

Relatório de Auditoria – Macroprocesso Gerir Absenteísmo

2022



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA

REITORIA

AUDITORIA GERAL - Relatório de Auditoria – Macroprocesso Gerir Absenteísmo

João Pessoa

2022

Relatório Definitivo – Gerir Absenteísmo

UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA GOVERNAMENTAL DO IFPB

Missão

Desempenhar uma atividade independente e objetiva de avaliação e consultoria desenhada para adicionar valor e melhorar as operações do Instituto Federal da Paraíba, buscando auxiliá-lo a realizar seus objetivos, através da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada, para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos.

Visão

Ser reconhecido, em longo prazo, no Brasil, como órgão de excelência competente pela avaliação e consultoria dos controles internos, da governança e da gestão de risco contribuindo para o fortalecimento da gestão e para o desenvolvimento institucional.

Valores

- I) Comportamento ético;
- II) Cautela e zelo profissional;
- III) Independência;
- IV) Imparcialidade;
- V) Objetividade;
- VI) Conhecimento técnico e capacidade profissional;
- VII) Atualização dos conhecimentos técnicos;
- VIII) Cortesia;
- IX) Intransferibilidade de Funções;
- X) Sigilo e Discrição;
- XI) Responsabilidade;
- XII) Interesse Público;
- XIII) Comunicação eficaz;
- XIV) Alinhamento com as estratégias, objetivos e riscos da organização;
- XV) Atuação respaldada na eficiência, eficácia, efetividade e economicidade;
- XVI) Controle de qualidade; e
- XVII) Transparência dos resultados.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA

Relatório de Auditoria – Macroprocesso Gerir Absenteísmo

Natureza da Auditoria

Conformidade e Desempenho

Período de Abrangência

27/01/2021 – 01/01/2022

Unidade

Diretoria-Geral de Gestão de Pessoas

Responsáveis

Daniel Vitor de Oliveira Nunes – Diretor Geral de Gestão de Pessoas

Vivaldo Valeriano dos Santos Neto - Coordenador Executivo de Legislação e Administração de Pessoal

Relatório Preliminar

Equipe de trabalho

Alisson Câmara de Abreu – Auditor Interno

Bruno Rodrigues Cabral – Auditor-Geral (Exercício 2021)

Erick Miranda da Silva – Auditor-Geral (Exercício 2022)

Pedro Victor Santana de Niceas Albuquerque – Coordenador da Audi-Pe (Exercício 2022)

João Pessoa-PB

Janeiro de 2022

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CGU – Controladoria Geral da União

COSO – Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission
(Comitê das Organizações Patrocinadoras da Comissão Treadway)

DTI – Diretoria de Tecnologia da Informação

IFPB – Instituto Federal da Paraíba

IN – Instrução Normativa INTOSAI – International Organization of Supreme
Audit Institutions (Organização Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores)

ISO – International Organization for Standardization Organização Internacional
para Padronização)

MP – Ministério de Planejamento

PAINT - Plano Anual de Atividades da Unidade de Auditoria Interna

PDP - Plano de Desenvolvimento de Pessoas

PLANEDE - Planejamento Estratégico Decenal

DGEP – Diretoria Geral de Gestão de Pessoas

SA – Solicitação de Auditoria

SUAP – Sistema Unificado de Administração Pública

TCU – Tribunal de Conta da União

UAIG – Unidade de Auditoria Interna Governamental

Sumário

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS.....	5
1. INTRODUÇÃO	5
2. ACHADOS DE AUDITORIA	6
2.1 <i>Questão de Auditoria 01 - Os riscos significativos dos processos de abstenção e afastamentos são formalmente identificados e avaliados?</i>	6
2.1.1 <i>Descrição sumária</i>	6
2.1.2 <i>Critério</i>	6
2.1.3 <i>Condição ou situação encontrada</i>	6
2.1.4 <i>Evidências</i>	7
2.1.5 <i>Causas</i>	7
2.1.6 <i>Efeitos</i>	7
2.1.7 <i>Manifestação do setor auditado</i>	7
2.1.8 <i>Manifestação da auditoria interna</i>	7
2.1.9 <i>Recomendação</i>	8
2.1.10 <i>Benefícios esperados</i>	8
2.2 <i>Questão de Auditoria - As respostas aos riscos são estabelecidas de forma compatível com o apetite a risco da Unidade Auditada?</i>	8
2.2.1 <i>Descrição sumária</i>	8
2.2.2 <i>Critério</i>	8
2.2.3 <i>Condição ou situação encontrada</i>	8
2.2.4 <i>Evidências</i>	8
2.2.5 <i>Causas</i>	8
2.2.6 <i>Efeitos</i>	9
2.2.7 <i>Manifestação do setor auditado</i>	9
2.2.8 <i>Manifestação da auditoria interna</i>	9
2.2.9 <i>Recomendação</i>	9
2.2.10 <i>Benefícios esperados</i>	9
2.3 <i>Questão de Auditoria - As informações sobre riscos relevantes são coletadas e comunicadas de forma oportuna, permitindo que os responsáveis cumpram com as suas obrigações?</i>	9
2.3.1 <i>Descrição sumária</i>	9
2.3.2 <i>Critério</i>	10
2.3.3 <i>Condição ou situação encontrada</i>	10
2.3.4 <i>Evidências</i>	10
2.3.5 <i>Manifestação do setor auditado</i>	10
2.3.6 <i>Manifestação da auditoria interna</i>	11

2.4 <i>Questão de Auditoria - Os controles estabelecidos para mitigar ou impedir os riscos de o setor perder temporariamente o servidor docente em razão de afastamento de docentes para estudo, utilizados pela DGEP, no ano de 2020, estão desenhados e são operacionalmente efetivos?</i>	11
2.4.1 <i>Descrição sumária</i>	11
2.4.2 <i>Critério</i>	11
2.4.3 <i>Condição ou situação encontrada</i>	11
2.4.4 <i>Evidências</i>	11
2.4.5 <i>Manifestação da unidade auditada</i>	12
2.4.6 <i>Manifestação da auditoria interna</i>	12
2.5 <i>Questão de Auditoria - Os controles estabelecidos para mitigar ou impedir os riscos de o setor perder temporariamente o servidor docente em razão de afastamento para gozar de licença paternidade, utilizados pela DGEP, no ano de 2020, estão desenhados e são operacionalmente efetivos?</i>	12
2.5.1 <i>Descrição sumária</i>	12
2.5.2 <i>Critério</i>	12
2.5.3 <i>Condição ou situação encontrada</i>	12
2.5.4 <i>Evidências</i>	12
2.5.5 <i>Manifestação da unidade auditada</i>	13
2.5.6 <i>Manifestação da auditoria interna</i>	13
2.6 <i>Questão de Auditoria - Os processos de licença paternidade, no ano de 2020, concedidos pelo IFPB, obedeceram aos normativos internos e externos?</i>	13
2.6.1 <i>Descrição sumária</i>	13
2.6.2 <i>Critério</i>	13
2.6.3 <i>Condição ou situação encontrada</i>	13
2.6.4 <i>Evidências</i>	13
2.6.5 <i>Manifestação da unidade auditada</i>	14
2.6.6 <i>Manifestação da auditoria interna</i>	14
2.7 <i>Questão de Auditoria – Os objetivos estabelecidos pela Instituição no que concerne à afastamento e à abstenção têm sido alcançados?</i>	14
2.7.1 <i>Descrição sumária</i>	14
2.7.2 <i>Critério</i>	14
2.7.3 <i>Condição ou situação encontrada</i>	15
2.7.4 <i>Evidências</i>	15
2.7.5 <i>Causas</i>	15
2.7.6 <i>Efeitos</i>	15
2.7.7 <i>Manifestação da unidade auditada</i>	15
2.7.8 <i>Manifestação da auditoria</i>	15

2.7.9 <i>Recomendação</i>	15
2.7.10 <i>Benefícios esperados</i>	16
2.8 <i>Os autos dos processos de absentismo são instruídos em processos eletrônicos disponíveis em módulo de pesquisa pública?</i>	16
2.8.1 <i>Descrição sumária</i>	16
2.8.2 <i>Critério</i>	16
2.8.3 <i>Condição ou situação encontrada</i>	16
2.8.4 <i>Evidências</i>	16
2.8.5 <i>Causas</i>	16
2.8.6 <i>Efeitos</i>	16
2.8.7 <i>Manifestação da unidade auditada</i>	17
2.8.8 <i>Manifestação da auditoria</i>	17
2.8.9 <i>Recomendação</i>	18
2.8.10 <i>Benefícios esperados</i>	18
3. RESUMO DAS CONSTATAÇÕES E RESPECTIVOS PLANOS DE AÇÃO	18
4. CONCLUSÃO	19

1. INTRODUÇÃO

Este Relatório visa a descrever a auditoria realizada no macroprocesso Gerir Absenteísmo. Os trabalhos foram realizados na Diretoria de Gestão de Pessoas (DGEP), a qual intermediou, por diversas vezes, a comunicação com os diversos profissionais em todo o Instituto.

Nesta Auditoria, o escopo envolveu questões relativas ao aprimoramento da governança, do gerenciamento de riscos e dos controles internos da gestão.

Os riscos e controles-chaves escolhidos a partir da matriz de riscos e controles foram os seguintes:

a) Risco: liberação do servidor para estudo.

Controle: contratação de professor substituto quando necessário.

b) Risco: concessão de licença paternidade do servidor docente.

Controle: distribuição de tarefas entre os pares.

No que concerne à auditoria de conformidade, foram analisados os processos de concessão de afastamento de docentes para gozo de licença paternidade, deferidos no ano de 2020. Para tanto foi utilizada uma planilha de definição de escopo. Visto que, no referido ano, foram concedidos 22 processos, a amostra correspondeu a 18 processos, os quais foram observados se foram deferidos conforme os normativos internos e externos.

Em relação à auditoria de desempenho, foi observado se os objetivos estabelecidos pela Instituição no que concerne à abstenção e a afastamento foram alcançados.

O referido macroprocesso foi escolhido com base nos fatores de riscos, aplicando-se os critérios da criticidade, da natureza/governança e da expectativa da alta administração conforme descrito no Plano Anual de Auditoria Interna de 2020 e aprovado pela Controladoria Geral da União.

Os objetivos da Auditoria foram observar se:

1) Os riscos significativos dos processos de abstenção e afastamentos são formalmente identificados e avaliados?

2) As respostas aos riscos são estabelecidas de forma compatível com o apetite a risco da Unidade Auditada?

3) As informações sobre riscos relevantes são coletadas e comunicadas de forma oportuna, permitindo que os responsáveis cumpram com as suas obrigações?

4) Os controles estabelecidos para mitigar ou impedir os riscos de o setor perder temporariamente o servidor docente em razão de afastamento de docentes para estudo, utilizados pela DGEP, no ano de 2020, estão desenhados e são operacionalmente efetivos?

5) Os controles estabelecidos para mitigar ou impedir os riscos de o setor perder temporariamente o servidor técnico-administrativo em razão de afastamento para gozar de licença paternidade, utilizados pela DGEP, no ano de 2020, estão desenhados e são operacionalmente efetivos?

6) Os controles estabelecidos para mitigar ou impedir os riscos de o setor perder temporariamente o servidor docente em razão de afastamento de docentes por aposentadoria utilizados pela DGEP, no ano de 2020, estão desenhados e são operacionalmente efetivos?

7) Os processos de aposentadoria de docentes, no ano de 2020, concedidos pelo IFPB, obedeceram aos normativos internos e externos?

8) Os processos de licença paternidade, no ano de 2020, concedidos pelo IFPB, obedeceram aos normativos internos e externos?

9) Os objetivos estabelecidos pela Instituição no que concerne à afastamento e à abstenção têm sido alcançados?

2. ACHADOS DE AUDITORIA

2.1 Questão de Auditoria 01 - Os riscos significativos dos processos de abstenção e afastamentos são formalmente identificados e avaliados?

2.1.1 Descrição sumária

Riscos identificados, porém, não há uma avaliação formal deles.

2.1.2 Critério

Procedimentos estabelecidos na Instrução Normativa 03/2017 e no Manual de Orientações Técnicas da CGU.

2.1.3 Condição ou situação encontrada

Em resposta à Solicitação de Auditoria nº 15/2021, observou-se ausência de formalização dos riscos, fato que foi confirmado através de Ata de Entrevista com o Diretor de Gestão de Pessoas.

2.1.4 Evidências

Solicitação de Auditoria nº 15/2021 e Ata de Entrevista com o Diretor de Gestão de Pessoas.

2.1.5 Causas

Processos concebidos sem que a avaliação e o tratamento dos riscos e dos controles estejam formalizados.

2.1.6 Efeitos

A ausência de formalização e de avaliação dos riscos e dos controles potencializa o impedimento de o setor auditado (ou Instituição) alcançar os seus objetivos.

2.1.7 Manifestação do setor auditado

A Diretoria de Gestão de Pessoas se manifestou acerca desse achado nos seguintes termos: *“Embora não haja a denominada "política de gestão de riscos" documentalmente formalizada e, conforme resposta encaminhada por esta Diretoria Geral, os riscos são identificados e, para cada deles, há uma forma de adoção de providências com vistas a minimizar os impactos.”*

2.1.8 Manifestação da auditoria interna

Observa-se que a formalização dos riscos no Instituto é incipiente.

Os órgãos posto que não possuam, em sua maioria, os riscos formalizados, acabam, através da prática, identificando e adotando controles para fazer o gerenciamento dos diversos riscos.

Nesse sentido, a auditoria interna acata a manifestação do setor auditado, nos termos em que há, de fato, a identificação e o controle dos riscos, porém, há a necessidade de avaliação e formalizações deles.

2.1.9 Recomendação

Realizar avaliação e a formalização dos riscos significativos dos processos de abstenção e afastamento.

2.1.10 Benefícios esperados

Espera-se que a Instituição seja capaz de melhor gerenciar os riscos, através da avaliação e do tratamento deles.

2.2 Questão de Auditoria - As respostas aos riscos são estabelecidas de forma compatível com o apetite a risco da Unidade Auditada?

2.2.1 Descrição sumária

Impossibilidade de aferir se as respostas aos riscos são estabelecidas de forma compatível com o apetite a risco da Unidade Auditada.

2.2.2 Critério

Procedimentos estabelecidos na Instrução Normativa 03/2017 e no Manual de Orientações Técnicas da CGU.

2.2.3 Condição ou situação encontrada

Observou-se a ausência de uma política de gestão de riscos na gestão de pessoas, consequentemente não se pode avaliar se as respostas aos riscos são estabelecidas de forma compatível com o apetite a risco da Unidade Auditada.

2.2.4 Evidências

Resposta à Solicitação de Auditoria nº 15/2021 e Ata de Entrevista com o Gestor de Pessoas.

2.2.5 Causas

Processos sem gestão de riscos formalizados.

2.2.6 Efeitos

Possibilidade de os riscos não serem tratados na medida correta, em razão de ausência de uma política de gestão de riscos e de apetite a risco da Unidade Auditada.

2.2.7 Manifestação do setor auditado

A Diretoria de Gestão de Pessoas se manifestou acerca desse achado nos seguintes termos: *“Embora não haja a denominada “política de gestão de riscos” documentalmente formalizada e, conforme resposta encaminhada por esta Diretoria Geral, os riscos são identificados e, para cada um deles, há uma forma de adoção de providências com vistas a minimizar os impactos.”*

2.2.8 Manifestação da auditoria interna

Embora o setor auditado identifique os riscos e adote providências, o achado aqui diz respeito à ausência de respostas aos riscos de modo compatível com o apetite a risco, o que só irá acontecer plenamente quando a gestão criar formalmente a sua política de gestão de riscos.

2.2.9 Recomendação

Elaborar respostas aos riscos de modo compatível com o apetite a risco, após capacitação sobre política de gestão de riscos com o setor competente.

2.2.10 Benefícios esperados

Espera-se que o Instituto consiga manter controles de modo compatível com o apetite a risco.

2.3 Questão de Auditoria - As informações sobre riscos relevantes são coletadas e comunicadas de forma oportuna, permitindo que os responsáveis cumpram com as suas obrigações?

2.3.1 Descrição sumária

Existência de controle adequado no principal risco dos processos de absenteísmo.

2.3.2 Critério

Procedimentos estabelecidos na Instrução Normativa 03/2017 e no Manual de Orientações Técnicas da CGU.

2.3.3 Condição ou situação encontrada

O risco principal de absenteísmo diz respeito à ausência do servidor no exercício de suas funções.

Assim, no que concerne a afastamentos por motivo de saúde, os controles consistem basicamente em: promover ações de saúde para todos no âmbito da Instituição (de que é exemplo o Outubro Rosa, visando ao bem-estar da mulher, na prevenção do câncer de mama). No caso particular de licenças médicas, o controle se dá através da distribuição das atividades do servidor afastado para os pares, por parte da chefia imediata. Para os casos dos afastamentos para tratamento de saúde de professor, superiores a 60 dias, o campus, havendo necessidade, pode requerer a contratação de professor substituto.

No que diz respeito aos controles para afastamento por motivo de estudo, o controle basicamente se dá através da contratação de professor substituto.

2.3.4 Evidências

Resposta à Solicitação de Auditoria nº 15/2021 e Atas de Entrevistas com o Diretor de Gestão de Pessoas (DGEP) e com o gestor de pessoas do Campus João Pessoa.

2.3.5 Manifestação do setor auditado

A Diretoria de Gestão de Pessoas se manifestou acerca desse achado nos seguintes termos: *“Destacamos que, em relação aos afastamentos relacionados à tratamento de saúde, licença gestante, paternidade e outros congêneres, não há como prever quando as situações ocorrerão. Contudo, a Instituição envida esforços imediatos e satisfatórios para minimizar os impactos nos setores e para que não haja perda da qualidade do serviço prestado à sociedade. Acrescenta-se que, em relação aos afastamentos para estudo, as liberações dos servidores só acontecem após a manifestação da chefia imediata quanto ao não prejuízo da continuidade das atividades e que, em relação aos professores, pode haver a contratação de professor substituto, caso a unidade manifeste interesse.”*

2.3.6 Manifestação da auditoria interna

A manifestação do setor auditado reforça o disposto no achado de auditoria, vale dizer, em apertada síntese, os controles consistem basicamente em: promover ações de saúde para todos no âmbito da Instituição e em relação aos professores existe a possibilidade de haver a contratação de professor substituto.

2.4 Questão de Auditoria - Os controles estabelecidos para mitigar ou impedir os riscos de o setor perder temporariamente o servidor docente em razão de afastamento de docentes para estudo, utilizados pela DGEP, no ano de 2020, estão desenhados e são operacionalmente efetivos?

2.4.1 Descrição sumária

Os controles estão desenhados e são operacionalmente efetivos, em razão da existência de normativos internos, que regulam a contratação de docentes substitutos.

2.4.2 Critério

Procedimentos estabelecidos na Instrução Normativa 03/2017 e no Manual de Orientações Técnicas da CGU.

2.4.3 Condição ou situação encontrada

No caso dos docentes, eles precisam se submeter a uma seleção, regida por edital. Além disso, existe um normativo interno – Resolução 34/2020 – que regulamenta os afastamentos para Qualificação e Capacitação.

O principal controle utilizado para gerir o risco do afastamento do docente é a contratação de um professor substituto.

Ademais, consoante manifestação da unidade auditada, as liberações dos servidores só acontecem após a manifestação da chefia imediata quanto ao não prejuízo da continuidade das atividades.

2.4.4 Evidências

Resposta à Solicitação de Auditoria nº 15/2021 e Atas de Entrevistas com o Diretor de Gestão de Pessoas (DGEP) e com o gestor de pessoas do Campus João Pessoa.

2.4.5 Manifestação da unidade auditada

A Diretoria de Gestão de Pessoas se manifestou acerca desse achado nos seguintes termos: “*em relação aos afastamentos para estudo, as liberações dos servidores só acontecem após a manifestação da chefia imediata quanto ao não prejuízo da continuidade das atividades e que, em relação aos professores, pode haver a contratação de professor substituto, desde que a unidade solicite.*”.

2.4.6 Manifestação da auditoria interna

A manifestação da unidade auditada reforça o fato de os controles estarem desenhados e serem operacionalmente efetivos, em razão da existência de normativos internos, que regulam a contratação de docentes substitutos.

2.5 Questão de Auditoria - Os controles estabelecidos para mitigar ou impedir os riscos de o setor perder temporariamente o servidor docente em razão de afastamento para gozar de licença paternidade, utilizados pela DGEP, no ano de 2020, estão desenhados e são operacionalmente efetivos?

2.5.1 Descrição sumária

O controle utilizado pela Administração é a substituição do servidor os quais estão desenhados e são operacionalmente efetivos.

2.5.2 Critério

Procedimentos estabelecidos na Instrução Normativa 03/2017 e no Manual de Orientações Técnicas da CGU.

2.5.3 Condição ou situação encontrada

A lei 8.112/90 concede aos servidores pais o direito a gozar de cinco dias de licença paternidade. Nesses casos, a substituição dos servidores se dá a partir da redistribuição de funções por seus pares no setor.

2.5.4 Evidências

Resposta à Solicitação de Auditoria nº 15/2021 e Atas de Entrevistas com o Diretor de Gestão de Pessoas (DGEP) e com o gestor de pessoas do Campus João Pessoa.

2.5.5 Manifestação da unidade auditada

A Diretoria de Gestão de Pessoas se manifestou acerca desse achado nos seguintes termos: “*A chefia adota providências satisfatórias com vistas a minimizar os impactos e a continuidade da prestação do serviço público de qualidade.*”.

2.5.6 Manifestação da auditoria interna

Reconhece-se que a substituição do servidor por seus pares a critérios da chefia imediata é um controle que está desenhado e é operacionalmente efetivo.

2.6 Questão de Auditoria - Os processos de licença paternidade, no ano de 2020, concedidos pelo IFPB, obedeceram aos normativos internos e externos?

2.6.1 Descrição sumária

Os processos de licença paternidade foram concedidos em conformidade aos critérios normativos internos e externos

2.6.2 Critério

Art. 102, VIII, da lei 8.112/90.

2.6.3 Condição ou situação encontrada

Observou-se que os processos administrativos, que concedem licença paternidade, no ano de 2020, estão instruídos, em conformidade com os normativos internos e externos da Instituição.

2.6.4 Evidências

Processos administrativos enviados pela Diretoria de Gestão de Pessoas.

- 23000.002297.2020-03;
- 23169.002299.2020-71;
- 23171.000467.2020-45;
- 23171.000838.2020-99;
- 23171.001822.2020-01;
- 23171.001979.2020-29;

- 23324.000979.2020-11;
- 23326.002550.2020-48;
- 23326.003672.2020-51;
- 23326.005206.2020-19;
- 23326.009471.2020-68;
- 23326.009745.2020-19;
- 23326.012432.2020-48;
- 23381.000229.2020-64;
- 23381.000364.2020-18;
- 23381.001426.2020-09;
- 23381.003480.2020-81;
- 23506.000509.2020-19.

2.6.5 Manifestação da unidade auditada

A Diretoria de Gestão de Pessoas se manifestou acerca desse achado nos seguintes termos: “*Sem observações*”.

2.6.6 Manifestação da auditoria interna

Os requerimentos de licença capacitação são simples, de modo que os controles estabelecidos são adequados e suficientes.

2.7 Questão de Auditoria – Os objetivos estabelecidos pela Instituição no que concerne à afastamento e à abstenção têm sido alcançados?

2.7.1 Descrição sumária

Ausência de objetivos de modo a identificar se eles têm sido alcançados.

2.7.2 Critério

Procedimentos estabelecidos na Instrução Normativa 03/2017 e no Manual de Orientações Técnicas da CGU.

2.7.3 Condição ou situação encontrada

Existem indicadores no sistema SUAP em relação aos processos de abstenção, entretanto, observa-se a ausência de objetivos para aferir se a Instituição tem alcançado resultados excelentes nesse macroprocesso.

2.7.4 Evidências

Resposta à Solicitação de Auditoria nº 15/2021 e Ata de Entrevista com o Gestor de Pessoas.

2.7.5 Causas

Tecnologia com controle insuficiente sobre identificação do alcance dos objetivos.

2.7.6 Efeitos

A ausência de objetivos não permite que a Instituição observe o alcance de fins, mais especificamente no que concerne à abstenção e à rotatividade.

2.7.7 Manifestação da unidade auditada

A Diretoria de Gestão de Pessoas se manifestou acerca desse achado nos seguintes termos: “*Há indicadores relacionados no Sistema PLANEDE*”.

2.7.8 Manifestação da auditoria

A auditoria interna retifica a informação de que há ausência de indicadores. De fato, o Sistema Suap disponibiliza dados acerca do macroprocesso de abstenção.

O que ocorre de fato é a ausência de objetivos estabelecidos para o referido macroprocesso.

2.7.9 Recomendação

Estabelecer objetivos a partir dos indicadores existentes, após discussão com os órgãos competentes, a fim de alcançar a redução de abstenção no Instituto.

2.7.10 Benefícios esperados

Espera-se que o Instituto consiga aferir os resultados de suas ações, de modo a poder observar o alcance de seus objetivos e fazer os ajustes devidos, quando necessários.

2.8 Os autos dos processos de absentéismo são instruídos em processos eletrônicos disponíveis em módulo de pesquisa pública?

2.8.1 Descrição sumária

Ausência de publicação de documentos dos processos de Absenteísmo no módulo de pesquisa pública no sistema SUAP do IFPB.

2.8.2 Critério

Item 9.2.5 do Acórdão 484/2021 – TCU;
LGPD.

2.8.3 Condição ou situação encontrada

Há o módulo de pesquisa pública – através do Sistema SUAP -, porém, não há uma política de classificação dos dados e informações, de modo que os documentos dos processos não são publicados.

2.8.4 Evidências

Sistema eletrônico SUAP e resposta à Solicitação de Auditoria nº 28.

2.8.5 Causas

Ausência de política de classificação dos dados e informações, de modo que os documentos dos processos não são publicados.

2.8.6 Efeitos

Ausência de controle por parte da sociedade sobre os documentos que são publicados.

2.8.7 Manifestação da unidade auditada

A Diretoria de Gestão de Pessoas se manifestou acerca desse achado nos seguintes termos: *“Em relação à publicidade dos processos relacionados a absenteísmo, em sua maioria, não são públicos em decorrência da existência de informações pessoais, inclusive de saúde. Assim, a Lei 12.527/2011 e o Decreto 7.724/2012 determinam a adoção de preservação de tais informações, situação também observada no item 9.1.2 do Acórdão-TCU 484/2021 – TCU – Plenário, tornando público, para esses casos, o ato de concessão (Portaria) em nosso Boletim de Serviços. Também é importante destacar que a adoção de providências quanto à recomendação contida no item 8.8 do documento encaminhado por esse respeitável setor de Auditoria Interna, não compete a esta Diretoria Geral, em função das funções regulamentares trazidas pelo Regimento Geral do IFPB.”*

2.8.8 Manifestação da auditoria

Em que pesem os esclarecimentos trazidos pela gestão, os argumentos utilizados não têm o condão de mitigar ou extinguir a fragilidade identificada e a recomendação trazida pela auditoria, considerando os princípios da transparência pública que rege a Administração Pública em todos os seus níveis.

Nesse sentido, o Acórdão 484/2021 – TCU tem como intuito fomentar o controle social a partir de amplo acesso à sociedade dos atos administrativos praticados, considerando, inclusive, o princípio constitucional da publicidade e os supraprincípios administrativos da supremacia do interesse público e indisponibilidade do interesse público.

Assim, embora evidenciada a existência do módulo de pesquisa pública através da plataforma SUAP utilizada pelo IFPB, que dispensa cadastro prévio ou pedido de solicitação, os processos de Absenteísmo não foram publicados, embora possuam documentos, em sua natureza, notadamente públicos, como a portaria de concessão e eventuais outros documentos acostados nos autos e que não necessitam de tratamento específico por não possuir informação sensível e/ou pessoal do titular.

2.8.9 Recomendação

Modificar o tipo de processo para público e, em caso de dúvida razoável, restringir os documentos que guardem informações pessoais ou sensíveis, até que exista uma política institucional construída e/ou cessem as razões para a incerteza.

2.8.10 Benefícios esperados

Espera-se que ocorra a publicação dos documentos e por consequente um controle por parte dos usuários externos.

3. RESUMO DAS CONSTATAÇÕES E RESPECTIVOS PLANOS DE AÇÃO

Achado: Ausência de identificação e avaliação formal dos riscos.

Situação encontrada: Em resposta à Solicitação de Auditoria nº 15/2021, observou-se ausência de formalização dos riscos, fato que foi confirmado através de Ata de Entrevista com o Diretor de Gestão de Pessoas.

Recomendação: Realizar avaliação e a formalização dos riscos significativos dos processos de abstenção e afastamento.

O que fazer	Por que	Onde	Quem	Início	Fim	Como	Quanto
Participação em capacitação disponibilizada pela Diretoria de Planejamento acerca da Gestão de Riscos	Capacitação para elaboração do solicitado.	Virtualmente	Diretoria de Planejamento	26/01/2022	26/01/2022	Através da Plataforma Google Meet.	Não se aplica
O que fazer	Por que	Onde	Quem	Início	Fim	Como	Quanto
Elaboração da Gestão de Riscos relacionados aos processos de abstenção e afastamento	Para melhor gerir os riscos inerentes aos processos de abstenção e afastamento	Na DGEP	DGEP e suas Diretorias	01/02/2022	31/11/2022	Elaboração do documento relativo à Gestão dos Riscos dos processos de abstenção e afastamento	Não se aplica

Achado: Impossibilidade de aferir se as respostas aos riscos são estabelecidas de forma compatível com o apetite a risco da Unidade Auditada.

Situação encontrada: Observou-se a ausência de uma política de gestão de riscos na gestão de pessoas, consequentemente não se pode avaliar se as respostas aos riscos são estabelecidas de forma compatível com o apetite a risco da Unidade Auditada.

Recomendação: Elaborar respostas aos riscos de modo compatível com o apetite a risco, após capacitação sobre política de gestão de riscos com o setor competente.

O que fazer	Por que	Onde	Quem	Início	Fim	Como	Quanto
Elaboração da Gestão de Riscos relacionados à Gestão de Pessoas	Para melhor gerir os riscos inerentes à área de Gestão de Pessoas	Na DGEP	DGEP e suas Diretorias	01/02/2022	31/11/2022	Elaboração do documento relativo à Gestão de Riscos	Não se aplica

Achado: Ausência de objetivos de modo a identificar se eles têm sido alcançados.

Situação encontrada: Existem indicadores no sistema SUAP em relação aos processos de abstenção, entretanto, observa-se a ausência de objetivos para aferir se a Instituição tem alcançado resultados excelentes nesse macroprocesso.

Recomendação: Estabelecer objetivos a partir dos indicadores existentes, após discussão com os órgãos competentes, a fim de alcançar a redução de abstenção no Instituto.

O que fazer	Por que	Onde	Quem	Início	Fim	Como	Quanto
Realizar reunião com a Diretoria de Planejamento acerca do achado, a fim de melhor definir os indicadores relacionados.	Para estabelecer objetivos a partir dos indicadores existentes	Na DGEP	DGEP e suas Diretorias	01/02/2022	31/11/2022	Através da adequação dos indicadores existentes.	Não se aplica

4. CONCLUSÃO

Concluiu-se, após testes aplicados, que os riscos são identificados, porém, não há uma avaliação formal deles. A DGEP embora não possua os riscos formalizados, acaba, através da prática, identificando e adotando controles para fazer o gerenciamento dos diversos riscos.

Observou-se a ausência de uma política de gestão de riscos na gestão de pessoas, de modo a não poder avaliar se as respostas aos riscos são estabelecidas de forma compatível com o apetite a risco da Unidade Auditada.

O risco principal de absenteísmo diz respeito à ausência do servidor no exercício de suas funções.

Assim, no que concerne a afastamentos por motivo de saúde, os controles consistem basicamente em: promover ações de saúde para todos no âmbito da Instituição.

No caso particular de licenças médicas, o controle se dá através da distribuição das atividades do servidor afastado para os pares, por parte da chefia imediata. Para os casos dos afastamentos para tratamento de saúde de professor, superiores a 60 dias, o campus, havendo necessidade, pode requerer a contratação de professor substituto.

No que diz respeito aos controles para afastamento por motivo de estudo, o controle basicamente se dá através da contratação de professor substituto.

Os controles estabelecidos para mitigar ou impedir os riscos de o setor perder temporariamente o servidor docente em razão de afastamento de docentes para estudo e os controles estabelecidos para mitigar ou impedir os riscos de o setor perder temporariamente o servidor docente em razão de afastamento para gozar de licença paternidade, utilizados pela DGEP, no ano de 2020, estão desenhados e são operacionalmente efetivos.

Os requerimentos de licença capacitação são simples, de modo que os controles estabelecidos são adequados e suficientes.

Existem indicadores no sistema SUAP em relação aos processos de abstenção, entretantes, observa-se a ausência de objetivos para aferir se a Instituição tem alcançado resultados excelentes nesse macroprocesso.

Embora evidenciada a existência do módulo de pesquisa pública através da plataforma SUAP utilizada pelo IFPB, que dispensa cadastro prévio ou pedido de solicitação, os processos de Absenteísmo não foram publicados, embora possuam documentos, em sua natureza, notadamente públicos, como a portaria de concessão e eventuais outros documentos acostados nos autos e que não necessitam de tratamento específico por não possuir informação sensível e/ou pessoal do titular, recomenda-se modificar o tipo de processo para público e, em caso de dúvida razoável, restringir os documentos que guardem informações pessoais ou sensíveis, até que exista uma política institucional construída e/ou cessem as razões para a incerteza.

João Pessoa, 20 de janeiro de 2022

Alisson Câmara de Abreu

Mat. 1841813