



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
FUNDAÇÃO COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR  
AUDITORIA INTERNA

## **Relatório de Diagnóstico do Perfil de Governança da CAPES 2020**

Auditória Interna - CAPES

Brasília, outubro/2020



**Ministério da Educação  
Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior  
Auditoria Interna**

**Relatório de Diagnóstico do Perfil de Governança da CAPES 2020**

Auditoria Interna - CAPES

**Elaboração**

**Daniela Amorim Meira**

Assistente em C&T

**Joquebede dos Santos Antevere Silva**

Auditora-Chefe

Brasília, outubro/2020

## SUMÁRIO

Introdução .....	1
1. O questionário do TCU .....	2
2. Metodologia.....	4
3. Resultados e diagnóstico da CAPES em 2020 .....	6
3.1. Contexto: Governança Pública .....	6
3.2. Contexto: Governança e Gestão de Pessoas .....	8
3.3. Contexto: Governança e Gestão de TI .....	10
3.4. Contexto: Governança e Gestão de Contratações.....	17
3.5. Contexto: Governança sobre Resultados .....	20
3.6. Índices que merecem atenção (estágio inicial).....	21
4. Evolução dos índices da CAPES .....	23
5. Recomendações .....	24
6. Ciclo 2021 (TCU) e próximas etapas da consultoria da AUD.....	30
7. Conclusão.....	31
Anexo 1 .....	32
Resultados da CAPES nos ciclos anteriores (2017 a 2019) .....	32
RELATÓRIO INDIVIDUAL DE AUTOAVALIAÇÃO CAPES - 2017.....	32
RELATÓRIO INDIVIDUAL DE AUTOAVALIAÇÃO CAPES - 2018.....	33
RELATÓRIO INDIVIDUAL DE AUTOAVALIAÇÃO CAPES - 2019.....	34
Anexo 2 .....	35
Questionário de Levantamento Integrado de Governança Organizacional Pública do Tribunal de Contas da União – TCU (ciclo 2018) – Autoavaliação CAPES 2020 .....	35

## **LISTA DE FIGURAS, TABELAS E GRÁFICOS**

FIGURA 1 - MODELO DE DISTRIBUIÇÃO DOS TEMAS DO QUESTIONÁRIO .....	3
FIGURA 2 - MECANISMOS E PRÁTICAS DE GOVERNANÇA.....	4
TABELA 1 - RESULTADO GERAL DOS ÍNDICES DE GOVERNANÇA E GESTÃO DA CAPES	6
TABELA 2 - ÍNDICES QUE MERECEM ATENÇÃO (ESTÁGIO INICIAL)	22
TABELA 3 - RECOMENDAÇÕES AO GABINETE DA PRESIDÊNCIA DA CAPES	25
TABELA 4 - RECOMENDAÇÕES À COMISSÃO DE ÉTICA	26
TABELA 5 - RECOMENDAÇÕES À COORDENAÇÃO-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS	28
TABELA 6 - RECOMENDAÇÕES À DIRETORIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	29
TABELA 7 - RECOMENDAÇÕES À COORDENAÇÃO DE CONTRATOS	29
TABELA 8 - RECOMENDAÇÕES À AUDITORIA INTERNA	30
GRÁFICO 1 - RESULTADO GERAL - GOVERNANÇA PÚBLICA .....	7
GRÁFICO 2 - DETALHAMENTO DOS COMPONENTES "LIDERANÇA, ESTRATÉGIA E ACCOUNTABILITY" DO ÍNDICE IGOVPUB.....	7
GRÁFICO 3 - DETALHAMENTO DO ÍNDICE IGOVPESSOAS .....	8
GRÁFICO 4 - DETALHAMENTO DO ÍNDICE IGESTPESSOAS .....	9
GRÁFICO 5 - DETALHAMENTO DO ÍNDICE IGOVTI.....	10
GRÁFICO 6 - DETALHAMENTO DO ÍNDICE IGESTTTI.....	11
GRÁFICO 7 - DETALHAMENTO DO ÍNDICE IGESTSEGINFO .....	12
GRÁFICO 8 - DETALHAMENTO DO ÍNDICE PESSOASTI.....	13
GRÁFICO 9 - DETALHAMENTO DOS ÍNDICES PLANEJAMENTOTI, IGESTSERVIÇOSTI E IGESTNÍVEISERVIÇOTI .....	16
GRÁFICO 10 - DETALHAMENTO DO ÍNDICE IGOVCONTRAT .....	17
GRÁFICO 11 - DETALHAMENTO DOS ÍNDICES PESSOAS, PROCESSOS, RISCOCONTRA E GESTCONTRAT .....	19
GRÁFICO 12 - DETALHAMENTO DO ÍNDICE RESULTADO .....	20
GRÁFICO 13 - EVOLUÇÃO DOS RESULTADOS GERAIS DA CAPES.....	23

## **INTRODUÇÃO**

Este relatório apresenta os resultados quanto à etapa 3 - Diagnóstico do Perfil de Governança da Capes, no âmbito da consultoria realizada pela Auditoria Interna da Capes - AUD à Presidência dessa instituição (processo SEI nº 23038.001867/2020-11).

Essa etapa tem por objetivo a análise do estágio de maturidade da governança e gestão da Capes por intermédio dos resultados de seu diagnóstico do perfil de governança, realizado por meio da ferramenta de autoavaliação voluntária disponibilizada pelo Tribunal de Contas da União (TCU)<sup>1</sup>.

Por meio da referida ferramenta, é possível acessar o Questionário de Levantamento Integrado de Governança Organizacional Pública do TCU, cujas questões envolvem a avaliação dos índices **iGG** (índice integrado de governança e gestão públicas) e **iGovPub** (índice de levantamento integrado de governança organizacional pública). Essa ferramenta vem sendo utilizada anualmente pelo TCU para conhecimento da situação da governança no setor público e estímulo às organizações públicas a adotarem boas práticas de governança.

O objetivo da análise do diagnóstico do perfil de governança da Capes é agregar valor à instituição quanto às boas práticas que podem ser adotadas em relação à governança e à gestão. Em consequência, espera-se que a Capes tenha ganhos de produtividade e aperfeiçoamento em suas atividades.

Os levantamentos de Governança Pública medem a capacidade de governança e de gestão das organizações públicas federais e de outros entes jurisdicionais do TCU, ao aferir o nível de implementação de boas práticas de liderança, estratégia e *accountability*, bem como de práticas de governança e gestão de TI, de pessoas e de contratações.

Integradas, essas práticas demonstram a capacidade da organização de administrar bem os seus recursos de forma a gerar resultados e prestar serviços esperados<sup>2</sup>.

A realização do levantamento de governança pelo TCU ocorre anualmente e é respondido de maneira voluntária pelas organizações. Entre 2013 a 2016, o TCU realizou seis levantamentos sobre governança e gestão em quatro temas, separadamente: tecnologia da informação (TI), pessoas, contratações e governança pública.

A partir de 2017, considerando que as áreas de governança e gestão perpassam todas as funções organizacionais de qualquer órgão ou entidade, o TCU integrou esses temas em um só instrumento de autoavaliação, o Questionário Integrado de Governança Pública, de forma a possibilitar análise mais ampla do assunto por parte do tribunal e de demais partes interessadas.

<sup>1</sup> Tópico 3 – autosserviço de avaliação voluntária, disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/governanca/governancapublica/organizacional/levantamento-de-governanca/>. (Acessado em 03/10/2020)

<sup>2</sup> Sumário Executivo (alterado conforme Acórdão 976-2019-P) – Tópico 4.2.3 da página <https://portal.tcu.gov.br/governanca/governancapublica/organizacional/levantamento-de-governanca/>. (Acessado em 03/10/2020)

Em 2018 e 2019, no questionário utilizado pela AUD para o levantamento de respostas junto às unidades da Capes, foram abordados os seguintes perfis de governança: perfil de governança organizacional, perfil de governança e gestão de pessoas, perfil de governança e gestão de contratações, perfil de governança e gestão de TI e perfil de governança e gestão de resultados.

Este ano (2020), o TCU informou que, em decorrência dos reflexos da pandemia da doença causada pelo novo coronavírus (COVID-19) sobre as rotinas administrativas das organizações públicas federais, o levantamento de 2020 foi adiado para o ano de 2021 (Ofício 213B-20/2020-TCU/SecexAdministração/iGG, de 16/4/2020 - SEI nº 1184597). No entanto, o TCU manteve disponível em seu sítio tanto o último questionário aplicado (ciclo 2018) quanto o novo questionário (ciclo 2021) para que as organizações que tenham interesse façam uso desses instrumentos internamente. A AUD aplicou as questões dos dois questionários, de maneira voluntária, junto aos setores responsáveis da Capes, considerando o trabalho de consultoria em governança por ora realizado. Os resultados são apresentados no Relatório Individual - Autoavaliação Voluntária no documento SEI nº 1320789), emitido pelo próprio sistema do TCU e as análises desta AUD sobre os resultados são apresentadas nos tópicos seguintes deste relatório.

## **1. O QUESTIONÁRIO DO TCU**

O questionário aplicado pelo TCU visa medir a capacidade de governança e gestão das organizações públicas federais. Sendo assim, além de mapear os pontos que precisam de maior reestruturação e medir a evolução dos índices de governança e gestão, visa também estimular a adoção de boas práticas, a fim de que os órgãos e entidades aprimorem sua capacidade de entregar resultados.

Maior adesão às práticas constantes nas assertivas do questionário indica a possibilidade de também haver maior maturidade em governança e gestão na organização. Dessa forma, é atribuído maior valor às respostas que indicam maior adoção dos controles descritos em cada assertiva, e menor valor às que apontam menor adoção desses controles. O detalhamento da metodologia utilizada pelo TCU para o cálculo do valor das questões e para a análise das respostas pode ser acessado no sítio daquele tribunal.<sup>3</sup>

O Questionário Integrado de Governança e Gestão Pública de 2018, utilizado pela AUD no levantamento de respostas junto às unidades da Capes, dispõe de 30 práticas, avaliadas por meio de 100 itens de verificação:

### **Governança:**

- 1000 – Liderança (08 questões)
- 2000 – Estratégia (15 questões)
- 3000 – Accountability (09 questões)

### **Gestão:**

- 4000 – Operações
- 4100 - Gestão de pessoas (33 questões)

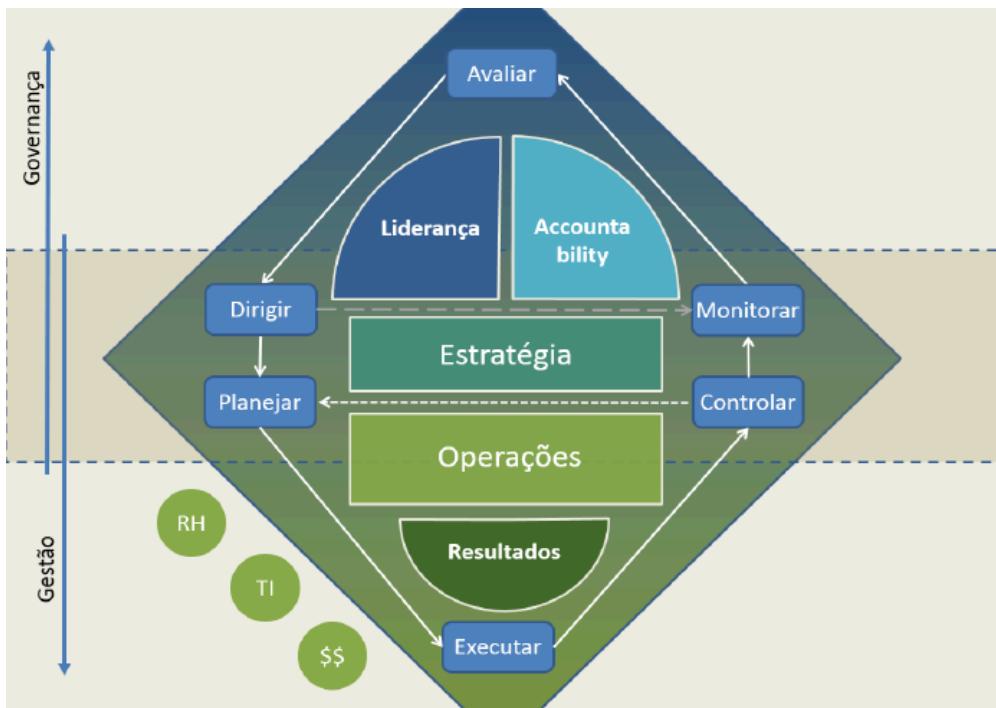
<sup>3</sup> Tópico 4.2.4 (estrutura para compreensão dos dados) - página <https://portal.tcu.gov.br/governanca/governancapublica/organizacional/levantamento-de-governanca/>.

4200 - Gestão de tecnologia da informação (21 questões)

4300 - Gestão de contratações (08 questões)

5000 – Resultados (06 questões)

A estruturação dos temas e questões segue o seguinte modelo teórico desenvolvido pelo TCU:



**Figura 1 - Modelo de distribuição dos temas do questionário**

Fonte: Relatório técnico completo – tópico 4.2.2, da página:

<https://portal.tcu.gov.br/governanca/governancapublica/organizacional/levantamento-de-governanca/>

O Modelo mostra que a Governança é composta de três mecanismos: Liderança, Estratégia e Accountability, e a Gestão engloba Operações e Resultados.

A tríade avaliar-dirigir-monitorar, inspirada da NBR ISO 38500, representa as atividades essenciais da Governança. A alta administração avalia a própria organização (onde ela está e em que direção deve seguir) e expede as diretrizes para a Gestão. Posteriormente, o cumprimento das diretrizes é monitorado pela alta administração e subsidia uma nova avaliação da Governança.

No que se refere aos perfis de governança abordados no questionário temos os seguintes mecanismos:



**Figura 2 - Mecanismos e práticas de governança**

Fonte: elaboração AUD Capes

## 2. METODOLOGIA

A metodologia aplicada pela AUD para o levantamento das informações constituiu-se da aplicação do questionário no formato *google forms* e realização de reuniões em webconferência com os respondentes das unidades da Capes, ocorridas nesse formato devido à necessidade de distanciamento por causa da pandemia do COVID-19.

O questionário foi desmembrado de acordo com o tema das questões e estas foram direcionadas às áreas relacionadas. Dessa forma, tanto as respostas às questões quanto as reuniões foram realizadas de maneira individualizada, por setor, possibilitando a coleta de informações mais fidedignas.

Inicialmente, a AUD aplicou o questionário preparatório para o ciclo de 2021. As respostas de cada unidade a esse questionário podem ser visualizadas no processo SEI nº 23038.010242/2020-31.

No entanto, esse questionário, visto que será utilizado pelo TCU apenas no ciclo 2021, não foi disponibilizado para avaliação pelo sistema daquele tribunal este ano. O questionário disponível para avaliação continuou sendo o do ciclo 2018. Por esta razão, a AUD aproveitou as respostas do questionário 2021 para inserir no questionário 2018, naquelas questões que são equivalentes, e, durante as webconferências com as áreas respondentes, complementou as respostas às questões não coincidentes. O questionário 2018, bem como as respostas das unidades podem ser visualizadas no anexo 2 desse relatório.

Na análise das respostas apresentadas pelos respondentes neste ano e nos anos anteriores, verificou-se dificuldade de interpretação das questões, visto que o TCU as elaborou de forma a se aplicarem ao contexto dos diversos órgãos da Administração Pública. Assim, durante as reuniões com os respondentes, a AUD prestou auxílio na interpretação das questões e foi confirmado ou alterando as respostas e evidências de cada questão, de acordo com a interpretação voltada para o contexto da Capes. O trabalho conjunto buscou coletar respostas o mais próximo possível da realidade da Capes e valorizar os procedimentos e atividades realizados pelas equipes, ainda que esses careçam de formalização em âmbito institucional.

A aplicação desse questionário e as webconferências realizadas com cada unidade se mostraram de essencial utilidade ao andamento desta consultoria, permitindo à equipe de auditoria conhecer, ainda que de forma superficial, os processos de trabalhos e atividades dos setores Gabinete da Presidência (GAB/PR), Auditoria Interna (AUD/PR), Coordenação de Suprimentos (CSUP/CGLOG/DGES), Coordenação de Contratos (CCO/CGLOG/DGES) Coordenação-Geral de Execução Financeira e Orçamentária (CGOF/DGES), Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (CGGP/DGES), Comissão de Ética, Ouvidoria e Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI). Foram explicitadas, ainda, as dificuldades e limitações de cada setor na implementação de boas práticas governamentais diante da realidade atual.

Para a determinação do diagnóstico, utilizou-se a categorização das respostas em 3 estágios de capacidade:

Estágio	Intervalo
Inicial	0 a 39,99%
Intermediário	40 a 70%
Aprimorado	70,01 a 100%

Fonte: estrutura para compreensão dos dados TCU (adaptado).

**Início:** quando as respostas declaram a inexistência da prática proposta ou a adoção em menor parte.

**Intermediário:** quando as respostas declaram a adoção parcial da prática proposta.

**Aprimorado:** quando as respostas declaram adoção em grande parte ou total da prática proposta.

### 3. RESULTADOS E DIAGNÓSTICO DA CAPES EM 2020

As respostas da Capes ao Questionário de Levantamento Integrado de Governança Organizacional Pública do TCU em 2020 geraram o Relatório Individual - Autoavaliação Voluntária da Capes (SEI nº 1320789), no qual constam os valores dos índices de governança e gestão da Capes. O resultado geral remete ao **estágio INTERMEDIÁRIO de maturidade**, conforme tabela abaixo:

INDICADOR	VALOR	ESTÁGIO
<b>iGG</b> (índice integrado de governança e gestão públicas)	60%	Intermediário
<b>iGovPub</b> (índice de governança pública)	62%	Intermediário
<b>iGovPessoas</b> (índice de governança e gestão de pessoas)	50%	Intermediário
<b>iGestPessoas</b> (índice de capacidade em gestão de pessoas)	46%	Intermediário
<b>iGovTI</b> (índice de governança e gestão de TI)	66%	Intermediário
<b>iGestTI</b> (índice de capacidade em gestão de TI)	54%	Intermediário
<b>iGovContrat</b> (índice de governança e gestão de contratações)	77%	Aprimorado
<b>iGestContrat</b> (índice de capacidade em gestão de contratações)	79%	Aprimorado
<b>MÉDIA</b>	<b>62%</b>	<b>INTERMEDIÁRIO</b>

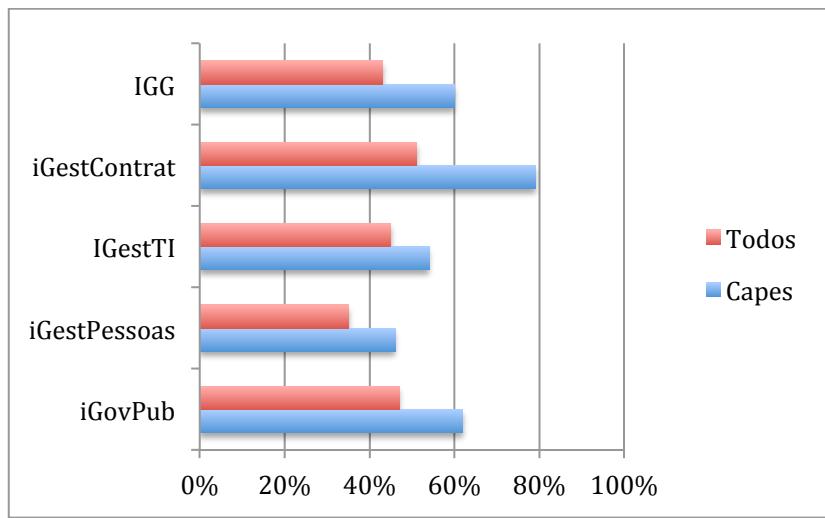
**TABELA 1 - Resultado geral dos índices de governança e gestão da Capes**

Fonte: Relatório Individual - Autoavaliação Voluntária 2020 – Capes (adaptado)

O referido relatório traz, ainda, um desdobramento dos contextos de análise, conforme apresentados em forma de gráficos nos tópicos a seguir. Em cada gráfico, os índices são comparados aos índices de “todos”, que é o índice da média obtida de 498 organizações participantes do ciclo regular de levantamento implementado pelo TCU.

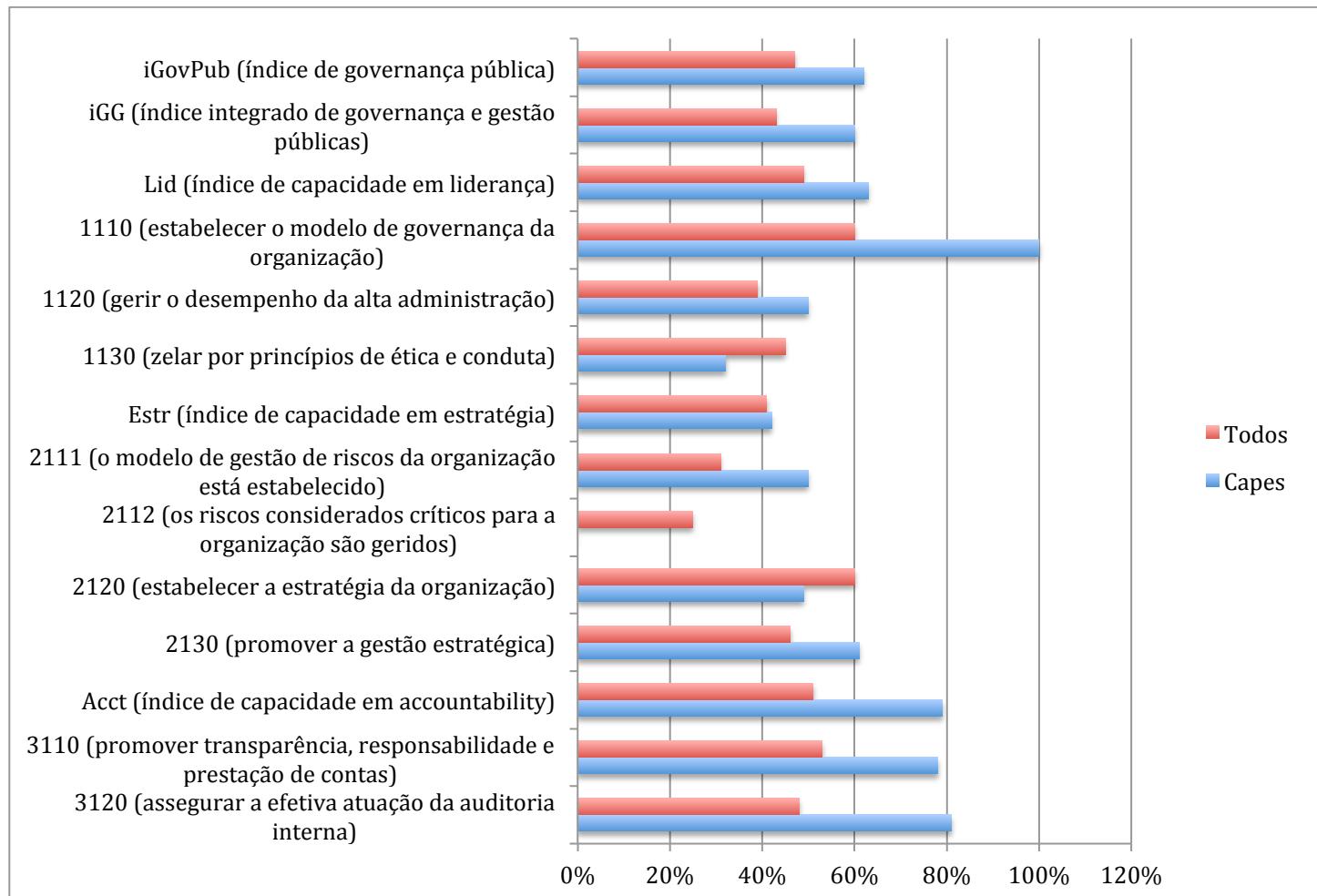
#### 3.1. CONTEXTO: GOVERNANÇA PÚBLICA

No contexto de Governança Pública, são apresentados os detalhamentos dos resultados dos índices **iGG** (índice integrado de governança e gestão públicas), **iGovPub** (índice de governança pública), **iGestPessoas** (índice de capacidade em gestão de pessoas), **iGestTI** (índice de capacidade em gestão de TI) e **iGestContrat** (índice de capacidade em gestão de contratos), conforme gráficos a seguir.



**Gráfico 1 - Resultado geral - Governança Pública**

Fonte: Relatório Individual - Autoavaliação Voluntária 2020 - Capes / Gráfico: AUD Capes

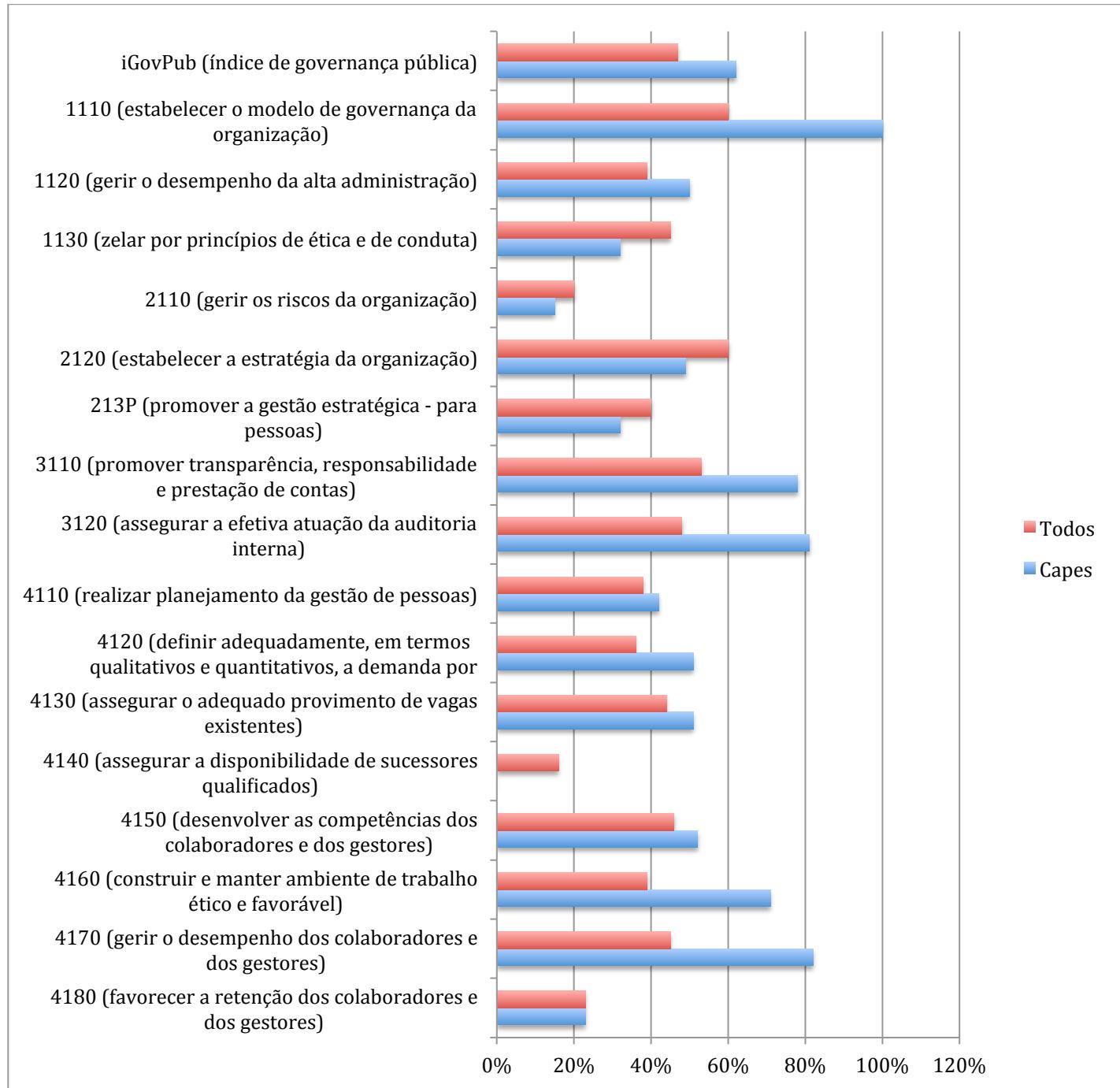


**Gráfico 2 - Detalhamento dos componentes "liderança, estratégia e accountability" do índice iGovPub**

Fonte: Relatório Individual - Autoavaliação Voluntária 2020 - Capes / Gráfico: AUD Capes

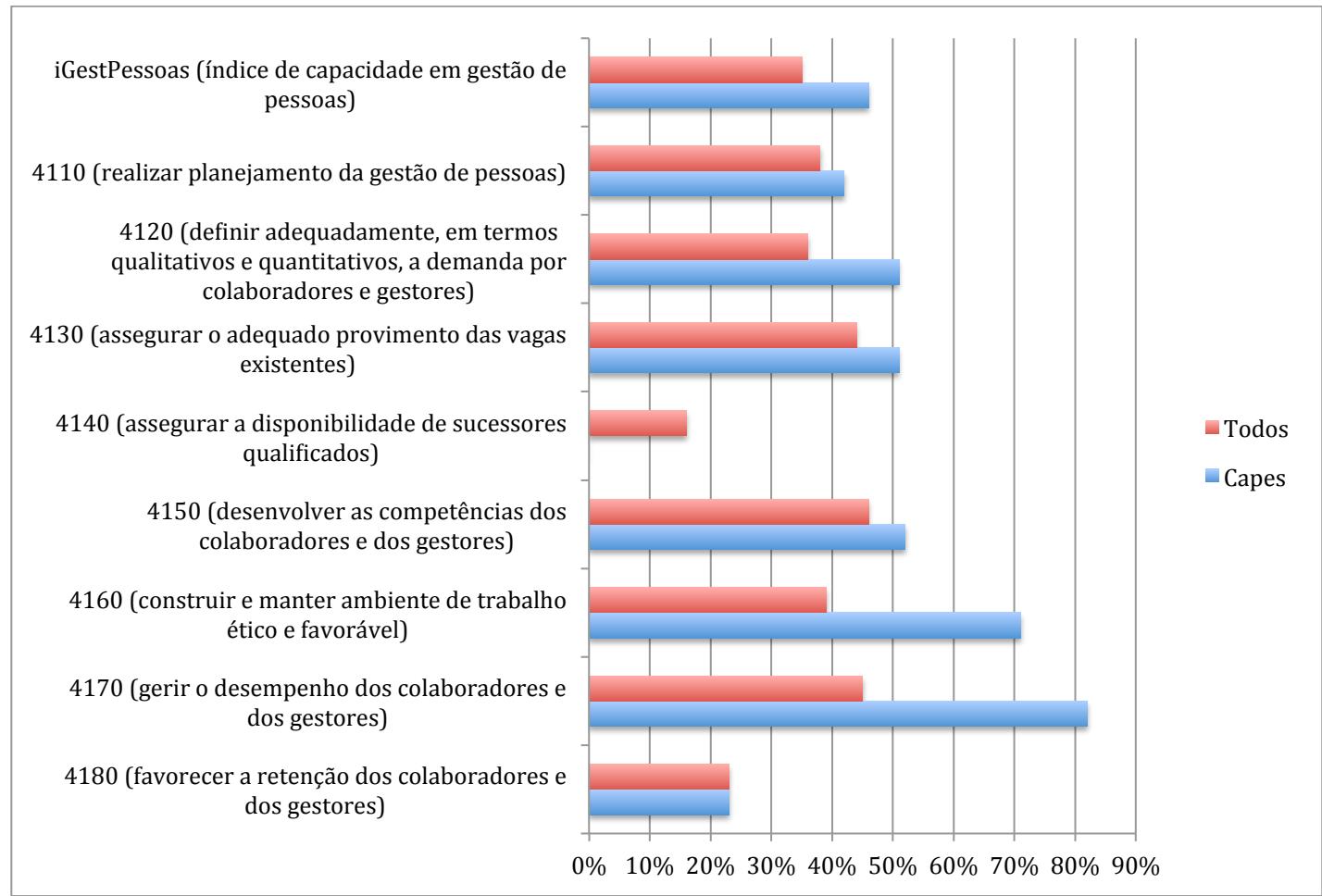
### 3.2. Contexto: Governança e Gestão de Pessoas

No contexto de **Governança e Gestão de Pessoas** é apresentado o detalhamento dos índices **iGovPessoas** (índice de governança de pessoas) e **iGestPessoas** (índice de capacidade de gestão de pessoas), conforme gráficos abaixo:



**Gráfico 3 - Detalhamento do índice iGovPessoas**

Fonte: Relatório Individual - Autoavaliação Voluntária 2020 - Capes / Gráfico: AUD Capes

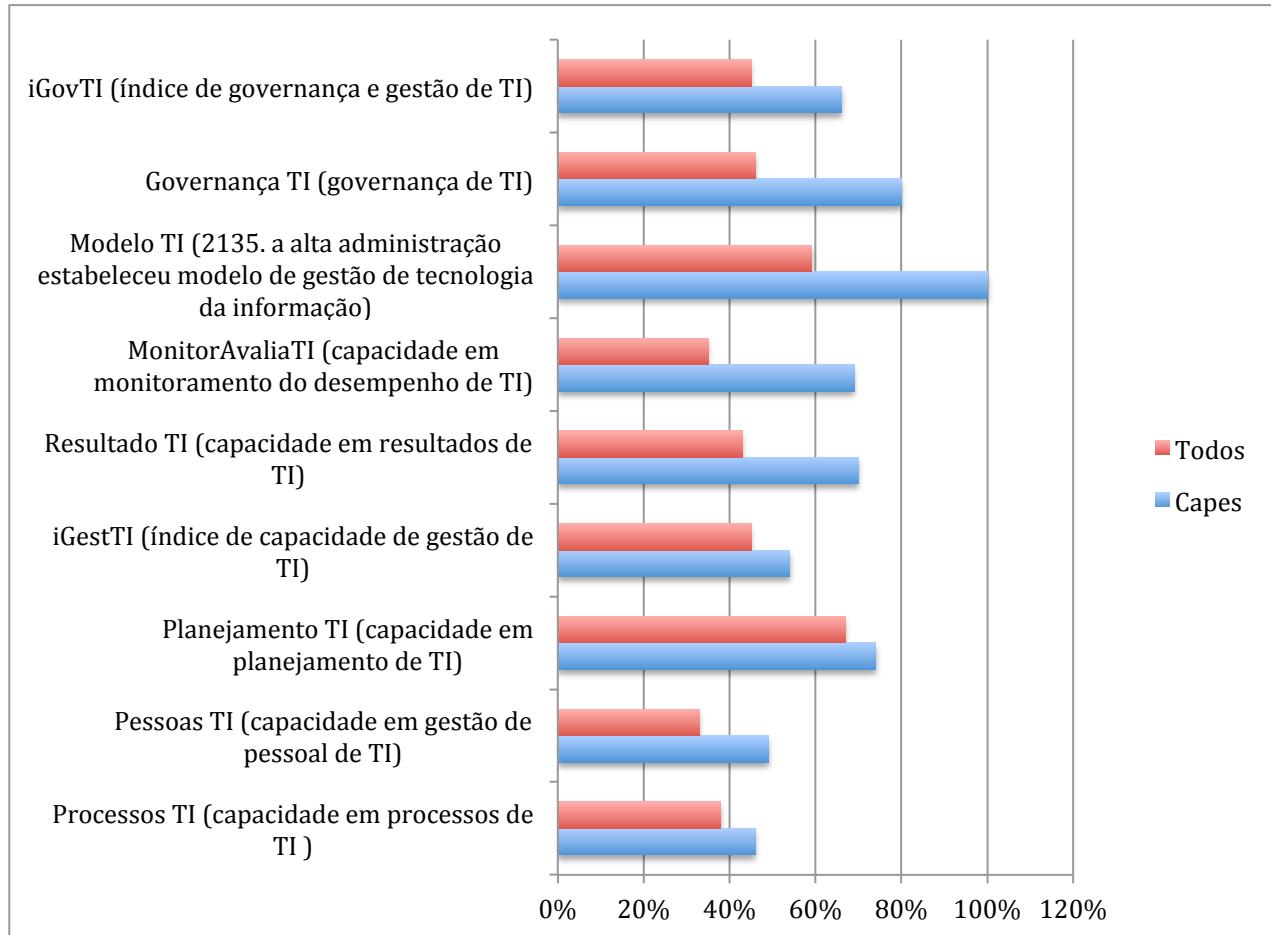


**Gráfico 4 - Detalhamento do índice iGestPessoas**

Fonte: Relatório Individual - Autoavaliação Voluntária 2020 - Capes / Gráfico: AUD Capes

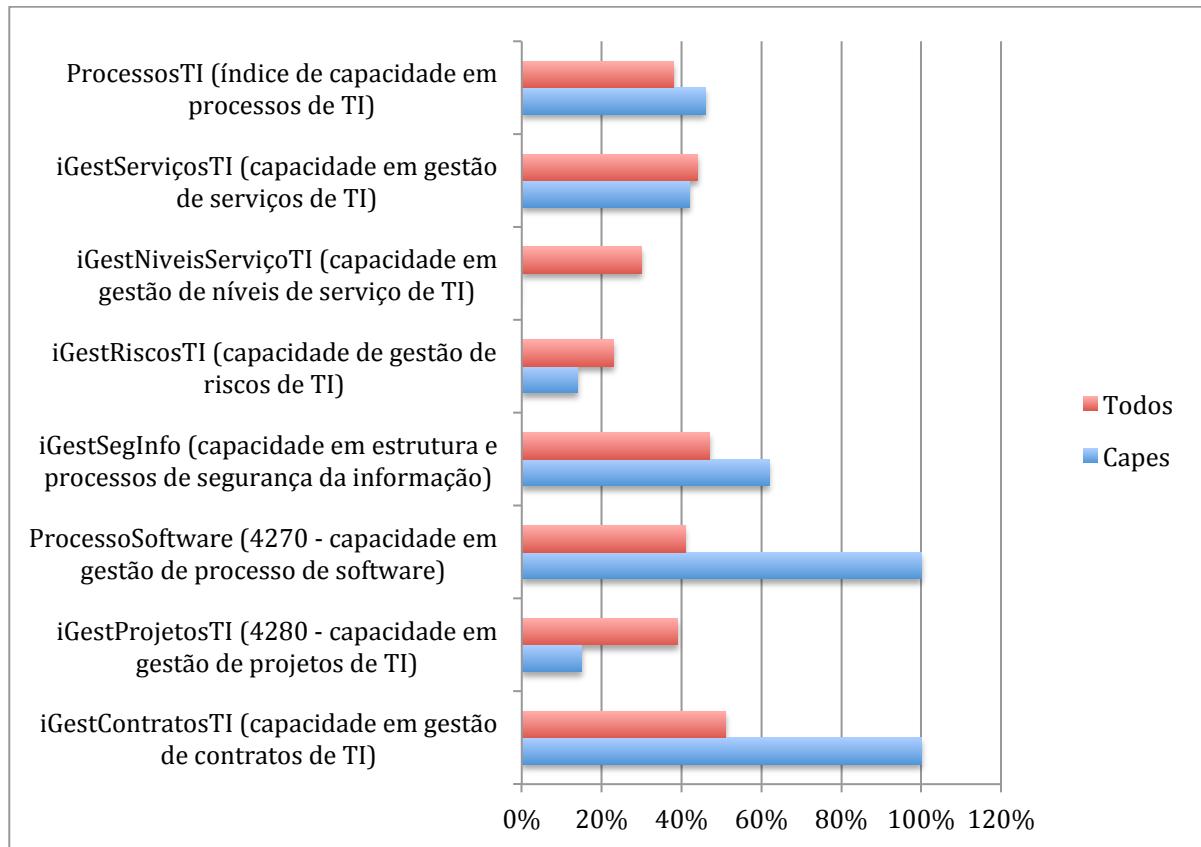
### 3.3. CONTEXTO: GOVERNANÇA E GESTÃO DE TI

O contexto Governança e Gestão de TI apresenta os índices **iGovTI** (índice de governança e gestão de TI), seguido do **iGestTI** (índice de capacidade em gestão de TI), pontuados conforme gráficos abaixo:



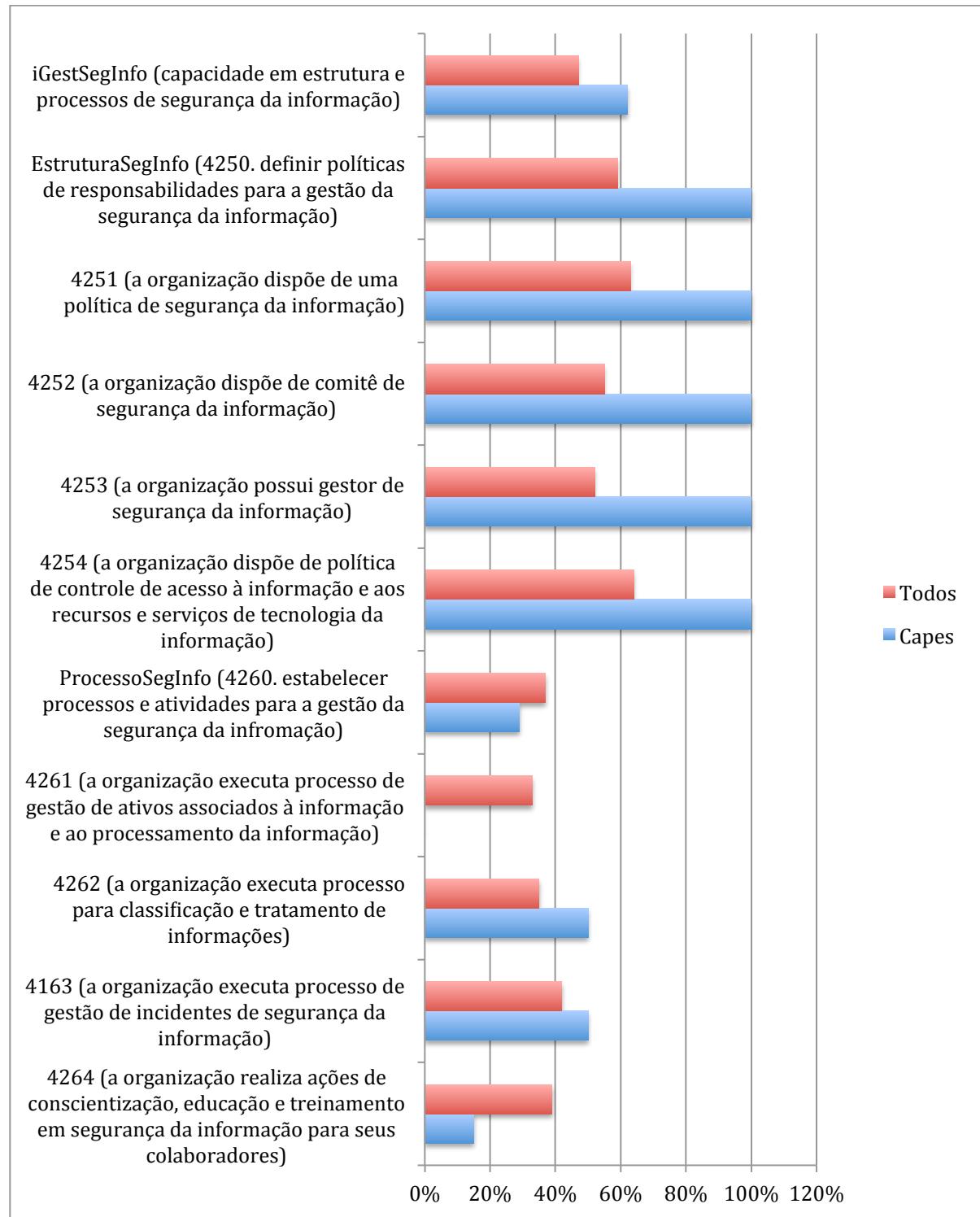
**Gráfico 5 - Detalhamento do índice iGovTI**

Fonte: Relatório Individual - Autoavaliação Voluntária 2020 - Capes / Gráfico: AUD Capes



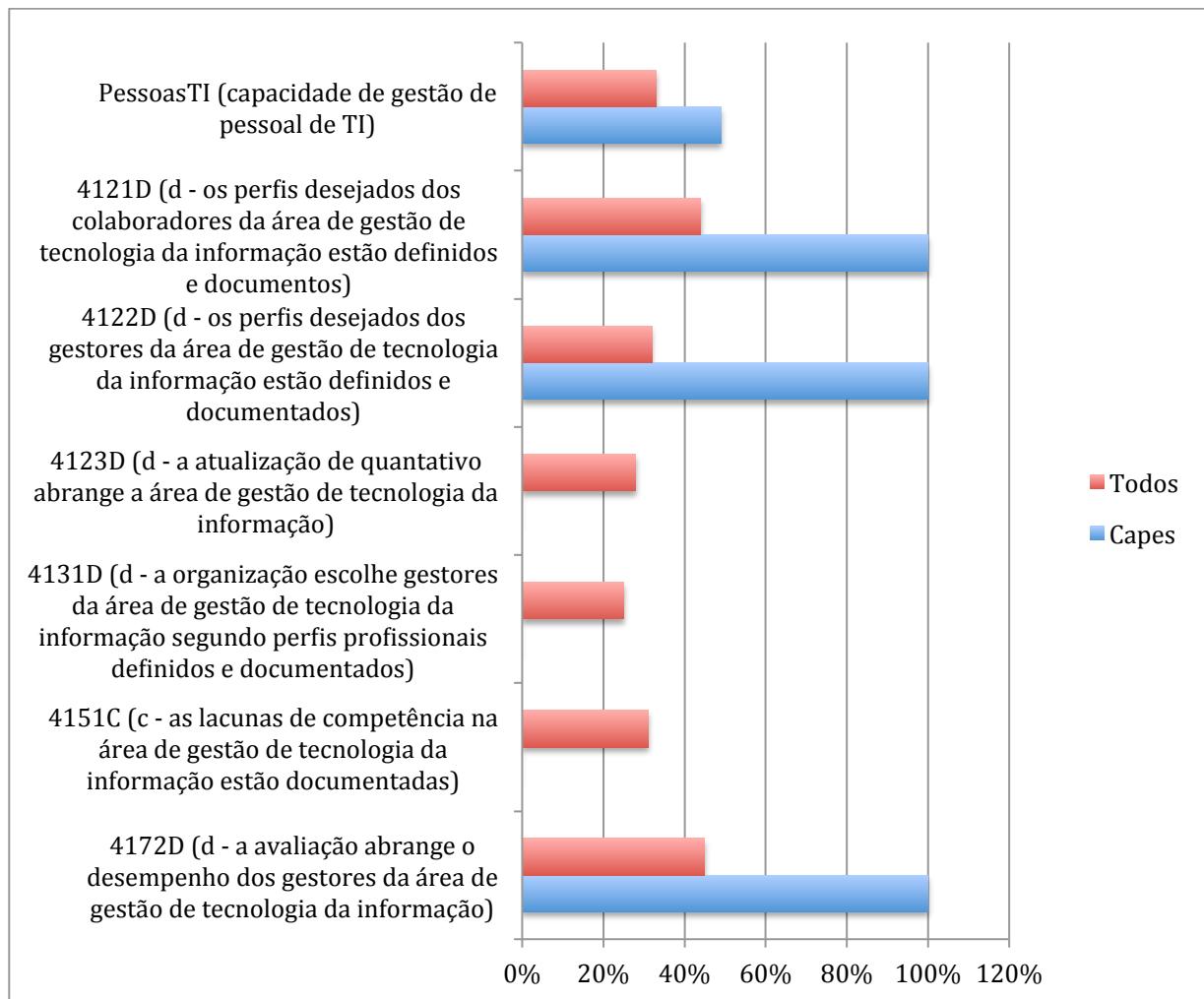
**Gráfico 6 - Detalhamento do índice iGestTI**

Fonte: Relatório Individual - Autoavaliação Voluntária 2020 - Capes / Gráfico: AUD Capes



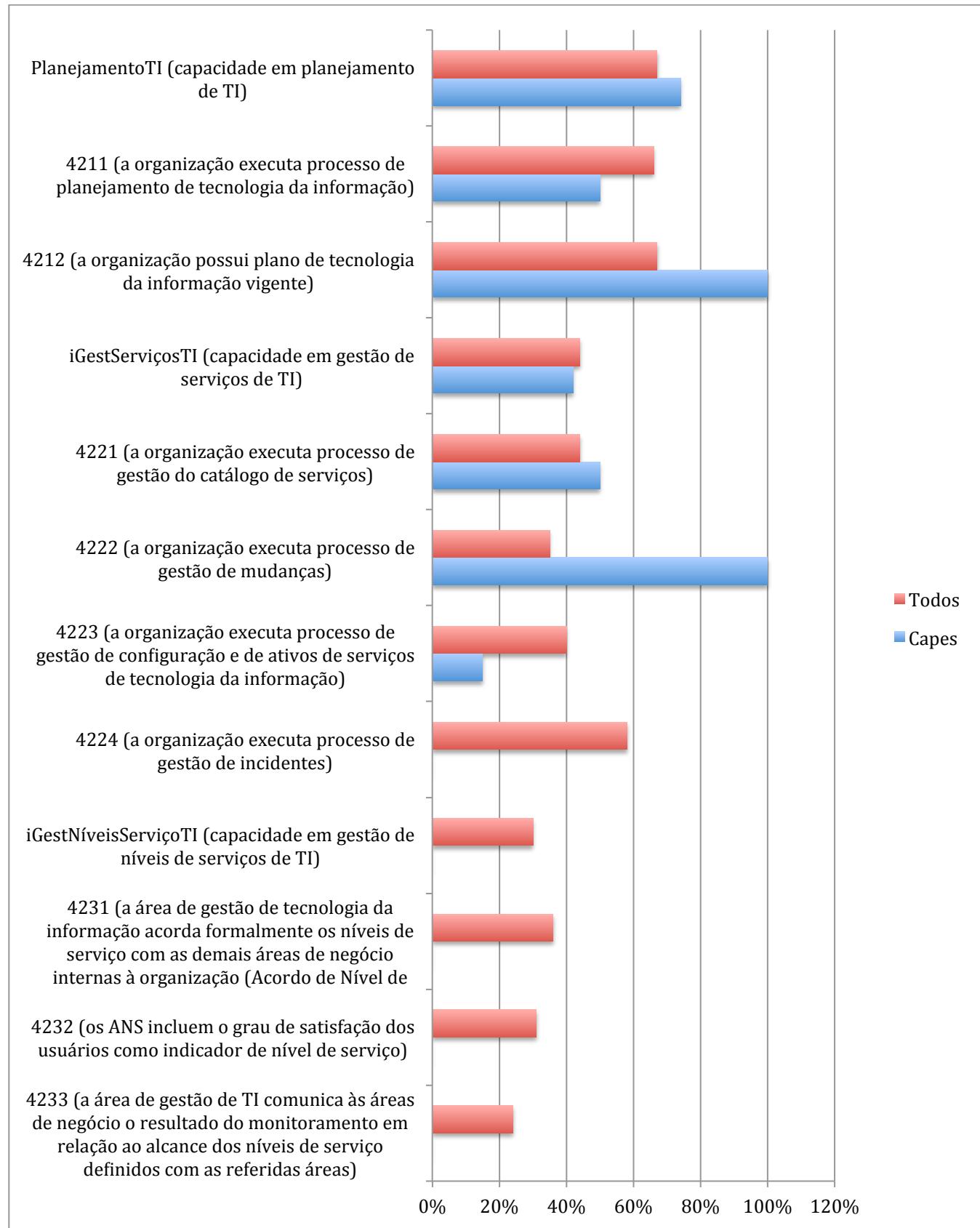
**Gráfico 7 - Detalhamento do índice iGestSegInfo**

Fonte: Relatório Individual - Autoavaliação Voluntária 2020 - Capes / Gráfico: AUD Capes

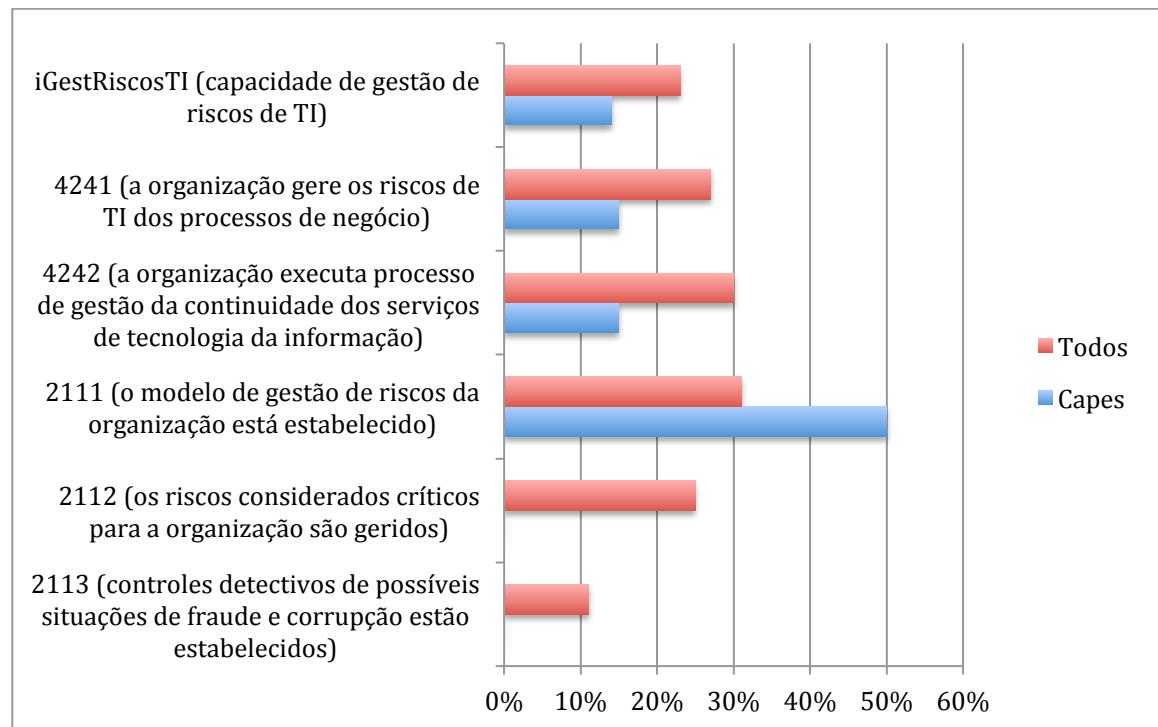


**Gráfico 8 - Detalhamento do índice PessoasTI**

Fonte: Relatório Individual - Autoavaliação Voluntária 2020 - Capes / Gráfico: AUD Capes



continua



continua

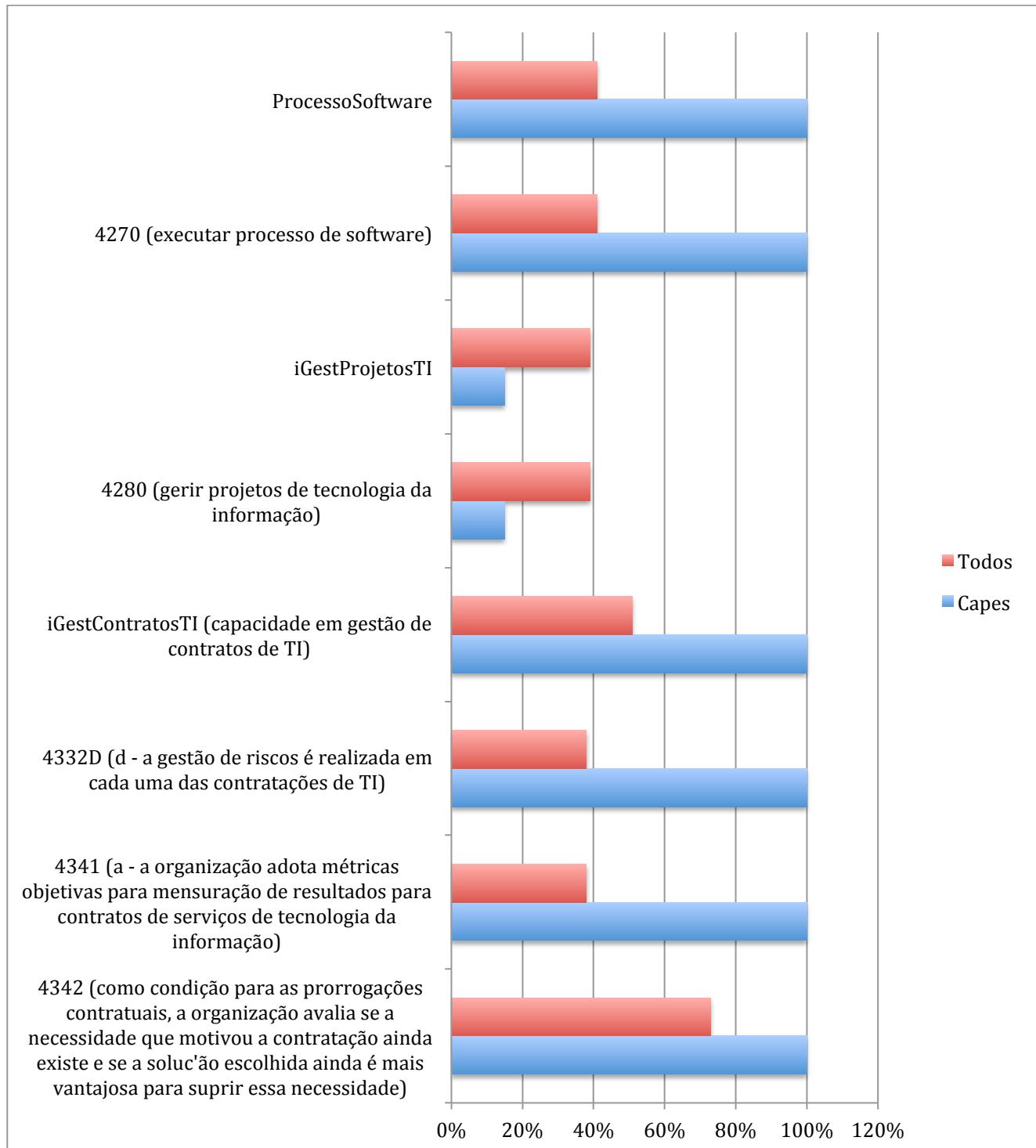
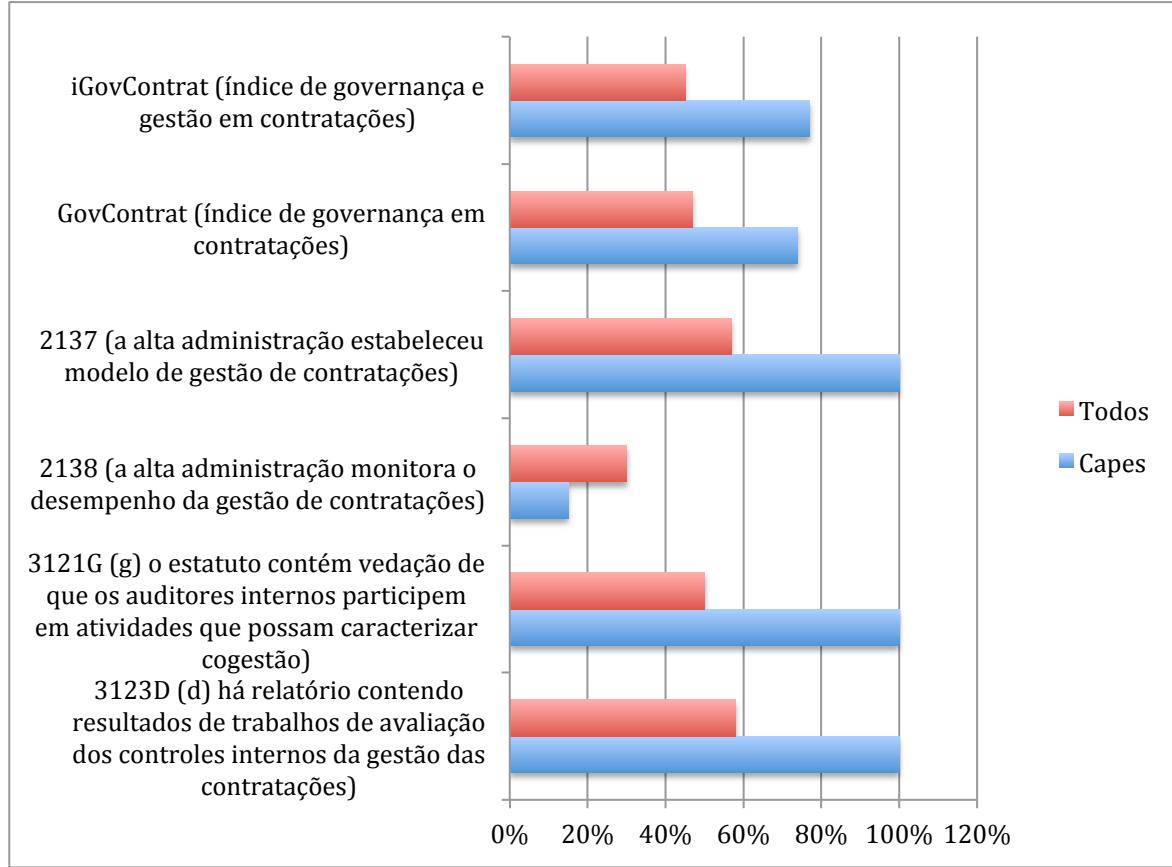


Gráfico 9 - Detalhamento dos índices PlanejamentoTI, iGestServiçosTI e iGestNíveisServiçoTI

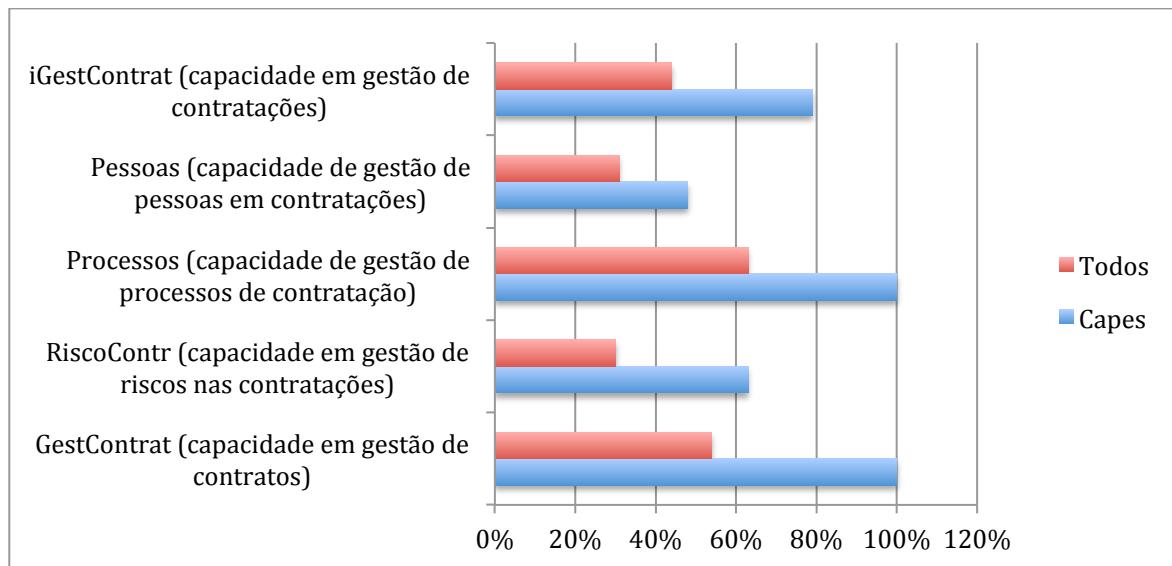
Fonte: Relatório Individual - Autoavaliação Voluntária 2020 - Capes / Gráfico: AUD Capes

### 3.4. Contexto: Governança e Gestão de Contratações

O Relatório traz ainda o contexto de Governança e Gestão de Contratações representado pelo **iGovContrat** (índice de governança e gestão em contratações), conforme detalhamento nos seguintes gráficos:

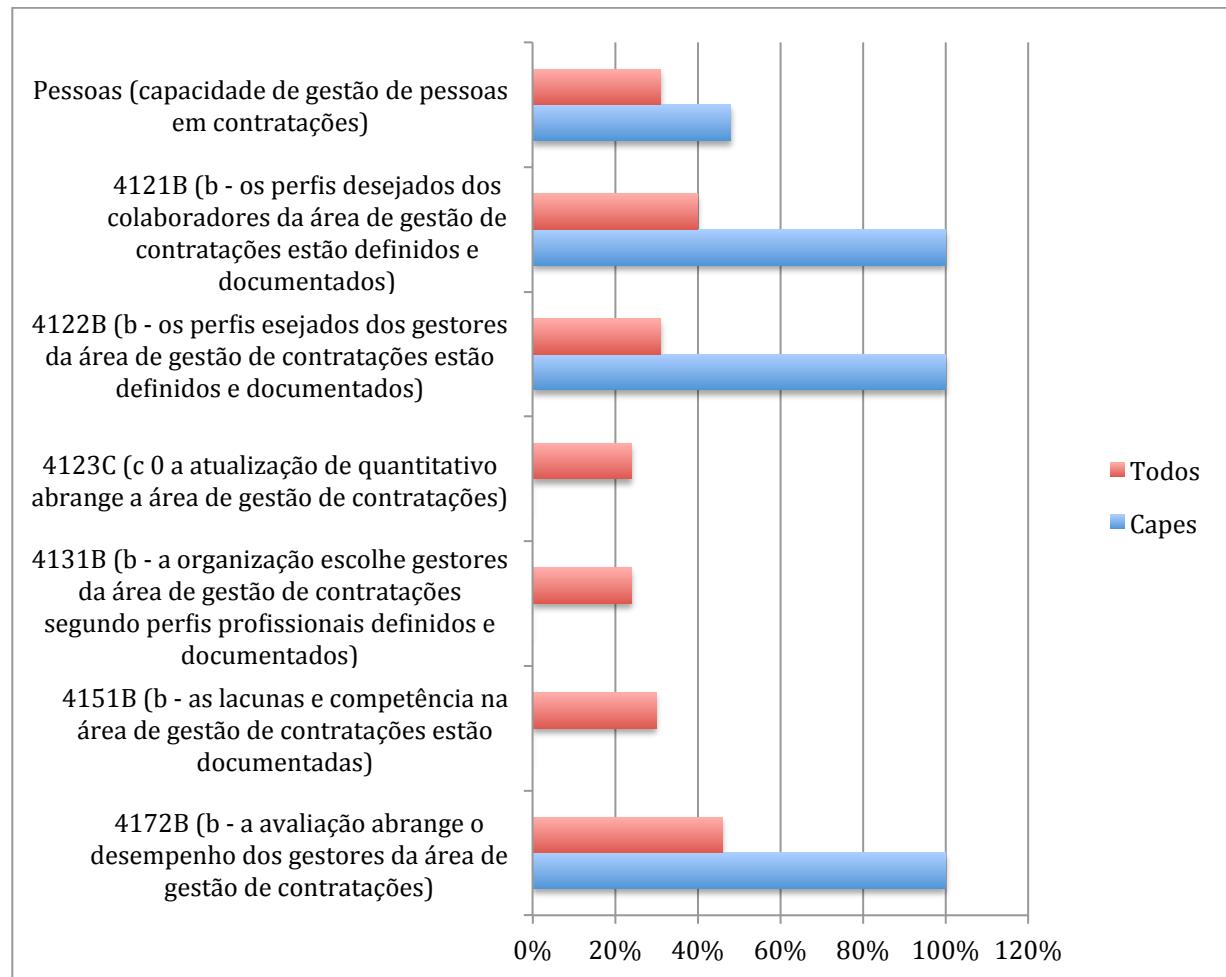


continua

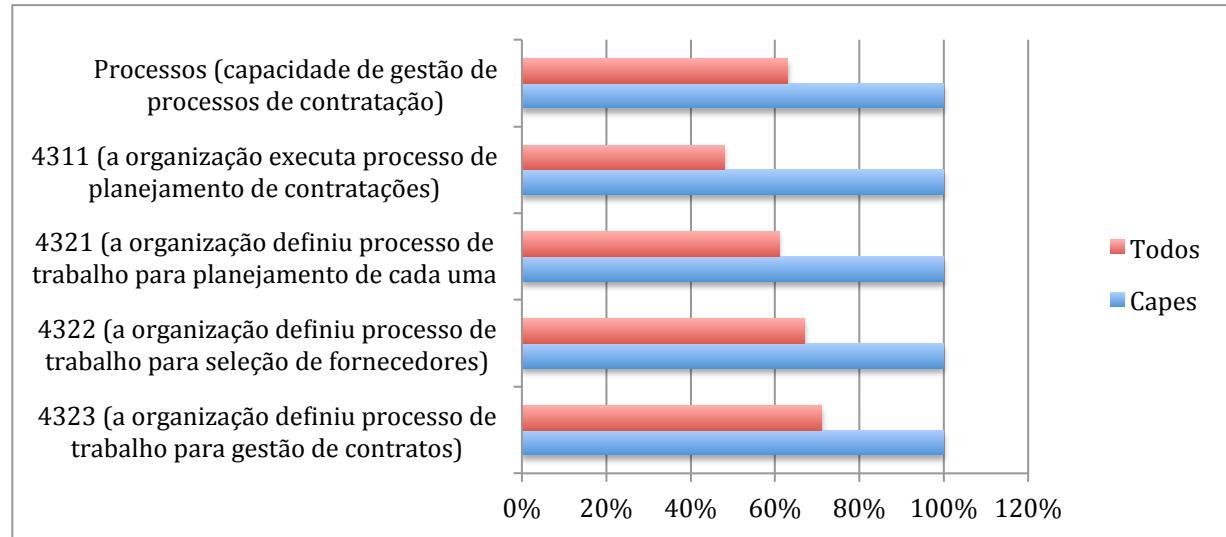


**Gráfico 10 - Detalhamento do índice iGovContrat**

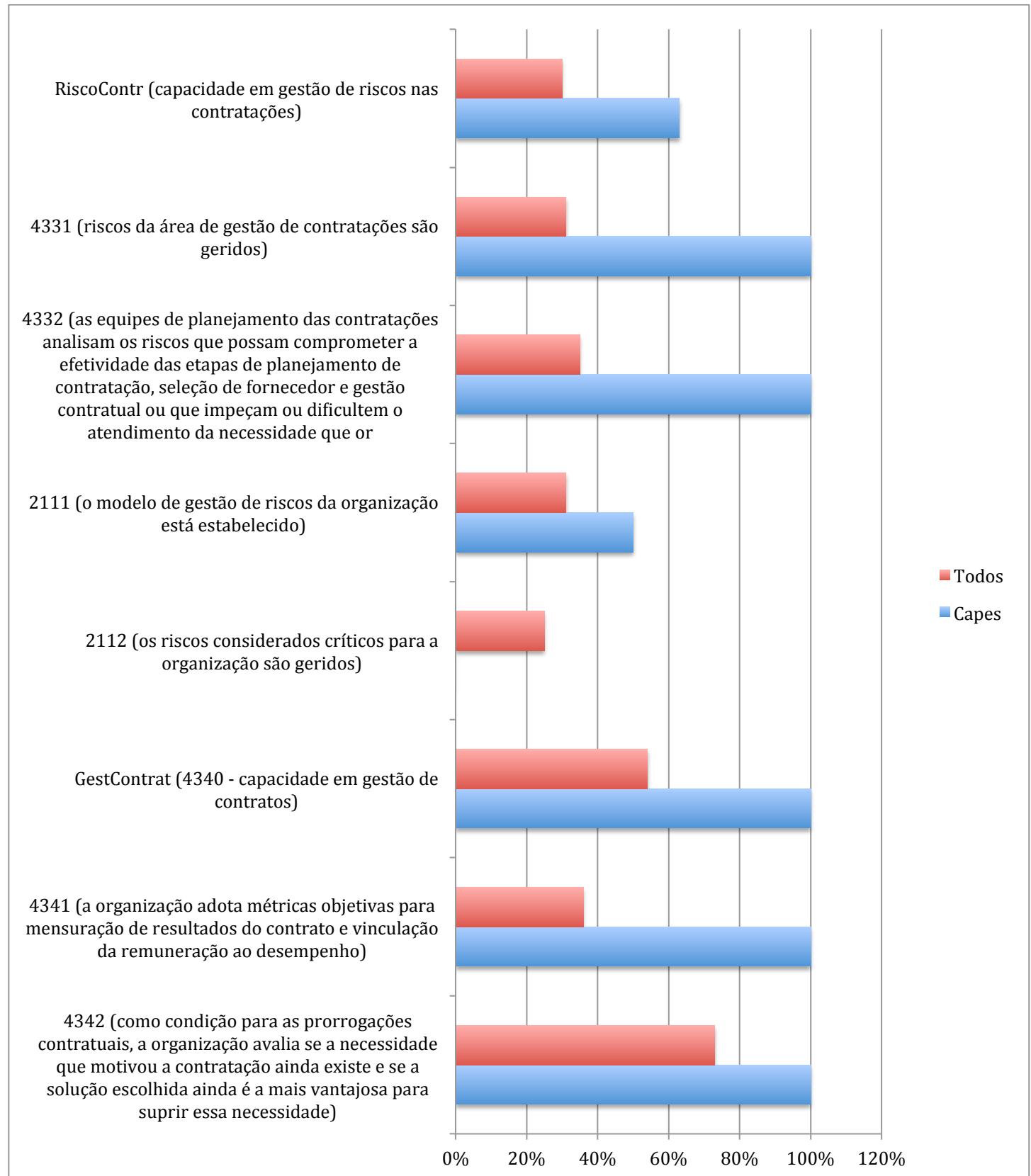
Fonte: Relatório Individual - Autoavaliação Voluntária 2020 - Capes / Gráfico: AUD Capes



continua



continua

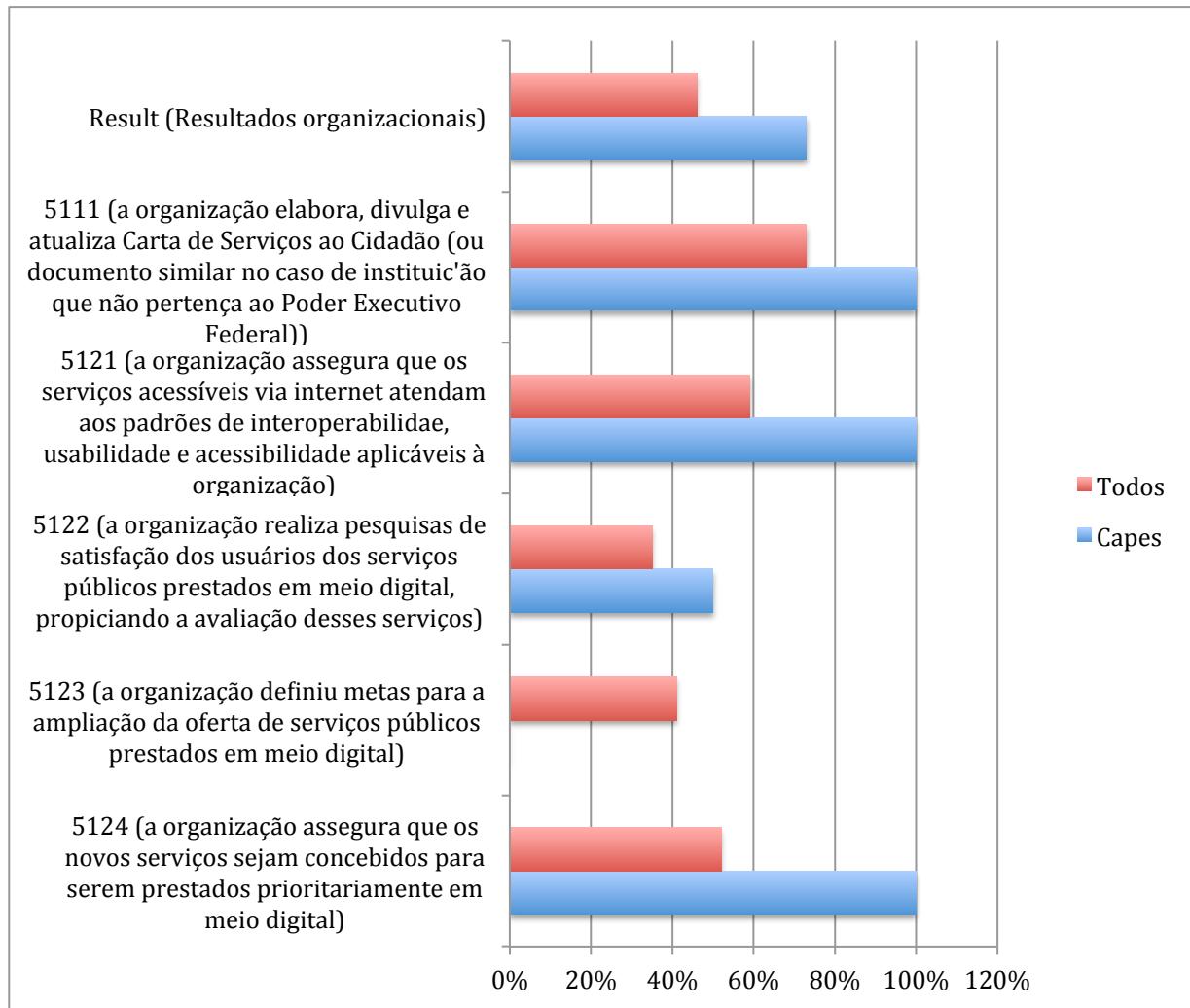


**Gráfico 11 - Detalhamento dos índices Pessoas, Processos, RiscoContra e GestContrat**

Fonte: Relatório Individual - Autoavaliação Voluntária 2020 - Capes / Gráfico: AUD Capes

### 3.5. Contexto: Governança sobre Resultados

Por fim, são apresentados índices no contexto de **Governança sobre Resultados**, representados no gráfico abaixo.



**Gráfico 12 - Detalhamento do índice Resultado**

Fonte: Relatório Individual - Autoavaliação Voluntária 2020 - Capes / Gráfico: AUD Capes

### 3.6. Índices que merecem atenção (estágio inicial)

Destacamos abaixo aqueles índices para os quais a Capes obteve pontuação inferior ou igual a 39,99%, que representa a adoção da boa prática em **estágio inicial**, ou seja, quando as respostas declararam a inexistência da prática proposta ou a adoção em menor parte, conforme explicado no item 2 - Metodologia desse Relatório.

Questão	Pontuação Capes
<b>Governança Pública</b>	
1130 - Zelar por princípios de ética e de conduta	32%
2112 - Os riscos considerados críticos para a organização são geridos	0%
<b>Governança e Gestão de Pessoas</b>	
1130 - Zelar por princípios de ética e de conduta	32%
2110 - Gerir os riscos da organização	15%
213 P - Promover a gestão estratégica - para pessoas	32%
4140 - Assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados	0%
4180 - Favorecer a retenção dos colaboradores e dos gestores	23%
<b>Governança e Gestão de TI</b>	
Capacidade em gestão de níveis de serviços de TI	0%
Capacidade de gestão de riscos de TI	14%
4280 - Capacidade em gestão de projetos de TI	15%
4260 - Estabelecer processos e atividades para a gestão da segurança da informação	29%
4261 - A organização executa processo de gestão de ativos associados à informação e ao processamento da informação	0%
4264 - A organização realiza ações de conscientização, educação e treinamento em segurança da informação para seus colaboradores	15%
4123D (d - a atualização de quantitativo abrange a área de gestão de tecnologia da informação)	0%
4131D (d - a organização escolhe gestores da área de gestão de tecnologia da informação segundo perfis profissionais definidos e documentos)	0%
4151C (c - as lacunas de competência na área de gestão de tecnologia da informação são documentadas)	0%
4223 - A organização executa processo de gestão de configuração e de ativos de serviços de tecnologia da informação	15%
4224 - A organização executa processo de gestão de incidentes	0%
Capacidade em gestão de níveis de serviços de TI	0%
4231 - A área de gestão de tecnologia da informação acorda formalmente os níveis de serviços com as demais áreas de negócio internas à organização (Acordo de Nível de Serviço - ANS)	0%
4232 - Os ANS incluem o grau de satisfação dos usuários como indicador de nível de serviço	0%
4233 - A área de gestão de tecnologia da informação comunica às áreas de negócio o resultado do monitoramento em relação ao alcance dos níveis de serviço	0%

definidos com as referidas áreas	
Capacidade de gestão de riscos de TI	14%
4241 - A organização gera os riscos de TI dos processos de negócio	15%
4242 - A organização executa processo de gestão da continuidade dos serviços de tecnologia da informação	15%
2112 - Os riscos considerados críticos para a organização são geridos	0%
2113 - Controles detectivos de possíveis situações de fraude e corrupção estão estabelecidos	0%
iGestProjetosTI	15%
4280 - Gerir projetos de tecnologia da informação	15%
<b>Governança e Gestão de Contratações</b>	
2138 - A alta administração monitora o desempenho da gestão de contratações	15%
4123C - (c - a atualização de quantitativo abrange a área de gestão de contratações)	0%
4131B - (b - a organização escolhe gestores da área de gestão de contratações segundo perfis profissionais e documentados)	0%
4151B - (b - as lacunas de competência na área de gestão de contratações estão documentadas)	0%
2112 - Os riscos considerados críticos para a organização são geridos	0%
<b>Governança sobre Resultados</b>	
5123 - A organização definiu metas para a ampliação da oferta de serviços públicos prestados em meio digital	0%

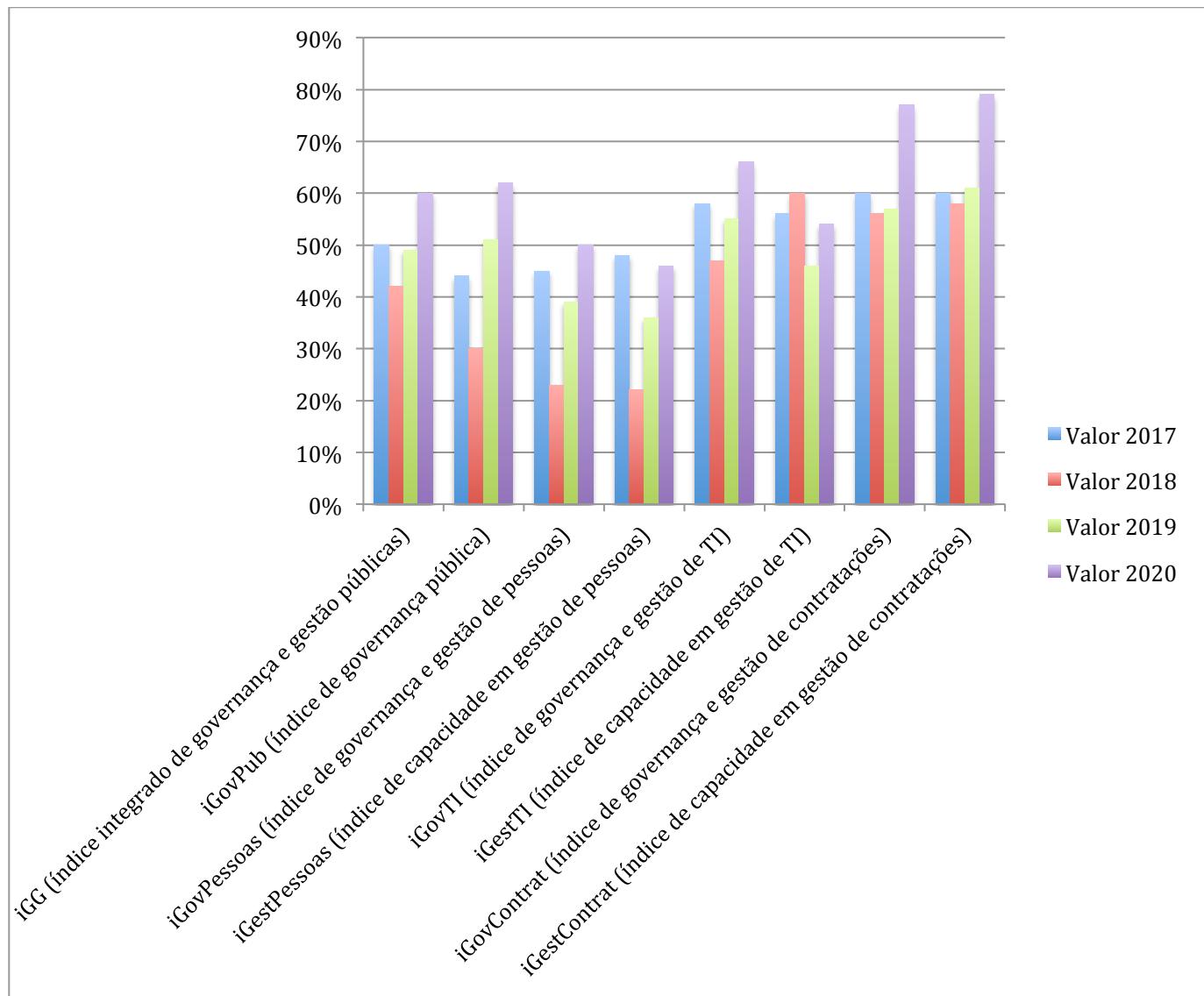
**Tabela 2 - Índices que merecem atenção (estágio inicial)**

Fonte: Relatório Individual - Autoavaliação Voluntária 2020 – AUD Capes

#### 4. EVOLUÇÃO DOS ÍNDICES DA CAPES

Apresentamos abaixo gráfico que mostra a evolução dos **resultados gerais** da Capes de cada ciclo (2017 a 2020), os números representam o resumo dos resultados da autoavaliação da Capes nos anos de 2017 a 2020.

Os números mostram o crescimento de grande parte dos índices de governança, exceto pelo índice de capacidade em gestão de TI.



**Gráfico 13 - Evolução dos resultados gerais da Capes**

Fonte: AUD Capes

## 5. RECOMENDAÇÕES

Considerando a análise das respostas das áreas respondentes ao Questionário, constantes no anexo 2, a AUD passa a fazer as seguintes recomendações:

<b>Destinatário: Gabinete da Presidência da Capes (GAB/PR)</b>	
<b>Questão(ões) relacionada(as)</b>	<b>Recomendação(ões)</b>
<b>1133</b> - Os casos de conflito de interesse, envolvendo membro de conselho ou colegiado superior, são identificados e tratados.	<b>Recomendação 1.</b> Instituir formalmente instrumento de apoio ao tratamento de situações que possam conduzir a conflito de interesse, indicando instância responsável pelo acompanhamento e avaliação de situação de conflito. A instituição formal do instrumento, assim como a instância responsável visa à promoção da integridade na instituição.
<b>1134</b> - Os casos de conflito de interesse, envolvendo membro da alta administração, são identificados e tratados.	
<b>2111</b> - O modelo de gestão de riscos da organização está estabelecido.	<b>Recomendação 2.</b> Rever a Política de Gestão de Riscos e instituir unidade responsável pela execução das atividades relacionadas à gestão de riscos. Por meio dessa consultoria a AUD encaminhou à Presidência minuta de reformulação da Política de Gestão de Riscos - SEI nº 1226201. A medida visa diminuir a vulnerabilidade da Capes no que tange aos acontecimentos previsíveis.
<b>2112</b> - Os riscos considerados críticos para a organização são geridos.	
<b>2113</b> - Controles detectivos de possíveis situações de fraude e corrupção estão estabelecidos.	<b>Recomendação 3.</b> Desenvolver e implementar, no âmbito do Programa de Integridade, técnicas de detecção de fraude e corrupção e verificar com a DTI a possibilidade de desenvolver técnicas de análise de dados e outras ferramentas tecnológicas para gerar automaticamente indicadores de situações de fraude e corrupção, bem como detectar atividades fraudulentas.
<b>2123</b> - Os principais processos estão identificados e mapeados.	<b>Recomendação 4.</b> Revisar, mapear e vincular os processos identificados aos objetivos estratégicos institucionais, de forma a torná-los gerenciáveis e também possibilitar a implementação da gestão de riscos.
<b>2131</b> - A alta administração estabeleceu modelo de gestão dos processos finalísticos.	

<b>3113</b> - O modelo de responsabilização está estabelecido.	<b>Recomendação 5.</b> Estabelecer, no âmbito do Programa de Integridade, modelo de responsabilização, em conformidade com a Lei nº 12.846/2013 – Lei Anticorrupção. Estabelecer os procedimentos de coordenação das atividades correcionais da Capes no âmbito do Gabinete da Presidência, dado que a Capes não possui Corregedoria.
<b>3114</b> - O canal de denúncias e representações está estabelecido.	<b>Recomendação 6.</b> Formalizar procedimentos com estabelecimento de diretrizes para recebimento, tratamento e acompanhamento dos processos de denúncias e representações, com o objetivo de dar maior transparência e integridade das ações da Capes à sociedade.
<b>4162</b> - A organização dispõe de comissão ou comitê interno de ética e conduta.	<b>Recomendação 7.</b> Identificar, mapear e monitorar os riscos éticos, no âmbito do Programa de Integridade da Capes.
<b>4262</b> - A organização executa processo para classificação e tratamento de informações.	<b>Recomendação 8.</b> Dar continuidade aos trabalhos da Comissão Permanente de Avaliação de Documentos Sigilosos da Capes (Portaria GAB nº 189, de 19 de Agosto de 2019, SEI nº 1041733).
<b>4163</b> - O Programa de integridade da organização está estabelecido.	<b>Recomendação 9.</b> Rever a Portaria de Programa de Integridade e instituir unidade de gestão da integridade. Esta AUD, por meio da consultoria realizada, apresentou à Presidência da Capes minuta de nova Portaria de Programa de integridade, que trata inclusive da definição da unidade de gestão da integridade - SEI nº 1226087.

**Tabela 3 - Recomendações ao Gabinete da Presidência da Capes**

Fonte: AUD Capes

<b>Destinatário: Comissão de Ética</b>	
<b>Questão(ões) relacionada(as)</b>	<b>Recomendação(ões)</b>
<b>1131</b> - Código de ética e de conduta aplicável aos membros de conselho ou colegiado superior da organização está estabelecido.	<b>Recomendação 10.</b> Rever e divulgar os códigos de ética e de conduta no que tange à aplicação desses a todos os envolvidos nos trabalhos da Capes, inclusive membros de conselho ou colegiado superior da organização e membros da alta

<p><b>1132</b> - Código de ética e de conduta aplicável aos membros da alta administração da organização está estabelecido.</p> <p><b>4161</b> - Os colaboradores e gestores da organização são regidos por código de ética e de conduta a eles aplicável.</p>	<p>administração. Os códigos devem conter diretrizes quanto a: recebimento de presentes, participação em eventos externos, padrões para relacionamento com o setor privado (a exemplo de fornecedores ou setor regulado) e ainda ações concretas de promoção da ética por parte dos membros do conselho ou colegiado superior e da alta administração; com ações, por parte da Comissão de Ética, destinadas à conscientização a respeito dos códigos e esclarecimentos de dúvidas, tais como palestras, treinamentos, quis, dentre outros</p>
--	--

**Tabela 4 - Recomendações à Comissão de Ética**

Fonte: AUD Capes

<b>Destinatário: Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (CGGP)</b>	
<b>Questão(ões) relacionada(as)</b>	<b>Recomendação(ões)</b>
<b>2133</b> - A alta administração estabeleceu modelo de gestão de pessoas.	<b>Recomendação 11.</b> Estabelecer formalmente o modelo de gestão de pessoas, orientado a partir de elementos como princípios, políticas, processos, estrutura e cultura organizacional da Capes, e com o objetivo de conduzir com eficiência o capital humano, segregar funções críticas relativas à área de gestão de pessoas e definir as responsabilidades dos envolvidos no processo de planejamento da força de trabalho.
<b>4111</b> - A organização define objetivos, indicadores e metas de desempenho para cada função de gestão de pessoas.	<b>Recomendação 12.</b> Definir objetivos, indicadores e metas de desempenho para cada função de gestão de pessoas no âmbito do plano operacional da DGES.
<b>4112</b> - A organização elabora plano(s) específicos(s) para orientar a gestão de pessoas.	<b>Recomendação 13.</b> Elaborar, formalmente, no âmbito do Plano Operacional da DGES os planos específicos para orientar a gestão de pessoas, que já deverá estar alinhado ao Planejamento Estratégico Institucional.
<b>4121</b> - A organização define e documenta os perfis profissionais desejados para cada ocupação ou grupo de ocupações de colaboradores.	<b>Recomendação 14.</b> Revisar o mapeamento de competências e perfis desejados para cada área junto às diretorias, documentar e disponibilizar na intranet, de forma que sirva para a gestão de pessoas na CGGP e nas diretorias, especialmente na alocação e movimentação de gestores, servidores e colaboradores.

<b>4122</b> - A organização define e documenta os perfis profissionais desejados para cada ocupação ou grupo de ocupações de gestão.	
<b>4123</b> - A organização atualiza, com base em procedimentos técnicos, o quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional ou por processo de trabalho.	<b>Recomendação 15.</b> Estabelecer parceria com a APE para realizar, junto às diretorias e no âmbito das ações do planejamento estratégico, levantamento do quantitativo necessário de pessoal por unidade ou por processo de trabalho, visando uma melhor distribuição, na medida do possível, de servidores e terceirizados.
<b>4142</b> - A organização identifica quais são as suas ocupações críticas.	<b>Recomendação 16.</b> Identificar as ocupações críticas dentro da Capes, às quais combinam duas importantes características: dificuldade de reposição (mantendo-se o mesmo nível de eficiência e eficácia) e influência direta no resultado do negócio da organização, sendo assim, não se trata necessariamente de uma posição elevada hierarquicamente. A recomendação visa o desempenho adequado das atividades destas ocupações para dirimir os riscos ao bom funcionamento da instituição.
<b>4143</b> - A organização elabora plano de sucessão para as ocupações críticas.	<b>Recomendação 17.</b> Estabelecer um plano de sucessão para as ocupações críticas como medida de mitigação do risco de descontinuidade das atividades que têm influência direta no resultado do negócio da Capes, em complementação à recomendação relacionada à questão 4142.
<b>4151</b> - A organização identifica e documenta lacunas de competências da organização.	<b>Recomendação 18.</b> Estabelecer um modelo de gestão por competências e elaborar os planos anuais de capacitação com base nesse modelo, com vistas a desenvolver as competências necessárias ao atingimento dos objetivos da Capes e não aos objetivos dos indivíduos ou das unidades isoladamente.
<b>4154</b> - A organização avalia as ações educacionais realizadas, com o objetivo de promover melhorias em ações educacionais futuras.	<b>Recomendação 19.</b> Realizar, junto aos servidores, a avaliação das ações educacionais realizadas. Essa avaliação é importante para definição das ações futuras e deve abranger a satisfação, aprendizagem e desempenho dos participantes, assim como a contribuição da ação no resultado da organização, como redução de custos, melhoria do clima organizacional, aumento da produtividade e melhoria da satisfação de clientes.
<b>4165</b> - A organização realiza pesquisas para avaliar o ambiente de trabalho da organização.	<b>Recomendação 20.</b> Realizar, no âmbito do programa de qualidade de vida no trabalho, pesquisas periódicas (anuais ou bianuais), coletando a opinião dos servidores e colaboradores para avaliar o ambiente de trabalho da Capes.

<p><b>4182</b> - A organização executa procedimentos estruturados para identificar os motivos pessoais dos desligamentos voluntários da organização.</p>	<p><b>Recomendação 21.</b> Registrar, internamente à CGGP e com classificação restrita da informação, os motivos pessoais dos desligamentos voluntários de servidores e colaboradores da Capes para que essa informação seja utilizada para avaliar possíveis padrões, bem como possibilidades de melhorias para retenção de pessoas.</p>
<p><b>4183</b> - A organização executa procedimentos estruturados para identificar os motivos pessoais dos pedidos de movimentação dos colaboradores dentro da organização.</p>	<p><b>Recomendação 22.</b> Registrar, internamente à CGGP e com classificação restrita da informação, os motivos pessoais dos pedidos de movimentação de servidores e colaboradores da Capes para que essa informação seja utilizada para avaliar possíveis padrões, bem como possibilidades de melhorias para alocação e retenção de pessoas.</p>

**Tabela 5 - Recomendações à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas**

Fonte: AUD Capes

Destinatário: Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI)	
Questão(ões) relacionada(as)	Recomendação(ões)
<p><b>4211</b> - A organização executa processo de planejamento de tecnologia da informação.</p>	<p><b>Recomendação 23.</b> Formalizar, na DTI, o processo de planejamento de tecnologia da informação para acompanhamento das áreas técnicas, padronização do procedimento e amadurecimento da atividade.</p>
<p><b>4224</b> - A organização executa processo de gestão de incidentes.</p>	<p><b>Recomendação 24.</b> Estabelecer processo de gestão de incidentes, como uma prática do sistema de gestão de serviços, no âmbito da gestão da continuidade do negócio (questão 4142) e em atendimento aos artigos 22 e 23 da Política de Segurança da Informação e Comunicações da Capes (POSIC).</p>
<p><b>4231</b> - A área de gestão de tecnologia da informação acorda formalmente os níveis de serviço com as demais áreas de negócio internas à organização (Acordo de Nível de Serviço - ANS).</p>	<p><b>Recomendação 25.</b> Verificar a conveniência e oportunidade de se implementar o Acordo de Nível de Serviço (ANS) na DTI/Capes como uma prática do sistema de gestão de serviços e conforme modelos de boas práticas de governança e gestão de TI, como o COBIT 5, a biblioteca ITIL e as normas técnicas da série NBR ISO/IEC 20.000.</p>
<p><b>4241</b> - A organização gera os riscos de TI dos processos de negócio.</p>	<p><b>Recomendação 26.</b> Implementar a gestão de riscos de TI em atendimento ao Art. 9º da Política de Segurança da Informação e Comunicações da Capes (POSIC) e em observância à política de gestão de riscos da Capes e à metodologia que estão em elaboração.</p>
<p><b>4242</b> - A organização executa processo de gestão da continuidade dos serviços de tecnologia da informação.</p>	<p><b>Recomendação 27.</b> Implementar a gestão da continuidade dos serviços de TI como parte do sistema de gestão de serviços e em atendimento ao Art. 10 da Política de Segurança da Informação e Comunicações da Capes (POSIC).</p>
<p><b>4251</b> - A organização dispõe de uma</p>	<p><b>Recomendação 28.</b> Divulgar amplamente a POSIC da Capes para</p>

política de segurança da informação.	seus servidores e colaboradores, especialmente no cenário atual de implementação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).
<b>4264</b> - A organização realiza ações de conscientização, educação e treinamento em segurança da informação para seus colaboradores.	<b>Recomendação 29.</b> Realizar ações de conscientização, educação e treinamento em segurança da informação aos servidores e colaboradores, especialmente à medida em que se implementa a LGPD na Capes.
<b>5122</b> - A organização realiza pesquisa de satisfação dos usuários dos serviços públicos prestados em meio digital, propiciando a avaliação desses serviços.	<b>Recomendação 30.</b> Implementar pesquisa de satisfação para os serviços prestados em meio digital. Os resultados da pesquisa podem ser utilizados para promover a melhoria na prestação dos serviços e podem ser amplamente divulgados aos usuários.

**Tabela 6 - Recomendações à Diretoria de Tecnologia da Informação**

Fonte: AUD Capes

<b>Destinatário: Coordenação de Contratos (CCO/CGLOG/DGES)</b>	
<b>Questão(ões) relacionada(as)</b>	<b>Recomendação(ões)</b>
<b>2137</b> - A alta administração estabeleceu modelo de gestão de contratações.	<b>Recomendação 31.</b> Estabelecer um modelo próprio de gestão de contratações, visto que a Capes tem suas especificidades e as responsabilidades podem estar melhor esclarecidas. Esse modelo trará os objetivos, responsabilidades, atores, papéis e processos que visam garantir a produção dos resultados e benefícios projetados que justifiquem a contratação.
<b>4323</b> - A organização definiu processo de trabalho para gestão de contratos.	<b>Recomendação 32.</b> Designar fiscal(is) de contrato e seus substitutos para todos os contratos da Capes, em conformidade com o art. 67 da lei 8.666/1993 e com o arts. 41 e 42 da Instrução Normativa nº 5/2017 do antigo Ministério do Planejamento.
<b>4331</b> - Riscos da área de gestão de contratações são geridos.	<b>Recomendação 33.</b> Implementar a gestão de riscos dos processos, projetos e atividades da Coordenação de Suprimento, em conformidade com a Política e Metodologia de Gestão de Riscos da Capes que estão em processo de revisão e elaboração, respectivamente.

**Tabela 7 - Recomendações à Coordenação de Contratos**

Fonte: AUD Capes

<b>Destinatário: Auditoria Interna (AUD)</b>	
<b>Questão(ões) relacionada(as)</b>	<b>Recomendação(ões)</b>
<b>3121</b> - A organização definiu o estatuto da auditoria interna.	<b>Recomendação 34.</b> Revisar o estatuto da auditoria interna para que este conte com todos os requisitos aprovados pela IN CGU nº 13, de 6/5/2020, alterada pela IN CGU nº 19, de 16/10/2020, cujo prazo expira em maio/2021.
<b>3124</b> - A organização avalia o desempenho da função de auditoria interna com base em indicadores e metas.	<b>Recomendação 35.</b> Definir indicadores e metas para avaliar o desempenho da função de auditoria interna, no âmbito do Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade (PGMQ) e do plano operacional da AUD.

**Tabela 8 - Recomendações à Auditoria Interna**

Fonte: AUD Capes

## **6. CICLO 2021 (TCU) E PRÓXIMAS ETAPAS DA CONSULTORIA DA AUD**

O próximo Levantamento Integrado de Governança Organizacional Pública - ciclo 2021 do TCU está em preparação. O questionário já se encontra disponível no site do TCU - <https://portal.tcu.gov.br/governanca/governancapublica/organizacional/levantamento-de-governanca/> - mas ainda pode sofrer alterações. A Capes, por intermédio da AUD, respondeu ao questionário eletrônico de dados demográficos e tem mantido esses dados atualizados até o próximo levantamento<sup>4</sup>.

O questionário do ciclo 2021 abrangerá questões para coletar informações, no âmbito da Administração Pública Federal de outros entes jurisdicionais do TCU, sobre a adoção de boas práticas nos temas: governança organizacional pública; governança e gestão orçamentária, de pessoas, de tecnologia da informação, de contratações. A novidade que o questionário trará é a inserção do tema governança e gestão orçamentária (4400), não tratado nos questionários anteriores.

Em continuidade ao trabalho de consultoria prestado, a AUD trará, nas próximas etapas, detalhamento das boas práticas a serem adotadas para melhoramento dos índices de governança. As boas práticas serão abordadas no âmbito de cada mecanismo de governança: liderança, estratégia e *accountability*.

---

<sup>4</sup> Tópico 2.8 da página <https://portal.tcu.gov.br/governanca/governancapublica/organizacional/levantamento-de-governanca/>

## **7. CONCLUSÃO**

As análises efetuadas nos índices resultantes do preenchimento do Questionário de Levantamento Integrado de Governança Organizacional Pública do Tribunal de Contas da União - TCU, demonstraram que **o estágio atual de maturidade da Capes é INTERMEDIÁRIO**, com uma média de 62% de adoção das boas práticas de governança e gestão.

Importante se faz observar que as comparações apresentadas não refletem a realidade atual das outras organizações, visto que as respostas utilizadas por base para a comparação são do ciclo de 2018, além de representarem autoavaliação dessas organizações, sem qualquer tipo de análise externa. O objetivo da Capes, portanto, deve ser a implementação das boas práticas de governança e gestão para, além da evolução contínua desses índices, refletir em melhores resultados nos serviços prestados à sociedade.

Foram registradas **35 recomendações**, de caráter propositivo, que visam servir de suporte aos gestores da Capes na melhoria da qualidade dos serviços prestados e serão objeto de monitoramento pela Auditoria Interna.

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

Assim, **submetemos o presente Relatório de Consultoria às unidades interessadas para ciência e providências em relação às recomendações propostas.**

## ANEXO 1

### RESULTADOS DA CAPES NOS CICLOS ANTERIORES (2017 A 2019)

#### RELATÓRIO INDIVIDUAL DE AUTOAVALIAÇÃO CAPES - 2017

##### 1.2. Resumo dos resultados da autoavaliação da organização

No quadro abaixo é apresentado o resumo da autoavaliação da organização:

Indicador	Valor
iGG (índice integrado de governança e gestão públicas)	50%
iGovPub (índice de governança pública)	44%
iGovPessoas (índice de governança e gestão de pessoas)	45%
GestãoPessoas (índice de capacidade em gestão de pessoas)	48%
iGovTI (índice de governança e gestão de TI)	58%
GestãoTI (índice de capacidade em gestão de TI)	56%
iGovContrat (índice de governança e gestão de contratações)	60%
iGovContrat (índice de capacidade em gestão de contratações)	60%

## 2 Contexto: Governança Pública

### Perfil de Governança e Gestão Públicas 2017

CAPES - Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

- 0.CAPES
- 1.Fundação
- 2.EXE-Spec
- 3.Todos

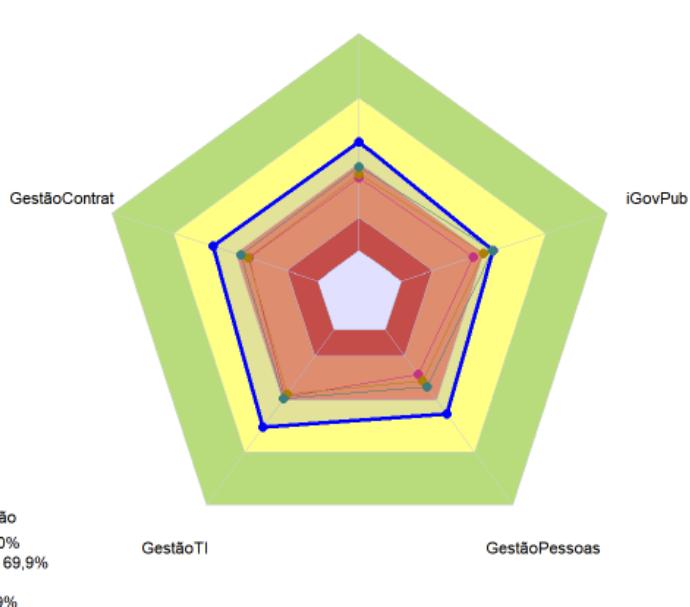


Figura 1. Resultado geral da autoavaliação da organização em relação a seu contexto

## RELATÓRIO INDIVIDUAL DE AUTOAVALIAÇÃO CAPES - 2018

### 1.2. Resumo dos resultados da autoavaliação da organização

No quadro abaixo é apresentado o resumo da autoavaliação da organização:

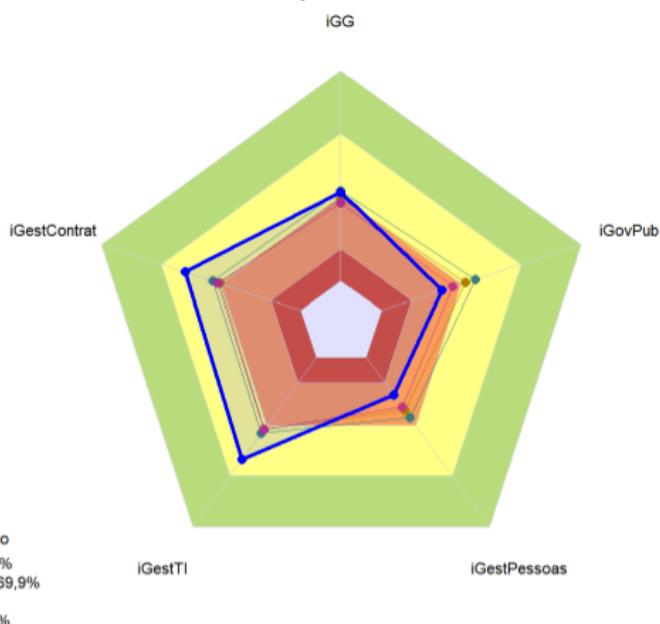
Indicador	Valor
<b>iGG (índice integrado de governança e gestão públicas)</b>	42%
<b>iGovPub (índice de governança pública)</b>	30%
<b>iGovPessoas (índice de governança e gestão de pessoas)</b>	23%
<b>iGestPessoas (índice de capacidade em gestão de pessoas)</b>	22%
<b>iGovTI (índice de governança e gestão de TI)</b>	47%
<b>iGestTI (índice de capacidade em gestão de TI)</b>	60%
<b>iGovContrat (índice de governança e gestão de contratações)</b>	56%
<b>iGestContrat (índice de capacidade em gestão de contratações)</b>	58%

## 2 Contexto: Governança Pública

**Perfil de Governança e Gest Públicas 2018**

**CAPES - Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior**

- 0.CAPES
- 1.Fundação
- 2.EXE-Sippec
- 3.Todos



**Figura 1. Resultado geral da autoavaliação da organização em relação a seu contexto**

## RELATÓRIO INDIVIDUAL DE AUTOAVALIAÇÃO CAPES - 2019

---

### 1.2. Resumo dos resultados da autoavaliação da organização

No quadro abaixo é apresentado o resumo da autoavaliação da organização:

Indicador	Valor
iGG (índice integrado de governança e gestão públicas)	<b>0,49</b>
iGovPub (índice de governança pública)	<b>0,51</b>
iGovPessoas (índice de governança e gestão de pessoas)	<b>0,39</b>
iGestPessoas (índice de capacidade em gestão de pessoas)	<b>0,36</b>
iGovTI (índice de governança e gestão de TI)	<b>0,55</b>
iGestTI (índice de capacidade em gestão de TI)	<b>0,46</b>
iGovContrat (índice de governança e gestão de contratações)	<b>0,57</b>
iGestContrat (índice de capacidade em gestão de contratações)	<b>0,61</b>

## 2. Contexto: Governança Pública

Indicador	Organização	Todos
iGG	<b>0,49</b>	<b>0,43</b>
iGestContrat	<b>0,61</b>	<b>0,51</b>
iGestTI	<b>0,46</b>	<b>0,45</b>
iGestPessoas	<b>0,36</b>	<b>0,35</b>
iGovPub	<b>0,51</b>	<b>0,47</b>

A tabela acima representa o resultado geral da autoavaliação dessa organização. Nela são apresentados os valores do iGG (índice integrado de governança e gestão públicas), iGovPub (índice de governança pública), iGestPessoas (índice de capacidade em gestão de pessoas), iGestTI (índice de capacidade em gestão de TI) e iGestContrat (índice de capacidade em gestão de contratos), comparados às médias obtidas por todas as 498 organizações participantes do ciclo regular.

## ANEXO 2

### **QUESTIONÁRIO DE LEVANTAMENTO INTEGRADO DE GOVERNANÇA ORGANIZACIONAL PÚBLICA DO TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO – TCU (CICLO 2018) – AUTOAVALIAÇÃO CAPES 2020**

O questionário é composto de questões objetivas, tipo "única escolha", classificadas em três categorias:

- Modelos (tipo M): questões que abordam o estabelecimento de modelos na organização;
- Atividades (tipo A): questões que envolvem a execução de atividades. Dizem respeito a ações de: divulgar, analisar, executar, realizar, acompanhar, controlar, identificar, avaliar, implantar, alocar, monitorar, assegurar...;
- Existência (tipo E): questões que tratam especificamente da existência, na organização, de estratégia, planos, políticas e processos de trabalho definidos.

Para cada questão, irá constar a área respondente na Capes, a resposta dada pela área com suas evidências, os comentários das áreas respondentes e a avaliação da Auditoria Interna.

---

#### **1000. Liderança**

#### **1100. Liderança**

#### **1110. Estabelecer o modelo de governança da organização**

**Questão 1111** - A estrutura interna de governança da organização está definida. (tipo M)

Área respondente: Gabinete.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- a) a organização dispõe de conselho ou colegiado superior;
- b) a organização dispõe de auditoria interna;
- c) a organização dispõe de ouvidoria;
- d) a organização dispõe de comissão ou comitê interno de ética e de conduta;
- e) as responsabilidades dos membros da estrutura interna de governança da organização estão definidas.

Evidências: Regimento Interno da Capes - Portaria nº 105, de 25 de maio de 2017; Estatuto e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão Capes -Decreto nº 8.977, de 30 de janeiro de 2017; Estatuto da Auditoria - Portaria nº 220, de 27 de setembro de 2018; Regimento interno da comissão de ética.

Comentários dos respondentes: a Capes ainda não possui o setor de ouvidoria formalmente instituído, mas realizada o serviço de ouvidoria no âmbito do Gabinete da Presidência.

Avaliação da auditoria: no que se refere à estrutura interna de governança, a Capes atende em grande parte aos itens elencados, conforme evidenciado. Apenas o item "c) a organização dispõe de corregedoria" não foi selecionado devido à inexistência de unidade de corregedoria instituída na Capes. Porém, as atividades disciplinares são coordenadas pelo Gabinete da Presidência, que utiliza-se da unidade de corregedoria do Ministério da Educação para proceder ao juízo de admissibilidade. Além disso, a estrutura e a política de governança estão em processo de revisão, com previsão de publicação dos novos normativos ainda em 2020.

**Questão 1112** - Há segregação de funções para tomada de decisões críticas. (tipo A)

Área respondente: Gabinete.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- a) as decisões críticas que demandam segregação de funções estão identificadas;
- b) diretrizes e critérios para segregação de funções estão definidas, a exemplo da matriz RACI.

Evidências: Atas das reuniões da Diretoria Executiva - DEX; Regimento Interno da Capes - Portaria nº 105, de 25 de maio de 2017.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: apesar de a Capes ainda não se utilizar, institucionalmente, de ferramentas de gerenciamento de projetos e processos, os normativos internos citados nas evidências, bem como as portarias e manuais, trazem as diretrizes e critérios para segregação de funções para tomada de decisões críticas.

#### **1120 - Liderança - Gerir o desempenho da alta administração**

**Questão 1121** - A seleção de membros da alta administração é feita com base em critérios e procedimentos estabelecidos. (tipo A)

Área respondente: Gabinete.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente

Alternativas selecionadas:

- a) diretrizes e critérios para seleção de membros da alta administração da organização estão definidos;
- b) a organização verifica o cumprimento de critérios estabelecidos, quando do ingresso de componente da alta administração;
- c) a organização verifica se há impedimentos legais decorrentes de sanções administrativas, eleitorais ou penais, quando do ingresso de componente da alta administração.

Evidências: Decreto Federal nº 9727/2019.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há normatização interna, mas são adotados os critérios estabelecidos no decreto. A Diretoria de Gestão realiza a verificação desses critérios por meio do registro realizado pelo próprio servidor no requerimento constante do sistema SIGEPE.

**Questão 1122** - O desempenho de membros da alta administração é avaliado. (tipo A)

Área respondente: Gabinete.

Resposta: não adota.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: entende-se que, na prática, o desempenho dos diretores da Capes é constantemente avaliado pelo Presidente da Fundação, bem como o desempenho deste último constantemente avaliado pelo Ministro de Estado. O que não há é uma formalização e registro dessa avaliação com critérios pré-definidos. Essa avaliação formal não é uma prática comum na administração pública, mas nos últimos anos alguns órgãos já têm adotado e normatizado essa prática com o objetivo de estimular a busca pela excelência na governança, gestão, planejamento e produtividade do serviço prestado pela alta administração. O código das melhores práticas de governança corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) traz o seguinte fundamento para essa prática: “Um processo sistemático

*e estruturado de avaliação da diretoria contribui para promover um desempenho superior e consistente da organização. A avaliação regular dos diretores e das demais lideranças da organização é a forma de se reconhecerem talentos e esforços, recompensarem os responsáveis pelos resultados obtidos e corrigirem eventuais falhas ou deficiências identificadas".*

#### **1130 - Liderança - Zelar por princípios de ética e conduta**

**Questão 1131** - Código de ética e de conduta aplicável aos membros de conselho ou colegiado superior da organização está estabelecido. (tipo A)

Área respondente: Comissão de ética.

Resposta: não adota.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: Não há.

Comentários dos respondentes: atualmente há o trabalho de revisão do regimento do Comitê de ética, provavelmente abrangerá o assunto de incluir membros de conselhos ou colegiado superior no código de ética e conduta.

Avaliação da auditoria: a aplicação do código de ética e de conduta a todos os participantes da instituição é de fundamental importância para a manutenção da integridade pública. Recomenda-se que, na revisão do código de ética e conduta, esteja prevista sua aplicação a todos os envolvidos nos trabalhos da Capes, inclusive o Conselho Superior e a Diretoria Executiva; que tenha diretrizes quanto a: recebimento de presentes, participação em eventos externos, padrões para relacionamento com o setor privado (a exemplo de fornecedores ou setor regulado); e contemple, ainda, ações concretas de promoção da ética por parte dos membros dos referidos colegiados.

**Questão 1132** - Código de ética e de conduta aplicável aos membros da alta administração da organização está estabelecido. (tipo A)

Área respondente: Comissão de ética.

Resposta: adota em menor parte.

Alternativas selecionadas:

- a) os membros da alta administração da organização são regidos por código de ética e de conduta a eles aplicável;
- b) os membros da alta administração estão sujeitos ao juízo de comissão ou comitê de ética interno ou externo à organização;
- e) o código de ética e de conduta disciplina o recebimento de presentes por parte dos membros da alta administração;
- f) o código de ética e de conduta disciplina a participação em eventos externos por parte dos membros da alta administração, quando tais eventos são promovidos pelo setor privado;
- g) o código de ética e de conduta aplicável aos membros da alta administração estabelece padrões para relacionamento com o setor privado (a exemplo de fornecedores ou setor regulado).

Evidências: Decreto 1.171 de 22 de junho de 1994 - Aprova o código de ética profissional do servidor público civil do Poder Executivo Federal; Lei 8.112/90.

Comentários dos respondentes: não há um código de ética e de conduta aplicável especificamente aos membros da alta administração, o que se aplica a esses são legislações que tratam do tema em âmbito federal.

Avaliação da auditoria: a aplicação do código de ética e de conduta a todos os participantes da instituição é de fundamental importância para a manutenção da integridade pública. Recomenda-se que na revisão do código de ética e conduta esteja prevista sua aplicação a todos os envolvidos nos trabalhos da Capes, inclusive o Conselho Superior e a Diretoria Executiva; que tenha diretrizes quanto a: recebimento de presentes, participação em eventos externos, padrões para relacionamento com o setor privado (a exemplo de fornecedores ou setor regulado); e contemple, ainda, ações concretas de promoção da ética por parte dos membros dos referidos colegiados.

**Questão 1133** - Os casos de conflito de interesse, envolvendo membro de conselho ou colegiado superior, são identificados e tratados. (tipo A)

Área respondente: Gabinete.

Resposta: adota em menor parte

Alternativas selecionadas:

- a) há obrigatoriedade de que os membros de conselhos ou colegiado superior manifestem e registrem situações que possam conduzir a conflito de interesse.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: a identificação e o tratamento dos conflitos de interesse que envolvam membros do conselho ou colegiado são tratados ainda que de maneira informal.

Avaliação da auditoria: recomenda-se que a Capes institua formalmente instrumento de apoio ao tratamento de situações que possam conduzir a conflito de interesse, indicando formalmente instância responsável pelo acompanhamento e avaliação de situação de conflito. Essa ação pode ser realizada no âmbito da implementação do Programa de Integridade.

**Questão 1134** - Os casos de conflito de interesse, envolvendo membro da alta administração, são identificados e tratados. (tipo A)

Área respondente: Gabinete e Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- a) há obrigatoriedade de que os membros da alta administração manifestem e registrem situações que possam conduzir a conflito de interesse;
- d) a organização verifica as vedações relacionadas a conflito de interesse, quando do ingresso de membros da alta administração;
- e) denúncias recebidas quanto a conflito de interesse envolvendo membro da alta administração são analisadas em processo específico;
- f) denúncias recebidas quanto a nepotismo envolvendo membro da alta administração são analisadas em processo específico;
- g) há rotina estabelecida para identificar e tratar eventuais casos de nepotismo envolvendo membro à alta administração;
- h) os membros da alta administração encaminham a sua situação patrimonial e de participação societária periodicamente.

Evidências: Lei Federal 8.112/90; Decreto Federal 1.171/94; Lei Federal 12.813/2013; Instrução Normativa Capes nº 1, DE 17 de agosto de 2020 - Regulamenta a consulta sobre a existência de conflito de interesses e o pedido de autorização para o exercício de atividade privada por servidor público em exercício na CAPES - <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-1-de-17-de-agosto-de-2020-273215590>.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

---

**2000. Estratégia**

**2100. Estratégia**

**2110. Gerir os riscos da organização**

**Questão 2111** - O modelo de gestão de riscos da organização está estabelecido. (tipo M)

Área respondente: Gabinete.

Resposta: adota parcialmente.

Alternativas selecionadas:

- a) a política institucional de gestão de riscos está definida.

Evidências: Portaria Capes nº 37/2018 - Institui a Política de Gestão de Riscos da Capes.

Comentários dos respondentes: formalmente a Política de Gestão de Riscos da Capes está instituída, mas há necessidade de formalização quanto a unidade responsável pela sua execução.

Avaliação da auditoria: a política foi instituída em 2018 mas ainda não foi implementada. Recentemente, por intermédio da consultoria prestada por essa AUD, foi enviado à Presidência da Capes minuta de reformulação da Política de Gestão de Riscos. Recomenda-se sua instituição e implementação por meio das iniciativas promovidas pela unidade responsável pela gestão de riscos e da participação de todas as unidades da Capes.

**Questão 2112** - Os riscos considerados críticos para a organização são geridos. ( tipo A)

Área respondente: Gabinete.

Resposta: não adota.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: formalmente a Política de Gestão de Riscos da Capes está instituída, mas há necessidade de formalização quanto a unidade responsável pela sua execução.

Avaliação da auditoria: por intermédio da consultoria prestada por essa AUD à Presidência da Capes, será definida a metodologia de gestão de riscos, por meio da qual será possível identificar e gerir os riscos, especialmente os críticos. Recomenda-se a adoção, divulgação e a institucionalização da metodologia de gestão de riscos.

**Questão 2113** - Controles detectivos de possíveis situações de fraude e corrupção estão estabelecidos. ( tipo A)

Área respondente: Gabinete.

Resposta: não adota.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: controles detectivos de possíveis situações de fraude ou corrupção são indispensáveis para uma boa governança. Recomenda-se que a Capes, no âmbito do Programa de Integridade, desenvolva e implemente técnicas de detecção de fraude e corrupção e verifique com a DTI a possibilidade de desenvolver técnicas de análise de dados e outras ferramentas tecnológicas para gerar automaticamente indicadores de situações de fraude e corrupção, bem como detectar atividades fraudulentas.

## **2120. Estabelecer a estratégia da organização**

**Questão 2121** - O modelo de gestão estratégica da organização está estabelecido. (tipo M)

Área respondente: Gabinete.

Resposta: há decisão formal ou plano aprovado para adotá-lo.

Alternativas selecionadas:

- a) o modelo contempla a etapa de formulação da estratégia;
- b) o modelo contempla a etapa de monitoramento da estratégia;
- c) o modelo contempla a etapa de avaliação da estratégia;
- d) o modelo contempla a etapa de comunicação da estratégia;
- e) o modelo explicita as responsabilidades dos envolvidos na formulação e gestão da estratégia;
- f) o modelo explicita as diretrizes para desdobramento da estratégia;
- g) o modelo explicita como a estratégia é avaliada, visando a comunicação de resultados à sociedade, o ajuste da estratégia às mudanças de contexto e a sua melhoria;
- h) o modelo explicita as diretrizes para revisão periódica da estratégia;
- i) o modelo explicita que o plano estratégico produzido se constitui da formalização de, no mínimo, objetivos, indicadores, metas, iniciativas estratégicas e responsáveis;
- k) o modelo orienta acerca do alinhamento da estratégia da organização com políticas e diretrizes nacionais.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: o modelo de gestão estratégica está instituído e será publicado em breve pela Capes.

Avaliação da auditoria: o Planejamento Estratégico Institucional (PEI) foi aprovado pela Diretoria Executiva no dia 25/09/2020 e publicado na intranet da Capes. O PEI contempla todas as alternativas selecionadas pelo respondente.

**Questão 2122** - A estratégia da organização está definida. (tipo E)

Área respondente: Gabinete.

Resposta: há decisão formal ou plano aprovado para adotá-lo.

Alternativas selecionadas:

- a) a missão, a visão e os valores da organização estão definidos;
- b) os objetivos estratégicos da organização estão definidos;
- c) indicadores e metas de desempenho da estratégia estão definidos;
- d) as iniciativas estratégicas prioritárias estão definidas;
- e) as pessoas ou unidades responsáveis pela realização das iniciativas estratégicas estão formalmente designadas;
- f) a estratégia está alinhada às políticas e diretrizes nacionais;
- g) as instâncias internas de governança participaram da formulação da estratégia;
- j) a estratégia da organização está atualizada;
- k) a estratégia é divulgada entre os servidores/funcionários.
- l) o plano estratégico em vigor está publicado na internet, em formato que permite a sua compreensão pelos diversos setores da sociedade. URL do Plano Estratégico: <https://intranet.capes.gov.br/acesso-rapido/planejamento-estrategico>

Evidências: <https://intranet.capes.gov.br/acesso-rapido/planejamento-estrategico>

Comentários dos respondentes: o modelo de gestão estratégica está instituído e será publicado em breve pela Capes.

Avaliação da auditoria: o Planejamento Estratégico Institucional (PEI) foi aprovado pela Diretoria Executiva no dia 25/09/2020 e publicado na intranet da Capes. O PEI contempla todas as alternativas selecionadas pelo respondente.

**Questão 2123** - Os principais processos estão identificados e mapeados. (tipo A)

Área respondente: Gabinete.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- a) os principais processos finalísticos de negócio estão mapeados;
- b) o processo de planejamento estratégico está mapeado.

Evidências: Cadeia de Valor e Mapa de Contexto Institucional (SEI nº 1235418).

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: os processos foram identificados no âmbito do Planejamento Estratégico Institucional, mas ainda não foram mapeados, nem foi estabelecida a relação desses processos aos objetivos estratégicos da Capes. Recomenda-se que os processos identificados sejam revistos, mapeados e vinculados aos objetivos estratégicos institucionais, de forma a torná-los gerenciáveis e também possibilitar a implementação da gestão de riscos.

**Questão 2124** - As demandas das partes interessadas estão identificadas, mapeadas e priorizadas. (tipo A)

Área respondente: Gabinete.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- a) as políticas e diretrizes nacionais (definidas em lei) são objetivamente avaliadas;
- b) as demandas dos órgãos governantes superiores (definidas em decretos, resoluções, instruções normativas, portarias etc.) são objetivamente avaliadas;
- c) as demandas dos órgãos de controle (definidas em decisões, decretos, resoluções, portarias etc.) são objetivamente avaliadas;
- d) as expectativas da sociedade são objetivamente avaliadas.

Evidências: Pareceres e respostas de cartas da Capes em atendimento a instituições como Andifes, ANPG, SBPC

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

## **2130. Promover a gestão estratégica**

**Questão 2131** - A alta administração estabeleceu modelo de gestão dos processos finalísticos. (tipo M)

Área respondente: Gabinete.

Resposta: há decisão formal ou plano aprovado para adotá-lo.

Alternativas selecionadas:

- a) indicadores de processos finalísticos estão definidos;
- b) a validade, suficiência e relevância dos indicadores é avaliada;
- c) os processos finalísticos são analisados e mapeados.

Evidências: o modelo de gestão estratégica está instituído e será publicado em breve pela Capes.

Comentários dos respondentes: o novo modelo de gestão estratégica abarca a gestão de processos finalísticos.

Avaliação da auditoria: O modelo de gestão estratégica, como parte do Planejamento Estratégico Institucional (PEI), foi aprovado pela Diretoria Executiva no dia 25/09/2020 e publicado na intranet da Capes. O PEI contempla as alternativas “a” e “b” selecionadas pelo respondente, mas não apresenta, ainda, um mapeamento dos processos finalísticos.

**Questão 2132** - A alta administração monitora o desempenho da gestão dos processos finalísticos. (tipo A)

Área respondente: Gabinete.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- a) os indicadores estão implantados;
- b) o alcance das metas é avaliado periodicamente;
- c) a aferição dos indicadores é avaliada pela auditoria interna.

Evidências:

- Avaliação dos servidores
- Relatório de gestão
- Trabalhos de avaliação da auditoria
- Planejamento estratégico
- Monitoramento dos indicadores
- Painéis de monitoramento dos processos pela presidência

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: as alternativas selecionadas pelo respondente são práticas que começarão a ser adotadas a partir de outubro/2020 dada a finalização do Planejamento Estratégico Institucional. A resposta mais adequada seria “há decisão formal ou plano aprovado para adotá-lo”.

**Questão 2133** - A alta administração estabeleceu modelo de gestão de pessoas. (tipo M)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: adota em menor parte.

Alternativas selecionadas:

- b) a alta administração recebe apoio de corpo colegiado (p.ex. comitê composto por integrantes dos diversos setores da organização) formalmente responsável por auxiliá-la na tomada de decisões estratégicas relativas à gestão de pessoas.

Evidências: atas das reuniões da Diretoria Executiva.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: a AUD recomenda o estabelecimento formal de modelo de gestão de pessoas, orientado a partir de elementos como princípios, políticas, processos, estrutura e cultura organizacional da Capes, e com o objetivo de conduzir com eficiência o capital humano, segregar funções críticas relativas à área de gestão de pessoas e definir as responsabilidades dos envolvidos no processo de planejamento da força de trabalho.

**Questão 2134** - A alta administração monitora o desempenho da gestão de pessoas. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: adota parcialmente.

Alternativas selecionadas:

- a) a organização estabeleceu objetivos, indicadores e metas para a gestão de pessoas;
- b) a organização divulga os objetivos, indicadores e metas para a gestão de pessoas.

Evidências: Portaria GDACT - publicada anualmente no boletim de serviço; Portaria Capes nº 172/2012; objetivos e metas do planejamento estratégico - <https://intranet.capes.gov.br/planejamentoestrategico>; relatórios da auditoria interna.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 2135** - A alta administração estabeleceu modelo de gestão de tecnologia da informação. (tipo M)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- a) a organização define as diretrizes para o planejamento de tecnologia da informação;
- c) a organização define os papéis e responsabilidades da área de gestão de tecnologia da informação;
- e) a organização dispõe de comitê de tecnologia da informação composto por representantes de áreas relevantes da organização;
- f) o comitê de tecnologia da informação realiza as atividades previstas em ato constitutivo.

Evidências: Portaria Capes nº 143/2019 - Recria o Comitê de Governança Digital da Capes; Ações do CGD - Comitê de Governança Digital: SEI nº – 23038.014713/2019-47; PDTIC - Plano Diretor de TI e Comunicação 2020-2013: <https://www.capes.gov.br/36-noticias/10405-plano-diretor-de-ti-e-comunicacao-entra-em-vigor>.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 2136** - A alta administração monitora o desempenho da gestão de tecnologia da informação. (tipo A)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- b) a organização estabeleceu objetivos, indicadores e metas para a gestão de tecnologia da informação;
- c) a organização divulga os objetivos, indicadores e metas para a gestão de tecnologia da informação;
- d) a organização acompanha a execução dos planos vigentes quanto ao alcance das metas estabelecidas, a fim de corrigir desvios;
- e) a organização coleta e analisa os dados necessários à medição de desempenho da área de gestão de tecnologia da informação;
- f) a organização disponibiliza relatórios de medição de desempenho relativos à área de gestão de tecnologia da informação.

Evidências: Monitoramento dos projetos de TIC: SEI nº - 23038.009635/2019-69, SEI nº - 23038.015282/2020-70, SEI nº - 23038.014713/2019-47.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 2137** - A alta administração estabeleceu modelo de gestão de contratações. (tipo M)

Área respondente: Coordenação de Suprimentos.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- a) a organização define as diretrizes para as contratações (terceirização, compras, compras conjuntas, estoques, sustentabilidade);
- b) a organização define os papéis e responsabilidades da área de gestão de contratações;
- c) a organização define a delegação de competências para as contratações;
- d) a organização segregou as funções críticas relativas à área de gestão de contratações.

Evidências: A organização segue as diretrizes para as contratações baseada nas legislações e nos modelos de contratação da AGU. A área de gestão adota as responsabilidades de gestão de contratos que estão definidas na legislação, especialmente, na Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017 (IN 5/2017). A CAPES, mediante o Regimento Interno, Portaria nº 105, de 25 de maio de 2017, define as competências de cada setor, inclusive aqueles que deverão realizar a fiscalização de contratos referentes às atribuições de sua responsabilidade. Realiza as letras "c" e "d" em procedimentos internos não formalizados.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: na prática, a gestão de contratações segue, em maior parte, as diretrizes definidas na legislação. No entanto, recomenda-se, como boa prática, que se estabeleça um modelo próprio de gestão de contratações, visto que a Capes tem suas especificidades e as responsabilidades podem estar melhor esclarecidas. Esse modelo trará os objetivos, responsabilidades, atores, papéis e processos que visam garantir a produção dos resultados e benefícios projetados que justifiquem a contratação.

**Questão 2138** - A alta administração monitora o desempenho da gestão de contratações. (tipo A)

Área respondente: Coordenação de Suprimentos.

Resposta: adota em menor parte.

Alternativas selecionadas:

- a) a organização estabeleceu objetivos, indicadores e metas para a gestão de contratações;
- c) a organização acompanha a execução dos planos vigentes quanto ao alcance das metas estabelecidas, a fim de corrigir desvios;
- e) a organização disponibiliza relatórios de medição de desempenho relativos à área de gestão de contratações.

Evidências:

- Indicadores Estratégicos;
- Plano Anual de Contratações;
- Metas do Planejamento Estratégico;
- Resultados no Relatório de Gestão;
- Avaliações realizadas pela Auditoria Interna

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

**3000. Accountability**

**3100. Accountability**

**3110. Promover transparência, responsabilidade e prestação de contas**

**Questão 3111** - O modelo de transparência está estabelecido. (tipo M)

Área respondente: Gabinete.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- a) a organização dispõe de canais de comunicação para acesso, solicitação e recebimento de informações;
- b) a organização dispõe de controles e mecanismos de asseguração da qualidade das informações prestadas;
- c) diretrizes, critérios e limites para abertura de dados e acesso a informação estão definidos;
- e) a organização divulga a agenda dos membros da alta administração, em especial quanto a seu registro e publicidade.

Evidências: site da Capes.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não foram evidenciados os controles e mecanismos de asseguração da qualidade das informações prestadas.

**Questão 3112** - O modelo de prestação de contas diretamente à sociedade está estabelecido. (tipo M)

Área respondente: Gabinete.

Resposta: adota parcialmente.

Alternativas selecionadas:

- a) diretrizes, critérios e limites para relacionamento com partes interessadas (internas e externas à organização) estão definidos.

Evidências: Normas do Auxpe - Auxílio Pesquisador, Portaria de estabelecimento de convênio, Editais de Programas, Legislações dos Programas, Relatório de Gestão da Instituição.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: as prestações de contas disponibilizadas no sítio da Capes e nos relatórios de gestão têm evoluído, mas ainda possuem deficiências que precisam ser sanadas. O TCU editou a Instrução Normativa nº 84, de 22 de abril de 2020, na qual estabelece que todas as unidades prestadoras de contas deverão disponibilizar para toda a sociedade em seus portais na internet os relatórios de gestão, demonstrativos contábeis e certificados de auditoria relativos ao exercício anterior. Além disso, devem publicar, ao longo do exercício, informações periodicamente atualizadas sobre o planejamento e a gestão, incluindo os principais objetivos, metas e resultados e, quando existentes, indicadores de resultado e impacto, com indicação dos valores alcançados no período e acumulado no exercício, de modo a demonstrar como a organização gera valor público no presente e a capacidade de continuidade em exercícios futuros. A Capes está se organizando para o atendimento a essa IN.

**Questão 3113** - O modelo de responsabilização está estabelecido. (tipo M)

Área respondente: Gabinete.

Resposta: adota parcialmente.

Alternativas selecionadas:

- a) existe informação clara para os gestores de suas responsabilidades.

Evidências: Regimento Interno da Capes - Portaria nº 105, de 25 de maio de 2017.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: recomenda-se estabelecer, no âmbito do Programa de Integridade, modelo de responsabilização, em conformidade com a Lei nº 12.846/2013 – Lei Anticorrupção. Recomenda-se, também, estabelecer os procedimentos de coordenação das atividades correcionais da Capes no âmbito do Gabinete da Presidência, dado que a Capes não possui Corregedoria.

**Questão 3114** - O canal de denúncias e representações está estabelecido. (tipo A)

Área respondente: Gabinete e Ouvidoria.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- a) a organização dispõe de canais para apresentação e acompanhamento de denúncias e representações;
- b) diretrizes para recebimento, tratamento e acompanhamento de denúncias e representações estão definidas;
- c) o canal de denúncias é divulgado para o público interno;
- d) o canal de denúncias é divulgado para o público externo;
- e) os canais existentes permitem o recebimento de denúncias ou representações anônimas;
- f) o processo de tratamento da denúncia possui mecanismos de proteção à identidade do denunciante;
- g) as denúncias são tratadas sigilosamente até decisão definitiva sobre a matéria;
- h) as denúncias e representações contra a alta administração são destinadas a uma instância superior, a exemplo de conselhos de administração ou órgãos colegiados;
- i) as denúncias e representações recebidas são analisadas em processo específico.

Evidências: Sistema CGU - Fala BR, Serviço de Informação ao Cidadão - SIC, Ouvidoria da Capes.

Comentários dos respondentes: grande parte das alternativas selecionadas são reguladas pela CGU e contam com o apoio da alta administração. A alternativa "b" é realizada de maneira informal. Em relação à alternativa "i", visto que a ouvidoria ainda não possui uma unidade própria no SEI, os processos são tratados inicialmente por e-mail, e somente após repassados para as áreas responsáveis é que são formalizados no SEI.

Avaliação da auditoria: No que tange às denúncias e representações foi observada a necessidade de formalização dos procedimentos com estabelecimento de diretrizes para recebimento, tratamento e acompanhamento do processo. Entende-se que essa formalização se dará quando for publicado o novo estatuto da Capes e a Ouvidoria passe a ser uma unidade formal, independente do Gabinete da Presidência.

**Questão 3115** - A organização publica conjunto de dados de forma aderente aos princípios de dados abertos. (tipo A)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- a) plano de dados abertos da organização está elaborado;
- b) o conteúdo mínimo, conforme o §1º do artigo 8º da LAI, é publicado em formato aberto;
- c) ao menos o conteúdo mínimo, conforme o §1º do artigo 8º da LAI, é divulgado;
- d) a organização divulga o catálogo de informações às quais espontaneamente se compromete a dar transparência ativa, por serem de interesse público.

Evidências: Página de dados abertos do Governo Federal, página de dados abertos da Capes: [dadosabertos.capes.gov.br](http://dadosabertos.capes.gov.br). Menu do sítio Capes - acesso à informação.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

### **3120. Assegurar a efetiva atuação da auditoria interna.**

**Questão 3121** - A organização definiu o estatuto da auditoria interna. (tipo E)

Área respondente: Auditoria.

Resposta: adota.

Alternativas selecionadas:

- a) o estatuto da auditoria interna confere amplo acesso a documentos e informações;
- b) o estatuto da auditoria interna confere define regras de reporte e monitoramento dos resultados dos trabalhos de auditoria;
- c) o estatuto define que a auditoria interna se reporta funcionalmente à mais alta instância interna de governança;
- d) o estatuto atribui à auditoria interna a competência para avaliar a eficácia e contribuir para a melhoria dos processos de governança;
- e) o estatuto atribui à auditoria interna a competência para avaliar a eficácia e contribuir para a melhoria dos processos de gestão de riscos;
- f) o estatuto atribui à auditoria interna a competência para avaliar a eficácia e contribuir para a melhoria dos processos de controle;
- g) o estatuto contém vedação de que os auditores internos participem em atividades que possam caracterizar cogestão;
- h) o estatuto atribui à auditoria interna a competência para avaliar a eficácia e contribuir para a melhoria dos processos de controle relacionados ao risco de fraude e corrupção.

Evidências: Portaria nº 220, de 27 de setembro de 2018.

Comentários dos respondentes: a AUD ainda precisa revisar e atualizar seu estatuto de acordo com os requisitos estabelecidos na IN CGU nº 13, de 6 de maio de 2020.

Avaliação da auditoria: recomenda-se que a AUD revise seu estatuto para que este conte com todos os requisitos aprovados pela IN CGU nº 13, de 6/5/2020, alterada pela IN CGU nº 19, de 16/10/2020, cujo prazo expira em maio/2021.

**Questão 3122** - A organização elabora Plano Anual de Auditoria Interna. (tipo A)

Área respondente: Auditoria.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- a) nos últimos dois anos foram elaborados Planos Anuais de Auditoria Interna;
- c) o Plano Anual de Auditoria Interna contém ações concretas de avaliação ou consultoria visando a implantação ou melhoria do processo de gestão de riscos da organização;
- d) o Plano Anual de Auditoria Interna inclui trabalhos cujo objeto é a governança organizacional;
- e) o Plano Anual de Auditoria Interna inclui trabalhos de avaliação dos controles internos dos elementos críticos para o alcance dos objetivos organizacionais;
- f) o Plano Anual de Auditoria Interna inclui trabalhos cujo objeto é a gestão da ética e da integridade.

Evidências: processos internos - PAINT na intranet da Capes: SEI nº 23038.017129/2019-43 - PAINT 2020, SEI nº 23038.017155/2018-91 - PAINT 2019.

Comentários dos respondentes: O PAINT não é elaborado com base em riscos porque a Capes ainda não implementou sua política de gestão de riscos. Mas a partir de 2021 o PAINT será elaborado com base em fatores de riscos, até que a Capes tenha seus riscos mapeados e avaliados. O PAINT ainda não inclui trabalhos acerca de integridade, fraude e corrupção porque o programa de integridade da Capes ainda não foi implementado.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 3123** - A auditoria interna produz relatórios destinados às instâncias internas de governança. (tipo A)

Área respondente: Auditoria.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- b) há relatório contendo resultados de trabalhos de avaliação dos controles internos da gestão de processos finalísticos;
- c) há relatório contendo resultados de trabalhos de avaliação dos controles internos da gestão de pessoas;
- d) há relatório contendo resultados de trabalhos de avaliação dos controles internos da gestão das contratações;
- e) há relatório contendo resultados de trabalhos de avaliação dos controles internos da gestão de tecnologia da informação;
- f) há relatório contendo resultados de trabalhos de avaliação dos sistemas de informação.

Evidências: Relatórios de auditoria publicados no sítio da Capes: <https://www.gov.br/capes/pt-br/acesso-a-informacao/auditorias>

Comentários dos respondentes: não há relatos de resultados de trabalhos de avaliação sobre riscos, integridade, fraude e corrupção porque a Capes ainda não implementou sua política de gestão de riscos nem seu programa de integridade. Mas há trabalho de consultoria em andamento sobre esses temas.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 3124** - A organização avalia o desempenho da função de auditoria interna com base em indicadores e metas. (tipo A)

Área respondente: Auditoria.

Resposta: há decisão formal ou plano aprovado para adotá-lo.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: os indicadores e metas serão definidos no âmbito do Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade (PGMQ).

Avaliação da auditoria: recomenda-se a definição de indicadores e metas para avaliar o desempenho da função de auditoria interna, no âmbito do Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade (PGMQ) e do plano operacional da AUD.

**4000. Operações**

**4100. Gestão de Pessoas**

**4110. Realizar planejamento da gestão de pessoas**

**Questão 4111** - A organização define objetivos, indicadores e metas de desempenho para cada função de gestão de pessoas. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: adota em menor parte.

Alternativas selecionadas:

- b) a organização definiu objetivos, indicadores e metas de desempenho para a função de treinamento e desenvolvimento.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: recomenda-se definir objetivos, indicadores e metas de desempenho para cada função de gestão de pessoas no âmbito do plano operacional da DGES.

**Questão 4112** - A organização elabora plano(s) específico(s) para orientar a gestão de pessoas. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: adota em menor parte.

Alternativas selecionadas:

- a) o(s) plano(s) está(ão) alinhado(s) com o Plano Estratégico organizacional;
- c) o(s) plano(s) orienta(m) a função de treinamento e desenvolvimento.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: a alternativa "a" foi selecionada, no entanto, ela depende da aprovação/divulgação do planejamento estratégico recentemente realizado.

Avaliação da auditoria: os planos citados existem na prática mas ainda precisam ser formalizados. Recomenda-se que esses planos específicos para orientar a gestão de pessoas sejam elaborados no âmbito do Plano Operacional da DGES, que já deverá estar alinhado ao Planejamento Estratégico Institucional.

**Questão 4113** - A organização verifica se os gestores cumprem as políticas de gestão de pessoas. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: a Coordenação de Gestão de Pessoas verifica autorizações dos gestores quanto a remoção, capacitação, férias, por meio de processos internos no SEI.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

**4120. Definir adequadamente, em termos qualitativos e quantitativos, a demanda por colaboradores e gestores**

**Questão 4121** - A organização define e documenta os perfis profissionais desejados para cada ocupação ou grupo de ocupações de colaboradores. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- a) os perfis desejados dos colaboradores da área finalística estão definidos e documentados;
- b) os perfis desejados dos colaboradores da área de gestão de contratações estão definidos e documentados;
- c) os perfis desejados dos colaboradores da área de gestão de pessoas estão definidos e documentados;
- d) os perfis desejados dos colaboradores da área de gestão de tecnologia da informação estão definidos e documentados.

Evidências: No antigo planejamento estratégico tem um mapeamento de competências no qual havia detalhamento do perfil desejado para cada área, ainda que necessite de atualização. A atualização do planejamento estratégico está em andamento na Capes neste momento.  
<https://intranet.capes.gov.br/planejamentoestrategico>

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: recomenda-se que o mapeamento de competências e perfis desejados para cada área seja revisto junto às diretorias, documentado e disponibilizado na intranet, de forma que sirva para a gestão de pessoas na CGGP e nas diretorias, especialmente na alocação e movimentação de servidores e colaboradores.

**Questão 4122** - A organização define e documenta os perfis profissionais desejados para cada ocupação ou grupo de ocupações de gestão. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: adota parcialmente.

Alternativas selecionadas:

- a) os perfis desejados dos colaboradores da área finalística estão definidos e documentados;
- b) os perfis desejados dos colaboradores da área de gestão de contratações estão definidos e documentados;
- c) os perfis desejados dos colaboradores da área de gestão de pessoas estão definidos e documentados;
- d) os perfis desejados dos colaboradores da área de gestão de tecnologia da informação estão definidos e documentados.

Evidências: No antigo planejamento estratégico tem um mapeamento de competências no qual havia detalhamento do perfil desejado para cada área, ainda que necessite de atualização. A atualização do planejamento estratégico está em andamento na Capes neste momento.  
<https://intranet.capes.gov.br/planejamentoestrategico>

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: recomenda-se que o mapeamento de competências e perfis desejados para cada área seja revisto junto às diretorias, documentado e disponibilizado na intranet, de forma que sirva para a gestão de pessoas na CGGP e nas diretorias, especialmente na alocação e movimentação de gestores, servidores e colaboradores.

**Questão 4123** - A organização atualiza, com base em procedimentos técnicos, o quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional ou por processo de trabalho. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: não adota.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: o Ministério da Economia não permite a contratação de pessoas para realizar o dimensionamento de pessoal e a Capes não tem pessoal suficiente para fazer esse trabalho. Por isso, não foi possível realizar o dimensionamento de pessoal necessário por unidade ou processo.

Avaliação da auditoria: recomenda-se que a CGGP estabeleça parceria com a APE para realizar, junto às diretorias e no âmbito das ações do planejamento estratégico, levantamento do quantitativo necessário de pessoal por unidade ou por processo de trabalho, visando uma melhor distribuição, na medida do possível, de servidores e terceirizados.

**Questão 4124** - A organização monitora conjunto de indicadores relevantes sobre força de trabalho. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: adota parcialmente.

Alternativas selecionadas:

- b) o monitoramento contempla projeções de aposentadoria;
- d) o monitoramento contempla: características da composição da força de trabalho (idade, tempo de serviço, sexo, formação acadêmica, etc.), evolução do quadro de pessoal, com movimentações, ingressos, desligamentos, aposentadorias e a estimativa de aposentadoria por cargo e a quantidade de horas de treinamento por servidor durante determinado período de tempo (ano, mês, etc.)

Evidências: Relatório de Gestão - <http://www.capes.gov.br/acessoainformacao/prestacoes-de-contas-anuais/processos-de-contas-anuais-2019>

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

#### **4130. Assegurar o adequado provimento das vagas existentes**

**Questão 4131** - A organização escolhe gestores segundo perfis profissionais definidos e documentos. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: não adota.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: essa questão depende do amadurecimento da Capes e da aplicação das práticas elencadas na questão 4122.

**Questão 4132** - A organização define os métodos e critérios das seleções externas (p.ex. dos concursos públicos) com base nos perfis profissionais desejados definidos na prática "4120. Definir adequadamente, em termos qualitativos e quantitativos, a demanda por colaboradores e gestores". (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: Concurso público Capes - Editais dos concursos:

<http://www.capes.gov.br/concurso-publico-capes-20122013>

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 4133** - A organização estabelece o número de vagas a serem preenchidas nas seleções externas 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". (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: não se aplica.

Alternativas selecionadas: não se aplica por outras razões: não há previsão de concurso público.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 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. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: procedimentos internos não documentados que ocorreram quando do último concurso público.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

#### **4140. Assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados**

**Questão 4141** - A organização dispõe de uma política de sucessão. (tipo E)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: não adota.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: essa é uma prática importante, mas que depende mais de decisões políticas que de iniciativas técnicas.

**Questão 4142** - A organização identifica quais são as suas ocupações críticas. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: não adota.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: ocupações críticas combinam duas importantes características: dificuldade de reposição (mantendo-se o mesmo nível de eficiência e eficácia) e influência direta no resultado do negócio da organização. Não se trata necessariamente de uma posição elevada hierarquicamente. Recomenda-se uma análise para identificação das ocupações críticas no contexto da Capes. O desempenho inadequado das atividades destas ocupações pode colocar em risco o funcionamento da organização, sendo este, um risco estratégico.

**Questão 4143** - A organização elabora plano de sucessão para as ocupações críticas. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: não adota.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: ao menos para as ocupações críticas deve haver um plano de sucessão. Recomenda-se, em complementação à recomendação relacionada à questão 4142, estabelecer um plano de sucessão para as ocupações críticas como medida de mitigação do risco de descontinuidade das atividades que têm influência direta no resultado do negócio da Capes.

**Questão 4144** - A organização executa ações educacionais para assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados para as ocupações críticas. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: não adota.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: essa prática deve ser um complemento das práticas constantes das duas últimas questões.

#### **4150. Desenvolver as competências dos colaboradores e gestores**

**Questão 4151** - A organização identifica e documenta lacunas de competências da organização. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: não adota.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: recomenda-se estabelecer um modelo de gestão por competências e elaborar os planos anuais de capacitação com base nesse modelo, com vistas a desenvolver as competências necessárias ao atingimento dos objetivos da Capes e não aos objetivos dos indivíduos ou das unidades isoladamente.

**Questão 4152** - A organização executa ações educacionais específicas para formação dos novos colaboradores. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- a) as ações incluem programas de integração;
- b) as ações incluem curso de formação;
- c) as ações incluem ciência e concordância com o código de ética e de conduta.

Evidências: Procedimentos internos, documento físico ou no SEI; contratação de cursos da Associação Brasileira de Orçamento Público - ABOP - SEI nº 23038.003858/2013-27; formulário de ciência e concordância dos servidores no momento da posse do código de ética e de conduta.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 4153** - A organização oferece ações de desenvolvimento de liderança aos colaboradores que assumem funções gerenciais. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: cursos na Capes e Enap; e-mail de convite para participação do cursos na ENAP em 2019 (um curso para DAS 1, 2 e 3, outro curso para DAS 4 e 5).

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: percebe-se que, apesar das iniciativas da CGGP na promoção de cursos para os líderes, infelizmente ainda não há aderência da parte dos líderes ocupantes dos cargos hierarquicamente mais altos.

**Questão 4154** - A organização avalia as ações educacionais realizadas, com o objetivo de promover melhorias em ações educacionais futuras. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: não adota.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: há pretensão de realização dessa atividade no futuro.

Avaliação da auditoria: recomenda-se realizar, junto aos servidores, a avaliação das ações educacionais realizadas. Essa avaliação é importante para definição das ações futuras e deve abranger a satisfação, aprendizagem e desempenho dos participantes, assim como a contribuição da ação no resultado da organização, como redução de custos, melhoria do clima organizacional, aumento da produtividade e melhoria da satisfação de clientes.

#### **4160. Construir e manter ambiente de trabalho ético e favorável**

**Questão 4161** - Os colaboradores e gestores da organização são regidos por código de ética e de conduta a eles aplicável. (tipo A)

Área respondente: Comissão de ética.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- a) o código estabelece mecanismos de monitoramento e avaliação do seu cumprimento;
- b) o código define as ações cabíveis, em caso de seu descumprimento;
- e) há mecanismos em funcionamento que permitem o esclarecimento de dúvidas sobre o código de ética e de conduta;
- h) nos últimos dois anos, a organização instaurou processos para apurar possíveis violações ao código de ética e de conduta por parte de colaboradores ou gestores;
- i) é prestado, por ocasião da posse no cargo ou investidura em função pública, compromisso de acatamento e observância das regras estabelecidas no código de ética por parte do corpo funcional da organização.

Evidências: Código de ética da Capes, Comissão de Ética atuante, processos julgados pela comissão de ética,

Relatório Anual de Atividades da Comissão de Ética.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: recomenda-se que o código de ética da Capes seja revisto e amplamente divulgado aos servidores e colaboradores, com ações, por parte da Comissão de Ética, destinadas à conscientização a respeito do código e esclarecimentos de dúvidas, tais como palestras, treinamentos, quis, dentre outros.

**Questão 4162** - A organização dispõe de comissão ou comitê interno de ética e conduta. (tipo E)

Área respondente: Comissão de ética.

Resposta: adota.

Alternativas selecionadas:

- a) há indicação de instância formalmente responsável pelo acompanhamento e gestão de ética.

Evidências: Portaria nº 57/2015 - cria a Comissão de Ética, Portaria nº 58/2015 - Regimento interno da Comissão de Ética, Portarias de nomeação dos membros da Comissão de Ética, estrutura física da Comissão de Ética.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: recomenda-se, no âmbito do Programa de Integridade da Capes, identificar, mapear e monitorar os riscos éticos.

**Questão 4163** - O Programa de integridade da organização está estabelecido. (tipo A)

Área respondente: Gabinete.

Resposta: adota parcialmente.

Alternativas selecionadas:

- a) há indicação de unidade formalmente responsável pelo acompanhamento e gestão do programa de integridade.

Evidências: Portaria nº 262/2018.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: Esta AUD, por meio da consultoria realizada, apresentou à Presidência da Capes minuta de nova Portaria de Programa de integridade, que trata inclusive da definição de outra unidade, que não a Auditoria Interna, para exercer a gestão da integridade - SEI nº 1226087.

**Questão 4164** - Os casos de conflitos de interesse, envolvendo colaboradores e gestores da organização, são identificados e tratados. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: adota parcialmente.

Alternativas selecionadas:

- a) há obrigatoriedade de os colaboradores e gestores da organização manifestarem e registrarem situações que possam conduzir a conflito de interesse;
- b) a organização dispõe de instrumentos de apoio ao tratamento de situações que possam conduzir a conflito de interesse;
- c) há indicação de instância formalmente responsável pelo acompanhamento, e avaliação de situações de conflito de interesse envolvendo colaboradores e gestores da organização.

Evidências: Instrução Normativa nº 1, DE 17 DE AGOSTO DE 2020 - Regulamenta a consulta sobre a existência de conflito de interesses e o pedido de autorização para o exercício de atividade privada por servidor público em exercício na CAPES - <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-1-de-17-de-agosto-de-2020-273215590>

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: há necessidade de aplicação das práticas elencadas nas letras "d" a "h" da questão.  
"d" - a organização verifica as vedações relacionadas a conflito de interesse, quando do ingresso de colaboradores e gestores da organização;  
"e" - denúncias recebidas quanto a conflitos de interesse envolvendo colaboradores e gestores da organização são analisadas em processo específico;  
"f" - denúncias recebidas quanto a nepotismo envolvendo colaboradores e gestores da organização são analisadas em processo específico;  
"g" - há rotina estabelecida para identificar e tratar eventuais casos de nepotismo envolvendo colaboradores e gestores da organização;  
"h" - colaboradores e gestores da organização encaminham a sua situação patrimonial e de participação societária periodicamente.

**Questão 4165** - A organização realiza pesquisas para avaliar o ambiente de trabalho da organização. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: não adota.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: recomenda-se realizar, no âmbito do programa de qualidade de vida no trabalho, pesquisas periódicas (anuais ou bianuais), coletando a opinião dos servidores e colaboradores para avaliar o ambiente de trabalho da Capes.

**Questão 4166** - A organização oferece aos colaboradores condições mais flexíveis e estimulantes para a realização do trabalho, com vistas ao aumento de desempenho. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- a) essas condições incluem flexibilidade no cumprimento da jornada de trabalho, segundo as características da organização e de cada ocupação;
- c) essas condições incluem incentivos para a capacitação contínua (p. ex. bolsas de estudo, incentivos para obtenção de certificação, flexibilização da jornada de trabalho para estudo);
- d) essas condições incluem: flexibilidade de horário.

Evidências: flexibilidade de horário dentro do horário de funcionamento do órgão, horário especial para estudantes e bolsa de estudo - PIDP (Programa Institucional de Desenvolvimento de Pessoas).

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 4167** - A organização avalia os resultados obtidos com o programa de qualidade de vida no trabalho. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- a) o programa abrange ações que visem a prevenção, a detecção precoce e o tratamento de doenças;

- b) o programa abrange ação médica com o objetivo de avaliar o estado de saúde do colaborador para o exercício de suas atividades laborais;
- e) o programa abrange ações com o objetivo de intervir no processo de adoecimento do colaborador, tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas no ambiente de trabalho.

Evidências: atividades físicas, procedimento de intervenção para a saúde do servidor e processos internos. Exames médicos periódicos 2019/2020: SEI nº 23038.004508/2019-73; Vacinação contra a gripe 2020: SEI nº 23038.000147/2020-20; Programa QVT 2014 a 2019 (contrato executado e encerrado): SEI nº 23038.007928/2014-05; Licitação QVT 2020 (contrato não assinado ainda em razão da pandemia): SEI nº 23038.014759/2019-66

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

#### **4170. Gerir o desempenho dos colaboradores e dos gestores**

**Questão 4171** - A organização estabelece metas de desempenho individuais e/ou de equipes vinculadas ao plano da unidade. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: avaliação de desempenho, definição de metas individuais e fatores e Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos - SIGRH.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 4172** - A organização realiza formalmente a avaliação de desempenho individual, com atribuição de nota ou conceito, tendo como critério de avaliação o alcance das metas previstas no plano da unidade. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- a) a avaliação abrange o desempenho dos gestores da área finalística;
- b) a avaliação abrange o desempenho dos gestores da área de gestão de contratações;
- c) a avaliação abrange o desempenho dos gestores da área de gestão de pessoas;
- d) a avaliação abrange o desempenho dos gestores da área de gestão de tecnologia da informação.

Evidências: avaliação de desempenho, definição de metas individuais e fatores e Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos - SIGRH.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: a avaliação de desempenho abrange os gestores apenas até o nível de coordenadores, não abrangendo coordenadores-gerais, diretores e presidente.

**Questão 4173** - Os avaliadores identificam e documentam as necessidades individuais de capacitação durante o processo de avaliação de desempenho dos seus subordinados. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: LNC - Levantamento de Necessidade de Capacitação e Portaria nº 172, 06 de dezembro de 2012, sobre avaliação de desempenho.

Comentários dos respondentes: As necessidades não são apontadas no momento da avaliação de desempenho, mas são levantadas pelos avaliadores no LNC. Além disso, caso algum servidor obtenha desempenho muito inferior ao desejado, a CGGP promove a capacitação do servidor na(s) área(s) necessária(s) ao aumento do desempenho.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 4174** - A organização estabelece procedimentos e regras claras e transparentes nas práticas de reconhecimento. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: adota em menor parte.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: A nota da avaliação de desempenho é considerada para a seleção de afastamento - SEI nº 1259625.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

#### **4180. Favorecer a retenção dos colaboradores e dos gestores**

**Questão 4181** - A organização executa procedimentos estruturados para aumentar a retenção de colaboradores e gestores. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: adota parcialmente.

Alternativas selecionadas:

c) os procedimentos incluem: incentivo à capacitação.

Evidências: Programa Institucional de Desenvolvimento de Pessoas - PIDP.

Comentários dos respondentes: o PIDP - Programa Institucional de Desenvolvimento de Pessoas agrupa muito ao servidor de forma que alguns já optaram por permanecer na Capes por causa dessa possibilidade de se capacitar, que em muitos casos tem mais valor que um salário um pouco superior.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 4182** - A organização executa procedimentos estruturados para identificar os motivos pessoais dos desligamentos voluntários da organização. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: não adota.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: recomenda-se registrar, internamente à CGGP e com classificação restrita da informação, os motivos pessoais dos desligamentos voluntários de servidores e colaboradores da Capes para que essa informação seja utilizada para avaliar possíveis padrões, bem como possibilidades de melhorias para retenção de pessoas..

**Questão 4183** - A organização executa procedimentos estruturados para identificar os motivos pessoais dos pedidos de movimentação dos colaboradores dentro da organização. (tipo A)

Área respondente: Coordenação Geral de Gestão de Pessoas.

Resposta: adota em menor parte.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: a Coordenação de Gestão de Pessoas pede justificativa quando a unidade coloca o servidor à disposição da CGGP.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: recomenda-se registrar, internamente à CGGP e com classificação restrita da informação, os motivos pessoais dos pedidos de movimentação de servidores e colaboradores da Capes para que essa informação seja utilizada para avaliar possíveis padrões, bem como possibilidades de melhorias para alocação e retenção de pessoas.

#### **4200. Gestão de tecnologia da informação**

##### **4210. Realizar planejamento de tecnologia da informação**

**Questão 4211** - A organização executa processo de planejamento de tecnologia da informação. (tipo A)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota parcialmente.

Alternativas selecionadas:

- a) as áreas demandantes de soluções de TI participam do processo de planejamento de tecnologia da informação.

Evidências: Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação - PDTIC: SEI nº 23038.014713/2019-47.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: recomenda-se que o processo de planejamento de tecnologia da informação seja formalizado na DTI para acompanhamento das áreas técnicas, padronização do procedimento e amadurecimento da atividade.

**Questão 4212** - A organização possui plano de tecnologia da informação vigente. (tipo E)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota.

Alternativas selecionadas:

- a) o plano de tecnologia da informação vigente foi aprovado pelo dirigente máximo da organização;
- b) o plano de tecnologia da informação vigente é publicado na internet, para fácil acesso ao teor do documento;
- c) O plano de tecnologia da informação vigente fundamenta a proposta orçamentária da área.

Evidências: Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação - PDTIC 2020-2013 - <https://www.capes.gov.br/36-noticias/10405-plano-diretor-de-ti-e-comunicacao-entra-em-vigor> - SEI nº 23038.014713/2019-47.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

#### **4220. Gerir serviços de tecnologia da informação**

**Questão 4221** - A organização executa processo de gestão do catálogo de serviços. (tipo A)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota parcialmente.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: SEI nº 23038.009635/2019-69, SEI nº(s) 1133519 | 1252526 | 1252531 | 1252536 | 1252539 |

1252540, DOCS: G:\Gestão de Demandas.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 4222** - A organização executa processo de gestão de mudanças. (tipo A)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: WIKI DTI (necessidade de login e senha): <https://wiki.capes.gov.br/index.php/DTI:DeployProdu%C3%A7%C3%A3o> Comunicados Governança/DTI.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 4223** - A organização executa processo de gestão de configuração e ativos (de serviços de tecnologia da informação). (tipo A)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota em menor parte.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: sistema interno - OCS, apenas inventário de estações de trabalho (hardware e software): <https://ocs.capes.gov.br/ocsreports/>.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 4224** - A organização executa processo de gestão de incidentes. (tipo A)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: não adota.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: recomenda-se estabelecer processo de gestão de incidentes, como uma prática do sistema de gestão de serviços, no âmbito da gestão da continuidade do negócio (questão 4142) e em atendimento aos artigos 22 e 23 da Política de Segurança da Informação e Comunicações da Capes (POSIC).

#### **4230. Gerir nível de serviço de tecnologia da informação**

**Questão 4231** - A área de gestão de tecnologia da informação acorda formalmente os níveis de serviço com as demais áreas de negócio internas à organização (Acordo de Nível de Serviço - ANS). (tipo E)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: não adota.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: seria interessante a Capes aplicar o ANS, mas seria difícil implementar politicamente.

Avaliação da auditoria: recomenda-se verificar a conveniência e oportunidade de se implementar o Acordo de Nível de Serviço (ANS) na DTI/Capes como uma prática do sistema de gestão de serviços e conforme modelos de boas práticas de governança e gestão de TI, como o COBIT 5, a biblioteca ITIL e as normas técnicas da série NBR ISO/IEC 20.000.

**Questão 4232** - Os ANS incluem o grau de satisfação dos usuários como indicador de nível de serviço. (tipo E)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: não adota.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 4233** - A área de gestão de tecnologia da informação comunica às áreas de negócio o resultado do monitoramento em relação ao alcance dos níveis de serviço definidos com as referidas áreas. (tipo E)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: não adota.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

#### **4240. Gerir riscos de tecnologia da informação**

**Questão 4241** - A organização gera os riscos de TI dos processos de negócio. (tipo A)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota em menor parte.

Alternativas selecionadas:

- a) a organização identifica e avalia os riscos de tecnologia da informação dos processos críticos de negócio.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: recomenda-se a implementação da gestão de riscos de TI em atendimento ao Art. 9º da Política de Segurança da Informação e Comunicações da Capes (POSIC) e em observância à política de gestão de riscos da Capes e à metodologia que estão em elaboração.

**Questão 4242** - A organização executa processo de gestão da continuidade dos serviços de tecnologia da informação. (tipo A)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota em menor parte.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: Apenas para o Portal CAPES (transferido recentemente para o gov.br); SEI nº 23038.013551/2017-68 contrato SEI nº 0793686 - linha de serviço item 8 - Serviço de elaboração e apoio ao Plano de Continuidade de Negócio (PCN) da CAPES.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: recomenda-se a implementação da gestão da continuidade dos serviços de TI como parte do sistema de gestão de serviços e em atendimento ao Art. 10 da Política de Segurança da Informação e Comunicações da Capes (POSIC).

#### **4250. Definir políticas de responsabilidades para a gestão da segurança da informação**

**Questão 4251** - A organização dispõe de uma política de segurança da informação. (tipo E)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota.

Alternativas selecionadas:

- a) a política contempla orientações sobre gestão de riscos de segurança da informação;
- b) a política abrange diretrizes para conscientização, treinamento e educação em segurança da informação.

Evidências: POSIC: Portaria nº 199, de 29 de Agosto de 2019, Boletim de Serviço Nº 8, Agosto de 2019, págs. 35-50 <http://cad.capes.gov.br/ato-administrativo-detalhar?idAtoAdmElastic=2257#anchor>

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: recomenda-se divulgar amplamente a POSIC da Capes para seus servidores e colaboradores, especialmente no cenário atual de implementação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

**Questão 4252** - A organização dispõe de um comitê de segurança da informação. (tipo E)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota.

Alternativas selecionadas:

- b) o comitê é responsável por formular diretrizes para a segurança da informação;
- c) o comitê é responsável por propor a elaboração e a revisão de normas e de procedimentos inerentes à segurança da informação;
- d) o comitê é composto por representantes de áreas relevantes da organização.

Evidências: CSIC - Portaria nº 144, de 27 de Junho de 2019, DOU - Seção 1 - 28/06/2019, págs. 100-101 <http://cad.capes.gov.br/ato-administrativo-detalhar?idAtoAdmElastic=1400#anchor>

Comentários dos respondentes: as reuniões do Comitê de Segurança da Informação não estão ocorrendo no período da pandemia.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 4253** - A organização possui gestor de segurança da informação. (tipo E)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota.

Alternativas selecionadas:

- a) o gestor de segurança da informação está formalmente designado;
- b) o gestor de segurança da informação é o responsável pelas ações corporativas de segurança da informação.

Evidências: CSIC - Portaria nº 144, de 27 de Junho de 2019, DOU - Seção 1 - 28/06/2019, págs. 100-101  
<http://cad.capes.gov.br/ato-administrativo-detalhar?idAtoAdmElastic=1400#anchor>

Comentários dos respondentes: as reuniões do Comitê de Segurança da Informação não estão ocorrendo no período da pandemia.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 4254** - A organização dispõe de política de controle de acesso à informação e aos recursos e serviços de tecnologia da informação. (tipo E)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: Portaria Normativa nº 178, de 3 de Setembro de 2010 <http://cad.capes.gov.br/ato-administrativo-detalhar?idAtoAdmElastic=2405#anchor>

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

#### **4260. Estabelecer processos e atividades para a gestão da segurança da informação**

**Questão 4261** - A organização executa processo de gestão de ativos associados à informação e ao processamento da informação. (tipo A)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: não adota.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: apesar de a resposta ter sido "não adota", a Política de Segurança da Informação e Comunicações da Capes (POSIC) traz vários procedimentos para a gestão de ativos associados à segurança da informação.

**Questão 4262** - A organização executa processo para classificação e tratamento de informações. (tipo A)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota parcialmente.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: Portaria GAB nº 189, de 19 de Agosto de 2019, SEI nº 1041733 (designa os membros da Comissão Permanente de Avaliação de Documentos Sigilosos da Capes).

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: recomenda-se que seja dada continuidade aos trabalhos da Comissão Permanente de Avaliação de Documentos Sigilosos da Capes (Portaria GAB nº 189, de 19 de Agosto de 2019, SEI nº 1041733).

**Questão 4263** - A organização executa processo de gestão de incidentes de segurança da informação. (tipo A)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota parcialmente.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: Descrição do Processo: <https://git.capes.gov.br/cgii/NSIC/etir/wikis/home>

Equipe de Tratamento de Incidentes da Rede de Computadores da Capes:

Portaria nº 138, de 2 de Outubro de 2013, Boletim de Serviço, Edição Especial nº 2, Outubro de 2013, págs. 2-3.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 4264** - A organização realiza ações de conscientização, educação e treinamento em segurança da informação para seus colaboradores. (tipo A)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota em menor parte.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: Boletins, três últimos:

<http://mailing.capes.gov.br/mailng.php?m=WyJieXBhc3NtYWIsaW5nliwiNzgwliwiOTMiLCJTYW5kcm8gT2xpdmVpcmEgZGUgSmVzdXMiLCJzb2xpdmVpcmFqQGluZHJhY29tcGFueS5jb20iLCJtYWIsaW5nLmNhcGVzLmdvdj5iciJd>;

<http://mailing.capes.gov.br/mailng.php?m=WyJieXBhc3NtYWIsaW5nliwiNzc5liwiOTkiLCJTYW5kcm8gT2xpdmVpcmEgZGUgSmVzdXMiLCJzb2xpdmVpcmFqQGluZHJhY29tcGFueS5jb20iLCJtYWIsaW5nLmNhcGVzLmdvdj5iciJd>;

<http://mailing.capes.gov.br/mailng.php?m=WyJieXBhc3NtYWIsaW5nliwiNzc4liwiOTMiLCJTYW5kcm8gT2xpdmVpcmEgZGUgSmVzdXMiLCJzb2xpdmVpcmFqQGluZHJhY29tcGFueS5jb20iLCJtYWIsaW5nLmNhcGVzLmdvdj5iciJd>.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: recomenda-se realizar ações de conscientização, educação e treinamento em segurança da informação aos servidores e colaboradores, especialmente à medida em que se implementa a LGPD na Capes.

#### **4270. Executar processo de software**

**Questão 4271** - A organização executa um processo de software. (tipo A)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: MDS (Metodologia de Desenvolvimento de Sistemas) 4.0. SEI nº 23038.016675/2017-03

<https://intranet.capes.gov.br/noticias/2304-mds-capes-%C3%A1gil-%E2%80%93-v4-0>.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

#### **4280. Gerir projetos de tecnologia da informação**

**Questão 4281** - A organização executa processo de gestão de projetos de tecnologia da informação. (tipo A)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota em menor parte.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: no final de setembro/2020 a ferramenta vai estar implementada - MGP (Metodologia de Gerenciamento de Projetos) por meio de consultoria em andamento.

Avaliação da auditoria: não há.

#### **4300. Gestão de contratações**

##### **4310. Realizar planejamento das contratações**

**Questão 4311** - A organização executa processo de planejamento das contratações. (tipo A)

Área respondente: Coordenação de Suprimentos.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- a) A organização aprova um plano de contratações (ou documento similar) para o período mínimo de um ano;
- b) As setores relevantes da organização participam da elaboração do plano de contratações;
- c) O plano de contratações é submetido à aprovação do dirigente máximo (refere-se ao dirigente da organização que ora responde ao questionário);
- d) A organização divulga o plano de contratações na Internet. URL do Plano de Contratações:  
<https://www.capes.gov.br/acessoainformacao/licitacoes-e-contratos/37-comunicacao/informativo-eletronico/10086-plano-anual-de-contratacoes>.

Evidências: <https://www.capes.gov.br/acessoainformacao/licitacoes-e-contratos/37-comunicacao/informativo-eletronico/10086-plano-anual-de-contratacoes>.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

##### **4320. Estabelecer processos de trabalho de contratações**

**Questão 4321** - A organização definiu processo de trabalho para planejamento de cada uma das contratações. (tipo E)

Área respondente: Coordenação de Suprimentos.

Resposta: adota.

Alternativas selecionadas:

- a) o processo contempla procedimentos padronizados para planejamento da contratação;
- b) o processo contempla definição interna de papéis e responsabilidades das pessoas que atuam nessa etapa;
- c) o processo contempla modelos para documentos (p.ex. especificações técnicas padronizadas, minutas de edital);
- d) o processo contempla a exigência de que as equipes alocadas reúnam as competências necessárias.

Evidências: Modelos AGU, Legislações Federais, Templates que devem ser usados conforme AGU, Modelos das INs do Ministério da Economia nº IN 05/2017 e IN nº 40/2020.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 4322** - A organização definiu processo de trabalho para seleção de fornecedores. (tipo E)

Área respondente: Coordenação de Suprimentos.

Resposta: adota.

Alternativas selecionadas:

- a) o processo contempla procedimentos padronizados para seleção de fornecedores (p.ex. Listas de verificação para pregão);
- b) o processo contempla definição interna de papéis e responsabilidades das pessoas que atuam nessa etapa;
- c) o processo contempla modelos para documentos;
- d) o processo contempla a exigência de que as equipes alocadas reúnam as competências necessárias.

Evidências: A Capes atende os dispostos nas legislações vigentes e adota como principais ferramentas os modelos disponibilizados pela Advocacia-Geral da União, disponíveis em: [https://www.agu.gov.br/page/content/detail/id\\_conteudo/270265](https://www.agu.gov.br/page/content/detail/id_conteudo/270265). No âmbito da Capes, os modelos da AGU são utilizados em todos os processos de contratação. Portaria nº 80/2020 - SEI nº 1250689.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 4323** - A organização definiu processo de trabalho para gestão de contratos. (tipo E)

Área respondente: Coordenação de Contratos.

Resposta: adota.

Alternativas selecionadas:

- a) o processo contempla normas de fiscalização e procedimentos padronizados para a gestão de contratos;
- b) o processo contempla definição interna de papéis e responsabilidades das pessoas que atuam nessa etapa;
- c) o processo contempla modelos para documentos utilizados na gestão de contratos (p.ex. plano de trabalho, plano de inserção, portaria de designação gestor/fiscais, designação de preposto, ordem de serviço ou de fornecimento, termo de entrega, termo de recebimento provisório, termo de recebimento definitivo, solicitação de reparo em serviço ou fornecimento, termo de rejeição, registro de ocorrências, histórico de gestão do contrato, comunicações à contratada, solicitação de sanção e solicitação de repactuação);
- d) o processo contempla a exigência de que as equipes alocadas reúnam as competências necessárias.

Evidências: Editais que regeram a contratação e o escrito no edital de acordo com a IN nº 05/2017 / Lei nº 8.666/1993 / IN nº 05/2017 Ministério do Planejamento; Portarias para cada contratação, contratos firmados.

Comentários dos respondentes: No que se refere à alternativa "d", apenas a TI possui processos que contempla a exigência de que as equipes alocadas reúnam as competências necessárias. Reforça-se que todos contratos, de todas as áreas, tem gestor titular e substituto, mas não tem fiscais, exceto a TI. Na Capes, um servidor é responsável por vários contratos.

Avaliação da auditoria: Observou-se limitações da área decorrentes da falta de servidores suficientes para o desempenho de todas as atividades demandadas ao setor. Chamou a atenção desta AUD a ausência de designação de fiscais dos contratos, com exceção dos contratos de TI. Recomenda-se a designação de fiscal(is) de contrato e seus substitutos para todos os contratos da Capes, em conformidade com o art. 67

da lei 8.666/1993 e com o arts. 41 e 42 da Instrução Normativa nº 5/2017 do antigo Ministério do Planejamento.

#### **4330. Gerir riscos em contratações**

**Questão 4331** - Riscos da área de gestão de contratações são geridos. (tipo A)

Área respondente: Coordenação de Suprimentos.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- a) a gestão de riscos contempla a identificação, análise e avaliação de riscos;
- b) a gestão de riscos contempla o tratamento dos riscos identificados;
- c) a gestão de riscos contempla a definição de responsáveis pelas ações de tratamento dos riscos;
- d) os riscos do processo de trabalho definido para planejamento de cada uma das contratações são geridos;
- e) os riscos do processo de trabalho definido para seleção de fornecedores são geridos;
- f) os riscos do processo de trabalho definido para gestão de contratos são geridos.

Evidências: IN nº 01/2019 - Ministério da Economia, IN nº 05/2017 - Ministério da Economia. Mapas de riscos no processos internos de contratação no SEI.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: a AUD entende que os riscos de cada contratação são identificados no momento do planejamento da contratação. Mas os riscos dos processos de trabalho da coordenação de suprimentos ainda não são geridos. Recomenda-se a implementação da gestão de riscos dos processos, projetos e atividades da Coordenação de Suprimento, em conformidade com a Política e Metodologia de Gestão de Riscos da Capes que estão em processo de revisão e elaboração, respectivamente.

**Questão 4332** - As equipes de planejamento das contratações analisam os riscos que possam comprometer a efetividade das etapas de Planejamento da Contratação, Seleção do Fornecedor e Gestão Contratual ou que impeçam ou dificultem o atendimento da necessidade que originou a contratação. (tipo A)

Área respondente: Coordenação de Suprimentos e Coordenação de Contratos.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- a) a gestão de riscos contempla a identificação, análise e avaliação de riscos;
- b) a gestão de riscos contempla o tratamento dos riscos identificados;
- c) a gestão de riscos contempla a definição de responsáveis pelas ações de tratamento dos riscos;
- d) a gestão de riscos é realizada em cada uma das contratações de TI (Tecnologia da Informação);
- e) a gestão de riscos é realizada em cada uma das contratações de serviços prestados de forma contínua.

Evidências: A CAPES, por meio de suas equipes de planejamento das contratações, elaboram o mapa de riscos com os riscos que possam comprometer as contratações, seguindo os ditames da legislação. SEI nº 0967407.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

#### **4340. Contratar e gerir com base em desempenho**

**Questão 4341** - A organização adota métricas objetivas para mensuração de resultados do contrato e vinculação da remuneração ao desempenho. (tipo A)

Área respondente: Coordenação de Suprimentos e Coordenação de Contratos.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- a) a organização adota métricas objetivas para mensuração de resultados para contratos de serviços de tecnologia da informação;
- b) a organização adota métricas objetivas para mensuração de resultados em contratos de serviços prestados de forma contínua.

Evidências: A avaliação é feita de maneira mensal para serviços contínuos, sempre antes de cada pagamento. SEI nº 1260847, SEI nº 1260753.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 4342** - Como condição para as prorrogações contratuais, a organização avalia se a necessidade que motivou a contratação ainda existe e se a solução escolhida ainda é a mais vantajosa para suprir a necessidade. (tipo A)

Área respondente: Coordenação de Suprimentos e Coordenação de Contratos.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas:

- a) a organização realiza esse tipo de análise para contratos de serviços de tecnologia da informação.

Evidências: Segue os requisitos da IN nº 05/2017, SEI nº 1262746.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

---

## 5000. Resultados

### 5100. Resultados finalísticos

#### 5110. Prestar serviços públicos com qualidade

**Questão 5111** - A organização elabora, divulga e atualiza Carta de Serviços ao Usuário (ou documento similar no caso de instituição que não pertença ao Poder Executivo Federal). (tipo A)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: Carta de Serviços: <http://www.capes.gov.br/cartadeservicos>.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

#### 5120. Prestar serviços públicos em meio digital com qualidade

**Questão 5121** - A organização assegura que os serviços acessíveis via internet atendem aos padrões de interoperabilidade, usabilidade e acessibilidade aplicáveis à organização. (tipo A)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: No que tange à comunicação e à interoperabilidade, todos os sistemas utilizam os padrões da e-ping. Em relação à acessibilidade, alguns sistemas em processo de adequação à e-mag.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 5122** - A organização realiza pesquisa de satisfação dos usuários dos serviços públicos prestados em meio digital, propiciando a avaliação desses serviços. (tipo A)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota parcialmente.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: Uma parte dos serviços cadastrados no portal gov.br está utilizando o módulo de avaliação. Nem todos os serviços da CAPES estão no gov.br.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: recomenda-se que a Capes implemente pesquisa de satisfação para os serviços prestados em meio digital. Os resultados da pesquisa podem ser utilizados para promover a melhoria na prestação dos serviços e podem ser amplamente divulgados aos usuários.

**Questão 5123** - A organização definiu metas para a ampliação da oferta de serviços públicos prestados em meio digital. (tipo A)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: não se aplica, pois todos os serviços da Capes já são prestados em meio digital.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: não há.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 5124** - A organização assegura que os novos serviços sejam concebidos para serem prestados prioritariamente em meio digital. (tipo A)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: aplicativos - bolsista Capes, Periódicos, Pesquisador e QualisFacil.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.

**Questão 5125** - A organização definiu metas para simplificação do atendimento prestado aos usuários dos serviços públicos digitais. (tipo A)

Área respondente: Diretoria de Tecnologia da Informação.

Resposta: adota em maior parte ou totalmente.

Alternativas selecionadas: não há.

Evidências: a Capes segue metas e diretrizes do Ministério da Educação e Ministério da Economia de acordo com o Plano de Transformação Digital.

Comentários dos respondentes: não há.

Avaliação da auditoria: não há.