

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

Departamento de Gestão de Pessoas

Exercício 2023

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA CELSO SUCKOW DA
FONSECA – CEFET/RJ

Auditoria Interna

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

Órgão: Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca

Unidade Examinada: **Departamento de Gestão de Pessoas - DGP**

Município/UF: **Rio de Janeiro/RJ**

Projeto de Auditoria: **Programa de Auditoria 1.b**

Missão

A missão da AUDIN é contribuir - de forma independente - tanto para a avaliação quanto para o aprimoramento do gerenciamento de riscos, dos controles internos e da governança da instituição, além de agregar valor às práticas administrativas e colaborar para a melhoria da gestão quanto à eficácia, eficiência e economicidade dos processos.

Auditoria de conformidade

A auditoria de conformidade visa à obtenção e avaliação de evidências para verificar se as atividades financeiras ou operacionais de um objeto de auditoria selecionado obedecem às condições, às regras e os regulamentos a ele aplicáveis

Auditoria de Desempenho

A Auditoria de desempenho tem por objetivo obter e avaliar evidências a respeito da eficiência e da eficácia das atividades operacionais de um objeto de auditoria de um processo. Possui a finalidade de verificar se os objetivos estabelecidos vêm sendo alcançados. Fornece análises objetivas para auxiliar a administração a melhorar seu desempenho e suas operações, reduzir custos, facilitar a tomada de decisões e de medidas corretivas pelas partes responsáveis

QUAL FOI O TRABALHO REALIZADO PELA AUDIN DO CEFET-RJ?

Auditoria de Avaliação de desempenho e conformidade que visa avaliar a gestão do desenvolvimento de pessoas para incrementar sua efetividade em relação às necessidades institucionais.

POR QUE A AUDIN DO CEFET-RJ REALIZOU ESSE TRABALHO?

Em cumprimento ao PAINT 2023, aprovado pela Resolução do CODIR nº 16/2023/CODIR, este trabalho teve a finalidade de apresentar os resultados da auditoria de desempenho e conformidade da gestão do desenvolvimento de pessoas no âmbito do Cefet/RJ.

QUAIS AS CONCLUSÕES ALCANÇADAS PELA AUDITORIA INTERNA DO CEFET-RJ? QUAIS AS RECOMENDAÇÕES QUE DEVERÃO SER ADOTADAS?

Os resultados desse trabalho indicam que a maturidade dos controles apresenta o nível intermediário, constituído por princípios e padrões documentados sobre os controles internos. Entretanto, constatou-se que não foram realizados o mapeamento e o diagnóstico de competências, que o programa de educação formal não foi reformulado, que o programa de qualidade de vida no trabalho encontra-se em fase inicial de proposição e que os programas de desenvolvimento gerencial e de formação em áreas críticas não foram elaborados. Identificou-se ainda inconsistência numérica relativa à alguns itens apresentados como resultados do PDI em 2021 e 2022 e ausência da publicação dos recursos executados relativos à capacitação. Com a finalidade de contribuir com a gestão do desenvolvimento de pessoas no âmbito do Cefet/RJ, foram produzidas as seguintes recomendações:

- 1 - Adotar mecanismos que orientem, de maneira padronizada, o período de realização de procedimentos relativos ao mapeamento e o diagnóstico de competências;
- 2 - Reformular o Programa de Educação Formal;
- 3 – Concluir e divulgar o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho;
4. – Promover a Divulgação da PlaforEDU e demais escolas de governo como instrumentos de apoio ao desenvolvimento de formação continuada e de desenvolvimento gerencial, além da manutenção das ações em andamento;
- 5.- Providenciar a publicação mensal das despesas executadas com capacitação no âmbito do Cefet/RJ, conforme previsão legal;
- 6.- Revisar o resultado do PDI apresentado referente às metas 1 e 3 do objetivo 2 da temática gestão de pessoas dos anos de 2021 e 2022.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Pilares da PNDP	9
Figura 2 - Inconsistências no Resultado doPDI.....	18

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AUDIN	Auditoria Interna do Cefet-RJ
CEFET-RJ	Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca
CGRC	Comitê de Governança Riscos e Controle
CGU	Controladoria-Geral da União
CODIR	Conselho Diretor
DICAP	Divisão de Capacitação e Desenvolvimento
DGP	Departamento de Gestão de Pessoas
DIGES	Direção de Gestão Estratégica
DIREG	Direção Geral
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
LND	Levantamento de necessidade de desenvolvimento
ME	Ministério da Economia
MEC	Ministério da Educação
MGI	Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos
PAINT	Plano Anual de Auditoria Interna
PDP	Plano de Desenvolvimento de Pessoas
PNDP	Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
SGP	Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia
SEDGG	Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia
SGPRT	Secretaria de Gestão de Pessoas e de Relações de Trabalho
RAINT	Relatório Anual de Atividades da Auditoria Interna
TCU	Tribunal de Contas da União

SUMÁRIO

QUAL FOI O TRABALHO REALIZADO PELA AUDIN DO CEFET-RJ?	3
SUMÁRIO	7
INTRODUÇÃO	8
RESULTADOS DOS EXAMES	12
1. MAPEAMENTO E DIAGNÓSTICO DE COMPETÊNCIAS NÃO FORAM REALIZADOS	12
2. PROGRAMA DE EDUCAÇÃO FORMAL NÃO FOI REFORMULADO	13
3. PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NÃO ELABORADO	14
4. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO CONTINUADA EM ÁREAS CRÍTICAS E DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL INEXISTENTES	15
5. AUSÊNCIA DE DIVULGAÇÃO DOS RECURSOS EXECUTADOS COM CAPACITAÇÃO	16
6. DIVERGÊNCIA DE VALORES APRESENTADOS COMO RESULTADOS DO PDI	17
RECOMENDAÇÕES	19
CONCLUSÃO	20
ANEXOS	21
I – MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE EXAMINADA E ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA	21

INTRODUÇÃO

Esse relatório objetiva apresentar os resultados da auditoria realizada entre os meses de maio e agosto de 2023 junto ao Departamento de Gestão de Pessoas – DGP, por meio da interlocução com a Divisão de Capacitação e Desenvolvimento - DICAP, que teve por objeto avaliação da gestão do desenvolvimento de pessoas para incrementar sua efetividade em relação às necessidades institucionais.

Assim, esta auditoria intentou avaliar o andamento das metas relativas à gestão do desenvolvimento de pessoas prevista no PDI e atendimento das exigências legais relacionadas à temática, de maneira a contribuir com as atividades e resultados da gestão do desenvolvimento de pessoas no âmbito no Cefet/RJ.

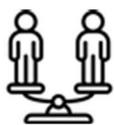
Conforme disposto no guia de elaboração do PDP (2023):

Desenvolver pessoas no setor público é fundamental para a consecução de objetivos e políticas de Estado e para o atendimento da sociedade. Por este motivo, o Órgão Central do SIPEC (a Secretaria de Gestão de Pessoas e de Relações de Trabalho – SGPRT/MGI) disciplina e organiza o aperfeiçoamento/desenvolvimento profissional de servidores por meio de uma política pública específica, a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP).

Através da publicação do Decreto nº 9.991/2019 (atualizado pelo Decreto nº 10.506/2020 regulamentado pela Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021), a denominada Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) foi instituída e apresentou o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) como um instrumento chave para o planejamento do desenvolvimento dos servidores da administração pública federal.

O objetivo da PNDP é o desenvolvimento profissional através da construção e aprimoramento de capacidades profissionais dos servidores públicos de modo que eles tenham condições de desempenhar seu trabalho e de conquistar a “excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional” (Art. 1º do Decreto nº 9.991/2019). Construir essas capacidades implica o compromisso de fomentar e viabilizar ações de desenvolvimento implementadas em resposta a necessidades de desenvolvimento identificadas, bem como estabelecer uma cultura de planejamento de ações de desenvolvimento entre todos os órgãos da Administração Pública Federal, alinhando as necessidades de desenvolvimento dos servidores com o objetivo institucional de cada órgão e entidade, prezando pela transparência de informações. O desenvolvimento da PNDP se dá com base nos pilares da equanimidade, transparência, gestão e governança, como demonstrado na figura a seguir.

Figura 1 - Pilares da PNDP



Equanimidade

- Os servidores e as unidades onde estão lotados devem ser consultados quando o PDP for elaborado.
- Afastamento para pós só depois de processo seletivo interno.



Transparência

- Todas as ações e despesas devem ser disponibilizadas na internet.
- Deve ser feita a ampla divulgação da ação com critérios claros para a candidatura dos servidores.



Gestão e governança

- As ações de desenvolvimento devem ser relacionadas com as estratégias do órgão.
- O Portal Sipec possibilita o acompanhamento e o monitoramento das ações.
- Relatórios Anuais de Execução alimentam o PDP do ano seguinte tornando o processo melhor a cada ano.

Fonte: Portal PNDP

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), instrumento de gestão básico, registra demanda (necessidades de desenvolvimento) e instiga oferta (ações de desenvolvimento). Os demais instrumentos (metodologias, relatórios, ferramentas etc.) determinados e previstos na PNDP orbitam seu fomento, sua melhoria ou sua proveniência.

Deste modo e, consoante a legislação supramencionada, é necessária a elaboração do PDP em periodicidade anual por meio do registrado no Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). Através de sistema específico em que são informadas as necessidades de desenvolvimento dos servidores e, quando couber, as respectivas ações planejadas para atendê-las.

Origem e justificativa

A auditoria decorreu da avaliação do gerenciamento de risco e controle interno realizado pela Audin do CEFET/RJ ante aos objetivos institucionais à época da elaboração do PAINT 2023.

Objetivo e questões de auditoria

Consoante ao Plano Anual de Auditoria Interna 2023 (PAINT), aprovado pelo Conselho de Diretor (CODIR) por meio da Resolução nº 16/2023/CODIR, o presente trabalho de

auditoria tem por objetivo de avaliar a gestão do desenvolvimento de pessoas para incrementar sua efetividade em relação às necessidades institucionais.

Para tal, foram definidas as seguintes questões de auditoria:

1. Houve aprimoramento no processo de elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas?
2. A elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas atende os requisitos legais?
3. Houve desenvolvimento e aprimoramento de programas de formação continuada, educação forma, qualidade de vida e desenvolvimento profissional em conformidade com os objetivos institucionais?

Metodologia

A metodologia empregada com a finalidade de obter evidências razoáveis e suficientes, responder às questões de auditoria e fundamentar as conclusões e recomendações para a administração da entidade, consistiu na realização dos procedimentos de indagação oral e análise documental por meio da avaliação dos documentos obtidos em resposta às indagações escritas através solicitações de auditoria e de fontes de informação como os sítios governamentais, os documentos e normativos internos do Cefet/RJ, e a legislação pertinente acerca do tema da auditoria.

Para analisar as atividades da Instituição relativas a gestão do desenvolvimento de pessoas, inicialmente, após a abertura dos trabalhos, foram emitidos questionamentos, por meio da emissão da SA nº 1.b_01, a fim de verificar se o mapeamento e o diagnóstico de competências haviam sido realizados; se o instrumento de levantamento de necessidade de treinamento havia sido aprimorado; se o programa de educação formal foi elaborado e/ou reformulado; se o programa de qualidade de vida no trabalho foi produzido e se os programa de desenvolvimento gerencial e de formação continuada em áreas críticas para a instituição foram concebidos. Ademais, foi solicitado o envio dos PDPs relativos aos anos de 2020, 2021 e 2022.

Na sequência, foi emitida a SA nº 1.b_02 requerendo: o quantitativo de respondentes do levantamento de necessidades de capacitação (LNC), por categoria profissional do período 2020/2022; esclarecimentos sobre os programas de educação formal, de qualidade de vida no trabalho e de formação continuada; informações sobre as ações promovidas para suprir o programa de desenvolvimento gerencial e dados relativos aos cálculos e quantidade de atividades previstas e realizadas atinentes ao objetivo 2 do eixo de gestão de pessoas do PDI.

Logo após, foram emitidas as SA nº 1.b_03 solicitando à DIPPG esclarecimentos acerca do ciclo de palestras cuja realização em parceria com a DICAP/DGP estava previsto e foi

mencionado em resposta a SA 1.b_01 e a SA nº 1.b_04 requerendo a DIACE esclarecimentos sobre a capacitação docente em parceria com a DICAP/DGP prenunciada em resposta anterior.

Adicionalmente foram realizados os seguintes procedimentos de auditoria: verificação do diagnóstico situacional encaminhado pela unidade auditada, análise e ajustes da matriz de riscos e controles elaborada pela unidade auditada e elaboração da matriz de achados.

Restrições/Limitações

Não houve restrição ou limitação ao processo de auditoria a ser registrado.

Considerações Iniciais

Os resultados desse trabalho permitiram identificar que a maturidade dos controles apresenta o nível intermediário, constituído por princípios e padrões documentados sobre os controles internos, identifica-se que há supervisão e aprimoramento regulares. Contudo, constatou-se que não foram realizados o mapeamento e o diagnóstico de competências, que o programa de educação formal não foi reformulado, que o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho encontra-se em fase inicial de proposição e que os programas de desenvolvimento gerencial e de formação em áreas críticas não foram elaborados. Identificou-se ainda inconsistência numérica relativa à alguns itens apresentados como resultados do PDI em 2021 e 2022 e ausência da publicação dos recursos executados relativos à capacitação.

RESULTADOS DOS EXAMES

Apresentam-se, a seguir, as constatações em relação ao objeto auditado e suas respectivas análises.

1. MAPEAMENTO E DIAGNÓSTICO DE COMPETÊNCIAS NÃO FORAM REALIZADOS

Contextualização

A época da elaboração das metas e objetivos do PDI 2020-2024, vigorava o Decreto nº 5.707/2006 que preconizava a adoção da gestão por competências como modelo de gestão de pessoas. E apesar do Decreto nº 9.991 de 2019 ter revogado o Decreto nº 5.707/2006, observa-se que a ideia da adoção de um modelo de gestão por competências se mantém tanto através da orientação do § 2º do Art. 3º que dispõe que a elaboração do PDP será precedida, preferencialmente, por diagnóstico de competências.

O referido decreto conceitua, ainda, que o diagnóstico de competências como a identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função.

Aspectos relativos à gestão por competências, também são identificados nos anexos I e II da IN nº 21 de 2021 que estabelece orientações de execução a respeito da PNDP e de seu principal instrumento o PDP.

Considerando-se que o diagnóstico e mapeamento de competências são entendidas como parte do processo de gestão do desenvolvimento de pessoas, e que, órgãos de controle como CGU e TCU, solicitam informações a respeito dessas atividades cuja realização encontra-se prevista e atrelada a uma meta e objetivos institucionais, trata-se de relevante aspecto a ser implantado no caminho do fomento ao desenvolvimento dos servidores.

Condição

Não foram elaborados o mapeamento e o diagnóstico de competências

Critério

Mapeamento e diagnóstico de competências iniciados/em elaboração

Causa

Falta de pessoal, tanto em termos de quantitativo como com a qualificação requerida para dar andamento às ações. Restrição orçamentária para contratação, de modo alternativo à execução pelos servidores, de empresa para execução da ação. Não ter sido revisada e/ou excluída a meta do PDI.

Consequência

Prejuízos ao processo de implantação do modelo de gestão de pessoas, dificuldade em executar um programa de desenvolvimento baseado em competência. Impactos negativos em todos os processos de gestão de pessoas, alocação, movimentação, treinamento e desenvolvimento.

Conclusão

Verificou-se que apesar da previsão em PDP e considerações dos alicerces legais, ainda não foram realizadas atividades relativas à orientação e/ou execução de atividades de diagnóstico e mapeamento de competências.

2. PROGRAMA DE EDUCAÇÃO FORMAL NÃO FOI REFORMULADO

Contextualização

A promoção da educação formal para servidores encontra-se prevista em arcabouço legal conforme trechos do Decreto nº 5824 de 2006, que prevê:

Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:

V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;

VII – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;

VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;

Já o no Decreto nº 5825 de 2006, observa-se que:

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:

(...)

II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e

§ 2º A unidade de gestão de pessoas deverá assumir o gerenciamento dos programas vinculados ao Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

(...)

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:

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

No âmbito do Cefet o programa de educação formal encontra-se previsto no regulamento de qualificação e capacitação dos servidores técnico-administrativos em educação do Cefet/rj - Anexo a Resolução CODIR nº 52/2019.

Condição

Programa de Educação Formal não reformulado

Critério

Programa de educação formal constituído e/ou reformulado

Causa

Gerenciamento de risco e a execução de despesas impostas pela PNDP e as limitações orçamentárias até 2022.

Consequência

Falta de fomento ao avanço das qualificações dos servidores, em especial dos técnico-administrativos.

Conclusão

Considerando as previsões normativas e o planejamento institucional, os benefícios gerados pela composição funcional de servidores mais qualificados, se faz necessário a adoção de medidas para que seja retomado e/ou reformulado programa de educação formal para os servidores no âmbito do Cefet/RJ.

3. PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NÃO ELABORADO

Contextualização

Desde a criação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS (Decreto nº 6.833 de 2009), tem se voltado atenção para a promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores, especialmente por meio de ações com o objetivo de intervir no processo de adoecimento do servidor, tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas no ambiente de trabalho.

Condição

Programa de Qualidade de Vida no trabalho em elaboração

Critério

Programa de Qualidade de Vida no Trabalho desenvolvido e publicado

Causa

Ausência de plano de trabalho com cronograma definido; limitação na força de trabalho

Consequência

Aumento do quantitativo de servidores adoecidos e/ou afastados por motivos diversos de doenças decorrentes do trabalho.

Conclusão

Considerando-se os benefícios que elaboração e a execução de um PQVT podem trazer para a saúde física e mental dos servidores ativos e seus reflexos no desempenho individual e institucional e que se trata de uma ação atrelada a uma meta institucional, é necessário que a conclusão do documento e o início das atividades sejam providenciados.

4. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO CONTINUADA EM ÁREAS CRÍTICAS E DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL INEXISTENTES

Contextualização

O desenvolvimento de programas que contemplem a formação continuada em áreas críticas como as voltadas para os profissionais que atuam na área fim do Cefet/RJ, especialmente os docentes é de suma importância para a manutenção e elevação da qualidade dos serviços prestados. Os desafios e as diversidades na área de educação e pedagógica são crescentes e há necessidade de que os servidores da área estejam alinhados, cientes e preparados para lidar e se adequar às mudanças de legislação e aos novos contextos.

Já o desenvolvimento gerencial é fundamental tanto para instrumentalizar os que já ocupam funções de gestão (ou substituição eventual) quanto na preparação daqueles que são considerados aptos e/ou estão sendo preparados para assumirem um papel gerencial. Os desafios enfrentados por servidores ocupantes de posições gerenciais e a falta de recursos e ferramentas de gestão e soft skills podem impactar o desempenho individual e/ou da equipe e refletir até mesmo nos resultados institucionais.

Condição

Programas de formação continuada em áreas críticas e de desenvolvimento gerencial não desenvolvidos

Critério

Programa de Formação continuada em áreas críticas desenvolvido e Programa de desenvolvimento gerencial elaborado

Causa

Ausência de plano de trabalho com cronograma definido; limitação na força de trabalho

Consequência

Servidores que atuam na área fim sem e/ou com poucas ferramentas e conhecimentos que otimizem a resolução dos problemas enfrentados no contexto pedagógico. Servidores sem conhecimentos e ferramentas necessários e/ou adequados para atuarem como gestores.

Conclusão

O desenvolvimento de programas de formação continuada em áreas críticas e de desenvolvimento gerencial são parte significativa do desenvolvimento de pessoas de uma instituição de ensino e seus resultados, constantemente, reverberam no resultado institucional.

5. AUSÊNCIA DE DIVULGAÇÃO DOS RECURSOS EXECUTADOS COM CAPACITAÇÃO

Contextualização

A nova PNDP apresenta a equanimidade, a transparência, a gestão e governança como pilares. Em diversos trechos da legislação estão previstas medidas a serem adotadas de modo a operacionalizar e demonstrar esses elementos balizares, como observa-se no disposto Art. 18 da IN nº 21/2021, relativamente à transparência dos dados:

Art. 18. O órgão ou entidade deverá promover a publicidade das despesas mensais até o décimo dia útil do mês subsequente, de forma transparente e objetiva ao cidadão, discriminando:

I - o nome do servidor para o qual foi destinada a despesa;

II - o tipo da despesa:

a) diárias e passagens;

b) mensalidade;

c) inscrição; e

d) contratação, prorrogação ou substituição contratual.

III - as despesas com manutenção da remuneração do servidor durante o afastamento para realizar a ação de desenvolvimento;

IV - o valor total de cada tipo de despesa;

V - o número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica e a razão social do fornecedor para cada tipo de despesa, se houver;

VI - o período da ação de desenvolvimento; e

VII - a necessidade de desenvolvimento descrita no PDP.

Parágrafo único. Para cumprimento do disposto no caput, os órgãos e entidades deverão utilizar todos os meios e instrumentos legítimos de que dispuserem, sendo obrigatória a divulgação na internet.

Entretanto apesar da previsão legal no sítio eletrônico da instituição, esta Audin não localizou publicação relativa às despesas de capacitação, nos moldes descritos na IN nº 21/2021.

Condição

Não foi identificada a publicação de dados relativos às despesas de capacitação

Critério

Dados relativos às despesas realizadas com capacitação publicadas mensalmente

Causa

Possível inobservância da legislação em vigor

Consequência

Impacto na transparência e prestação de contas no âmbito do Cefet/RJ

Conclusão

Considerando aspectos balizares da PNDP, como transparência e governança se faz necessária a publicidade dos dados relativos à capacitação, mensalmente, tal qual como preconizado pela legislação vigente.

6. DIVERGÊNCIA DE VALORES APRESENTADOS COMO RESULTADOS DO PDI

Contextualização

Em resposta à solicitação de auditoria 1.b_02, a unidade auditada informou números e alguns detalhamentos solicitados a fim de se identificar a respectiva correspondência numérica.

Contudo, os dados apresentados pela DICAP, em alguns itens, divergem do apresentado pela DIGES tanto no Relatório de Gestão quanto no sítio eletrônico do Cefet/RJ no local onde são apresentados os resultados institucionais relativos à tais metas. As inconsistências estão destacadas em vermelho conforme exposto no quadro a seguir.

Figura 2 - Inconsistências no Resultado do PDI

	Resultados PDI					
	Planejado	Realizado	Planejado	Realizado	Planejado	Realizado
Objetivo: Reestruturar a gestão do Desenvolvimento de pessoas para incrementar sua efetividade em relação às necessidades institucionais	2020	2020	2021	2021	2022	2022
1. Aprimorar o processo de elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas						
Resultados DICAP	23,10%	12,54%	9,90%	0,25%	0,00%	3,05%
Resultados DIGES/RG (Divulgado site e RG)	23%	13%	10%	5%	10%	1,65%
3. Desenvolver e aprimorar programas de formação continuada, de educação formal, de qualidade de vida no trabalho e de desenvolvimento profissional em conformidade com os objetivos institucionais						
Resultados DICAP	10,15%	4,70%	10,15%	3,38%	7,10%	1,24%
Resultados DIGES/RG (Divulgado site e RG)	10%	5%	10%	4%	7%	0,50%

Fonte: elaboração própria

Condição

Inconsistências encontradas entre os números apresentados como resultados do PDI.

Critério

Dados apresentados em resposta à auditoria consoantes aos apresentados para a prestação de contas e transparência.

Causa

Possíveis erros de cálculo ou falhas na apresentação dos números ou falhas de comunicação entre as unidades organizacionais de lotação.

Consequência

Possível avaliação distorcida da realidade da instituição.

Conclusão

A fim de garantir a transparência na prestação de contas e demonstrativo à sociedade do que tem se feito com os recursos públicos se faz necessário a análise e, se for o caso, a correção das divergências identificadas.

RECOMENDAÇÕES

Recomendações para DGP e DIGES

1 - Adotar mecanismos que orientem, de maneira padronizada, o início da realização de procedimentos relativos ao mapeamento e o diagnóstico de competências.

Achado nº 1

2. – Revisar o resultado apresentado referente às metas 1 e 3 do objetivo 2 temática gestão de pessoas dos anos de 2021 e 2021.

Achado nº 6

Recomendações para DGP

2 - Reformular o Programa de Educação Formal.

Achado nº 2

3 – Concluir e divulgar o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

Achado nº 3

4. – Promover a Divulgação da PlaforEDU e demais escolas de governo como instrumentos de apoio ao desenvolvimento de formação continuada e de desenvolvimento gerencial, além da manutenção das ações em andamento.

Achado nº 4

5. – Providenciar a publicação mensal das despesas executadas com capacitação no âmbito do Cefet/RJ, conforme previsão legal.

Achado nº 5

CONCLUSÃO

Considerando as questões de auditoria levantadas no início do trabalho e com base nas análises realizadas, verificou-se que o nível de maturidade dos controles relacionados à avaliação da gestão do desenvolvimento de pessoas é classificado como o nível intermediário. Tal classificação mostra que os controles internos se encontram constituídos por princípios e padrões documentados.

Durante a execução do presente trabalho de auditoria, apurou-se que o mapeamento e o diagnóstico de competências não foram realizados, que o programa de educação formal não foi reformulado, que o programa de qualidade de vida no trabalho encontra-se em fase incipiente de elaboração e que os programas de desenvolvimento gerencial e de formação em áreas críticas não foram elaborados. Verificou-se uma divergência numérica relativa à alguns itens apresentados como resultados do PDI em 2021 e 2022 e ausência da publicação dos recursos executados relativos à capacitação.

Observou-se ainda que o número de respondentes do LND representa um percentual muito pequeno do universo de servidores do Cefet/RJ e que, considerando os últimos 2 anos, também apresenta significativa queda. Portanto, sugerimos adoção de medidas no sentido de promover a sensibilização e adesão dos servidores, a fim de que o quantitativo de respondentes e, conseqüentemente, a demanda levantada corresponda, de forma mais fidedigna a necessidade institucional.

Por meio dos achados, mostra-se a importância de um conjunto de medidas acerca do desenvolvimento de pessoas, que fomentam o mapeamento, a gestão e qualificação dos talentos além a promoção da saúde para os servidores do CEFET/RJ.

Espera-se, que os resultados apontados neste relatório permitam contribuir para a implementação de uma estruturação adequada, controles eficientes e melhoria dos processos e resultados institucionais relacionados à gestão do desenvolvimento de pessoas no âmbito do CEFET/RJ.

Por fim cabe fazer menção à necessidade de aperfeiçoamento e revisão nos procedimentos relativos à priorização das respostas às instâncias de controle, de modo a homenagear a temporalidade, exaço e otimização dos recursos. Tal abordagem pode ser instrumentalizada por meio da disponibilização do arcabouço documental solicitado, de forma célere, no período aprazado e contando com a completude das peças.

RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO

DE ACORDO:

ANEXOS

I – MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE EXAMINADA E ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA