmente não integram o quadro da SuGePe (quadro multidisciplinar de profissionais) (idêntico ao do risco 22).

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Profissionais alocados: 01 enfermeiro, 01 engenheiro de segurança do trabalho, 03 técnicos de segurança do trabalho. Há um psicólogo para atendimento de demandas pontuais alocado na PROAP. Não temos números atuais para análise em virtude da situação da pandemia.*

ANÁLISE DA AUDIN: Providência **parcialmente implementada**. Faremos novo monitoramento em **31.05.2022** para verificar o avanço nos processos de mapeamento das atribuições das áreas.

CONSTATAÇÃO: Licenças ou concessões indevidas por motivo de saúde, devido a inviabilidade de verificação da legitimidade de algumas licenças e concessões, decorrente da ausência de profissional indicado para realizar a tarefa.

RECOMENDAÇÃO: Atualizar os fluxos/procedimentos relativos a licenças e concessões.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Fluxos e procedimentos atualizados. Estamos no aguardo do lançamento da ferramenta "Atestado Web", em maio/2021, pelo Governo Federal para uma nova atualização dos fluxos e procedimentos, segundo as novas diretrizes e legislação . Não há levantamentos estatísticos atualizados, em virtude da pandemia.*

ANÁLISE DA AUDIN: Providência **parcialmente implementada**. Faremos novo

monitoramento em 31.05.2022 para verificar o avanço nos processos de mapeamento das atribuições das áreas.

CONSTATAÇÃO: Perda de conhecimento, devido à informação relevante não identificada, documentada e comunicada.

RECOMENDAÇÃO: Conscientização dos servidores, por meio de canais diversos de comunicação, em relação ao tema gestão do conhecimento.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *...as questões colocadas nos itens 33 a 40 são importantes para a instituição, no entanto, não temos fôlego para iniciar uma ação sobre a gestão do conhecimento. Além disso, entendo que essa questão está muito atrelada ao desenvolvimento institucional, então poderia ser compartilhada com a ProPlaDI.*

ANÁLISE DA AUDIN: O período de trabalho remoto mostrou a necessidade e importância do mapeamento e registro das atividades a serem realizadas. Desta forma, entendemos a importância da gestão do conhecimento, que não é tarefa fácil, visto que envolve todos os servidores da área.

Na planilha, a SUGPE indica aceitar e tendo em vista a nova resposta recebida em 16/11/2021, baixaremos a recomendação como **assunção de risco**, cabendo análise futura do procedimento.

CONSTATAÇÃO: Perda de conhecimento, devido à informação relevante não identificada, documentada e comunicada.

RECOMENDAÇÃO: Capacitação das chefias quanto à forma de fazer gestão do conhecimento.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *...as questões colocadas nos itens 33 a 40 são importantes para a instituição, no entanto, não temos fôlego para iniciar uma ação sobre a gestão do conhecimento. Além disso, entendo que essa questão está muito atrelada ao desenvolvimento institucional, então poderia ser compartilhada com a ProPlaDI.*

ANÁLISE DA AUDIN: O período de trabalho remoto mostrou a necessidade e importância do mapeamento e registro das atividades a serem realizadas. Desta forma, entendemos a importância da gestão do conhecimento, que não é tarefa fácil, visto que envolve todos os servidores da área.

Na planilha, a SUGPE indica aceitar e tendo em vista a nova resposta recebida em 16/11/2021, baixaremos a recomendação como **assunção de risco**, cabendo análise futura do procedimento.

CONSTATAÇÃO: Perda de conhecimento, devido à informação relevante não identificada, documentada e comunicada.

RECOMENDAÇÃO: Fomentar uma política de transição das chefias.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *...as questões colocadas nos itens 33 a 40 são importantes para a instituição, no entanto, não temos fôlego para iniciar uma ação sobre a gestão do conhecimento. Além disso, entendo que essa questão está muito atrelada ao desenvolvimento institucional, então poderia ser compartilhada com a ProPlaDI.*

ANÁLISE DA AUDIN: O período de trabalho remoto mostrou a necessidade e importância do mapeamento e registro das atividades a serem realizadas. Além disso, o tema de capacitação das chefias foi tratado no levantamento de governança e gestão do TCU. Desta forma, entendemos a importância da gestão do conhecimento, que não é tarefa fácil, visto que envolve todos os servidores da área, bem como a apropriação do resultado do IGG obtido após autoavaliação realizada pelo TCU.

Na planilha, a SUGPEPE indica aceitar e tendo em vista a nova resposta recebida em 16/11/2021, baixaremos a recomendação como **assunção de risco**, cabendo análise futura do procedimento.

CONSTATAÇÃO: Indisponibilidade de sucessores devidamente preparados, devido à descontinuidade do processo de gestão por competências.

RECOMENDAÇÃO: Descrever as competências dos cargos de chefias, conforme Decreto nº 9.727/2019, e proporcionar instrumentos para capacitar servidores de acordo com os requisitos.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *...as questões colocadas nos itens 33 a 40 são importantes para a instituição, no entanto, não temos fôlego para iniciar uma ação sobre a gestão do conhecimento. Além disso, entendo que essa questão está muito atrelada ao desenvolvimento institucional, então poderia ser compartilhada com a ProPlaDI.*

ANÁLISE DA AUDIN: Na planilha, a SUGPEPE indica aceitar e tendo em vista a nova resposta recebida em 16/11/2021, baixaremos a recomendação como **assunção de risco**, cabendo análise futura do procedimento.

CONSTATAÇÃO: Indisponibilidade de sucessores devidamente preparados, devido à descontinuidade do processo de gestão por competências.

RECOMENDAÇÃO: Fomentar uma política de transição das chefias.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *...as questões colocadas nos itens 33 a 40 são importantes para a instituição, no entanto, não temos fôlego para iniciar uma ação sobre a gestão do conhecimento. Além disso, entendo que essa questão está muito atrelada ao desenvolvimento institucional, então poderia ser compartilhada com a ProPlaDI.*

ANÁLISE DA AUDIN: Na planilha, a SUGPEPE indica aceitar e tendo em vista a nova resposta recebida em 16/11/2021, baixaremos a recomendação como **assunção de risco**, cabendo análise futura do procedimento.

CONSTATAÇÃO: Falta de padrão de atuação entre equipes de trabalho, devido a regulamentação insuficiente de políticas, fluxos e procedimentos.

RECOMENDAÇÃO: Conscientização dos servidores, por meio de canais diversos de comunicação, em relação ao tema gestão do conhecimento.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *...as questões colocadas nos itens 33 a 40 são importantes para a instituição, no entanto, não temos fôlego para iniciar uma ação sobre a gestão do conhecimento. Além disso, entendo que essa questão está muito atrelada ao desenvolvimento institucional, então poderia ser compartilhada com a ProPlaDI.*

ANÁLISE DA AUDIN: O período de trabalho remoto mostrou a necessidade e importância do mapeamento e registro das atividades a serem realizadas. Desta forma, entendemos a importância da gestão do conhecimento, que não é tarefa fácil, visto que envolve todos os servidores da área.

Na planilha, a SUGEPE indica aceitar e tendo em vista a nova resposta recebida em 16/11/2021, baixaremos a recomendação como **assunção de risco**, cabendo análise futura do procedimento.

CONSTATAÇÃO: Falta de padrão de atuação entre equipes de trabalho, devido a regulamentação insuficiente de políticas, fluxos e procedimentos.

RECOMENDAÇÃO: Capacitação das chefias quanto à forma de fazer gestão do conhecimento.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *...as questões colocadas nos itens 33 a 40 são importantes para a instituição, no entanto, não temos fôlego para iniciar uma ação sobre a gestão do conhecimento. Além disso, entendo que essa questão está muito atrelada ao desenvolvimento institucional, então poderia ser compartilhada com a ProPlaDI.*

ANÁLISE DA AUDIN: O período de trabalho remoto mostrou a necessidade e importância do mapeamento e registro das atividades a serem realizadas. Desta forma, entendemos a importância da gestão do conhecimento, que não é tarefa fácil, visto que envolve todos os servidores da área.

Na planilha, a SUGEPE indica aceitar e tendo em vista a nova resposta recebida em 16/11/2021, baixaremos a recomendação como **assunção de risco**, cabendo análise futura do procedimento.

CONSTATAÇÃO: Falta de padrão de atuação entre equipes de trabalho, devido a regulamentação insuficiente de políticas, fluxos e procedimentos.

RECOMENDAÇÃO: Descrever as competências dos cargos de chefias, conforme Decreto nº 9.727/2019, e proporcionar instrumentos para capacitar servidores de acordo com os requisitos.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *...as questões colocadas nos itens 33 a 40 são importantes para a instituição, no entanto, não temos fôlego para iniciar uma ação sobre a gestão do conhecimento. Além disso, entendo que essa questão está muito atrelada ao*

desenvolvimento institucional, então poderia ser compartilhada com a ProPlaDI.

ANÁLISE DA AUDIN: O período de trabalho remoto mostrou a necessidade e importância do mapeamento e registro das atividades a serem realizadas. Desta forma, entendemos a importância da gestão do conhecimento, que não é tarefa fácil, visto que envolve todos os servidores da área.

Na planilha, a SUGPEPE indica aceitar e tendo em vista a resposta recebida em 16/11/2021, baixaremos a recomendação como **assunção de risco**, cabendo análise futura do procedimento.

4.3 Relatório 2019005 – Gestão das Contratações Temporárias

CONSTATAÇÃO: Falta de padrão de atuação entre equipes de trabalho, devido a regulamentação insuficiente de políticas, fluxos e procedimentos.

RECOMENDAÇÃO: Descrição das atividades e fluxos de cada setor (mapeamento de processos).

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Ao longo dos últimos anos as Divisões e Seções da SUGPEPE revisaram e atualizaram seus processos buscando integrar todas as atividades desenvolvidas pela SUGPEPE.*

ANÁLISE DA AUDIN: Não obstante a área informar que os processos foram revisados e atualizados, não detalha quais são as atualizadas, nem encaminha evidências das melhorias implementadas. Desta forma, solicitamos o envio de links ou documentos para baixa do **monitoramento**.

CONSTATAÇÃO: Falhas no registro da motivação para a contratação de professor visitante.

RECOMENDAÇÃO: Estabelecer controle de verificação e fomentar junto às áreas demandantes das contratações de professores visitantes que, na condução de seus processos seletivos, atentem para a existência de motivação no processo de contratação, por meio de registros e seus respectivos embasamentos que demonstrem a necessidade excepcional, da contratação de professor visitante, anexando documentos comprobatórios (estudo de demanda, horas e programas a serem atendidos, e outros), juntando como justificativa formal, o projeto/atividade a ser realizado (preenchido) pelo contratado, sua fundamentação, etc.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Após a aprovação de utilização do novo formulário, a motivação tem sido alvo de forte apreciação por parte da SUGPEPE, todavia é preciso criar critérios objetivos para padronizar esse encaminhamento por meio de documentação comprobatória. Como a autoridade no assunto é o ConsEPE, vamos sugerir a criação de uma nova resolução que contemple esse e os demais apontamentos da auditoria.*

ANÁLISE DA AUDIN: Tendo em vista a indicação de que as mudanças necessárias devem ser aprovadas pelo ConsEPE. Desta forma, cabe à SUGPEPE o envio de proposta a ser

discutida e aprovada pelos conselheiros. Diante da manifestação, prorrogamos o prazo de **monitoramento** para 31.03.2022.

CONSTATAÇÃO: Falhas no edital de seleção do processo seletivo simplificado.

RECOMENDAÇÃO: Realizar as alterações nos processos de seleção, procedimentos e nos editais, de modo que atenda aos princípios constitucionais e da Administração Pública Federal, além dos requisitos normativos e legislativos, para que sejam todos atendidos, sanando a possibilidade de novas falhas, como as encontradas.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Todas as alterações cabíveis exclusivamente à SUGEPÉ foram providenciadas. Quanto ao Barema, foi criado um GT para análise da valoração do Barema, bem como para a elaboração de um novo edital de condições gerais de concursos docentes. Houve apenas uma reunião antes do início da pandemia. Até o momento não há previsão de retomada dos trabalhos do GT.*

ANÁLISE DA AUDIN: Recomendação parcialmente atendida, não obstante a área não ter descrito quais foram as alterações realizadas. Tendo em vista a indicação de que foram adotadas algumas providências para início das discussões, como a criação de grupo de trabalho, mas que as atividades se encontram paralisadas em função da pandemia, prorrogamos o prazo de **monitoramento** para 31.03.2022.

CONSTATAÇÃO: Ausência de registros nos autos quanto à dotação ou verificação de disponibilidade orçamentária.

RECOMENDAÇÃO: Registrar nos autos do processo de contratação o cumprimento da legislação vigente quanto à disponibilidade orçamentária e financeira para fazer frente à despesa das contratações temporárias de professor visitante na UFABC.

Ainda que o pagamento da folha de pessoal seja uma despesa obrigatória do Governo Federal, o apontamento de tal registro nos autos, além de atendimento à legislação vigente, trará como benefício a maior transparência e garantia à contratação que está sendo realizada.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Discutido o assunto com a PROPLADI, constatou-se a ineficiência desse procedimento, pois a disponibilidade orçamentária refere-se exclusivamente ao exercício, mas os contratos invariavelmente ultrapassam ao menos dois exercícios.*

ANÁLISE DA AUDIN: A medida recomendada foi para atendimento à legislação vigente, que, sob o ponto de vista da área auditada e da PROPLADI não são eficientes. Tendo em vista o teor da manifestação, consideramos que a área **assume o risco** por sua não observância.

CONSTATAÇÃO: Ausência de transparência na definição dos termos "Reconhecida Competência" e "Produção Científica Relevante", configurados na norma interna.

RECOMENDAÇÃO: Explicitar na norma interna que regulamenta o processo auditado as

definições dos termos utilizados, esclarecendo objetivamente, quais os requisitos, as condições e os procedimentos que serão realizados para o reconhecimento do ato definido nos respectivos termos, fazendo constar mais detalhadamente, em cada edital de seleção, como se darão as devidas comprovações e suas pontuações.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Anteriormente as notas mínimas eram estabelecidas a posteriori; após a adoção do novo formulário de solicitação, as notas mínimas passaram a ser exigidas e constam nos editais, superando a subjetividade e fazendo com que as próprias notas dos candidatos passem a aferir a "Reconhecida Competência" e a "Produção Científica Relevante".*

ANÁLISE DA AUDIN: Não obstante a área informar a adoção de novos procedimentos, não encaminhou evidências das melhorias implementadas. Desta forma, solicitamos o envio de links ou documentos para baixa do **monitoramento**. Prazo para envio dos documentos comprobatórios: 31.01.2022.

CONSTATAÇÃO: Ausência de demonstração de controle quanto ao atendimento do limite legal de vagas a serem contratadas de Professor Visitante.

RECOMENDAÇÃO: Explicitar o controle interno em que é avaliado o percentual de professores visitantes contratados, atualizando-se a disponibilidade de banco equivalente a cada contratação a se realizar, juntando-se aos autos a checagem realizada e a nova disponibilidade após aquela contratação.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Solicitamos ao NTI que disponibilize no sistema SIGRH relatório atualizado do quantitativo de vagas de visitantes, todavia ainda precisam que outros módulos cadastrais e de controle estejam implementados e em uso. Enquanto o NTI não providencia o relatório, continuaremos utilizando como base o Quadro mensal que elaboramos para a Comissão de Vagas, especialmente porque ainda estamos distantes de atingir a cota de 20% dos efetivos, especialmente porque o número de vagas liberadas para os 3 Centros e demais demandantes é inferior a 62% do total de vagas que podemos utilizar.*

ANÁLISE DA AUDIN: Providência **parcialmente implementada**. A SUGEPE informa depender do NTI para atender à recomendação. Enquanto os outros módulos necessários não são implantados, continuarão utilizando quadro mensal elaborado para a Comissão de Vagas. **Cabe ressaltar que a recomendação é para que conste nos autos documento demonstrando que a contratação está dentro do percentual disponível para contratação de professores visitantes e o que ainda está disponível para as futuras demandas.** Dito isso, enquanto a base de consulta for o Quadro Mensal encaminhado à Comissão de Vagas, é justamente esse documento que entendemos ser uma maneira de demonstrar o controle para que o quantitativo não seja excedido. Manteremos a providência em monitoramento para verificar a melhoria do controle. Realizaremos nova atualização do status da providência em 31.05.2022.

CONSTATAÇÃO: Fragilidade e conflito de normas no que tange à lotação e exercício do professor visitante contratado.

RECOMENDAÇÃO: "Definir, com maior clareza, (revisando normas internas, no que couber), a subordinação direta e os papéis de cada ator no que tange ao acompanhamento da execução contratual do professor visitante durante e, ao término de cada período, de modo que, respeitando-se a normatização, se consiga estabelecer mecanismos de controle efetivos, padronizando fluxos e procedimentos de trabalho, tais como: assiduidade, atividades executadas, recebimento, avaliação e guarda de documentos, etc.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *A Seção de Ingresso e Movimentação de Pessoal está trabalhando na atualização do contrato, prevendo aspectos legais.*

Em seguida a implantação do uso deste modelo, a DAF atualizará o procedimento de renovação das contratações.

ANÁLISE DA AUDIN: Não obstante a área informar que está trabalhando na atualização do contrato, não apresenta detalhamento das ações já realizadas. Prorrogamos o prazo para **monitoramento** para 31.03.2022.

CONSTATAÇÃO: Falhas na formalização dos autos (processos físicos) que dão suporte ao procedimento de contratação.

RECOMENDAÇÃO: 7) Registrar de forma tempestiva e organizada, em autos físicos (processos sequenciais e numerados) todos os atos administrativos (inclusive todos os demais subprocessos do macroprocesso da contratação de professores visitantes), com a devida exposição de motivos de cada ato praticado, possibilitando o benefício do tempestivo resgate histórico dos acontecimentos e o controle social, conforme determina a Lei nº 9.784/1999;

7A) Verificar junto às áreas demandantes uma forma de diminuir e/ou eliminar a lacuna temporal evidenciada entre a publicação da homologação do processo seletivo e a contratação em si, de modo que traga o benefício de atendimento à excepcional necessidade temporária de interesse público, conforme Lei nº 8.745/1993."

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *7) O subprocesso de ingresso dos professores visitantes hoje segue o fluxo correspondente aos servidores efetivos. Há de se rever o fluxo do processo de ingresso como um todo, considerando inclusive as adequações dos cadastros a serem feitos diretamente no SIGEPE. 7A) Já está em proposta de apresentação aos dirigentes a alteração do fluxo quanto a contratação, passando a ser automaticamente da SUGEPE após a homologação do resultado, sem a necessidade de aguardar ofício da área demandante o início das tratativas de ingresso.*

ANÁLISE DA AUDIN: Quanto ao item 7, a área informa que deve ser revisto o fluxo do processo de ingresso de professores visitantes e efetivos, sem detalhar de que forma ou quando pretende realizar a ação. Quanto ao item 7A, esclarece que será apresentada proposta para alterar o fluxo de homologação e a contratação de docentes visitantes. Prorrogamos o prazo para **monitoramento** para 31.03.2022, quando será verificada a adoção de ações para solução da impropriedade.

CONSTATAÇÃO: Falhas na redação do instrumento contratual para professor visitante.

RECOMENDAÇÃO: Revisar a redação de todas as cláusulas contratuais no intuito de melhorar o instrumento, evitando falhas como as retrocitadas, de modo que passe a explicitar as atividades que serão desenvolvidas pelo contratado, o detalhamento do objeto do contrato, as disposições específicas que evidenciem os direitos e deveres, regime disciplinar, regime jurídico, regime previdenciário acompanhados das respectivas indicações dos dispositivos legais pertinentes, abstendo-se de consignar indicações genéricas, como por exemplo, “regulamentos e normas administrativas” e ou “termos legais pertinentes”, podendo recorrer, para isso, ao auxílio da Procuradoria e das melhores práticas indicadas.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Realizado. Falta implementar no SIPAC para que seja inserida a assinatura eletrônica do servidor .*

ANÁLISE DA AUDIN: Solicitamos o envio do documento revisado para registros e baixa do **monitoramento**. Prazo para envio da minuta: 31.01.2022.

CONSTATAÇÃO: Ausência de acompanhamento da validade do visto de Professor Visitante Estrangeiro.

RECOMENDAÇÃO: Estabelecer controle interno de modo que seja acompanhado e anexado à pasta funcional, o visto e autorização de trabalho no país aos contratados estrangeiros, bem como sua validade e, viabilizar uma recepção e todos os esclarecimentos necessários aos profissionais estrangeiros que tenham dificuldade com a língua portuguesa, seja na comunicação oral ou ainda em formato escrito, em manuais, roteiros, etc.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *A Seção de Ingresso e Movimentação de Pessoal possui um controle de vencimento das autorizações de trabalho emitidas pelo Ministério da Justiça. Temos em andamento junto com a ARI a elaboração de um Manual em idioma em inglês para ser entregue aos docentes estrangeiros por ocasião do ingresso.*

ANÁLISE DA AUDIN: Recomendação **parcialmente implementada**, visto que a SUGPEPE tem trabalhado com a ARI para sanar a impropriedade. Solicitamos o envio do documento elaborado em conjunto com a ARI para registro e baixa do monitoramento. Realizaremos nova atualização do status da providência em 31.05.2022.

CONSTATAÇÃO: Ausência de acompanhamento quanto à impossibilidade de professor visitante em exercer atribuições além das definidas em contrato.

RECOMENDAÇÃO: Estabelecer controle interno (junto às áreas necessárias) no processo de nomeações de pessoal para encargos diversos, de modo que seja avaliado se a pessoa a ser nomeada trata-se ou não de servidor contratado nos termos da Lei nº 8.745/1993 (professor visitante), impedindo que novas falhas voltem a ocorrer.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Realizamos atendimento consultivo com vistas a dirimir eventuais dúvidas dos docentes com vínculo temporário.*

ANÁLISE DA AUDIN: A recomendação foi emitida após ser constatado que professor visitante fora nomeado para um grupo de trabalho, situação não permita ao tipo de contrato

firmado. Nesse sentido, o recomendado foi para criação de um ponto de controle para verificação da situação do docente indicado, antes de sua nomeação para atividades, de forma que possa se evitar a repetição do fato descrito. Desta forma, a resposta apresentada não é satisfatória por não estarmos tratando de um serviço de esclarecimento de dúvidas ao docente visitante, mas uma orientação à Gestão para novos casos. Realizaremos novo **monitoramento** da providência em **31.03.2022**.

CONSTATAÇÃO: Afastamentos de professores visitantes sem embasamento legal.

RECOMENDAÇÃO: Buscar viabilizar junto à Alta Administração, a correção da norma interna, adequando-a à legislação vigente, bem como passar a cumprir a legislação no tocante à impossibilidade de afastamento ao professor visitante e substituto.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Os processos de afastamento do professor visitante são despachados para a Reitoria para análise e concessão do mesmo antes da inserção nos sistemas do governo.*

ANÁLISE DA AUDIN: A resposta apresentada não demonstra se houve ou se haverá alguma alteração da norma interna. A área deverá esclarecer se assume o risco pela manutenção da norma ou se o transfere à Reitoria, tendo em vista que é o Reitor quem autoriza os afastamentos. Novo **monitoramento** será realizado em 31.01.2022.

CONSTATAÇÃO: Falhas no atendimento à economicidade ao se contratar Professores Visitantes para ministrar aulas de idiomas.

RECOMENDAÇÃO: Fomentar junto ao Netel e demais áreas demandantes que se verifique com os devidos estudos técnicos de viabilidade e economicidade, antes dos encaminhamentos de solicitações de contratação de professor visitante, a capacidade atual e as necessidades reais, bem como os benefícios futuros decorrentes da contratação, demonstrando a vantajosidade para a Administração em relação a alternativas (como a utilização de pessoal interno efetivo), e como se dará o melhor custo-benefício, juntando-se esses documentos comprobatórios aos autos.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Discutido com o NETEL, estamos satisfeitos com as justificativas encaminhadas à Auditoria. "Resposta do Netel": Embora a situação que ensejou a constatação (ou seja, a solicitação de contratação de professor para atuar em cursos de línguas) ainda não tenha se repetido após nosso recebimento do relatório de auditoria, elaboramos estudo preliminar exemplificando como avaliamos a necessidade de contratação, considerando a demanda; estudo similar será realizado quando surgir nova possível necessidade de contratação. Além disso, registramos nosso entendimento de que não é viável contar somente com a utilização de pessoal interno efetivo (em função principalmente da necessidade de formação específica). O estudo exemplificativo, bem como a justificativa detalhada para a necessidade de contratações de visitantes estão no anexo 11, elaborado pela chefia da Divisão de Idiomas.*

ANÁLISE DA AUDIN: **Recomendação implementada.** O Netel elaborou um estudo

preliminar "anexo 11" explicando que a avaliação da necessidade de contratação de professores para os cursos de idiomas é feita conforme demanda e que estudo similar será realizado quando surgir nova possibilidade de contratação.

CONSTATAÇÃO: Inversão da supremacia de interesses na Contratação/ Renovação de Professor Visitante.

RECOMENDAÇÃO: Propor a realização das mudanças necessárias na norma interna (Resolução ConsEPE nº. 226) e nas regras editalícias, de modo que, o interesse da Administração seja priorizado em relação ao interesse particular do candidato e do contratado.

PROVIDÊNCIAS INFORMADAS: *Estamos aguardando a oportunidade de nos reunir com o ConsEPE para propor as alterações, bem como propor que seja elaborada uma nova resolução que contemple todos os requisitos do processo. Todos os diálogos ficaram prejudicados em virtude da pandemia.*

ANÁLISE DA AUDIN: Prorrogamos o **monitoramento** para verificação quanto ao atendimento da recomendação para 31.05.2022.

Após o detalhamento das 54 recomendações em monitoramento, temos a seguinte situação:

IMPLEMENTADA	PARCIALMENTE IMPLEMENTADA*	BAIXADA POR ASSUNÇÃO DE RISCO	BAIXADA POR PERDA DE OBJETO	EM MONITORAMENTO
6	7	9	10	22

*Providências foram executadas pela área, porém, ainda existem pendências a serem resolvidas. A recomendação permanece em monitoramento

5. DO MONITORAMENTO DAS RECOMENDAÇÕES DOS ÓRGÃOS DE CONTROLE (CGU E TCU).

Inexistem recomendações da CGU emitidas diretamente a SUGPE.

Quanto às recomendações do TCU, a SUGPE manifesta-se diretamente ao Tribunal por meio do **sistema e-Pessoal**, onde apresenta documentos e esclarecimentos aos indícios inseridos após realização de trilhas de auditoria e comunicação à Universidade.

6. DA CONTABILIZAÇÃO DE BENEFÍCIOS

Em observância à Instrução Normativa nº 10 da Controladoria Geral da União, de 28 de abril de 2020, constatou-se ainda que, em virtude do trabalho desenvolvido por esta Auditoria Interna, houve a adoção de medidas por parte a gestão da SUGEPE em atendimento às recomendações propostas em Relatório de Auditoria.

Os benefícios vislumbrados são de ordem não-financeira, dispostos da seguinte forma:

Tipos de benefício	Classes de benefício		Quantidade e/ou valores
Financeiro (valores monetários)	Gastos indevidos evitados		-
	Valores recuperados		-
Não financeiro (outras unidades de mensuração que não monetárias)	Missão, visão, resultados	Transversal	-
		Estratégica	-
		Tático-operacional	-
	Pessoas, estruturas e processos internos	Transversal	-
		Estratégica	-
		Tático-operacional	6

Fonte: Levantamento do Relatório e das respostas da Unidade monitorada.

7. ÍNDICE DE GESTÃO E GOVERNANÇA DO SETOR PÚBLICO – IGG 2021

O Tribunal de Contas da União (TCU), no primeiro semestre de 2021, encaminhou questionário para levantamento de informações acerca da situação da governança no setor público de várias instituições, incluindo a UFABC. Em meados de outubro, publicou acórdãos individuais das instituições, bem como da consolidação dos resultados de toda a Administração Pública Federal, de forma a estimular as organizações públicas a adotarem boas práticas de governança.

Dito isso e tendo em vista que o presente relatório trata do monitoramento de recomendações da Auditoria Interna que envolvem algumas das questões abordadas pelo TCU, julgamos oportuno trazer o resultado da análise das respostas dadas pela SUGEPE, de forma que a área possa refletir sobre a adoção de estratégias para elevar os índices apresentados.

No quadro abaixo transcrevemos o resumo da autoavaliação, com destaque aos índices relacionados à gestão de pessoas:

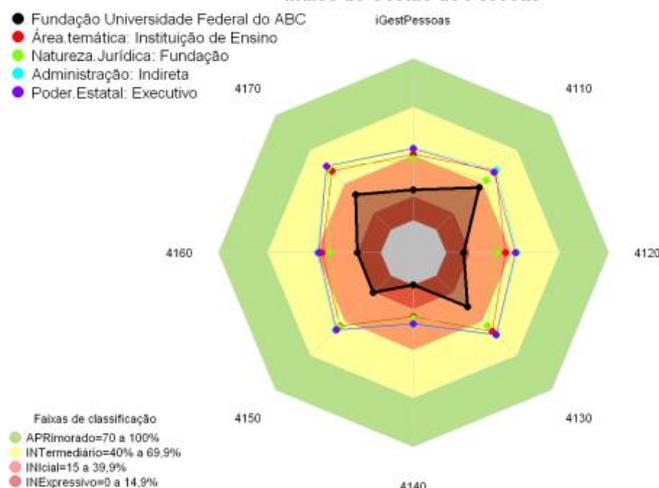
Indicador	Valor
iGG (índice integrado de governança e gestão públicas)	49,9%
iGovPub (índice de governança pública)	56,1%
iGovPessoas (índice de governança de pessoas)	39,3%
iGestPessoas (índice de capacidade em gestão de pessoas)	18,9%
iGovTI (índice de governança e gestão de TI)	40,9%
iGestTI (índice de capacidade em gestão de TI)	51,9%
iGovContr (índice de governança e gestão de contratações)	39,9%
iGestContr (índice de capacidade e gestão de contratações)	46,9%
iGovOrcament (índice de governança e gestão orçamentária)	86,8%
iGestOrcament (índice de capacidade em gestão orçamentária)	77,7%

Fonte: Acórdão 2164/2021-TCU-Plenário

Nas próximas páginas, trazemos os gráficos para cada uma das questões respondidas. Podemos verificar a comparação da posição da UFABC em relação à

área temática (Instituição de Ensino), natureza jurídica (Fundação), administração indireta e poder executivo.

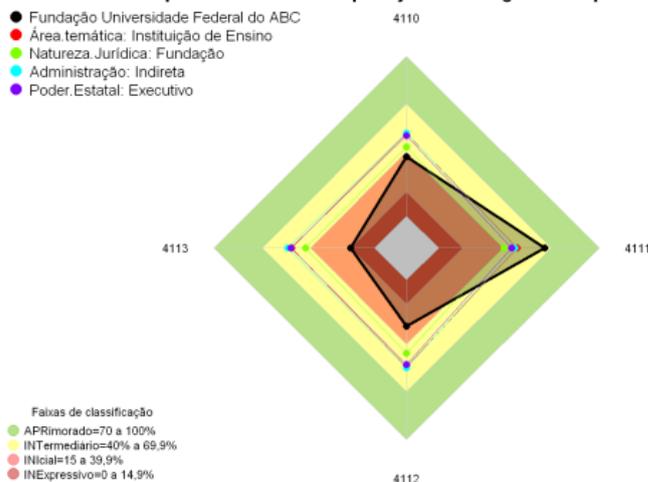
3.2 Indicador: iGestPessoas - Índice de Gestão de Pessoas iGG2021 - Governança e Gestão de Pessoas Índice de Gestão de Pessoas



Legenda:

- **iGestPessoas** - Índice de Gestão de Pessoas
- **4110** - Realizar planejamento da gestão de pessoas
- **4120** - Definir, em termos qualitativos e quantitativos, a demanda por colaboradores e gestores
- **4130** - Assegurar o provimento das vagas existentes
- **4140** - Assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados
- **4150** - Desenvolver as competências dos colaboradores e dos gestores
- **4160** - Desenvolver e manter ambiente de trabalho positivo para o desempenho
- **4170** - Gerir o desempenho dos colaboradores e dos gestores

3.3 Indicador: 4110 - Capacidade em realizar planejamento da gestão de pessoas. iGG2021 - Governança e Gestão de Pessoas Capacidade em realizar planejamento da gestão de pessoas.



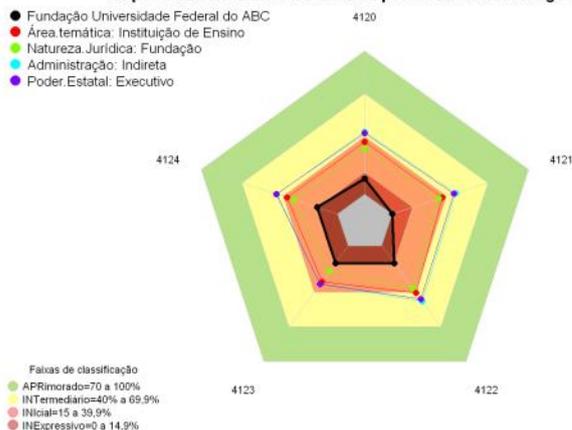
Legenda:

- **4110** - Realizar planejamento da gestão de pessoas
- **4111** - Definiram-se objetivos, indicadores e metas de desempenho para cada função (subsistema) de gestão de pessoas
- **4112** - Há plano(s) específico(s) para orientar a gestão de pessoas na organização
- **4113** - A organização verifica se os gestores cumprem as políticas de gestão de pessoas

3.4 Indicador: 4120 - Capacidade em definir a demanda por colaboradores e gestores.

IGG2021 - Governança e Gestão de Pessoas

Capacidade em definir a demanda por colaboradores e gestores.



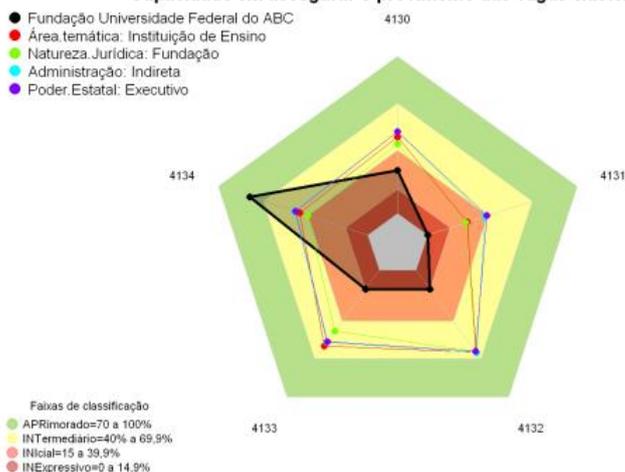
Legenda:

- **4120** - Definir, em termos qualitativos e quantitativos, a demanda por colaboradores e gestores
- **4121** - Os perfis profissionais desejados para cada ocupação ou grupo de ocupações de gestão estão definidos e documentados
- **4122** - Os perfis profissionais desejados para cada ocupação ou grupo de ocupações de colaboradores da organização estão definidos e documentados
- **4123** - Há definição do quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional ou por processo de trabalho
- **4124** - Monitora-se um conjunto de indicadores relevantes sobre força de trabalho

3.5 Indicador: 4130 - Capacidade em assegurar o provimento das vagas existentes.

IGG2021 - Governança e Gestão de Pessoas

Capacidade em assegurar o provimento das vagas existentes.



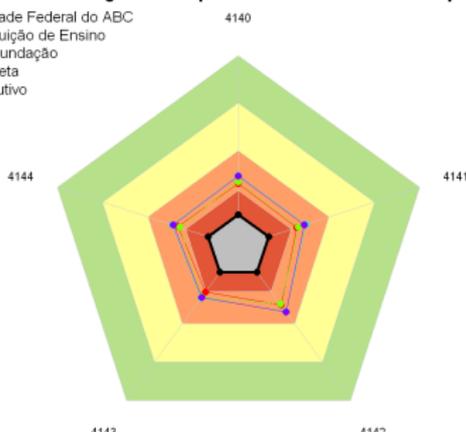
Legenda:

- **4130** - Assegurar o provimento das vagas existentes
- **4131** - A escolha dos gestores ocorre segundo perfis profissionais previamente definidos e documentados
- **4132** - Os métodos e critérios das seleções externas (p.ex. dos concursos públicos; colaboradores requisitados em seleções externas) são definidos com base nos perfis profissionais desejados definidos na prática "4120. Definir adequadamente, em termos qualitativos e quantitativos, a demanda por colaboradores e gestores"
- **4133** - O número de vagas solicitadas para serem preenchidas nas seleções externas é estabelecido a partir do quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional ou por processo de trabalho, atualizado conforme a prática "4120. Definir adequadamente, em termos qualitativos e quantitativos, a demanda por colaboradores e gestores"
- **4134** - A organização aloca os colaboradores com base na comparação entre os perfis profissionais apresentados por eles e os perfis profissionais desejados (documentados) pelas unidades organizacionais

3.6 Indicador: 4140 - Capacidade em assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados.

iGG2021 - Governança e Gestão de Pessoas Capacidade em assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados.

- Fundação Universidade Federal do ABC
- Área temática: Instituição de Ensino
- Natureza Jurídica: Fundação
- Administração: Indireta
- Poder Estatal: Executivo



- Faixas de classificação
- APRimorado=70 a 100%
 - INTermediário=40% a 69,9%
 - INIcial=15 a 39,9%
 - INEpressivo=0 a 14,9%

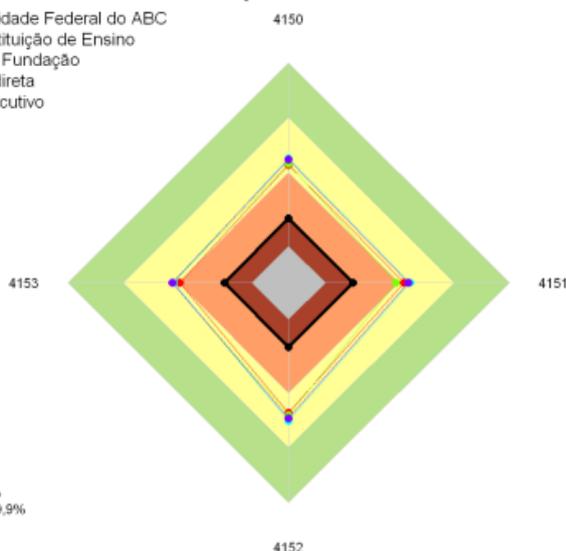
Legenda:

- **4140** - Assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados
- **4141** - Há uma política, ou programa, de sucessão
- **4142** - As ocupações críticas da organização estão identificadas
- **4143** - Há plano de sucessão para as ocupações críticas
- **4144** - A organização executa ações educacionais para assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados para as ocupações críticas

3.7 Indicador: 4150 - Capacidade em desenvolver as competências dos colaboradores e dos gestores.

iGG2021 - Governança e Gestão de Pessoas Capacidade em desenvolver as competências dos colaboradores e dos gestores.

- Fundação Universidade Federal do ABC
- Área temática: Instituição de Ensino
- Natureza Jurídica: Fundação
- Administração: Indireta
- Poder Estatal: Executivo



- Faixas de classificação
- APRimorado=70 a 100%
 - INTermediário=40% a 69,9%
 - INIcial=15 a 39,9%
 - INEpressivo=0 a 14,9%

Legenda:

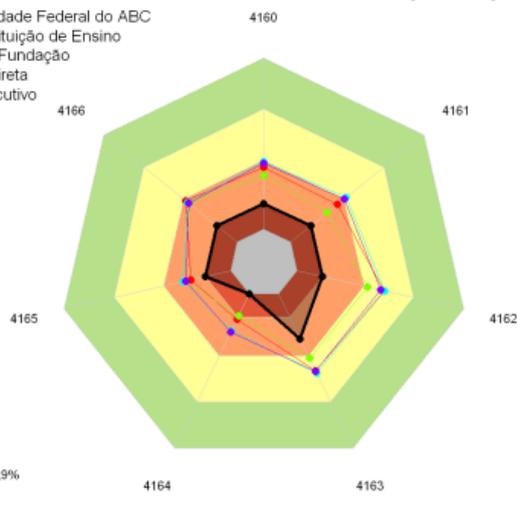
- **4150** - Desenvolver as competências dos colaboradores e dos gestores
- **4151** - As lacunas de competências dos colaboradores e gestores da organização são identificadas e documentadas
- **4152** - Há ações de desenvolvimento de liderança para os colaboradores que assumem funções gerenciais
- **4153** - organização avalia as ações educacionais realizadas, com o objetivo de promover melhorias em ações educacionais futuras

3.8 Indicador: 4160 - Capacidade em desenvolver e manter ambiente de trabalho positivo para o desempenho

iGG2021 - Governança e Gestão de Pessoas

Capacidade em desenvolver e manter ambiente de trabalho positivo para o desempenho

- Fundação Universidade Federal do ABC
- Área temática: Instituição de Ensino
- Natureza Jurídica: Fundação
- Administração: Indireta
- Poder Estatal: Executivo

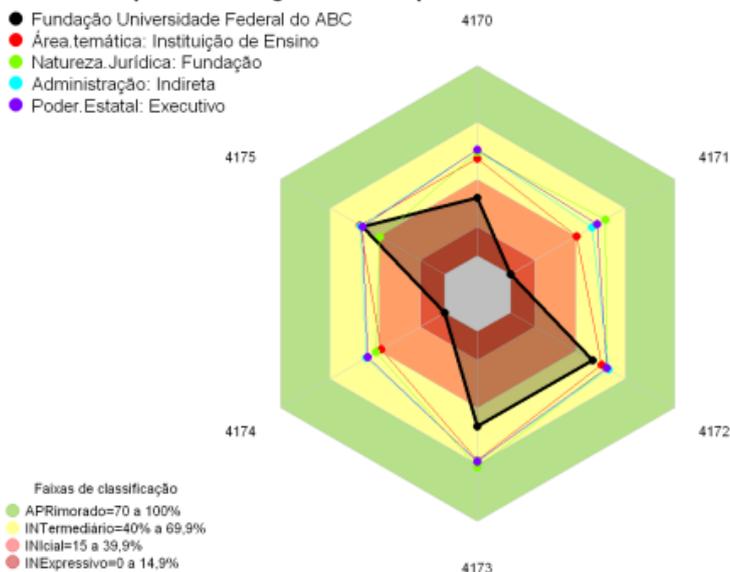


Legenda:

- **4160** - Desenvolver e manter ambiente de trabalho positivo para o desempenho
- **4161** - O ambiente de trabalho organizacional é avaliado
- **4162** - A organização oferece aos colaboradores condições mais flexíveis e estimulantes para realização de trabalho, com vistas ao aumento do desempenho
- **4163** - Há programa(s) de qualidade de vida no trabalho
- **4164** - Há programa de reconhecimento de colaboradores e equipes
- **4165** - Há procedimentos estruturados para identificar os motivos pessoais dos desligamentos voluntários da organização
- **4166** - Há procedimentos estruturados para identificar os motivos dos pedidos de movimentação interna dos colaboradores da organização

3.9 Indicador: 4170 - Capacidade em gerir o desempenho dos colaboradores e dos gestores.

iGG2021 - Governança e Gestão de Pessoas Capacidade em gerir o desempenho dos colaboradores e dos gestores.



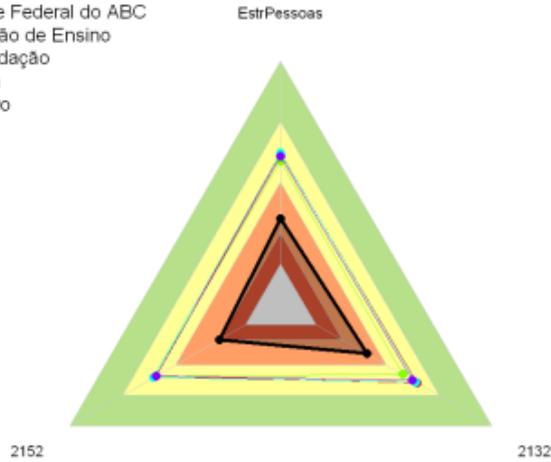
Legenda:

- **4170** - Gerir o desempenho dos colaboradores e dos gestores
- **4171** - A organização estabelece metas de desempenho individuais e/ou de equipes vinculadas aos planos organizacionais
- **4172** - A organização realiza, formalmente, avaliação de desempenho individual, com atribuição de nota ou conceito, tendo como critério de avaliação o alcance das metas previstas
- **4173** - Os avaliadores informam aos colaboradores avaliados, antes do ciclo avaliativo, os critérios que serão utilizados para a avaliação de desempenho
- **4174** - Os avaliadores realizam, antes da atribuição da nota ou conceito, pelo menos um encontro com colaborador avaliado com o objetivo de discutir o desempenho do avaliado
- **4175** - Os avaliadores identificam e documentam as necessidades individuais de capacitação durante o processo de avaliação de desempenho dos seus subordinados

3.10 Indicador: EstrPessoas - Capacidade em promover a gestão estratégica de pessoas iGG2021 - Governança e Gestão de Pessoas

Capacidade em promover a gestão estratégica de pessoas

- Fundação Universidade Federal do ABC
- Área temática: Instituição de Ensino
- Natureza Jurídica: Fundação
- Administração: Indireta
- Poder Estatal: Executivo



- Faixas de classificação
- APrimorado=70 a 100%
 - INTERmediário=40% a 69,9%
 - INICIAL=15 a 39,9%
 - INExpressivo=0 a 14,9%

Legenda:

- **EstrPessoas** - Capacidade em promover a gestão estratégica de pessoas
- **2132** - A alta administração estabeleceu modelo de gestão de pessoas
- **2152** - A liderança monitora o desempenho da gestão de pessoas

8. ENCAMINHAMENTOS

Encaminha-se o relatório final:

Ao Superintendente da SUGEPE para conhecimento e providências.

Ao Reitor como parte integrante da consolidação do monitoramento de todas as recomendações constantes do PPP da UFABC.

À Controladoria-Geral da União em atendimento ao artigo 4º, inciso II da IN 05/2021.

Santo André, 26 de novembro de 2.021.

À apreciação superior,



Gilberto da Silva Gusmão
Economista

De acordo. Encaminhe-se, conforme o proposto.



Rosana de Carvalho Dias
Auditora chefe