

Relatório de Auditoria – Macro Processo Gerir Qualificação, Capacitação e T&D

2018



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DA PARAÍBA**

REITORIA

AUDITORIA GERAL

Relatório de Auditoria – Macro Processo Gerir Qualificação, Capacitação e
T&D

João Pessoa

2018

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DA PARAÍBA**

Relatório de Auditoria – Macro Processo Gerir Qualificação, Capacitação e
T&D

Natureza da Auditoria

Conformidade e Operacional

Período de Abrangência

26/01/2018 – 30/11/2018

Unidade

Diretoria Geral de Gestão de Pessoas (DGEP) e Diretoria de Pós-Graduação (DPG)

Responsáveis

Aguinaldo Tejo – Diretor Geral de Gestão de Pessoas

Janayna Malheiros – Diretora de Desenvolvimento de Pessoas

Relatório nº

06/2018

Equipe de trabalho

Alisson Câmara de Abreu – Auditor Interno

Bruno Rodrigues Cabral – Auditor Geral

João Pessoa

2018

Sumário

1. INTRODUÇÃO	13
2. OBJETIVOS	14
2.1 <i>Objetivo Geral</i>	14
2.2 <i>Objetivos específicos</i>	14
3. ESCOPO	15
4. QUESTÕES E SUBQUESTÕES DE AUDITORIA	21
5. ACHADOS DE AUDITORIA	24
5.1 <i>Questão de auditoria nº 1 - O Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI – do Instituto contempla plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira dos Técnicos Administrativos?</i>	24
5.1.1 <i>Descrição sumária</i>	24
5.1.2 <i>Critérios</i>	24
5.1.3 <i>Condição ou situação encontrada</i>	25
5.1.4 <i>Causa</i>	25
5.1.5 <i>Manifestação do setor auditado</i>	25
5.1.6 <i>Consequência</i>	25
5.1.7 <i>Recomendação</i>	26
5.2 <i>Subquestão 01: O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação é acompanhado e fiscalizado pela Comissão Interna de Supervisão, conforme disposto no § 3º do art. 22 da Lei no 11.091, de 2005?</i>	26
5.2.1 <i>Descrição sumária</i>	26
5.2.2 <i>Critério</i>	26
5.2.3 <i>Condição ou situação encontrada</i>	27
5.2.4 <i>Causa</i>	28
5.2.5 <i>Manifestação do setor auditado</i>	28
5.2.6 <i>Consequência</i>	28
5.2.7 <i>Recomendação</i>	28
5.3 <i>Questão de auditoria nº 2 - O Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI – do Instituto contempla plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira dos Técnicos Administrativos?</i>	28
5.3.1 <i>Descrição sumária</i>	28
5.3.2 <i>Critérios</i>	29
5.3.3 <i>Condição ou situação encontrada</i>	29
5.3.4 <i>Causa</i>	29
5.3.5 <i>Manifestação do setor auditado</i>	30
5.3.6 <i>Consequência</i>	30
5.3.7 <i>Recomendação</i>	30

5.4 Subquestão 01 - O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho fornece indicadores que subsidiam o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal do Instituto?	31
5.4.1 Descrição sumária	31
5.4.2 Critério	31
5.4.3 Condição ou situação encontrada.....	31
5.4.4 Causa.....	33
5.4.5 Manifestação do setor auditado	33
5.4.6 Consequência	33
5.4.7 Recomendações	34
5.5 Subquestão 02 - O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho propicia condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho?	34
5.5.1 Descrição sumária	34
5.5.2 Critério	34
5.5.3 Condição ou situação encontrada.....	35
5.6 Subquestão 03 - O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho identifica e avalia o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho?	35
5.6.1 Descrição sumária	35
5.6.2 Critério	35
5.6.3 Condição ou situação encontrada.....	36
5.7 Subquestão 04 - O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho subsidia a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional?.....	36
5.7.1 Descrição sumária	36
5.7.2 Critério	36
5.7.3 Condição ou situação encontrada.....	36
5.7.4 Causa.....	37
5.7.5 Manifestação do setor auditado	38
5.7.6 Consequência	38
5.7.7 Recomendações	38
5.8 Subquestão 05 - O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho afere o mérito para progressão?.....	39
5.8.1 Descrição sumária	39
5.8.2 Critério	39
5.8.3 Condição ou situação encontrada.....	39
5.9 Subquestão 06 - O Programa de Avaliação de Desempenho, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abrange, de forma integrada, a avaliação: das ações da Instituição; das	

<i>atividades das equipes de trabalho; das condições de trabalho; e das atividades individuais, inclusive as das chefias?</i>	40
5.9.1 <i>Descrição sumária</i>	41
5.9.2 <i>Critério</i>	41
5.9.3 <i>Condição ou situação encontrada</i>	41
5.9.4 <i>Causa</i>	42
5.9.5 <i>Manifestação do setor auditado</i>	42
5.9.7 <i>Recomendação</i>	43
5.10 <i>Subquestão 07 - Os instrumentos utilizados para a avaliação de desempenho são estruturados, com base nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade e na adequação do processo aos objetivos, métodos e resultados definidos no Decreto 5.825/06?</i>	43
5.10.1 <i>Descrição sumária</i>	43
5.10.2 <i>Critério</i>	43
5.10.3 <i>Condição ou situação encontrada</i>	43
5.10.4 <i>Causa</i>	44
5.10.5 <i>Manifestação do setor auditado</i>	44
5.10.6 <i>Consequência</i>	44
5.10.7 <i>Recomendação</i>	44
5.11 <i>Subquestão 08 - A aplicação do processo de avaliação de desempenho ocorre no mínimo uma vez por ano, ou em etapas necessárias a compor a avaliação anual, de forma a atender à dinâmica de funcionamento da IFE?</i>	45
5.11.1 <i>Descrição sumária</i>	45
5.11.2 <i>Critério</i>	45
5.11.3 <i>Condição ou situação encontrada</i>	45
5.11.4 <i>Causa</i>	46
5.11.5 <i>Manifestação do setor auditado</i>	46
5.11.6 <i>Consequência</i>	46
5.11.7 <i>Recomendação</i>	46
5.12 <i>Subquestão 09 - Participam do processo de avaliação todos os integrantes da equipe de trabalho e usuários?</i>	47
5.12.1 <i>Descrição sumária</i>	47
5.12.2 <i>Critério</i>	47
5.12.3 <i>Condição ou situação encontrada</i>	47
5.12.4 <i>Causa</i>	47
5.12.5 <i>Manifestação do setor auditado</i>	48
5.12.6 <i>Consequência</i>	48
5.12.7 <i>Recomendação</i>	48

5.13 <i>Questão de Auditoria nº 03 - O Instituto adota uma política de capacitação que proporcione o desenvolvimento permanente dos servidores TAE, através de ações que assegurem o desempenho qualificado de suas funções em consonância com os objetivos institucionais?</i>	48
5.14 <i>Subquestão 01 – O Plano Anual de Capacitação e o Relatório de Execução Anual são elaborados?</i>	48
5.14.1 <i>Descrição sumária</i>	48
5.14.2 <i>Critério</i>	49
5.14.3 <i>Condição ou situação encontrada</i>	49
5.14.4 <i>Causa</i>	49
5.14.5 <i>Manifestação do setor auditado</i>	50
5.14.6 <i>Consequência</i>	50
5.14.7 <i>Recomendação</i>	50
5.15 <i>Subquestão 02 - Foi instituído um sistema de gestão por competências na Diretoria de Gestão de Pessoas?</i>	50
5.15.1 <i>Descrição sumária</i>	50
5.15.2 <i>Critério</i>	50
5.15.3 <i>Condição ou situação encontrada</i>	51
5.15.4 <i>Causas</i>	51
5.15.5 <i>Manifestação do setor auditado</i>	51
5.15.6 <i>Consequência</i>	52
5.15.7 <i>Recomendações</i>	53
5.16 <i>Subquestão 03 - Há inclusão no plano de capacitação de ações voltadas à habilitação de seus servidores para o exercício de cargos de direção e assessoramento superiores?</i>	53
5.16.1 <i>Descrição sumária</i>	53
5.16.2 <i>Critério</i>	53
5.16.3 <i>Condição ou situação encontrada</i>	54
5.17 <i>Subquestão 04 - O Instituto incentiva e apoia as iniciativas de capacitação promovidas pela própria instituição, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal?</i>	55
5.17.1 <i>Descrição sumária</i>	55
5.17.2 <i>Critério</i>	55
5.17.3 <i>Condição ou situação encontrada</i>	56
5.18 <i>Subquestão 05 - O Instituto incentiva a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor na carreira?</i>	57
5.18.1 <i>Descrição sumária</i>	57
5.18.2 <i>Critério</i>	58
5.18.3 <i>Condição ou situação encontrada</i>	58

5.19 Subquestão 06 - O Instituto promove entre os servidores ampla divulgação das oportunidades de capacitação?	58
5.19.1 Descrição sumária	58
5.19.2 Critério	59
5.19.3 Condição ou situação encontrada.....	59
5.20 Subquestão 07 - O Instituto oferece cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem nos seus quadros?.....	59
5.20.1 Descrição sumária	59
5.20.2 Critério	59
5.20.3 Condição ou situação encontrada.....	60
5.21 Subquestão 08 - O Instituto prioriza, no caso de eventos externos de aprendizagem, os cursos ofertados pelas escolas de governo, favorecendo a articulação entre elas e visando à construção de sistema de escolas de governo da União?.....	60
5.21.1 Descrição sumária	60
5.21.2 Critério	60
5.21.3 Condição ou situação encontrada.....	61
5.22 Subquestão 09 - O Instituto avalia permanentemente as ações de capacitação?	61
5.22.1 Descrição sumária	61
5.22.2 Critério	61
5.22.3 Condição ou situação encontrada.....	62
5.23 Subquestão 10 - O Instituto elaborou o Programa de Capacitação e aperfeiçoamento contendo as linhas de desenvolvimento determinadas no art. 7º do Decreto 5.825?.....	62
5.23.1 Descrição sumária	62
5.23.2 Critérios	62
5.23.3 Condição ou situação encontrada.....	63
5.23.4 Causa.....	64
5.23.5 Manifestação do setor auditado	64
5.23.6 Consequência	64
5.23.7 Recomendação	64
5.24 Subquestão 11 - A governança de tecnologia da informação provê suporte às estratégias e objetivos da unidade auditada?	64
5.24.1 Descrição sumária	64
5.24.2 Critérios	65
5.24.3 Condição ou situação encontrada.....	65
5.25 Subquestão 12 - A unidade auditada estabeleceu critérios internos adequados para aferir se os objetivos e as metas da gestão têm sido alcançados?.....	66
5.25.1 Descrição sumária	66

5.25.2 Critérios	66
5.25.3 Condição ou situação encontrada.....	66
5.26 Subquestão 13 - A unidade de gestão de pessoas possui estrutura física adequada para promover as ações de capacitação?	67
5.26.1 Descrição sumária	67
5.26.2 Critério	67
5.26.3 Condição ou situação encontrada.....	67
5.26.4 Causa.....	68
5.26.5 Manifestação do setor auditado	68
5.26.6 Consequência	68
5.26.7 Recomendação	68
5.27 Subquestão 14 - A unidade de gestão de pessoas possui um quantitativo de pessoal adequado para o desempenho de suas atividades	69
5.27.1 Descrição sumária	69
5.27.2 Critério	69
5.27.3 Condição ou situação encontrada.....	69
5.27.4 Causa.....	70
5.27.5 Manifestação do setor auditado	70
5.27.6 Consequência	71
5.27.7 Recomendação	71
5.28 Questão de Auditoria nº 04 - O Programa de apoio (Incentivo) à Qualificação dos servidores do IFPB (PIQIFPB) foi instituído?.....	71
5.28.1 Descrição sumária	71
5.28.2 Critérios	71
5.28.3 Condição ou situação encontrada.....	72
5.29 Questão - O Programa de apoio à Qualificação dos servidores do IFPB (PIQIFPB) foi instituído?.....	73
5.29.1 Descrição sumária	73
5.29.2 Critério	73
5.29.3 Condição ou situação encontrada.....	73
5.29.4 Causa.....	75
5.29.5 Manifestação do setor auditado	75
5.29.6 Consequência	76
5.29.7 Recomendações	76
5.30 Questão - O Programa de apoio à Qualificação dos servidores do IFPB (PIQIFPB) foi instituído?.....	77
5.30.1 Descrição sumária	77

5.30.2 Critérios	77
5.30.3 Condição ou situação encontrada.....	77
5.30.4 Causa.....	79
5.30.5 Manifestação do setor auditado	79
5.30.6 Consequência	79
5.30.7 Recomendação	80
5.31 Subquestão 01 - O Programa está regulamentado?	80
5.31.1 Descrição sumária	80
5.31.2 Critérios	80
5.31.3 Condição ou situação encontrada.....	80
5.32 Subquestão 02 - Foi instituída a Comissão para a realização da gestão do Programa, conforme art. 2º da Resolução 148/2015?	81
5.32.1 Descrição sumária	81
5.32.2 Critérios	81
5.32.3 Condição ou situação encontrada.....	82
5.32.4 Causa.....	82
5.32.5 Manifestação do setor auditado	82
5.32.6 Consequência	83
5.32.7 Recomendação	83
5.33 Subquestão 03 - O Programa está sendo executado?	83
5.33.1 Descrição sumária	83
5.33.2 Critério.....	83
5.33.3 Condição ou situação encontrada.....	83
5.33.4 Causa.....	85
5.33.5 Manifestação do setor auditado	85
5.33.6 Consequência	85
5.33.7 Recomendação	86
5.34 Questão de auditoria nº 05 - São atendidos os requisitos legais – mais especificamente os da Lei 8.112, do Decreto 5.824/06, da Resolução 148/15 e da Resolução 112/17 - para a concessão de ações de qualificação e capacitação, no país e no exterior, dos servidores do Instituto?	86
5.35 Subquestão 01 - Em relação à licença para capacitação, os processos são instruídos atendendo aos requisitos dos arts. 7º e 8º da Resolução 112 do Conselho Superior?	86
5.35.1 Descrição sumária	87
5.35.2 Critério.....	87
5.35.3 Condição ou situação encontrada.....	87
5.35.4 Causa.....	87

5.35.5 Manifestação do setor auditado	87
5.35.6 Consequência	88
5.35.7 Recomendação	88
5.36 Subquestão 01 - Em relação à licença para capacitação, os processos são instruídos atendendo aos requisitos dos arts. 7º e 8º da Resolução 112 do Conselho Superior?	88
5.36.1 Descrição sumária	88
5.36.2 Critério	88
5.36.3 Condição ou situação encontrada.....	89
5.36.4 Causa.....	90
5.36.6 Consequência	91
5.36.7 Recomendação	91
5.37 Em relação à para capacitação, os processos são instruídos atendendo aos requisitos dos arts. 7º e 8º da Resolução 112 do Conselho Superior?	91
5.37.1 Descrição sumária	92
5.37.2 Critério	92
5.37.3 Condição ou situação encontrada.....	92
5.37.4 Causa.....	93
5.37.5 Manifestação do setor auditado	93
5.37.6 Consequência	93
5.37.7 Recomendação	93
5.38 Subquestão 02 - Em relação ao incentivo à qualificação, os processos são instruídos conforme as diretrizes do Decreto 5.824?	93
5.38.1 Descrição sumária	93
5.38.2 Critérios	94
5.38.3 Condição ou situação encontrada.....	95
5.39 Subquestão 03 - São atendidos os requisitos legais – mais especificamente os da Lei 8.112, do Decreto 5.824/06, da Resolução 148/15 e da Resolução 112/17 - para a concessão de ações de qualificação e capacitação, no país e no exterior, dos servidores do Instituto?	96
5.39.1 Descrição sumária	96
5.39.2 Critério	96
5.39.3 Condição ou situação encontrada.....	96
5.39.4 Causa.....	96
5.39.5 Manifestação do setor auditado	97
5.39.6 Consequência	97
5.39.7 Recomendação	97

5.40 Subquestão 03 - São atendidos os requisitos legais – mais especificamente os da Lei 8.112, do Decreto 5.824/06, da Resolução 148/15 e da Resolução 112/17 - para a concessão de ações de qualificação e capacitação, no país e no exterior, dos servidores do Instituto?	98
5.40.1 Descrição sumária	98
5.40.2 Critério	98
5.40.3 Condição ou situação encontrada.....	98
5.40.4 Causa.....	98
5.40.5 Manifestação do setor auditado	98
5.40.6 Consequência	99
5.40.7 Recomendação	99
5.41 Questão de auditoria nº 06 – O Macroprocesso Gerir Qualificação, Capacitação e T&D apresenta um caráter sistêmico no âmbito do Instituto?	99
5.42 Subquestão 01 – Os processos pertinentes à Capacitação e Qualificação, iniciado nos Campi, possuem controle por parte da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas?	99
5.42.1 Descrição sumária	99
5.42.2 Critério	100
5.42.3 Condição ou situação encontrada.....	100
5.42.4 Causa.....	100
5.42.5 Manifestação do setor auditado	100
5.42.6 Consequência	100
5.42.7 Recomendação	102
5.43 Subquestão 02 - A Diretoria Geral de Gestão de Pessoas possui algum controle, contato, conhecimento dos recursos e gastos direcionados com Capacitação, Qualificação, Treinamento e Desenvolvimento dos servidores, que estão lotados nos Campi?	102
5.43.1 Descrição sumária	102
5.43.2 Critério	102
5.43.3 Condição ou situação encontrada.....	102
5.43.4 Causa.....	103
5.43.5 Manifestação do setor auditado	103
5.43.6 Consequência	103
5.43.7 Recomendação	105
5.44 Subquestão 03 - Existe comunicação articulada entre os diversos Campi e a Diretoria Geral de Gestão de Pessoas, no que diz respeito às ações de Capacitação, Qualificação e Treinamento e Desenvolvimento?	105
5.44.1 Descrição sumária	105
5.44.2 Critério	105
5.44.3 Condição ou situação encontrada.....	105
5.44.4 Causa.....	105

5.44.5 Manifestação do setor auditado	106
5.44.6 Consequência	106
5.44.7 Recomendação	106
6. RESUMO DAS CONSTATAÇÕES E RESPECTIVAS RECOMENDAÇÕES	106
7. CONCLUSÃO	113

1. INTRODUÇÃO

A partir do ano de 2005, o Governo Federal editou uma série de dispositivos legais que tiveram por objetivo normatizar a política de gestão de pessoas no setor público.

Mais especificamente, no que diz respeito aos servidores Técnicos Administrativos em Educação - TAE's -, foi promulgada a Lei 11.091/2005, que dispôs sobre a estruturação do Plano de Carreira dos cargos TAE's, no âmbito das Instituições Federais de Ensino, vinculadas ao Ministério da Educação.

Em 2006, foi editado o Decreto-Lei nº 5.824, regulamentando o Incentivo à Qualificação dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação – NIQSTAE; e o Decreto-Lei nº 5.825, que institui o Plano de Desenvolvimento do Plano de Cargos e Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos.

No mesmo sentido, o Decreto nº 5.707/2006 instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, com o objetivo de contribuir para o aumento da produtividade e a melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados pelo Governo Federal à população, mediante a capacitação de seus servidores.

Em 2008, o Plano Geral de Cargos e Carreiras do Poder Executivo – RPCCTAE – foi reestruturado pela Lei nº 11.784, que instituiu a Gratificação de Desempenho através de Avaliação de Desempenho.

De mais a mais, o IFPB editou alguns normativos disciplinando a política de capacitação, qualificação e desenvolvimento de seus servidores, de que são exemplos a Resolução 148 de 02 de outubro de 2015, que dispõe sobre Regulamento do Programa de incentivo à Pós-Graduação para o servidor, a Resolução 112 do Conselho Superior de 10 de abril de 2017, que dispõe sobre a Regulamentação da Política de Capacitação/Qualificação dos servidores.

Nesse sentido, para assegurar se a Instituição atende aos comandos da legislação federal e de seus normativos internos, é importante investigar a adequação dos mecanismos de controle e do gerenciamento dos riscos, no que concerne ao Macroprocesso de Qualificação, Capacitação e T&D, visando à melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão, ao desenvolvimento permanente do servidor público, à adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, à divulgação e gerenciamento das ações e à racionalização e à efetividade dos gastos com Capacitação, Qualificação Treinamento e Desenvolvimento, no âmbito do Instituto Federal de Ciência de Tecnologia da Paraíba.

Dessa forma, impende ressaltar que os trabalhos foram abertos a partir da Ordem de Serviço nº 03/2018.

As unidades auditadas foram a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (órgão que pertence à Diretoria Geral de Gestão de Pessoas) e a Diretoria de Pós-Graduação (órgão que pertence à Pró Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação Tecnológica).

Os processos que dizem respeito à Qualificação são de competência da Diretoria de Pós-Graduação; já as ações de Capacitação, da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas.

Os trabalhos foram desenvolvidos na sede da auditoria interna (Reitoria), no período de 26/01/2018 a 30/11/2018.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Analisar a adequação dos mecanismos de controle e do gerenciamento dos riscos no Macroprocesso Gerir Qualificação, Capacitação e T&D.

2.2 Objetivos específicos

Analisar se:

a) O plano de desenvolvimento institucional do Instituto contempla Plano de Desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira;

b) O Instituto adota Programa de Avaliação de Desempenho dos servidores TAE com objetivo de promover o desenvolvimento institucional, e subsidiar a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas, garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados;

c) O Instituto adota uma política de capacitação que proporcione o desenvolvimento permanente dos servidores TAE, através de ações que assegurem o desempenho qualificado de suas funções em consonância com os objetivos institucionais;

d) O Programa de apoio à Qualificação dos servidores do IFPB (PIQIFPB) foi instituído;

e) São atendidos os requisitos legais - mais especificamente os da Lei 8.112, do Decreto 5.824/06, da Resolução 148/15 e da Resolução 112/17 - para a concessão de ações de qualificação e capacitação, no país e no exterior, dos servidores do Instituto;

f) Há caráter sistêmico da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas no que concerne às ações de Capacitação.

3. ESCOPO

O art. 24 da Lei 11.091/05, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino, exigiu que estas contemplem, em seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira, o qual, de sua vez, conforme reza o parágrafo primeiro do mencionado artigo, deverá conter:

I - dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição;

II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e

III - Programa de Avaliação de Desempenho.

Nesse sentido, a análise desta auditoria limitou-se a:

a) Observar, documentalmente, se o PDI (o atual possui vigência entre 2015 a 2019) contempla o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira;

b) Questionar se o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira contém os requisitos dos incisos II e III, visto que a análise do *dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição* não diz respeito ao Macroprocesso em análise.

Ademais, a lei 11.091/05 instituiu um Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma do Decreto 5.824/06, que a regulamentou.

O Incentivo à Qualificação tem por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do Anexo IV da referida Lei.

A fim de analisá-lo, o presente trabalho foi delimitado da seguinte maneira: no ano de 2017, foram deferidos 119 processos de Incentivo à Qualificação de competência da Reitoria. Para a seleção da amostra foi utilizada a tabela Philips, a seguir demonstrada:

Tamanho da população	Tamanho da Amostra	Índice dos problemas
10 - 19	11	1
20 - 50	13	1
51 - 100	20	2
101 - 200	35	3
201 - 500	42	4
501 - 1000	55	5

1.001- 2.000	70	6
2.001 – 5.000	90	12
5.001 – 10.000	150	24
10.001 – 20.000	220	36
20.001 – 50.000	280	48
Maior que 50.001	350	60

Assim foi solicitada e analisada uma amostra correspondente a 35 processos de Incentivo à Qualificação, deferidos aos Servidores Técnicos Administrativos, no ano de 2017, com o objetivo de observar se esses processos são instruídos em obediência ao quanto disposto nos requisitos arrolados nos arts. 11 e 12 da Lei 11.091/05 e ao Decreto 5.824/06.

Ainda no que diz respeito à Lei 11.091/2005, seu art. 22, § 3º exige que o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação seja acompanhado e fiscalizado por uma Comissão Interna de Supervisão. Dessa forma, foi questionado ao órgão competente:

- a) Se a Comissão Interna estava instituída;
- b) Onde ela exercia suas atribuições;
- c) Qual periodicidade de suas reuniões;
- d) Se ela estava de fato exercido suas atribuições, para tanto, foram solicitadas atas de reunião ou quaisquer documentos que comprovassem o efetivo exercício de suas atividades.

Além disso, com o objetivo de regulamentar a Lei 11.091/2005, foi editado o Decreto 5.825/2006, que estabeleceu as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Nesse sentido, o seu art. 8º previu a elaboração de um Programa de Avaliação de Desempenho, conforme já mencionado no item 1 supra, cujo objetivo é promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

Para tanto, foi questionado ao setor competente se:

- a) O Programa de Avaliação de Desempenho foi instituído;
- b) A aplicação do processo de Avaliação de Desempenho ocorre no mínimo uma vez por ano, ou em etapas necessárias a compor a avaliação anual, de forma a atender à dinâmica de funcionamento da IFE

c) A respeito do processo de avaliação, participam todos os integrantes da equipe de trabalho e usuários;

d) O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho fornece indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal da IFE;

e) O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho identifica e avalia o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;

f) O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho subsidia a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional;

g) O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho afere o mérito para progressão;

h) O Programa de Avaliação de Desempenho, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abrange, de forma integrada, a avaliação: das ações da IFE; das atividades das equipes de trabalho; das condições de trabalho; e das atividades individuais, inclusive as das chefias;

i) Os instrumentos utilizados para a avaliação de desempenho são estruturados, com base nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade e na adequação do processo aos objetivos, métodos e resultados definidos no Decreto 5.825/06.

Ainda sobre o Decreto 5.825/2006, o seu art. 7º previu a elaboração de Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento, cujos objetivos são contribuir para o desenvolvimento do servidor como profissional e cidadão, capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública e capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da IFE.

Com o objetivo de saber se o Instituto adota uma política de capacitação que proporcione o desenvolvimento permanente dos servidores TAE, através de ações que assegurem o desempenho qualificado de suas funções em consonância com os objetivos institucionais, foram feitos questionamentos e analisados documentos como seguem:

a) Questionou-se, em relação à Diretoria de Gestão de Pessoas, se existe um sistema de gestão por competência, capaz de atender às demandas do setor e que preste um serviço de forma segura e que mitigue os riscos envolvidos em suas atividades, sobretudo no que concerne à capacitação dos servidores da Instituição;

b) Observou-se se o Plano Anual de Capacitação vem sendo elaborado, para tanto será analisado o Plano Anual de 2017;

c) Solicitou-se o Relatório de Execução Anual das atividades de Capacitação do exercício de 2017 foi produzido;

d) Observou-se se há no Plano Anual ações voltadas à habilitação dos servidores para o exercício dos cargos de direção e assessoramento superiores;

e) Foi requerido à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas lista dos cursos ofertados no ano de 2017, contidos no Plano Anual de Capacitação, a fim de observar se foram contempladas as ações referidas no item anterior;

f) Foram requeridas do órgão competente ações de capacitação promovidas pela própria Instituição no ano de 2017, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores do seu próprio quadro de pessoal. Analisar documentalmente ações que comprovem a existência desse requisito;

g) Questionou-se sobre de que maneira o Instituto incentiva a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor na carreira;

h) Questionou-se sobre como se dá a promoção entre os servidores de ampla divulgação das oportunidades de capacitação;

i) Questionou-se se o Instituto oferece cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem nos seus quadros no ano de 2017. Após analisar os documentos que comprovem essas ações.

j) Questionou-se se o Instituto priorizou, no caso de eventos externos de aprendizagem, os cursos ofertados pelas escolas de governo, favorecendo a articulação entre elas e visando à construção de sistema de escolas de governo da União, coordenado pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP, no ano de 2017. Após, analisaram-se os documentos que comprovam essas ações.

k) Questionou-se de que maneira se dá a avaliação das ações de capacitação;

l) Questionou-se se a governança de tecnologia da informação provê suporte às estratégias e objetivos da unidade auditada;

m) Questionou-se se a unidade de gestão de pessoas e a Diretoria de Pós-Graduação, responsáveis pelo gerenciamento das ações Capacitação, Qualificação, Treinamento e Desenvolvimento, possuem quantitativo de pessoal adequado para o desempenho de suas atividades;

n) Questionou-se à unidade auditada se ela estabeleceu critérios internos adequados para aferir se os objetivos e as metas da gestão têm sido alcançados;

o) Foi solicitado o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento, a fim de observar se em sua elaboração foram contempladas as linhas de desenvolvimento determinadas no art. 7º do Decreto 5.825/2006;

p) Foi requerido o Programa de apoio à Qualificação dos Servidores do IFPB, a fim de observar se ele foi elaborado.

q) Questionou-se ao órgão competente se a Comissão Interna está instituída; onde ela exerce suas atribuições; qual periodicidade de suas reuniões; se ela tem de fato exercido suas atribuições, requerendo atas de reunião ou quaisquer documentos que comprovem o efetivo exercícios de suas atividades;

r) Questionou-se ao órgão competente se o Programa de apoio à Qualificação está sendo executado.

Além disso, o Conselho Superior (CS) do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB) aprovou, no ano de 2017, por meio da Resolução nº 112, a Regulamentação da Política de Capacitação/Qualificação dos servidores do IFPB.

O objetivo foi estabelecer critérios para qualificação e capacitação, no país e no exterior, de servidores Docentes e Técnicos Administrativos do IFPB. Considera-se Qualificação o processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira.

Nesse sentido, e o que importou para limites da amostra, destacaram-se os seguintes cursos de Qualificação: Curso de Pós-Graduação *Stricto Sensu* (Mestrado) e Curso de Pós-Graduação *Stricto Sensu* (Doutorado).

Dessa forma, a análise documental delimitou-se da seguinte forma: foram deferidos, no ano de 2017, 120 processos para Docentes e 21 para Técnicos-Administrativos. Dessa forma, foi requerida e analisada uma amostra de processos de Afastamentos integral para Qualificação *Stricto Sensu* de cursos de Mestrado e Doutorado, correspondente a 13 processos de Técnicos-Administrativos e 35 para os Docentes, de competência da Diretoria de Pós-Graduação, deferidos aos Servidores Técnicos Administrativos e Docentes, no ano de 2017, a fim de observar se esses processos foram instruídos em obediência ao quanto disposto nos requisitos arrolados nos arts. 22, 42 e 43 da Resolução nº 112 do Conselho Superior, conforme a Tabela Phillips a seguir apresentada:

Tamanho da população	Tamanho da Amostra	Índice dos problemas
10 -19	11	1

20 - 50	13	1
51 - 100	20	2
101 - 200	35	3
201 - 500	42	4
501 - 1000	55	5
1.001- 2.000	70	6
2.001 – 5.000	90	12
5.001 – 10.000	150	24
10.001 – 20.000	220	36
20.001 – 50.000	280	48
Maior que 50.001	350	60

Além dos cursos de Pós-Graduação *Stricto Sensu*, a Resolução nº 112 regulamenta também a Licença para Capacitação.

Ela possui, da mesma forma, disposição na Lei 8.112/90 em seu art. 87.

Trata-se de uma solicitação do servidor, após completar efetivos 5 anos de exercícios, ao Campus em que se encontrar em exercício de uma licença remunerada por até três meses, para participar de ação de capacitação.

Impende destacar que a competência para o processamento desse pedido é da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DDP -, ligada à Diretoria de Gestão de Pessoas - DGEP.

Nessas pegadas, a análise documental delimitou-se da seguinte maneira: foram deferidos 11 processos no ano de 2017. Assim, foi requerida e analisada uma amostra correspondente a 11 processos, a fim de observar se eles são instruídos em obediência ao quanto disposto nos arts. 87 da Lei 8.112 e 7º e 8º da Resolução nº 112 do Conselho Superior.

Em arremate, o Regimento Geral do IFPB – Resolução 144/2017 do CS – reza, em seu art. 89, II, que é competência e atribuição da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas (DGEP): *planejar, orientar, dirigir, organizar, acompanhar, implementar e avaliar todas as atividades de gestão de pessoas e dos processos de trabalho, bem como executar toda a política de pessoal do IFPB.*

Sobre esse ponto, houve questionamento e análise documental, a fim de identificar se a Diretoria Geral de Gestão de Pessoas dirige, controla, avalia e acompanha as diversas

atividades de Capacitação, Qualificação e T&D, que se iniciam nos diversos *Campi* do Instituto,

Também, questionou-se como a Diretoria de Gestão de Pessoas avalia o controle dos recursos financeiros direcionados para esse Macroprocesso.

Observou-se se havia uma comunicação articulada entre a referida Diretoria e os *Campi*, com o fito de observar se há sistematicidade no controle dessas ações.

4. QUESTÕES E SUBQUESTÕES DE AUDITORIA

Apresentam-se as questões e as respectivas subquestões de auditoria:

1. O plano de desenvolvimento institucional do Instituto contempla Plano de Desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira?

1.1 O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação é acompanhado e fiscalizado pela Comissão Interna de Supervisão, conforme disposto no § 3o do art. 22 da Lei no 11.091, de 2005?

2. O Instituto adota Programa de Avaliação de Desempenho dos servidores TAE com objetivo de promover o desenvolvimento institucional, e subsidiar a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas, garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados?

2.1 O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho fornece indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal da IFE?

2.2 O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho propicia condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho?

2.3 O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho identifica e avalia o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho?

2.4 O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho subsidia a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional?

2.5 O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho afere o mérito para progressão?

2.6 O Programa de Avaliação de Desempenho, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abrange, de forma integrada, a avaliação: das ações da IFE; das atividades

das equipes de trabalho; das condições de trabalho; e das atividades individuais, inclusive as das chefias?

2.7 Os instrumentos utilizados para a avaliação de desempenho são estruturados, com base nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade e na adequação do processo aos objetivos, métodos e resultados definidos no Decreto 5.825/06?

2.8 A aplicação do processo de avaliação de desempenho ocorre no mínimo uma vez por ano, ou em etapas necessárias a compor a avaliação anual, de forma a atender à dinâmica de funcionamento da IFE?

2.9 Participam do processo de avaliação todos os integrantes da equipe de trabalho e usuários?

3. O Instituto adota uma política de capacitação que proporcione o desenvolvimento permanente dos servidores TAE, através de ações que assegurem o desempenho qualificado de suas funções em consonância com os objetivos institucionais?

3.1 Foram elaborados o Plano Anual de Capacitação e o Relatório de Execução Anual?

3.2 Foi elaborada Resolução específica sobre o Plano Anual de Capacitação?

3.3 Foi instituído um sistema de gestão por competências na Diretoria de Gestão de Pessoas?

3.4 Há inclusão no plano de capacitação de ações voltadas à habilitação de seus servidores para o exercício de cargos de direção e assessoramento superiores?

3.5 O Instituto incentiva e apoia as iniciativas de capacitação promovidas pela própria instituição, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal?

3.6 O Instituto incentiva a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor na carreira?

3.7 O Instituto promove entre os servidores ampla divulgação das oportunidades de capacitação?

3.8 O Instituto oferece cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem nos seus quadros?

3.9 O Instituto prioriza, no caso de eventos externos de aprendizagem, os cursos ofertados pelas escolas de governo, favorecendo a articulação entre elas e visando à

construção de sistema de escolas de governo da União, a ser coordenado pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP?

3.10 O Instituto avalia permanentemente as ações de capacitação?

3.11 O Instituto elaborou o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento contendo as linhas de desenvolvimento determinadas no art. 7º do Decreto 5.825?

3.12 A governança de tecnologia da informação provê suporte às estratégias e objetivos da unidade auditada?

3.13 A unidade auditada estabeleceu critérios internos adequados para aferir se os objetivos e as metas da gestão têm sido alcançados?

3.14 A unidade de gestão de pessoas possui estrutura física adequada para promover as ações de capacitação?

3.15 A unidade de gestão de pessoas possui um quantitativo de pessoal adequado para o desempenho de suas atividades?

4. O Programa de apoio à Qualificação dos servidores do IFPB (PIQIFPB) foi instituído?

4.1 O Programa está regulamentado?

4.2 Foi instituída a Comissão para a realização da gestão do Programa, conforme art. 2º da Resolução 148/2015?

4.3 O Programa está sendo executado?

5. São atendidos os requisitos legais - mais especificamente os da Lei 8.112, do Decreto 5.824/06, da Resolução 148/15 e da Resolução 112/17 - para a concessão de ações de qualificação e capacitação, no país e no exterior, dos servidores do Instituto?

5.1 Em relação à licença para capacitação, os processos são instruídos atendendo aos requisitos dos arts. 7º e 8º da Resolução 112 do Conselho Superior?

5.2 Em relação ao incentivo à qualificação, os processos são instruídos conforme as diretrizes do Decreto 5.824?

5.3 No que concerne aos Afastamentos para Qualificação stricto sensu, a Solicitação de Afastamento integral ou parcial atende aos requisitos arrolados nos arts. 22, 42 e 43 da Resolução 112 do Conselho Superior?

6. O Macro Processo Gerir Qualificação, Capacitação e T&D apresenta um caráter sistemático no âmbito do Instituto?

6.1 Os processos pertinentes à Capacitação e Qualificação, iniciados nos Campi, possuem algum controle por parte da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas?

6.2 A Diretoria Geral de Gestão de Pessoas possui algum controle, contato, conhecimento dos recursos e gastos direcionados com Capacitação, Qualificação, Treinamento e Desenvolvimento dos servidores, que estão lotados nos Campi?

6.3 Existe comunicação articulada entre os diversos Campi e a Diretoria Geral de Gestão de Pessoas, no que diz respeito às ações de Capacitação, Qualificação e Treinamento e Desenvolvimento?

5. ACHADOS DE AUDITORIA

5.1 Questão de auditoria nº 1 - O Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI – do Instituto contempla plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira dos Técnicos Administrativos?

5.1.1 Descrição sumária

Observa-se que o PDIPCCTAE não está vinculado no atual Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

Além disso, o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos-Administrativos em Educação (PDIPCCTAE) foi elaborado em 2006, quando a Instituição era outra Pessoa Jurídica (CEFET-PB). Portanto, constata-se a necessidade de atualização do referido Plano, em face da expansão dos *Campi* e, conseqüentemente, aumento do número de servidores.

5.1.2 Critérios

São os arts. 24 da Lei 11.091/05 e também o art. 5º, do Decreto nº 5.825, *in verbis*:

Art. 24. O plano de desenvolvimento institucional de cada Instituição Federal de Ensino contemplará plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira, observados os princípios e diretrizes do art. 3º desta Lei.

Art. 5º O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação será vinculado ao Plano de Desenvolvimento Institucional de cada IFE, conforme definido no art. 24 da Lei nº

11.091, de 2005, e deverá contemplar:

(...)

5.1.3 Condição ou situação encontrada

a) O PDI vigente (fls. 589) foi elaborado em dezembro de 2014, para vigor de 2015 a 2019. Ao se observar seu conteúdo, todavia, constata-se que não contempla um PDIPCCTAE.

b) Na Solicitação de Auditoria 67/2018 (fls. 345 e 345 v.), foi indagado à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas se existiria algum normativo que tenha criado o referido Plano; e, em caso de resposta negativa, se havia alguma ação, no sentido de criá-lo.

A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas diligenciou em busca do documento de criação. Após contato com o setor de arquivo da Reitoria, encontrou-se o documento, o qual foi enviado para a Auditoria Interna, em cópia, servindo como papel de trabalho (fls. 403 a 421).

Nessa esteira, consta no bojo do PDIPCCTAE que ele foi aprovado pela Portaria nº 414/2006 de 02 de outubro de 2006 (fls. 403).

Desde lá até a presente data, já se passou quase 12 anos e com a transformação do CEFET-PB para o IFPB, houve grande mudança na estrutura física e de pessoal, de maneira que há a necessidade de atualização do PDIPCCTAE.

5.1.4 Causa

Falha da gestão em não atualizar o PDIPCCTAE e em não o vincular ao PDI.

5.1.5 Manifestação do setor auditado

Consoante consta na Solicitação de Auditoria nº 107/2018 (fls. 644), a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) assim se manifestou: “*Conforme resposta da SA nº 05/2018 já foram instituídas Comissões no intuito de atender a necessidade de atualização do referido documento.*”

Nesse sentido, a DDP apresentou, no Plano de Ação (fls. 691), como medida para solucionar a desatualização: “*Formar Comissão para atualizar o PDIPCCTAE que deverá ser encaminhado a Diretoria de Planejamento Institucional, após conclusão.*”

5.1.6 Consequência

A desatualização do PDIPCCTAE poderá acarretar dificuldades ao pleno desenvolvimento dos servidores da Instituição, em razão da inexistência de um projeto

atualizado, que norteie as ações institucionais, voltadas ao desenvolvimento destes servidores, de forma ampla, planejada, identificando suas carências e potencialidades, buscando aprimoramento dos processos, rotinas e desenvolvimento individual e coletivo.

Além disso, a não vinculação do PDIPCCTAE ao PDI enfraquece as ações institucionais, voltadas ao desenvolvimento do servidor e por consequência a melhoria de desempenho da própria Instituição.

Conforme relatado, a DDP já foi instituída Comissão especial com o fito de atualizar o Plano em vigor.

Em arremate, ressalte-se que a vinculação do PDIPCCTAE ao PDI da Instituição é de competência da Diretoria de Planejamento Institucional. Portanto, será essa Diretoria, oportunamente, cientificada, a fim de que a Auditoria possa cobrar o atendimento e monitorar a recomendação.

5.1.7 Recomendação

Recomenda-se:

- a) Que se atualize o PDIPCCTAE, em face das novas necessidades do Instituto;
- b) Que a gestão contemple (vincule) o PDIPCCTAE no PDI.

5.2 Subquestão 01: O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação é acompanhado e fiscalizado pela Comissão Interna de Supervisão, conforme disposto no § 3º do art. 22 da Lei no 11.091, de 2005?

5.2.1 Descrição sumária

Inexistência de Comissão Interna responsável pela Supervisão do PDIPCCTAE.

5.2.2 Critério

É o art. 22, § 3º da Lei 11.091/2005, *in verbis*:

Art. 22. Fica criada a Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, vinculada ao Ministério da Educação, com a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implementação do Plano de Carreira, cabendo-lhe, em especial:

§ 3º Cada Instituição Federal de Ensino deverá ter uma Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação composta por servidores integrantes do Plano de Carreira, com a finalidade de acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a sua implementação no âmbito da respectiva Instituição Federal de Ensino e propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para seu aprimoramento.

5.2.3 Condição ou situação encontrada

Em 2010, foi realizada eleição para eleger a Comissão. Entretanto, em razão da ausência de um espaço físico adequado para o desempenho de seus trabalhos, ela não desempenhou suas funções.

Passado o prazo de validade dessa eleição, não foi mais realizada outra.

Ressalte-se que o Sindicato dos Servidores do IFPB requereu, junto ao Gabinete da Reitoria, que fossem realizadas novas eleições da Comissão Interna de Supervisão (CIS), em setembro de 2018 (fls. 433).

Todas essas informações foram extraídas das respostas à DDP, conforme se passa a relatar.

Em resposta à Solicitação de Auditoria nº 25/2018 (fls. 270), assim se manifestou a DDP:

*“Em 2010 foi realizada eleição para eleger a referida Comissão, conforme ata em anexo. Porém, devido à ausência de ambiente propício para execução dos trabalhos, a Comissão não teve suas atividades desenvolvidas na prática e, findado o prazo de validade, não foi mais realizada nova eleição.
Enfatizamos que o Sindicato dos Servidores do IFPB requereu junto ao Gabinete da Reitoria que fossem realizado eleições da CIS, junto com a CPPD, em setembro/2018.”*

Além disso, visando a obter maiores esclarecimentos, máxime no que diz respeito ao termo “ausência de ambiente propício”, foi requerido da eminente Diretoria que discorresse um pouco mais sobre esses fatos, através da Solicitação de Auditoria 69/2018. A Diretoria assim se manifestou (fls. 424):

*Sobre a CIS eleita em 2010, tivemos conhecimento informal de que suas atividades não foram executadas, devido à ausência de espaço físico, ou seja, naquela época a Reitoria funcionava no mesmo prédio do Campus João Pessoa, aglomerando setores (sistêmico e local) e, assim, dificultando que a comissão iniciasse suas atividades, pois não havia espaço físico no prédio.
Como não há registro formal, sobre o motivo pelo qual a Comissão não realizou suas atividades, bem como, os integrantes atuais desta Diretoria não pertenciam ao IFPB àquela época, não temos fundamentação para maiores esclarecimentos sobre a ausência de constituição da referida Comissão.*

Portanto, constata-se que o PDIPCCTAE não é acompanhado nem fiscalizado pela CIS.

5.2.4 Causa

Falha da gestão em não envidar esforços para a criação da CIS.

5.2.5 Manifestação do setor auditado

A partir das constatações, contidas nas referidas Solicitações de Auditoria, a DDP se manifestou assim (fls. 644): *“Exatamente. Porém, há requerimento do Sindicato solicitando a convocação de eleições para formação da CIS, conforme descrito nas referidas respostas das SA’s. Acerca da disponibilidade do espaço físico, esta demanda não é de responsabilidade da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas.”*

5.2.6 Consequência

A ausência da Comissão implicará a falta de acompanhamento, orientação, fiscalização e avaliação da sua implementação no âmbito do Instituto Federal de Ensino e não poderá propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para seu aprimoramento.

No que concerne ao espaço físico, a auditoria dará ciência à alta gestão da necessidade de disponibilizar o ambiente propício e também irá monitorar o acompanhamento da recomendação.

5.2.7 Recomendação

Recomenda-se:

- a) Que a gestão crie a CIS.
- b) Que a gestão reserve um espaço físico adequado para que a CIS desempenhe suas funções.

5.3 QUESTÃO DE AUDITORIA Nº 02 - O Instituto adota Programa de Avaliação de Desempenho dos servidores Técnicos-Administrativos em Educação com objetivo de promover o desenvolvimento institucional, e subsidiar a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas, garantindo a melhoria da qualidade dos Serviços prestados?

5.3.1 Descrição sumária

O Instituto adota Programa de Avaliação de Desempenho (PAD), porém ele está desatualizado.

5.3.2 Critérios

São os arts. 24 da Lei 11.091/2005 e 8º do Decreto 5.825/2006, *in verbis*:

Art. 24. O plano de desenvolvimento institucional de cada Instituição Federal de Ensino contemplará plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira, observados os princípios e diretrizes do art. 3º desta Lei.

§ 1º O plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira deverá conter:

I - dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição;

II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e

III - Programa de Avaliação de Desempenho.

Art. 8º O Programa de Avaliação de Desempenho terá por objetivo promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

5.3.3 Condição ou situação encontrada

Em resposta à Solicitação de Auditoria nº 69, a DDP enviou um documento, contendo o PAD.

Observa-se que ele foi instituído no ano de 2007, na época em que o Instituto se denominava CEFET-PB (fls. 435).

Os trabalhos foram realizados através de uma comissão, instituída por meio da Portaria nº 074/2007 (fls. 435).

O Programa foi aprovado pela então Diretora Geral Substituta do CEFET-PB, por meio da Portaria nº 325/2007 (fls. 435).

Apesar de o PAD estar constituído, conforme resposta da DDP, foi instituída uma nova Comissão para atualizar o Programa (fls. 270, 270 v. e 424).

Dessa forma, percebe-se que o PAD, embora existente no Instituto, está desatualizado.

5.3.4 Causa

A causa para o PAD estar desatualizado é o longo período desde que foi elaborado além de a realidade do Instituto ter mudado desde então, associados à inércia da gestão em não atualizar o Programa, a partir dessa nova realidade em que se transformou o Instituto.

Isso porque houve a transformação do antigo CEFET-PB no IPFB. Além disso, Relatório Final 06/2018 – Macro Processo Gerir Qualificação, Capacitação e T&D

houve uma grande expansão da Instituição com a criação de novos *Campi* e, consequentemente, o aumento do número de servidores.

5.3.5 Manifestação do setor auditado

Em face da desatualização do PAD bem como do reconhecimento da gestão desse fato, que levou à criação de uma comissão, para atualizar o Programa, a DDP assim se manifestou (fls. 644): “*Exato. Conforme Comissão instituída pelo Reitor.*”

5.3.6 Consequência

A desatualização pode fazer com que o PAD não seja eficiente, de modo a incentivar e aperfeiçoar os servidores, assim como pode impedir a possibilidade de propor inovações no sentido de separar e medir precisamente as variáveis que definem os dois universos: o dos servidores e o dos processos.

A fim de solucionar o problema, a DDP apresentou o cronograma de atualização do PAD, conforme se observa (fls. 693.v):

1ª ETAPA						
AÇÕES	Jul 2018	Ago 2018	Set 2018	Out 2018	Nov 2018	Dez/18 Fev/19
Constituir comissão de elaboração do novo Programa de Avaliação de Desempenho						
Análise documental e visitas técnica						
Elaborar a minuta do novo Programa						
Encaminhar a minuta para ciência das Unidades de Gestão de Pessoas						
Submeter o novo Programa de Avaliação de Desempenho ao CONSUPER						

5.3.7 Recomendação

Recomenda-se que o PAD seja atualizado de acordo com a nova realidade da

Instituição.

5.4 Subquestão 01 - O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho fornece indicadores que subsidiam o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal do Instituto?

5.4.1 Descrição sumária

O resultado do PAD fornece apenas parcialmente indicadores que subsidiam o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal do Instituto.

5.4.2 Critério

É o art. 8º, § 1º, I do Decreto 5.825/2006, *in verbis*:

Art. 8º O Programa de Avaliação de Desempenho terá por objetivo promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

§ 1º O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho deverá:

I - fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal da IFE;

5.4.3 Condição ou situação encontrada

Além do que reza o Decreto 5.825/2006, conforme consta no PAD (fls. 437 v.), o seu resultado deverá *“fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal da IFE”*.

Além disso, constam no Programa as seguintes informações (fls. 440):

“Os instrumentos aplicados permitirão o registro permanente, confiável e acumulativo dos dados de desempenho, conforme acompanhamento gerencial do plano anual, que possibilite um feedback aos avaliados de como estão desempenhando suas funções ou de como podem melhorar aqueles aspectos em que ainda não atingiram a performance esperada. Os relatórios deverão fornecer informações qualificadas, favorecendo o desenvolvimento de planos de melhorias (treinamentos, acompanhamento psicossocial, avaliação de saúde ocupacional, entre outros).”

Em resposta à Solicitação de Auditoria nº 25/2018 (fls. 270 v.), entretanto, a DDP informou que, a despeito de cada avaliação gerar dados com base nos indicadores avaliados, o setor não conta ainda com equipe capacitada e suficiente para tratar os dados fornecidos.

Ademais, a DDP ressaltou que até o ano de 2016 não existia um Sistema Informatizado para registro e monitoramento dos dados das avaliações.

Após análise da resposta à Solicitação de Auditoria nº 25/2018, esta Auditoria decidiu obter maiores esclarecimentos do setor auditado. Nesse sentido, foi expedida a Solicitação de Auditoria nº 69/2018 (fls. 348 a 349 v.).

Nessa oportunidade, foi questionado à DDP: quais eram os indicadores fornecidos pela Avaliação de Desempenho, que subsidiam o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal do Instituto; se a Diretoria poderia apresentar um caso concreto (sem revelar nomes) ou apenas dar um exemplo abstrato de como esses indicadores subsidiam o planejamento estratégico; além disso, que situação ideal a Diretoria entende por possuir “equipe capacitada e suficiente para tratar os dados existentes”, conforme relatado na S.A anterior; bem como, qual a causa de não possuir essa equipe capacitada e suficiente.

Em resposta, a Diretoria assim se manifestou (fls. 424 v.):

“Na avaliação de desempenho atual, constam questionamentos sobre condições de trabalho e necessidade de capacitação ou assistência à saúde. Tais respostas podem subsidiar os seguintes itens do planejamento estratégico:

- Número de iniciativas institucionais coordenadas entre 1º de janeiro e 31 de dezembro na forma de ciclo de palestras, minicursos, seminários, colóquios, campanhas, concursos, eventos, editais, com ênfase no Programa Mais Qualidade de Vida no IFPB (necessidade de detalhar a ação desenvolvida para o programa, áreas envolvidas, data, local, públicos-alvo alcançados, objetivos estratégicos e URL de notícia publicada no Site Institucional);

Quanto à questão da formação da equipe, entendemos que para promovermos o “desenvolvimento de pessoas” é necessário termos na equipe: Pedagogo, Psicólogo, Técnico de Informática, Profissionais da área de saúde e segurança do trabalho (profissionais qualificados em áreas específicas para atuarem nas ações de capacitação, promoção à saúde, qualidade de vida e avaliação de desempenho por competências), além de um número maior de Assistente ou Auxiliar em Administração, para dar conta do crescimento do número de servidores do IFPB. Atualmente, contamos apenas com um Administrador, uma Auxiliar em Administração, um Assistente em Administração, um Engenheiro do Trabalho, uma Assistente Social e uma Jornalista para acompanhar processos de progressões funcionais (mérito e capacitação), incentivo à qualificação, estágio probatório dos TAE's, perícia e ações de qualidade de vida em todo o âmbito do IFPB, além de promover e acompanhar os cursos de capacitação.

Sobre a causa de insuficiência da equipe, entendemos que a resposta cabe consulta aos setores hierarquicamente superiores a esta Diretoria.”

Constata-se, portanto, que o resultado do PAD fornece parcialmente indicadores, que subsidiam o planejamento estratégico das ações do Instituto, visando ao desenvolvimento de pessoal da Instituição.

5.4.4 Causa

A causa para que os indicadores forneçam subsídios apenas parcialmente se dá em razão da ausência de servidores, compondo a equipe de trabalho da Diretoria de Gestão de Pessoas, mais especificamente na DDP.

Com o aumento dos *Campi* do Instituto e conseqüentemente o de servidores, a Gestão de pessoas não consegue dar conta do volume de trabalho existente.

Dessa forma, ainda que o PAD gere indicadores de interesse, a ausência de servidores para manusear esses dados, inviabiliza que estes sirvam para subsidiar o planejamento estratégico das ações do Instituto, visando ao desenvolvimento de pessoal do Instituto.

5.4.5 Manifestação do setor auditado

Provocada a se manifestar a DDP assim se pronunciou acerca desse achado (fls. 644): *“Conforme já relatado, a Diretoria necessita de profissionais habilitados para trabalharem nas áreas de: Psicologia, Promoção à Saúde e Segurança do Trabalho, para trabalhar no desenvolvimento dos servidores, nos diversos aspectos.”*

Além disso, ressaltam-se as medidas a serem tomadas pela unidade auditada, constantes do plano de ação, enviado à auditoria pela DDP (fls. 691):

a. Formar Comissão para iniciar o trabalho de dimensionamento dos cargos, no IFPB, no intuito de melhor alocar servidores, como também justificar a demanda de pessoal. b. Encaminhar memorando solicitando a disponibilidade de servidores, citados acima.

5.4.6 Consequência

Os indicadores de desempenho são um conjunto de indicadores que permitem avaliar continuamente a posição e evolução de uma determinada atividade/processo que decorre numa instituição.

O seu principal objetivo vai para além do acompanhamento dos processos na medida em que através deles se procura avaliar, analisar, sugerir, decidir ou até mudar o rumo do processo analisado.

Para além disso, cada indicador deve possuir uma meta a atingir no sentido de motivar os colaboradores que para ela contribuem a alcançar o seu melhor desempenho, trabalhando em conjunto para que o valor real do indicador tenda sempre no sentido de

alcançar a meta proposta.

Caso as metas não ofereçam o resultado esperado, torna-se necessário realizar uma análise das causas e conseqüentemente elaborar um plano de ações corretivas.

Visto que a resultado do PAD não fornece totalmente indicadores de desempenho, haverá deficiência no planejamento estratégico das ações do Instituto, no que concerne ao desenvolvimento de seu pessoal.

5.4.7 Recomendação

Recomenda-se que a DDP identifique suas necessidade de pessoal, informe e requisite aos órgãos competentes a contratação de servidores sobretudo de Pedagogo, Psicólogo, Técnico de Informática, Profissionais da área de saúde e segurança do trabalho (profissionais qualificados em áreas específicas para atuarem nas ações de capacitação, promoção à saúde, qualidade de vida e avaliação de desempenho por competências), além de um número maior de Assistente ou Auxiliar em Administração, de modo que sejam capazes de atender ao volume de trabalho cada vez mais crescente no setor.

5.5 Subquestão 02 - O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho propicia condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho?

5.5.1 Descrição sumária

O PAD propicia condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho.

5.5.2 Critério

É o § 1º, I, do art. 8º do Decreto 5.825/2006, *in verbis*:

Art. 8º O Programa de Avaliação de Desempenho terá por objetivo promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

§ 1º O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho deverá:

- II - propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;

5.5.3 Condição ou situação encontrada

Em resposta à Solicitação de Auditoria nº 69/2018, a DDP enviou o PAD e também o formulário, utilizado para a Avaliação de Desempenho (fls. 336 a 450 e 452 a 452 v., respectivamente).

No formulário, pode-se constatar que há, no segundo tópico, questionamento sobre as condições de trabalho. Em um dos itens, questiona-se a “adequação do ambiente ao fluxo e aos processos de trabalho” (fls. 452).

Além disso, existem 3 questões abertas, a fim de o avaliador registrar: “outras observações e sugestões que julgar pertinentes em relação ao ambiente de trabalho”; destacar “situações relativas às condições ambientais (infraestrutura, equipamentos e recursos materiais; segurança etc) as quais você considera que comprometeram ou podem comprometer o seu desenvolvimento pessoal e profissional, afetando negativamente a qualidade dos resultados”; e “sugestões que você pode dar para a melhoria das condições de trabalho no seu setor/instituição?” (fls. 452 v.).

Percebe-se, portanto, que o resultado do PAD propicia condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho.

5.6 Subquestão 03 - O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho identifica e avalia o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho?

5.6.1 Descrição sumária

O Programa de Avaliação de Desempenho (PAD) identifica e avalia o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho.

5.6.2 Critério

É o art. 8º, § 1º, III do Decreto 5.825/2006, *in verbis*:

Art. 8º O Programa de Avaliação de Desempenho terá por objetivo promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

§ 1º O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho deverá:

III - identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;

5.6.3 Condição ou situação encontrada

No PAD, enviado em resposta à Solicitação de Auditoria nº 69/2018, percebe-se que são atores da avaliação o próprio avaliado, os pares e o superior imediato (fls. 443).

A DDP também enviou um formulário atualizado, contendo os critérios utilizados na avaliação de desempenho feita pelo próprio servidor (fls. 451 a 452 v.).

Dessa forma, constata-se que o PAD identifica e avalia o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho.

5.7 Subquestão 04 - O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho subsidia a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional?

5.7.1 Descrição sumária

O PAD subsidia parcialmente a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional.

5.7.2 Critério

É o art. 8º, § 1º, IV do Decreto 5.825/2006, *in verbis*:

Art. 8º O Programa de Avaliação de Desempenho terá por objetivo promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

§ 1º O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho deverá:

IV - subsidiar a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional;

5.7.3 Condição ou situação encontrada

Na Solicitação de Auditoria 25/2018, foi questionado à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas se o resultado do Programa de Avaliação de Desempenho subsidia a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde

ocupacional (fls. 259 v.).

A Diretoria assim se manifestou (fls. 270 v.): “Parcialmente, porém estamos trabalhando junto com os gestores de pessoas do IFPB no sentido de melhorar o tratamento e utilização dos dados fornecidos pelas avaliações.”.

Em face da constatação, por meio da Solicitação de Auditoria nº 69/2018 (fls. 348 v.), indagou-se à DDP se ela poderia apresentar exemplos de como que o resultado do PAD subsidiou em algum momento a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional mesmo que de maneira parcial. Além disso, questionou-se qual(is) a(s) causa(s) de esses resultados subsidiarem de forma parcial elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento.

Em resposta, ela assim se manifestou (fls. 425):

Os instrumentos de avaliação, em determinados momentos, subsidiam a promoção de cursos ou ações de promoção à saúde. Como exemplo, o mais recente, foi a situação no Campus XX, onde nas avaliações de desempenho, visualizamos relatos de possíveis assédios de chefia. Daí, buscamos, junto com a gestão de pessoas daquela unidade, promover um curso sobre relações de trabalho (em processo de inscrição) e usar essa temática como ponto central do IV Encontro Anual de Gestores de Pessoas do IFPB, realizado em julho de 2018.

Percebe-se, portanto, que o PAD subsidia parcialmente a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional.

5.7.4 Causa

Embora questionada, a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas não apontou causas.

Entretanto, aponta-se que as causas para a constatação sejam o grande volume de trabalho na Diretoria de Gestão de Pessoas, associado à escassez de servidores no setor.

Além disso, falta um maior diálogo entre a Diretoria de Gestão de Pessoas na Reitoria e as Coordenações/Departamentos de Gestão de Pessoas nos diversos *Campi*, a fim de tratar e melhor utilizar os dados fornecidos pelas avaliações.

5.7.5 Manifestação do setor auditado

Sobre essa constatação, a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas assim se manifestou (fls. 644): “*É parcial, devido ao atual instrumento não fornecer subsídios para elaboração de Programa de Capacitação do IFPB. Porém, a Comissão responsável pela atualização do Programa de Avaliação de Desempenho está trabalhando numa nova proposta que melhor atenderá esse objetivo.*”.

Além disso, assim a DDP pontuou, no Plano de Ação (fls. 693) que “*Está sendo providenciada a atualização do PAD, conforme Portaria nº 1406/2018-Reitoria e reconduzida, através da Portaria nº 2732/2018-Reitoria.*”.

5.7.6 Consequência

Os programas de capacitação dos servidores técnico-administrativos se constituem num dos principais instrumentos de desenvolvimento de recursos humanos. a melhoria dos serviços prestados à sociedade está diretamente vinculada à constante qualificação do atendimento e da compreensão do papel dos servidores públicos e das técnicas utilizadas nas mais diferentes atividades.

Sob a perspectiva da instituição, as ações de capacitação, aperfeiçoamento e qualificação a serem desenvolvidas pelo Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento serão utilizadas como forma de qualificar o serviço público através da melhoria do desempenho dos servidores.

Nessas pegadas, os programas de capacitação não atendem satisfatoriamente o desenvolvimento dos recursos humanos, em face da deficiência na apresentação de informações, que deveriam vir do Programa de Avaliação de Desempenho.

5.7.7 Recomendações

Recomenda-se que:

a) A Diretoria de Gestão de Pessoas, com a máxima urgência, identifique suas necessidades de pessoal, informe e requisite aos órgãos competentes a contratação de servidores, de modo que sejam capazes de atender ao volume de trabalho cada vez mais crescente no setor;

b) Que a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas intensifique os trabalhos juntos às Coordenações/Departamentos de Gestão de Pessoas nos *Campi*, a fim de utilizar melhor os dados fornecidos pela Avaliação de Desempenho.

5.8 Subquestão 05 - O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho afere o mérito para progressão?

5.8.1 Descrição sumária

O Programa de Avaliação de Desempenho afere o mérito para Progressão.

5.8.2 Critério

É o art. 8º, § 1º, V do Decreto 5.825/2006, *in verbis*:

Art. 8º O Programa de Avaliação de Desempenho terá por objetivo promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

§ 1º O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho deverá:

V - aferir o mérito para progressão.

5.8.3 Condição ou situação encontrada

No PAD, constata-se a metodologia utilizada para avaliação de desempenho.

Descrevem-se alguns aspectos importantes.

A avaliação é aplicada por intermédio de fichas com questões fechadas e abertas para quatro avaliadores (fls. 443):

- a) *Superior imediato;*
- b) *Pares;*
- c) *Usuários internos;*
- d) *O próprio avaliado.*

As questões buscam identificar o desempenho do(a) servidor(a) e contexto ambiental dos processos de trabalho. Destaque-se que somente as questões relativas às competências individuais do(a) servidor(a) e de sua equipe serão contabilizadas para a progressão por mérito profissional. Estas questões ponderadas com pesos diferentes para cada avaliador, obtendo-se um resultado final padronizado (fls. 443).

Ademais, as questões abertas e as referentes ao alcance das metas/objetivos dos setores identificarão aspectos específicos e concernentes às deficiências e qualidades dos processos institucionais. Os dados qualitativos serão balizadores das análises dos processos avaliativos futuros e do estabelecimento de parâmetros quanto ao aprimoramento,

desenvolvimento, capacitação, indicadores de melhoria e infraestrutura (fls. 443).

Cabe destacar os critérios das “atividades individuais”, os servidores são avaliados quanto a (fls. 444 v.):

- a) *Relacionamento interpessoal;*
- b) *Capacidade de resolver problemas/Aplicação do conhecimento;*
- c) *Trabalho em equipe;*
- d) *Qualidade do trabalho;*
- e) *Comprometimento Ético;*
- f) *Planejamento;*
- g) *Flexibilidade/adaptabilidade às mudanças;*
- h) *Criação ou inovação;*
- i) *Comunicação;*
- j) *Atualização;*
- k) *Engajamento Institucional; e*
- l) *Orientação ao usuário.*

Além disso, observa-se que o resultado da avaliação de desempenho favorecerá a progressão por mérito profissional, sem caráter punitivo, orientará o planejamento participativo, indicando elementos que permitam o ajuste de ações, acompanhamento psicossocial, quando necessário, e a qualificação dos serviços (fls. 444 v.).

Para a obtenção da progressão por mérito profissional, o(a) servidor(a) deverá atingir a pontuação mínima de cinquenta pontos no Coeficiente Relativo de Avaliação do Servidor – CRAS (fls. 444 v.).

Além disso, terá direito à progressão o servidor que participar de todas as etapas de avaliação definidas pelo seu Grupo Avaliativo, cujo resultado conclusivo da avaliação demonstrar adequação do desempenho aos objetivos previamente pactuados (fls. 445).

Nesse sentido, percebe-se que o Programa de Avaliação de Desempenho afere o mérito para Progressão.

5.9 Subquestão 06 - O Programa de Avaliação de Desempenho, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abrange, de forma integrada, a avaliação: das ações da Instituição; das atividades das equipes de trabalho; das condições de trabalho; e das atividades individuais, inclusive as das chefias?

5.9.1 Descrição sumária

O Programa de Avaliação de Desempenho, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abrange, parcialmente, a avaliação: das ações do Instituto; das atividades das equipes de trabalho; das condições de trabalho; e das atividades individuais, inclusive as das chefias.

Atualmente, o PAD abrange somente as atividades individuais e as condições de trabalho.

5.9.2 Critério

É o art. 8º, § 2º do Decreto 5.825/2006, *in verbis*:

Art. 8º O Programa de Avaliação de Desempenho terá por objetivo promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

§ 2º O Programa de Avaliação de Desempenho, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abrangerá, de forma integrada, a avaliação:

I - das ações da IFE;

II - das atividades das equipes de trabalho;

III - das condições de trabalho; e

IV - das atividades individuais, inclusive as das chefias.

5.9.3 Condição ou situação encontrada

Na Solicitação de Auditoria nº 25/2018, foi questionado à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas se o Programa de Avaliação de Desempenho, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abrangeria, de forma integrada, a avaliação: das ações do Instituto; das atividades das equipes de trabalho; das condições de trabalho; e das atividades individuais, inclusive as das chefias (fls. 259 v.).

Em resposta, a Diretoria assim se manifestou: “*Em parte. Atualmente, a avaliação de desempenho abrange as atividades individuais e as condições de trabalho.*” (fls. 271).”

Por meio da Solicitação de Auditoria nº 69/2018, indagou-se à DDP se ela saberia apontar as causas de o PAD, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abranger apenas as atividades individuais e as condições de trabalho (fls. 349 v.).

Ela assim respondeu (fls. 425):

Esta Diretoria não sabe fundamentar o motivo pelo qual o Programa de Avaliação de Desempenho abrange apenas as atividades individuais e as condições de trabalho. Como já citamos anteriormente, todos que fazem parte desta Diretoria não participaram da elaboração do referido documento nem da sua implantação. Por isso, estamos realizando a atualização do mesmo para, assim, sanar as inconsistências do documento.

Portanto, percebe-se que o PAD abrange somente as atividades individuais e as condições de trabalho.

Nesse sentido, esse fato revela a necessidade de atualização do Programa, conforme deixa clara a resposta da DDP.

5.9.4 Causa

Atribui-se como principal causa o fato de a Comissão responsável pela elaboração do Programa de avaliação de Desempenho (instituída por meio da Portaria 074/2007-GD) ter falhado em não abranger, nos critérios para avaliação de desempenho, além das atividades das equipes de trabalho e das condições de trabalho: as ações da Instituição, as atividades das equipes de trabalho e as atividades das chefias.

5.9.5 Manifestação do setor auditado

Sobre essa constatação, deu-se ciência à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas a respeito de o PAD abranger de forma integrada apenas as atividades individuais e as condições de trabalho, não fazendo parte a avaliação das ações do Instituto e das atividades das equipes de trabalho, o que revela a necessidade de atualização do Programa, conforme respostas às Solicitações de Auditoria nº 25/2018 e nº 69/2018, já mencionadas.

A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas se manifestou nos seguintes termos (fls. 644): *“Exato. Conforme formulário anexo.”*

Por fim, no Plano de Ação, a DDP afirmou que (fls. 693) *“Está sendo providenciada a atualização do PAD, conforme Portaria nº 1406/2018-Reitoria e reconduzida, através da Portaria nº 2732/2018-Reitoria.”*

5.9.6 Consequência

A ausência de avaliação dos critérios mencionados não permitirá avaliar de forma participativa e coletiva elementos importantes, de modo a subsidiar a política de desenvolvimento institucional do servidor.

5.9.7 Recomendação

Recomenda-se que

- a) O Programa de Avaliação de Desempenho seja atualizado; e
- b) Que sejam instituídos como critérios do PAD os arrolados no art. 8º, § 2º do Decreto 5.825/2006, que ainda não fazem parte do Programa atual, vale dizer, as ações da Instituição e das atividades das chefias.

5.10 Subquestão 07 - Os instrumentos utilizados para a avaliação de desempenho são estruturados, com base nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade e na adequação do processo aos objetivos, métodos e resultados definidos no Decreto 5.825/06?

5.10.1 Descrição sumária

Os instrumentos utilizados para a avaliação de desempenho são estruturados, apenas parcialmente, com base nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade e na adequação do processo aos objetivos, métodos e resultados definidos no Decreto 5.825/06.

5.10.2 Critério

É o art. 8º, § 3º do Decreto 5.825/2006, *in verbis*:

Art. 8º O Programa de Avaliação de Desempenho terá por objetivo promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

§ 3º Os instrumentos a serem utilizados para a avaliação de desempenho deverão ser estruturados, com base nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade e na adequação do processo aos objetivos, métodos e resultados definidos neste Decreto.

5.10.3 Condição ou situação encontrada

Em resposta à Solicitação de Auditoria nº 25/2018 (fls. 259 v.), a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas informou que os instrumentos utilizados para a avaliação de desempenho são estruturados, apenas parcialmente, com base nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade e na adequação do processo aos objetivos, métodos e resultados definidos no Decreto 5.825/06.

Por meio da resposta à Solicitação de Auditoria nº 69/2018 (fls.425), a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas esclareceu o porquê de ser apenas parcialmente. Ela manifestou-se da seguinte forma:

É parcialmente, porque não utilizamos como perfil avaliativo os usuários dos serviços prestados; não há avaliação específica para os detentores de função gratificada (cargos gerenciais) e as metas e objetivos dos setores deveriam ser registrados nos formulários avaliativos.

Reiteramos que esta Diretoria está buscando atualizar os instrumentos, conforme definição do Decreto nº 5.825/06 atrelado à realidade institucional.

5.10.4 Causa

Aponta-se como causa falha da equipe responsável pela elaboração do Programa de Avaliação de Desempenho, visto que ele não possui critérios, de modo que fossem totalmente estruturados com base nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade e na adequação dos processos aos objetivos métodos e resultados definidos no Decreto 5.825/2006.

5.10.5 Manifestação do setor auditado

A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas se manifestou nos seguintes termos (fls. 644): *“Exato. Conforme formulário anexo.”*

Por fim, no Plano de Ação, a DDP afirmou que (fls. 693) *“Está sendo providenciada a atualização do PAD, conforme Portaria nº 1406/2018-Reitoria e reconduzida, através da Portaria nº 2732/2018-Reitoria.”*

5.10.6 Consequência

Os instrumentos a serem utilizados para a avaliação de desempenho não serão estruturados totalmente, com base nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade e na adequação do processo aos objetivos, métodos e resultados definidos no Decreto 5.825/2006, visto que não participam os usuários internos, os servidores ocupantes de cargos gerenciais, além disso as metas e objetivos dos setores deveriam está presentes nos formulários, a fim de se ter um critério para se aferir o atingimento dos objetivos.

5.10.7 Recomendação

Recomenda-se que se atualize o atual Programa de Avaliação de Desempenho, incluindo critérios nos instrumentos utilizados para a avaliação de desempenho - tais como utilizar como perfil avaliativo os usuários dos serviços prestados, avaliação específica para os detentores de função gratificada (cargos gerenciais) e registrar as metas e objetivos dos setores nos formulários avaliativos - de modo que sejam estruturados nos princípios de

objetividade, legitimidade e publicidade.

5.11 Subquestão 08 - A aplicação do processo de avaliação de desempenho ocorre no mínimo uma vez por ano, ou em etapas necessárias a compor a avaliação anual, de forma a atender à dinâmica de funcionamento da IFE?

5.11.1 Descrição sumária

Atualmente, a aplicação do processo de avaliação de desempenho é realizada a cada 18 meses de efetivo exercício de cada servidor.

5.11.2 Critério

É o art. 9º do Decreto 5.825/2006, *in verbis*:

Art. 9º A aplicação do processo de avaliação de desempenho deverá ocorrer no mínimo uma vez por ano, ou em etapas necessárias a compor a avaliação anual, de forma a atender à dinâmica de funcionamento da IFE.

5.11.3 Condição ou situação encontrada

Foi questionado, através da Solicitação de Auditoria nº 25/2018, à DDP se o processo de avaliação de desempenho ocorre no mínimo uma vez por ano, ou em etapas necessárias a compor a avaliação anual, de forma a atender à dinâmica de funcionamento da IFE (fls. 259 v.).

A DDP assim se manifestou (fls. 270 v.):

“Atualmente, a avaliação de desempenho é realizada a cada 18 meses de efetivo exercício de cada servidor, porém, na minuta de Resolução encaminhada ao CONSUPER, sugeriu-se a realização da avaliação anualmente para todos os Técnico-Administrativos.”

Além disso, questionou-se, através da Solicitação de Auditoria 69/2018, à DDP se ela saberia informar o porquê de o atual PAD ocorrer no período de a cada 18 meses de efetivo exercício do servidor (fls. 348 v.).

Em resposta, ela assim se manifestou (fls. 424):

É prática do IFPB adotar a Avaliação de Desempenho, apenas, para fins de concessão da Progressão Funcional por Mérito, onde esta deverá ocorrer no interstício de 18 meses, conforme Lei nº 11.091/05.

Salientamos que, ao verificar o que consta no Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos, constituído no ano de 2007 (CEFET-PB), constatamos a necessidade de adequação ou atualização do que cita o documento à prática realizada.

Sendo assim, encaminhamos ao CONSUPER, no ano de 2017, uma proposta de diretrizes para regulamentação dos formulários de avaliação de desempenho e já mencionando a necessidade de realizar tal avaliação, anualmente.

Como estamos em processo de atualização de programas da área de Gestão de Pessoas, solicitamos ao CONSUPER que devolvesse o referido documento, para adequação ao novo Programa de Avaliação de Desempenho do IFPB, para que não haja divergência da prática com a regulamentação.

Portanto, constata-se que a avaliação de desempenho não ocorre no mínimo uma vez por ano, conforme determina o Decreto 5.825/2006.

5.11.4 Causa

Falha do Instituto em não obedecer ao quanto disposto no art. 9º do Decreto 5.825/2006.

5.11.5 Manifestação do setor auditado

A respeito desse achado a DDP assim se manifestou (fls.644):

“Considerando que o PCCTAE estabelece que a Progressão por Mérito, que acontece a cada 18 meses, deve estar vinculada a uma Avaliação de Desempenho, o Programa de Avaliação de Desempenho foi elaborado, inicialmente, para atender a essa demanda. No entanto, conforme informamos, nas repostas anteriores, está sendo construída uma nova proposta que prevê a avaliação anual.”

Ademais, conforme Plano de Ação, elaborado pela Diretoria (fls. 695), “Consta no planejamento da DDP 2019 orientar os gestores de pessoas a realizar a avaliação de desempenho anual.”

5.11.6 Consequência

A aplicação do processo de avaliação de desempenho não acompanhará satisfatoriamente a dinâmica de funcionamento do Instituto.

5.11.7 Recomendação

Recomenda-se que ocorra a atualização do PAD, de modo que a avaliação ocorra no mínimo uma vez por ano, ou em etapas necessárias a compor a avaliação anual, de forma a atender à dinâmica de funcionamento da Instituição.

5.12 Subquestão 09 - Participam do processo de avaliação todos os integrantes da equipe de trabalho e usuários?

5.12.1 Descrição sumária

O Instituto não organizou nem regulamentou formas sistemáticas e permanentes de participação de usuários na avaliação dos serviços prestados, com base nos padrões de qualidade em atendimento por ele estabelecidos.

5.12.2 Critério

É o art. 10 do Decreto 5.825/2006, *in verbis*:

Art. 10. Participarão do processo de avaliação todos os integrantes da equipe de trabalho e usuários, conforme estabelecido no parágrafo único.

Parágrafo único. Caberá à IFE organizar e regulamentar formas sistemáticas e permanentes de participação de usuários na avaliação dos serviços prestados, com base nos padrões de qualidade em atendimento por ela estabelecidos.

5.12.3 Condição ou situação encontrada

Em resposta à Solicitação de Auditoria nº 25/2018 (fls. 270 v.), a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas afirmou que:

“Antes de ‘abrir’ a avaliação, realizamos consulta com a Chefia imediata para obter informação se o servidor avaliado tem PAR(ES), que são servidores da mesma hierarquia do servidor avaliado. Caso não tenha, a avaliação é feita apenas pelo avaliado e pela chefia imediata.

Além disso, conforme se observou na constatação 2.8, a Diretoria deixou claro que não há a participação no processo de avaliação dos usuários dos serviços prestados.

Ademais, por meio da resposta à Solicitação de Auditoria nº 69/2018 (fls. 424 v.), a DDP confirmou que apenas são avaliadores: o superior imediato, os pares, o próprio avaliado.

Constata-se, portanto, a ausência de participação dos usuários internos no processo de avaliação.

5.12.4 Causa

Aponta-se como causa a dificuldade em implementar na avaliação de desempenho a participação dos usuários internos.

5.12.5 Manifestação do setor auditado

Sobre esse achado assim se manifestou a DDP:

*“Temos conhecimento superficial que a Comissão Própria de Avaliação realiza um levantamento junto aos discentes do IFPB, nesse caso, atendendo a necessidade de avaliação de usuário quanto à prestação de serviço dos docentes. Porém, a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas não tem acesso a tais informações.
5.12.6 Consequência.”*

5.12.6 Consequência

A ausência de participação dos usuários internos não permite um retorno sobre os trabalhos realizados pelo avaliado, com base nos padrões de qualidade em atendimento, estabelecidos pela Instituição.

Dessa forma, a ausência de retorno do usuário sobre o serviço prestado pelo servidor acarreta na possibilidade de ações não poderem ser acompanhadas e corrigidas, no sentido de haver excelente prestação do serviço público.

5.12.7 Recomendação

Recomenda-se que a gestão regulamente formas sistemáticas e permanentes de participação de usuários na avaliação dos serviços prestados, com base nos padrões de qualidade em atendimento por ele estabelecidos.

5.13 Questão de Auditoria nº 03 - O Instituto adota uma política de capacitação que proporcione o desenvolvimento permanente dos servidores TAE, através de ações que assegurem o desempenho qualificado de suas funções em consonância com os objetivos institucionais?

5.14 Subquestão 01 – O Plano Anual de Capacitação e o Relatório de Execução Anual são elaborados?

5.14.1 Descrição sumária

O Plano Anual de Capacitação vem sendo elaborado; o Relatório de Execução Anual, não.

5.14.2 Critério

É o art. 5º do Decreto 5.707/2006, *in verbis*:

Art. 5º São instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

I - plano anual de capacitação;

II - relatório de execução do plano anual de capacitação; e

5.14.3 Condição ou situação encontrada

Na Solicitação de Auditoria nº 25/2018 (fls. 260), foi questionado à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas se o Plano Anual de Capacitação vem sendo elaborado.

Em resposta, a Diretoria afirmou que o Plano vem sendo elaborado desde o ano de 2015 (fls. 271).

Além disso, conforme consta na resposta à Solicitação de Auditoria nº 69/2018, foram enviados os Planos Anuais de 2017 e 2018 (fls. 279 a 299).

Assim, observa-se que o Instituto elabora o seu Plano Anual de Capacitação.

No que toca ao Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação, na Solicitação de Auditoria nº 25/2018, a DDP informou que o Relatório não foi elaborado, porém os dados foram inseridos no sistema PLANEDE (fls. 271).

Questionada sobre o porquê de o Relatório não ter sido elaborado, a DDP assim se manifestou, como resposta a Solicitação de Auditoria nº 69/2018 (fls. 425 v.):

Inicialmente, informamos que o relatório de execução do Plano Anual de Capacitação deve ser preenchido pelas Instituições que possuem o Plano de Capacitação registrado no Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão, pois visa acompanhar o percentual de servidores capacitados, considerando o planejamento da Instituição.

Ressaltamos que os últimos Planos do IFPB não foram enviados, porque esta atual Diretoria não tinha conhecimento da necessidade do envio, ao Ministério, do referido documento, tendo em vista, a ausência de publicidade e de regulamentação dessa obrigatoriedade.

Após ciência, esta Diretoria já está tomando providências para o envio do próximo Plano Anual de Capacitação, para assim responder o referido relatório de execução.

Dessa forma, constata-se que o Relatório de Execução do Plano não é elaborado.

5.14.4 Causa

Aponta-se como causa o desconhecimento por parte da DDP da necessidade de

registrar o Plano de Capacitação no Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão e consequentemente produção e envio do Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação ao referido Ministério.

5.14.5 Manifestação do setor auditado

Sobre o fato de o relatório de execução não ter sido elaborado, a DDP assim se manifestou: “*Exato, porém há intenção de registro do PAC 2019 para acompanhamento de preenchimento do referido relatório.*” (fls. 644 v.).

5.14.6 Consequência

A ausência do Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação não possibilitará acompanhar o percentual de servidores capacitados, considerando o planejamento da Instituição.

5.14.7 Recomendação

Recomenda-se:

- a) Que seja enviado o Plano Anual de Capacitação ao Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão, para fins de registro, nos próximos exercícios;
- b) Que seja elaborado o Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação e enviado para Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão, nos próximos exercícios.

5.15 Subquestão 02 - Foi instituído um sistema de gestão por competências na Diretoria de Gestão de Pessoas?

5.15.1 Descrição sumária

Inexiste um sistema de gestão por competência no âmbito do IFPB e, por óbvio, na Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, capaz de atender às demandas do setor e que preste um serviço de forma segura e que mitigue os riscos envolvidos em suas atividades.

5.15.2 Critério

Trata-se do Decreto 5.707/2006, mais especificamente o seu art. 5º, III, *in verbis*:

Art. 5º São instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

I - plano anual de capacitação;

II - relatório de execução do plano anual de capacitação; e

III - sistema de gestão por competência.

5.15.3 Condição ou situação encontrada

A DDP foi questionada, por meio da Solicitação de Auditoria nº 25 (fls. 260), se ela possui um sistema de gestão por competência capaz de atender às demandas do setor e que preste um serviço de forma segura e que mitigue os riscos envolvidos em suas atividades.

Em resposta, a Diretoria respondeu que não havia um sistema de gestão por competência no setor (fls. 271).

Indagada sobre as possíveis causas sobre a ausência da gestão por competência, através da Solicitação de Auditoria nº 69/2018, a Diretoria assim respondeu (fls. 425 v.):

Podemos citar: o problema da cultura organizacional; a expansão do IFPB, em contrapartida à manutenção do mesmo quantitativo de servidores da área de gestão de pessoas na Reitoria; falta da aplicabilidade e atualização dos Programas da área de Gestão de Pessoas criados, ainda na época de CEFET.

Conforme posteriormente será relatado, a partir da manifestação da DDP, inexistiu um sistema de gestão por competência no âmbito do Instituto, capaz de atender às demandas da Instituição (e do setor) e que preste um serviço de forma segura e que mitigue os riscos envolvidos em suas atividades.

5.15.4 Causas

Citam-se as seguintes causas para a ausência de gestão por competência: problemas da cultura organizacional da Instituição; a carência de pessoal capacitado; complexidades metodológicas no processo mapeamento de competências; baixo comprometimento da alta administração e dos níveis gerenciais; necessidade de tornar a avaliação de desempenho instrumento realmente eficaz para o monitoramento e desenvolvimento de competências; formação de equipe sem qualificação adequada para a implementação do programa no órgão; inexistência de um marco legal que estabeleça consequências para as organizações públicas que não adotarem o modelo.

5.15.5 Manifestação do setor auditado

Instada a se manifestar sobre essa constatação, a DDP assim se manifestou (fls. 644, v.):

“Inexiste no IFPB. Salientamos que a construção de um Sistema de Gestão por Competência tem sido um desafio para todas as IFES, sendo inclusive objeto de discussão a nível nacional. É notório que as IFES que conseguiram êxito na implantação do mesmo, contam com uma equipe exclusiva, de 70 profissionais, em média, nas áreas de: Administração, Psicologia, Serviço Social, Tecnologia da Informação, Pedagogos, dentre outros. Apesar das nossas limitações, estamos buscando uma maneira viável de implantação do referido Sistema. Diante disso, entendemos que a sua implantação se dará em etapas e de forma gradativa.”

Impende destacar quais as ações que a DDP apresentou para a implantação do sistema de gestão por competências no âmbito do instituto (fls. 696 e 696 v.):

“O projeto de implantação da gestão por competência está contida no planejamento da Diretoria para o ano de 2019. Salientamos que o Projeto Piloto será apresentado a alta gestão do IFPB, antes da sua execução.”

Também foi apresentado o cronograma com as etapas:

1ª ETAPA						
AÇÕES	Dez 2018	Jan 2019	Fev 2019	Mar 2019	Abr 2019	Dez 2019
Análise documental						
Elaboração da minuta do Projeto Piloto						
Apresentação a alta gestão do IFPB						
Início dos trabalhos para mapeamento das competências						

5.15.6 Consequência

A ausência de gestão por competências como modelo de capacitação pode deixar de promover a melhoria dos programas de capacitação, de seleção interna, de alocação de pessoas, de movimentação e de avaliação.

Outrossim, deixa-se de contribuir, também, para a adequação das atividades exercidas pelo servidor às suas competências e para o aumento da motivação intrínseca, promovendo resultados organizacionais mais efetivos.

Para o Instituto, de forma geral, a ausência de implementação da gestão por competências afeta diretamente a eficácia, eficiência e efetividade dos serviços prestados pelos órgãos que estão sob sua égide.

Uma vez identificadas as competências necessárias à organização, o órgão poderá utilizá-las no processo seletivo externo (concurso público) e desenvolvê-las de forma mais apropriada aos objetivos estratégicos. Ao final do processo, pode-se gerar melhorias na qualidade e na celeridade de seus serviços e, conseqüentemente, adequação e uso mais eficiente dos recursos utilizados pela organização.

5.15.7 Recomendações

Recomenda-se:

- a) Que a Diretoria de Gestão de Pessoas mobilize setores estratégicos e faça reuniões, com o objetivo de implantar a Gestão por Competência no Instituto;
- b) Que a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, na esteira da recomendação anterior, implante a Gestão por Competência de seus servidores capaz de atender às demandas do setor e que preste um serviço de forma segura e que mitigue os riscos envolvidos em suas atividades.

5.16 Subquestão 03 - Há inclusão no plano de capacitação de ações voltadas à habilitação de seus servidores para o exercício de cargos de direção e assessoramento superiores?

5.16.1 Descrição sumária

O Institui inclui em seu Plano Anual de Capacitação ações voltadas à habilitação de seus servidores para o exercício de cargos de direção e assessoramento superiores.

5.16.2 Critério

É o art. 6º do Decreto 5.707/2006, *in verbis*:

Art. 6º Os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional deverão incluir em seus planos de capacitação ações voltadas à habilitação de seus servidores para o exercício de cargos de direção e assessoramento superiores, as quais terão, na forma do art. 9º da Lei nº 7.834, de 6

de outubro de 1989, prioridade nos programas de desenvolvimento de recursos humanos.

Parágrafo único. Caberá à ENAP promover, elaborar e executar ações de capacitação para os fins do disposto no caput, bem assim a coordenação e supervisão dos programas de capacitação gerencial de pessoal civil executados pelas demais escolas de governo da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

5.16.3 Condição ou situação encontrada

Conforme se observa nos Planos Anuais de Capacitação dos anos de 2017 e 2018, há previsão expressa de ações voltadas à habilitação de seus servidores para o exercício de cargos de direção e assessoramento superiores (fls. 285 v. e 296).

Ademais, em resposta à Solicitação de Auditoria nº 25/2018, a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas listou as seguintes ações, realizadas no ano de 2017:

a) Encontro das Coordenações de Controle Acadêmico dos Campi (CCAS) e Comissão Permanente de Concursos Públicos (COMPEC) para treinamento do novo sistema de matrículas para os aprovados nos processos seletivos;

O evento ocorreu nos dias 25 e 25 de maio de 2017, no Auditório da Reitoria (fls. 453).

A lista com os nomes para emissão de certificados dos participantes consta nas fls 455.

b) II Encontro de Gestores de Cursos Técnicos e Licenciaturas

O Encontro aconteceu nos dias 12 a 14 de junho, no Auditório da Reitoria (fls. 456)

A lista para impressão dos certificados, contendo o nome dos participantes está nas fls. 457 a 461.

c) III Encontro Anual de Gestores de Pessoas do IFPB;

O Evento ocorreu nos dias 19 e 20 de junho de 2017, no Campus Picuí (fls. 462).

As listas de presença dos participantes constam nas fls. 463 a 466.

Registre-se que, embora não tenha sido requerido, a Diretoria enviou minuta do IV Encontro de Gestão de Pessoa do IFPB, realizado entre os dias 16 e 18 de julho de 2018, realizado no Campus Monteiro (fls. 467).

d) I Workshop sobre Metodologia da Matriz CONIF;

O evento, promovido pela Pró-Reitoria de Administração e Finanças, teve como objetivo: desenvolver uma compreensão a respeito da execução orçamentária, fornecer instrumental analítico da formação do orçamento e da Matriz Conif e estimular uma reflexão sobre os problemas e dilemas relacionados às questões orçamentárias.

Ele ocorreu no dia 05 de setembro de 2017 (fls. 468 e 469).

A lista de frequência dos participantes consta nas fls. 470 a 472.

e) Curso de Formação de Gestores de Pessoas do IFPB – Módulos I e II;

O módulo I ocorreu no Campus Campina Grande, nos dias 02 e 04 de outubro de 2017 (fls. 473 e 474).

Participaram do curso os gestores de pessoas de 12 unidades do IFPB.

O módulo II aconteceu entre os dias 02 a 04 de dezembro de 2017, na sala de reuniões da Pró-Reitoria de Administração e Finanças (fls. 476 e 477).

As listas de presença de ambos os cursos constam nas fls. 475 e 478.

5.17 Subquestão 04 - O Instituto incentiva e apoia as iniciativas de capacitação promovidas pela própria instituição, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal?

5.17.1 Descrição sumária

O Instituto incentiva e apoia as iniciativas de capacitação promovidas por ele mesmo, mediante aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal.

5.17.2 Critério

É o art. 3º, IV, do Decreto 5.707/2006, *in verbis*:

Art. 3º São diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

IV - incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação promovidas pelas próprias instituições, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal;

5.17.3 Condição ou situação encontrada

Em resposta às Solicitações de Auditoria nº 25/2018 e 69/2018, a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas apresentou um rol de iniciativas de capacitação, que atendem a essa questão.

Foram os seguintes os cursos ofertados no ano de 2017:

a) Recepção dos novos servidores do IFPB/ambientação – Técnico Administrativo

O curso foi realizado entre os dias 25 a 27 de janeiro e voltado para os servidores nomeados na quarta-feira, dia 25 de janeiro.

Após a posse o Instituto determinou como etapa necessária a participação no curso de ambientação, no qual foi apresentado o organograma da Instituição e explanados os principais fluxos de trabalho interno (fls. 479 a 481)

A lista de frequência consta nas fls. 482 a 488.

b) Orientações normativas da AGU sobre licitações e contratos administrativos;

O curso ocorreu entre os dias 27 de março a 21 de abril de 2017 (fls. 491).

c) Contratações diretas: dispensa e inexigibilidade de licitação;

O curso aconteceu entre os dias 28 de março a 12 de abril de 2017 (fls. 491).

As listas dos concluintes se encontram nas fls. 492 e 493.

d) Programa de Educação para Aposentadoria: Planeje seu futuro

Houve um encontro externo, que ocorreu entre os dias 28 e 30 de março. Aconteceram sete encontros nos Campus João Pessoa, semanalmente entre os meses de abril e maio de 2017 (fls. 494 a 496).

As listas de presença se encontram nas fls. 497 a 514.

e) Conversação em Língua Inglesa e Inglês Básico II

O curso ocorreu no primeiro semestre de 2017 e contou com doze concluintes no total (fls. 515 a 517).

f) Proficiência em Língua Inglesa – Nível I

Trata-se de turma, que frequentou as aulas no período 2017.2 e recebeu os certificados de conclusão no dia 27 de fevereiro de 2018, no Auditório da Reitoria (fls. 518).

g) Curso de gestão de materiais

O curso ocorreu no dia 17 de agosto, no Auditório da Pró-Reitoria de Extensão e Cultura. O encerramento contou com a presença da Chefe de Departamento de Desenvolvimento de Pessoas e da Coordenadora de Capacitação e Qualificação de Pessoas (fls. 519 a 526).

h) Curso de Gestão e Fiscalização de Contratos

O curso ocorreu no dia 19 de outubro, no Campus Catolé do Rocha.

Ele foi ministrado por um integrante da Consultoria Jurídica do IFPB (fls 527 e 528)

A lista de presença se encontra nas fls. 529.

i) Curso de Fiscalização e Contratos e Processo Sancionatório

O curso ocorreu entre os dias 16 e 17 de novembro, no Campus Picuí (fls. 530).

j) Curso de capacitação dos tecnólogos da informação em parceria com empresa Cisco Systems

O curso ocorreu no Campus João Pessoa entre os dias 04 e 06 de dezembro. As aulas foram conduzidas pelos professores Leandro Almeida do campus João Pessoa e Pedro Batista do Campus Patos (fls. 531 e 532).

As listas de frequências se encontram nas fls. 533 a 536.

5.18 Subquestão 05 - O Instituto incentiva a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor na carreira?

5.18.1 Descrição sumária

O Instituto incentiva a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional dos servidores na carreira, condicionando a progressão funcional a apresentação de certificados de participação em atividades de capacitação, promovidas com recursos próprios ou não.

5.18.2 Critério

É o art. 3º, VI, do Decreto 5.707/2006, *in verbis*:

Art. 3º São diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

VI - incentivar a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor nas carreiras da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e assegurar a ele a participação nessas atividades;

5.18.3 Condição ou situação encontrada

Questionada sobre como o Instituto incentiva a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional dos servidores na carreira, através da Solicitação de Auditoria nº 25/2018 (fls. 260), a Diretoria assim respondeu: “Condicionando a progressão funcional por capacitação a apresentação de certificados de participação em atividades de capacitação, promovidas com recursos do IFPB ou não.” (fls. 271).

Conforme se depreende do PAD, existem duas formas de progressão na carreira: Progressão por Capacitação Profissional e Progressão por Mérito Profissional.

A Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o Ambiente Organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses.

O servidor passa, ao longo da carreira, por quatro níveis de capacitação (I, II, III e IV), sendo que, da entrada no cargo, ele já é situado no nível I.

O documento que define a ligação entre os Cursos de Capacitação e os Ambientes Organizacionais dos servidores Técnico-Administrativos é a Portaria MEC nº 9, de 29 de junho de 2006.

Dessa forma, percebe-se que o Instituto condiciona a progressão funcional à participação em atividades de capacitação.

5.19 Subquestão 06 - O Instituto promove entre os servidores ampla divulgação das oportunidades de capacitação?

5.19.1 Descrição sumária

O Instituto promove ampla divulgação entre os servidores das atividades de capacitação.

5.19.2 Critério

É o art. 3º, do Decreto 5.707, *in verbis*:

Art. 3º São diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

XII - promover entre os servidores ampla divulgação das oportunidades de capacitação; e

5.19.3 Condição ou situação encontrada

Questionada, na Solicitação de Auditoria nº 25/2018 (fls. 260), como o Instituto promove ampla divulgação entre os servidores das atividades de capacitação a DDP assim respondeu (fls. 271 e 272): “*Para eventos promovidos pela DDP/DGEP utilizamos o Portal do IFPB, Email institucional e atualmente, a plataforma do SIGAC, através de mensagens eletrônicas.*”

De fato, visitando o site institucional, observa-se que as ações de capacitação são divulgadas para o público em geral.

Além disso, os servidores recebem no e-mail institucional aviso prévio sobre os eventos, oferecidos pelo Instituto, no que concerne a atividades de Capacitação.

Portanto, comprova-se o atendimento ao requisito legal.

5.20 Subquestão 07 - O Instituto oferece cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem nos seus quadros?

5.20.1 Descrição sumária

O Instituto oferece cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem nos seus quadros.

5.20.2 Critério

É o art. 3º, IX, do Decreto 5.707/2006, *in verbis*:

Art. 3º São diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

IX - oferecer e garantir cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem no setor público, inclusive àqueles sem vínculo efetivo com a administração pública;

5.20.3 Condição ou situação encontrada

A partir da resposta à Solicitação de Auditoria nº 25/2018, a Diretoria informou que, desde o ano de 2012, o Instituto oferece cursos introdutórios ou de formação.

Na Solicitação de Auditoria nº 69/2018, foram requeridos documentos que comprovassem o oferecimento do curso no ano de 2017.

Em resposta, a DDP apresentou notícia do portal do Instituto, a internet, dando publicidade à ação (fls. 479).

O curso foi realizado entre os dias 25 a 27 de janeiro.

Ele visou aos servidores nomeados, na quarta-feira, dia 25 de janeiro.

Após a posse o Instituto determinou como etapa necessária a participação no curso de ambientação, no qual foi apresentado o organograma da Instituição e explanados os principais fluxos de trabalho interno.

O conteúdo do curso e a lista de frequência constam nas fls. 480 a 481 e 482 a 488, respectivamente.

Observa-se, assim, que o Instituto observa o mandamento legal.

5.21 Subquestão 08 - O Instituto prioriza, no caso de eventos externos de aprendizagem, os cursos ofertados pelas escolas de governo, favorecendo a articulação entre elas e visando à construção de sistema de escolas de governo da União?

5.21.1 Descrição sumária

O Instituto tem priorizado, no caso de eventos externos de aprendizagem, os cursos ofertados pelas escolas de governo, de modo a favorecer a articulação entre elas e visando à construção de sistema de escolas de governo da União, coordenado pela Escola Nacional de Administração Pública – ENAP.

5.21.2 Critério

É o art. 3º, XIII do Decreto 5.707/2006, *in verbis*:

Art. 3º São diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

XIII - priorizar, no caso de eventos externos de aprendizagem, os cursos ofertados pelas escolas de governo, favorecendo a articulação entre elas e visando à construção de sistema de escolas de governo da União, a ser coordenado pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP.

5.21.3 Condição ou situação encontrada

Na Solicitação de Auditoria nº 25/2018, a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas foi questionada sobre se o Instituto tem priorizado, no caso de eventos externos de aprendizagem, os cursos ofertados pelas escolas de governo, de modo a favorecer a articulação entre elas e visando à construção de sistema de escolas de governo da União, coordenado pela Escola Nacional de Administração Pública – ENAP.

Em resposta, ela assim se manifestou (fls. 271 v.): “*Sim. Inclusive temos uma parceria com a ENAP, através do Programa ENAP em Rede, onde anualmente são ofertados de 02 a 03 cursos presenciais, certificados pela ENAP.*”.

Na Solicitação de Auditoria nº 69/2018, a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas enviou uma cópia do Acordo de Cooperação Técnica entre a ENAP e o IFPB (fls. 537 a 545).

Além disso, requereu-se um documento que comprovasse um dos cursos promovidos pela parceria no ano de 2017.

Em resposta a Diretoria apresentou o curso de gestão de materiais, com a lista de frequência dos participantes e declaração da Coordenadora de Capacitação e Qualificação de Pessoas (fls. 519 a 526).

5.22 Subquestão 09 - O Instituto avalia permanentemente as ações de capacitação?

5.22.1 Descrição sumária

O Instituto avalia o resultado das ações de Capacitação.

5.22.2 Critério

É o art. 3º, X, *in verbis*:

Art. 3º São diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

X - avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação;

5.22.3 *Condição ou situação encontrada*

Questionada sobre de que maneira o Instituto avalia suas ações de Capacitação (Solicitação de Auditoria nº 25/2018), a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas assim respondeu: “Ao final de cada curso, é realizada a avaliação de reação, pela qual o servidor avalia o curso (instrutor, divulgação, organização, etc), através de um formulário próprio.” (fls.).

Na Solicitação de Auditoria nº 69/2018, foram enviados pela DDP formulários de conclusão de alguns cursos, nos quais constam avaliação da qualidade dos cursos ofertados (fls. 489 e 490).

Portanto, constata-se que a Instituição avalia as ações de Capacitação.

5.23 *Subquestão 10 - O Instituto elaborou o Programa de Capacitação e aperfeiçoamento contendo as linhas de desenvolvimento determinadas no art. 7º do Decreto 5.825?*

5.23.1 *Descrição sumária*

O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento está desatualizado, visto que foi elaborado na época do CEFET-PB (ano de 2007).

Além disso, percebe-se que ele não contém as linhas de desenvolvimento mencionadas.

5.23.2 *Critérios*

São os arts. 22 e 24, § 1º, II, da Lei 11.091/2005 e o art. .7º do Decreto 5.825, *in verbis*:

Art. 22. Fica criada a Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, vinculada ao Ministério da Educação, com a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implementação do Plano de Carreira, cabendo-lhe, em especial:

§ 3º Cada Instituição Federal de Ensino deverá ter uma Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação composta por servidores integrantes do Plano de Carreira, com a finalidade de acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a sua implementação no âmbito da respectiva Instituição Federal de Ensino e propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para seu aprimoramento.

Art. 24. O plano de desenvolvimento institucional de cada Instituição Federal de Ensino contemplará plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira, observados os princípios e diretrizes do art. 3º desta Lei.

§ 1º O plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira deverá conter:

II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e

(...)

§ 3º A partir da publicação do regulamento de que trata o § 2º deste artigo, as Instituições Federais de Ensino disporão dos seguintes prazos:

(...)

II – 180 (cento e oitenta) dias para formulação do programa de capacitação e aperfeiçoamento; e

Art. 7º O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento terá por objetivo:

I - contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão;

II - capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e

III - capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da IFE.

Parágrafo único. O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento deverá ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento:

I - iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da IFE e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;

II - formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;

III - educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;

IV - gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

V - inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e

VI - específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

5.23.3 Condição ou situação encontrada

A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas enviou, como resposta à Solicitação de Auditoria nº 69/2018, o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento (fls. 546 a 548).

De plano, observa-se que o Programa foi elaborado no ano de 2007, momento que o IFPB se denominava CEFET-PB (fls. 546 e 546 v.). Nesse sentido, registre-se, por oportuno, que foi emitida a Portaria 1.405/2018, 03 de julho de 2018, pela Reitora substitua, a fim de

criar uma Comissão responsável por atualizar o atual Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento (fls. 546 a 547 v.).

Apesar de o referido Plano existir, conforme já foi objeto de análise, a CIS não está instituída, portanto não vem desempenhando suas funções. Dessa forma, constata-se que o Plano de Capacitação e Aperfeiçoamento não é acompanhado, orientado, fiscalizado e avaliado pela referida Comissão.

De mais a mais, percebe-se que a proposta de cursos a serem implementados sempre esteve para o longínquo ano de 2007, o que evidencia a necessidade de atualizá-lo (fls. 556 a 558).

5.23.4 Causa

Falha da gestão em não atualizar o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento, conforme a nova realidade da Instituição.

5.23.5 Manifestação do setor auditado

Provocada a se manifestar, a DDP assim se manifestou (fls. 644 v.): “*As linhas de desenvolvimento estão abrangidas no PAC 2018.*”.

5.23.6 Consequência

A desatualização do Plano de Capacitação e Aperfeiçoamento pode prejudicar os servidores em sua preparação, ou seja, em suas capacitações e qualificações, para uma atuação mais educativa, participativa, produtiva, crítica e efetiva dentro da Instituição.

5.23.7 Recomendação

Recomenda-se que se atualize o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento de acordo com as necessidades atuais do Instituto, em face da expansão dos *Campi* e consequente aumento dos servidores.

5.24 Subquestão 11 - A governança de tecnologia da informação provê suporte às estratégias e objetivos da unidade auditada?

5.24.1 Descrição sumária

O setor de Tecnologia da Informação do Instituto provê suporte às estratégias e

objetivos desta Diretoria.

5.24.2 Critérios

São os arts. 94 e 95 da Resolução nº 144 do Conselho Superior, que dispõe sobre o Regimento Geral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba, *in verbis*:

Art. 94. A Diretoria Geral de Tecnologia da Informação é o órgão sistêmico responsável pela política de tecnologia da informação em todo o IFPB e tem a finalidade de desenvolver, manter e gerenciar recursos relacionados a software e hardware.

Art. 95. São competências e atribuições da Diretoria Geral de Tecnologia da Informação:

I – planejar, dirigir, avaliar e executar as políticas de tecnologia da informação e comunicação (TIC) em todo o Instituto, em articulação com as Pró-Reitorias e as Direções Gerais dos campi;

II – gerenciar o desenvolvimento e a operação dos sistemas de informação do Instituto, no âmbito de sua competência;

III – incentivar e apoiar iniciativas no desenvolvimento e utilização de ferramentas informatizadas, priorizando a modernização administrativa e pedagógica na Instituição;

IV – supervisionar a aquisição, o desenvolvimento e a implantação de softwares na Instituição, em articulação com as Pró-Reitorias e as Direções Gerais dos campi;

V – supervisionar a aquisição, o desenvolvimento e a implantação de hardware na Instituição, em articulação com as Pró-Reitorias e as Direções Gerais dos campi.

5.24.3 Condição ou situação encontrada

Na Solicitação de Auditoria nº 25/2018, foi questionado à DDP se o setor de Tecnologia da Informação do Instituto provê suporte às suas estratégias e seus objetivos.

Ela assim se manifestou (fls. 271 v.): “*Sim, dentro das possibilidades de atendimento da Diretoria Geral de Tecnologia da Informação. Inclusive os instrumentos de avaliação de desempenho e solicitação de progressão por capacitação estão informatizados pelo SUAP.*”.

Ressalte-se, todavia, que em resposta à Solicitação de Auditoria nº 69/2018, a DDP sugeriu que “a Diretoria de Tecnologia da Informação poderia indicar um analista de tecnologia da informação para atender, exclusivamente, a área de gestão de pessoas, considerando a quantidade de demandas existentes nessa área.” (fls. 425 v.).

Dessa forma, no ponto em que se discorrerá sobre a necessidade de servidores capacitados e suficientes no setor de Gestão de Pessoas, será feita a recomendação no que diz respeito ao suporte de Tecnologia da Informação, conforme própria sugestão da DDP.

5.25 Subquestão 12 - A unidade auditada estabeleceu critérios internos adequados para aferir se os objetivos e as metas da gestão têm sido alcançados?

5.25.1 Descrição sumária

A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas possui critérios internos adequados para aferir se os objetivos e as metas da gestão têm sido alcançados.

5.25.2 Critérios

São os princípios da eficácia, eficiência e economia.

O controle de gestão baseado na avaliação da legalidade das ações dos gestores públicos e, em medições tradicionais exclusivamente sobre aspectos quantitativos (monetários e financeiros) da gestão, não é suficiente para suportar, adequadamente, o processo de tomada de decisões. Aspectos qualitativos da gestão devem ser considerados, junto aos primeiros, na avaliação da *performance* pública através dos indicadores de gestão.

Critérios de eficiência, eficácia e economia foram, até pouco tempo, quase exclusivos das empresas do setor privado na medição dos resultados alcançados. Nas instituições públicas, onde o ânimo de lucro é entendido como a satisfação das necessidades da sociedade e os recursos administrados são cada vez mais limitados frente à crescente população; resulta obrigatório a gestão sob estes critérios com a finalidade de otimizar e maximizar os recursos utilizados na prestação de serviços e produção de bens de uso público.

5.25.3 Condição ou situação encontrada

Em resposta à Solicitação de Auditoria nº 25/2018, a DDP informou que “Sim. Semestralmente é feito um levantamento do quantitativo de servidores capacitados em todo o IFPB, levando-se em consideração, inclusive, as metas estabelecidas no Plano Anual de Capacitação.” (fls. 271 v.).

Ademais, na Solicitação de Auditoria nº 69/2018, foi indagado à Diretoria quais eram os critérios internos. Ela assim se manifestou (fls. 426):

“Os indicadores utilizados para aferir os objetivos e metas da gestão de capacitação são: quantidade de servidores capacitados e quantidade de cursos oferecidos pela DGEP, considerando que cada unidade tem autonomia, administrativa e financeira, para oferta de capacitações. Para o ano de 2017, foram capacitados em torno de 768 servidores, no âmbito do IFPB.”.

Dessa forma, constata-se que a DDP possui critérios internos adequados para aferir se os objetivos e as metas da gestão têm sido alcançados.

5.26 Subquestão 13 - A unidade de gestão de pessoas possui estrutura física adequada para promover as ações de capacitação?

5.26.1 Descrição sumária

A unidade de gestão de pessoas não possui uma estrutura física adequada para promover as ações de capacitação.

5.26.2 Critério

É o art. 4º do Decreto 5.825 e toda a legislação pertinente à Gestão de Pessoas, *in verbis*:

Art. 4º O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação será definido, visando garantir:

VIII - as condições institucionais para capacitação e avaliação que tornem viável a melhoria da qualidade na prestação de serviços, no cumprimento dos objetivos institucionais, o desenvolvimento das potencialidades dos ocupantes da carreira e sua realização profissional como cidadãos;

5.26.3 Condição ou situação encontrada

Em resposta à Solicitação de Auditoria nº 06/2018, a DDP respondeu que são restrições enfrentadas pelo setor a ausência de um espaço físico para a execução dos cursos e eventos de capacitação, o espaço físico reduzido, que prejudica o atendimento e também a ausência de um espaço de convivência para os servidores (fls. 32).

Dessa forma, percebe-se que não há uma estrutura física adequada para a promoção das atividades de capacitação no âmbito do Instituto.

5.26.4 Causa

Aponta-se como causa a expansão do IFPB, de maneira que não houve um planejamento para alocar os diversos setores adequadamente. Tanto é que a Reitoria é dividida em três prédios.

5.26.5 Manifestação do setor auditado

Na Solicitação de Auditoria nº 105/2018, a DDP assim se manifestou (fls. 597):

“No âmbito da Reitoria, esta Diretoria avalia os espaços físicos insuficientes e inadequados, por causa da inexistência de espaços exclusivos para capacitação, o que prejudica, por exemplo, a elaboração de um cronograma de realização das ações de capacitação. Entendemos que para atender de forma adequada a demanda de capacitação deveríamos contar com: salas de aula e laboratórios de informática equipados, para uso exclusivo das ações de capacitação, como também, área de vivência. Por fim, esses ambientes deveriam funcionar no mesmo prédio onde se localiza a Coordenação de Capacitação do IFPB, para melhor gerenciamento das ações de capacitação promovidas. Quando os cursos promovidos pela DDP são realizados em João Pessoa, utilizamos os Auditórios localizados nos prédios da Reitoria, o laboratório de informática da Pró Reitoria de Extensão e Cultura (PROEXC) e um espaço que foi cedido temporariamente pela PROEXC, somente a partir de agosto/2018.”

No plano de ação, a DDP ressaltou que *“Informamos que, atualmente, dispomos apenas de um espaço físico (sala de aula) cedido provisoriamente, no prédio das Pró Reitorias de Assuntos Estudantis e de Extensão e Cultura.”* (fls. 691 v.).

5.26.6 Consequência

As ações de capacitação sofrerão restrições; os servidores da Diretoria de Gestão de Pessoas sofrem com desmotivação e muita pressão em face do volume de trabalho; os servidores da Diretoria não conseguem prestar um bom atendimento aos demais servidores em razão de um ambiente físico diminuto.

5.26.7 Recomendação

Recomenda-se que a alta gestão forneça um espaço físico adequado para a execução dos cursos e eventos de capacitação, um espaço amplo para a Diretoria de Gestão de Pessoas (DEGEP), localizada na Reitoria, a fim de melhorar o atendimento aos demais servidores e o público, além disso, que a alta gestão crie um espaço de convivência para os servidores da DEGEP.

5.27 *Subquestão 14 - A unidade de gestão de pessoas possui um quantitativo de pessoal adequado para o desempenho de suas atividades*

5.27.1 *Descrição sumária*

A DDP não possui um quantitativo de pessoal adequado para o desempenho de suas atividades.

5.27.2 *Critério*

Trata-se mais especificamente do art. 4º da Lei 11.091/2005:

Art. 4º Caberá à Instituição Federal de Ensino avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, propondo ao Ministério da Educação, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

I - demandas institucionais;

II - proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários;

III - inovações tecnológicas; e

IV - modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.

Parágrafo único. Os cargos vagos e alocados provisoriamente no Ministério da Educação deverão ser redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino para atender às suas necessidades, de acordo com as variáveis indicadas nos incisos I a IV deste artigo e conforme o previsto no inciso I do § 1º do art. 24 desta Lei.

5.27.3 *Condição ou situação encontrada*

Em resposta à Solicitação de Auditoria nº 06/2018, a DDP afirmou que a equipe de trabalho é composta por cinco servidores: uma Assistente Social, uma jornalista, uma Administradora, um Assistente em Administração e uma Auxiliar em Administração. Há também uma estagiária que dá suporte a todo o setor (fls. 26).

A DDP relatou como restrição enfrentada pelo setor o fato de a equipe de trabalho ser composta por um pequeno número de servidores, além disso há a necessidade de contratação de profissionais para atividades específicas, tais como Psicólogo, Técnico em Qualidade de Vida, Técnico em Segurança do Trabalho, entre outros (fls. 32).

Esse fato foi reiterado na resposta à Solicitação de Auditoria nº 25/2018 (fls. 260).

Por fim, na resposta à Solicitação de Auditoria nº 69/2018, buscou-se obter um esclarecimento sobre como deveria ser a situação ideal quanto aos recursos humanos no setor, em resposta ela assim afirmou (fls. 424 v.):

Quanto à questão da formação da equipe, entendemos que para promovermos o “desenvolvimento de pessoas” é necessário termos na equipe: Pedagogo, Psicólogo, Técnico de Informática, Profissionais da área de saúde e segurança do trabalho (profissionais qualificados em áreas específicas para atuarem nas ações de capacitação, promoção à saúde, qualidade de vida e avaliação de desempenho por competências), além de um número maior de Assistente ou Auxiliar em Administração, para dar conta do crescimento do número de servidores do IFPB. Atualmente, contamos apenas com um Administrador, uma Auxiliar em Administração, um Assistente em Administração, um Engenheiro do Trabalho, uma Assistente Social e uma Jornalista para acompanhar processos de progressões funcionais (mérito e capacitação), incentivo à qualificação, estágio probatório dos TAE's, perícia e ações de qualidade de vida em todo o âmbito do IFPB, além de promover e acompanhar os cursos de capacitação.

Em face das respostas apresentadas e tendo em vista a expansão dos *Campi* do IFPB, constata-se a necessidade de contratação de pessoal para a DDP.

Trata-se de um órgão importante dentro da estrutura do Instituto, competente para promover eventos e ações importante para os servidores, tais como cursos de capacitação, campanhas de promoção à saúde e qualidade de vida, divulgação de notícias relacionadas à vida e carreira desses servidores, exames médicos periódicos e atendimento ao público.

5.27.4 Causa

Pode-se apontar como causa a ausência de um dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição.

Além disso, cabe à Instituição Federal de Ensino avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, propondo ao Ministério da Educação, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis: demandas institucionais.

5.27.5 Manifestação do setor auditado

A DDP concordou inteiramente com a constatação, conforme consta nas fls. .

Ademais a Diretoria, no plano de ação, apresentou como soluções para a constatação:

- “a. Formar Comissão para iniciar o trabalho de dimensionamento dos cargos, no IFPB, no intuito de melhor alocar servidores, como também justificar a demanda de pessoal.*
- b. Encaminhar memorando solicitando a disponibilidade de servidores, citados acima.”*

5.27.6 Consequência

A ausência de pessoal suficiente na DDP acarretará um atraso na prestação dos serviços, visto que a equipe não pode dar conta do volume de trabalho exigido.

Além de haver uma sobrecarga e pressão em cima da equipe de trabalho, ocasionando diversos problemas no trabalho.

Por fim, as ações de capacitação não serão realizadas satisfatoriamente, o que faz com que os servidores de todo o Instituto sejam afetados.

5.27.7 Recomendação

Recomenda-se que a alta gestão avalie a adequação da necessidade de pessoal da DDP, a fim de contratar os servidores necessários, tais como Pedagogo, Psicólogo, Técnico de Informática, Profissionais da área de saúde e segurança do trabalho (profissionais qualificados em áreas específicas para atuarem nas ações de capacitação, promoção à saúde, qualidade de vida e avaliação de desempenho por competências), além de um número maior de Assistente ou Auxiliar em Administração.

5.28 *Questão de Auditoria nº 04* - O Programa de apoio (Incentivo) à Qualificação dos servidores do IFPB (PIQIFPB) foi instituído?

5.28.1 Descrição sumária

O Programa de apoio (Incentivo) à Qualificação dos servidores do IFPB (PIQIFPB) foi instituído e está pronto para ser executado.

5.28.2 Critérios

São os arts. 4º, 5º e 6º da Resolução nº 112/17 do Conselho Superior (CS) do IFPB (fls.), *in verbis*:

Art. 4º O IFPB busca incentivar o desenvolvimento de ações de Qualificação/Capacitação por meio dos seguintes meios:

I – Desenvolvimento do Programa de apoio à qualificação dos servidores do IFPB

(PIQIFPB);
(...)

Art. 5º O Programa Institucional de Incentivos à Pós-Graduação Stricto Sensu – PIQIFPB, destinado aos servidores do quadro de pessoal permanente do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - IFPB tem por objetivo promover o desenvolvimento do servidor, visando a melhoria de seu desempenho quanto às suas funções e compromissos para com o Instituto, desenvolvendo sua capacidade reflexiva e crítica e estimulando o exercício pleno de cidadania e o consequente comprometimento com os objetivos sociais da Instituição, através de ações específicas.

Art. 6º O PIQIFPB se encontra normatizado pela Resolução nº 148 de 02 de outubro de 2015, aprovada pelo Conselho Superior do IFPB e disponibilizará cotas anuais de benefícios aos servidores que se apresentarem como alunos regularmente matriculados em cursos de pósgraduação Stricto Sensu, em instituições de ensino públicas ou privadas, conforme disponibilidade orçamentária definida pela Pró-Reitoria de Administração.

Parágrafo único - Para efeito deste regulamento entende-se como beneficiário o servidor estudante regularmente matriculado em curso de pós-graduação Stricto Sensu, em instituições de ensino públicas ou privadas, detentor de benefício do IFPB.

5.28.3 Condição ou situação encontrada

Antes de relatar a situação encontrada, mister se faz apontar algumas informações importantes a respeito do PIQIFPB.

É que, conforme reza o art. 5º da mencionada Resolução nº 112 do CS, o programa visa ao desenvolvimento do servidor, melhorando seu desempenho na função, que exerce, agregando valor e reafirmando seu compromisso com o Instituto.

Em apertada síntese, pode-se dizer que o Programa objetiva qualificar os servidores dos diversos *Campi*, Docentes ou Técnico-Administrativos, em nível de Mestrado e Doutorado.

O objetivo é ofertar entre 8 e 20 bolsas de incentivo à qualificação por ano (fls. 110).

Feitas essas breves considerações, informa-se que, em resposta às Solicitações de Auditoria nº 15/2018 (fls. 110 a 111.v) e nº 26/2018 (fls. 314 e 314.v), a Diretoria de Pós-Graduação relatou que o Programa foi planejado e concluído, em 2015, pela Pró-Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação (PRPIPG).

Além disso, conforme será analisado posteriormente, constata-se que o Programa está regulamentado, internamente, através da Resolução 148/2015/CS/IFPB (fls. 589), porém ele não está em execução em razão de a PRPIPG não dispor de recursos orçamentários, em face da restrição financeira, por que passa o Instituto.

Portanto, registre-se que o Instituto obedeceu aos normativos citados, ao elaborar o

Programa de Incentivo à Qualificação de seus servidores, a despeito de ele não está em execução, em face da escassez de recursos orçamentários.

5.29 Questão - O Programa de apoio à Qualificação dos servidores do IFPB (PIQIFPB) foi instituído?

5.29.1 Descrição sumária

Ausência de repasse de informações dos *Campi* a respeito das necessidades de qualificação (em nível de Mestrado e Doutorado) e de ações de planejamento em nível sistêmico visando à construção de propostas para concorrer a Editais de Minter e Dinter.

5.29.2 Critério

Trata-se da Portaria nº 237/2017 do CAPES (fls. 589).

5.29.3 Condição ou situação encontrada

O Minter e o Dinter são turmas de mestrado e de doutorado acadêmicos, conduzidos por uma instituição promotora com programa de Pós-Graduação *stricto sensu* obrigatoriamente nacional e avaliado pela CAPES nas dependências necessariamente de uma instituição de ensino e pesquisa receptora.

Constituem objetivos do Minter e do Dinter: I - viabilizar a formação de mestres e doutores fora dos centros consolidados de ensino e pesquisa para atuação na docência e/ou na pesquisa; II - subsidiar a criação de novos programas de pós-graduação *stricto sensu*; III - auxiliar no fortalecimento de grupos de pesquisa; IV - promover a cooperação entre instituições de ensino e pesquisa.

As Turmas Fora de Sede são turmas de mestrado e de doutorado profissionais conduzidas por uma instituição promotora com programa de pós-graduação *stricto sensu* obrigatoriamente nacional e avaliado pela CAPES fora das dependências dessa instituição.

Constituem objetivos da Turma Fora de Sede: I - qualificar recursos humanos para atuação no mercado de trabalho; II - atender demandas sociais, profissionais, técnicas e tecnológicas das organizações públicas e privadas; III - contribuir para o aumento da produtividade e competitividade das organizações brasileiras; IV - promover a cooperação entre instituições acadêmicas e não acadêmicas.

Os projetos de Minter, de Dinter e de Turmas Fora de Sede são submetidos à CAPES

para avaliação do mérito seguindo as regras estabelecidas em edital.

O período para o envio dos projetos é estabelecido no Calendário Anual de Atividades da Diretoria de Avaliação publicado no Diário Oficial da União e disponibilizado no Portal da CAPES.

A instituição promotora necessariamente precisa ter um programa reconhecido pela Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação e homologado pelo Ministro de Estado da Educação.

Os projetos Minter/Dinter normalmente são germinados nos *Campi*. A PRPIPG, ao tomar conhecimento das iniciativas, presta todo o suporte necessário na orientação da construção da proposta e auxilia no estabelecimento de contatos interinstitucionais. A PRPIPG também pode iniciar um projeto Minter e Dinter.

Nessas pegadas, conforme resposta à Solicitação de Auditoria nº 15/2108 (fls. 112 a 113.v), o Diretor de Pós-Graduação afirmou que um problema enfrentado nos programas Minter e Dinter é a falta de repasse de informações oriundas dos *Campi* no que concerne às necessidades de qualificação de seus Técnicos-Administrativos e Docentes, bem como áreas prioritárias. Segundo relatou essas informações vêm sendo solicitadas desde 2016 e 2017 aos coordenadores de Pós-Graduação em atuação na PRPIPG, porém a Pró-Reitoria ainda não dispõe de dados consistentes.

Além disso, existe o fato de haver apenas 06 *Campi* com representantes para tratar de questões relacionadas à Pós-Graduação. Dessa forma, a parcela mais significativa de *Campi* do IFPB não está sintonizada com as ações em andamento e com as demandas institucionais da Pós-Graduação.

Na Solicitação de Auditoria nº 26/2018, questionou-se à Diretoria de Pós-Graduação a respeito das dificuldades enfrentadas nos programas Minter e Dinter, sobretudo se havia um Plano de Providências para superá-las (fls. 315).

Em resposta, afirmou o Diretor (fls. 315):

Constatamos que realizar um mapeamento de uma questão tão complexa que é "determinar as principais necessidades de qualificação stricto sensu dos servidores do IFPB (técnicos administrativos e docentes)", partindo da percepção da necessidade de cada Campus (21 ao todo) até uma perspectiva macro, é uma tarefa que requer um envolvimento institucional. As tentativas preliminares, iniciadas pela Diretoria de Pós-Graduação com solicitação de informações via comunicação eletrônica com os campi, não surtiram efeito. Se não houver uma mobilização para lidar com o tema e gerar subsídios para a tomada de decisão, não terá sentido realizar ações isoladas (Minter/Dinter, Termos de Cooperação etc.) que aparecem sob demanda e sem previsibilidade. Sendo assim, a PRPIPG enviou por email no dia 02/07/2018 (Anexo VI) o Memorando 186/2018- PRPIPG/REITORIA/IFPB

(Anexo VII), no qual solicita ao Gabinete da Reitoria a constituição de uma comissão institucional para elaboração do Plano de Qualificação de Servidores do IFPB - 2018-2022. A partir da designação da comissão e emissão da Portaria, a força de trabalho neste sentido será ampliada, com o respaldo e auxílio da Reitoria.

Percebe-se, portanto, a falta de planejamento de ações sistêmicas, visando à construção de propostas de Minter e Dinter, no âmbito do Instituto.

Em arremate, apesar de tudo isso, registre-se a boa prática da DPG, que enviou o Memorando 186/2016 à Reitoria, requerendo a emissão de Portaria, que constitua uma Comissão responsável pela elaboração do Plano de Qualificação dos servidores do Instituto (fls. 309). Em resposta, a Reitora Substituta emitiu a Portaria 1405/2018 (fls. 310), designando servidores, para compor a referida Comissão.

5.29.4 Causa

Ausência de envolvimento institucional sistêmico capaz de articular a Diretoria de Pós-Graduação com os diversos *Campi* do IFPB, no sentido de identificar necessidades e apresentar dados consistentes, de modo que favoreça aquela Diretoria a direcionar ações, voltadas a ofertar os programas Minter e Dinter.

5.29.5 Manifestação do setor auditado

Na resposta à Solicitação de Auditoria nº 109/2018, a Diretoria de Pós-Graduação assim se manifestou (fls. 653 e 653 v.):

“Após examinar com maior atenção a Resolução nº 134/2015/CS/IFPB (Regulamentação das atividades de Pesquisa, Inovação e Pós-graduação do IFPB) e a Resolução nº 144/2017/CS/IFPB (Regimento Interno do IFPB) no atual estágio da auditoria, foi possível acrescentar e considerar elementos de informação que ajudaram a construir um novo entendimento acerca do tema. Os artigos específicos das Resoluções citadas serão apresentados, nesta resposta, no trecho oportuno. Assim como fora relatado na Solicitação de Auditoria nº 26/2018-AUDI/PE, a Diretoria de PósGraduação identificou a necessidade de realizar um mapeamento das atuais necessidades de qualificação de servidores (Técnicos Administrativos e Docentes). Os pedidos de informações requisitados por meio de comunicação eletrônica aos coordenadores de pós graduação dos campi não resultaram em êxito para o cumprimento da ação, justificado pela inexistência de um estudo prévio atualizado sobre a matéria. Sem o mapeamento concretizado, as ações visando a submissão de projetos Minter/Dinter seriam conduzidas de forma isolada, o que não é efetivo. É necessário instituir um trabalho sistêmico e coordenado com o apoio da alta gestão do IFPB para construir um mapeamento fiel das necessidades de qualificação. De acordo com a Resolução nº 34/2015/CS/IFPB, em seu Art. 55, a submissão de propostas Minter/Dinter é voltada à formação e ampliação de cursos de pós-graduação no IFPB, de tal forma que seus servidores sejam qualificados com fins de verticalização de seu conhecimento acadêmico. A PRPIPG contempla, como parte de suas atribuições, a ampliação de oferta de

qualificação para servidores do IFPB por meio dos programas Minter/Dinter (Art. 5º, Inciso X). Entretanto, tais ações devem ser direcionadas às necessidades apontadas por um Plano de Qualificação Institucional. Visando suscitar o trabalho de mapeamento das necessidades de qualificação do IFPB, a PRPIPG enviou um memorando ao Gabinete da Reitoria (Anexo I) solicitando a designação de uma comissão institucional para elaboração do Plano de Qualificação de Servidores do IFPB 2018- 2022. O trabalho da comissão resolverá, definitivamente: (a) Elaboração do Plano de Qualificação de Servidores (PQS) 2018-2022; (b) Mapeamento das necessidades de qualificação de servidores para o período de vigência do PQS; (c) Planejamento e articulação interinstitucional visando a submissão de projetos Minter/Dinter junto à Capes, de forma a contemplar as necessidades de qualificação da instituição. A Resolução nº 144/2017/CS/IFPB determina em seu Art. 92, alínea III, a competência da Diretoria de Gestão de Pessoas quanto a tarefa de “planejar, elaborar, coordenar e supervisionar a execução de Programa de Desenvolvimento e Qualificação do Servidor, visando garantir uma nova dinâmica de pessoal e institucional”. À Diretoria de Pós-Graduação cabe, em seu Art. 117, alínea VII, “propor e executar programas de qualificação em consonância com as políticas para a formação e qualificação continuada dos servidores”. A Portaria 1405/2018/Reitoria/IFPB (Anexo II) instituiu a Comissão responsável pela elaboração do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Servidores do IFPB. À Presidência da Comissão, foi sugerida a ampliação dos trabalhos visando, também, a construção do Plano de Qualificação Institucional (Anexo III). No entanto, a manifestação apresentada foi por realizar esse trabalho de forma dedicada, logo depois que fossem finalizados os trabalhos da comissão designada pela Portaria 1405/2018/Reitoria/IFPB.”

5.29.6 Consequência

A falta de envolvimento institucional por meio de uma articulação interna terá como efeito a impossibilidade de participação do Instituto das propostas dos programas Minter e Dinter com outras instituições.

5.29.7 Recomendações

Recomenda-se

a) Que a Diretoria de Pós-Graduação faça reuniões com outros órgãos estratégicos, a fim de discutir ações, que estabeleçam um caráter sistêmico de suas ações, de modo a identificar as reais necessidades dos *Campi*, no que concerne à qualificação em nível de Mestrado e Doutorado, facilitando, assim, a oferta de bolsas de estudo através dos Programas Minter e Dinter;

b) Que se designem representantes nos *Campi*, para tratar de questões relacionada à Pós-Graduação, de modo que eles estejam em sintonia com as ações e demandas institucionais desta área;

c) Que se elabore um novo Plano de Qualificação Institucional (PQI) para o Instituto.

5.30 *Questão - O Programa de apoio à Qualificação dos servidores do IFPB (PIQIFPB) foi instituído?*

5.30.1 *Descrição sumária*

O Instituto atualmente não possui um Plano de Qualificação Institucional (PQI), visto que o último foi elaborado em setembro de 2008 para vigor até o ano de 2012. Além disso, ao se fazer uma interpretação conjugada do art. 92, III e do art. 117, VII da Resolução nº144/2017-Reitoria/IFPB de 11/10/2017, que dispõe sobre o Regimento Geral do IFPB, constata-se que, atualmente, a competência para elaborar o PQI é da DDP.

5.30.2 *Crítérios*

É o art. 92, III, da Resolução nº 144/CS de 11 de Agosto de 2017, que dispõe sobre o Regimento Geral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba, *in verbis*:

Art. 92. São competências e atribuições da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas:

III – planejar, elaborar, coordenar e supervisionar a execução de Programa de Desenvolvimento e Qualificação do Servidor, visando garantir uma nova dinâmica de pessoal e institucional;

5.30.3 *Condição ou situação encontrada*

Ao se fazer uma busca no sítio do IFPB, na internet, observa-se que o último Plano de Qualificação Institucional, elaborado pelo Instituto, é do ano de 2008, com vigência até o fim de 2012.

Nessas pegadas, a Diretoria de Pós-Graduação respondeu questionamento, contido na Solicitação de Auditoria nº 26/2018 (fls. 315 a 316), a respeito do PQI, nos seguintes termos:

“No momento, o PIQIFPB constitui-se no único Plano de Qualificação Institucional (PQI) nesse sentido, embora reconheçamos que não tenha a cobertura devida a todas as ações de qualificação necessárias ao IFPB. Há, de fato, a necessidade de elaboração de plano maior. Com a designação de uma comissão institucional envolvendo a Diretoria de Gestão de Pessoas e segmentos representativos ao tema, a expectativa é de que o PQI 2018-2022 seja elaborado e finalizado.”

Em resposta à Solicitação de Auditoria nº 69/2018, a DDP enviou o PQI (fls. 559 a 567).

Ademais, ao analisar o atual Regimento Interno (fls. 589), observa-se que a competência para elaborar o PQI aparenta ser da DDP. Em razão disso, tendo em vista que o último foi elaborado pela Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação, questionou-se tanto à DPG e à DDP qual o entendimento deles acerca da competência para elaborar o referido Plano.

A DPG assim se manifestou (fls. 315 v.):

Para responder esse questionamento, alguns documentos normativos foram utilizados para melhor embasamento.

A Resolução nº 34/2015 de 02/10/2015 (Regulamentação das atividades de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação do IFPB), em seu Art. 5º, prevê, dentre os seus objetivos, a ampliação de ofertas de qualificação para servidores do IFPB por meio de programas Minter, Dinter e Convênios. A PRPIPG sempre realiza ações de planejamento voltadas à qualificação, principalmente considerando o atual momento de restrição orçamentária em que foi necessário buscar alternativas que não demandassem comprometimentos adicionais de recursos orçamentários, a exemplo da reserva de vagas para qualificação de servidores nos mestrados PROFEPT e PROFNIT, Dinter UFPB/IFPB (campus Sousa) e a previsão de vagas em processos seletivos do Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior (MPPGAV-UFPB) nos Editais 01/2014, 01/2015, 01/2016 e 02/2017, sem custos para a instituição, no qual foram beneficiados 26 servidores. Ainda assim, foram celebrados os Convênios IFPB/URFN 01/2014 (Mestrado Profissional em Administração Pública) e IFPB/UFRN 01/2013 (Doutorado em Educação). Portanto, entendemos que a PRPIPG tem a incumbência de implementar tais mecanismos (execução) para contemplar um PQI existente. Observa-se, por outro lado, que a Resolução nº144/2017-Reitoria/IFPB de 11/10/2017 que dispõe sobre o Regimento Geral do IFPB, discorre em seu Art. 92, alínea III, a seguinte competência para a Diretoria de Gestão de Pessoas:

III - planejar, elaborar, coordenar e supervisionar a execução de Programa de Desenvolvimento e Qualificação do Servidor, visando garantir uma nova dinâmica de pessoal e institucional; À Diretoria de Pós-Graduação cabe, em seu Art. 117, alínea VII: VII - propor e executar programas de qualificação em consonância com as políticas para a formação e qualificação continuada dos servidores;

(...)

Com fundamento nos artigos citados, extraídos dos seus respectivos regulamentos, a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) teria a atribuição de planejar, elaborar coordenar e supervisionar a execução do PQI. À Diretoria de Pós-Graduação caberia a ação de executar programas de qualificação para atender ao PQI. A PRPIPG/DPG, evidentemente, tem todo o interesse de participar e contribuir com a construção do PQI.

No mesmo sentido, foi questionado, dessa vez, à DDP qual o entendimento dela a respeito da competência atual para a elaboração do Plano de Qualificação Institucional.

Em resposta a Diretoria assim se manifestou (fls. 427):

Conforme Regimento Interno, aprovado em 2017, é de competência da Diretoria de Pós Graduação, ligada a Pró-Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação do

IFPB: “VII. propor e executar programas de qualificação em consonância com as políticas para a formação e qualificação continuada dos servidores.”.

Dessa forma, há um dissenso no entendimento sobre a competência para elaborar o PQI. Esse fato deverá ser objeto de discussão na reunião de busca conjunta de soluções, para definir quem será o competente ou se ambos podem ajudar a elaborar.

Porém, o fato, portanto, é que o Instituto não possui um PQI atualizado, visto que o último Plano de Qualificação Institucional é do ano de 2008, com vigência até o fim de 2012.

5.30.4 Causa

Falha da gestão em não elaborar o PQI.

5.30.5 Manifestação do setor auditado

Provocou-se a DDP sobre a ausência de um Plano no Instituto.

A DDP assim se manifestou (fls. 644 v.):

“Conforme Regimento Interno do IFPB, compete a Diretoria de Pós-Graduação/PRPIPG: “VII. propor e executar programas de qualificação em consonância com as políticas para a formação e qualificação continuada dos servidores”. Compete ao DDP: “III. planejar, elaborar, coordenar e supervisionar a execução de Programa de Desenvolvimento e Qualificação do Servidor, visando garantir uma nova dinâmica de pessoal e institucional;” Portanto, entendemos que a Diretoria de Pós-Graduação tem mais propriedade/competência na área para atualizar o referido Plano, visto que o do ano de 2008 foi elaborado pela Diretoria citada.”

5.30.6 Consequência

Em face da nova realidade em que se encontra o Instituto (sobretudo com a expansão dos *Campi*), tem-se por necessário o estabelecimento de novas finalidades que necessitarão de estratégias para qualificação dos servidores.

Nesse sentido, ofertar educação profissional e tecnológica em todos os níveis e modalidades, promovendo a integração vertical entre a educação básica, profissional e superior, otimizando a infraestrutura física, o quadro de pessoal e os recursos de gestão, representa um dos desafios de um Plano de Qualificação Institucional

Outra finalidade, prevista na formalização dos Institutos, que deverão ser contempladas pelo PQI, consiste em realizar e estimular a pesquisa aplicada, a produção cultural, o empreendedorismo, o cooperativismo e o desenvolvimento científico e tecnológico, bem como desenvolver programas de extensão e de divulgação científica e tecnológica.

Consolidar os objetivos dos Institutos Federais para o ensino, pesquisa, pós-graduação e extensão, em consonância com as expectativas e necessidades das comunidades interna e externa, representam a base para o estabelecimento da qualificação dos servidores do Instituto Federal.

Nessas pegadas, revela-se importante a criação de Plano de Qualificação Institucional, que esteja em harmonia com os desafios atuais.

5.30.7 Recomendação

Recomenda-se que a gestão elabore o Plano de Qualificação Institucional.

5.31 Subquestão 01 - O Programa está regulamentado?

5.31.1 Descrição sumária

O Programa de apoio (Incentivo) à Qualificação dos servidores do IFPB (PIQIFPB) está regulamentado por normativo interno.

5.31.2 Critérios

São os arts. 4º, 5º e 6º da Resolução nº 112/17 do Conselho Superior (CS) do IFPB, *in verbis*:

Art. 4º O IFPB busca incentivar o desenvolvimento de ações de Qualificação/Capacitação por meio dos seguintes meios:

I – Desenvolvimento do Programa de apoio à qualificação dos servidores do IFPB (PIQIFPB);

(...)

Art. 5º O Programa Institucional de Incentivos à Pós-Graduação Stricto Sensu – PIQIFPB, destinado aos servidores do quadro de pessoal permanente do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - IFPB tem por objetivo promover o desenvolvimento do servidor, visando a melhoria de seu desempenho quanto às suas funções e compromissos para com o Instituto, desenvolvendo sua capacidade reflexiva e crítica e estimulando o exercício pleno de cidadania e o consequente comprometimento com os objetivos sociais da Instituição, através de ações específicas.

5.31.3 Condição ou situação encontrada

Constata-se que o Programa está regulamentado, internamente, através da Resolução 148/2015/CS/IFPB (fls. 589).

Portanto, registre-se que o Instituto obedeceu ao critério citado, ao regulamentar o PIQIFPB de seus servidores.

5.32 Subquestão 02 - Foi instituída a Comissão para a realização da gestão do Programa, conforme art. 2º da Resolução 148/2015?

5.32.1 Descrição sumária

A Comissão responsável pela gestão do PIQIFPB não foi instituída.

5.32.2 Critérios

São os arts. 2º e 3º da Resolução nº 148/2015/CS/IFPB, *in verbis*:

Art. 2º A gestão do PIQIFPB será realizada por Comissão, designada pelo Reitor da Instituição com a seguinte composição:

I - Pró-Reitor de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação;

II – Diretor de Pós-Graduação;

III – um representante docente de Pós-Graduação, indicado pelo Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão (CEPE), dentre os seus conselheiros;

IV – um representante dos Técnicos Administrativos, indicado pelo Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão (CEPE), dentre os seus conselheiros;

V – um representante da Diretoria de Gestão de Pessoas do IFPB.

§ 1º– A comissão será presidida pelo Pró-Reitor de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação.

§ 2º - Na organização da política de desenvolvimento de pessoal a Unidade de Gestão de Pessoas e a Comissão de que trata o caput observarão as previsões contidas no artigo 7º do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, naquilo que couber.

Art. 3º A Comissão terá por finalidade coordenar e avaliar o PIQIFPB com as seguintes competências:

I – Estabelecer e propor revisão dos objetivos, diretrizes e estratégias de desenvolvimento do programa, sempre que for necessário;

II – Elaborar processo e executar o Edital de seleção para concessão de benefícios e encaminhá-lo à Pró-Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação;

III – Divulgar relatório anual de gestão do programa;

IV - Analisar as interpelações apresentadas ao PIQIFPB.

§ 1º - A designação dessa Comissão será por um período de 02 (dois) anos, podendo, a critério do Gestor máximo da Instituição, ser reconduzida por igual

período.

§ 2º - A homologação dos processos administrativos para concessão dos benefícios caberá à PRPIPG.

5.32.3 Condição ou situação encontrada

Em resposta à Solicitação de Auditoria 15/2018 (fls. 110), a Diretoria de Pós-Graduação afirmou que “A Comissão do PIQIPB ainda não foi instituída em virtude do programa ainda não ter sido lançado...”.

Visando a obter mais informações acerca do funcionamento da referida Comissão, questionou-se, novamente, à Diretoria de Pós-Graduação, por meio da Solicitação de Auditoria nº 26/2018 (fls. 314), se a Comissão foi instituída, bem como, caso a resposta fosse positiva, onde desempenhava suas funções, qual a periodicidade de suas reuniões, se existiam atas ou documentos, que comprovassem o desempenho de suas atividades.

Em resposta, a Diretoria de Pós-Graduação assim se manifestou (fls. 314):

“Uma vez observada a dificuldade orçamentária para executar o PIQIFPB, não havia sentido instituir a comissão para gerir o Programa, sem que houvesse a efetivação de recursos institucionais para sua execução; os trabalhos de coordenação e avaliação do Programa ficariam paralisados.”.

Dessa forma, observa-se que, segundo o setor auditado, a Comissão não foi instituída, em razão da ausência de recursos orçamentários, que inviabilizaria o seu funcionamento.

Portanto, constata-se que a Comissão responsável por gerir o PIQIFPB não foi instituída.

5.32.4 Causa

Conforme se depreende da resposta do setor auditado, a razão por que a Comissão não foi instituída e não desempenha suas funções é a ausência de recursos orçamentários.

5.32.5 Manifestação do setor auditado

A DPG assim se manifestou sobre o achado (fls. 654):

“A Resolução nº 148/2015/CS/IFPB, que dispõe sobre o Regulamento do Programa de Incentivo à Pós-Graduação para servidores do IFPB (PIQIFPB), em seu Art. 2º, prevê que “A gestão do PIQIFPB será realizada por Comissão, designada pelo Reitor (...), e presidida pelo Pró-Reitor de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação. No Regulamento, também estão definidas as

atribuições da Comissão. Conforme manifestado anteriormente à Solicitação de Auditoria nº 26/2018-AUDI/PE, a inexistência de recursos financeiros próprios no âmbito da PRPIPG, aliado à redução orçamentária do IFPB ocasionada pela crise econômica pelo qual passa o país, impossibilitaram a execução do PIQIFPB. Haja vista a constatação de impossibilidade de lançamento do programa, entendemos que não haveria sentido instituir a Comissão de Gestão do PIQIFPB sem garantia de que o Programa fosse efetivamente lançado, pois não seria possível exercer suas competências previstas em Regulamento. De toda forma, a PRPIPG enviará nos próximos dias um memorando ao Gabinete da Reitoria solicitando a designação da Comissão, fazendo cumprir o que está disposto no Regulamento.”

5.32.6 Consequência

O Programa ficará sem gestão, coordenação e sem poder ser avaliado, visto que a Comissão é incumbida também dessa última competência.

5.32.7 Recomendação

Recomenda-se que seja instituída a Comissão, responsável pela gestão do Programa, ainda que em face da ausência de recursos orçamentários, visto que, uma vez formada, ela pode estabelecer e propor revisão dos objetivos, diretrizes e estratégias de desenvolvimento do Programa, sobretudo visando a buscar alternativas, que superem a restrição orçamentária, por que passa o Instituto.

5.33 Subquestão 03 - O Programa está sendo executado?

5.33.1 Descrição sumária

O Programa de Incentivo (Apoio) à Qualificação dos servidores do IFPB (PIQIFPB), embora regulamentado por normativo interno, não está em execução.

5.33.2 Critério

É toda a Resolução 148/2015/CS/IFPB.

5.33.3 Condição ou situação encontrada

Apesar de o PIQIFPB já está regulamentado pela Resolução 148/2015/CS/IFPB desde 2015, a PRPIPG não dispõe de recursos orçamentários para viabilizar o seu lançamento, assim como ela depende de recursos oriundos do orçamento institucional. A restrição orçamentária, conforme detalhado em constatação anterior, é o motivo pelo qual a Comissão, responsável por gerir o Programa, não foi instituída.

Instada a se manifestar novamente acerca da execução do Programa, a Diretoria de Pós-Graduação assim reiterou, na resposta à Solicitação de Auditoria 26/2018 (fls. 314 e 314.v):

“Neste momento, não. Por motivo de restrição orçamentária decorrente do quadro de recessão econômica pelo qual passa o país, ainda não foi possível executar o primeiro edital do PIQIFPB, que já está pronto e aprovado pela Procuradoria Federal do IFPB desde o ano de 2015.”

Ademais, foi questionado se a Diretoria, em face da ausência de recursos orçamentários, teria elaborado um Plano de Providências, cujo objetivo era contornar a dificuldade enfrentada. A Diretoria assim se manifestou (fls. 314 e 314.v):

A PRPIPG sempre buscou alternativas para implementação do PIQIFPB. Em dezembro de 2017, foi realizada uma reunião para busca conjunta de soluções, envolvendo representantes da PRPIPG, DDP (Departamento de Desenvolvimento de Pessoas) e Pró-Reitoria de Administração e Finanças com a finalidade de sensibilizar os setores estratégicos para a implementação do PIQIFPB (Anexo I). Na ocasião, os participantes ficaram de apresentar proposta de contribuição e/ou direcionamento de recursos para fomento ao PIQIFPB (prazos já expirados) e opinaram para levar o tema para discussão na reunião do Colégio de Dirigentes. Devido ao período de eleições para Diretor Geral e Reitor, os trabalhos não avançaram. Outra providência tomada para encontrar alternativas de implementação do PIQIFPB foi investigar o âmbito de aplicação da Ação 4572: Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação. Esta dotação orçamentária tem a finalidade de "Realizar ações diversas voltadas ao treinamento de servidores, tais como custeio dos eventos, pagamento de passagens e diárias aos servidores, quando em viagem para capacitação, taxa de inscrição em cursos, seminários, congressos e outras despesas relacionadas à capacitação de pessoal. Promover a qualificação e a requalificação de pessoal com vistas à melhoria continuada dos processos de trabalho, dos índices de satisfação pelos serviços prestados à sociedade e do crescimento profissional". Percebe-se, então, que ações voltadas à qualificação de servidores podem se beneficiar desta dotação orçamentária. Dados extraídos do Portal da Transparência do Governo Federal, relativos ao Orçamento da União para o ano de 2018, preveem à página 308 um aporte de recursos na ordem de R\$ 1.693.046,00 para o desenvolvimento da Ação 4572 (Anexo II). Com base nessa informação, a PRPIPG solicitou formalmente ao Departamento de Orçamento do IFPB em 16/04/2018, via Processo Administrativo nº 23381.002366.2018-19 (Anexo III), informações a respeito do detalhamento da aplicação da e distribuição Ação 4572 no orçamento da Reitoria e Campi, com o intuito de aprofundar-se na especificidade do tema e planejar uma ação visando à execução, não apenas do PIQIFPB como de qualquer outra iniciativa de qualificação. Visando a retomar as discussões inerentes à efetivação do PIQIFPB para o ano de 2018, a PRPIPG enviou o Memorando 185/2018-PRPIPG/REITORIA/IFPB (Anexo IV) convidando o Pró-Reitor de Administração e Finanças a participar de reunião no dia 11/07/2018 na PRPIPG. Entretanto, a reunião foi adiada devido a um evento organizado pela PRAF no campus Campina Grande, na mesma data, em que foram convidados todos os Diretores Gerais, Diretores Administrativos e Pró-Reitores, para dialogarem sobre diversos temas, incluindo a Matriz CONIF 2019 (Anexo V). O agendamento da reunião foi, então, remarcado para o dia 31/07/2018.

Dessa forma, constata-se que o Programa de Incentivo à Qualificação dos servidores do IFPB não está em execução.

5.33.4 Causa

A causa apontada pelo gestor para a não execução do Programa é a ausência de recursos orçamentários.

5.33.5 Manifestação do setor auditado

A Diretoria de Pós-graduação assim se manifestou (fls. 647 e 647 v.):

“A resposta apresentada à questão 2 sintetiza o real motivo do PIQIFPB ainda não ter sido implementado. Sem dotação orçamentária, não há como executar o PIQIFPB. A PRPIPG vem dedicando esforços e implementando ações concretas no sentido de ampliar as oportunidades de qualificação de servidores do IFPB, em consonância com o PDI e atribuições previstas em Regulamentos institucionais (Resolução nº 134/2015/CS/IFPB e Resolução nº 144/2017/CS/IFPB). O PIQIFPB é um exemplo de ação planejada neste sentido, assim como o trabalho realizado, com êxito, para credenciar o IFPB a ofertar programas de mestrado em Rede Federal que preveem reserva de vagas destinada à qualificação de servidores do Instituto. Desde meados do ano de 2017, a PRPIPG vem realizando contatos e reuniões com gestores da PRAF e DGEP no sentido de encontrar alternativas para a execução da primeira edição do PIQIFPB. Recentemente, a Diretoria de Pós-Graduação identificou a oportunidade de apresentar o PIQ e seus benefícios aos Diretores Gerais dos campi em uma das reuniões do Colégio de Dirigentes. Esta iniciativa foi concretizada na 5ª Reunião Extraordinária do Colégio de Dirigentes, realizada no dia 27/09/2018 (Anexo IV), em que foi concedido um breve momento para que a Diretoria de Pós-Graduação apresentasse uma explanação objetiva da proposta do PIQIFPB e seus benefícios para o Instituto (inclusive financeiros). Além disso, foi feita a proposição para que os campi aderissem ao PIQIFPB ofertando cotas de bolsas com recursos oriundos da Ação 4572, descentralizada aos campi, para que os recursos também fossem pensados com fins ao estímulo da qualificação. Ao término da exposição, uma vez que não foram feitos questionamentos por parte do público presente, foi ressaltado que os Diretores Gerais analisassem e discutissem a proposta para que na próxima reunião do Colégio de Dirigentes (sem data definida) fosse estabelecida a tomada de decisão.”

5.33.6 Consequência

O principal efeito da não execução do Programa é a ausência de oferta de qualificação, em nível de Mestrado e Doutorado, para os servidores Técnicos-Administrativos e Docentes.

Dessa forma, não haverá o desenvolvimento do servidor, visando a sua melhoria de desempenho nas funções e reafirmação de seus compromissos para com o Instituto.

5.33.7 Recomendação

É cediço que o país passa por crise econômica, fato que reflete nas políticas públicas das Instituições de Públicas de Ensino.

Percebe-se que a não execução do Programa de Incentivo à Qualificação dos servidores do IFPB se dá em razão da ausência de recursos orçamentários, em face da crise mencionada.

Entretanto, em que pesem essas dificuldades, a administração necessita ser proativa e buscar alternativas para superar esses obstáculos, ainda que parcialmente.

Nesse sentido, fazem-se as seguintes recomendações:

a) Que se intensifiquem as reuniões de busca conjunta de soluções com setores estratégicos do Instituto, de que são exemplos a Pró-Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação, a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, Colégio de Dirigentes, com o objetivo de trazerem soluções, de apontar alternativas e de redirecionar recursos para a qualificação dos servidores;

b) Que se identifiquem ações orçamentárias (como a Ação 4572), voltadas para Capacitação e Qualificação de servidores, a fim de direcionar parte dos recursos para o desenvolvimento dos servidores do Instituto;

c) Que se leve para discussão junto ao Colégio de Dirigentes a proposta de contrapartida dos *Campi* ao PIQIFPB com uma porcentagem de contribuição proporcional ao orçamento;

d) Que se apresente uma proposta de contribuição ao PIQIFPB com recursos do orçamento de capacitação (Reitoria);

e) Que se elabore uma Planilha de Orçamento com prováveis direcionamentos de recursos para fomento ao PIQIFPB.

5.34 Questão de auditoria nº 05 - São atendidos os requisitos legais – mais especificamente os da Lei 8.112, do Decreto 5.824/06, da Resolução 148/15 e da Resolução 112/17 - para a concessão de ações de qualificação e capacitação, no país e no exterior, dos servidores do Instituto?

5.35 Subquestão 01 - Em relação à licença para capacitação, os processos são instruídos atendendo aos requisitos dos arts. 7º e 8º da Resolução 112 do Conselho Superior?

5.35.1 Descrição sumária

Ausência de Termo de Compromisso, assinado pelo servidor, comprometendo-se a apresentar, no prazo de 15 dias, após seu retorno, relatório e o respectivo certificado de participação ou de conclusão, conforme o caso.

5.35.2 Critério

É o art. 8º, alínea *d*, da Resolução nº 112/2017 do Conselho Superior do IFPB, *in verbis*:

Art. 8º A licença para fins de capacitação profissional deve ser requerida pelo próprio servidor, através de processo devidamente instruído com os seguintes itens:

(...)

d) Termo de Compromisso, assinado pelo servidor, comprometendo-se a apresentar, no prazo de 15 dias, após seu retorno, relatório e o respectivo certificado de participação ou de conclusão, conforme o caso.

5.35.3 Condição ou situação encontrada

Ao se analisar a instrução processual dos seguintes processos, não foram encontrados documentos assinados pelos servidores-requerentes, nos quais constem Termo, comprometendo-se a apresentar, no prazo de 15 dias, após seus retornos, relatórios e os respectivos certificados de participação ou de conclusão, conforme o caso (fls. 589):

- Processo: 23381.005063.2017-77;
- Processo: 23381.005741.2017-00;
- Processo: 23381.004974.2017-87;

5.35.4 Causa

Falha na instrução processual, ao permitir o andamento do processo sem que o servidor tenha anexado o referido Termo de Compromisso.

5.35.5 Manifestação do setor auditado

A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas assim se manifestou sobre os achados (fls. 597):

“Quanto aos processos: 23381.005063.2017-77; 23381.005741.2017-00 e 23381.004974.2017-87, originados através da Resolução nº 112/2017-CONSUPER/IFPB, constatamos que foram analisados todos os aspectos legais para concessão da referida licença, no entanto, por se configurar uma nova prática (a exigência do Termo de Compromisso, baseada na atual regulamentação interna) não foi observado. Quanto ao último processo, informamos que, já possui comprovação do curso, conforme Processo nº 23381.008024.2017-21. Por fim, esta Diretoria se compromete a comunicar a Diretoria Geral de Gestão de Pessoas a necessidade de notificar os referidos servidores que, até a presente data, não apresentaram a comprovação do curso, objeto da licença.”

5.35.6 Consequência

A ausência de Termo de Compromisso permite que o servidor-requerente se livre do ônus de apresentar o certificado ou relatório após 15 dias da conclusão do curso, visto que ele pode argumentar que não sabia da necessidade de apresentar o certificado.

5.35.7 Recomendação

Recomenda-se rigor na instrução processual, de sorte que os servidores-requerentes façam o pedido, com o Termo de Compromisso, anexo.

5.36 Subquestão 01 - Em relação à licença para capacitação, os processos são instruídos atendendo aos requisitos dos arts. 7º e 8º da Resolução 112 do Conselho Superior?

5.36.1 Descrição sumária

Servidora exerce função gratificada na Procuradoria do Instituto, porém não está recebendo os valores financeiros por essas atribuições.

5.36.2 Critério

Trata-se do art. 37, *caput*, e incisos I e II, da CF e o art. 62 da Lei 8.112/90, *in verbis*:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as

nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

Art. 62. Ao servidor ocupante de cargo efetivo investido em função de direção, chefia ou assessoramento, cargo de provimento em comissão ou de Natureza Especial é devida retribuição pelo seu exercício. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Parágrafo único. Lei específica estabelecerá a remuneração dos cargos em comissão de que trata o inciso II do art. 9º. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

5.36.3 Condição ou situação encontrada

Ao analisar a instrução processual de requerimento administrativo de afastamento para o gozo de licença para capacitação (art. 81, V, da Lei 8.112/90) da servidora H.R.T.S, CPF ***.283.***-72, observa-se que ela fez o pedido, no dia 25 de julho de 2017 (Processo Administrativo 23381.005063.2017-77) (fls. 589).

A licença para capacitação teve como objetivo o afastamento para participar dos cursos:

“1) Atualização Jurídica — Direito Constitucional II, na UNIEDUCAR - Universidade Cooperativa com a carga horária de 260 horas; 2) Curso Novo Código de Processo Civil — Artigo por Artigo, com a carga horária de 60 horas, no Ênfase Instituto Jurídico LTDA, no período de 07/08/2017 a 04/11/2017”.

Além disso, conforme consta de declaração da própria servidora, esses cursos serviriam como aprimoramento de suas atividades junto a Procuradoria Federal/IFPB (fls. 02).

Ademais, a sua assinatura, que consta no requerimento inicial, apresenta carimbo com seu nome e possível cargo ocupado na Coordenação do Contencioso da Procuradoria Federal junto ao IFPB (fls. 02).

Conforme se observa, o requerimento administrativo foi instruído com informações, que revelam ser a requerente lotada na Procuradoria Federal Especializada junto ao IFPB, provavelmente desempenhando funções atreladas à área jurídica.

Entrementes, consoante apresenta consulta no sistema SIAPE, realizada no dia 31 de julho de 2017 – consulta que serviu de instrução para o mencionado processo de licença para capacitação -, observa-se que o vínculo da referida servidora se dá com o instituto por meio do cargo de Psicólogo (fls. 09).

Ao se observar os dados funcionais da referida servidora no Sistema SUAP, consta que o seu cargo é o de PSICOLOGO-AREA (PCIFE) - 701060.

Além disso, a portaria, que concedeu a referida licença – Portaria nº 78/2017-DGEP – afirma que ela é ocupante do cargo de Psicólogo (fls. 32).

De mais a mais, frise-se que a servidora pedira uma licença para capacitação no ano de 2008 - Processo 23052. 000147/2008-55 (fls. 14). Nesse processo, em sua qualificação, ela afirmou ser ocupante do cargo de Psicólogo no antigo CEFET, atual IFPB, a despeito de estar lotada na Procuradoria Jurídica (fls. 14). Consta também que o afastamento se deu para participar de curso de capacitação na área jurídica – Direito Administrativo (fls. 14). Há ainda declaração da então chefe de Departamento de Recursos Humanos em que consta como cargo ocupado pela servidora-requerente o de Psicólogo (fls. 16). Além disso, a portaria nº 017/2008-GDRH, assinada pela referida chefe de Departamento de Recursos Humanos, informa que a servidora é ocupante do cargo de Psicólogo (fls. 25).

Após indício de desvio de função, a Auditoria Interna solicitou manifestação do setor auditado sobre a situação. Em resposta, a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas informou que houve um “acordo” entre a alta gestão e a servidora, para que essa continuasse a desempenhar função de Coordenadora do Contencioso junto à Procuradoria (conforme será demonstrado à frente).

Constata-se, nesse sentido, através de consulta ao SIAFI, que não há registro, no momento, de que a servidora tenha função gratificada ativa (fls. 700).

Nessas pegadas, conclui-se que o fato enseja um enriquecimento ilícito da Administração, visto que há servidora exercendo função gratificada, mas que não está recebendo por isso, o que poderá desencadear ação judicial por parte dessa, ao requerer valores retroativos e seus consectários.

5.36.4 Causa

Falha da Administração ao permitir que a servidora exerça função gratificada, sem receber a gratificação correspondente.

5.36.5 Manifestação do setor auditado

A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas se manifestou nos seguintes termos (fls. 598):

“Esta Diretoria apenas analisa os cursos quanto a sua correlação com o ambiente organizacional e as atividades desenvolvidas pelos servidores. Os cursos

apresentados pela servidora, conforme Portaria nº 9/2006/MEC, possuem correlação direta com todos os ambientes organizacionais, ou seja, são de aproveitamento direto para todos os servidores. Quanto a situação da servidora citada, observamos no SUAP que a mesma foi localizada no setor da Procuradoria para assumir função gratificada, porém em 2015 foi acordado com a Alta Gestão que a mesma continuaria a ocupar a função de Coordenadora do Contencioso da Procuradoria federal junto ao IFPB, sem recebimento de gratificação, conforme Portaria, em anexo. Acreditamos que, a designação da servidora, ocupante do cargo de Psicóloga, no setor da Procuradoria, se dê ao fato de ser um setor que trata de diversos processos legais, envolvendo não só procedimentos administrativos (licitações, compras, etc.), como também com pessoas (servidores e discentes) necessitando, assim, servidor capacitado para mediar situações que vão além de atos administrativos.”

5.36.6 Consequência

Os cargos em comissão e as funções de chefia são de livre nomeação.

Porém, conforme reza o art. 62 da Lei 8.112/90, ao servidor ocupante de cargo efetivo investido em função de direção, chefia ou assessoramento, cargo de provimento em comissão ou de Natureza Especial é devida retribuição pelo seu exercício.

Assim, o não pagamento da função gratificada para a referida servidora, ainda que por meio de acordo com a alta gestão, não encontra amparo legal, o que enseja enriquecimento ilícito da Administração, ao violar o art. 62 da Lei 8.112/90, com reais possibilidades de a servidora requerer judicialmente os valores retroativos.

Por derradeiro, na esteira das recomendações da Auditoria Interna, a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, comprometeu-se, no Plano de Ação (fls. 692 v.), como medida para sanar o vício, a “*Comunicar à alta gestão a necessidade de regularizar a função gratificada ou realocar a servidora em outro setor.*”

5.36.7 Recomendação

Recomenda-se que a gestão pague a gratificação, a que faz jus a servidora, em razão do exercício de Função Gratificada, a fim de evitar o enriquecimento ilícito por parte da Administração e o posterior requerimento judicial de valores retroativos não pagos à requerente.

Não sendo essa a escolha da Administração, recomenda-se que a servidora volte a exercer as atribuições do cargo de Psicólogo, para o qual foi nomeada efetivamente.

5.37 Em relação à para capacitação, os processos são instruídos atendendo aos requisitos dos arts. 7º e 8º da Resolução 112 do Conselho Superior?

5.37.1 Descrição sumária

Ausência de regulamentação interna aprovada, delimitando regras específicas acerca das cargas horárias dos cursos, que sejam válidas e compatíveis com o período da Licença.

5.37.2 Critério

Trata-se do art. 87 da Lei 8.112/90, *in verbis*:

Art. 87. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97) (Vide Decreto nº 5.707, de 2006)

Parágrafo único. Os períodos de licença de que trata o caput não são acumuláveis. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

5.37.3 Condição ou situação encontrada

Em resposta à Solicitação de Auditoria nº 12/2018, a DDP informou que uma das dificuldades encontradas nos requerimentos de Licença para Capacitação é a ausência de regulamentação interna aprovada, delimitando regras específicas acerca das cargas horárias dos cursos, que sejam válidas e compatíveis com o período a se afastar (fls. 105 a 105 v.).

A Resolução nº 112/2017 reza em seu art. 8º, alínea c, que:

Art. 8º A licença para fins de capacitação profissional deve ser requerida pelo próprio servidor, através de processo devidamente instruído com os seguintes itens: c) Informação do período pretendido da licença, que deverá estar compatível com a carga horária e/o período de duração da ação de capacitação.

De fato, ao se observar a Resolução nº 112/2017, percebe-se que o normativo não esmiúça o que seria período de licença “compatível” entre o período pretendido da licença e a carga horária e o período de duração da ação de capacitação.

Como se observa do Processo Administrativo nº 23381.003438.2017-64 (fls. 589), por exemplo, o servidor requereu uma Licença para Capacitação para um curso, cuja carga horária era de 260h. Entretanto, ao se dividir esse valor por 8 (equivalente a um dia de trabalho), conclui-se que a Licença poderia ser concluída em 32,5 dias. Sabe-se que a Licença para Capacitação tem a duração de 3 meses. Dessa forma, percebe-se que pode haver o término da Licença antes desses 3 meses.

Assim, corre-se o risco de haver critério individuais na concessão da licença, em face da ausência de uma norma que padronize o deferimento dos processos.

Constata-se, portanto, a necessidade de haver um melhor esclarecimento na Resolução, de modo que haja uma maior segurança na concessão das licenças por parte da Administração.

5.37.4 Causa

Falha da gestão ao não detalhar como se dá a compatibilidade entre o período pretendido de licença e a carga horária e o período de duração da ação de capacitação.

5.37.5 Manifestação do setor auditado

Sobre essa constatação a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas assim se manifestou: *“Já se encontra em reanálise a proposta de regulamentação, conforme anexo.”* (fls. 645).

Ademais, conforme consta no Plano de Ação (fls. 698), *“A Diretoria produziu uma Portaria que elucidará o trâmite de solicitação e concessão de Licença para Capacitação. Tal documento será encaminhado ao CONSUPER.”*

5.37.6 Consequência

Existe grande possibilidade de existirem critérios individuais nos processos de deferimento de Licença para Capacitação.

5.37.7 Recomendação

Recomenda-se que a gestão acrescente dispositivo na Resolução nº 112/2017, detalhando critérios em relação a como se dá a compatibilidade entre o período pretendido de licença com a carga horária e o período de duração da ação de capacitação.

5.38 Subquestão 02 - Em relação ao incentivo à qualificação, os processos são instruídos conforme as diretrizes do Decreto 5.824?

5.38.1 Descrição sumária

A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas instrui corretamente os processos de Incentivo à Qualificação dos servidores da Reitoria.

5.38.2 Critérios

São os arts. 11, 12 da Lei 11.091/05 e todo o Decreto 5.824/06, *in verbis*:

Art. 11. Será instituído Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento.

Art. 12. O Incentivo à Qualificação terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do Anexo IV desta Lei, observados os seguintes parâmetros: (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)

I - a aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará maior percentual na fixação do Incentivo à Qualificação do que em área de conhecimento com relação indireta; e

II - a obtenção dos certificados relativos ao ensino fundamental e ao ensino médio, quando excederem a exigência de escolaridade mínima para o cargo do qual o servidor é titular, será considerada, para efeito de pagamento do Incentivo à Qualificação, como conhecimento relacionado diretamente ao ambiente organizacional.

§ 1º Os percentuais do Incentivo à Qualificação não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.

§ 2º O Incentivo à Qualificação somente integrará os proventos da aposentadoria e as pensões quando os certificados dos cursos considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos no período em que o servidor estiver em atividade.

§ 2º O Incentivo à Qualificação somente integrará os proventos de aposentadorias e as pensões quando os certificados considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos até a data em que se deu a aposentadoria ou a instituição da pensão. (Redação dada pela Lei nº 11.233, de 2005)

§ 3º Para fins de concessão do Incentivo à Qualificação, o Poder Executivo definirá as áreas de conhecimento relacionadas direta e indiretamente ao ambiente organizacional e os critérios e processos de validação dos certificados e títulos, observadas as diretrizes previstas no § 2º do art. 24 desta Lei.

§ 4º A partir de 1º de janeiro de 2013, o Incentivo à Qualificação de que trata o caput será concedido aos servidores que possuírem certificado, diploma ou titulação que exceda a exigência de escolaridade mínima para ingresso no cargo do qual é titular, independentemente do nível de classificação em que esteja posicionado, na forma do Anexo IV. (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

Art. 1º O Incentivo à Qualificação será concedido aos servidores ativos, aos aposentados e aos instituidores de pensão com base no que determina a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e no estabelecido neste Decreto.

§ 1º A implantação do Incentivo à Qualificação dar-se-á com base na relação dos servidores habilitados de que trata o art. 20 da Lei nº 11.091, de 2005, considerados os títulos obtidos até 28 de fevereiro de 2005, que será homologada pelo colegiado superior da Instituição Federal de Ensino - IFE.

§ 2º Após a implantação, o servidor que atender ao critério de tempo de efetivo exercício no cargo, estabelecido no art. 12 da Lei nº 11.091, de 2005, poderá requerer a concessão do Incentivo à Qualificação, por meio de formulário próprio, ao qual deverá ser anexado o certificado ou diploma de educação formal em nível superior ao exigido para ingresso no cargo de que é titular.

§ 3º A unidade de gestão de pessoas da IFE deverá certificar se o curso concluído é direta ou indiretamente relacionado com o ambiente organizacional de atuação do servidor, no prazo de trinta dias após a data de entrada do requerimento devidamente instruído.

§ 4º O Incentivo à Qualificação será devido ao servidor após a publicação do ato de concessão, com efeitos financeiros a partir da data de entrada do requerimento na IFE.

§ 5º No estrito interesse institucional, o servidor poderá ser movimentado para ambiente organizacional diferente daquele que ensejou a percepção do Incentivo à Qualificação.

§ 6º Caso o servidor considere que a movimentação possa implicar aumento do percentual de Incentivo à Qualificação, deverá requerer à unidade de gestão de pessoas, no prazo de trinta dias, a contar da data de efetivação da movimentação, a revisão da concessão inicial.

§ 7º Na ocorrência da situação prevista no § 6º, a unidade de gestão de pessoas deverá pronunciar-se no prazo de trinta dias a partir da data de entrada do requerimento do servidor, sendo que, em caso de deferimento do pedido, os efeitos financeiros dar-se-ão a partir da data do ato de movimentação.

§ 8º Em nenhuma hipótese poderá haver redução do percentual de Incentivo à Qualificação percebido pelo servidor.

§ 9º Os percentuais para a concessão do Incentivo à Qualificação são os constantes do Anexo I.

Art. 2º Os ambientes organizacionais de atuação do servidor no âmbito das IFE vinculadas ao Ministério da Educação são os estabelecidos no Anexo II.

Art. 3º As áreas de conhecimento dos cursos de educação formal diretamente relacionados a cada um dos ambientes organizacionais são as constantes do Anexo III.

5.38.3 Condição ou situação encontrada

Em resposta à Solicitação de Auditoria 22/2018 (fls. 134 e 135), foram listados todos os processos de Incentivo à Qualificação (119 no total), deferidos aos servidores Técnicos-Administrativos, no ano de 2017, cuja instrução processual é de competência da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (Reitoria).

No final, foram selecionados 35 processos, conforme critério descrito na Tabela Philips (fls. 261 a 261 v.).

Na análise da instrução processual, observaram-se os principais requisitos legais para o deferimento do benefício, quais sejam (fls. 589):

a) Se o processo foi instruído com formulário próprio, no qual foi anexado o certificado ou diploma de educação formal em nível superior ao exigido para ingresso no cargo de que é titular

b) Se o curso concluído era direta ou indiretamente relacionado com o ambiente organizacional de atuação do servidor

c) Se havia parecer favorável da chefia imediata

d) Se havia parecer favorável da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DDP.

Após a análise, percebeu-se que todos os processos analisados foram instruídos corretamente, visto que todos os documentos exigidos estavam nos processos, de maneira que nada havia a ser reparado.

Assim, registre-se a boa prática da gestão na instrução dos processos de deferimento de Incentivo à Qualificação.

5.39 Subquestão 03 - São atendidos os requisitos legais – mais especificamente os da Lei 8.112, do Decreto 5.824/06, da Resolução 148/15 e da Resolução 112/17 - para a concessão de ações de qualificação e capacitação, no país e no exterior, dos servidores do Instituto?

5.39.1 Descrição sumária

Pedido de prorrogação de afastamento para qualificação em nível de Mestrado ou Doutorado com prazo mínimo inferior a 90 dias.

5.39.2 Critério

Trata-se do art. 26 da Resolução 112 do CS, *in verbis*:

Art. 26 O pedido de prorrogação deverá ser encaminhado pelo servidor ao Dirigente Geral da Unidade de Lotação, num prazo mínimo de 90 (noventa) dias de antecedência em relação à expiração do prazo inicial para o afastamento.

5.39.3 Condição ou situação encontrada

O pedido de prorrogação deverá ser encaminhado pelo servidor ao Dirigente Geral da Unidade de Lotação, num prazo mínimo de 90 (noventa) dias de antecedência em relação à expiração do prazo inicial para o afastamento, entretanto os servidores requereram em um período inferior ao exigido nos seguintes processos: 23326.001130.2018-20 (João Pessoa), 23326.013113.2017-54 (João Pessoa), 23326.09195.2017-32 (João Pessoa).

5.39.4 Causa

Falha do servidor em requerer o processo em tempo inferior ao exigido na Resolução.

5.39.5 Manifestação do setor auditado

Provocada a se manifestar sobre esse achado, a Diretoria de Pós-Graduação pontuou que (fls. 655):

“Em que pese o descumprimento do prazo para abertura do processo de solicitação de prorrogação do afastamento para qualificação, após análise da documentação acostada aos autos, verificou-se, nos processos em tela, o cumprimento dos requisitos legais para a ocorrência da prorrogação do afastamento. De todo modo, a PRPIPG solicitou à DGEP, em outubro de 2017 (processo 23326.09195.2017-32), orientações tendo em vista a extemporaneidade do prazo da solicitação de afastamento. Em resposta, a DGEP afirmou que: “deve-se considerar que, apesar da solicitação do servidor ter sido intempestiva, o indeferimento do seu pleito pode implicar em prejuízo à Administração, haja vista que é de interesse deste Instituto que o servidor conclua o mestrado que ensejou o afastamento de suas atividades docentes desde 01/05/2014. Ademais, garantir a qualificação do servidor constitui ferramenta que oportuniza a realização do princípio constitucional administrativo da eficiência, vez que promove o desenvolvimento do servidor, contribuindo na melhoria do seu desempenho quanto às funções e atividades que realiza no instituto”. Sendo assim, a PRPIPG seguiu a orientação e deferiu o processo. Nos casos dos processos 23326.001130.2018-20 (novembro de 2017) e 23326.013113.2017-54 (fevereiro de 2018), a orientação de deferimento foi mantida pelas mesmas razões.”

5.39.6 Consequência

A ausência de manifestação do requerente, a respeito de sua intenção em prorrogar o pedido de afastamento, acarretará dificuldades na gestão dos trabalhadores, em razão da imprevidência de se contar com o servidor-requerente no exercício de suas atribuições legais.

Por outro lado, ressalte-se que, muitas vezes, o servidor não dispõe de documento essencial, capaz de instruir o pedido de prorrogação, em face de circunstâncias alheias a sua vontade. Em casos como esses, a administração deve se basear em juízo de proporcionalidade, a fim de não cometer injustiças ou prejudicar o interesse público, em face de um apego excessivo à forma.

Portanto, é preciso observar os normativos, porém, em face de circunstâncias peculiares do caso concreto, saber ponderar e ter bom senso, deferindo a prorrogação, nos casos em que o requerente ainda não dispõe de documento formal para instruir o requerimento.

5.39.7 Recomendação

Recomenda-se exigir aos servidores-requerente que façam o pedido num prazo mínimo de 90 dias de antecedência em relação à expiração do prazo inicial para o

afastamento. Porém, em situações excepcionais, em razão de circunstâncias alheias a vontade do servidor, que se defira os processos, em juízo de ponderação, a fim de não ocasionar prejuízo ao serviço público.

5.40 Subquestão 03 - São atendidos os requisitos legais – mais especificamente os da Lei 8.112, do Decreto 5.824/06, da Resolução 148/15 e da Resolução 112/17 - para a concessão de ações de qualificação e capacitação, no país e no exterior, dos servidores do Instituto?

5.40.1 Descrição sumária

Os processos não tramitaram pela Assessoria de Relações Internacionais (ARINTER), já que se tratava de afastamento para o exterior.

5.40.2 Critério

Trata-se do art. 23, *a*, *in verbis*:

Art. 23 Todos os processos ensejadores de Qualificação terão trâmite obrigatório pelo Diretor Geral do Campus ou equivalente, que encaminhará à Pró-Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação (PRPIPG), para fins de emissão de Parecer e recomendação.

a) Em caso de afastamento para o exterior, o processo tramitará também pela Assessoria de Relações Internacionais (ARINTER).

5.40.3 Condição ou situação encontrada

Trata-se de solicitações de afastamento para o exterior, entretanto, observa-se que os processos 23170.001449.2017-95 (Cabedelo), 23170.001594.2017-76 (Cabedelo) não foram tramitados na Assessoria de Relações Internacionais (ARINTER).

5.40.4 Causa

Falha da gestão em não tramitar o processo na ARINTER.

5.40.5 Manifestação do setor auditado

Sobre esse achado a Diretoria de Pós-Graduação assim se manifestou (fls. 648 v.):

“Em relação aos processos 23170.001594.2017-76 e 23170.001449.2017-95, constatamos a falha na tramitação junto à ARINTER. De acordo com o Art. 23 da Resolução nº 112/2017/CS/IFPB, todos os processos ensejadores de Qualificação que envolverem afastamento par ao exterior devem

passar pela ARINTER. Porém, compreende-se que o dispositivo não é claro em relação ao setor que deve proceder com o encaminhamento, pois dependendo das análises aditadas ao processo, o fluxo de tramitação pode apresentar um percurso incomum. Por exemplo, observa-se nos autos do processo 23325.004339.2017-74 que mesmo a PRPIPG posicionando-se favorável à prorrogação do afastamento, o processo demandaria a apreciação por parte da Pró-Reitoria de Ensino (PRE) para deliberação acerca da contratação de professor substituto (Anexo VI). Como medida para tentar garantir a tramitação pela ARINTER, a PRPIPG adotará a atenção de efetuar o devido encaminhamento sempre que um processo de solicitação de afastamento para qualificação no exterior sair do setor com parecer favorável (quando as circunstâncias processuais permitirem).”

Ademais, impende ressaltar que, no Plano de Ação (fls. 685 e 685 v.), a Diretoria de Pós-Graduação que tomará como medida:

“Explicitar nos despachos emitidos pela PRPIPG de processos de afastamento para cursos no exterior que o processo seja, obrigatoriamente, encaminhado para a ARINTER, especialmente quando o processo ainda necessitar de tramitação em outros setores, de modo que estes fiquem cientes do fluxo obrigatório.”

5.40.6 Consequência

O processo tramitará com deficiência no que diz respeito ao controle pelo órgão competente.

5.40.7 Recomendação

Recomenda-se maior rigor na instrução processual, determinando que, quando o afastamento se dê para curso no exterior, se tramite, obrigatoriamente pela ARINTER.

5.41 *Questão de auditoria nº 06 – O Macroprocesso Gerir Qualificação, Capacitação e T&D apresenta um caráter sistêmico no âmbito do Instituto?*

5.42 *Subquestão 01 – Os processos pertinentes à Capacitação e Qualificação, iniciado nos Campi, possuem controle por parte da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas?*

5.42.1 Descrição sumária

Ausência de controle e acompanhamento dos processos de licença para capacitação, que são (In)deferidos nos Campi.

5.42.2 Critério

Trata-se do art. 89, II, da Resolução 144/2017 do Conselho Superior, que instituiu o novo Regimento Interno do Instituto, *in verbis*:

Art. 89. São competências e atribuições da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas:

II – planejar, orientar, dirigir, organizar, acompanhar, implementar e avaliar todas as atividades de gestão de pessoas e dos processos de trabalho, bem como executar toda a política de pessoal do IFPB;

5.42.3 Condição ou situação encontrada

Existe acompanhamento e controle sobre os processos, que são iniciados nos órgãos de gestão de pessoas, localizados nos *Campi*, com exceção da Licença para Capacitação.

5.42.4 Causa

Falha da gestão ao não estabelecer no fluxograma das licenças para capacitação de competência dos Campi um controle e acompanhamento por parte da DGEP.

5.42.5 Manifestação do setor auditado

A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas assim se manifestou (fls. 649 v.):

“Considerando o modelo de administração descentralizada adotado pelo IFPB, os Campi possuem autonomia orçamentária e financeira para decidir quanto a execução do seu recurso de capacitação e qualificação, assim entendemos que cabe a Reitoria, por meio da DGEP/DDP estabelecer diretrizes para realização desse trabalho. Dessa forma, foram tomadas medidas visando garantir a qualidade das ações de capacitação realizadas pelos Campi, a saber: solicitação de módulo no SUAP para gerenciamento das ações de capacitação, possibilitando a DGEP/DDP o seu acompanhamento; a DDP está concluindo uma minuta de Portaria com o objetivo de regulamentar a promoção de eventos de capacitação, no âmbito do IFPB.”

5.42.6 Consequência

A análise dessa questão requer uma contextualização referente aos órgãos, que compõem a gestão de pessoas no Instituto, desde a Diretoria Geral até os diversos representantes nos *Campi*. Além disso, será necessário observar o mapeamento dos processos concernentes à Capacitação e o Plano Anual de Capacitação, elaborado para o ano de 2018, a fim de constatar o controle e o caráter sistêmico da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas em relação aos diversos órgãos, que a compõem.

De efeito, a Diretoria Geral de Gestão de Pessoas (DGEP) é uma das Diretorias sistêmicas subordinadas diretamente à Reitoria.

Ela tem a finalidade de gerenciar a política de recursos humanos do IFPB e auxiliar os servidores no cumprimento das suas obrigações e no exercício dos seus direitos no âmbito do IFPB.

Por sua vez, ela é composta pelas seguintes Diretorias: Diretoria de Legislação e Administração de Pessoal; Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas; Diretoria de Cadastro e Pagamento de Pessoal.

Uma das competências da DGEP, descrita no inciso II, do art. 89 do Regimento Interno do Instituto é planejar, orientar, dirigir, organizar, acompanhar, implementar e avaliar todas as atividades de gestão de pessoas e dos processos de trabalho, bem como executar toda a política de pessoal do IFPB.

É importante ressaltar que grande parte das Unidades do Instituto Federal da Paraíba conta com uma representação da Gestão de Pessoas, em forma de Coordenação, de Departamento ou de Diretoria.

Então, alguns processos referentes à Capacitação são iniciados nesses departamentos, nos diversos *Campi*, indo posteriormente à DGEP, na Reitoria, para análise processual.

Pois bem, solicitou-se à DDP que enviasse o fluxograma de seus processos, referentes à Capacitação.

Em resposta, ela enviou 4 (quatro) processos. Trata-se de “financiamento de evento de Capacitação”, “processos de Incentivo à Qualificação”, “Progressão Funcional por capacitação” e “Licenças para Capacitação” (fls. 83 a 85).

Da leitura do fluxograma, percebe-se que os 3 (três) primeiros processos são iniciados nos *Campi*, depois são enviados para DGEP – para alguma de suas Diretorias, dependendo de qual processo seja -, a fim de que esta emita parecer.

Apenas a Licença para Capacitação é iniciada nos *Campi* e não passa por uma análise da DDP. É importante frisar que a tramitação dos requerimentos de Licença para Capacitação de servidores lotados na Reitoria começa e termina na DDP.

Nesse sentido, constata-se que há um controle sobre os processos, que são iniciados nos órgãos de gestão de pessoas, localizados nos *Campi*, com exceção da Licença para Capacitação.

A ausência de análise dessa pode acarretar dificuldade em termos de centralização de informações, por exemplo, dados de quantas licenças para capacitação foram deferidas ou não em determinado período. Essa informação, se requerida à DDP, pode não ser respondida, em face da ausência de informações vinda dos *Campi*. Assim, a Diretoria não poderia dispor dos indicadores.

5.42.7 Recomendação

Recomenda-se que se estabeleça controle e acompanhamento sobre os processos de Licença para Capacitação, requeridos e deferidos ou não nos diversos *Campi*, a fim de a DGEP acompanhar a instrução e de dispor de informações quantitativas sobre esses processos.

5.43 Subquestão 02 - A Diretoria Geral de Gestão de Pessoas possui algum controle, contato, conhecimento dos recursos e gastos direcionados com Capacitação, Qualificação, Treinamento e Desenvolvimento dos servidores, que estão lotados nos Campi?

5.43.1 Descrição sumária

Ausência de controle orçamentário e finalístico/qualitativo por parte da DGEP sobre as ações de Capacitação, realizados pelos *Campi*.

5.43.2 Critério

Trata-se do art. 89, II, da Resolução 144/2017 do Conselho Superior, que instituiu o novo Regimento Interno do Instituto, *in verbis*:

Art. 89. São competências e atribuições da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas:

II – planejar, orientar, dirigir, organizar, acompanhar, implementar e avaliar todas as atividades de gestão de pessoas e dos processos de trabalho, bem como executar toda a política de pessoal do IFPB;

5.43.3 Condição ou situação encontrada

Em face da autonomia, de que desfrutam os *Campi*, eles possuem discricionariedade para utilizar os recursos financeiros em ações de Capacitação. Dessa forma, não há um controle orçamentário nem finalístico/qualitativo por parte da DGEP, a fim de observar se as diversas ações de Capacitação, promovidas por aqueles, estão de acordo com o Plano Anual

de Capacitação e as demais diretrizes do Instituto, voltadas para a Capacitação e Qualificação de seus servidores.

5.43.4 Causa

Falha da gestão em não estabelecer um acompanhamento e um controle financeiro e finalístico sobre as ações de Capacitação, realizadas nos diversos *Campi*.

5.43.5 Manifestação do setor auditado

A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas assim se manifestou (fls. 699):

“Considerando o modelo de administração descentralizada adotado pelo IFPB, os Campi possuem autonomia orçamentária e financeira para decidir quanto a execução do seu recurso de capacitação e qualificação, assim entendemos que cabe a Reitoria, por meio da DGEP/DDP estabelecer diretrizes para realização desse trabalho. Dessa forma, foram tomadas medidas visando garantir a qualidade das ações de capacitação realizadas pelos Campi, a saber: solicitação de módulo no SUAP para gerenciamento das ações de capacitação, possibilitando a DGEP/DDP o seu acompanhamento; a DDP está concluindo uma minuta de Portaria com o objetivo de regulamentar a promoção de eventos de capacitação, no âmbito do IFPB.”

5.43.6 Consequência

A análise dessa constatação requer uma observação do Plano Anual de Capacitação dos servidores do IFPB, elaborado para dirigir as ações do ano de 2018.

É importante ressaltar que, conforme consta no bojo do Programa, o documento foi destinado aos servidores que compõem os quadros das Unidades do IFPB - Campi e Reitoria (fls. 280).

Observa-se que o Plano foi concebido com propostas de ações de capacitação a serem desenvolvidas durante o ano de 2018, em consonância com os objetivos estratégicos e as metas institucionais do Instituto Federal da Paraíba.

Dessa forma, constatam-se diretrizes gerais, que devem nortear todas as ações de Capacitação do Instituto, conforme os critérios utilizados pela própria DGEP.

Uma informação crucial é que, apesar de a DGEP, por meio de suas Diretorias, arrolar ações de Capacitação, fruto de critérios estabelecidos no ano anterior, a serem desenvolvidas em todo o Instituto, os *Campi* possuem autonomia financeira para direcionar os seus recursos para outras ações, que eles (*Campi*) entendam pertinentes (fls. 285 v.).

O fato digno de registro é que, consoante resposta da DDP, descrita adiante, não há um controle sobre os recursos financeiros, destinados aos *Campi*, a fim de desenvolverem ações de Capacitação.

Ademais, ressalte-se que, em face da citada autonomia, corre-se o risco de não haver um controle qualitativo/finalístico, por parte da DGEP, sobre as ações de Capacitação, realizadas pelos *Campi*.

Essas informações são confirmadas na resposta da DDP à Solicitação de Auditoria nº 25/2018.

Foi indagado se, através da DDP, a DGEP planeja, orienta, dirige, organiza, acompanha, implementa e avalia as diversas atividades de Capacitação, Qualificação, que se iniciam nos diversos *Campi* do Instituto, bem como tem controle sobre os recursos financeiros, direcionados para o atendimento desse Macroprocesso.

Em resposta, ela assim se manifestou (fls. 272 v.):

Não. Os Campi tem autonomia para utilizar seu recurso de capacitação. Em se tratando da questão processual de progressão funcional por capacitação e de concessão de incentivo à qualificação, a DDP avalia e acompanha os trâmites necessários. Em relação a realização de ações de capacitação, sempre que possível é promovido cursos, em parceria, onde a Reitoria e os Campi dividem os custos destas ações. No tocante as ações de qualificação, a sua promoção e acompanhamento são feitos através da Pró Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós Graduação, ficando a cargo da DGEP, apenas parte do orçamento destinado ao pagamento de convênios.

Dessa forma, observa-se que, no que toca à questão orçamentária, cada departamento de gestão de pessoas, nos *campi*, possui autonomia para usar seus recursos de capacitação.

A partir da resposta da DDP, não resta claro se há um controle sobre as ações de Capacitação, realizadas através desses recursos orçamentários, por parte da DGEP, a fim de identificar se essas ações são realizadas conforme as políticas e diretrizes gerais de Capacitação da Instituição.

Sem esse controle, há dificuldades, por exemplo, na elaboração de Relatório de Gestão ou de Execução Anual das Ações de Capacitação em determinado período, visto que a DGEP, para responder a esse questionamento, necessitaria indagar aos *Campi*, a fim de consolidar as informações, ao invés de já dispor delas, na medida em que as ações forem ocorrendo e essas informações são repassadas dos *Campi* para o órgão sistêmico.

A ausência de acompanhamento e controle por parte da DGEP sobre os recursos financeiros administrados e ações de Capacitação promovidas pelos diversos *Campi*, por parte da DGEP, acarretando divergência com o Plano Anual de Capacitação e as diretrizes gerais do

Instituto, revelando, por consequência, uma ausência de sistematicidade do Macroprocesso de Capacitação.

5.43.7 Recomendação

Recomenda-se que: a DGEP acompanhe e controle os recursos financeiros bem como as diversas ações de Capacitação, a fim de observar se estas estão sendo realizadas, conforme o Plano Anual e as diretrizes gerais de Capacitação do Instituto.

5.44 Subquestão 03 - *Existe comunicação articulada entre os diversos Campi e a Diretoria Geral de Gestão de Pessoas, no que diz respeito às ações de Capacitação, Qualificação e Treinamento e Desenvolvimento?*

5.44.1 Descrição sumária

Existe uma comunicação articulada entres os diversos *Campi* e a Diretoria Geral de Gestão de Pessoas, porém, ela não é tão efetiva quanto necessário.

5.44.2 Critério

Trata-se do art. 89, II, da Resolução 144/2017 do Conselho Superior, que instituiu o novo Regimento Interno do Instituto, *in verbis*:

Art. 89. São competências e atribuições da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas:

II – planejar, orientar, dirigir, organizar, acompanhar, implementar e avaliar todas as atividades de gestão de pessoas e dos processos de trabalho, bem como executar toda a política de pessoal do IFPB;

5.44.3 Condição ou situação encontrada

Na resposta à Solicitação de Auditoria nº 25/2018, a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas respondeu, a respeito da existência da mencionada comunicação (fls. 272 v.): “*Sim, porém ainda não é tão efetiva quanto o necessário.*”

5.44.4 Causa

Aponta-se como causa a pouca quantidade de servidores no âmbito da gestão de pessoas, a distância entre os *Campi* e DGEP (Reitoria), mecanismos tecnológicos capazes de

trazer interação entre os atores citados, falha da gestão em acompanhar e controlar as ações de capacitação.

5.44.5 Manifestação do setor auditado

A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas assim se manifestou sobre esse achado (fls. 645):

“Desde o ano de 2017 a DDP vem capacitando os gestores de pessoas para o exercício das suas atividades e nessa ação existe a previsão do módulo “Processo de Treinamento e Desenvolvimento”, com o objetivo de capacita-los para o desenvolvimento de ações de capacitação (desde a identificação da necessidade até a sua avaliação). Além disso, será estabelecida a padronização desse processo no qual se inclui um instrumento de acompanhamento por parte desta Diretoria.”

5.44.6 Consequência

Para que uma organização cresça, é necessário ter uma equipe engajada e que esteja integrada em todos os setores. Aperfeiçoar a comunicação interna, entre os grupos de trabalho, é a melhor forma de aumentar a produtividade e garantir a eficiência dos processos.

Com as demandas do dia a dia, os departamentos acabam ficando muito mais objetivos e, por vezes, isolados.

Um bom processo de comunicação interna facilita o diálogo entre os diferentes perfis de colaboradores. Com essa integração, fica mais fácil o compartilhamento de ideias e opiniões. Por isso, a comunicação não deve ser apenas vertical ou restrita apenas à gestão, e sim contar com a participação de todas as equipes.

5.44.7 Recomendação

Recomenda-se que a Diretoria de Gestão de Pessoas aperfeiçoe a comunicação interna entre os diversos *Campi* e ela, de forma a aumentar a produtividade e garantir a eficiência dos processos.

6. RESUMO DAS CONSTATAÇÕES E RESPECTIVAS RECOMENDAÇÕES

CONSTATAÇÃO	RECOMENDAÇÃO
Questão 01 – O PDIPCCTAE não está vinculado no PDI da Instituição.	Recomenda-se vincular o PDIPCCTAE ao PDI da Instituição.
Questão 01 – O PDIPCCTAE está desatualizado.	Recomenda-se atualizar o PDIPCCTAE.

<p>Questão 01, subquestão 01 - Inexistência de Comissão Interna responsável pela Supervisão do PDIPCCTAE.</p>	<p>Recomenda-se que a gestão crie a CIS e lhe disponibilize espaço físico adequado para o exercício de suas funções.</p>
<p>Questão 02 - O Instituto adota Programa de Avaliação de Desempenho (PAD), porém ele está desatualizado.</p>	<p>Recomenda-se que o PAD seja atualizado de acordo com a nova realidade da Instituição.</p>
<p>Questão 02, subquestão 01 - O resultado do PAD fornece apenas parcialmente indicadores que subsidiam o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal do Instituto.</p>	<p>Recomenda-se:</p> <p>a) Que a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas intensifique os trabalhos juntos às Coordenações/Departamentos de Gestão de Pessoas nos <i>Campi</i>, a fim de utilizar melhor os dados fornecidos pela Avaliação de Desempenho.</p> <p>b)</p>
<p>Questão 02, subquestão 04 - O PAD subsidia parcialmente a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional.</p>	<p>Recomenda-se que:</p> <p>a) Que a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas intensifique os trabalhos juntos às Coordenações/Departamentos de Gestão de Pessoas nos <i>Campi</i>, a fim de utilizar melhor os dados fornecidos pela Avaliação de Desempenho.</p>
<p>Questão 02, subquestão 06 - O Programa de Avaliação de Desempenho, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abrange, <u>parcialmente</u>, a avaliação: das ações do Instituto; das atividades das equipes de trabalho; das condições de trabalho; e das atividades individuais, inclusive as das chefias. Atualmente, o PAD abrange somente as atividades individuais e as condições de trabalho.</p>	<p>Recomenda-se que:</p> <p>a) O Programa de Avaliação de Desempenho seja atualizado; e</p> <p>b) Que sejam instituídos como critérios do PAD os arrolados no art. 8º, § 2º do Decreto 5.825/2006, que ainda não fazem parte do Programa atual, vale dizer, as ações da Instituição e das atividades das chefias.</p>
<p>Questão 02, subquestão 07 - Os instrumentos utilizados para a avaliação</p>	<p>Recomenda-se que se atualize o atual Programa de Avaliação de Desempenho,</p>

<p>de desempenho são estruturados, apenas parcialmente, com base nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade e na adequação do processo aos objetivos, métodos e resultados definidos no Decreto 5.825/06.</p>	<p>incluindo critérios nos instrumentos utilizados para a avaliação de desempenho - tais como utilizar como perfil avaliativo os usuários dos serviços prestados, avaliação específica para os detentores de função gratificada (cargos gerenciais) e registrar as metas e objetivos dos setores nos formulários avaliativos - de modo que sejam estruturados nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade.</p>
<p>Questão 02, subquestão 08 - Atualmente, a aplicação do processo de avaliação de desempenho é realizada a cada 18 meses de efetivo exercício de cada servidor.</p>	<p>Recomenda-se que ocorra a atualização do PAD, de modo que a avaliação ocorra no mínimo uma vez por ano, ou em etapas necessárias a compor a avaliação anual, de forma a atender à dinâmica de funcionamento da Instituição.</p>
<p>Questão 02, subquestão 09 - O Instituto não organizou nem regulamentou formas sistemáticas e permanentes de participação de usuários na avaliação dos serviços prestados, com base nos padrões de qualidade em atendimento por ele estabelecidos.</p>	<p>Recomenda-se que a gestão regulamente formas sistemáticas e permanentes de participação de usuários na avaliação dos serviços prestados, com base nos padrões de qualidade em atendimento por ele estabelecidos.</p>
<p>Questão 03, subquestão 01 - O Plano Anual de Capacitação vem sendo elaborado; o Relatório de Execução Anual, não.</p>	<p>Recomenda-se:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Que seja enviado o Plano Anual de Capacitação ao Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão, para fins de registro, nos próximos exercícios; b) Que seja elaborado o Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação e enviado para Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão, nos próximos exercícios.
<p>Questão 03, subquestão 02 - Inexiste um sistema de gestão por competência no</p>	<p>Recomenda-se:</p>

<p>âmbito do IFPB e, por óbvio, na Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, capaz de atender às demandas do setor e que preste um serviço de forma segura e que mitigue os riscos envolvidos em suas atividades.</p>	<p>a) Que a Diretoria de Gestão de Pessoas mobilize setores estratégicos e faça reuniões, com o objetivo de implantar a Gestão por Competência no Instituto;</p> <p>b) Que a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, na esteira da recomendação anterior, implante a Gestão por Competência de seus servidores capaz de atender às demandas do setor e que preste um serviço de forma segura e que mitigue os riscos envolvidos em suas atividades.</p>
<p>Questão 03, subquestão 10 - O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento está desatualizado, visto que foi elaborado na época do CEFET-PB (ano de 2007). Além disso, percebe-se que ele não contém as linhas de desenvolvimento mencionadas.</p>	<p>Recomenda-se que se atualize o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento de acordo com as necessidades atuais do Instituto, em face da expansão dos <i>Campi</i> e consequente aumento dos servidores.</p>
<p>Questão 03, subquestão 13 - A unidade de gestão de pessoas não possui uma estrutura física adequada para promover as ações de capacitação.</p>	<p>Recomenda-se que a alta gestão forneça um espaço físico adequado para a execução dos cursos e eventos de capacitação, um espaço amplo para a Diretoria de Gestão de Pessoas (DEGEP), localizada na Reitoria, a fim de melhorar o atendimento aos demais servidores e o público, além disso, que a alta gestão crie um espaço de convivência para os servidores da DEGEP.</p>
<p>Questão 03, subquestão 14 - A DDP não possui um quantitativo de pessoal adequado para o desempenho de suas atividades.</p>	<p>Recomenda-se que a alta gestão avalie a adequação da necessidade de pessoal da DDP, a fim de contratar os servidores necessários, tais como Pedagogo, Psicólogo, Técnico de Informática, Profissionais da área de saúde e segurança do trabalho (profissionais qualificados em áreas específicas para atuarem nas ações de capacitação, promoção à saúde, qualidade de vida e avaliação de desempenho por competências), além de um número maior de Assistente ou Auxiliar em Administração.</p>
<p>Questão 04 - Ausência de repasse de</p>	<p>Recomenda-se</p>

<p>informações dos <i>Campi</i> a respeito das necessidades de qualificação (em nível de Mestrado e Doutorado) e de ações de planejamento em nível sistêmico visando à construção de propostas para concorrer a Editais de Minter e Dinter.</p>	<p>a) Que a Diretoria de Pós-Graduação faça reuniões com outros órgãos estratégicos, a fim de discutir ações, que estabeleçam um caráter sistêmico de suas ações, de modo a identificar as reais necessidades dos <i>Campi</i>, no que concerne à qualificação em nível de Mestrado e Doutorado, facilitando, assim, a oferta de bolsas de estudo através dos Programas Minter e Dinter;</p> <p>b) Que se designem representantes nos <i>Campi</i>, para tratar de questões relacionada à Pós-Graduação, de modo que eles estejam em sintonia com as ações e demandas institucionais desta área;</p> <p>c) Que se elabore um novo Plano de Qualificação Institucional (PQI) para o Instituto.</p>
<p>Questão 04 - O Instituto atualmente não possui um Plano de Qualificação Institucional (PQI), visto que o último foi elaborado em setembro de 2008 para vigor até o ano de 2012. Além disso, ao se fazer uma interpretação conjugada do art. 92, III e do art. 117, VII da Resolução nº144/2017-Reitoria/IFPB de 11/10/2017, que dispõe sobre o Regimento Geral do IFPB, constata-se que, atualmente, a competência para elaborar o PQI é da DDP.</p>	<p>Recomenda-se que:</p> <p>a) A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas estabeleça um diálogo com a Diretoria de Pós-Graduação a fim de chegar a um consenso a respeito de quem é a competência para criar o Plano de Qualificação Institucional;</p> <p>b) Seja elaborado o Plano de Qualificação Institucional.</p>
<p>Questão 04, subquestão 02 - A Comissão responsável pela gestão do PIQIFPB não foi instituída.</p>	<p>Recomenda-se que seja instituída a Comissão, responsável pela gestão do Programa, ainda que em face da ausência de recursos orçamentários, visto que, uma vez formada, ela pode estabelecer e propor revisão dos objetivos, diretrizes e estratégias de desenvolvimento do Programa, sobretudo visando a buscar alternativas, que superem a restrição orçamentária, por que passa o Instituto.</p>
<p>Questão 04 – subquestão 03 - O Programa de Incentivo (Apoio) à</p>	<p>Recomenda-se que:</p>

<p>Qualificação dos servidores do IFPB (PIQIFPB), embora regulamentado por normativo interno, não está em execução.</p>	<p>a) Que se intensifiquem as reuniões de busca conjunta de soluções com setores estratégicos do Instituto, de que são exemplos a Pró-Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação, a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, Colégio de Dirigentes, com o objetivo de trazerem soluções, de apontar alternativas e de redirecionar recursos para a qualificação dos servidores;</p> <p>b) Que se identifiquem ações orçamentárias (como a Ação 4572), voltadas para Capacitação e Qualificação de servidores, a fim de direcionar parte dos recursos para o desenvolvimento dos servidores do Instituto;</p> <p>c) Que se leve para discussão junto ao Colégio de Dirigentes a proposta de contrapartida dos <i>Campi</i> ao PIQIFPB com uma porcentagem de contribuição proporcional ao orçamento;</p> <p>d) Que se apresente uma proposta de contribuição ao PIQIFPB com recursos do orçamento de capacitação (Reitoria);</p> <p>e) Que se elabore uma Planilha de Orçamento com prováveis direcionamentos de recursos para fomento ao PIQIFPB.</p>
<p>Questão 05, subquestão 01 - Ausência de Termo de Compromisso, assinado pelo servidor, comprometendo-se a apresentar, no prazo de 15 dias, após seu retorno, relatório e o respectivo certificado de participação ou de conclusão, conforme o caso.</p>	<p>Recomenda-se rigor na instrução processual, de sorte que os servidores-requerentes façam o pedido, com o Termo de Compromisso, anexo.</p>
<p>Questão 05, subquestão 01 - Servidora exerce função gratificada na Procuradoria do Instituto, porém não está recebendo os valores financeiros por essas atribuições.</p>	<p>Recomenda-se que a gestão pague a gratificação, a que faz jus a servidora, em razão do exercício de Função Gratificada, a fim de evitar o enriquecimento ilícito por parte da Administração e o posterior requerimento judicial de valores retroativos não pagos à requerente. Não sendo essa a escolha da</p>

	Administração, recomenda-se que a servidora volte a exercer as atribuições do cargo de Psicólogo, para o qual foi nomeada efetivamente.
Questão 05, subquestão 01 - Ausência de regulamentação interna aprovada, delimitando regras específicas acerca das cargas horárias dos cursos, que sejam válidas e compatíveis com o período da Licença.	Recomenda-se que a gestão acrescente dispositivo na Resolução nº 112/2017, detalhando critérios em relação a como se dá a compatibilidade entre o período pretendido de licença com a carga horária e o período de duração da ação de capacitação.
Questão 05, subquestão 03 - Pedido de prorrogação de afastamento para qualificação em nível de Mestrado ou Doutorado com prazo mínimo inferior a 90 dias.	Recomenda-se exigir aos servidores-requerente que façam o pedido num prazo mínimo de 90 dias de antecedência em relação à expiração do prazo inicial para o afastamento. Porém, em situações excepcionais, em razão de circunstâncias alheias a vontade do servidor, que se defira os processos, em juízo de ponderação, a fim de não ocasionar prejuízo ao serviço público.
Questão 05 – subquestão 03 - Dois processos não tramitaram pela Assessoria de Relações Internacionais (ARINTER), já que se tratava de afastamento para o exterior.	Recomenda-se maior rigor na instrução processual, determinando que, quando o afastamento se dê para curso no exterior, se tramite, obrigatoriamente pela ARINTER.
Questão 06, subquestão 01 - Ausência de controle e acompanhamento dos processos de licença para capacitação, que são (In)deferidos nos <i>Campi</i> .	Recomenda-se que se estabeleça controle e acompanhamento sobre os processos de Licença para Capacitação, requeridos e deferidos ou não nos diversos <i>Campi</i> , a fim de a DGEP acompanhar a instrução e de dispor de informações quantitativas sobre esses processos.
Questão 06, subquestão 02 - Ausência de controle orçamentário e finalístico/qualitativo por parte da DGEP sobre as ações de Capacitação, realizados pelos <i>Campi</i> .	Recomenda-se que: a DGEP acompanhe e controle os recursos financeiros bem como as diversas ações de Capacitação, a fim de observar se estas estão sendo realizadas, conforme o Plano Anual e as diretrizes gerais de Capacitação do Instituto.
Questão 06, subquestão 03 - Existe uma comunicação articulada entres os	Recomenda-se que a Diretoria de Gestão de Pessoas aperfeiçoe a comunicação

diversos <i>Campi</i> e a Diretoria Geral de Gestão de Pessoas, porém, ela não é tão efetiva quanto necessário.	interna entre os diversos <i>Campi</i> e ela, de forma a aumentar a produtividade e garantir a eficiência dos processos.
---	--

7. CONCLUSÃO

A presente auditoria teve por objetivo avaliar os normativos internos relativos às Políticas de Pessoal TAE e Docentes do Instituto com base na legislação federal e interna pertinente.

A partir dos trabalhos realizados observa-se que há a necessidade de o Instituto elaborar um Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos-Administrativos em Educação (PDIPCCTAE), que atenda a nova realidade, em face de a Instituição ter se expandido bastante e, por consequência, ter aumentado o número de servidores. Além disso, é preciso que o próximo Plano de Desenvolvimento Institucional contemple esse novo PDIPCCTAE.

Também, observou-se que o PDIPCCTAE não é acompanhado pela Comissão Interna de Supervisão, daí por que a recomendação foi para que o Instituto a constitua e providencie um espaço físico para que ela desempenhe suas funções.

Ademais, constatou-se que o Programa de Avaliação de Desempenho também foi criado na época em que o Instituto era outra pessoa jurídica (CEFET-PB). De efeito, contrariando o que determina a legislação, a avaliação de desempenho, atualmente, ocorre a cada 18 meses, quando o correto seria ocorrer no mínimo uma vez por ano. Além disso, ficou demonstrado a necessidade de os usuários dos serviços também participarem da avaliação, o que hoje não ocorre. Destarte, ficou evidente a necessidade de atualizar o Programa, conforme a nova realidade do Instituto. Ressalte-se que a gestão já iniciou os trabalhos, ao designar Comissões responsáveis por atualizar o referido Programa.

Os trabalhos também demonstraram que a Diretoria Geral de Gestão de Pessoas (DGEP), sobretudo a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP), possui um quantitativo de pessoal deficiente, para lidar com o volume de trabalho cada vez crescente, em razão da expansão dos *Campi* e o aumento de servidores. Com pouco pessoal capacitado e suficiente, a DGEP não pode, por exemplo, utilizar os resultados das Avaliações de Desempenho para subsidiar, satisfatoriamente, as políticas de capacitação de pessoal. Nesse sentido, a alta gestão necessita com a máxima urgência contratar servidores para auxiliar a gestão de pessoas, sob pena de o desenvolvimento de pessoal do Instituto não ser prestado ou ser de forma deficiente.

Lado outro, restou consignado que o Plano Anual de Capacitação do Instituto vem sendo elaborado; o Relatório de Execução Anual, não.

De mais a mais, a partir de indagações feitas à DDP, constatou-se que inexistiu um sistema de gestão por competências no âmbito de todo o Instituto, razão por que foi recomendado o início de um trabalho para a instituição desse sistema de gestão por competência capaz de atender às demandas do setor e que preste um serviço de forma segura e que mitigue os riscos envolvidos em suas atividades. Ressalte-se que a criação de um sistema de gestão por competência é um trabalho programático, vale dizer, que demanda bastante tempo e cooperação dos atores essenciais, sobretudo da alta gestão. Entrementes, em razão da relevância desse sistema, o Instituto necessita encarar o desafio e iniciar a criação daquele. Portanto, a recomendação foi no sentido de que a alta gestão mobilize o melhor de seu pessoal para que o sistema de gestão por competência seja instituído no IFPB.

Observou-se que há inclusão no plano de capacitação de ações voltadas à habilitação de seus servidores para o exercício de cargos de direção e assessoramento superiores.

Além disso, constatou-se que o Instituto incentiva e apoia as iniciativas de capacitação promovidas pela própria instituição, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal.

Ademais, observou-se que o Instituto incentiva a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor na carreira.

Ficou evidente, também, que o Instituto promove entre os servidores ampla divulgação das oportunidades de capacitação.

Constatou-se que o Instituto oferece cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem nos seus quadros.

O Instituto prioriza, no caso de eventos externos de aprendizagem, os cursos ofertados pelas escolas de governo, favorecendo a articulação entre elas e visando à construção de sistema de escolas de governo da União, a ser coordenado pela Escola Nacional de Administração Pública – ENAP.

O Instituto também avalia as ações de capacitação.

Constatou-se a necessidade de atualização do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento de acordo com as necessidades atuais do Instituto, em face da expansão dos *Campi* e conseqüente aumento dos servidores.

Também ficou constatado que Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas necessita de um espaço físico adequado para a execução dos cursos e eventos de capacitação de suas funções.

Ademais, constatou-se a inexistência de um Plano de Qualificação Institucional, visto que o último foi elaborado em 2008 para vigor até 2012.

Observou-se que o Programa de Incentivo à Qualificação do IFPB (PIQIFPB), embora instituído por normativo interno, não está em execução, em face da restrição orçamentária por que passa as Instituições de Ensino, fruto da crise financeira do país.

Há a necessidade de criar uma Comissão responsável por gerir o PIQIFPB, mesmo em face da escassez de recursos.

Constatou-se a necessidade de o Instituto estabelecer critérios mais objetivos e seguros na Resolução nº 112/2017, em relação a como se dá a compatibilidade entre o período pretendido de licença com a carga horária e o período de duração da ação de capacitação.

Ficou evidente a necessidade de controle e acompanhamento sobre os processos de Licença para Capacitação, requeridos e deferidos ou não nos diversos *Campi*, a fim de a DGEP acompanhar a instrução e de dispor de informações quantitativas sobre esses processos.

Recomendou-se que a DGEP acompanhe e controle os recursos financeiros bem como as diversas ações de Capacitação, a fim de observar se estas estão sendo realizadas, conforme o Plano Anual e as diretrizes gerais de Capacitação do Instituto.

Recomendou-se, também, que a Diretoria de Gestão de Pessoas aperfeiçoe a comunicação interna entre os diversos *Campi* e ela, de forma a aumentar a produtividade e garantir a eficiência dos processos.

Ademais, foram avaliados os controles internos adotados pela PROGEP, relativos às áreas auditadas.

Os trabalhos foram desenvolvidos basicamente sobre a avaliação dos normativos existentes e sobre a análise de informações, tanto prestadas pelo gestor quanto coletadas da página de internet da Universidade.

Em reunião de busca conjunta de soluções, acerca do relatório preliminar, o gestor informou que acolheu as recomendações exaradas.

Junto a este relatório segue Plano de Ação, a ser preenchido pelo gestor da unidade auditada. No Plano de Ação devem ser explicitadas as medidas que serão adotadas para fins

de atendimento das recomendações emitidas. Essas recomendações terão sua implementação monitorada em momento oportuno.

Considerando os trabalhos desenvolvidos desde a etapa de planejamento até a fase de elaboração do relatório, pode-se concluir que os objetivos delineados para esta ação foram alcançados, sendo possível obter respostas para todas as questões de auditoria inicialmente propostas.

Por fim, destaca-se que este relatório não possui o intuito de esgotar as possibilidades de inconsistências que possam existir, mas sim de subsidiar as decisões administrativas a fim de racionalizar as ações de controle, fortalecer e assessorar a gestão da Universidade.

João Pessoa, 29 de dezembro de 2018

Alisson Câmara de Abreu
Auditor Interno – Mat. 1841813