



Auditoria Interna

Relatório de Auditoria	AUD/JS/2016
Atividade do PAINT	A008 PAINT 2016
Destinatário	Coordenação-Geral de Gestão de Pessoal/Diretoria de Gestão (CGGP/DGES)
Assunto	Atos de pagamento de pessoal

1. Este Relatório de Auditoria, de acordo com o disposto no art. 18, incisos I, II, III, V, do Estatuto da CAPES, aprovado pelo Decreto nº 7.692/2012, e Ação A008 do Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna de 2016, pretende apresentar o resultado de testes da consistência dos atos de pagamento de pessoal e reenquadramento por promoção, além dos atos de aposentadoria, pensão e admissão de servidores do quadro de pessoal da CAPES.

OBJETIVO E ESCOPO DA AUDITORIA

2. O objetivo é verificar a consistência dos atos acima descritos, bem como recomendar a adoção de medidas com vistas a garantir a correta aplicação, no âmbito da CAPES, da legislação e das boas práticas que orientam e normatizam a gestão de pessoal na Administração Pública do Poder Executivo Federal.

3. Buscou-se, também, conhecer e avaliar a situação da governança e da gestão de pessoas com o intuito de identificar os pontos mais vulneráveis e induzir melhorias nessa área.

4. O escopo compreende a análise dos atos de pagamento de pessoal e reenquadramento por promoção, de aposentadoria, pensão e admissão, e de controle interno no período entre julho/2015 a julho/2016.

METODOLOGIA UTILIZADA

5. A auditoria foi realizada na modalidade de conformidade e os trabalhos se deram por meio de: a) prévio estudo das normas aplicáveis ao setor; b) análise processual; c) aplicação de questionários de avaliação de controles internos (QACI); d) solicitação de informações à área auditada; e e) análise de registros no Sistema Trilhas de Auditoria de Pessoal, do Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União.

6. Para a seleção de amostragem dos processos de admissão e aposentadoria auditados, foi utilizado o critério de seleção aleatória, sendo 03 (três) de cada categoria. Não foram auditados processos de concessão de pensão, pois não houve concessões no período auditado. Os processos de reenquadramento por progressão ocorridos no período auditado foram analisados em sua totalidade.

7. Como fundamento legal para esta auditoria, além do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União (Lei nº. 8.112/1990), foram utilizadas leis, decretos, manuais, acórdãos, assim

como referências de boas práticas pertinentes ao tema.

RESULTADO DOS TRABALHOS

8. Da análise dos dados extraídos do Sistema Trilhas de Auditoria de Pessoal, do Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União, verificou-se que 59 (cinquenta e nove) inconsistências foram registradas entre 2014 e 2016, sendo apenas 02 (duas) em 2016. Do total de 59 inconsistências, observou-se que:

- I - 04 (quatro) são improcedentes;
- II - 51 (cinquenta e uma) foram justificadas e a legalidade dos atos restou comprovada;
- III - 04 (quatro) são provenientes de falhas formais e já foram atendidas; e
- IV - 0 (zero) tiveram impacto financeiro.

9. Da análise dos processos e dos questionários aplicados, foram registradas, preliminarmente, 03 (três) constatações de auditoria, que implicaram em 03 (três) propostas de encaminhamento.

10. Conforme boas práticas de auditoria, a versão preliminar do relatório da auditoria realizada foi remetida à Diretoria de Gestão - DGES em 08/11/2016, com a finalidade de obter comentários dos gestores, que responderam por meio dos Despachos nº 0273093, 0283782 e 0284311, sendo as argumentações analisadas no anexo I deste relatório, por cada Constatação de auditoria.

11. Ao final deste relatório, no anexo II “Recomendações”, estão indicadas as recomendações que formam mantidas e que podem trazer melhorias potenciais no âmbito da Diretoria de Gestão - DGES.

CONCLUSÃO

12. Diante das análises efetuadas nos atos e processos de pessoal, pode-se concluir que a área auditada dispõe de eficiente administração das atividades típicas de departamento de pessoal, em consonância com a legislação e boas práticas aplicáveis.

13. Em relação às inconsistências apontadas pelo Sistema de Trilhas de Pessoal, todos os questionamentos foram respondidos dentro do prazo estipulado, sendo que todas as inconsistências foram esclarecidas e tiveram parecer favorável do auditor da CGU, demonstrando que a área possui adequados controles internos sobre a gestão da folha de pagamento, e que confere prioridade às atividades relacionadas à apuração e à correção de irregularidades que possam ensejar pagamentos indevidos.

14. Os sistemas de governança, não obstante satisfatórios, apresentam algumas lacunas que podem comprometer a capacidade da CAPES de gerar resultados e benefícios para a sociedade, pois a boa governança de pessoas é fundamental para assegurar que a gestão dos servidores públicos, incluindo os membros da alta direção, seja realizada de modo a atender os interesses da sociedade, observadas as normas aplicáveis.

15. Diante disso, entendemos que as recomendações exaradas neste relatório devem ser adotadas pelo(s) gestor(es).

16. Cumpre observar que o objetivo do presente relatório é assessorar os gestores para uma melhor segurança processual e alcance de objetivos estratégicos operacionais, auxiliando, orientando e avaliando a administração no desenvolvimento de suas atribuições.

17. Conforme preceitua o *The Institute of Internal Auditors*:

A Auditoria Interna é uma atividade independente e objetiva que presta serviços de avaliação e de consultoria e tem como objetivo adicionar valor e melhorar as operações de uma organização, auxiliando-a em alcançar seus objetivos, com uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliação e melhoria da eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, de controle e de governança corporativa.

18. Assim, tendo sido abordados os pontos requeridos pela legislação aplicável, submetemos o presente Relatório de Auditoria à Presidência da CAPES e à Diretoria de Gestão, para conhecimento e

apreciação.

19. É o relatório.

Joquebede dos Santos Antevere Silva

Assistente em C&T - Auditoria Interna

De acordo, encaminhe-se à Presidência da CAPES e à Diretoria de Gestão, para conhecimento e apreciação.

Marcos Mendonça da Silva

Auditor-chefe

ANEXO I

DEMONSTRATIVOS DAS CONSTATAÇÕES

CONSTATAÇÃO 1: CÓPIAS NÃO AUTENTICADAS DE DOCUMENTOS DE IDENTIFICAÇÃO PESSOAL

CRITÉRIOS

Lei nº 13.105/2015, art. 425: Fazem a mesma prova que os originais: III - as reproduções dos documentos públicos, desde que autenticadas por oficial público ou conferidas em cartório com os respectivos originais.

Lei nº 9.784/1999, art. 22, § 3º A autenticação de documentos exigidos em cópia poderá ser feita pelo órgão administrativo.

ANÁLISE DAS EVIDÊNCIAS

No processo nº 23038.005627/2015-10, referente a admissão de servidor, constam, às páginas 20-30 do vol. 1, cópias não autenticadas de documentos de identificação pessoal, obrigatórios para a comprovação de atendimento aos requisitos básicos para investidura em cargo público elencados no Art. 5º da Lei nº 8.112/1990.

PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO

Recomendar à CGGP/DGES que:

Insira, neste e nos futuros processos de admissão, formulário de autenticação, certificando que os documentos recebidos conferem com os originais.

COMENTÁRIO DOS GESTORES

Iremos providenciar o formulário de autenticação para os documentos mencionados no relatório, certificando, por meio de assinatura eletrônica com emprego de certificado digital emitido no

âmbito da ICP-Brasil, que a documentação acostada no processo 23038.005627/2015-10 confere com os respectivos originais. Informamos ainda que iremos observar esse ponto nos próximos processos. 0273093

ANÁLISE DA AUDITORIA INTERNA

A manifestação da área auditada é suficiente para a regularização do achado.

CONCLUSÃO

Recomendação atendida.

CONSTATAÇÃO 2: AUSÊNCIA DE MENÇÃO À PORTARIA DE PRORROGAÇÃO DE VALIDADE DO CONCURSO PÚBLICO

CRITÉRIOS

Lei nº 8.112/1990, art. 12: O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

§ 1º O prazo de validade do concurso e as condições de sua realização serão fixados em edital, que será publicado no Diário Oficial da União e em jornal diário de grande circulação.

§ 2º Não se abrirá novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

ANÁLISE DAS EVIDÊNCIAS

No processo nº 23038.005626/2015-75, referente a admissão de servidor, consta cópia do edital de homologação do concurso público, publicado no Diário Oficial da União, no qual consta o nome do candidato. No entanto, não há referência à portaria de prorrogação da validade do concurso. O concurso fora prorrogado por mais 02 (anos) e tal informação faz-se substancial para a comprovação da legalidade do ato no processo em questão.

PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO

Recomendar à CGGP/DGES que:

Insira, neste e nos futuros processos de admissão em que esta ocorra dentro do período de prorrogação de validade de concurso, cópia da portaria de prorrogação da validade do concurso ou menção ao referido documento.

COMENTÁRIO DOS GESTORES

O processo 23038.005626/2015-75 foi instruído com a a publicação, no Diário Oficial da União, da Portaria CAPES nº 28, de 25 de março de 2015, que prorroga por dois anos o concurso público objeto do Edital nº 1, de 27 de setembro de 2012, e cuja autenticação pode ser verificada no rodapé do documento. Informamos ainda que iremos observar esse ponto nos próximos processos. 0273093

ANÁLISE DA AUDITORIA INTERNA

A manifestação da área auditada é suficiente para a regularização do achado.

CONCLUSÃO

Recomendação atendida.

CONSTATAÇÃO 3: LACUNAS NA ADOÇÃO DE PRÁTICAS REFERENTES AOS SISTEMAS DE GOVERNANÇA E GESTÃO DE PESSOAS

CRITÉRIOS

TCU - Referencial Básico de Governança Aplicável a Órgãos e Entidades da Administração Pública e Ações Indutoras de Melhoria (2014)

Acórdãos TCU nº 3.023/2013-Plenário e 2.212/2015-Plenário.

ANÁLISE DAS EVIDÊNCIAS

Por meio da solicitação de auditoria 14 (SEI 0203971), foi pedido à área auditada que informasse se adota ou não as práticas relacionadas no questionário de sistemas de governança e gestão de pessoas (SEI 204128). O questionário, baseado nos questionários elaborados pelo Tribunal de Contas da União - TCU em 2013 e 2016 para avaliar a situação atual e a evolução da governança e da gestão de pessoas na Administração Pública Federal, engloba componentes de gestão como planejamento, comunicação, ética, capacitação, conhecimento, competências, desempenho, reconhecimento e retenção de servidores, recrutamento e seleção, direitos e vantagens.

As respostas da CGGP/DGES ao questionário (nº SEI 215778) apresentaram a não adoção de 28 das 51 práticas relacionadas.

É importante destacar que o questionário utilizado não contempla todas as variáveis que interferem na capacidade de governança de pessoas. Além disso, apesar de a área auditada não ter se manifestado nesse sentido, algumas práticas podem não ser aplicáveis à realidade da CAPES e, ainda, a relação custo-benefício de certas práticas pode não ser vantajosa em determinados contextos, sendo razoável não as implementar.

Outro fator importante é que as respostas, tanto positivas quanto negativas, podem não representar adequadamente a realidade, pelo fato de que nenhuma evidência foi apresentada pela área auditada e também em função da possibilidade de problemas na interpretação de questões, entre outros fatores que poderiam contribuir para tornar os dados menos precisos.

Tendo sido ressaltadas tais considerações, destacamos as seguintes práticas que apresentam-se carentes de aprimoramento ou de implementação:

- a) Definir diretrizes que contemplem a gestão de riscos relacionados a recursos humanos a que a organização está exposta;
- b) Monitorar regularmente o cumprimento do código de ética;
- c) Executar processo de gestão do conhecimento organizacional e de desenvolvimento de gestores;
- d) Elaborar plano anual de capacitação;
- e) Executar processo de gestão de competências nos processos de seleção de servidores e gestores, bem como para a alocação e movimentação interna de servidores; e
- f) Executar gestão de desempenho.

Essas lacunas podem expor a CAPES a riscos relevantes, tais como: gastos com ações que não agregam valor à organização; falta de pessoal qualificado em áreas críticas; excesso de pessoal em outras áreas; desmotivação e falta de comprometimento com o trabalho, dentre outros.

PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO

Recomendar à CGGP/DGES que:

Adote medidas no sentido de implementar/aprimorar as práticas relacionadas acima visando maior eficiência, efetividade e transparência da gestão de pessoas, de sorte que o esforço laborativo da organização possa ser mais bem alocado para a produção de melhores resultados para a sociedade.

COMENTÁRIO DOS GESTORES

Item a - Definir diretrizes que contemplem a gestão de riscos relacionados a recursos humanos a que a organização está exposta: item difícil de ser atendido a curto prazo, já que requer treinamento de toda a equipe da CGGP. 0284311

Item b - Monitorar regularmente o cumprimento do código de ética: quando tivermos ciência de descumprimento do Código de Ética, encaminharemos a demanda à Comissão de Ética da CAPES. 0284311

Item c - Executar processo de gestão do conhecimento organizacional e de desenvolvimento de gestores: Após atualização do Planejamento Estratégico da CAPES, a CGGP avaliará a implementação do referido processo com base nas novas diretrizes e objetivos estratégicos definidos para o órgão. 0283782

Item d - Elaborar plano anual de capacitação: A CGGP elabora o Plano Anual de Capacitação, entretanto, por diversas razões os anteriores não foram submetidos a deliberação da DEX. Ressaltamos que a CDP realizará um novo Levantamento de Necessidade de Capacitação para subsidiar a elaboração do Plano Anual de Capacitação de 2017. 0283782

Item e - Executar processo de gestão de competências nos processos de seleção de servidores e gestores, bem como para a alocação e movimentação interna de servidores: A implantação do modelo deve ocorrer em longo prazo, sendo necessário um planejamento das ações a serem adotadas, o qual deverá ser precedido de um estudo a fim de identificar a metodologia que melhor se adeque a realidade da CAPES. O modelo de Gestão por Competências é um processo cíclico que deve ser periodicamente atualizado e constantemente monitorado e avaliado, sendo necessária a dedicação de parte da equipe exclusivamente ao seu desenvolvimento e acompanhamento. 0283782

Item f - Executar gestão de desempenho: A CGGP realiza a avaliação de desempenho conforme assinalado no questionário (documento SEI nº 0215778) e disciplinado no Decreto nº 7.133 de 19 de março de 2010. Portanto, podemos dizer que a CGGP executa a gestão de desempenho. Os itens 36 e 39 a 42 do questionário encaminhado a CGGP não se aplicam em decorrência da elevada nota de todos os servidores da CAPES. Considerando as notas resultantes da avaliação de desempenhos obtidas pelos servidores da CAPES nos três últimos ciclos de avaliação, observa-se a predominância de pontuação máxima não sendo, portanto, possível a aplicação dos itens citados. 0283782 e 0284311.

ANÁLISE DA AUDITORIA INTERNA

Item a - Não foram apresentadas medidas a serem adotadas, ainda que a longo prazo. A recomendação será mantida.

Item b - A adoção da medida proposta pela área auditada é suficiente para a regularização do item.

Item c - A adoção das medidas propostas pela área auditada será suficiente para a regularização do item. A recomendação será mantida para que, durante o monitoramento dos resultados da auditoria, seja solicitado aos gestores informações a respeito de quais medidas foram efetivamente adotadas.

Item d - A adoção da medida proposta pela área auditada será suficiente para a regularização do item. A recomendação será mantida para que, durante o monitoramento dos resultados da auditoria, seja solicitado aos gestores informações a respeito do andamento da aplicação de tal medida.

Item e - A adoção das medidas propostas pela área auditada será suficiente para a regularização do item a longo prazo. A recomendação será mantida para que, durante o monitoramento dos resultados da auditoria, seja solicitado aos gestores informações a respeito de quais medidas foram efetivamente adotadas.

Item f - A avaliação de desempenho consiste em uma das etapas do ciclo da gestão de desempenho. Apesar de comumente ser dado mais destaque a essa etapa, as demais não podem ser

consideradas menos importantes. Vide [Manual de Orientação para a Gestão do Desempenho - SEGEP/MPOG \(2013\)](#).

Cabe ressaltar, ainda, que a aplicação dos itens 37, 38, 42, 44 e 45 do questionário 0215778 é importante para atrair, reter e motivar os servidores, especialmente tendo em vista que, conforme informado pela área auditada no referido questionário, o índice de perda de pessoal por iniciativa de seus colaboradores e gestores foi de 17,9% no último ano.

A recomendação será mantida.

CONCLUSÃO

A recomendação será mantida para que, durante o monitoramento dos resultados da auditoria, sejam solicitadas aos gestores informações a respeito de quais medidas foram efetivamente adotadas.



Documento assinado eletronicamente por **Joquebede dos Santos Antevere Silva, Assistente em Ciência e Tecnologia**, em 08/12/2016, às 15:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 25, inciso II, da Portaria nº 01/2016 da Capes.



Documento assinado eletronicamente por **Marcos Mendonça da Silva, Auditor(a)-Chefe**, em 08/12/2016, às 15:43, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 25, inciso II, da Portaria nº 01/2016 da Capes.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.capes.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0290463** e o código CRC **787503C9**.

ANEXO II

RECOMENDAÇÕES

Diante das constatações evidenciadas no Anexo I, somos pelo atendimento das recomendações aqui dispostas:

Recomendar à CGGP/DGES que:

Adote medidas no sentido de implementar/aprimorar as práticas relacionadas a seguir, visando maior eficiência, efetividade e transparência da gestão de pessoas, de sorte que o esforço laborativo da organização possa ser mais bem alocado para a produção de melhores resultados para a sociedade:

- a) Definir diretrizes que contemplem a gestão de riscos relacionados a recursos humanos a que a organização está exposta;
- b) Atendido;
- c) Executar processo de gestão do conhecimento organizacional e de desenvolvimento de gestores;
- d) Elaborar plano anual de capacitação;
- e) Executar processo de gestão de competências nos processos de seleção de servidores e gestores, bem como para a alocação e movimentação interna de servidores; e
- f) Executar gestão de desempenho.