

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do INSS



Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) Auditoria-Geral do INSS (AUDGER)

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

Órgão: Instituto Nacional do Seguro Social

Unidade Examinada: Diretoria de Gestão de Pessoas e Administração

Município/UF: Brasília/DF

#### Missão

Aumentar e proteger o valor organizacional, fornecendo avaliações, assessoria e conhecimento objetivos, baseados em risco, a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de governança, gerenciamento de riscos e controles.

#### Avaliação

O trabalho de avaliação, como parte da atividade de auditoria interna, consiste na obtenção e na análise de evidências com o objetivo de fornecer opiniões ou conclusões independentes sobre um objeto de auditoria. Objetiva também avaliar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos relativos ao objeto e à Unidade Auditada, e contribuir para o seu aprimoramento.



### **RESUMO**

#### 1. QUAL FOI O TRABALHO REALIZADO PELA AUDITORIA?

Avaliação sobre o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) referente ao exercício de 2020.

O escopo da Auditoria consistiu na avaliação da governança e da gestão dos riscos de execução do PDP, da aderência do Plano às normas internas e externas, dos seus indicadores de desempenho, da execução das despesas com as ações de capacitação e da relação entre os resultados gerados e a melhoria de desempenho dos servidores.

Os exames foram realizados no período de 19.04.2021 a 25.06.2021, por meio de análise documental (Relatório de Gestão, PDP 2020, solicitações de auditoria, manifestações do auditado, base legal e normativa, dentre outros), análise de base de dados e reuniões com os gestores.

#### 2. POR QUE A AUDITORIA REALIZOU ESSE TRABALHO?

Verificou-se a necessidade de avaliação dos controles e da conformidade dos procedimentos adotados para o Plano de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito do INSS, principalmente, em decorrência das exigências trazidas pelo Decreto nº 9.991/2019. Considerou-se pertinente a avaliação desse tema, em razão da relevância do PDP como instrumento para capacitação e atualização permanente da força de trabalho, vinculando o desempenho das atividades desenvolvidas pelos servidores ao alcance dos objetivos institucionais do INSS.

# 3. QUAIS AS CONCLUSÕES ALCANÇADAS PELA AUDITORIA? QUAIS AS RECOMENDAÇÕES QUE DEVERÃO SER ADOTADAS?

Verificou-se que o processo de trabalho do PDP não está estruturado no âmbito do INSS e que os controles implementados não mitigam os eventos de riscos relacionados.

Destacam-se dentre os achados: ausência de gerenciamento e de controles efetivos em todas as fases do processo; não implementação da sistemática de gerenciamento de riscos; ausência de indicadores de desempenho.

Foram recomendadas ações estruturantes para as principais fases do PDP, além de revisão das concessões dos afastamentos realizados em desacordo com a legislação e apuração de divergências identificadas na emissão de certificações.



### LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AUDGER Auditoria Geral do INSS

BSL Boletim de Serviço Local

CDP Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas

CGGP Coordenação Geral de Gestão de Pessoas

CGQSD Coordenação-Geral de Qualidade de Vida, Saúde e

Desenvolvimento do Servidor

CGRIS Coordenação-Geral De Integridade e Gerenciamento De Riscos

CONSIAFI Solução Gerencial para consultas ao SIAFI

DGPA Diretoria de Gestão de Pessoas e Administração

DIGOV Diretoria de Governança, Integridade e Gestão de Riscos do

**INSS** 

DOU Diário Oficial da União

EaD Ensino a Distância

ENAP Escola Nacional de Administração Pública

IN Instrução Normativa

INTRAPREV Intranet do INSS

INSS Instituto Nacional do Seguro Social

ME Ministério da Economia

PDP Plano de Desenvolvimento de Pessoas

PEP Programa de Educação Previdenciária

PGR Política de Gestão de Riscos do INSS

PLOA Projeto de Lei Orçamentária Anual

PNDP Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas



SIAPE - DW Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos

SIGME Sistema de Gerenciamento e Monitoramento do

Desenvolvimento Educacional do INSS

SIPEC Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal

SISREF Sistema de Registro Eletrônico de Frequência

SITEDWEB Sistema de Treinamento e Desenvolvimento

# **SUMÁRIO**

NTRODUÇÃO	8
RESULTADOS DOS EXAMES	10
1. Existência de dispositivos na Instrução Normativa PRES/INSS nº 108/2020 não previstos no Dec 9.991/2019 e na IN ME nº 201/2019.	
1.1 Possibilidade de participação de estagiários nas ações de capacitações destinadas aos servidores, previs do INSS sem consulta ao SIPEC.	
1.2 Incorporação do PEP ao PDP nas normas internas do Instituto, em desacordo com os normativos extern vigentes.	
1.3. Concessão de afastamentos de servidores para realização de ações de desenvolvimento sem observân critérios estabelecidos na legislação vigente.	
2. Descumprimento de prazo regulamentar para elaboração e envio do PDP ao órgão SIPEC	13
3. Pesquisa eletrônica realizada com os servidores do INSS aponta ser insuficiente a sistemática de divulgação atual	
4. Inexistência de implementação de metodologia de gerenciamento de risco sobre o processo do	PDP17
5. Falhas no acompanhamento da efetividade das ações de desenvolvimento de pessoas	19
6. Precariedade no monitoramento e nas avaliações das ações de desenvolvimento, no que diz resuso adequado dos recursos públicos destinados à capacitação dos servidores do INSS	-
6.1 Desconexão entre o plano e o orçamento disponibilizado para a realização das ações de capacitação	21
6.2 Incompatibilidade entre o planejamento e a execução da capacitação.	25
6.3. Inobservância dos prazos de realização das despesas decorrentes das ações de desenvolvimento	26
RECOMENDAÇÕES	29
CONCLUSÃO	31
ANEXOS	33
- Questionário Eletrônico	33
U – MANIEESTAÇÃO DA LINIDADE EXAMINADA E ANÁLISE DA FOLUPE DE ALIDITORIA	20



Achado nº 1 - Existência de dispositivos na Instrução Normativa PRES/INSS nº 108/2020 não previstos no Decreto nº 9.991/2019 e na IN ME nº 201/2019	
Achado nº 2 - Descumprimento de prazo regulamentar para elaboração e envio do PDP ao órgão SIPEC	.43
Achado nº 3 - Pesquisa eletrônica realizada com os servidores do INSS aponta ser insuficiente a sistemática de divulgação atual	.44
Achado nº 4 - Inexistência de implementação de metodologia de gerenciamento de risco sobre o processo do PDP	.45
Achado nº 5 - Falhas no acompanhamento da efetividade das ações de desenvolvimento de pessoas	.49
Achado nº 6 - Precariedade no monitoramento e nas avaliações das ações de desenvolvimento, no que diz respeito uso adequado dos recursos públicos destinados à capacitação dos servidores do INSS	



### **INTRODUÇÃO**

O presente relatório registra os resultados de ação de auditoria que avaliou a regularidade da implementação, execução e monitoramento das ações do Plano de Desenvolvimento de Pessoas do INSS (PDP) referente ao ano de 2020.

O Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, dispôs sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. O PDP, por sua vez, constitui-se como um dos instrumentos dessa política.

A relevância de avaliação dos controles e da conformidade dos procedimentos relacionados ao PDP, no âmbito do INSS, decorre das exigências trazidas pelo Decreto nº 9.991 que, a partir de novembro de 2019, estabeleceu diretrizes e orientações para a realização de ações de desenvolvimento e capacitação dos servidores públicos federais, incluindo instruções quanto às licenças de capacitação e realização e execução das despesas voltadas para esse tema. O Decreto nº 9.991 instruiu que o PDP deve conter a descrição das necessidades de desenvolvimento que serão contempladas no exercício seguinte, incluídas as necessidades de desenvolvimento de capacidades de direção, chefia, coordenação e supervisão. Além dessa e de outras atribuições, através desse instrumento deve-se acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional, gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento e, por fim, monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos.

Cabe ressaltar que o Decreto n° 9.991/2019 foi posteriormente alterado pelo Decreto n° 10.506/2020, entretanto não houve repercussão no escopo desse trabalho.

Um fator importante sobre o tema é a exigência de divulgação na internet, de forma transparente e objetiva, das despesas com as ações de desenvolvimento de pessoas, inclusive manutenção de remuneração nos afastamentos para ações de desenvolvimento, pagamentos de diárias e passagens (Decreto n° 9.991/2019, art. 16).

Adicionalmente, a IN nº 201/ME, de 2019, atribui às unidades responsáveis pelo acompanhamento do PDP, unidades de gestão de pessoas, a responsabilidade de promover a ampla divulgação da PNDP dentro de suas respectivas instituições.

Diante do exposto, considerando a pertinência do objeto, buscou-se responder às seguintes questões de auditoria:

1.A IN INSS/PRES nº 108/2020 está adequada ao Decreto nº 9991/2019 e à IN ME nº 201/2019?

2.O PDP está sendo aprovado internamente por autoridade competente e enviado ao Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) nos prazos estabelecidos?



- 3. Está sendo dada ampla divulgação da PNDP e das ações de desenvolvimento ofertadas aos servidores?
- 4.O INSS possui um modelo formal, com padrões e critérios definidos para a identificação, a análise e a avaliação de riscos relativos ao processo do PDP?
- 5.Os resultados gerados pelos servidores participantes das ações de desenvolvimento alcançaram os objetivos propostos no planejamento do PDP?
- 6. As despesas com as Ações de Desenvolvimento estão sendo realizadas conforme disposto no Decreto nº 9.991/2019 no art. 3º, §1º, inciso X e art. 16(alterado pelo Decreto 10.506/2020)?

As análises consideraram as normas e orientações publicadas pelo INSS, pelo Ministério da Economia (ME) e as informações prestadas pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (CGGP), Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (CDP), Coordenação-Geral de Qualidade de Vida, Saúde e Desenvolvimento do Servidor (CGQSD), pela Diretoria de Gestão de Pessoas e Administração (DGPA), Coordenação-Geral de Integridade e Gerenciamento de Riscos (CGRIS) e Diretoria de Governança, Integridade e Gestão de Riscos do INSS (DIGOV). Também foram utilizados dados do Sistema de Treinamento e Desenvolvimento (SITEDWEB), da base do Sistema de Registro Eletrônico de Frequência (SISREF) e da base do Sistema Integrado de Administração de Recurso (SIAPEDW).

Cabe registrar que houve limitações à execução da presente avaliação. Algumas solicitações de documentos e informações feitas pela equipe de auditoria não foram suficientemente atendidas pela área auditada até o final dos trabalhos. Os impactos dessas limitações na avaliação realizada estão registrados nos achados respectivos.

A seguir são apresentados os resultados da ação de auditoria referente ao PDP do INSS.



### **RESULTADOS DOS EXAMES**

1. Existência de dispositivos na Instrução Normativa PRES/INSS nº 108/2020 não previstos no Decreto nº 9.991/2019 e na IN ME nº 201/2019.

O INSS regulamentou critérios para o PDP, adotados internamente, por meio da IN PRES/INSS nº 108/2020. A análise de sua adequação aos normativos externos que regem a PNDP na Administração Pública Federal revelaram as disfunções a seguir descritas.

1.1 Possibilidade de participação de estagiários nas ações de capacitações destinadas aos servidores, previstas no PDP do INSS sem consulta ao SIPEC.

Verificou-se que a IN PRES/INSS nº 108/2020 trouxe a possibilidade da participação de estagiários nas ações de desenvolvimento presencial e à distância promovidas pelo INSS. Todavia, a unidade auditada não realizou consulta técnica junto ao Órgão Central SIPEC para obtenção de parecer técnico sobre a matéria.

A unidade auditada informou que os cursos ministrados aos estagiários são sem custos e oferecidos a partir do conhecimento dos servidores, que se propõem a ministrar os conteúdos "gratuitamente". Porém, constatou-se a participação de estagiários nas ações de capacitações destinadas aos servidores, inclusive naquelas relativas a assuntos específicos das áreas finalísticas do Instituto.

A legislação vigente da PNDP objetiva o desenvolvimento e aprimoramento das competências do servidor no desempenho de suas atribuições e no alcance dos objetivos institucionais, sendo necessário o acompanhamento do servidor durante sua vida funcional e critérios de realização de despesas decorrentes das ações dessas capacitações.

Reforçando essa compreensão, o órgão SIPEC emitiu a Nota Técnica nº 8482/2021/ME, na qual manifestou entendimento sobre o custeio de cursos por parte da administração a servidores sem vínculo efetivo. Na argumentação, o Órgão destaca o princípio da legalidade, segundo o qual a atuação da Administração Pública está restrita aos mandamentos da lei, e deles não pode se afastar, sob pena de invalidade do ato e responsabilidade de seu autor. No item 15 da referida Nota Técnica, o órgão SIPEC destaca o seguinte entendimento:

Considerando não haver normativo específico acerca do pagamento de cursos de longa duração para servidores públicos ocupantes de cargos comissionados e sem vínculo com a Administração Pública Federal, entende-se não ser conveniente que a Administração empregue recursos públicos em ações de desenvolvimento de servidores que poderão não estar mais prestando serviços ao órgão ou entidade.

Dessa forma, tendo em vista o caráter temporário do vínculo dos estagiários com o INSS, sua participação nas ações de desenvolvimento destinadas aos servidores deve ser pautada em justificativas e critérios específicos, os quais não foram identificados no Decreto nº 9.991/2019 e na IN ME nº 201/2019.



### 1.2 Incorporação do PEP ao PDP nas normas internas do Instituto, em desacordo com os normativos externos vigentes.

A Resolução nº 622 PRES/INSS, de 20 de dezembro de 2017, disciplina a execução do PEP, inclusive determinando os custos com deslocamentos e diárias em prol da execução do programa. Não há elo ou referência normativa entre esse programa e o PDP.

Do exame da IN INSS PRES/INSS nº 108/2020, constatou-se a inclusão do PEP no rol de diretrizes institucionais para ações de desenvolvimento para aprimoramento das competências do servidor no desempenho de suas atribuições e no alcance dos objetivos institucionais. No entanto, o PEP é um programa criado para levar educação previdenciária e financeira ao cidadão, ou seja, são ações educacionais para a sociedade, tendo como público participante os cidadãos brasileiros protegidos ou não pela Previdência Social. Possui ação orçamentária própria (20GN) e diferentes critérios de mensuração e avaliação.

O programa, portanto, é incompatível com as disposições contidas no Decreto nº 9.991/2019 e na IN ME nº 201/2019, as quais normatizam que as ações de desenvolvimento de competências individuais e coletivas devem contemplar os servidores públicos. A sistemática adotada pelo INSS para o direcionamento e atualização das condutas e dos protocolos introduzidos na implementação das ações de desenvolvimento do PDP não atendeu aos critérios contidos na ordenação externa.

Diante deste contexto, observa-se a possibilidade de utilização dos valores destinados às ações de desenvolvimento dos servidores públicos (Ação Orçamentária 4572) para outras finalidades, além de dificultar a aferição das despesas realizadas em cada ação orçamentária (4572 e 20GN) e na mensuração dos resultados alcançados, diante dos diferentes objetivos de cada programa (PEP e Ações de Desenvolvimento de Servidores).

## 1.3. Concessão de afastamentos de servidores para realização de ações de desenvolvimento sem observância dos critérios estabelecidos na legislação vigente.

A concessão de licenças para afastamentos está disciplinada na Lei 8.112/90, no Decreto nº 9.991/2019, alterado pelo Decreto nº 10.506/2020, e na IN ME nº 201/2019, sucedida pela IN nº 21/2021.

Para a realização dos trabalhos de auditoria, foi feita pesquisa no SITEDWEB, oportunidade em que foram identificados 17 casos de licença capacitação concedidas no ano de 2020.

A fim de averiguar as informações apresentadas no SITEDWEB, foram feitas buscas na base de dados SISREF e do SIAPE-DW, as quais apontaram codificações de afastamentos para licença capacitação a um total de 206 servidores no ano de 2020, sendo que para 189 dessas licenças concedidas não havia registro no SITEDWEB.



Dentre os 206 processos localizados, a equipe de auditoria selecionou, aleatoriamente, 109 casos para análise, contudo, a unidade auditada não disponibilizou os processos eletrônicos solicitados, os quais seriam essenciais para verificação da regularidade das codificações registradas. Embora o pedido tenha sido reiterado, ainda assim, o acesso aos processos não foi concedido.

Diante desse cenário, analisaram-se os 17 processos concessórios, inicialmente identificados no SITEDWEB, e verificou-se, em todos eles, algum nível de desconformidade, confirmando a inobservância aos critérios estabelecidos na Lei nº 8.112/90, no Decreto nº 9.991/19 e na IN/ME nº 201/19. As principais inconsistências estão apresentadas no quadro a seguir:

Quadro 1 – Resultados das avaliações nas concessões de licença capacitação

Principais inconsistências identificadas	Critérios
Ausência de informação sobre a ação de desenvolvimento, como: local de realização e carga horária prevista.	Artigo 24, inciso I, da IN ME nº 201/2019.
Licença Capacitação processada antes da data de aprovação do PDP	Artigo 19, inciso I e §1º e artigo 32, parágrafo único, inciso II, ambos do Decreto nº 9991/2019
Ausência de avaliação se o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabiliza o cumprimento das atividades previstas ou a jornada do servidor	Artigo 19, inciso III, do Decreto nº 9991/2019 e artigo 27, da IN ME nº 201/2019
Ausência de justificativa quanto ao interesse da administração	Artigo 24, inciso II, da IN ME nº 201/2019
A IN PRES/INSS nº 93/2018 foi utilizada como fundamentação legal em despachos concessórios	Normativo com fundamentação desatualizada: Decreto nº 5.707/2006
Ausência de avaliação se a licença foi concedida dentro do período aquisitivo no quinquênio	Artigo 87 e § único, da Lei nº 8.112/90 e artigo 29, § único, da IN ME nº 201/2019.
Ausência de verificação se a Carga horária da ação de desenvolvimento é igual	Artigo 26, do Decreto nº 9991/2019
ou superior a 30h semanais	
Ausência/Insuficiência da comprovação de conclusão do curso	Artigo 20, §2º, do Decreto nº 9991/2019 e artigo 26, da IN ME nº 201/2019

Fonte: Elaborado com base nas informações extraídas dos processos de concessões de licença capacitação avaliados.

As divergências identificadas tiveram como principal causa a insuficiência de diretrizes atualizadas que orientassem às unidades de gestão de pessoas no processo de concessão dos afastamentos aos servidores do INSS. Como efeito dessa situação, observa-se um cenário no qual licenças têm sido concedidas a servidores em desconformidade com as normas vigentes, potencializando prejuízos à legalidade dos atos.

Quando o INSS estabeleceu orientações e diretrizes para as unidades de gestão de pessoas relativas às ações de desenvolvimento por meio da edição da IN INSS/PRES nº 108/2020, não regulamentou os critérios para concessões de licença de afastamentos, inclusive determinando nesse mesmo normativo que a regulamentação seria realizada em ato específico.

Cabe frisar que a IN PRES/INSS nº 93/2018 que disciplina a avaliação dos afastamentos encontra-se vigente no INSS. Contudo, observa-se que esse normativo foi editado antes do Decreto nº 9.991/2019 e



da IN ME nº 201/2019, desta forma, embora não tenha sido revogada, não se encontra plenamente atualizada com as exigências trazidas pelas normas vigentes.

# 2. Descumprimento de prazo regulamentar para elaboração e envio do PDP ao órgão SIPEC.

A IN ME nº 201/2019 estabeleceu o prazo para o envio do PDP de 2020 ao órgão SIPEC até 15/10/2019, a fim de atender à disposição do art. 3º do Decreto nº 9.991/2019, a qual prevê a elaboração do plano em ano anterior a sua execução. A legislação dispõe ainda sobre a necessidade de aprovação do plano pela autoridade máxima do órgão.

Constatou-se que o documento oficial de aprovação do PDP do INSS de 2020 foi a Portaria nº 647/PRES/INSS, emitida pelo Presidente do INSS e publicada em 04.06.2020, portanto fora do prazo regulamentar. Observa-se que o PDP 2021 foi publicado em 22.09.2021, porém, o documento de formalização da publicação do Plano indica como referência a Portaria PRES/INSS nº 817, de 30.07.2020, a qual aprovou a planilha de necessidades encaminhada ao órgão SIPEC. No entanto, a data para envio do PDP 2021 ao Órgão Central SIPEC, seria 28/08/2020, conforme disciplinado na IN nº 201/2019 alterada pela Portaria ME nº 78/2020.

Verificou-se que a sistemática adotada pelo INSS para aprovação do PDP junto ao Órgão SIPEC não guarda relação com os fluxos previstos na legislação de regência, tendo em vista que as informações de necessidades de capacitações enviadas ao dito órgão não passam por avaliação de priorização e planejamento das áreas responsáveis. O plano em si é elaborado e aprovado tardiamente e apresenta incompatibilidades com o levantamento de necessidades avaliado pelo órgão SIPEC.

Para ilustrar a constatação, foram elaboradas matrizes RACI pela equipe de auditoria, ferramenta que serve para alinhar os funcionários e suas funções em um projeto, pois, auxilia a dirimir as dúvidas de quem é o responsável por determinada atividade, quem deve aprovar certos projetos ou quem deve ser consultado ou informado sobre uma decisão.

Na primeira Matriz reflete-se o entendimento do contido na legislação vigente à época do PDP 2020, sem prejuízo da unidade auditada avaliar a conveniência e oportunidade de sua utilização e/ou adaptação aos seus fluxos de trabalho, e a segunda, expressa o entendimento da unidade auditada sobre o processo:



#### Quadro 2 – Matriz RACI elaborada com base no Decreto nº 9991/2019 e IN ME nº 201/2019

MATRIZ DE RESPONSABILIDADE – RACI PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS – PDP NO ÄMBITO DO INSS							
ATIVIDADES	CDP		PRESIDËNCIA	SIPEC	ENAP		
1. Ler os normativos do órgão central SIPEC	R	- 1					
Elaborar documento para preenchimento das necessidades de treinamento pelas unidades	R						
Levantar as necessidades de desenvolvimento	R	- 1					
Encaminhar as necessidades de desenvolvimento	T I	R					
5. Registrar as necessidades no PDP	R						
6. Encaminhar o PDP para aprovação	R		T				
7. Enviar o PDP para análise e manifestação Técnica			R	- 1			
8. Enviar para análise o plano consolidado de ações de desenvolvimento				R	_		
9. Analisar a oferta de ações transversais					R		
10. Informar quais ações transversais serão atendidas				- 1	R		
11. Emitir Manifestação Técnica	T I		T	R			
12. Aprovar o PDP			Α				
13. Executar o PDP	R						
14. Elaborar o relatório anual de execução do PDP	R						
15. Encaminhar o relatório anual de execução do PDP	R			- 1			

Perfil	Sigla
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas	CDP
Direção Central e Unidades Descentralizadas	UNIDADES
Presidência do INSS	PRESIDËNCIA
Òrgão central do SIPEC	SIPEC
Escola Nacional de Administração Pública	ENAP

Legenda					
Responsável	R				
Aprovador	Α				
Consultado	С				
Informado	T				

Fonte: Elaborado com base no contido no Decreto nº 9991/2019 e IN ME nº 201/2019, vigentes à época da elaboração e aprovação do PDP 2020.



Quadro 3 - Matriz RACI - Elaborada com base nas informações prestadas pela unidade auditada

MATRIZ DE RESPONSABILIDADE – RACI									
PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSO.	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS – PDP NO ÂMBITO DO INSS								
ATIVIDADES	CDP	UNIDADES	PRESIDËNCIA	SIPEC	ENAP				
1. Ler os normativos do órgão central SIPEC	R	I							
Elaborar documento para preenchimento das necessidades de treinamento pelas unidades	R								
3. Realizar alinhamento com as equipes de educação	R	I							
Levantar as necessidades de desenvolvimento	R	l l							
Encaminhar as necessidades de desenvolvimento	I	R							
6. Validar as necessidades informadas com as Diretorias e Superintendências	R	- 1							
7. Consolidar os dados validados	R								
8. Validar a consolidação com o Titular da DGPA	R								
9. Enviar os dados para análise e manifestação Técnica	R			1					
10. Enviar para análise o plano consolidado de ações de desenvolvimento				R	I				
11. Analisar a oferta de ações transversais					R				
12. Informar quais ações transversais serão atendidas				I	R				
13. Avaliar a manifestação Técnica da Enap	R								
14. Encaminhar a Manifestação Técnica da ENAP para aprovação	R		T						
15. Aprovar a Manifestação Técnica da ENAP			Α						
16. Executar as ações de desenvolvimento	R								
17. Elaborar o PDP	R								
18. Encaminhar o PDP para aprovação	R		T						
19. Aprovar o PDP			Α						
20. Executar o PDP	R								

Perfil	Sigla
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas	CDP
Direção Central e Unidades Descentralizadas	UNIDADES
Presidência do INSS	PRESIDÊNCIA
Órgão central do SIPEC	SIPEC
Escola Nacional de Administração Pública	ENAP

Legenda					
Responsável	R				
Aprovador	A				
Consultado	С				
Informado	1				

Fonte: Elaborado com base nas respostas das solicitações de auditoria e no fluxo informado em reunião com a Unidade Auditada, ocorrida em 14.05.2021.

Identificou-se na elaboração do PDP um planejamento abrangente e incompatível com os valores orçamentários. Nessa elaboração, são consideradas todas as demandas idealizadas pelas unidades do Instituto, sem que seja observada a capacidade financeira limitada do INSS para efetivar todas as ações de desenvolvimento programadas. O planejamento das capacitações é superior à realidade orçamentária vivenciada pelo INSS, demanda mais recursos financeiros, de pessoal e de tempo, contribuindo para o atraso na entrega do plano em tempo hábil para que ele seja executado desde o início do exercício.



Conclui-se que a ausência de gerenciamento de riscos do processo e da definição clara das responsabilidades e atribuições dos atores envolvidos contribui para a ocorrência das fragilidades identificadas.

A consequência desse descompasso entre planejamento e execução, além do atraso anual de elaboração do PDP, é o comprometimento de outras etapas do processo, como a análise do relatório anual de execução do PDP (ano civil posterior ao de execução), e a verificação do custo-benefício das despesas realizadas.

# 3. Pesquisa eletrônica realizada com os servidores do INSS aponta ser insuficiente a sistemática de divulgação atual.

O artigo 4º Inciso I da IN ME 201/2019 preconiza que a política nacional de desenvolvimento de pessoas deve ser amplamente divulgada, e dispõe:

A unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade é a responsável pela elaboração, execução, monitoramento e avaliação do PDP perante o órgão central do SIPEC e deverá:

I- dar ampla divulgação da PNDP;

O artigo 11 da mesma IN traz disposição da divulgação das ações de desenvolvimento determinando que:

Caberá às unidades de gestão de pessoas o acompanhamento e a divulgação interna do cronograma de ações de desenvolvimento de forma a garantir que os servidores possam se inscrever nas ações de desenvolvimento constantes do PDP.

Diante do critério de ampla divulgação determinado na legislação, aplicou-se pesquisa por meio de questionário eletrônico junto aos servidores, com intuito de constatar a suficiência ou não da divulgação prevista em normativo.

A pesquisa eletrônica foi realizada nos períodos de 13.05.2021 a 18.05.2021 e 21.05.2021 a 28.05.2021. Dentre os participantes da pesquisa, 84% responderam desconhecer a PNDP e 86% o PDP. Em relação às ações de desenvolvimento, 79% dos participantes confirmaram não ter informação dos cronogramas.

Diante desse contexto, buscou-se identificar as formas de realização da divulgação da PNDP, do PDP e dos cronogramas. Confirmou-se que as portarias dos PDP 2020 e 2021 foram divulgadas na intranet do INSS (INTRAPREV), no Diário Oficial da União (DOU) e no Boletim de Serviço Local (BSL). No que se refere à divulgação da PNDP, foi realizada por meio de um folder com informações gerais sobre a manifestação técnica do PDP pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). Esse documento foi enviado pela área auditada em resposta à solicitação de auditoria, contudo, não foram enviadas outras publicações e nem a data de divulgação do referido folder.

No tocante aos cronogramas, observou-se que não são disponibilizados na página da INTRAPREV, apesar de ser um canal de comunicação utilizado pelo Instituto para repassar informações aos servidores.



Nesse cenário, a falta de prioridade na ampla divulgação da PNDP e dos cronogramas das capacitações, reflete-se na insuficiência quanto à publicidade dada pelo INSS nas ações de desenvolvimento. Do resultado da pesquisa, conclui-se que a sistemática de divulgação atual precisa de melhorias, visto que, os percentuais obtidos no questionário quanto ao desconhecimento da matéria de divulgação são significativos.

# 4. Inexistência de implementação de metodologia de gerenciamento de risco sobre o processo do PDP.

A Gestão de Riscos relativa ao PDP está disciplinada no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Tal normativo estabelece, em seu art.3º, inciso IX, que o PDP deverá gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento. No artigo 7º, dessa mesma norma, essa função é detalhada e atribuída às unidades de gestão de Pessoas de cada órgão, conforme transcrito abaixo:

Art. 7º As unidades de gestão de pessoas responsáveis pela elaboração, pela implementação e pelo monitoramento do PDP realizarão a gestão de riscos das ações de desenvolvimento previstas, cujas etapas são:

- I Identificação dos eventos de riscos;
- II Avaliação dos riscos;
- III Definição das respostas aos riscos; e
- IV Implementação de medidas de controle.

A importância da implementação da Política de Gestão de Riscos (PGR) pelas instituições públicas federais também é exigida no Decreto nº 9.203/2017, conforme expresso:

Art. 17. A alta administração das organizações da administração pública federal direta, autárquica e fundacional deverá estabelecer, manter, monitorar e aprimorar sistema de gestão de riscos e controles internos com vistas à identificação, à avaliação, ao tratamento, ao monitoramento e à análise crítica de riscos que possam impactar a implementação da estratégia e a consecução dos objetivos da organização no cumprimento da sua missão institucional, observados os seguintes princípios:

I - Implementação e aplicação de forma sistemática, estruturada, oportuna e documentada, subordinada ao interesse público; II - Integração da gestão de riscos ao processo de planejamento estratégico e aos seus desdobramentos, às atividades, aos processos de trabalho e aos projetos em todos os níveis da organização, relevantes para a execução da estratégia e o alcance dos objetivos institucionais; III - Estabelecimento de controles internos proporcionais aos riscos, de maneira a considerar suas causas, fontes, consequências e impactos, observada a relação custo-benefício; e IV - Utilização dos resultados da gestão de riscos para apoio à melhoria contínua do desempenho e dos processos de gerenciamento de risco, controle e governança (...).

O Sistema de Governança do Instituto Nacional do Seguro Social (SG-INSS) foi instituído pela Portaria nº 3.123/PRES/INSS de 2019 (alterada pela Portaria 1.081/PRES/INSS de 22/10/2020), com o objetivo de implementar mecanismos de governança, alinhados com a legislação em vigor, com as recomendações de boas práticas dos órgãos de controle e com as diretrizes do Comitê Interministerial de Governança,



de modo a promover o aprimoramento do processo decisório e a melhoria do desempenho institucional do INSS.

Observa-se, portanto, esforço da Administração Pública Federal no sentido de garantir que a regra seja pela implantação de uma política de gestão de riscos que viabilize o atingimento da estratégia e dos objetivos da organização. Contudo, no âmbito da avaliação realizada sobre o processo do PDP, o INSS não tem aplicado a gestão de riscos conforme exigido em norma.

Foram encaminhados questionamentos à DGPA acerca das medidas que teriam sido adotadas para a utilização da política de gestão de riscos referente ao PDP do INSS, apresentando os produtos resultantes desse esforço.

Em primeira resposta, a área informou que o modelo de avaliação de riscos estaria em implementação e que, no ano de 2019, foi realizada uma análise de riscos para algumas capacitações na modalidade Ensino a Distância (EaD), dentro de um projeto da ação educacional. Todavia, em segundo momento a mesma unidade informou não possuir uma metodologia, isto é, um modelo formal, com padrões e critérios definidos para identificação, avaliação, definição de respostas aos riscos e implementação das medidas de controle de riscos relativos ao processo do PDP do INSS, conforme exigido em norma.

Após a comunicação de início desse trabalho, visando atender às informações solicitadas pela equipe de auditoria, por meio da CDP, a DGPA ressaltou que havia solicitado o assessoramento no processo de gerenciamento de riscos do PDP para a CGRIS/DIGOV. Conforme verificado, essa solicitação feita pela DGPA à CGRIS só ocorreu em 13 de maio de 2021, data posterior à publicação do primeiro PDP do INSS (2020-2021).

Ao ser questionada pela unidade de auditoria sobre o Instituto possuir um modelo formal, com padrões e critérios definidos para a identificação, a análise e a avaliação de riscos relativos ao processo do PDP, a DIGOV informou que a responsável pela implementação da gestão de risco para esse processo é a DGPA e que o modelo formal para o processo de gestão de riscos no INSS é estabelecido no artigo 7º da Política de Gestão de Riscos do INSS , instituída pela Resolução nº 5 /CEGOV/INSS, de 28 de maio de 2020, cujas etapas devem ser observadas para os processos de governança e gestão das políticas, programas, processos e projetos do Instituto.

Ressalta-se que a ausência de publicação e utilização de uma metodologia de riscos na instituição foi registrada pela DIGOV no Relatório de Gestão do INSS – 2020, pág.93, onde se lê:

Em que pese ainda não ter sido publicada a metodologia de gestão de riscos do INSS, e com base nos princípios e objetivos da PGR-INSS, a alta administração da Autarquia, ao executar suas atividades e projetos no alcance dos objetivos estratégicos, utiliza-se das experiências práticas para a percepção dos riscos e das oportunidades, o chamado mapeamento empírico de risco.

Diante do contexto, observa-se dificuldade da DGPA de priorizar e de implantar as políticas referente à matéria de gestão de riscos em seu processo de desenvolvimento de pessoas.



Consequentemente, tem-se desconformidade com a norma e não adoção de medidas que pudessem mitigar os riscos à adequada execução do PDP, o que pode impactar diretamente na eficiência operacional da unidade em gerar os resultados esperados.

Frente aos resultados obtidos, conclui-se não serem suficientes as ações até então promovidas pelo INSS para implantação do programa de gestão de riscos referente ao processo do PDP.

# 5. Falhas no acompanhamento da efetividade das ações de desenvolvimento de pessoas.

O PDP 2020 do INSS tem como objetivo promover desenvolvimento integral dos servidores do quadro de pessoal, de forma equânime, fomentando valores, na perspectiva da melhoria dos processos de trabalho, em cumprimento à missão e visão institucionais.

Nos termos dos Art. 3º, § 1º, inciso VIII, e Art. 6º, do Decreto nº 9.991/2019, Artigo 20, da IN /ME n.º 201, a unidade de gestão de pessoas deverá acompanhar o desempenho dos servidores participantes das ações de desenvolvimento, a fim de averiguar se o objetivo proposto na ação educacional foi alcançado, e elaborar o Relatório Anual de Execução, que servirá como instrumento de análise e de monitoramento da implementação da PNDP.

Para subsidiar as conclusões deste item, indagou-se a área auditada quanto ao controle do monitoramento das ações educacionais. Não obstante a resposta da unidade, de que o controle se dá por meio da apresentação dos certificados emitidos aos participantes pelos cursos realizados, do Relatório do PDP, dos projetos da ação em implementação e ainda da avaliação de reação e impacto, constatou-se, por meio das inconsistências identificadas na Planilha de Certificações, nos Sistemas desatualizados (SIGME e SITEDWEB), e na ausência de indicadores, que a adoção de tais controles não se mostram suficientes.

Durante os testes de auditoria analisou-se o total de capacitações por certificações ocorridas em 2020, concluindo-se:

a) Certificações emitidas para um mesmo servidor, relacionadas a único curso de capacitação e realizados na mesma turma.

Foram identificadas 653 certificações relativas à participação em iguais ações de desenvolvimento e mesmas turmas oferecidas, caracterizando situação atípica. Em alguns casos, os servidores foram certificados mais de 10 vezes para a mesma oferta e turma.

b) Certificações emitidas para um mesmo servidor, relacionadas a único curso de capacitação e realizados em turmas diferentes.

Foram identificadas 1493 certificações emitidas para os mesmos servidores e estagiários, relativas à participação em iguais ações de desenvolvimento, porém em diferentes turmas oferecidas. Em que pese



não existir impedimentos da participação do servidor em cursos de capacitação, observou-se em alguns casos a repetida presença de servidores nas mesmas ofertas.

c) Certificações emitidas a servidores e estagiários que não fazem mais parte dos quadros do INSS.

Dentre a lista de servidores com certificados emitidos por participação em ação de desenvolvimento no ano de 2020, foram identificados servidores (cedidos e aposentados) e estagiários que não fazem parte do quadro do INSS, conforme consultas realizadas no sistema SIAPE. Dentre as inconsistências identificadas, destaca-se uma ex-estagiária, desligada do INSS desde 31.03.2010, e que possui mais de 300 certificados emitidos no ano de 2020 por participação em diversas ações de capacitações promovidas pelo órgão.

Questionada sobre as disfunções identificadas, a área informou que:

- a) Sobre a aba "Turmas Iguais", pode ter ocorrido a duplicidade de registros da oferta, entretanto, não sabemos identificar se foi duplicada manualmente ou por alguma falha no sistema.
- b) Sobre a aba "Turmas Diferentes", muitos servidores costumam cursar o mesmo curso mais de uma vez através de novas ofertas com o objetivo de melhorar suas notas.
- c) d) e e) As abas "Fora do Quadro", "Estagiários" e "Peritos Médicos" tratam se servidores ou estagiários que no momento da consulta constaram como excluídos, mas que no momento em que fizeram os cursos estavam como ativos na casa.

(...).

Da resposta enviada pela CDP, verifica-se deficiência nos controles sobre o processo de certificações emitidas aos servidores decorrente de realização de ações de capacitações, tendo em vista que a área não indica objetivamente as razões da superestimada quantidade de certificações contida na planilha diante das informações prestadas nos itens "a" e "b", bem como, a afirmação contida na letra "c" não corresponde aos resultados dos testes realizados, visto que as consultas ao sistema SIAPE confirmaram a saída desses servidores, antes da data de início das ações de capacitação identificadas na planilha.

Especificamente no que concerne aos registros e monitoramento das ações educacionais são utilizados os sistemas corporativos SITEDWEB e Sistema de Gerenciamento e Monitoramento do Desenvolvimento Educacional do INSS (SIGME). Em relação ao sistema SITEDWEB, verificou-se:

- Ausência de registro de valores previstos e realizados na maioria das ações cadastradas;
- Falta de relação de participantes e de certificados emitidos das ações de capacitações oferecidas;
- Falta de registro das localidades em que foram realizadas as ações;
- Ausência de objetivos da capacitação;
- Inexistência de informações das ações de capacitação realizadas por meio da Escola Virtual do INSS.

Quanto ao SIGME, a unidade auditada relatou que o sistema se encontra desatualizado e que está em busca de servidores que possam trabalhar no seu desenvolvimento.



Em que pese a existência de metodologia para o monitoramento dos reflexos das ações de capacitação no desempenho dos servidores, destaca-se a falta de indicadores de avaliação do impacto que avalie a efetividade das ações de desenvolvimento.

Ressalta-se também a insuficiência de controles gerenciais e sistêmicos, e a necessidade de justificar as metas de certificações estabelecidas no ato do planejamento do PDP.

O efeito imediato das falhas apontadas é o desconhecimento do valor agregado à instituição, a não efetividade das capacitações realizadas e a possibilidade do Relatório Anual de Execução do PDP, encaminhado anualmente ao órgão SIPEC, não demonstrar com fidedignidade se os objetivos traçados no planejamento foram alcançados.

Conclui-se, portanto, que houve deficiência no monitoramento das ações educacionais, priorização do quantitativo de capacitações em detrimento à qualidade dos resultados alcançados, sem avaliar se a ação educacional conseguiu suprir a necessidade de desenvolvimento para a qual foi gerada.

# 6. Precariedade no monitoramento e nas avaliações das ações de desenvolvimento, no que diz respeito ao uso adequado dos recursos públicos destinados à capacitação dos servidores do INSS.

Conforme disposto no artigo 3º, § 1º, inciso X, do Decreto nº 9.991/2019, o PDP deverá monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos.

Buscou-se analisar o monitoramento e as avaliações do INSS no processo do PDP, com foco no uso adequado dos recursos públicos, sendo evidenciadas deficiências no gerenciamento nesses quesitos pelas constatações que seguem.

### 6.1 Desconexão entre o plano e o orçamento disponibilizado para a realização das ações de capacitação.

Verificou-se que o orçamento destinado à capacitação é utilizado por ordem de chegada, ou seja, de acordo com a ordem de abertura do processo de solicitação ou organização de capacitação pelas áreas demandantes, não existindo elementos que vinculem o que foi planejado e priorizado com a ordem de execução e, consequentemente, de uso do orçamento previsto.

Identificou-se a falta de harmonia entre a previsão orçamentária utilizada pelo INSS na elaboração do PDP e o orçamento total disponibilizado para desenvolvimento de pessoas, definido pela Lei Orçamentária para o ano de 2020, conforme ilustrado a seguir no quadro 4 (PLOA2020) e no quadro 5 (PDP 2020 – INSS):



#### Quadro 4 – Projeto de Lei Orçamentária Anual 2020

			- Instituto Nacional do Seguro Social									
120120-00	All Delegions		amentários  Programa/Ação/Localização	16	ncional	Esf	GND	RP	Mad		Recurs	os de Todas as Fonte: Valor
0032	amática		Programa de Gestão e Manutenção do Poder Executivo	100	ncional	ESI	GND	nr.	Mod	IU	rie	6.493.160.066
0032			Atividades	-						1	1	2.970.557.069
0032	2000		Administração da Unidade	log	122					1		676,040,637
0032	2000	0001	Administração da Unidade - Nacional (Seg: 1316)	100							I I	676.040.637
	27.500			1		S	3 - ODC	2	90	0	250	638,095,737
						s	3 - ODC	2	91	0	250	17,379,451
				1		S	4 - INV	2	90	0	250	14.819.545
						S	4 - INV	2	90	0	280	5.745.904
0032	2004	*************	Assistência Médica e Odontológica aos Servidores Civis, Empregados, Militares e seus Dependentes	09	301	******						99.386.035
0032	2004	0001	Assistência Médica e Odontológica aos Servidores Civis, Empregados, Militares e seus Dependentes - Nacional (Seg: 1317)									99.386.035
			minutes e sees dependentes - Hectoria (coq. 1511)			S	3 - ODC	1	90	0	100	99.386.035
0032	20TP		Ativos Civis da União	09	122					1		2.034.450.748
0032	20TP	0001	Ativos Civis da União - Nacional (Seq: 1318)	1	==						I I	2.034.450.748
				1		S	1 - PES	1	90	0	100	1.447.700.375
				1		S	1 - PES	1	90	0	250	586.750.373
0032	212B		Beneficios Obrigatórios aos Servidores Civis, Empregados, Militares e seus Dependentes	09	331				***********			155.884.922
0032	212B	0001	Beneficios Obrigatórios aos Servidores Civis, Empregados, Militares e									155.884.922
			seus Dependentes - Nacional (Seq: 1319)			200						
			CONTRACTOR OF A PROPERTY OF A			S	3 - ODC	1	90	0	100	155.884.922
	216H		Ajuda de Custo para Moradia ou Auxilio-Moradia a Agentes Públicos	09	122	-0.000				1		92.062
0032	216H	0001	Ajuda de Custo para Moradia ou Auxilio-Moradia a Agentes Públicos -									92.062
			Nacional (Seq: 1320) Produto: Agente público beneficiado (unidade): 39			s	3 - ODC	-2	90	0	250	92.062
				+		9	3.000	-	50	v	200	
0032	4572		Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Regualificação	09	128							4.519.739
0032	4572	0001	Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de	1								4.519.739
			Qualificação e Requalificação - Nacional (Seq: 1321)  Produto: Servidor capacitado (unidade): 15.000			s	3 - ODC	2	90	0	250	4.519.739
0032	8426		Desimobilização de Imóveis Não-operacionais do INSS	09	271							182.926
0032	8426	0001	Desimobilização de Imóveis Não-operacionais do INSS - Nacional (Seq:									182.926
			1322) Produto: Imóvel alienado (unidade): 60	1		s	3 - ODC	2	90	0	250	182.926

Fonte: Dados extraídos do PLOA 2020 de agosto de 2019 - Volume IV — Tomo I — Detalhamento das ações — órgãos do Poder Executivo, fls. 200, conforme consulta realizada em 11.04.2021¹.

 $<sup>^1</sup>https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/planejamento-e-orcamento/orcamento/orcamentos-anuais/2020/ploa/volume-iv\_tomo-i-ploa-2020.pdf$ 



#### Quadro 5 - Informações Orçamentárias PDP INSS - 2020

Ação Orçamentåria	Orçamento PLOA 2020	Meta física Pactuada no Plano de Ação 2020 ***	Público Participante
4572 - Capacitação de Servidores públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação.	R\$16.998.300,00*	6.270 servidores capacitados (por CPF) Presencial. Sendo 30% por área.	Servidores Públicos
20GN - Educação Previdenciária e Financeira	R\$1.000.000,00**	377.000 pessoas informadas	Cidadãos brasileiros protegidos ou não pela Previdencia Social

Valor Total: R\$17.998.300.00

Fonte: Trecho extraído do PDP INSS 2020 - Seção III - Ações Orçamentárias, pág. 10, publicado por meio da Portaria nº 647/PRES/INSS, de 02.06.2020.

Nesse contexto, observa-se que a CDP não considerou para a elaboração do plano os valores para a ação orçamentária 4572 — Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação, previstos no Projeto de Lei Orçamentária Anual (PLOA) 2020, tendo em vista que para a realização deste foi estimado pelo INSS a previsão orçamentária de R\$ 16.998.300,00, entretanto, o valor previsto no PLOA 2020 para despesas na ação 4572 foi de R\$ 4.519.739,00 e a dotação final destinada à ação orçamentária 4572 do INSS foi no valor de R\$ 1.479.580,00.

Verifica-se no PLOA 2020 que a quantidade de servidores capacitados seria de 15.000 (servidores) para R\$ 4.519.739,00 de recursos previstos a serem disponibilizados. Enquanto que no PDP INSS 2020, o planejamento foi elaborado para capacitar 6.270 servidores (CPF) e emitir 32.459 certificações para R\$ 16.998.300,00 de valor global.

Comparando-se os números, observa-se que o INSS, quando da elaboração do PDP 2020, superestimou os valores orçamentários e subestimou a quantidade de servidores capacitados, diante das metas orçamentárias previstas no PLOA 2020.

<sup>\*</sup> Valor global da ação 4572, sujeito a contingenciamento/remanejamento para atender as ações educacionais de interesse ao INSS.

<sup>\*\*</sup> Valor global da ação 20GN, sujeito a contingenciamento/remanejamento para atender ações educacionais de interesse ao INSS.

<sup>\*\*\*</sup> Conforme anexo do Plano de Ação 2020, Tabela IV: "capacitar 30% dos servidores por especialidades de áreas e graus de conhecimento.



A tabela a seguir demostra a deficiência na previsão das metas físicas previstas pelo INSS para o PDP 2020:

Tabela 6 – Comparação de Metas Físicas do PDP – 2020

Iniciativas	Meta	Meta	Meta
	Prevista	Revista	Realizada
Trilha de Aprendizagem de Benefícios	2000	462	389
Trilha de Aprendizagem de Atendimento	7000	1618	1647
Trilha de Aprendizagem de Gestores e Lideranças	1604	371	-
Trilha de Aprendizagem de Representantes Educacionais e Educadores do PEP	310	72	-
Trilha de Aprendizagem de Reabilitação Profissional	1700	393	-
Trilha de Aprendizagem do Serviço Social	1500	347	-
Ações de Desenvolvimento Presenciais não contempladas em trilhas	1000	231	-
Desenvolvimento na Modalidade de Ensino Presencial (Descentralizadas)	8945	2068	-
Capacitação e Aperfeiçoamento de Servidores/servidoras do INSS (EAD)	8000	1850	-
Incentivo à concessão de Bolsas de Estudo de Graduação	50	12	122
Incentivo à concessão de Bolsas de Estudo de Pós-Graduação – lato sensu	60	14	-
Incentivo à concessão de Estudo de Pós-Graduação – stricto sensu	40	9	-
Participação em Eventos externos (sem ônus, com ônus e com ônus limitado)	400	92	55
Trilha de Aprendizagem de Manutenção*	-	1500	1116
Oficina de Produtividade*		-	127
Totais de Certificações	32.609	7.539	3.456
Valor (R\$)	16.998.300,00	-	448.866,79

Fonte: Elaborado com base nos documentos obtidos junto à área auditada.

Questionou-se à unidade auditada a respeito da falha identificada no planejamento das ações de capacitação, porém as respostas enviadas não informaram objetivamente o motivo de não ter sido observada a previsão orçamentária do PLOA 2020 para a realização do projeto no momento da elaboração do PDP 2020.

Com relação à execução das despesas, verifica-se que a desconexão entre o planejado e o orçamento disponibilizado, em conjunto com as falhas identificadas e registradas nos achados anteriores contribuem para as fragilidades identificadas no monitoramento e no controle adequado dos recursos públicos destinados à capacitação dos servidores públicos do INSS, dentre as quais destacam-se:

- Utilização do sistema SITEDWEB com informações incompletas ou desatualizadas, como a ausência de registro dos valores previstos e realizados na maioria das ações de capacitações cadastradas no sistema, conforme se constatou por meio de consultas realizadas no referido sistema;
- Dificuldades de utilização do sistema SIGME, por falta de inserção de informações no sistema, de atualização de versões e ausência de servidores com domínio para sua utilização, conforme informações prestadas pela área por meio de resposta à Solicitação de Auditoria;
- A CDP não detém as informações das despesas realizadas com as ações de desenvolvimento, dependendo de outras áreas ou coordenações para a extração das informações dos sistemas, conforme informações prestadas pela área por meio de resposta à Solicitação de Auditoria; e
- Falhas no controle manual de certificações emitidas no ano de 2020, conforme inconsistências identificadas em planilha enviada pela área.



De acordo com informações extraídas do sistema Solução Gerencial para consultas ao SIAFI (CONSIAFI), de janeiro a dezembro de 2020, o INSS efetivou o empenho de R\$ 853.583,22 relativos à execução de despesas contabilizadas na ação orçamentária 4572, destinada à capacitação de servidores públicos federais em processo de qualificação e requalificação. Porém, não foi possível analisar tais valores, tendo em vista que os exames sofreram restrições em decorrência da ausência de controle dessas despesas em sistemas ou documentos e de os gestores não terem respondido às Solicitações de Auditoria, que requereram informações sobre os custos e despesas executadas nas ações de capacitações promovidas pelo INSS.

Essas desconexões indicam deficiências na gestão do processo, ausência de critérios de planejamento e priorização que considerem o total da disponibilidade orçamentária para desenvolvimento de pessoal para o ano, ou seja, a definição de regras de controle de limite de previsão de ações de capacitação de acordo também com o orçamento disponibilizado e/ou previsto para esse fim.

Dessa forma, conclui-se que manutenção desse cenário prejudica o monitoramento e as avaliações das ações de desenvolvimento, no que diz respeito à transparência e ao uso adequado dos recursos públicos destinados à capacitação dos servidores do INSS.

#### 6.2 Incompatibilidade entre o planejamento e a execução da capacitação.

Foram identificadas, a partir de análise documental, diversas capacitações executadas que não estavam previstas no PDP 2020, assim como diversas capacitações planejadas e priorizadas no PDP 2020 que não foram executadas. Para exemplificar, apresentam-se as seguintes evidências:

- Não foram realizadas as seguintes ações de capacitações previstas no PDP 2020: Trilha de Aprendizagem de Gestores e Lideranças, Trilha de Aprendizagem de Reabilitação Profissional e Trilha de Aprendizagem do Serviço Social.
- Foram realizadas as seguintes ações de capacitações não previstas no PDP 2020: Laudo Médico Pericial e Nexo Técnico Previdenciário, Acordos Internacionais, Análise de Compatibilidade de Trabalho, Condutas Administrativas e Fiscalização de Obras e outros.

Questionou-se à unidade auditada sobre as ações de capacitação citadas, que se manifestou informando que algumas ações não foram realizadas diante das restrições impostas pela pandemia do Coronavírus e outras não foram priorizadas para o ano de 2020, porém, não se observaram nos registros de revisão do PDP 2020 justificativas para as incompatibilidades identificadas.

Essas divergências demonstram que o planejamento não está alcançando a finalidade adequada e desejada, como a de elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução dos objetivos institucionais do INSS e, ainda, prever e priorizar as necessidades de treinamento da força de trabalho ao longo do ano. Tal situação pode resultar em desperdício de hora/homem e na perda de efetividade e eficácia dos processos de trabalhos voltados para o desenvolvimento dos servidores, conforme exigido no artigo 3º do Decreto nº 9.991/2019.



#### 6.3. Inobservância dos prazos de realização das despesas decorrentes das ações de desenvolvimento

Durante a elaboração e parte do período de execução do PDP 2020 esteve vigente o texto original do Decreto nº 9.991/2019, que em seu artigo 16 previa que as despesas com as ações de desenvolvimento deveriam ser realizadas após a manifestação técnica do órgão SIPEC sobre o PDP. Em fevereiro de 2020, foram publicadas as análises das necessidades pelo órgão central para o plano INSS 2020, conforme documento divulgado no Portal do Servidor na internet².

Com as alterações trazidas pelo Decreto nº 10.506/2020, a partir de 05.10.2020, o artigo 16 do Decreto nº 9.991/19 foi alterado e assim as despesas com as ações de desenvolvimento passaram a ser realizadas somente após a aprovação do PDP pelo Presidente do INSS, diretamente ou por delegação. Podendo ser validada a execução antecipada das despesas, desde que autorizadas pela autoridade máxima do órgão, devendo ser essa excepcionalidade devidamente registrada em processo administrativo próprio e nas revisões do PDP, ainda que posteriormente à sua realização. (art. 16, §§2º e 3º).

Constatou-se que o INSS não cumpriu a legislação vigente no sentido de somente realizar as despesas com as ações de desenvolvimento após a manifestação técnica do órgão SIPEC sobre o PDP 2020.

A seguir são apresentados os casos identificados no sistema SITEDWEB de ações de capacitações realizadas com data início menor que 31/01/2020, considerando que a Manifestação Técnica do órgão SIPEC para o PDP 2020 ocorreu em fevereiro:

Quadro 7 – Resultado das pesquisas realizadas no SITEDWEB

Unidade	Projeto	Data Início	Data Fim
CFAI	Lc - Curso Pts (power Speaking Training)	06.01.2020	31.01.2020
CFAI	Lc - Orçamento, Princípios Orçamentários e Finanças Públicas	01.01.2020	30.01.2020
CFAI	Lc- Tópicos Especiais do Direito Orçamentário Brasileiro - Ciclo Orçamentário, Créditos	06.01.2020	04.04.2020
CFAI	Lc-tópicos Especiais do Direito Orçamentário Brasileiro - Ciclo Orçamentário, Créditos Adicionais e a Lrf	02.01.2020	31.01.2020
SRI	Lc - Educação Empresarial Com Foco Em Resultados - Pedagogia Na Empresa	24.01.2020	22.02.2020
SRIII	Lcavaliações e Perícias Em Imóveis Urbanos - Terrenos e Edificações	06.01.2020	06.04.2020

Fonte: Informações extraídas do sistema SITEDWEB, no período de 14.04.2021 a 24.04.2021.

No quadro abaixo são listados os casos identificados na página da Escola Virtual do INSS, de ações de capacitações realizadas com data início menor que 31/01/2020, considerando que a Manifestação Técnica do órgão SIPEC para o PDP 2020 ocorreu em fevereiro:

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Manifestação Técnica do Órgão Central SIPEC sobre os PDP 2019-2020: https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/RELATRIOFINALDIAGRAMADOCOMANEXOII2019\_2020.pdf



Quadro 8 - Resultado das pesquisas realizadas na página da Escola Virtual do INSS

COD/Turmas	Ação Educacional	Realização
APU-BEN-001-20	Apuração de Indícios de Irregularidades em Benefícios	20/01/2020 a 31/01/2020
AMR-001-20	Assédio Moral	27/01/2020 a 07/02/2020
CTC-001-20	Certidão de Tempo de Contribuição	20/01/2020 a 31/01/2020
DB-001-20	Didática Básica	13/01/2020 a 24/01/2020
DH-001-20	Direitos Humanos	20/01/2020 a 31/01/2020
DSQVT-001-20	Disseminando Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho	20/01/2020 a 31/01/2020
GEQ-001-20	Gestão de Equipes	20/01/2020 a 07/02/2020
PRISMA-HSALMAT-001-20	Habilitação do Salário Maternidade no Sistema PRISMA	13/01/2020 a 31/01/2020
ID-ACT-001-20	INSS Digital Acordos de Cooperação Técnica	27/01/2020 a 07/02/2020
ID-GEST-001-20	INSS Digital para Gestores	27/01/2020 a 07/02/2020
LMNTP-001-20	Laudo Médico Pericial e Nexo Técnico Previdenciário	20/01/2020 a 31/01/2020
PAINEL-001-20	Painel de Monitoramento	20/01/2020 a 31/01/2020
PMAR-001-20	Curso Pensão por Morte e Auxílio-Reclusão	20/01/2020 a 07/02/2020
QDP-001-20	Qualidade de Dependente	13/01/2020 a 31/01/2020
SALMAT-001-20	Salário Maternidade	13/01/2020 a 24/01/2020
SIC-001-20	Segurança da Informação e Comunicações	20/01/2020 a 24/01/2020

Fonte: Informações extraídas da página da Escola Virtual do INSS, em 21.05.2021.

Quanto ao PDP 2021, constatou-se que o mesmo foi publicado em 26.07.2021, porém, não se observou a aprovação do documento pelo Presidente do INSS, diretamente ou por delegação, contudo, houve comprovada execução de despesa quando da contratação de Empresa Especializada para promover a participação de servidores no Congresso Brasileiro de Treinamento e Desenvolvimento, no período de 23 a 25/06/2021.

Sobre a execução da despesa com a participação de servidores no Congresso Brasileiro de Treinamento e Desenvolvimento, a CDP informou que o PDP 2021 foi aprovado pelo Presidente do INSS após a Manifestação Técnica da ENAP à planilha enviada pelo INSS ao órgão central e que a elaboração do PDP 2021, à época em curso no instituto, refere-se ao PDP "interno" e tem por objetivo nortear as ações de desenvolvimento para 2021 e por fim, apresenta o Despacho Autorizativo da Despesa por inexigibilidade de licitação para justificar a realização de despesa com a ação de capacitação.

Em que pese as informações prestadas pela área, entende-se que o documento a ser aprovado pelo Presidente do INSS é o PDP 2021, publicado em 26.07.2021, o qual deve conter todos os requisitos previstos no Decreto nº 9.991/2019 e correspondência com as informações prestadas ao órgão SIPEC. Portanto, as despesas com ações de desenvolvimento de pessoas no INSS, só devem ocorrer após a aprovação do PDP pelo Presidente do INSS, conforme disposto no artigo 16, do Decreto nº 9.991/2019.



Ainda, com a publicação do Decreto nº 10.506/2020, foi instituída a obrigatoriedade de que as despesas com ações de desenvolvimento de pessoas devem ser divulgadas na internet, de forma transparente e objetiva, incluídas as despesas com manutenção de remuneração nos afastamentos para ações de desenvolvimento (artigo 16, §1º).

A forma pela qual o INSS deve promover a publicidade da execução de suas despesas com as ações de desenvolvimento estava prevista na Instrução Normativa ME nº 201/2019, artigo 14, vigente à época. Atualmente, as regras para publicação das despesas constam do artigo 18, da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 01.02.2021. As Instruções Normativas emitidas pelo Ministério da Economia - ME estabelecem orientações aos órgãos do SIPEC quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da PNDP de que trata o Decreto nº 9.991/2019, que por sua vez dispõe sobre a PNDP da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112/90 quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento, logo, o INSS, enquanto autarquia pública federal, está obrigado a seguir tais disposições legais.

De acordo com as avaliações realizadas na INTRAPREV e página da internet do INSS, não existe divulgação das despesas executadas com as ações de desenvolvimento. Adicionalmente, incluiu-se questão sobre a publicação de despesas em pesquisa eletrônica aplicada junto aos servidores do órgão, e 96% dos participantes informaram não ter conhecimento sobre a divulgação das despesas empregadas pelo INSS com as ações de desenvolvimento.

Dessa forma, resta evidenciado que o INSS não promove a publicidade das despesas empregadas nas capacitações previstas no PDP, conforme disposto na legislação.

Conclui-se que a fragilidade de gerenciamento e controles efetivos no processo do PDP evidenciados nos achados anteriores, levou o INSS a não cumprir as normas quanto à execução e publicação das despesas relativas ao processo do PDP, restringindo o acesso à informação pública e atuando em desacordo com a legislação de regência.



### **RECOMENDAÇÕES**

#### À DGPA:

1 - Consultar o órgão central do SIPEC sobre a viabilidade da participação dos estagiários nas ações de desenvolvimento destinadas aos servidores do INSS, incluindo as relativas às atividades finalísticas do órgão.

#### Achado n° 1.1

2 - Reavaliar a inclusão do PEP no rol de diretrizes institucionais relacionadas às ações de desenvolvimento dos servidores, observando as necessárias adequações normativas e orçamentárias.

#### Achado n° 1.2

3 - Adequar a IN INSS nº 93/2018 ao Decreto nº 9.991/2019 e à IN ME nº 21/2021.

#### Achado n° 1.3

4 - Estabelecer critérios para concessão dos afastamentos dos servidores do INSS para fins de capacitação, conforme previsto no artigo 7º, § único, da IN INSS nº 108/2020, compatíveis com o disposto no Decreto nº 9.991/2019 e IN SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 01.02.2021, instituindo os fluxos do processo, matriz de responsabilidades, listas de verificação e modelos de documentos necessários para a formalização, acompanhamento e finalização do processo de concessão de afastamentos.

#### Achado nº 1.3

5 - Realizar revisão dos processos de licença capacitação concedidos em 2020, conforme listagem encaminhada, à luz do disposto no Decreto nº 9991/2019 e IN ME nº 201/2019, vigentes à época.

#### Achado n° 1.3

6 – Definir os prazos internos e criar rotina de supervisão para cada etapa do processo do PDP, conforme previsto no Decreto nº 9991/2019 e na IN SGP-ENAP/SEDGG/ME № 21/2021, criando indicadores para monitorá-los.

#### Achado n° 2

7 – Instituir rotina de divulgação da PNDP e do cronograma dos cursos, na INTRAPREV ou em outros canais de comunicação do INSS, incluindo as chefias na rotina de divulgação das capacitações.

#### Achado nº 3



8 – Iniciar o processo de identificação e gestão de riscos referido no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.

Achado n° 4

9- Apurar as divergências identificadas, relacionadas às repetições de certificações contidas na Planilha Total Geral de Capacitados por Certificações encaminhada.

Achados n° 5 e n° 6.1

10 – Implementar procedimento interno para o adequado planejamento, execução e monitoramento do PDP, incluindo a utilização e registros das informações, inclusive da execução financeira, das ações de capacitação nos sistemas disponíveis no Instituto.

Achados n° 5 e n° 6.1, nº 6.2 e nº 6.3

11 — Considerar, na elaboração do PDP 2022, que o planejamento orçamentário relacionado ao desenvolvimento de pessoal deve contemplar: i) correlação entre o plano orçamentário e o plano de desenvolvimento de pessoal aplicável ao ano; ii) definição de regra harmônica aplicável a todas as unidades envolvidas sobre a aplicação/distribuição do valor da rubrica e iii) definição clara de papéis das áreas solicitantes de ações de desenvolvimento de pessoas e da área de gestão de pessoas no gerenciamento e execução desses recursos.

Achados nº 2 e n° 6.1

12 – Promover a publicação mensal das despesas relativas à execução dos PDP 2019 a 2021 de forma transparente e objetiva ao cidadão, conforme previsto no artigo 18 da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 01/02/2021.

Achado n° 6.3



### **CONCLUSÃO**

Como forma de resumir as avaliações obtidas neste trabalho, passamos às respostas das questões de auditoria colocadas como orientadoras da avaliação:

#### a) A IN INSS/PRES nº 108/2020 está adequada ao Decreto nº 9991/2019 e à IN ME nº 201/2019?

Não. O INSS promoveu a inclusão na norma interna de disposições não previstas no Decreto nº 9.991/2019, quais sejam: i) possibilidade de participação de estagiários nas ações de capacitações destinadas aos servidores, ii) incorporação do PEP ao PDP e iii) concessão de afastamentos de servidores para realização de ações de desenvolvimento sem observância dos critérios estabelecidos na legislação vigente. Assim, as situações encontradas fazem com que a IN INSS/PRES nº 108/2020 não esteja adequada ao Decreto nº 9991/2019 e à IN ME nº 201/2019. Como resultado desse contexto, existe a possibilidade de ocorrências de falhas na utilização de valores destinados às ações de desenvolvimento dos servidores para outras finalidades, de concessão indevida de afastamento de servidores para realização de ações de desenvolvimento e de destinação de recursos públicos em ações de desenvolvimento de servidores que poderão não estar mais prestando serviços ao INSS.

### b) O PDP está sendo aprovado internamente por autoridade competente e enviado ao Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) nos prazos estabelecidos?

Constatou-se que o PDP 2020 foi aprovado pelo Presidente do INSS, contudo, se deu em 04.06.2020, fora do prazo regulamentar estabelecido até 15.10.2019, conforme disposto no artigo 36, inciso I, da IN ME nº 201/2019. Alguns aspectos do processo de elaboração e aprovação do PDP 2020 promovidos pelos INSS não guardam relação aos fluxos normatizados, tendo em vista que a unidade auditada inicialmente realiza a inserção de uma planilha no sistema SIPEC e após um período elabora o PDP em si, denominando de Plano "interno", porém, não existe a previsão dos documentos "plano interno" e planilha, mas, tão somente a elaboração e lançamento no sistema SIPEC de PDP único, com fluxos e requisitos instituídos na Legislação. A inobservância dos prazos por parte do INSS pode afetar as outras fases do processo, como o início da fase de execução das despesas, a partir do PDP 2021.

### c) Está sendo dada ampla divulgação da PNDP e das ações de desenvolvimento ofertadas aos servidores?

Não. Verificou-se que não consta na INTRAPREV, local que promova a ampla divulgação dos cronogramas e ofertas das ações de capacitações ofertadas aos servidores. Algumas oportunidades de capacitação são encaminhadas aos servidores por mensagem eletrônica, outras publicadas temporariamente na INTRAPREV e na página da Escola da Previdência. Para corroborar com as informações obtidas pela equipe, aplicou-se pesquisa eletrônica junto aos servidores, oportunidade em que 79% dos participantes revelaram não ter conhecimento dos cronogramas das ofertas de cursos, 84% não sabem o que é PNDP e 86% desconhecem o PDP. Assim, o conjunto de evidências revela a necessidade de o INSS promover a ampla divulgação da PNDP e das ações de desenvolvimento, cumprindo assim, o disposto na legislação.



d) O INSS possui um modelo formal, com padrões e critérios definidos para a identificação, a análise e a avaliação de riscos relativos ao processo do PDP?

Não. O INSS não instituiu o gerenciamento de riscos para o processo do PDP, sendo assim, há oportunidade de melhoria da Governança na implantação desse instrumento.

e) Os resultados gerados pelos servidores participantes das ações de desenvolvimento alcançaram os objetivos propostos no planejamento do PDP?

A resposta à questão ficou prejudicada pela ausência de indicadores sobre o impacto das ações de desenvolvimento de pessoas realizadas.

f) As despesas com as Ações de Desenvolvimento estão sendo realizadas conforme disposto no Decreto nº 9.991/2019 no art. 3º, §1º, inciso X e art. 16 (alterado pelo Decreto 10.506/2020)?

A resposta à questão ficou prejudicada, tendo em vista que os exames sofreram restrições em decorrência da ausência de controle dessas despesas em sistemas ou documentos e de os gestores não terem respondido às Solicitações de Auditoria, que requereram informações sobre os custos e despesas executadas nas ações de capacitações promovidas pelo INSS.

Diante desses resultados, neste relatório, foram emitidas recomendações com o objetivo de contribuir para a implementação de controles pela Administração sobre os processos relacionados ao objeto auditado.

Espera-se que o diagnóstico traçado possa colaborar para adequação e aperfeiçoamento dos processos relacionados ao PDP do INSS às normas vigentes, favorecendo à melhoria dos procedimentos e o alcance dos objetivos institucionais.



### **ANEXOS**

# I - Questionário Eletrônico

**Forms**(https://www.office.com/launch/forms?auth=2)

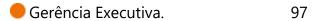
### Pesquisa eletrônica

461 Respostas	04:36 Tempo médio para concl	Fechado uir Status		
1. Qual é o seu cargo?				
Analista do Seguro Social	130			
Técnico do Seguro Social.	289			
• Estagiário.	4			
Ocupante de cargo em comissão	9			
Outros.	29			
2. Você exerce cargo de chefia na unidade em que trabalha?				
• Sim. 120				
Não.	341			

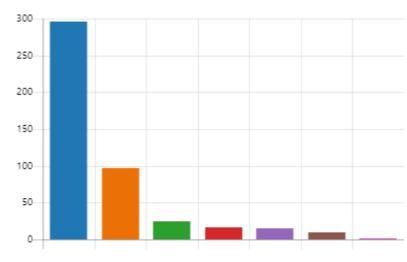


3. Em qual unidade você trabalha no INSS?









4. Você atua diretamente no Reconhecimento de Direitos e/ou na Manutenção de

Benefícios?



5. Você conhece a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP)?

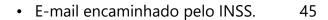
75

- Sim, conheço.
- Não conheço. 386





6. Se a resposta anterior foi sim, como você soube ou conheceu sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP)?



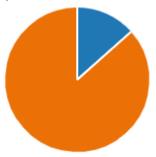


7. Como você avalia a forma com que o INSS tem divulgado aos seus servidores as informações pertinentes à Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP)?



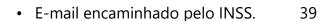
8. Você conhece o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do INSS?

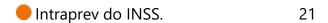
- Sim, conheço. 62
- Não conheço. 399

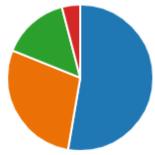




9. Se a resposta anterior foi sim, como você soube ou conheceu sobre Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do INSS?



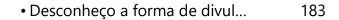




10. Você teve conhecimento ao Cronograma de Ações de Desenvolvimento do PDP (capacitações) realizadas pelo INSS em 2020?



11. Como você avalia a forma com que o INSS tem divulgado os cronogramas de capacitações referentes ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)?







12. Você já participou de algumas das capacitações oferecidas através do Plano de Desenvolvimento de Pessoas do INSS?



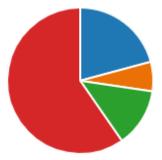


13. Se a resposta anterior foi sim, como você avalia o impacto dessa (s) capacitação (ões) em suas atividades e resultados em seu trabalho:



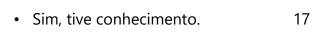
14. Você alguma vez foi consultado ou apresentou sugestões de realizações de ações de desenvolvimento (capacitações) do INSS?

- Sim, fui consultado e apresent... 96
- Sim, fui consultado, porém, nã...
- Não fui consultado, porém, ap... 60
- Não fui consultado e também ...





15. Você teve conhecimento da divulgação das despesas realizadas com ações de capacitações do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) efetivadas pelo INSS em 2020?

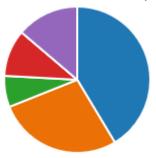






16. Caso a resposta anterior tenha sido SIM, como teve conhecimento da divulgação das despesas empregadas pelo INSS com as ações de desenvolvimento de Pessoas (PDP)?





17. Você está satisfeito(a) com o investimento que o INSS faz em ações de desenvolvimento (treinamento e capacitação) para seus servidores?







# II – MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE EXAMINADA E ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA

Achado nº 1 - Existência de dispositivos na Instrução Normativa PRES/INSS nº 108/2020 não previstos no Decreto nº 9.991/2019 e na IN ME nº 201/2019.

- 11.**Recomendação 3** Existência de dispositivos na Instrução Normativa PRES/INSS n° 108/2020 não previstos no Decreto n° 9.991/2019 e na IN ME n° 201/2019 IN 108/2020 INSS:
- 12.Entendemos que a IN 108 estabelece as diretrizes institucionais, contempla o previsto no Decreto 9991/2021 e normas correlatas e avança para institucionalizar a educação na casa como estratégica.
- 13.A IN é elaborada de acordo com a previsão legal e de forma discricionária considerando a responsabilidade da gestão do INSS. Desta forma, contempla-se todas as ações de desenvolvimento internas e externas e legitima a preocupação da casa em fazer melhor a gestão das pessoas com foco nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos.

# Análise da equipe de auditoria

O título do achado 1 traz a informação geral da conformidade e da legalidade segundo análise realizada na IN PRES/INSS nº 108/2020, tendo em consideração os normativos externos. Os fatos detalhados nos achados 1.1, 1.2 e 1.3 do relatório são situações concretas ocorridas no INSS e não previstas na regulamentação externa.

O propósito dos achados, acompanhado das respectivas recomendações, não é o de restringir a discricionariedade da Administração, mas adequar (atualizar) as normas internas às recentes alterações trazidas pelo Decreto 9.991/2019 (alterado pelo Decreto 10.506/2020).

As medidas propostas, a exemplo de atualização de instrução normativa e consulta a instância superior, visam facilitar a execução das atividades pelos servidores, trazendo clareza ao processo de trabalho, sanando dúvidas e evitando distorções das premissas estabelecidas no Decreto 9.991/2019.

1.1 Possibilidade de participação de estagiários nas ações de capacitações destinadas aos servidores, previstas no PDP do INSS sem consulta ao SIPEC.

## Manifestação da unidade examinada

- 5.Recomendação 1- Da participação de estagiários nas ações de desenvolvimento de servidores:
- 6. A IN 108/2021 em seu Art. 12. determina que "aos estagiários do INSS será oportunizada participação nas ações de desenvolvimento presenciais e a distância."



- 6.1. Embora o Decreto nº 9991/2019 e normas correlatas verse apenas sobre capacitação relativa ao servidor público federal, está não proíbe e não estabelece qualquer regramento sobre o tema, assim, entendemos, que o objetivo maior da área de desenvolvimento de pessoas é o de "resguardar" os objetivos estratégicos institucionais, entendemos que os estagiários em exercício no INSS, também participem das ações educacionais disponíveis na escola, mesmo que estes não estejam contemplados nos custos da ação, tendo em vista integrar sua força de trabalho, e igualmente aos servidores públicos, concorrer para o alcance dos resultados do órgão.
- 6.2. Destaca-se que os cursos, os quais os estagiários podem realizar, são aqueles considerados como temas transversais e que não acarretam nenhum custo para a Instituição. E, visualizamos que podem participar dos temas previdenciários, nas situações em que eles vão atuar na orientação a população.
- 6.3. Geralmente, quando os temas dos cursos são previdenciários esses cursos são exclusivos aos servidores do INSS a área demandante, no momento do planejamento da ação educacional é identificado o público alvo e solicitado procedimentos de segurança, e ofertamos inscrição com chave de acesso aos servidores indicados e constantes no ofício de convocação. Findada a matrícula os coordenadores pedagógicos, fazem uma "varredura" para identificar a presença de estagiários, bem como servidores que não constam na lista apresentada pela área demandante.

# Análise da equipe de auditoria

Com o advento da IN INSS/PRES nº 108/2020, o INSS oportunizou a participação de estagiários nas ações de desenvolvimento destinadas aos servidores públicos, algo não contemplado nos normativos externos sobre o PDP. As instruções normativas são atos administrativos que visam disciplinar a execução de determinada atividade, detalhando o conteúdo de lei ou decreto, não cabendo, portanto, contrariar ou inovar a matéria regida por normativos superiores.

Embora saiba-se da importância do estagiário no desenvolvimento das atividades no Instituto, faz-se necessário respaldo legal para sua inclusão na norma interna sobre capacitações. Em obra referenciada e amplamente citada do professor e magistrado Hely Lopes Meireles - Direito Administrativo Brasileiro – se observa o esclarecimento do princípio da legalidade com o seguinte trecho:

(...)

"Enquanto na administração particular é lícito fazer tudo que a lei não proíbe, na Administração Pública só é permitido fazer o que a lei autoriza."

O fato do Decreto 9.991/2019 não proibir a participação de estagiário nas ações de desenvolvimento, não é suficiente para compreender que há permissão para inclusão dos estagiários nas ações de desenvolvimento destinadas aos servidores, e a recomendação da auditoria de esclarecer a matéria junto ao SIPEC vem ao encontro dos preceitos de conformidade e legalidade na administração pública, e trará segurança aos gestores.



Quanto à participação efetiva dos estagiários nas ações educacionais, embora conste na manifestação da unidade auditada que são realizadas conferências pelas áreas demandantes, as avaliações desta ação evidenciaram a insuficiência de controle, identificada e apontada nas planilhas de certificações.

Desta forma, entende-se que tanto o achado e quanto a respectiva recomendação são pertinentes.

1.2 Incorporação do PEP ao PDP nas normas internas do Instituto, em desacordo com os normativos externos vigentes.

# Manifestação da unidade examinada

Recomendação 2- Incorporação do PEP ao PDP e normas internas do Instituto:

8.As necessidades educacionais levantadas pelo INSS e submetidas ao órgão central Sipec (PDP) não contemplam ações para a sociedade, pois elas possuem objetivos diferenciados e valores orçamentários de fontes diferenciada. A exemplo disso, acrescentamos os relatórios extraídos do portal SIPEC Sei nº (6080721,6080743 e 6080752).

9. As demandas do plano interno "PDP" tratam de ações que são vinculadas aos orçamentos sobre a gestão da Coordenação Desenvolvimento de Pessoas - CDP e que contempla as ações destinadas aos servidores do instituto e as do Programa de Educação Previdenciária - PEP. Essas ações configuram apenas no planejamento interno do INSS, o qual equivocadamente, estamos chamando, também, de PDP do órgão.

10.Assim, informamos que a divulgação interna das ações do PEP (meta 20GN) no mesmo relatório das ações de desenvolvimento de servidores (meta 4572), buscam atender ao princípio da Publicidade da Administração Pública prevista no Art. 37 da CF/88, o que não implica no uso compartilhado de recursos financeiros, como demonstrado nas planilhas anexas, Sei nº (6084837) anuais com discriminação da 4572 e 20GN. Destacamos, que as normativas internas tratam de todos os setores hierarquicamente vinculados a Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas - CDP, com equilíbrio entre o arcabouço legislativo externo e a autonomia e necessidades da gestão setorial.

## Análise da equipe de auditoria

As informações apresentadas pela área auditada são insuficientes para alterar a pertinência do achado. Dessa forma, a recomendação será inserida no sistema e-Aud, no qual esclarecimentos adicionais poderão ser enviados e devidamente avaliados na fase de monitoramento.

1.3. Concessão de afastamentos de servidores para realização de ações de desenvolvimento sem observância dos critérios estabelecidos na legislação vigente.



# Manifestação da unidade examinada

13.1 Recomendação 4 - Dos critérios para afastamento de servidores do INSS (fluxos do processo, matriz de responsabilidades, lista de verificação, modelos de documentos para formalização, acompanhamento e fiscalização do processo) a Instrução Normativa que trata do assunto está em tramitação no INSS por meio do processo 35014.029019/2020-15 e aguarda publicação.

## Análise da equipe de auditoria

A unidade examinada não se manifestou sobre o achado ou a recomendação, apenas informou que há Instrução Normativa em desenvolvimento pelo INSS sobre o assunto. Diante desse contexto, o acompanhamento do cumprimento da recomendação será realizado pela AUDGER na fase de monitoramento, por meio do sistema e-aud, no qual deverão ser anexados pela unidade auditada os documentos comprobatórios pertinentes.

14. Recomendação 5 - Ratificamos o entendimento da auditoria sobre a necessidade de revisão dos processos de licença capacitação concedidos em 2020, para melhor gestão do processo estaremos instituindo um grupo de trabalho para tratar do tema de forma ampla e clara.

Unidade	idade Projeto		data fim	
CFAI /AC	LC- Curso PTS (Power Speakinh Training)	06/01/2020	31/01/2020	
CFAI /AC	LC - Orçamento, Princípios Orçamentários e Finanças Públicas	01/01/2020	30/01/2020	
CFAI /AC	LC- Tópicos Especiais do Direito Orçamentário Brasileiro - Ciclo Orçamentário Créditos Adicionais	06/01/2020	04/04/2020	
CFAI /AC	LC - Tópicos Especiais do Direito Orçamentário Brasileiro - Ciclo Orçamentário Créditos Adicionais e a LRF	02/01/2020	31/01/2020	

14.1. Informamos que analisamos as quatro licenças para capacitação do CFAI da Administração Central e foram deferidas na vigência do Decreto5.707/2006 e lançadas no SITEDWEB ao término das licenças e as demais da SR I e SR III serão objeto de estudo pelo grupo de trabalho.

# Análise da equipe de auditoria

No que se refere à revisão dos processos de licença de capacitação concedidos no ano de 2020, faz-se necessário esclarecer que a planilha postada no item 14 não tem relação com a planilha de licença de capacitação enviada pela equipe de auditoria quando do encaminhamento do relatório preliminar.

A planilha de licença de capacitação contém 17 processos, mais as ocorrências registradas no SISREF com a motivação de licença à capacitação, para serem verificadas, e foi enviada apartadamente do relatório.

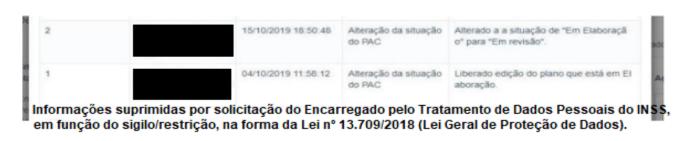
Entende-se que a unidade auditada está de acordo com o achado e a recomendação.



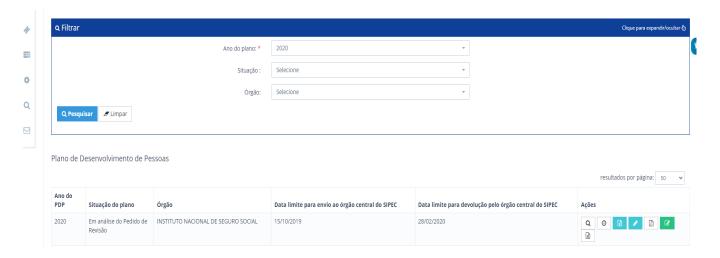
# Achado nº 2 - Descumprimento de prazo regulamentar para elaboração e envio do PDP ao órgão SIPEC.

## Manifestação da unidade examinada

- 15. **Recomendação 6** Do prazo regulamentar para elaboração e envio do PDP ao órgão SIPEC e da rotina de supervisão de cada etapa do PDP:
- 15.1 Quanto aos prazos regulamentares para elaboração e envio do PDP, esclarecemos conforme levantamento de Relatório de Auditoria alguns equívocos apontados. Na página 13, primeiro parágrafo, o texto destaca os prazos para envio de demandas ao órgão Central do SIPEC até 15/10/2019. Prazos cumpridos conforme imagem extraída do sistema do SIPEC (deixando o status de elaboração para revisão em 15/10/2021): A análise, aprovação e publicação interna ocorre de forma lógica como evento posterior, sendo efetivado na Portaria nº 647/PRES/INSS, de 02/06/2020, não desrespeitando o prazo regulamentardo SIPEC, pois o envio já havia sido realizado, muito embora a publicação do PDP do INSS sempre ocorrerá posterior a aprovação do SIPEC e disponibilidade orçamentária. Destaca-se que o relatório de análise das ações foi devolvido ao fim de fevereiro, resultando em espaço de quatro meses para tramitação interna.



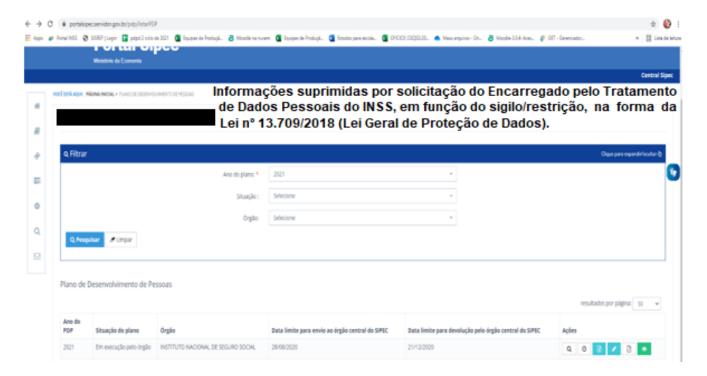
15.2. O PDP de 2020, foi inserido nos prazos estabelecidos pelo órgão central Sipec, conforme extração na data de 03/01/2021, o mesmo se encontra em pedido de revisão, visto que foi inserido novas necessidades em dezembro de 2021, último ciclo de revisão, conforme imagem abaixo:





15.3. Tratando-se do PDP 2021, destacamos conforme Art. 2º do Decreto 10.506 de 02 de outubro de 2020, que foi dispensada "a entrega do PDP no ano de 2020 e a sua observância para o exercício de 2021 aos órgãos e às entidades que não o entregaram ao órgão central do SIPEC até a data de publicação deste Decreto." Entretanto o INSS teve seu PDP inserido e aprovado pelo órgão central Sipec e manteve o "status" de "em execução pelo órgão", conforme imagem abaixo:

## 15.4.



## Análise da equipe de auditoria

Em que pese os esclarecimentos realizados pela unidade, persistem divergências entre as informações prestadas com as evidências encontradas. As datas das informações das telas extraídas do SIPEC não são compatíveis com as datas de aprovação dos PDPs autorizados pelo presidente do INSS por meio de portarias.

Diante deste cenário, o achado e a recomendação foram considerados pertinentes. A recomendação será inserida no sistema e-aud, por meio do qual será monitorada.

Achado nº 3 - Pesquisa eletrônica realizada com os servidores do INSS aponta ser insuficiente a sistemática de divulgação atual.

# Manifestação da unidade examinada

16. **Recomendação 7-** Da divulgação das ações de Desenvolvimento de Pessoas:



16.1. A divulgação do PDP é efetivada pela Assessoria de Comunicação Social - ACS (por e-mail e pela intraprev). Para o PDP de 2022 a ACS enviou mensagens de e-mail, postagem na Intraprev e avisos sonoros no prédio da Administração Central, além de mensagens em redes sociais (whatsapp, Telegram).

Com o advento do trabalho remoto, muitos servidores não estão acessando a intraprev ou mensagens de correio eletrônico. Também foram realizadas reuniões, via teams, com os servidores responsáveis pelo preenchimento do questionário (Unidades Descentralizadas).

- 16.2. Nas reuniões foram abordadas, questões práticas de preenchimento, bem como a importância do Plano de Desenvolvimento de Pessoas para o servidor e no alcance dos objetivos institucionais. Reconhecemos que mesmo utilizando todos os canais de comunicação disponíveis, grande parcela desconhece o plano e sua importância. Com relação a divulgação dos cursos ocorre mensalmente, por email e eventualmente na Intraprev. Há contato frequente com ACS para publicidade dos cursos ofertados, bem como cursos que podem ser de interesse dos servidores contemplados nos planejamentos de outras escolas de governo, o que pode ser verificado facilmente ao clicar no link: <a href="http://www-inss.prevnet/page/2/?s=cursos">http://www-inss.prevnet/page/2/?s=cursos</a>.
- 16.3. A disseminação é feita para todos os servidores, não excluindo nenhum. A auditoria interna sabe que mobilizar a atenção do servidor não é uma tarefa simples, um exemplo foi a própria pesquisa feita pela Auditoria sobre o conhecimento dos servidores sobre o PDP. Num universo de mais de 20 mil servidores, apenas uma amostra com menos de 500 responderam.
- 16.4. Além disso, temos na página da intraprev, várias informações sobre o PDP, a exemplo: <a href="http://www-inss.prevnet/?s=pdp">http://www-inss.prevnet/?s=pdp</a> e <a href="http://www-inss.prevnet/dapa-divulga-manifestacao-tecnica-do-plano-de-desenvolvimento-de-pessoas/?ol=;">http://www-inss.prevnet/gestores-deven-preencherformulario-sobre-levantamento-de-necessidades-de-desenvolvimento/?ol=</a> que também, são enviadas por e-mail.

## Análise da equipe de auditoria

Depreende-se da manifestação que a unidade auditada, apesar do resultado da pesquisa junto aos servidores, entende que o procedimento atual é suficiente. Neste sentido, sugere-se que haja manifestação no sistema e-aud acerca da recomendação proposta, que poderá ser oportunamente dada como concluída pela assunção de risco pelo gestor.

Achado nº 4 - Inexistência de implementação de metodologia de gerenciamento de risco sobre o processo do PDP.

## Manifestação da unidade examinada

Recomendação 8 - Da metodologia de gerenciamento de risco sobre o processo do PDP:



- 17.1. Esta CGQSD ratifica a recomendação nº 8 e apresenta a proposta a seguir de identificação e gestão de riscos do PDP para análise da auditoria e, sede acordo com a proposta apresentada, será incluída no PDP de 2022.
- 17.2.O art. 7º do Dec. nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, diz:
- Art. 7º As unidades de gestão de pessoas responsáveis pela elaboração, pela implementação e pelo monitoramento do PDP realizarão a gestão de riscos das ações de desenvolvimento previstas, cujas etapas são:
- I identificação dos eventos de riscos;
- II avaliação dos riscos;
- III definição das respostas aos riscos; e
- IV implementação de medidas de controle.
- Art. 7º- A. As atribuições de que tratam os art. 5º, art. 6º e art. 7º, em relação aos PDP, poderão ser delegadas pela autoridade máxima do órgão ou da entidade a até duas autoridades.
- (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).
- 17.3. Diante do exposto para atender o estabelecido no art. 7º do Dec. nº 9.991/2019, são apresentadas informações sobre cada inciso do referido dispositivo legal:
- 17.4.1 IDENTIFICAÇÃO DOS EVENTOS DE RISCOS.

Foram 8 (oito) os riscos levantados, considerados mais significativos e que poderão interferir, de alguma forma, no Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP são os apresentados a seguir:

- 1.NÃO TER ORÇAMENTO DISPONÍVEL;
- 2.NÃO TER TEMPO HÁBIL PARA APROVAR O PDP;
- 3.NÃO ADERÊNCIA DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO COM AS ESTRATÉGIAS E DIRETRIZES DO ÓRGÃO;
- 4.0 CUSTO ELEVADO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO;
- 5.CORTE OU CONTINGENCIAMENTO O ORÇAMENTO;
- 6.AUSÊNCIA DE PARTICIPANTES NA AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO PROMOVIDA;
- 7.AUSÊNCIA DE INSTRUTORES NO MOMENTO DA EXECUÇÃO DA AÇÃO EDUCACIONAL; e



8.PROBLEMAS TÉCNICOS NO MOMENTO DA DISPONIBILIZAÇÃO DO CURSO OU DURANTE SUA REALIZAÇÃO.

# 17.5.II - AVALIAÇÃO DOS RISCOS.

Para o Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP, os riscos acima identificados foram analisados a partir das causas que podem gerar os riscos e suas consequências.

NOME DO OBJETO PROPOSTO:	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - PDP			
SINTAXE	Devido a	Poderá ocorrer	Gerando	
Identificação de Riscos	CAUSA	RISCO	CONSEQUÊNCIA	
1	Aprovação do Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento pela ENAP e o PDP pelo órgão para sua execução	NÃO TER ORÇAMENTO DISPONÍVEL	Não atender as ações previstas e estabelecidas no PDP em sua totalidade	
2	Nas etapas previstas para a elaboração e encaminhamento do PDP à ENAP	NÃO TER TEMPO HÁBIL PARA APROVAR O PDP	transversais.	
3	Durante a elaboração do PDP	NÃO ADERÊNCIA DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO COM AS ESTRATÉGIAS E DIRETRIZES DO ÓRGÃO	O não atendimento das diretrizes do § 1º do art. 3º do Dec. 9.991/2019 .	
4	Durante a elaboração do PDP	NÃO OBSERVAR O CUSTO ELEVADO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	SERVAR O CUSTO ELEVADO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO  Não atendimento dos princípios da economicidade e da eficiência	
5	Durante a execução do PDP	CORTE OU CONTINGENCIAMENTO O ORÇAMENTO	Impacto na programação do PDP	
6	Na fase de execução do PDP	AUSÊNCIA DE PARTICIPANTES NA AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO PROMOVIDA	Não atendimento da relação do custo-benefício das despesas realizadas	
7	Na fase de execução do PDP	AUSÊNCIA DE INSTRUTORES NA AÇÃO EDUCACIONAL PROMOVIDA	Impacto no custo-benefício do curso e programação do PDP	
8	Na fase de execução do PDP	PROBLEMAS TÉCNICOS NO MOMENTO DA DISPONIBILIZAÇÃO DO CURSO OU DURANTE SUA REALIZAÇÃO	Impacto no benefício do curso e nos prazos estabelecidos para o PDP	

17.6. Diante da análise apresentada os riscos foram categorizados "Classificação de Riscos": na Matriz "Probabilidade x Impacto", numa escala de 1 a 5, sendo o 1 muito baixo e 5 muito alto, tanto para Probabilidade (P), quanto para o Impacto (I), o que gera o nível do Risco Inerente (RI), obtido por meio do produto aritmético entre a Probabilidade (P) e o Impacto (I), conforme apresentado no seguinte quadro:

	RISCO	Р	ı	RI
1 (A)	NÃO TER ORÇAMENTO DISPONÍVEL	3	4	12
2 (B)	NÃO TER TEMPO HÁBIL PARA APROVAR O PDP	2	4	8
3 (C)	NÃO ADERÊNCIA DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO COM AS ESTRATÉGIAS E DIRETRIZES DO ÓRGÃO	2	3	6
4 (D)	NÃO OBSERVAR O CUSTO ELEVADO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	3	5	15
5 (E)	CORTE OU CONTINGENCIAMENTO O ORÇAMENTO	4	5	20
6 (F)	AUSÊNCIA DE PARTICIPANTES NA AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO PROMOVIDA	2	2	4
7 (G)	AUSÊNCIA DE INSTRUTORES NA AÇÃO EDUCACIONAL PROMOVIDA	1	4	4
8 (H)	PROBLEMAS TÉCNICOS NO MOMENTO DA DISPONIBILIZAÇÃO DO CURSO OU DURANTE SUA REALIZAÇÃO	3	3	9

17.7. Ressalta-se que o detalhamento da metodologia do processo de gestão de riscos está detalhado no ANEXO I, que será incluído nos futuros Planos de Desenvolvimento de Pessoas — PDP, podendo ser ajustados conforme a necessidade e pertinência administrativa.



# 17.8.III - DEFINIÇÃO DAS RESPOSTAS AOS RISCOS.

17.9. As respostas aos riscos para o PDP foram categorizadas, conforme resultado apresentado do Risco Inerente (RI), da seguinte forma: Evitar o risco; Aceitar o risco; Mitigar o risco; e Compartilhar o risco. Essa categorização contribui para melhor tratamento dos riscos.

17.10. Assim, fica definido o seguinte registro de plano de ação previsto em resposta a cada RI de cada risco levantado, tendo como propósito a mitigação dos riscos levantados para o PDP:

	RISCO	Plano de Ação
1	NÃO TER ORÇAMENTO DISPONÍVEL	Atuar junto aos Dirigentes ( <i>Stakeholders</i> ) para disponibilizar o orçamento e demonstrar a importância das ações educacionais para o desenvolvimento e atingimento dos objetivos estratégicos do órgão.
2	NÃO TER TEMPO HÁBIL PARA APROVAR O PDP	Programar e encaminhar os produtos elaborados e as informações necessárias para desenvolvimento do PDP, antecipadamente aos prazos estabelecidos nos normativos vigentes.
3	NÃO TER ADERÊNCIA DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO COM AS ESTRATÉGIAS E DIRETRIZES DO ÓRGÃO	Rever junto à equipe de desenvolvimento do PDP, realizando a conformidade das ações previstas com as estratégias do órgão, podendo ser revistas quando ocorrer mudanças nas diretrizes e objetivos estratégicos do órgão.
4	NÃO OBSERVAR O CUSTO ELEVADO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	Antes de solicitar a aprovação da ação de desenvolvimento rever a relação do custo, assim como os benefícios que essa ação proporcionará em relação a quantidade de participantes e objetivos estratégicos.
5	CORTE OU CONTINGENCIAMENTO O ORÇAMENTO	Atuar junto aos Dirigentes (Stakeholders) para que seja mantido o orçamento para as ações educacionais e reforçando a importância dessas ações para o atingimento dos objetivos estratégicos do órgão.
6	AUSÊNCIA DE PARTICIPANTES NA AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO PROMOVIDA	Antes de execução da ação educacional, promover a divulgação de forma ampla e direcionada para todos participantes, com informações detalhadas da ação a ser realizada.
7	AUSÊNCIA DE INSTRUTORES NA AÇÃO EDUCACIONAL PROMOVIDA	Antes de execução da ação educacional, realizar contatos com os instrutores e confirmar todos os detalhes de sua atuação prevista.
8	PROBLEMAS TÉCNICOS NO MOMENTO DA DISPONIBILIZAÇÃO DO CURSO OU DURANTE SUA REALIZAÇÃO	Manter o acompanhando antes, durante e ao final de cada ação de desenvolvimento, proporcionando, assim, respostas rápidas às situações problemas que ocorrerem.

# 17.11.IV - IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS DE CONTROLE

Além do plano de ação apresentado acima, com o objetivo de mitigar os riscos levantados para o PDP, será realizado o monitoramento e a análise crítica como uma etapa contínua e essencial do Processo de Gestão de Riscos e da melhor aplicabilidade do Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP no órgão.

O plano de ação contribuirá no controle e acompanhamento dos riscos levantados para o PDP, possibilitando ajuste às respostas, com base na reavaliação dos contextos internos e externos, a melhor eficácia e eficiência dos controles adotados e, também, para identificar os riscos emergentes que poderão surgir após o processo de análise crítica além da atualização e melhoria contínua do processo de desenvolvimento e execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP.

18.No ANEXO (6084253), encontra-se o detalhamento e a Metodologia do Processo de Gestão de Riscos aqui apresentada para o PDP - 2022.

# Análise da equipe de auditoria

A unidade examinada manifestou concordância com o achado 4. Assim, a recomendação será inserida no sistema e-aud, por meio do qual será monitorada.



Achado nº 5 - Falhas no acompanhamento da efetividade das ações de desenvolvimento de pessoas.

## Manifestação da unidade examinada

19. **Recomendação 9** - Divergências encontradas no tocante a repetição de certificações: Esta Coordenação instituirá um Grupo de Trabalho para analisar e propor soluções.

# Análise da equipe de auditoria

Neste item a unidade examinada propôs ação visando esclarecer os fatos ocorridos e mitigar os riscos.

Dessa forma, mantém-se o achado e a respectiva recomendação que, por sua vez, será monitorada pela equipe de auditoria por meio do sistema e-Aud.

Achado nº 6 - Precariedade no monitoramento e nas avaliações das ações de desenvolvimento, no que diz respeito ao uso adequado dos recursos públicos destinados à capacitação dos servidores do INSS.

## Manifestação da unidade examinada

- 20. Recomendação 10 Do planejamento, execução e monitoramento do PDP.
- 20.1. O fluxo do PDP-Sipec passa pelas seguintes fases:
- I Do planejamento: inicia-se com o Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND), após consolidação dos dados, inserção no portal Sipec
- II Da execução: inicia após aprovação do PDP pelo SIPEC e disponibilidade orçamentária. Ressalta-se que o controle é feito pela CDP por meio de planilhas e já foi solicitado o desenvolvimento de sistema para atender essa situação, porém via Dataprev não foi possível, assim estamos otimizando um "sistema" para atender essa e outras condições que propiciam a melhoria na gestão e controle;
- III Do monitoramento: o PDP é monitorado a partir da inserção dos dados no SIPEC, durante a execução das ações educacionais, que ocorrem por meio de Projeto de Ações de Desenvolvimento e o Relatório de Execução do PDP no portal Sipec.

## Análise da equipe de auditoria

A recomendação 10 sugere a implementação de procedimento interno para o adequado planejamento, execução e monitoramento do PDP em referência aos achados n.º 5, n° 6.1, nº 6.2 e nº 6.3. Contudo, as informações apresentadas pela área auditada são insuficientes para mitigar os riscos presentes no processo. Dessa forma, a recomendação será inserida no sistema e-Aud, no qual as providências da unidade poderão ser informadas, documentadas e devidamente avaliadas.

## Manifestação da unidade examinada



- 21. Recomendações 11 e 12 Do planejamento orçamentário e da Publicação e transparência das despesas.
- 21.1. A divulgação do planejamento orçamentário e o encaminhamento do Plano de Desenvolvimento de Pessoas ao SIPEC não são eventos concomitantes. Dessa forma, gestão de risco e estratégia são elementos incorporados a todos as ações planejadas. Ao realizar o levantamento de necessidades de desenvolvimento, a CDP desce a cortina de todas as fragilidades do órgão, apontando as possíveis intervenções e encaminhando-as ao SIPEC. A resposta deste é emitida por meio de relatório com recomendações aos órgãos da administração pública. Ao receber o relatório apontamos as prioridades considerando o planejamento orçamentário anual. Logo, o fato de os recursos previstos no PDP divergirem do que é disponibilizado no planejamento orçamentário deve-se ao fato de tratar-se de eventos assíncronos. Por outro lado, é inviável esperar a publicação das despesas para posterior encaminhamento do PDP, pois implicaria em não cumprimento de prazos junto ao SIPEC. Lembramos que contingenciamento de recursos tem sido uma constante no poder executivo brasileiro.
- 21.2. E reforçamos que estamos dispostos a melhorar nossos canais de comunicação, com vistas a dar publicidade dos atos com transparência, de maneira a permitir a fiscalização cidadão.

## Análise da equipe de auditoria

Nos exames de auditoria, foi comparado os números de servidores capacitados e orçamento. Constatouse que, quando da elaboração do PDP 2020, diante das metas orçamentárias previstas no PLOA 2020, os valores orçamentários foram superestimados e a quantidade de servidores capacitados subestimada. Por outro lado, constatou-se que o INSS não dá publicidade às despesas com as ações de desenvolvimento na forma prevista na legislação. Tais circunstâncias prejudicam o monitoramento e as avaliações das ações de desenvolvimento, no que diz respeito à transparência e ao uso adequado dos recursos públicos.

As recomendações foram advindas dessas situações e visam reduzir os riscos e agregar valor ao processo de desenvolvimento de pessoas.

Por todo o exposto, e considerando que a unidade se manifestou disposta a melhorar a publicidade dos atos, mantém-se o achado e a respectiva recomendação.