



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
REITORIA

RELATÓRIO 1/2023 - AUDIPE/AUDIGE/REITORIA/IFPB, de 15 de maio de 2023.

RELATÓRIO DE AUDITORIA

RESUMO

O presente trabalho de auditoria foi previsto no Plano Anual das Atividades da Auditoria Interna, PAINT-2022, que obedece a uma seleção objetiva baseada em fatores de riscos para o universo de processos e atividades da instituição.

O processo em análise - Gerir Qualidade de Vida no Trabalho, tem como principal ator institucional a Diretoria Geral de Gestão de Pessoas - DGEP, uma diretoria sistêmica do IFPB, responsável por assessorar a Reitoria em assuntos relacionados com a política de gestão de pessoas.

Baseado na matriz de riscos da unidade, delimitou-se o escopo do presente trabalho a processos pertinentes às ações e programas de promoção da saúde e qualidade de vida do trabalhador no âmbito do IFPB, no exercício 2022, especialmente dos elementos e fundamentos que compõem a etapa de planejamento, buscando-se, inicialmente, os instrumentos de planejamento da reitoria e pelo menos 17 campi.

Constatou-se, após aplicação de testes, a necessidade de elaboração de instrumentos formais de planejamento das ações de QVT, a ampliação do acesso à esses programas ao maior número de servidores, a capacitação dos agentes atuantes na gestão de QVT baseada em programa formal, além da necessidade de adoção de indicadores para monitoramento da gestão e utilização de sistema de informação próprio.

Registre-se, ainda, a total colaboração da unidade avaliada (DGEP/DDP) na prestação das informações solicitadas para condução do presente trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Em atendimento à determinação contida na Ordem de Serviço nº 02/2022 e consoante o estabelecido na Seção II, Capítulo V da Instrução Normativa SFC nº 03, de 9 de junho de 2017, apresentamos os resultados dos exames realizados em Gerir Qualidade de Vida no Trabalho

A auditoria nessa área foi prevista no Plano Anual de Atividades de Auditoria para o exercício de 2022, aprovado pelo Conselho Superior por meio da Resolução nº 17/2022 - CONSUPER/DAAOC/REITORIA/IFPB.

Os trabalhos de coleta de evidências foram realizados de 21/10/2022 a 10/01/2023.

O fluxo das atividades respeitou as seguintes etapas:

1. Inserção do planejamento no 5W2H (PLANEDE);
2. Elaboração da matriz de riscos para a auditoria;
3. Reunião com a responsável pela área para apresentação da auditoria;
4. Coleta de evidências;
5. Elaboração da matriz de achados;
6. Realização da reunião de busca conjunta de soluções;
7. Redação do Relatório Preliminar; e
8. Aprovação do Relatório Preliminar pelo Titular da Unidade de Auditoria.

2. OBJETIVO

Avaliar os controles, verificar o cumprimento dos normativos relacionados à área e os aspectos relativos à eficiência, eficácia e economicidade da gestão, especificamente quanto ao planejamento e execução das ações voltadas ao atingimento dos objetivos e metas institucionais.

3. ESCOPO

A auditoria de conformidade e de desempenho avaliou os controles vinculados às ações e programas de promoção da saúde e qualidade de vida do trabalhador no âmbito do IFPB, no exercício 2022, especialmente dos elementos e fundamentos que compõem a etapa de planejamento, buscando-se, inicialmente, os instrumentos de planejamento da reitoria e pelo menos 17 campi.

4. QUESTÕES DE AUDITORIA

Após análise preliminar e conseqüente formulação do problema de auditoria, tomando como base a matriz de riscos construída em conjunto com a unidade avaliada, foram definidas as seguintes questões e subquestões de auditoria:

1. As ações e programas de QVT são formalmente planejados?
 - 1.1. Os programas e ações são fundamentados em informações epidemiológicas, considerando as especificidades e as vulnerabilidades do público-alvo?
 - 1.2. O planejamento pertinente às ações de QVT são previstos nos Planos de Trabalho Anual - PTA dos Campi e Reitoria?
 - 1.3. Os planos anuais possuem detalhamento orçamentário relativo às ações de QVT?
 - 1.4. Há participação de gestores e servidores no planejamento e execução das políticas e ações de QVT?
 - 1.5. As ações de promoção da saúde têm como foco propor medidas de intervenção nos ambientes, na organização e no processo de trabalho?
2. As ações de QVT são disponibilizadas para todos os servidores e unidades do IFPB segundo o princípio da universalidade?
3. Os servidores atuantes nas áreas de promoção da saúde do servidor são devidamente capacitados?
 - 3.1. Foi instituído programa de formação e capacitação continuados?
4. As ações de promoção à saúde e qualidade de vida são periodicamente monitoradas e avaliadas?
 - 4.1. Existem indicadores instituídos e atualizados para acompanhamento e avaliação da qualidade de vida no trabalho do IFPB?
 - 4.2. Há a adoção de indicadores de saúde mental padronizados?
 - 4.3. Há a adoção de indicadores de detecção de ambientes propiciadores de adoecimento?
5. As ações, programas e resultados de QVT são amplamente divulgados aos servidores e demais

interessados?

6. A gestão da QVT é realizada por meio de sistema informatizado que proporcione registro de dados, notificações e indicadores de informações pertinentes às ações e programas da área?

7. As ações de QVT no âmbito do IFPB são sistematizadas pela Reitoria?

7.1. A DGEP auxilia as demais unidades na implantação das ações de QVT?

5. ACHADOS DE AUDITORIA

ACHADOS DO TIPO CONSTATAÇÃO

Descrição Sumária: Formalizar programas e ações de QVT fundamentados em informações epidemiológica aumentará a eficiência dos projetos.

Critério: Portaria nº 1.261, de 05/05/2010, art. 2º, II; e Portaria Normativa nº 3, de 25/03/2013, art. 5º.

Condição encontrada

Foi encaminhado formulário para a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DDP e todas as unidades de gestão de pessoas dos campi do IFPB através do SUAP. Além da DDP, responderam ao questionário as unidades de gestão de pessoas dos seguintes campi: Esperança, Campina Grande, Monteiro, Cajazeiras, Itabaiana, João Pessoa, Princesa Isabel, Catolé do Rocha e Cabedelo.

Uma das questões consistia em saber se "os programas e ações de Qualidade de Vida no Trabalho, para execução no ano de 2022, tiveram seus instrumentos de planejamento formalizados e devidamente documentados", solicitando-se, ainda, a anexação dos devidos instrumentos.

Como resposta, a DDP anexou um calendário de ações de QVT para o ano de 2022 em que se indicava quais ações seriam realizadas em cada mês. Não foi juntado os instrumentos de planejamento específicos de cada ação.

Os campi Esperança, Campina Grande, Itabaiana, Catolé do Rocha e Cabedelo não apresentaram resposta para este quesito.

O Campus Cajazeiras anexou registros de ações realizadas, a exemplo de fotos, folders e relação de servidores vacinados. Contudo, não se juntou os instrumentos de planejamento.

O Campus João Pessoa apresentou uma planilha de planos de ação no modelo 5W2H com a indicação de ações de QVT a serem executadas entre 2020 e 2022 sem, contudo, a juntada dos instrumentos individuais destas.

O Campus Princesa Isabel anexou ata de reunião com encaminhamentos de ações a serem realizadas, sem, contudo, a juntada dos instrumentos de planejamento específicos.

Por fim, o Campus Monteiro informou que a comissão do Núcleo de Vida não formalizou o planejamento das ações de QVT para o exercício de 2022, a exceção de ações voltadas para o enfrentamento da Pandemia de Covid-19 tendo anexado o instrumento de planejamento próprio.

Das evidências levantadas não se pôde extrair a elaboração de instrumentos de planejamento de ações e programas de QVT e conseqüentemente a análise da fundamentação dessas ações em informações epidemiológicas.

Causa

Processo concebido em desacordo com a norma.

Manifestação do Auditado

Por meio do documento eletrônico SUAP SOLICITAÇÃO 1/2023 - DDP/DGEP/REITORIA/IFPB, a unidade avaliada apresentou a seguinte manifestação:

Em se tratando da DDP, o planejamento das ações de QVT são registradas conforme demonstrado na documentação apresentada, utilizando como base a Política de QVT do

IFPB, onde já constam as ações que deverão ser desenvolvidas, no decorrer do ano, sendo essas registradas no Sistema Planede, o qual necessita de integração com o Sistema SUAP.

A Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho no IFPB foi registrada, através da Resolução nº 151/2017-CS e está disponível no Portal do IFPB

Consequência

A ausência de fundamentação das ações e programas de QVT em informações epidemiológicas pode comprometer a eficiência das ações implementadas, tendo em vista a possível dissonância com as necessidades do público-alvo.

Análise de Auditoria

A equipe de auditoria entende pela necessidade de pormenorização do planejamento das ações de QVT além da indicação, em linhas gerais, do que será abordado em cada mês, especialmente no que tange à documentação das escolhas baseada nas informações epidemiológicas.

Também se compreende que a resolução que define a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, como próprio de todo instrumento similar, não detalha de forma completa as ações a serem realizadas, demandando, portanto, a elaboração de instrumentos próprios de planejamento para cada uma das ações e projetos.

Recomendação

Formalizar, com a devida documentação, programas e ações de QVT fundamentados em informações epidemiológica.

Benefícios esperados

Tornar as ações de QVT promovidas pelo IFPB mais pertinentes às demandas próprias da Instituição.

Descrição Sumária: A previsão das ações de QVT nos Planos de Trabalho Anuais se adotada pela totalidade das unidades do IFPB (Reitoria e Campi) aumentará a integridade das informações no sistema próprio.

Critério: Resolução nº 151 - CS/IFPB, de 17/11/2017, art. 10º.

Condição encontrada

Em formulário encaminhado à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DDP e todas as unidades de gestão de pessoas dos campi do IFPB através do SUAP, questionou-se se "os programas e ações de Qualidade de Vida no Trabalho, para execução no ano de 2022, foram previstos nos Planos de Trabalho Anual - PTA / PLANEDE", solicitando-se, ainda, a juntada dos referidos comprovantes. Além da DDP, responderam ao questionário as unidades de gestão de pessoas dos seguintes campi: Esperança, Campina Grande, Monteiro, Cajazeiras, Itabaiana, João Pessoa, Princesa Isabel, Catolé do Rocha e Cabedelo.

Como resposta, a DDP informou que "no PLANEDE já constam indicadores, sendo mencionadas ações que deverão ser desenvolvidas de forma local e sistêmica, podendo ser acessadas diretamente naquele sistema". A equipe de auditoria, então, realizou consulta no sistema dos planos de ações vinculados ao Gestor Área 6 - Gestão de Pessoas. Desta consulta retirou-se uma lista com 33 planos de ação para o exercício de 2022, entre as quais, algumas ações de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho.

Os campi Esperança, Campina Grande, Cajazeiras, Itabaiana, João Pessoa, Princesa Isabel e

Catolé do Rocha não responderam ao referido quesito.

O Campus Monteiro apresentou a relação de planos de ações do Campus para o exercício de 2022 englobando diversas áreas da gestão. No âmbito da qualidade de vida no trabalho identificou-se apenas a ação "Reativar o Núcleo de Qualidade de Vida e Promoção à Saúde do Servidor".

O Campus Cabedelo também apresentou a lista de ações 5W2H do sistema PLANEDE em que é possível identificar ações como "0.4.5.2.Organizar, promover e acompanhar a saúde dos servidores, prevenção dos agravos, perícia e assistência" e "0.4.5-Acompanhar ações que contribuam para a valorização dos servidores" para o ano de 2022.

Das evidências levantadas é possível extrair que a Diretoria de Gestão de Pessoas prevê no plano de trabalho atual as ações a serem desempenhadas no âmbito da Qualidade de Vida no Trabalho. Contudo, extrai-se que a prática não é uniforme entre os campi da instituição.

Causa

Processo concebido em desacordo com a norma.

Manifestação do Auditado

Por meio do documento eletrônico SUAP SOLICITAÇÃO 1/2023 - DDP/DGEP/REITORIA/IFPB, a unidade avaliada apresentou a seguinte manifestação:

A DDP/DGEP encaminhou documento que trata da atualização do Programa de Avaliação de Desempenho dos TAEs do IFPB. Nele consta a observação da necessidade de incluir, no módulo de desempenho, o Plano de Trabalho de cada setor.

As ações de QVT desenvolvidas pela DDP, são destinadas a todos os servidores do IFPB. Apenas, nas ações presenciais que há limitação de público em função da distância das demais unidades, porém encaminhamos sugestões para os gestores de pessoas para que estes desenvolvam nos Campi, considerando, também, a autonomia administrativa de cada unidade.

Consequência

A ausência da previsão das ações de QVT por todos os campi poderá comprometer a análise sistêmica da matéria no âmbito do IFPB.

Análise de Auditoria

A manifestação da unidade avaliada confirma a oportunidade de melhoria nos controles internos no que diz respeito à previsão das ações de QVT nos Planos de Trabalho Anuais no âmbito de todos os campi do IFPB.

Recomendação

Fazer constar, nos Planos de Trabalho Anuais de todas as unidades do IFPB, a previsão das ações de Qualidade de Vida no Trabalho.

Benefícios esperados

Ganhos de transparência e eficiência quanto às ações de QVT planejadas em toda a instituição.

Descrição Sumária: A previsão de detalhamento orçamentário relativo às ações de QVT planejadas auxilia na possibilidade de realização das mesmas.

Critério: Resolução nº 151 - CS/IFPB, de 17/11/2017, art. 11

Condição encontrada

No mesmo formulário encaminhado à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DDP e todas as unidades de gestão de pessoas dos campi do IFPB através do SUAP, ainda a respeito da formalização e documentação dos instrumentos de planejamento das ações e programas de QVT, não foram obtidas cópias dos referidos instrumentos em que se pudesse verificar a previsão do detalhamento orçamentário para execução deles.

Causa

Ausência de planejamento.

Manifestação do Auditado

Por meio do documento eletrônico SUAP SOLICITAÇÃO 1/2023 - DDP/DGEP/REITORIA/IFPB, a unidade avaliada apresentou a seguinte manifestação:

Não há orçamento destinado, exclusivamente, para o desenvolvimento de ações de QVT. Existia uma rubrica específica para a realização de Exames Médicos Periódicos (que é uma ação de promoção à saúde), porém ela foi extinta em 2017, pelo Governo Federal.

Consequência

A ausência de previsão de detalhamento orçamentário pode comprometer a capacitação de realização das ações previstas.

Análise de Auditoria

A manifestação da unidade avaliada confirma a oportunidade de melhoria nos controles internos.

Ainda que subsista a limitação de ordem orçamentária, qualquer planejamento bem desenhado deve permitir a análise de recursos necessários para sua execução, seja em valor financeiro, seja em outros parâmetros como por exemplo hora de trabalho.

Recomendação

Fazer constar, no planejamento das ações de QVT no âmbito de toda a instituição, o detalhamento orçamentário ou parâmetro similar que permita aferir de forma direta ou indireta os recursos necessário para execução daquelas ações.

Benefícios esperados

Ganho de transparência e eficiência no planejamento das ações de QVT.

Descrição Sumária: Inclusão de gestores e servidores na realização do planejamento e da execução das políticas e ações de QVT, de forma estruturada, favorecerá a gestão participativa no desenvolvimento das ações de atenção à saúde.

Critério: Portaria Normativa nº 3, de 25/03/2013, arts. 6º, II e art. 7º, IV

Condição encontrada

Em formulário encaminhado à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DDP e todas as unidades de gestão de pessoas dos campi do IFPB através do SUAP, questionou-se como se dá "a participação de gestores e servidores no planejamento e execução das políticas e ações de Qualidade de Vida do Trabalho?", solicitando-se, ainda, a juntada dos referidos comprovantes. Além da DDP,

responderam ao questionário as unidades de gestão de pessoas dos seguintes campi: Esperança, Campina Grande, Monteiro, Cajazeiras, Itabaiana, João Pessoa, Princesa Isabel, Catolé do Rocha e Cabedelo.

Como resposta, a DDP informou que servidores da área de gestão de pessoas de diversos Campi formam uma comissão para construir a política de QVT, porém não houve juntada de documentos que demonstrem os trabalhos dessa comissão.

Os campi Esperança, Campina Grande e Catolé do Rocha não responderam ao referido quesito.

O Campus Monteiro informou que uma comissão é instituída por meio de portaria e que reuniões periódicas ou extraordinárias são realizadas. A última comissão/portaria teria sido formada em abril de 2019, porém não houve juntada de documentos comprobatórios da comissão e de seus componentes. O Campus Cajazeiras informou que a gestão está para realizar o primeiro levantamento junto aos servidores, entretanto não anexou documentos. O Campus Itabaiana que as ações da DGEP são divulgadas e que não há participação de gestores e servidores do Campus. O Campus João Pessoa informou que há participação de gestores em reuniões, além da utilização, como base, das avaliações ao final de cada ação. Informou ainda que a participação dos servidores ocorre por meio de demandas espontâneas em aplicativos de mensagem, e-mails e enquetes, porém não houve anexação de documentos comprobatórios. O Campus Princesa Isabel informou que a participação se dá por meio de Comissão de saúde e anexou a portaria 35.2021 que institui Comissão de saúde mental, sem dar mais detalhes.

O Campus Cabedelo informou que a participação ocorre por meio de reuniões, porém não anexou os respectivos comprovantes.

Das evidências levantadas, especialmente em razão da ausência de documentos que comprovem o relatado, não se pode extrair que ocorra efetivamente a participação de gestores e, principalmente, servidores na elaboração do planejamento e na execução das políticas e ações relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho.

Causa

Processos sem instrução formalizada.

Manifestação do Auditado

Por meio do documento eletrônico SUAP SOLICITAÇÃO 1/2023 - DDP/DGEP/REITORIA/IFPB, a unidade avaliada apresentou a seguinte manifestação:

Encaminhamos a Portaria nº 154/2016 que trata da criação da Comissão para formação da Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida, bem como resultado do trabalho da referida comissão, a Resolução nº 151/2017-CS, conforme consta no Processo nº 23381.009101.2016-80 e disponível em:
<https://www.ifpb.edu.br/orgaoscolegiados/consuper/resolucoes/2017/resolucoes-aprovadas-pelo-colegiado/resolucao-no-151>

Consequência

A não participação de gestores e servidores no planejamento e execução das ações e políticas de QVT pode causar uma separação entre as medidas propostas e a verdadeira necessidade do público-alvo, além de significar a não democratização do processo de planejamento.

Análise de Auditoria

A manifestação da unidade indica a formalização da Política de Promoção à Saúde e a Qualidade de Vida no Trabalho do IFPB. Entretanto, o normativo em questão, como próprio de instrumentos de natureza estratégica, traça diretrizes, princípios e objetivos, não chegando a

regulamentar a operacionalização da participação de servidores e gestores nas ações de QVT.

Cabe registrar que no transcurso desta auditoria foi aprovada a Resolução nº 3/2023 - CONSUPER/DAAOC/REITORIA/IFPB regulamentando a criação de Comissões Internas de Saúde do Servidor Público (CISSP) em âmbito de todas as Unidades do IFPB, que quando efetivamente implementadas e atuantes poderia resultar no aperfeiçoamento do controle aqui indicado.

Recomendação

Instituir, de forma estruturada, a atuação de gestores e demais servidores no planejamento e execução das políticas e ações de QVT.

Benefícios esperados

Maior alinhamento entre as demandas do público-alvo e as ações propostas de QVT.

Descrição Sumária: Instituir ações que incidam no melhoramento do ambiente, da organização e do processo de trabalho, de forma preventiva, aumentam o impacto nas ações de promoção à saúde.

Critério: Portaria nº 1.261, de 05/05/2010, art. 2º, X e art. 5º, "c"; Portaria Normativa nº 3, de 25/03/2013, art. 4º e art. 11, XIII

Condição encontrada

Embora as respostas ao formulário encaminhado à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DDP e todas as unidades de gestão de pessoas dos campi do IFPB através do SUAP não apresentassem cópias dos instrumentos individuais de planejamento das ações e programas de QVT, a análise de algumas peças levantadas permite a identificação, em linhas gerais, das ações a serem realizadas. A exemplo do calendário de ações apresentado pela DDP e das relações de ações constantes nos planos de ações do sistema PLANEDE.

A ações identificadas seguem a abordagem tida como hegemônica (ou assistencialista) em QVT, a exemplo de palestras, elaboração de documentos informativos, datas comemorativas etc.

A abordagem hegemônica/assistencialista em QVT tem como uma de suas características principais ser o indivíduo a variável de ajuste (ANTLOGA, 2017), enquanto são poucas ou nenhuma as ações com foco em propor intervenção nos ambientes, na organização e no processo de trabalho.

Das evidências levantadas não se pode extrair a realização de ações de QVT focadas em ajustes nas tarefas e contextos de trabalho.

Causa

Planejamento elaborado com objetivos e/ou estratégias inadequadas.

Manifestação do Auditado

Por meio do documento eletrônico SUAP SOLICITAÇÃO 1/2023 - DDP/DGEP/REITORIA/IFPB, a unidade avaliada apresentou a seguinte manifestação:

Em 16/01/2023, através da Resolução nº 3/2023-CS, foi instituída a CISSP (Comissão Interna de Saúde do Servidor Público) onde fornecerá orientações quanto aos ambientes. Quanto ao processo de trabalho, a DDP incentiva a participação de servidores em cursos de capacitação que abordem esse tema. Além de realizar a melhoria dos processos, através de fluxogramas, disponíveis no Portal do Servidor.

Consequência

A adoção de abordagem hegemônica (ou assistencialista) em QVT reduz a efetividade para que as causas de mal-estar e sofrimento no trabalho sejam identificadas, analisadas e tratadas adequadamente.

Análise de Auditoria

A Resolução nº 3/2023 - CONSUPER/DAAOC/REITORIA/IFPB que regulamenta a criação de Comissões Internas de Saúde do Servidor Público (CISSP) em âmbito de todas as Unidades do IFPB, citada pela unidade avaliada, de fato quando efetivamente implementadas e atuantes podem resultar no aperfeiçoamento do controle aqui indicado.

Recomendação

Instituir, de forma prioritária, ações de QVT que incidam no melhoramento do ambiente, da organização e do processo de trabalho.

Benefícios esperados

Aumento no número de ações de QVT com abordagem preventiva, focadas em ajustes nas tarefas e contextos de trabalho, resultando em maior efetividade da política de QVT.

Descrição Sumária: Promover acesso a ações de QVT a todos os servidores e unidades do IFPB fomentará a isonomia no tratamento aos servidores e maior impacto das ações e políticas.

Critério: Portaria Normativa nº 3, de 25/03/2013, art. 8º, I

Condição encontrada

As respostas recebidas pelo formulário encaminhado à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DDP e a todas as unidades de gestão de pessoas dos campi do IFPB, através do SUAP, não apresentam as cópias dos instrumentos individuais de planejamento das ações e programas de QVT.

Além disso, resposta dada pela DDP ao citado formulário, informa que os Campi teriam a discricionariedade de aplicar ou não determinadas ações planejadas e desenvolvidas pela Reitoria.

O Campus Esperança informou não serem ofertadas ações formais de qualidade de vida.

O Campus Campina Grande informou que não foram ofertadas ações de QVT no ano de 2022 em virtude do retorno gradual pós pandemia, bem como em virtude de licenças e afastamentos ao longo do ano no setor responsável. Na mesma linha, o Campus Princesa Isabel informou que o retorno ao trabalho presencial e outros fatores (não detalhados) impediram o planejamento de ações na área de QVT para o ano de 2022.

Das evidências levantadas não se pode extrair que as ações de QVT estão sendo disponibilizadas para todos os servidores e todas as unidades do IFPB.

Causa

Ausência de planejamento e/ou planejamento elaborado em desacordo com a demanda real.

Manifestação do Auditado

Por meio do documento eletrônico SUAP SOLICITAÇÃO 1/2023 - DDP/DGEP/REITORIA/IFPB, a unidade avaliada apresentou a seguinte manifestação:

As ações desenvolvidas pela DDP buscam atingir o máximo de servidores do IFPB, portanto, são priorizados eventos online ou através de redes sociais e email.

Consequência

A não disponibilização de ações de QVT para todos os servidores causa prejuízo à qualidade de vida e ao desempenho das atividades do servidor que não tem acesso aos benefícios da ação. Além disso, tal ocorrência gera privilégios aos que têm acesso, o que se agrava caso ocorra a ausência de ações de QVT em toda uma unidade do IFPB.

Análise de Auditoria

Muito embora a unidade avaliada indique a priorização de ações online, via e-mail ou redes sociais que permitiriam a participação de qualquer servidor interessado, a resposta de alguns campi no sentido da não oferta de ações de QVT restringe o acesso, especialmente àquelas vinculadas à demanda real das unidades locais.

Recomendação

Promover acesso a ações de QVT a todos os servidores e unidades do IFPB.

Benefícios esperados

Ganho na isonomia no tratamento aos servidores e maior impacto das ações e políticas de QVT.

Descrição Sumária: Promover capacitação e formação, baseada em programa formal, a todos os servidores responsáveis pelas áreas de promoção da saúde e Qualidade de Vida do Trabalho fortalece as ações de promoção à saúde.

Critério: Resolução nº 151 - CS/IFPB, de 17/11/2017, art. 8º, VI e art. 9º, VI; Portaria nº 1.261, de 05/05/2010, art. 1º, IX e art. 5º, III; Portaria Normativa nº 3, de 25/03/2013, art. 8º, V e art. 21.

Condição encontrada

Quanto à capacitação dos servidores que atuam nas áreas de promoção da saúde, o formulário encaminhado à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DDP e todas as unidades de gestão de pessoas dos campi do IFPB, por meio do SUAP, não obteve respostas dos Campi Esperança, Campina Grande, Itabaiana, Princesa Isabel, Catolé do Rocha e Cabedelo.

A DDP anexou os certificados de capacitação dos servidores responsáveis.

O Campus Monteiro informou que na comissão responsável existe um professor de educação física e um enfermeiro, porém não anexou documentos comprobatórios.

O Campus Cajazeiras apresentou certificados na área de saúde.

Já o Campus João Pessoa apresentou certificados na área de saúde e em áreas correlatas.

Por sua vez, no que diz respeito a instituição de programa de formação e capacitação continuada, o questionamento realizado por meio do formulário não obteve respostas dos Campi Esperança, Campina Grande, Itabaiana, Princesa Isabel, Catolé do Rocha, Cabedelo, Monteiro e Cajazeiras.

A DDP informou que as ações são planejadas anualmente, inclusive no que diz respeito à capacitação em Qualidade de Vida no Trabalho, porém não anexou documentos comprobatórios.

O Campus João Pessoa apresentou um Plano de Desenvolvimento de Pessoas, o qual não trata especificamente de QVT.

Das evidências levantadas não se pode extrair que todos os servidores atuantes nas áreas de promoção à saúde receberam a devida capacitação. Da mesma forma, não fica demonstrado que exista um programa de capacitação e formação continuados instituído que alcance todos os servidores responsáveis pela promoção da saúde e QVT.

Causa

Processos sem manuais ou instruções formalizadas.

Manifestação do Auditado

Por meio do documento eletrônico SUAP SOLICITAÇÃO 1/2023 - DDP/DGEP/REITORIA/IFPB, a unidade avaliada apresentou a seguinte manifestação:

Consta no Plano de Desenvolvimento de Pessoas a necessidade: Desenvolver conhecimentos sobre Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT). Dessa forma, é incentivado a todos os servidores, não só os das áreas de gestão de pessoas, que participem de cursos dessa natureza. É importante destacar que, o levantamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores do IFPB é realizado de forma conjunta com todos os campi, inclusive nos setores da Reitoria, ouvindo os servidores, momento em que podem ser trazidas demandas de capacitação necessárias à consecução das atividades laborais de forma célere e eficiente, promovendo a prestação de um serviço público de qualidade.

Consequência

A precariedade ou ausência de capacitação e formação dos profissionais responsáveis pela área de promoção a saúde e QVT promove o potencial prejuízo ao desenvolvimento de ações técnicas e elaboradas dentro de uma área de conhecimento específica e complexa, além de gerar dificuldades e limitações aos próprios recursos humanos disponíveis. Da mesma forma, a inexistência de um programa continuado de formação e capacitação dificulta o desenvolvimento e a melhora dos trabalhos e ações na área de promoção à saúde do servidor e QVT, contribuindo para a manutenção de uma equipe técnica carente de ferramentas técnicas e conhecimento na área.

Análise de Auditoria

A unidade avaliada reconhece a necessidade de desenvolvimento de conhecimentos sobre a promoção à saúde e qualidade de vida. Todavia, ficaria a cargo dos servidores a procura de formação nessa temática, sem haver a oferta por meio de programa já instituído, considerando as necessidades institucionais mínimas.

A própria Resolução nº 3/2023 - CONSUPER/DAAOC/REITORIA/IFPB que regulamenta a criação de Comissões Internas de Saúde do Servidor Público (CISSP) em âmbito de todas as Unidades do IFPB, aprovada no transcurso desta auditoria, prescreve a necessidade de capacitação prévia, baseada em programa previamente instituído (arts. 16 e 17), para os representantes das referidas Comissões. Iniciativa que poderia ser estendida para os demais agentes públicos atuantes na área de QVT.

Recomendação

Promover capacitação e formação, baseada em programa formal, a todos os servidores responsáveis pelas áreas de promoção da saúde e Qualidade de Vida do Trabalho.

Benefícios esperados

Redução na exposição aos riscos vinculados à falta de capacitação de gestores de ações de

QVT.

Descrição Sumária: Instituir, alimentar e atualizar indicadores pertinentes para o acompanhamento e avaliação da QVT para todas as categorias de trabalhadores favorecerá o monitoramento da gestão de QVT.

Critério: Resolução nº 151 - CS/IFPB, de 17/11/2017, art. 8º, VIII; Portaria Normativa nº 3, de 25/03/2013, art. 5º; e Portaria Normativa nº 3, de 25/03/2013, art. 9º, §2º.

Condição encontrada

Por meio do formulário encaminhado à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DDP e todas as unidades de gestão de pessoas dos campi do IFPB, questionou-se se "existem indicadores instituídos e atualizados para acompanhamento e avaliação da qualidade de vida no trabalho no âmbito do Campus".

Os Campi Esperança, Campina Grande, Monteiro, Cajazeiras, Itabaiana, Princesa Isabel, Catolé do Rocha e Cabedelo não responderam ao referido quesito.

A DDP informou que são utilizados os indicadores presentes no PLANEDE, encaminhando uma lista contendo 42 indicadores, dentre os quais DGEP TCU: Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, Índice de satisfação e motivação, Índices de absenteísmo, Índice de rotatividade etc., de atualização anual, com últimos dados de 31/12/2022.

Detalhando o indicador que representaria o índice de satisfação e motivação constatou-se o seguinte registro:

Ainda não há um instrumento específico para aferir o índice de satisfação e motivação dos servidores do IFPB, porém, como já mencionado, as avaliações de desempenho dos técnico-administrativos, há espaço para que estes servidores forneçam notas de 0 a 10 acerca das condições de trabalho. No ano de 2022 foram realizadas 621 avaliações e destas realizamos a média das notas atribuídas acerca das condições de trabalho, seguindo o mesmo critério do ano anterior: 10% das avaliações finalizadas de cada Campus e Reitoria, arredondando-se para 62 avaliações, chegando a uma média final de 9,02.

O Campus João Pessoa apresentou indicadores relacionados à Pandemia de COVID-19. Além disso, apresentou a definição de alguns indicadores organizados em três eixos: Saúde e Segurança no Trabalho; Clima Organizacional e Responsabilidade Socioambiental (não apresentou os indicadores em si).

Das evidências levantadas não se pode extrair a suficiência de indicadores instituídos e atualizados capazes de captar as informações relevantes dos elementos que compõem as ações de QVT no âmbito do IFPB, especialmente quanto à satisfação e motivação considerando todas as categorias de servidores, a exemplo dos docentes, não verificados nos registros do Planede.

Causa

Processos sem instrução formalizada.

Manifestação do Auditado

Por meio do documento eletrônico SUAP SOLICITAÇÃO 1/2023 - DDP/DGEP/REITORIA/IFPB, a unidade avaliada apresentou a seguinte manifestação:

Os dados do PLANEDE são sistêmicos e, portanto, apenas a DGEP/DDP tem acesso para incluir/editar os indicadores mencionados.

Consequência

A insuficiência de indicadores instituídos é prejudicial ao monitoramento e controle das políticas e ações de QVT, além de impactar no processo de planejamento de ações futuras na área.

Análise de Auditoria

A manifestação da unidade avaliada indica que a gestão de indicadores de desempenho é realizada de forma centralizada pela DGEP via sistema Planede. O campus João Pessoa mencionou a adoção de indicadores que não foram constatados na lista constante no Planede, que indicaria falha na atuação sistêmica quanto aos indicadores de QVT ou a ausência destas informações no Planede.

Superada esta questão, o registro do indicador consultado no Planede para acompanhamento do índice de satisfação e motivação reconhece a falta de instrumento próprio e descreve a metodologia adotada para inferir tal índice, limitando os resultados ao segmento de técnicos administrativos.

Recomendação

Instituir, alimentar e atualizar indicadores pertinentes para o acompanhamento e avaliação da QVT em toda a instituição.

Benefícios esperados

Favorecerá o monitoramento da gestão de QVT permitindo melhor acompanhamento sobre a evolução dos aspectos individuais do objeto.

Descrição Sumária: Instituir, alimentar e atualizar indicadores de saúde mental padronizados proporcionará melhor gestão da temática.

Critério: Portaria nº 1.261, de 05/05/2010, art. 5º, "a"

Condição encontrada

Por meio do formulário encaminhado à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DDP e todas as unidades de gestão de pessoas dos campi do IFPB, questionou-se se "existem indicadores instituídos e atualizados para acompanhamento e avaliação da qualidade de vida no trabalho no âmbito do Campi".

Os Campi Esperança, Campina Grande, Monteiro, Cajazeiras, Itabaiana, Princesa Isabel, Catolé do Rocha e Cabedelo não responderam ao referido quesito.

A DDP informou que são utilizados os indicadores presentes no PLANEDE, encaminhando uma lista contendo 42 indicadores, não se podendo identificar indicadores próprios para saúde mental.

O Campus João Pessoa apresentou indicadores relacionados à Pandemia de COVID-19. Além disso, apresentou a definição de alguns indicadores organizados em três eixos: Saúde e Segurança no Trabalho; Clima Organizacional e Responsabilidade Socioambiental (não apresentou os indicadores em si).

Das evidências levantadas não se pode extrair que exista a adoção de indicadores de saúde mental padronizados.

Causa

Planejamento elaborado em desacordo com as normas vigentes.

Manifestação do Auditado

Por meio do documento eletrônico SUAP SOLICITAÇÃO 1/2023 - DDP/DGEP/REITORIA/IFPB, a unidade avaliada apresentou a seguinte manifestação:

Quanto se trata de saúde do servidor, a DDP solicita dados junto ao SIASS, pois os atestados são sigilosos. Desenvolvemos lives que tratavam do tema: saúde mental, bem como na Campanha Setembro Amarelo.

Consequência

A ausência de indicadores de saúde mental padronizados fragiliza o controle e acompanhamento das ações de promoção da saúde do servidor e dificulta a construção de ações efetivas de QVT no que diz respeito à saúde mental dos interessados.

Análise de Auditoria

A manifestação da unidade avaliada indica a rotina de consulta de dados inerentes à saúde dos servidores e aponta ações realizadas com a temática de saúde mental. Não se apresenta, contudo, a existência de indicadores próprios.

Recomendação

Instituir, alimentar e atualizar indicadores de saúde mental padronizados.

Benefícios esperados

Favorecerá o monitoramento da gestão de QVT permitindo melhor acompanhamento sobre a evolução dos aspectos individuais da saúde mental dos servidores.

Descrição Sumária: Instituir, alimentar e atualizar indicadores de detecção de ambientes propiciadores de adoecimento ampliará a eficiência das ações de prevenção.

Critério: Portaria nº 1.261, de 05/05/2010, art. 5º, "c".

Condição encontrada

Por meio do formulário encaminhado à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DDP e todas as unidades de gestão de pessoas dos campi do IFPB, questionou-se se "existem indicadores instituídos e atualizados para acompanhamento e avaliação da qualidade de vida no trabalho no âmbito do Campi".

Os Campi Esperança, Campina Grande, Monteiro, Cajazeiras, Itabaiana, Princesa Isabel, Catolé do Rocha e Cabedelo não responderam ao referido quesito.

A DDP informou que são utilizados os indicadores presentes no PLANEDE, encaminhando uma lista contendo 42 indicadores, não se podendo identificar indicadores próprios para detecção de ambientes propiciadores de adoecimento.

O Campus João Pessoa apresentou a definição de alguns indicadores organizados em três eixos: Saúde e Segurança no Trabalho; Clima Organizacional e Responsabilidade Socioambiental (não apresentou os indicadores em si).

Das evidências levantadas não se pode extrair que exista a adoção indicadores de detecção de ambientes propiciadores de adoecimento.

Causa

Processos sem instrução formalizada.

Manifestação do Auditado

Por meio do documento eletrônico SUAP SOLICITAÇÃO 1/2023 - DDP/DGEP/REITORIA/IFPB, a unidade avaliada apresentou a seguinte manifestação:

A DDP, assim como os Campi visualizam as informações sobre os ambientes, através das avaliações de desempenhos dos Técnico-administrativos e quando aquele servidor necessita de parecer da comissão interna para concessão de periculosidade/insalubridade.

Consequência

A ausência de indicadores de detecção de ambientes propiciadores de adoecimento fragiliza o controle e acompanhamento das ações de promoção da saúde do servidor relacionadas ao ambiente de trabalho e dificulta a construção de ações efetivas de QVT no que diz respeito ao estabelecimento de condições físicas e estruturais propícias à saúde dos interessados.

Análise de Auditoria

A manifestação da unidade avaliada indica a análise de ambientes propiciadores de adoecimento através das avaliações de desempenho dos técnicos-administrativos e na análise de pedidos de periculosidade/insalubridade. Registre-se que a metodologia de analisar a partir das avaliações dos técnicos-administrativos não considera, portanto, a categoria de docentes. Ademais, a abordagem caso a caso, sem o registro para fins de elaboração de indicadores, dificulta o gerenciamento das ações de QVT.

Recomendação

Instituir, alimentar e atualizar indicadores de detecção de ambientes propiciadores de adoecimento.

Benefícios esperados

Ganho de eficiência nas ações de QVT e redução da exposição dos servidores a ambientes propiciadores de adoecimento.

Descrição Sumária: Promover a divulgação dos resultados das ações de QVT fortalecerá a transparência e a avaliação da gestão de QVT.

Critério: Resolução nº 151 - CS/IFPB, de 17/11/2017, art. 1º, III e art. 8º, II; e Portaria nº 1.261, de 05/05/2010, art. 5º, "g".

Condição encontrada

O formulário encaminhado à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DDP e todas as unidades de gestão de pessoas dos campi do IFPB questionou "como se dá a divulgação aos servidores e demais interessados, das ações, programas e resultados de QVT".

Os Campi Esperança, Campina Grande, Cajazeiras e Catolé do Rocha não responderam ao referido quesito.

A DDP informou que são utilizados o Portal do Servidor, e-mail institucional, Instagram oficial e aplicativo SouGov. Anexou-se repositório virtual contendo os instrumentos de divulgação.

O Campus Monteiro informou que a divulgação é realizada por e-mail institucional, página oficial

do Campus Monteiro, quadro de avisos, mídias sociais. Informou ainda que os resultados são publicados no portal e divulgados nas reuniões gerais, porém não anexou documentos comprobatórios.

O Campus Itabaiana informou que a divulgação é feita por e-mail, lives, podcast e Whatsapp, entretanto não anexou comprovantes.

O Campus João Pessoa informou que a divulgação é realizada por meio do site institucional, redes sociais oficiais, e-mail e Whatsapp. Anexaram-se notícias do site institucional e mensagens de e-mail institucional.

O Campus Princesa Isabel informou que a divulgação é feita pela página oficial do Campus, e-mail e Whatsapp. Duas mensagens de e-mail foram anexadas.

O Campus Cabedelo informou que realiza a divulgação por meio de e-mail e Whatsapp. Um banner foi anexado.

Das evidências levantadas pode-se extrair que as ações e programas de QVT são divulgadas, em especial no site institucional. Quanto aos resultados dessas ações e programas, a análise das evidências não permite afirmar que são divulgados amplamente.

Causa

Processos sem transparência quanto ao resultado das ações de QVT.

Manifestação do Auditado

Por meio do documento eletrônico SUAP SOLICITAÇÃO 1/2023 - DDP/DGEP/REITORIA/IFPB, a unidade avaliada apresentou a seguinte manifestação:

Além dos meios já citados, as informações também estão inseridas nos relatórios de Gestão (TCU) anualmente.

Consequência

A falta de ampla divulgação das ações, dos programas e dos resultados de promoção à saúde do servidor e QVT prejudica diretamente aos servidores que não tiveram conhecimento e, conseqüentemente, acesso aos benefícios de tais ações e programas. Além disso, a não divulgação dos resultados obtidos impede o acompanhamento por parte dos interessados em prestação de contas e prejudica etapas futuras de planejamento.

Análise de Auditoria

A unidade avaliada aponta os meios em que as ações de QVT são divulgados. A unidade de auditoria compreendeu que a divulgação das ações é realizada de modo satisfatório pela gestão. Contudo, identificamos oportunidade de melhoria no que tange à divulgação dos resultados dessas ações.

Recomendação

Promover, além da divulgação das ações e programas de QVT, a divulgação de seus resultados.

Benefícios esperados

Fortalecimento da transparência e capacidade de avaliação das ações do processo de gerir Qualidade de Vida no Trabalho.

Descrição Sumária: Utilizar sistemas informatizados na gestão das ações e políticas de promoção da saúde e Qualidade de Vida do Trabalhador ampliará a confiabilidade dos dados.

Critério: Portaria nº 1.261, de 05/05/2010, art. 5º, I, "a"; Portaria Normativa nº 3, de 25/03/2013, art. 5º e art. 16, II e V.

Condição encontrada

Por meio do formulário encaminhado à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DDP, questionou-se se "a gestão da QVT é realizada por meio de sistema informatizado que proporcione registro de dados, notificações e indicadores de informações pertinentes às ações e programas da área". Em resposta, a DDP informou que o sistema utilizado é o PLANEDE.

Não se identificou que o sistema PLANEDE atue em conjunto com os sistemas próprios de atenção à saúde (SIASS, SouGov etc.). Das documentações levantadas do referido sistema constata-se sua utilização para planejamento de ações, no modelo 5W2H, e alimentação de indicadores. Não se identificou, ainda, a gestão das referidas ações no próprio sistema.

Em consulta ao Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS, módulo Programas de Promoção, não foram identificadas ações do IFPB.

Causa

Sistema com baixo grau de automação.

Manifestação do Auditado

Por meio do documento eletrônico SUAP SOLICITAÇÃO 1/2023 - DDP/DGEP/REITORIA/IFPB, a unidade avaliada apresentou a seguinte manifestação:

O módulo Saúde é de acesso exclusivo aos peritos médicos. Para interligação/comunicação entre sistemas é necessário orientações dos Ministérios da Educação e de Economia. Ficando o SUAP como sistema institucional. Quanto ao módulo Programa de Promoção à Saúde, o mesmo se encontra sem movimentação, sem a disponibilização por parte dos criadores do sistema, de capacitação e incentivo ao uso, bem como sua atualização.

Consequência

A não realização, por meio de um sistema informatizado, da gestão das políticas e ações de QVT poderá comprometer o ganho organizacional e eficiência na obtenção de resultados, além de economia de recursos humanos e materiais.

Análise de Auditoria

A manifestação da unidade avaliada indica o sistema PLANEDE como responsável pela gestão das ações de QVT no âmbito do IFPB. Aponta também restrições enfrentadas na utilização de sistemas oficiais de atenção à saúde.

Contudo, não se identificou no sistema PLANEDE grau de automação que permita a gestão completa das ações de QVT, funcionando apenas como registro de planos de ação e de indicadores, através de alimentação manual, diga-se de passagem.

Recomendação

Adotar a utilização de sistemas de informação na gestão das ações e políticas de promoção da saúde e Qualidade de Vida do Trabalhador.

Benefícios esperados

Ganho de eficiência na gestão das políticas e ações de QVT e redução dos riscos inerentes à falta de rotinas automatizadas.

Descrição Sumária: Instituir rotinas de acompanhamento e avaliação no âmbito da Reitoria quanto as ações de QVT executadas nos campi promoverá avaliação e padronização das ações na instituição.

Critério: Resolução nº 151 - CS/IFPB, de 17/11/2017, art. 8º, III, VII e VIII.

Condição encontrada

Por meio do formulário encaminhado à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DDP, questionou-se se "as ações de QVT no âmbito do IFPB são sistematizadas pela Reitoria", além da descrição detalhada do processo no sentido de como se daria o auxílio, por parte da Reitoria, à implementação das ações de QVT nas demais unidades.

Em resposta, a DDP informou que o planejamento é realizado pela Reitoria, a qual repassa o material desenvolvido aos gestores de pessoas dos Campi. Estes, por sua vez, possuem autonomia para executar/adaptar as ações.

Não foram descritas atividades de acompanhamento e avaliação destes processos.

Das evidências levantadas não se pode extrair que exista sistematicidade das ações de QVT no âmbito do IFPB, posto que os Campi possuem autonomia e decidem se realizam ou não as ações planejadas pela Reitoria, além de não serem identificadas rotinas de avaliação e monitoramento.

Causa

Governança: descentralização excessiva de responsabilidades e falta de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão.

Manifestação do Auditado

Por meio do documento eletrônico SUAP SOLICITAÇÃO 1/2023 - DDP/DGEP/REITORIA/IFPB, a unidade avaliada apresentou a seguinte manifestação:

Como dito anteriormente, os dados inseridos no PLANEDE são sistêmicos. Portanto, quando vamos realizar a inclusão no referido sistema, solicitamos informações aos campi sobre a realização de tais eventos.

Consequência

A falta de sistematicidade nas ações de QVT no âmbito do IFPB pode gerar a desigualdade nas oportunidades disponibilizadas aos servidores numa eventual não realização de ações de promoção a saúde e QVT em determinadas unidades.

Análise de Auditoria

A manifestação da unidade avaliada corrobora o nível de descentralização levantado quanto à realização das ações de QVT nas demais unidades.

Recomendação

Instituir rotinas de acompanhamento e avaliação no âmbito da Reitoria quanto as ações de QVT

executadas nos campi.

Benefícios esperados

Maior isonomia na oferta de ações de QVT entre as diversas unidades do IFPB.

6. RESUMO DAS CONSTATAÇÕES E RESPECTIVAS RECOMENDAÇÕES

Constatação	Recomendação	Plano de ação
Formalizar programas e ações de QVT fundamentados em informações epidemiológica aumentará a eficiência dos projetos.	Formalizar, com a devida documentação, programas e ações de QVT fundamentados em informações epidemiológica.	A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, por meio de e-mail em 14/03/2023, apresentou plano de ação com previsão da implementação da recomendação acordada até maio de 2023.
A previsão das ações de QVT nos Planos de Trabalho Anuais se adotada pela totalidade das unidades do IFPB (Reitoria e Campi) aumentará a integridade das informações no sistema próprio.	Fazer constar, nos Planos de Trabalho Anuais de todas as unidades do IFPB, a previsão das ações de Qualidade de Vida no Trabalho.	A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, por meio de e-mail em 14/03/2023, apresentou plano de ação com previsão da implementação da recomendação acordada até maio de 2023.
A previsão de detalhamento orçamentário relativo às ações de QVT planejadas auxilia na possibilidade de realização das mesmas.	Fazer constar, no planejamento das ações de QVT no âmbito de toda a instituição, o detalhamento orçamentário ou parâmetro similar que permita aferir de forma direta ou indireta os recursos necessário para execução daquelas ações.	A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, por meio de e-mail em 14/03/2023, apresentou plano de ação com previsão da implementação da recomendação acordada até maio de 2023.
Inclusão de gestores e servidores na realização do planejamento e da execução das políticas e ações de QVT, de forma estruturada, favorecerá a gestão participativa no desenvolvimento das ações de atenção à saúde.	Instituir, de forma estruturada, a atuação de gestores e demais servidores no planejamento e execução das políticas e ações de QVT.	A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, por meio de e-mail em 14/03/2023, apresentou plano de ação com previsão da implementação da recomendação acordada até agosto de 2023.

<p>Instituir ações que incidam no melhoramento do ambiente, da organização e do processo de trabalho, de forma preventiva, aumentam o impacto nas ações de promoção à saúde.</p>	<p>Instituir, de forma prioritária, ações de QVT que incidam no melhoramento do ambiente, da organização e do processo de trabalho.</p>	<p>A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, por meio de e-mail em 14/03/2023, apresentou plano de ação com previsão da implementação da recomendação acordada até dezembro de 2023.</p>
<p>Promover acesso a ações de QVT a todos os servidores e unidades do IFPB fomentará a isonomia no tratamento aos servidores e maior impacto das ações e políticas.</p>	<p>Promover acesso a ações de QVT a todos os servidores e unidades do IFPB.</p>	<p>A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, por meio de e-mail em 14/03/2023, apresentou plano de ação com previsão da implementação da recomendação acordada até dezembro de 2023.</p>
<p>Promover capacitação e formação, baseada em programa formal, a todos os servidores responsáveis pelas áreas de promoção da saúde e Qualidade de Vida do Trabalho fortalece as ações de promoção à saúde.</p>	<p>Promover capacitação e formação, baseada em programa formal, a todos os servidores responsáveis pelas áreas de promoção da saúde e Qualidade de Vida do Trabalho.</p>	<p>A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, por meio de e-mail em 14/03/2023, apresentou plano de ação com previsão da implementação da recomendação acordada até novembro de 2023.</p>
<p>Instituir, alimentar e atualizar indicadores pertinentes para o acompanhamento e avaliação da QVT para todas as categorias de trabalhadores favorecerá o monitoramento da gestão de QVT.</p>	<p>Instituir, alimentar e atualizar indicadores pertinentes para o acompanhamento e avaliação da QVT em toda a instituição.</p>	<p>A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, por meio de e-mail em 14/03/2023, apresentou plano de ação com previsão da implementação da recomendação acordada até novembro de 2023.</p>
<p>Instituir, alimentar e atualizar indicadores de saúde mental padronizados proporcionará melhor gestão da temática.</p>	<p>Instituir, alimentar e atualizar indicadores de saúde mental padronizados.</p>	<p>A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, por meio de e-mail em 14/03/2023, apresentou plano de ação com previsão da implementação da recomendação acordada até novembro de 2023.</p>
<p>Instituir, alimentar e atualizar indicadores de detecção de ambientes propiciadores de adoecimento ampliará a eficiência das ações de prevenção.</p>	<p>Instituir, alimentar e atualizar indicadores de detecção de ambientes propiciadores de adoecimento.</p>	<p>A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, por meio de e-mail em 14/03/2023, apresentou plano de ação com previsão da implementação da recomendação acordada até dezembro de 2023.</p>

Promover a divulgação dos resultados das ações de QVT fortalecerá a transparência e a avaliação da gestão de QVT.	Promover, além da divulgação das ações e programas de QVT, a divulgação de seus resultados.	A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, por meio de e-mail em 14/03/2023, apresentou plano de ação com previsão da implementação da recomendação acordada até dezembro de 2023.
Utilizar sistemas informatizados na gestão das ações e políticas de promoção da saúde e Qualidade de Vida do Trabalhador ampliará a confiabilidade dos dados	Adotar a utilização de sistemas de informação na gestão das ações e políticas de promoção da saúde e Qualidade de Vida do Trabalhador.	A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, por meio de e-mail em 14/03/2023, apresentou plano de ação com previsão da implementação da recomendação acordada até dezembro de 2023.
Instituir rotinas de acompanhamento e avaliação no âmbito da Reitoria quanto as ações de QVT executadas nos campi promoverá avaliação e padronização das ações na instituição.	Instituir rotinas de acompanhamento e avaliação no âmbito da Reitoria quanto as ações de QVT executadas nos campi.	A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, por meio de e-mail em 14/03/2023, apresentou plano de ação com previsão da implementação da recomendação acordada até dezembro de 2023.

7. CONCLUSÃO

Ante a realização dos trabalhos e conforme as informações e constatações colacionadas neste relatório, verificamos a oportunidade de aperfeiçoamento de alguns controles inerentes à gestão da Qualidade de Vida no Trabalho no IFPB, em especial quanto à formalização do planejamento das ações, a capilarização entre os campi, acompanhada de maior monitoramento pela unidade central, ampliar participação de gestores e demais servidores, considerar priorizar a abordagem contra-hegemônica em QVT, adoção de programa formal de capacitação para gestores de QVT, aperfeiçoamento nos indicadores de desempenho, publicização dos resultados das ações e adoção de sistemas informatizados com maior grau de automação.

Verificou-se, em tempo, ampla divulgação das ações de QVT desenvolvida em toda a instituição.

Importante reforçar que a Resolução nº 3/2023 - CONSUPER/DAAOC/REITORIA/IFPB que regulamenta a criação de Comissões Internas de Saúde do Servidor Público (CISSP) em âmbito de todas as Unidades do IFPB, aprovada no transcurso desta auditoria, pode representar diversos avanços na matéria objeto desta avaliação quando efetivamente implementada.

Registre-se, por oportuno, o elevado grau de colaboração dispensado pelos gestores consultados, em especial da DGEP, DDP e dos campi que responderam às demandas desta equipe de auditoria.

ANEXO - PLANOS DE AÇÃO

RECOMENDAÇÃO	O QUE FAZER	POR QUE	ONDE	QUEM	QUANDO		COMO SERÁ FEITO	QUANTO CUSTA?
					Início	Fim		
Formalizar, com a devida documentação, programas e ações de QVT fundamentados em informações epidemiológica.	Realizar levantamento acerca de dados epidemiológicos, a nível Estadual, expedidos pelos órgãos competentes, bem como a possibilidade de filtragem de dados específicos do IFPB junto ao SIASS/ME.	Promoverá mais eficiência às ações de qualidade de vida a serem desenvolvidas no Instituto Federal da Paraíba	Reitoria	DDP, através da Coordenação de Assistência ao Servidor e o Núcleo de Comunicação ao Servidor	Jan	Maio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar pesquisa nos sites oficiais do Governo Federal (MS, IBGE); 2. Filtrar os dados mais significativos; 3. Desenvolver ações que tratem dos temas; 4. Encaminhar para os gestores de pessoas emitirem suas sugestões; 5. Realizar os ajustes, se necessário; 6. Registrar as ações no SUAP; 7. Encaminhar para ciência do Diretor da DGEP e Magnífica Reitora; 8. Divulgar entre os servidores. 	sem custo
Fazer constar, nos Planos de Trabalho Anuais de todas as unidades do IFPB, a previsão das ações de Qualidade de Vida no Trabalho.	Formalizar, através de Ofício Circular direcionado aos Gestores de Pessoas e Diretores Gerais, informando da necessidade de incluir as ações de QVT, no planejamento anual de cada Unidade	Necessidade de fortalecer as ações a serem desenvolvidas, bem como planejar as parcerias que poderão ser realizadas	IFPB	DGEP e Campi	Jan	Maio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formalizar Ofício Circular; 2. Encaminhar para os Gestores de Pessoas e Diretores Gerais; 3. Solicitar aos gestores de pessoas os PTAs, conforme orientação, contida no Ofício Circular. 4. Abertura de Processo eletrônico, contendo os registros recebidos. 	sem custo
Fazer constar, no planejamento das ações de QVT a nível dos campi, o detalhamento orçamentário.	Constar a referida informação no Ofício Circular que será encaminhado aos Campi	Necessidade de complementar as informações que foram fornecidas, no que concerne aos planos de trabalho anuais	IFPB	DGEP e Campi	Jan	Maio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formalizar Ofício Circular; 2. Encaminhar para os Gestores de Pessoas e Diretores Gerais; 3. Solicitar aos gestores de pessoas os PTAs, conforme orientação, contida no Ofício Circular. 4. Abertura de Processo eletrônico, contendo os registros recebidos. 	sem custo

Instituir, de forma estruturada, a atuação de gestores e demais servidores no planejamento e execução das políticas e ações de QVT.	Realizar levantamento, anual, de propostas de ações que poderão ser realizadas, na área de QVT	Necessidade de alinhar às necessidades dos gestores (sistêmico e local) e dos servidores, em geral, no desenvolvimento do planejamento e execuções de ações de QVT no IFPB	IFPB	DDP, através da Coordenação de Assistência ao Servidor e o Núcleo de Comunicação ao Servidor	Mar	Ago	<ol style="list-style-type: none"> 1. Construir os formulários (gestores e servidores); 2. Encaminhar, através do email institucional, os formulários; 3. Realizar a divulgação da pesquisa; 4. Coletar e analisar as informações; 5. Divulgar os resultados encontrados, junto aos gestores de pessoas. 	sem custo
Instituir, de forma prioritária, ações de QVT que incidam no melhoramento do ambiente, da organização e do processo de trabalho.	Colaborar, em nível sistêmico, com as Comissões locais da CISSP no desenvolvimento de ações que visem o melhoramento do ambiente, da organização e do processo de trabalho	Após levantamento de necessidades, retratadas pelas Comissões locais da CISSP, a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas poderá alinhar junto às Coordenações de Gestão de Pessoas, ações que tenham como objetivo a melhoria do ambiente de trabalho.	Reitoria	DDP Comissões locais da CISSP Gestores de Pessoas	Ago	Dez	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convocar as Comissões Locais da CISSP, quando eleitas; 2. Solicitar levantamento de necessidades; 3. Agendar reuniões de alinhamento com as Comissões e Gestores de Pessoas; 4. Auxiliar as Comissões locais da CISSP no planejamento e execuções das ações. 	sem custo
Promover acesso a ações de QVT a todos os servidores e unidades do IFPB.	Orientar os Gestores de Pessoas a cadastrar as ações de QVT no Portal SIAPEnet - módulo Promoção à Saúde	Ampliar a forma de divulgação das ações de QVT, no âmbito institucional.	IFPB	DDP Gestores de Pessoas	abr	dez	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificar se todos os gestores de pessoas possuem acesso ao SIAPEnet - módulo Promoção à Saúde; 2. Liberar acesso ao módulo Promoção à saúde; 3. Realizar reunião com os Gestores de Pessoas no intuito de apresentar a plataforma do SIAPEnet; 4. Divulgar plataforma do módulo Promoção à Saúde, aos servidores. 	sem custo
Promover capacitação e formação, baseada em programa formal, a todos os servidores responsáveis pelas áreas de promoção da saúde e Qualidade de Vida do Trabalho.	Divulgar Curso de Capacitação de QVT, disponível na plataforma da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)	Ampliar o conhecimento dos gestores de pessoas, na área de QVT	IFPB	DDP, através da Coordenação de Assistência ao Servidor e o Núcleo de Comunicação ao Servidor	Mar	nov	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acompanhar a inclusão do curso de QVT, no ambiente virtual da ENAP; 2. Divulgar no grupo de gestores de pessoas; 	sem custo

Instituir, alimentar e atualizar indicadores pertinentes para o acompanhamento e avaliação da QVT em toda a instituição.	Solicitar a DGTI atualização do módulo "Qualidade de Vida", no SUAP	Necessidade de incluir os indicadores (ação desenvolvida, público-alvo, resultado alcançado) pertinentes a área de QVT, auxiliando no acompanhamento das ações	Reitoria	DDP, através da Coordenação de Assistência ao Servidor e o Núcleo de Comunicação ao Servidor DGTI	Mar	nov	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pesquisar módulos desenvolvidos por outros Órgãos; 2. Apresentar proposta para equipe da DGEP; 3. Solicitar ajuste do módulo SUAP, para DGTI; 3. Reuniões de alinhamento junto a DGTI; 4. Apresentação do novo módulo à equipe de gestores de pessoas; 5. Divulgação junto aos servidores 	sem custo
Instituir, alimentar e atualizar indicadores de saúde mental padronizados.	Solicitar a DGTI atualização do módulo "Qualidade de Vida", no SUAP	Necessidade de incluir os indicadores (no âmbito da saúde mental) pertinentes a área de QVT, auxiliando no acompanhamento das ações	Reitoria	DDP, através da Coordenação de Assistência ao Servidor e o Núcleo de Comunicação ao Servidor DGTI PRAE	Mar	nov	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agendar reunião com equipe da PRAE; 2. Levantar os indicadores; 3. Pesquisar módulos desenvolvidos por outros Órgãos; 4. Apresentar proposta para equipe da DGEP; 5. Solicitar ajuste do módulo SUAP, para DGTI; 6. Reuniões de alinhamento junto a DGTI; 7. Apresentação do novo módulo à equipe de gestores de pessoas; 8. Divulgação junto aos servidores 	sem custo
Instituir, alimentar e atualizar indicadores de detecção de ambientes propiciadores de adoecimento.	Solicitar a DGTI atualização do módulo "Qualidade de Vida", no SUAP	Necessidade de incluir informações sobre os ambientes de trabalho do IFPB	IFPB	DDP, através do Núcleo de Saúde e Segurança do Trabalho Comissões CISSP	Ago	Dez	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agendar reunião com as equipes locais da CISSP; 2. Levantar indicadores; 3. Apresentar indicadores a DGTI; 4. Realizar reuniões de alinhamento; 5. Apresentação do módulo às Comissões locais da CISSP; 6. Divulgação junto aos servidores 	sem custo

Promover além da divulgação das ações e programas de QVT, a divulgação de seus resultados.	Desenvolver e publicar formulário de avaliação de impacto das ações realizadas, no âmbito de QVT	Necessidade de apresentar aos servidores do IFPB, dados referente às ações desenvolvidas, na área de QVT	Reitoria	DDP, através do Núcleo de Comunicação ao Servidor DGCOCM	abr	Dez	1. Desenvolver formulário; 2. Aplicar junto aos servidores, após as ações desenvolvidas; 3. Inserir informações no Planede e SUAP (módulo QVT); 4. Divulgar junto aos servidores	sem custo
Adotar a utilização de sistemas de informação na gestão das ações e políticas de promoção da saúde e Qualidade de Vida do Trabalhador.	Solicitar a DGTI atualização do módulo "Qualidade de Vida", no SUAP	Necessidade de formalizar as ações desenvolvidas na área de promoção à saúde e QVT	IFPB	DDP Gestores de Pessoas DGTI	ago	dez	1. Pesquisar módulos desenvolvidos por outros Órgãos; 2. Apresentar proposta para equipe da DGEP; 3. Solicitar ajuste do módulo SUAP, para DGTI; 3. Reuniões de alinhamento junto a DGTI; 4. Apresentação do novo módulo à equipe de gestores de pessoas; 5. Divulgação junto aos servidores	sem custo
Instituir rotinas de acompanhamento e avaliação no âmbito da Reitoria quanto às ações de QVT executadas nos campi.	Solicitar a DGTI atualização do módulo "Qualidade de Vida", no SUAP	Necessidade de acompanhar as ações desenvolvidas na área de promoção à saúde e QVT	Reitoria	DDP Gestores de Pessoas DGTI	ago	dez	1. Verificar se os gestores de pessoas, estão utilizando o Módulo SUAP; 2. Realizar reunião semestral, com os Gestores de Pessoas, no intuito de acompanhar/orientar sobre o módulo; 3. Divulgar resultados junto aos servidores.	sem custo

Documento assinado eletronicamente por:

- **Augusto Sergio Dutra Sarmento, AUDITOR**, em 15/05/2023 16:18:01.
- **Kleber Cordeiro Costa, AUDITOR**, em 16/05/2023 09:18:56.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 20/03/2023. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 405707
Verificador: 49d14aba6e
Código de Autenticação:

