

**RELATÓRIO DE AUDITORIA Nº 6754407/2021/ CEA/ ADJ /AUD / ADJ/AUD / GAB/AUD****PROCESSO Nº 23106.048614/2021-22****Tipo de Auditoria:** Auditoria Operacional**Unidades Auditada:** Decanato de Gestão de Pessoas**Assunto:** Metas do PDI e acompanhamento das determinações e recomendações dos órgãos de controle**Relatório nº: 202011****RELATÓRIO DE AUDITORIA**

Magnífica Reitora,

Em atendimento à determinação contida na Ordem de Serviço nº 11/2020, apresentamos os resultados dos exames realizados acerca do tema “metas do PDI e acompanhamento das determinações e recomendações dos órgãos de controle”, em decorrência da ação prevista no Plano Anual de Atividades da Auditoria Interna – PAINT/2020.

**1. INTRODUÇÃO****1.1 Considerações Iniciais**

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) é baseado na Lei n.º 10.861, de 14 de abril de 2004, e possui um quinquênio como vigência. É um documento de caráter obrigatório, conforme determinado às Instituições de Ensino Superior do país, sejam públicas ou privadas, pelo Decreto nº 9.235, de 15 de dezembro de 2017.

A definição do PDI é dada pela Portaria nº21, de 21 de dezembro de 2017, do Ministério da Educação:

Consiste num **documento em que se definem a missão da instituição de ensino superior e as estratégias para atingir suas metas e objetivos**. Abrangendo um período de cinco anos, deverá contemplar o cronograma e a metodologia de implementação dos objetivos, metas e ações do Plano da IES, observando a coerência e a articulação entre as diversas ações, a manutenção de padrões de qualidade e, quando pertinente, o orçamento. Deverá apresentar, ainda, um quadro-resumo contendo a relação dos principais indicadores de desempenho, que possibilite comparar, para cada um, a situação atual e futura (após a vigência do PDI). (Grifo nosso)

Trata-se, portanto, de um valioso instrumento de planejamento capaz de contribuir com as gestões das instituições de ensino superior.

**1.2 Metas para o Decanato de Gestão de Pessoas previstas no PDI 2018 – 2022**

O Decanato de Gestão de Pessoas - DGP possui, dentre outras, a competência do gerenciamento da vida funcional do quadro técnico-administrativo e docente, do ingresso ao egresso; bem como a execução de ações de promoção e atenção à saúde, segurança e qualidade de vida do servidor<sup>1</sup>

O Quadro 1, a seguir, evidencia os objetivos, indicadores e metas definidos para o DGP no PDI 2018 – 2022.

Quadro 1 – Objetivos, indicadores e metas relativos ao DGP previstos no PDI 2018 - 2022

OBJETIVO	INDICADOR	META
1. Implementar o Plano de Desenvolvimento do PCCTAE	1.1 Percentual de competências fundamentais atualizadas	2018: 100%
	1.2 Percentual de setores com suas competências específicas mapeadas	2018: 30% 2019: 80% 2020: 100%
	1.3 Percentual de competências gerenciais atualizadas	2018: 100%
	1.4 Percentual de Elaboração de programas de capacitação específicos	2018: 30% 2019: 50% 2020: 70% 2021: 100%
	1.5 Percentual da implementação do Programa de Gestão de Desempenho	2018: 50% 2019: 80% 2020: 100%
2. Prover, manter e acompanhar a força de trabalho	2.1 Percentual de cargos efetivos vagos para as ações de provimento (concurso público/nomeação, redistribuição)	2018: 15% 2019: 0%
	2.2 Percentual de servidores cedidos para outros Órgãos (retenção da força de trabalho em função do dimensionamento)	2018: 5% 2019: 0%

OBJETIVO	INDICADOR	META
	2.3 Percentual de servidores removidos entre as unidades acadêmicas/Administrativas (diagnóstico para manutenção do quadro efetivo nas Unidades)	2018: 10% 2019: 0%
	2.4 Percentual de servidores em afastamentos ou licenças previstas em lei (diagnóstico para manutenção do quadro efetivo)	2018: 15% 2019: 0%
3. Dimensionamento da força de trabalho	3.1 Percentual de elaboração e aprovação de Resolução Normativa Institucional de Dimensionamento	2018 (1º trim.): 60% 2018 (2º trim.): 100%
	3.2 Percentual de implementação do Dimensionamento da Força de Trabalho	2018 (2º sem.): 5% 2019: 25% 2020: 50% 2021: 75% 2022: 100%
4. Uniformizar entendimento dos assuntos relacionados à Gestão de Pessoas. (Elaborar Cartilha/ Informativos)	4.1 Percentual de elaboração de cartilha/manual consolidado	2018.1 - 25% (pesquisa dos assuntos mais relevantes) 2018.2 - 50% (mapeamento do fluxo de processos nas Diretorias do DGP) 2019 - 100% (conclusão da cartilha, com sua aplicação, aprovação e divulgação)

OBJETIVO	INDICADOR	META
5. Dar suporte às atividades de defesa judicial da FUB relacionadas à Gestão de Pessoas	5.1 Tempo médio de atendimento dos processos que chegam à ASCOL	2018 – até 2 dias 2019 – até 2 dias 2020 – até 2 dias 2021 – até 2 dias 2022 - até 2 dias
6. Adotar os procedimentos iniciais adequados para atender as demandas provenientes dos órgãos de controle e de denúncias (acumulação irregular de cargos; desobediência ao regime de dedicação exclusiva; participação de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, e exercício de comércio)	6.1 Tempo médio para adoção dos procedimentos (Demandas dos órgãos de controle)	2018 – até 5 dias 2019 - até 5 dias 2020 - até 5 dias 2021 - até 5 dias 2022 - até 5 dias
	6.2 Tempo médio para adoção dos procedimentos (Denúncias)	2018 - até 1 dia 2019 - até 1 dia 2020 - até 1 dia 2021 - até 1 dia 2022 - até 1 dia
	6.3 Tempo médio de Manifestação por parte dos servidores indicados e/ou dos setores responsáveis pelo cumprimento da determinação dentro do prazo	2018 - até 10 dias 2019 - até 10 dias 2020 - até 10 dias 2021 - até 10 dias 2022 - até 10 dias
	6.4 Percentual de casos atendidos e encaminhados aos órgãos demandantes e/ou Coordenação de Processo Administrativo Disciplinar - CPAD	2018 - 90% 2019 - 90% 2020 - 90% 2021 - 90% 2022 - 90%
7. Prevenir a acumulação indevida de cargos públicos e a desobediência ao regime de dedicação exclusiva	7.1 Tempo médio de atendimento dos processos que chegam à ASCOL	2018 - 1 dia 2019 - 1 dia 2020 - 1 dia 2021 - 1 dia 2022 - 1 dia

OBJETIVO	INDICADOR	META
	7.2 Taxa de efetividade da atividade de prevenção	2018.1 - 50% 2018.2 - 100% 2019.1 - 50% 2019.2 - 100% 2020.1 - 50% 2020.2 - 100% 2021.1 - 50% 2021.2 - 100% 2022.1 - 50% 2022.2 - 100%
8. Atender as demandas do Sistema de Informações ao Cidadão	8.1 Tempo médio para adoção dos procedimentos	2018 - 1 dia 2019 - 1 dia 2020 - 1 dia 2021 - 1 dia 2022 - 1 dia
	8.2 Percentual de atendimento no prazo das demandas redirecionadas	2018 - 100% 2019 - 100% 2020 - 100% 2021 - 100% 2022 - 100%
9. Realizar o Assentamento Funcional Digital dos servidores da FUB	9.1 Percentual de Assentamento Funcional Digital realizado	2018: incremento de 10% 2019: incremento de 30% 2020: incremento de 20% 2021: incremento de 20% 2022: incremento de 20%
10. Capacitar servidores para melhoria das atividades relacionadas aos servidores. Atualização segundo a legislação federal.	10.1 Percentual de servidores capacitados da COATE	2018: 100% 2019: 100% 2020: 100% 2021: 100% 2022: 100%
	10.2 Percentual de servidores capacitados da COARQ	2018: 100% 2019: 100% 2020: 100% 2021: 100% 2022: 100%

OBJETIVO	INDICADOR	META
11. Promover ações de saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho	11.1 Percentual de servidores beneficiados em ações de saúde e qualidade de vida	2018: incremento de 17% 2019: incremento de 17% 2020: incremento de 20% 2021: incremento de 20% 2022: incremento de 20%
	11.2 Percentual de servidores beneficiados em ações de promoção de saúde ocupacional	2018: incremento de 20% 2019: incremento de 20% 2020: incremento de 20% 2021: incremento de 20% 2022: incremento de 20%
12. Melhorar a qualidade do atendimento Médico-Pericial	12.1 Pesquisa de satisfação com servidores e usuários submetidos à Perícia Médica Oficial	2018: incremento de 10% 2019: incremento de 10% 2020: incremento de 10% 2021: incremento de 10% 2022: incremento de 10%
13. Revisar adicionais ocupacionais de servidores em ambiente insalubre e perigoso	13.1 Percentual de servidores com enquadramento de adicionais ocupacionais revisados, a partir de 2017	2018: 50% 2019: 100% 2020: 100% 2021: 100% 2022: 100%
	13.2 Percentual de servidores com possibilidade de sair da condição insalubre ou perigosa	2018: 20% 2019: 20% 2020: 20% 2021: 20% 2022: 20%
14. Promover a saúde ocupacional no ambiente laboral	14.1 Percentual de servidores com enquadramento de adicionais ocupacionais por risco biológico revisados, a partir de 2017	2018: 25% 2019: 25% 2020: 50% 2021: 50% 2022: 100%

OBJETIVO	INDICADOR	META
15. Promover o cadastramento de ações funcionais dos servidores	15.1 Percentual de cadastro de servidores realizados	2018: incremento de 10% 2019: incremento de 10% 2020: incremento de 10% 2021: incremento de 10% 2022: incremento de 10%
16. Agilizar o processo de aposentadoria dos servidores	16.1 Tempo médio de análise dos processos de aposentadoria que chegam à COAPO	2018 – até 15 dias 2019 – até 15 dias 2020 – até 15 dias 2021 – até 15 dias 2022 - até 15 dias
17. Capacitar servidores para melhoria das atividades relacionadas aos servidores. Atualização segundo a legislação federal.	17.1 Percentual de servidores capacitados da COFIN	2018: 100% 2019: 100% 2020: 100% 2021: 100% 2022: 100%

Fonte: PDI 2018 – 2022. Disponível em <http://www.planejamentodpo.unb.br/>

### 1.3 Objetivo geral e questões de auditoria

A presente auditoria tem por objetivos avaliar:

- o atingimento das metas pactuadas no PDI 2018 - 2022 do Decanato de Gestão de Pessoas (DGP), com enfoque nos controles internos, bem como nas providências tomadas pelos gestores.
- as providências adotadas por aquele decanato para atendimento às determinações e/ou recomendações oriundas de órgãos de controle no período de 2016 a 2019.

Nesse sentido, foram elaboradas as seguintes questões de auditoria relacionadas ao objetivo deste trabalho:

1) Quais foram as respostas da UnB quanto às determinações e recomendações expedidas pelos órgãos de controle externo e interno identificadas, especificamente na temática do Decanato de gestão de Pessoas no período de 2016 a 2019?

2) Qual o percentual de alcance dos indicadores previstos no PDI da UnB, especificamente na temática do Decanato de Gestão de Pessoas – DGP.

3) Em caso de não atingimento das metas dos indicadores previstos no PDI da UnB, especificamente na temática Decanato de Gestão de Pessoas, quais são os fatores, relacionados aos controles internos, que estão dificultando o alcance das metas?

4) Em caso de atingimento das metas dos indicadores previstos no PDI da UnB, especificamente na temática do Decanato de Gestão de Pessoas, quais foram as boas práticas implementadas?

## 1.4 Metodologia

Por meio do processo administrativo SEI n. 23106.121286/2020-35 foram emitidas Solicitações de Auditoria ao DGP, solicitando-se oferecer respostas a questionário elaborado a partir das questões de auditoria. Solicitou-se, ainda, que fosse apresentada a documentação comprobatória, quando fosse o caso.

O resultado da análise desta Auditoria Interna (AUD) será apresentado a seguir.

## 2 – RESULTADOS DOS EXAMES

### 2.1 Informações

#### 2.1.1 Determinações e recomendações expedidas pela CGU e TCU no período de 2016 a 2019

Por meio da Solicitação de Auditoria nº202011/01, a AUD apresentou indagação acerca das providências adotadas pelo Decanato de Gestão de Pessoas com relação às determinações e/ou recomendações oriundas de órgãos de controle no período de 2016 a 2019.

A seguir, transcreve-se a resposta do DGP:

No que tange as recomendações ID e-Aud 821415, 821416, 821417, 821418 e 821419, informamos que a UnB atualmente tem a política de não ceder seus servidores, o que diminuiu bastante a quantidade de processos de cessões. Quando acontece alguma cessão, após a publicação no Diário Oficial da União o processo é lançado no sistema SIAPE.

Mensalmente há monitoramento de relatórios extraídos do sistema para acompanhamento dos cedidos. Hoje a Coordenadoria de Acompanhamento e Movimentação (CAM) dispõe de uma servidora para o controle dos processos de ressarcimento de cessão. Há apenas 4 (quatro) processos de cessões de ressarcimento vigentes (dados de novembro/2020). O controle é realizado por planilha no excel e também blocos dentro do sistema SEI. A CAM está em constante cobrança para que os cálculos realizados pela COFIN não atrase e que seja realizado de forma mensal. Está em constante contato com os órgãos cessionários cobrando os comprovantes de pagamento, bem como com a DCF para confirmar se o pagamento foi realizado e creditado na conta do tesouro nacional.

No que se refere à recomendação e-Aud 821400, foi realizada uma diligência junto à Diretoria de Administração de Pessoas - DGP/DAP, com o intuito de se apurar quais mecanismos de controle foram adotados para o cumprimento das normas vigentes no momento de concessão de vantagens/benefícios, como no caso de servidores com ingresso no cargo efetivo após 25/11/1995 recebendo quintos. Assim, como esse casos são complexos, contam inclusive com o assessoramento jurídico da Procuradoria Federal junto à UnB (PF/UnB).

Em relação à Recomendação ID no e-Aud 821403, informamos que foram estabelecidas rotinas e procedimentos sistematizados, bem como definidos responsáveis para o acompanhamento e atendimento tempestivo das determinações dos órgãos de controle externo, destacamos a criação ainda em 2013 da Coordenadoria de Controle Interno - DGP/ASCOL/CI, vinculada a Assessoria do Decanato de Gestão de Pessoas, a qual compete receber, monitorar, avaliar e responder periodicamente às determinações dos órgãos de controle aos quais a Universidade de Brasília está submetida, no que se refere a matéria de gestão de pessoas da Universidade, em alinhamento com a Auditoria Interna da UnB e os demais setores do DGP. Além disso, dentre outras atribuições, cabe a essa Coordenadoria, também analisar os casos de possíveis transgressões aos normativos legais referentes a servidores públicos em seus cargos, tais como acumulação irregular de cargos públicos e/ou descumprimento do regime de dedicação exclusiva, atuação de servidor público como sócio administrador em empresas privadas, auxílio-creche pago em duplicidade, auxílio-alimentação pago em duplicidade, descumprimento de jornada de trabalho, incompatibilidade de jornada de trabalho, etc, advindas de denúncias da Ouvidoria da Universidade e/ou de outros órgãos.

Quanto as Recomendações ID no e-Aud 821441, 821442, 821443, 821444, 821445, 821446, 821447, 821448, 821449, 821453, 821454 e 821455, informamos que nesses



casos específicos será necessário um delineamento minucioso acerca de cada caso, uma vez que são, em sua grande maioria de anos anteriores, dentre os quais houve transformações ao longo do tempo na legislação e demais normativos que fundamentam as recomendações. À vista disso, o primeiro passo a ser adotado por essa Coordenadoria será identificar aqueles casos em que houve alguma alteração nos normativos, com o intuito de se averiguar se a recomendação apresentada pela CGU ainda se faz vigente. Ato contínuo, em caso de positivo, iremos verificar se os servidores listados nas recomendações já foram ou não notificados por esse DGP, se apresentaram ou não alguma documentação acerca do apontamento, e ainda se houve restituição ao erário e abertura de processo administrativo disciplinar em face dos citados.

Quanto as Recomendações ID no e-Aud 893023 e 893102, ambas estão dentro do prazo e estão sendo feitas as diligências necessárias para atendimento dentro da data limite.

Em resposta à subquestão de auditoria “Quais são as determinações/recomendações pendentes?”, aquele decanato esclareceu que:

No que tange a Recomendação ID no e-Aud 821398, não foi possível encontrar em nossos registros a relação dos servidores apontados na recomendação, sendo assim, foi solicitado o auxílio da Auditoria nessa identificação para que possamos atender o pedido com a maior brevidade possível.

Quanto às principais dificuldades para atender as determinações/recomendações, o DGP ressaltou que “a diversidade de unidades e departamentos dentro da Universidade, alta rotatividade de servidores, bem como a falta de manifestação dos interessados dentro do prazo estipulado, faz com que o processo de análise das demandas seja mais moroso.”

Com relação às determinações e recomendações expedidas pelo TCU, o DGP, por meio do documento SEI n.6261322, elencou as providências adotadas e o andamento atual das demandas oriundas daquele Tribunal de Contas.

## **2.2.2 Resultados dos indicadores e metas do PDI 2018 - 2022 do DGP**

As metas estabelecidas no PDI 2018-2022 do Decanato de Gestão de Pessoas são alinhadas às competências da Unidade, especialmente quanto ao cumprimento de sua missão institucional. E conforme o Plano, são 17 os objetivos estratégicos do DGP:

Objetivo 01: Implementar o Plano de Desenvolvimento do PCCTAE.

Objetivo 02: Prover, manter e acompanhar a força de trabalho.

Objetivo 03: Dimensionar a força de trabalho.

Objetivo 04: Uniformizar entendimento dos assuntos relacionados à Gestão de Pessoas. (Elaborar Cartilha/ Informativos).

Objetivo 05: Dar suporte às atividades de defesa judicial da FUB relacionadas à Gestão de Pessoas.

Objetivo 06: Adotar os procedimentos iniciais adequados para atender as demandas provenientes dos órgãos de controle e de denúncias (acumulação irregular de cargos; desobediência ao regime de dedicação exclusiva; participação de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, e exercício de comércio).

Objetivo 07: Prevenir a acumulação indevida de cargos públicos e a desobediência ao regime de dedicação exclusiva.

Objetivo 08: Atender as demandas do Sistema de Informações ao Cidadão.

Objetivo 09: Realizar o Assentamento Funcional Digital dos servidores da UnB.

Objetivo 10: Capacitar servidores para melhoria das atividades relacionadas aos servidores. Atualização segundo a legislação federal.

Objetivo 11: Promover ações de saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Objetivo 12: Melhorar a qualidade do atendimento Médico-Pericial.

Objetivo 13: Revisar adicionais ocupacionais de servidores em ambiente insalubre e perigoso.

Objetivo 14: Promover a saúde ocupacional no ambiente laboral.

Objetivo 15: Promover o cadastramento de ações funcionais dos servidores.

Objetivo 16: Agilizar o processo de aposentadoria dos servidores.

Objetivo 17: Capacitar servidores para melhoria das atividades relacionadas aos servidores. Atualização segundo a legislação federal.

Em relação a esse tema, esta Auditoria realizou os seguintes questionamentos à Unidade (Solicitação de Auditoria nº202011/01):

- a. As metas previstas para cada indicador foram atingidas? Baseado no percentual de alcance das metas anuais é possível chegar à meta final em 2022?
- b. Qual foi o percentual de execução das metas estabelecidas?
- c. Quais foram as dificuldades para o alcance das metas estabelecidas? As dificuldades foram reportadas à Alta Administração?

Quanto ao primeiro questionamento, o DGP reportou a seguinte situação:

O DGP definiu 24 metas para o exercício de 2020. Deste total, 11 foram alcançadas, o que corresponde a 45,8% do total.

Destaca-se que 54,2% do total de metas para 2020 apresentou desempenho abaixo do esperado. Os objetivos que estão ligados às metas que apresentaram baixo desempenho são: Implementar o Plano de Desenvolvimento do PCCTAE, Dimensionar a força de trabalho; Dar suporte às atividades de defesa judicial da FUB relacionadas à Gestão de Pessoas; Prevenir a acumulação indevida de cargos públicos e a desobediência ao regime de dedicação exclusiva; Realizar o Assentamento Funcional Digital dos servidores da UnB; Promover ações de saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho; Melhorar a qualidade do atendimento Médico-Pericial; Promover o cadastramento de ações funcionais dos servidores; Agilizar o processo de aposentadoria dos servidores e Capacitar servidores para melhoria das atividades relacionadas aos servidores. Atualização segundo a legislação federal.

Frisa-se que o ano de 2020 foi um ano atípico, no qual a UnB teve suspensas suas atividades administrativas e acadêmicas, tendo em vista a situação de pandemia causada pelo Coronavírus (SARS-CoV-2). Diante deste cenário, o DGP deverá ajustar suas metas para o ano 2021.

Faz-se mister ainda ressaltar que a estrutura do DGP instituída pelo Ato da Reitoria 1145/2017, sofreu alteração. A alteração se deu com a extinção da Coordenadoria de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida – CASQV, vinculada à Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho – DSQVT, com a remoção dos servidores, em sua totalidade, para compor a recém-criada Diretoria de Atenção à Saúde da Comunidade Universitária – DASU, unidade vinculada ao Decanato de Assuntos Comunitários – DAC, firmado por meio do Ato da Reitoria n. 1708/2019. Com isso fica excluído a meta 11.1, conforme descrito na Planilha (6197179).

Em relação ao segundo, foi apresentada a seguinte resposta:

Monitorar a execução das metas e avaliar o alcance dos objetivos do planejamento tornam-se fundamental para a conquista de melhores resultados, para o acompanhamento do desempenho do DGP e para a identificação de melhoria durante todo o período.

O monitoramento se dá semestralmente e proporciona a oportunidade de (re)análise e reflexão acerca do andamento da execução das metas e de identificar desafios. O resultado do acompanhamento do planejamento consiste no Relatório de Monitoramento.

As informações prestadas e validades pelas diversas áreas do DGP subsidiam o monitoramento semestral.

Quanto as dificuldades encontradas no cumprimento das metas, foi assim reportado:

Entre os fatores que dificultaram o alcance dessas metas destaca-se:

Questões macroeconômicas: os cortes orçamentários que forçaram a revisão das ações planejadas para o exercício;

Questões sistêmicas: atualizações no SIGRH e SIAPE que dificultam a prestação das informações que compõem os indicadores do Decanato.

Questões legais/normativas: constante alteração nos normativos de pessoal;

Baixa no quantitativo de força de trabalho;

Pandemia

Todos os fatores enfrentados por este Decanato são de conhecimento da Alta Administração.

Por fim, ante o questionamento “Houve impacto positivo na UnB das boas práticas implementadas? Quais são?”, foi pontuado que:

As ações do DGP apresentam fundamental importância para o atingimento das demais metas administrativas da Gestão da Universidade.

Destaca-se as ações de provisão, aplicação, remuneração, desenvolvimento, manutenção/acompanhamento e cuidado de pessoas.

## 2.3 Constatações

### 2.3.1 Ausência de plano de ação para atendimento às recomendações expedidas pela CGU (recomendações ID no e-Aud 821441, 821442, 821443, 821444, 821445, 821446, 821447, 821448, 821449, 821453, 821454 e 821455)

Constatou-se a ausência de plano de ação para atendimento às recomendações expedidas pela CGU (recomendações ID no e-Aud 821441, 821442, 821443, 821444, 821445, 821446, 821447, 821448, 821449, 821453, 821454 e 821455).

Conforme descrito no tópico “1. Informação”, a AUD solicitou informar quais providências adotadas pelo Decanato de Gestão de Pessoas com relação às recomendações e/ou determinações oriundas de órgãos de controle no período de 2016 a 2019.

Em resposta, o DGP descreveu de forma detalhada as ações adotadas para atender às demandas dos órgãos de controle no período. Contudo, especificamente em relação às demandas da CGU, a unidade de gestão de pessoas esclareceu que:

Quanto as Recomendações ID no e-Aud 821441, 821442, 821443, 821444, 821445, 821446, 821447, 821448, 821449, 821453, 821454 e 821455, informamos que nesses casos específicos será necessário um delineamento minucioso acerca de cada caso, uma vez que são, em sua grande maioria de anos anteriores, dentre os quais houve transformações ao longo do tempo na legislação e demais normativos que

**fundamentam as recomendações.** À vista disso, o primeiro passo a ser adotado por essa Coordenadoria será identificar aqueles casos em que houve alguma alteração nos normativos, com o intuito de se averiguar se a recomendação apresentada pela CGU ainda se faz vigente. Ato contínuo, em caso de positivo, iremos verificar se os servidores listados nas recomendações já foram ou não notificados por esse DGP, se apresentaram ou não alguma documentação acerca do apontamento, e ainda se houve restituição ao erário e abertura de processo administrativo disciplinar em face dos citados. (grifo nosso)

Em consulta à planilha acostada aos autos (SEI 6197173), constata-se que as recomendações mencionadas no excerto acima tratam de ocorrências com servidores da UnB com indícios de exercício de gerência ou administração de sociedade privada, situações vedadas pela legislação.

Assim, conforme a resposta encaminhada pelo DGP (SEI 6196169), foi informado que as recomendações identificadas pelo ID 821441, 821442, 821443, 821444, 821445, 821446, 821447, 821448, 821449, 821453, 821454 e 821455, estão pendentes, mas que esses casos serão analisados minuciosamente.

Ademais, em resposta ao relatório preliminar, o DGP (SEI 6632166) esclareceu que o sistema utilizado para comunicação e monitoramento das diligências, o e-AUD, foi implementado no primeiro semestre de 2020. Antes, tal função era desempenhada pelo sistema Monitor, no qual era informado para as recomendações em tela o status "expiradas", conforme transcrição a seguir:

No caso da CGU, o sistema utilizado é o e-AUD, implementado em meados do primeiro semestre de 2020. No entanto, as comunicações não são feitas diretamente entre o DGP e a CGU.

Cumprе salientar que todas as ações do DGP em relação às recomendações da CGU, foram manifestadas por meio do Sistema Monitor. Contudo, notou-se que o status das recomendações permaneciam "expiradas", não demonstrando a existência de análise pelo Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União. Destacamos assim, conforme controle deste Decanato, as datas das manifestações:

ID	Data da Última Manifestação Gestor
156690	22/04/2016
156691	22/04/2016
156692	22/04/2016
156693	22/04/2016
156694	22/04/2016
156695	22/04/2016
156696	22/04/2016
156697	25/04/2016
156698	25/04/2016
158535	25/04/2016
158536	25/04/2016
158537	27/04/2016

Com a implementação do e-AUD, constatou-se a mesma pendência, este DGP iniciou reanálise do Relatório 201504193, que trata das Recomendações acima descritas e identificadas no e-AUD pelos ID 821441, 821442, 821443, 821444, 821445, 821446, 821447, 821448, 821449, 821453, 821454 e 821455.

A ação de reanálise é tão somente para certificarmos que todas as ações relacionadas ao Relatório 201504193 foram cumpridas em sua totalidade. No entanto, isso não significa inércia e/ou falta de apuro por parte deste Decanato de Gestão de Pessoas.

Diante da manifestação do DGP, enfatizamos ainda a necessidade de um Plano de Ação para o cumprimento dessas recomendações antigas. Essa Plano deve mencionar as etapas, prazos e responsabilidades para o cumprimento dessas recomendações. Dessa forma, essa Plano pode ser comunicado à CGU como ação para o atendimento de recomendações pendentes há bastante tempo.

## **Critérios**

- Decreto n. 3591/2000;
- Lei 8.112/1990

## **Evidências**

- Processo SEI 23106.121286/2020-35;
- Despacho DGP/ASCOL/CI (SEI 6196169);
- Despacho DGP/ASCOL (SEI 6632166).

## **Causa**

- Ausência, até 2020, de sistema informatizado que informasse a situação da recomendação, possibilitando atuação da gestão para a busca da conformidade.

## **Riscos**

- Inobservância de determinação legal.

## **Consequências**

- Permanência de situações avaliadas como não conformidades pela CGU, podendo sujeitar gestores à responsabilização. Outra consequência é a prescrição de eventual repercussão no âmbito disciplinar, sujeitando gestores à responsabilização.

### **2.3.2 Ausência de ato normativo interno que estabeleça as competências e as responsabilidades relacionadas à elaboração e acompanhamento das metas atinentes ao PDI**

Relacionada ao componente “Atividades de Controle” do COSO<sup>2</sup>, estudo que é referência para a avaliação de controles internos, a “normatização interna” é a definição, de maneira formal, das regras internas necessárias ao funcionamento da entidade. As normas devem ser de fácil acesso para os funcionários da organização e devem definir responsabilidades, políticas corporativas, fluxos operacionais, funções e procedimentos (DIAS<sup>3</sup>, 2006).

Considerando esse componente, mediante a Solicitação de Auditoria 202011/01 (SEI 6100534), foi solicitada ao DGP informações sobre os controles internos para o acompanhamento das metas previstas para os indicadores do PDI da Unidade.

Conforme a resposta encaminhada (SEI 6262893), são criados grupos de trabalho pelos gestores do Decanato de Gestão de Pessoas, porém não são constituídos os atos normativos que delimitam as responsabilidades e competências na elaboração das metas do PDI. Em relação aos controles internos relacionados ao acompanhamento das metas, em que pese a apresentação dos relatórios de monitoramento, não foi apresentado o normativo que estabelece a periodicidade de apresentação desses documentos, bem como os demais procedimentos inerentes ao monitoramento das metas.

Com efeito, tal situação demonstra que o processo de acompanhamento e monitoramento das metas do PDI não está devidamente estabelecido e/ou esclarecido, necessitando estar amparado em orientação formalizada.

Assim, especialmente considerando o art. 3º da Instrução Normativa Conjunta 01/2016 do MP/CGU, o qual define a responsabilidade sobre a implementação de controles internos, é imperioso que as responsabilidades e as competências do processo de monitoramento das metas do PDI sejam definidas em normativo interno.

### **Critérios**

- Instrução Normativa Conjunta 01/2016 do MP/CGU

### **Evidências**

- Processo SEI 23106.121286/2020-35;
- Despacho DGP/ASCOL/CI (SEI 6196169).

### **Causa**

- As ações relacionadas ao acompanhamento das metas do PDI do DGP são realizadas sem a devida orientação de atos normativos internos.

### **Riscos**

- Os resultados do monitoramento das metas não são revertidos em ações para o aperfeiçoamento da gestão.

### **Consequências**

- A consequência é o comprometimento da performance institucional no atingimento das metas pactuadas no PDI.

## **3 – RECOMENDAÇÕES**

Diante das constatações apresentadas, são propostas as seguintes recomendações à Magnífica Reitora com o objetivo de fortalecer os controles internos quanto ao atendimento às metas constantes do PDI, assim como contribuir com boas práticas de gestão e procedimentos para assegurar o atendimento das demandas dos órgãos de controle:

### **3.1 Recomendação 01**

Elaborar plano que contemple as ações necessárias ao atendimento das recomendações identificadas pelos ID no e-Aud 821441, 821442, 821443, 821444, 821445, 821446, 821447, 821448, 821449, 821453, 821454 e 821455, com indicação de responsáveis, etapas e de prazos.

### 3.1.1 Manifestação do Gestor (SEI 6632166):

Com relação ao item **2.3.1 Ausência de ações concretas para atendimento de recomendações expedidas pela CGU**, inicialmente, convém ressaltar que os trabalhos de auditoria evoluíram nos últimos anos de aspectos meramente formais e contábeis para uma visão mais gerencial, de controles alinhados aos objetivos organizacionais, relacionados aos riscos que podem comprometer o alcance desses objetivos.

Desta forma, a Coordenação de Controle Interno, vinculada à Assessoria do DGP, é a unidade responsável pelo acompanhamento, monitoramento das determinações dos órgãos de controle, relativos às demandas de pessoal, em alinhamento com a Auditoria Interna da UnB, além de executar de forma regular, a análise dos vínculos dos servidores, a fim de evitar o acúmulo irregular de cargos públicos, a desobediência ao regime de dedicação exclusiva e/ou o desrespeito às legislações referentes às contratações temporárias.

Faz-se necessário, destacar que os órgãos de controle e fiscalização externos (TCU, CGU) utilizam de sistemas próprios para a comunicação, acompanhamento, monitoramento e conclusão de diligências.

O TCU, para tanto, utiliza-se do e-pessoal, ativo desde o ano de 2018. O referido sistema é hoje a principal ferramenta de comunicação direta entre o DGP e aquela Corte.

No caso da CGU, o sistema utilizado é o e-AUD, implementado em meados do primeiro semestre de 2020. No entanto, as comunicações não são feitas diretamente entre o DGP e a CGU.

Cumprido salientar que todas as ações do DGP em relação às recomendações da CGU, foram manifestadas por meio do Sistema Monitor. Contudo, notou-se que o status das recomendações permaneciam "expiradas", não demonstrando a existência de análise pelo Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União. Destacamos assim, conforme controle deste Decanato, as datas das manifestações:

ID	Data da Última Manifestação Gestor
156690	22/04/2016
156691	22/04/2016
156692	22/04/2016
156693	22/04/2016
156694	22/04/2016
156695	22/04/2016
156696	22/04/2016
156697	25/04/2016
156698	25/04/2016
158535	25/04/2016
158536	25/04/2016
158537	27/04/2016

Com a implementação do e-AUD, constatou-se a mesma pendência, este DGP iniciou reanálise do Relatório 201504193, que trata das Recomendações acima descritas e identificadas no e-AUD pelos ID 821441, 821442, 821443, 821444, 821445, 821446, 821447, 821448, 821449, 821453, 821454 e 821455.

A ação de reanálise é tão somente para certificarmos que todas as ações relacionadas ao Relatório 201504193 foram cumpridas em sua totalidade. No entanto, isso não significa inércia e/ou falta de apuro por parte deste Decanato de Gestão de Pessoas.

### 3.1.2 Análise da AUD:

Considerando as ponderações realizadas pelos gestores, a AUD alterou a redação do tópico 2.3.1 de "Ausência de ações concretas para atendimento de recomendações expedidas pela CGU" para "**Ausência de**

**plano de ação para atendimento às recomendações expedidas pela CGU (recomendações ID no e-Aud 821441, 821442, 821443, 821444, 821445, 821446, 821447, 821448, 821449, 821453, 821454 e 821455)".**

Afinal, foram realizadas ações concretas em busca do atendimento. Contudo, a ausência de um sistema informatizado que trouxesse o status atualizado das recomendações somado à situação de pandemia, não possibilitou o atendimento das recomendações em tela.

Isto posto, considerando a importância de baixar o estoque de recomendações / determinações mais antigas oriundas dos órgãos de controle, a AUD entende que um plano de ação pode contribuir para conferir previsibilidade na atuação em busca do atendimento daquelas demandas da CGU. Portanto, opta-se pela manutenção da recomendação. **Recomendação mantida.**

### **3.2 Recomendação 02**

Editar normativo que estabeleça as responsabilidades e competências relacionadas à elaboração das metas do PDI.

#### **3.2.1 Manifestação do Gestor (SEI 6632166):**

Em relação ao item **2.3.2 Ausência de ato normativo interno que estabeleça as competências e as responsabilidades relacionadas à elaboração e acompanhamento das metas atinentes ao PDI**, informamos que são as Diretorias as unidades responsáveis pelo acompanhamento e monitoramento das metas e indicadores relativos ao DGP constantes no PDI, bem como pela apresentação dos resultados anuais ao DPO/DPL. Assim, ratificamos a inexistência de qualquer ato normativo que estabeleça as responsabilidades e competências no âmbito do DGP, bem como ato normativo que estabeleça a periodicidade de apresentação de documentos, bem como os demais procedimentos inerentes ao monitoramento das metas.

Cumprir destacar que o DPO/DPL é a unidade responsável pelo acompanhamento e monitoramento do PDI.

Ressaltamos que o monitoramento das metas e indicadores do ano 2020, foram registrados por meio do processo 23106.045260/2021-64, em 4/05/2021, conforme estabelecido e orientado pelo DPO/DPL. É nesta oportunidade que o DGP indica ao DPO/DPL a necessidade de alterações, revisões e exclusões de metas e indicadores para o ano subsequente.

#### **3.2.2 Análise da AUD:**

O Gestor corrobora a "inexistência de qualquer ato normativo que estabeleça as responsabilidades e competências no âmbito do DGP, bem como ato normativo que estabeleça a periodicidade de apresentação de documentos, bem como os demais procedimentos inerentes ao monitoramento das metas". Ressalta, ainda, que a unidade DPO/DPL é a responsável pelo acompanhamento e monitoramento do PDI.

A recomendação em tela teve como premissa a inexistência de normativo que estabeleça as responsabilidades e competências relacionadas à elaboração das metas do PDI. Tal premissa permanece vigente, conforme o excerto transcrito acima, no tópico 3.2.1. Desse modo, opta-se pela manutenção da recomendação. **Recomendação mantida.**

### **3.3 Recomendação 03**

Editar, no âmbito do DGP, normativo que estabeleça os procedimentos relacionados ao monitoramento das metas do PDI.

#### **3.3.1 Manifestação do Gestor (SEI 6632166):**



Idem item 3.2.1.

### **3.3.2 Análise da AUD:**

A recomendação em tela teve como premissa a inexistência de normativo que estabeleça os procedimentos relacionados ao monitoramento das metas do PDI. Tal premissa permanece vigente, conforme o excerto transcrito acima, no tópico 3.2.1. Desse modo, opta-se pela manutenção da recomendação. **Recomendação mantida.**

## **3.4 Recomendação 04**

Avaliar (DGP junto com o DPO) a necessidade de revisão ou exclusão das metas ainda não iniciadas, bem como daquelas eventualmente comprometidas pela extinção da Coordenadoria de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida – CASQV.

### **3.4.1 Manifestação do Gestor (SEI 6632166):**

Idem item 3.2.1.

### **3.4.2 Análise da AUD:**

O Gestor informa que o monitoramento das metas e indicadores do ano de 2020 foram encaminhados à unidade DPO/DPL por meio do SEI 23106.045260/2021-64, em 04/05/2021.

Em consulta ao referido processo, constatou-se que foi solicitada a exclusão de alguns indicadores por motivo de "total cumprimento da meta estabelecida ou por identificação de problemas".

O SEI 6690865 contém Planilha Geral de Objetivos, Indicadores e Metas- DGP, que indica a extinção da CASQV da estrutura do DGP, uma vez que no ano de 2019, todos os servidores ali lotados foram para a unidade DAC/DASU. Por sua vez, o SEI 6690976 contém Planilha Novos Objetivos, Indicadores e Metas encaminhados pelo DGP.

A recomendação em tela teve como premissa a necessidade de revisão ou exclusão das metas do DPI ainda não iniciadas, bem como daquelas eventualmente comprometidas pela extinção da Coordenadoria de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida – CASQV. Tal premissa não está mais vigente, desse modo, opta-se por tornar sem efeito. **Recomendação tornada sem efeito.**

## **4 – CONCLUSÃO**

A presente auditoria teve como objetivo avaliar o atingimento das metas do DGP pactuadas no PDI 2018 - 2022, com enfoque nos controles internos, bem como nas providências tomadas pelos gestores. Ademais, avaliou-se as providências adotadas por aquele decanato para atendimento às determinações e/ou recomendações oriundas de órgãos de controle no período de 2016 a 2019.

Constatou-se a ausência de ato normativo que estabeleça as competências e as responsabilidades relacionadas à elaboração e acompanhamento das metas atinentes ao PDI.

Com relação ao acompanhamento das recomendações/determinações expedidas pelos órgãos/unidades de controle (CGU e TCU) no período de 2014 a 2019, constatou-se a ausência de plano de ação para atendimento às recomendações expedidas pela CGU (recomendações ID no e-Aud 821441, 821442, 821443, 821444, 821445, 821446, 821447, 821448, 821449, 821453, 821454 e 821455).

Ademais, com relação ao TCU, observou-se que foram adotadas providências para o atendimento das demandas provenientes daquela Corte de Contas no período considerado.

As constatações aludidas representam oportunidade de melhoria à unidade em termos de criação/aperfeiçoamento de mecanismos gerenciais e/ou processos internos. Nesse sentido, foram propostas recomendações à Administração Superior.

Por fim, ressalta-se que este relatório não possui a pretensão de esgotar as possibilidades de inconsistências que possam existir, mas sim de subsidiar as decisões administrativas a fim de contribuir com a gestão da UnB nos aspectos tratados neste documento.

Em 07/06/2021

José Antonio Barbosa da Silva  
Auditor da Auditoria Interna  
Mat. 1086669

Thiago Ferreira Sardinha  
Auditor da Auditoria Interna  
Mat. 1043498

De acordo.

Nara Cristina Ferreira Mendes  
Auditora-Chefe Adjunta da Auditoria Interna  
Mat. 1051954

Aprovo:

Prof. Abimael de Jesus Barros Costa  
Auditor-Chefe da Auditoria Interna  
Mat. 1048848

[1](#) UnB. Universidade de Brasília. Plano de Desenvolvimento Institucional 2018 – 2022, Brasília, 2019.

[2](#) COSO – The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. Gerenciamento de Riscos Corporativos - Estrutura Integrada: Sumário Executivo - Estrutura. Edição brasileira patrocinada pela PriceWaterhouseCoopers e Audibra. 2006.

[3](#) DIAS, Sérgio Vidal dos Santos. Auditoria de processos organizacionais: teoria, finalidade, metodologia de trabalho e resultados esperados. São Paulo: Atlas, 2006.



Documento assinado eletronicamente por **Abimael de Jesus Barros Costa, Auditor(a) Chefe da Auditoria Interna**, em 14/06/2021, às 11:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na Instrução da Reitoria 0003/2016 da Universidade de Brasília.

Documento assinado eletronicamente por **Nara Cristina Ferreira Mendes, Auditor(a) Chefe Adjunto(a) da Auditoria Interna**, em 14/06/2021, às 11:23, conforme horário oficial de Brasília, com



fundamento na Instrução da Reitoria 0003/2016 da Universidade de Brasília.



Documento assinado eletronicamente por **José Antonio Barbosa da Silva, Auditor(a) da Auditoria Interna**, em 14/06/2021, às 11:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na Instrução da Reitoria 0003/2016 da Universidade de Brasília.



Documento assinado eletronicamente por **Thiago Ferreira Sardinha, Auditor(a) da Auditoria Interna**, em 15/06/2021, às 13:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na Instrução da Reitoria 0003/2016 da Universidade de Brasília.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.unb.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.unb.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **6754407** e o código CRC **247799C0**.