INSTITUTO FEDERAL
Mato Grosso

Relatório Final

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Exercício 2021 -2022

10 de junho de 2022

Relatório Final

Auditoria Interna (AUDIN)

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

Órgão: **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso - IFMT**

Unidade Auditada: **Pró - Reitoria de Gestão de Pessoas - Propessoas**

Município/UF: **Cuiabá/MT**

Relatório de Avaliação n.º: **02/2022**

Missão

Monitorar sistematicamente a correta aplicação e execução dos recursos públicos do IFMT, bem como a avaliação dos controles internos.

Avaliação

O trabalho de avaliação, como parte da atividade de auditoria interna, consiste na obtenção e na análise de evidências com o objetivo de fornecer opiniões ou conclusões independentes sobre um objeto de auditoria. Objetiva também avaliar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos relativos ao objeto e à Unidade Auditada, e contribuir para o seu aprimoramento.

Relatório Final

QUAL FOI O TRABALHO REALIZADO PELA AUDIN?

Avaliação dos controles internos em diversos processos de gestão de pessoas, verificando a efetividade e suficiência desses controles, bem como a adequada aplicação das normas externas e internas, com intuito de alcançar os objetivos pretendidos.

Foram realizadas análises de: processo organizacional, medidas de desempenho de servidor e gestor, registros eletrônicos de frequência de servidores, dimensionamento de pessoal, movimentação interna de pessoal e critérios para nomeações de funções comissionadas.

POR QUE A AUDIN REALIZOU ESSE TRABALHO?

Este trabalho originou-se devido à importância do aprimoramento dos processos de conformidade da Propessoas, tendo como premissa agregar valor à entidade e ao setor. Nesse sentido, foi incluída ação no Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna – PAINT/2022, referente à Ação de Auditoria na área de Gestão de Pessoas Item °14, conforme Ordem de Serviço n.º 01A/2022.

QUAIS AS CONCLUSÕES ALCANÇADAS PELA AUDIN? QUAIS AS RECOMENDAÇÕES QUE DEVERÃO SER ADOTADAS?

Com base nos exames realizados, conclui-se que há necessidade de melhorias no planejamento da gestão de pessoas, nas medidas para assegurar o provimento das vagas existentes no IFMT, no desenvolvimento das competências dos servidores e gestores, no desenvolvimento de um ambiente de trabalho positivo para o desempenho dos servidores e nas garantias de transparência ativa com acesso a dados e informações de processos eletrônicos públicos. As recomendações emitidas visam a estabelecer procedimentos estruturados, prevendo um regulamento interno próprio da Propessoas; um mapeamento (Guia do servidor e fluxograma) de todos os processos da área de gestão de pessoas; um adequado dimensionamento da força de trabalho, a identificação e tratamento de riscos e controles da área de gestão de pessoas; a adoção de critérios gerais para nomeação das funções comissionadas em cargos com poder de decisão; a formalizações com critérios para movimentações de servidores entre setores; a identificação das deficiências e do resultado das metas individuais do servidor e do gestor; ações que estimulem o desempenho e melhorem a qualidade de vida do servidor; a consulta pública dos processos eletrônicos.

Versão Final

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AUDIN	Auditoria Interna
DSGP	Diretoria Sistêmica de Gestão de Pessoas
DSPLAN	Diretoria Sistêmica de Planejamento e Captação de Recursos
EGP	Escritório de Gerenciamento de Processos do IFMT
IFE	Instituição Federal de Ensino
IFMT	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
IGG	Índice Integrado de Governança e Gestão Pública
ME	Ministério da Economia
MEC	Ministério da Educação
PAINT	Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna
PDP	Plano de Desenvolvimento de Pessoal
PIT	Plano Individual de Trabalho (docente)
PNDP	Plano Nacional de Desenvolvimento de Pessoal
Propessoas	Pró - Reitoria de Gestão de Pessoas
Q	Questão de Auditoria
RTR	Reitoria
Suap	Sistema Unificado de Administração Pública
TAE	Técnico-Administrativo em Educação
TCU	Tribunal de Contas da União
UAB	Universidade Aberta

Relatório Final

SUMÁRIO

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS **4**

SUMÁRIO 5**INTRODUÇÃO**
6**RESULTADOS DOS EXAMES**
9Descrição sumária dos achados
9**RECOMENDAÇÕES**
20**CONCLUSÃO**
22

Relatório Final

INTRODUÇÃO

Trata-se da Auditoria de avaliação da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas do IFMT, e teve como principal objetivo contribuir no aperfeiçoamento das atividades administrativas desenvolvidas pelos diferentes setores que fazem parte da estrutura administrativa da Propessoas.

Neste trabalho de Auditoria, avaliou-se planejamento, normas, procedimentos, metas e prioridades, verificou o processo organizacional e estrutura, bem como o processo de controle, medidas de desempenho, áreas chaves, padrões de medida e parâmetros de performance e resultados, visando contribuir com a Propessoas no aperfeiçoamento das atividades administrativas, desenvolvidas pelos diferentes setores que fazem parte de sua estrutura administrativa.

Os trabalhos de auditoria foram realizados em cumprimento ao Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna – PAINT/2022, Item n °14 e Ordem de serviço n.º 01A/2022, visando efetuar uma avaliação da Gestão da Propessoas. A ação de auditoria foi voltada para avaliar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controle internos, bem como a busca do aprimoramento dos processos de conformidade da Propessoas. Desse modo, a análise de gestão teve como premissa agregar valor à entidade e ao setor.

Importante destacar também os resultados obtidos pelo levantamento do Tribunal de Contas da União (TCU) em 2018 e 2021 que demonstram o índice geral de governança e gestão de pessoas do IFMT abaixo de 50%, o que podemos entender como insatisfatório, necessitando de uma investigação mais detalhada pela Auditoria Interna.

Para o escopo definido foram levantados os objetivos e as atividades relevantes do objeto avaliado e identificados os riscos inerentes e respectivos controles internos necessários para mitigá-los. O Programa de Auditoria (link https://docs.google.com/document/d/14a8IaXHBdDlqml_D3-_uBaw1iDEAqxxg/edit) resultou na elaboração da Matriz de Riscos e Controles e da Matriz de Planejamento contendo as questões de auditoria, que orientaram a aplicação dos procedimentos substantivos, a saber:

Q1 *- Existem regulamento interno, manuais de procedimentos, fluxograma, devidamente adotados para recrutamento e seleção, capacitação, gestão de desempenho, gestão de benefícios, gestão da qualidade de vida e promoção da saúde?*

Q2 *- Existe dimensionamento de pessoal, institucionalizado, comparando o ingresso e lotação de servidores com a real necessidade dos campi e setores do IFMT?*

Q3 *- As políticas de riscos e controles do IFMT estão sendo devidamente definidas e aplicadas?*

Q4 *- Os processos da Propessoas estão devidamente mapeados e adotados?*

Relatório Final

Q5 - *Os servidores em funções comissionadas são selecionados/escolhidos por critérios objetivos e transparentes, observando a legislação vigente?*

Q6 - *Existem critérios para movimentação interna de pessoal (entre setores), considerando a análise da necessidade do setor e do perfil do servidor movimentado?*

Q7 - *Foi adotado plano de sucessão, na Propessoas, para ocupações críticas e/ou ações educacionais voltadas para esse perfil?*

Q8 - *Existem levantamento e tratamento das deficiências de competências de servidores da Propessoas?*

Q9 - *As medidas de flexibilização e estimulação existentes, para melhorar o desempenho do servidor e aumentar a produtividade no serviço público, possuem monitoramento e controle?*

Q10 - *Existem ações de reconhecimento de servidor no âmbito do IFMT?*

Q11 - *As avaliações de desempenho atingem todos os aspectos do servidor, incluindo as metas e resultados alcançados?*

Q12 - *O desempenho dos gestores do IFMT é avaliado periodicamente, considerando inclusive o alcance de metas?*

Q13 - *Os processos eletrônicos da área de gestão de pessoas estão disponíveis para consulta pública aberta, salvo os sigilosos?*

Neste relatório, consolidou-se achados estruturantes das ações de auditoria realizadas no IFMT, com ênfase na discussão das causas, consequências e riscos a que a autarquia está sujeita no caso da falta de adoção de controles internos administrativos adequados para a mitigação dos riscos identificados.

Para a realização dos exames, foram seguidos procedimentos de rotina, também conhecidos como testes de auditoria, a fim de obter resultados conclusivos sobre o objeto analisado. Para este trabalho, utilizou-se testes de controles e testes substantivos visando comprovar a suficiência, exatidão e validade das informações produzidas, seja em sua totalidade ou por amostragem, dentre os quais se destacam:

- Comprovação documental;
- Indagação escrita ou oral;
- Inspeção física.

Além disso, a metodologia dos trabalhos foi focada na análise do índice de governança e gestão de pessoas utilizado pelo TCU, na reunião conjunta com a Pró-reitora de gestão de pessoas (dia 24.02.2022) e na entrevista de avaliação junto ao IFMT que visou levantamentos

Relatório Final

para conhecer melhor a situação da governança no setor público e estimular as organizações públicas a adotarem boas práticas de governança. Como a gestão de pessoas não possuía matriz de riscos e controles de suas atividades relevantes, a Auditoria Interna levantou em conjunto com a Propessoas objetivos e atividades relevantes para dar suporte à ação de auditoria na área de gestão de pessoas.

Assim, a análise da Gestão de Pessoas do IFMT foi de suma importância para efetuar uma avaliação dos controles internos e subsidiar demais trabalhos a serem executados na área, com o intuito de otimizar os recursos públicos destinados à gestão de pessoas.

Relatório Final

RESULTADOS DOS EXAMES

DESCRIÇÃO SUMÁRIA DOS ACHADOS

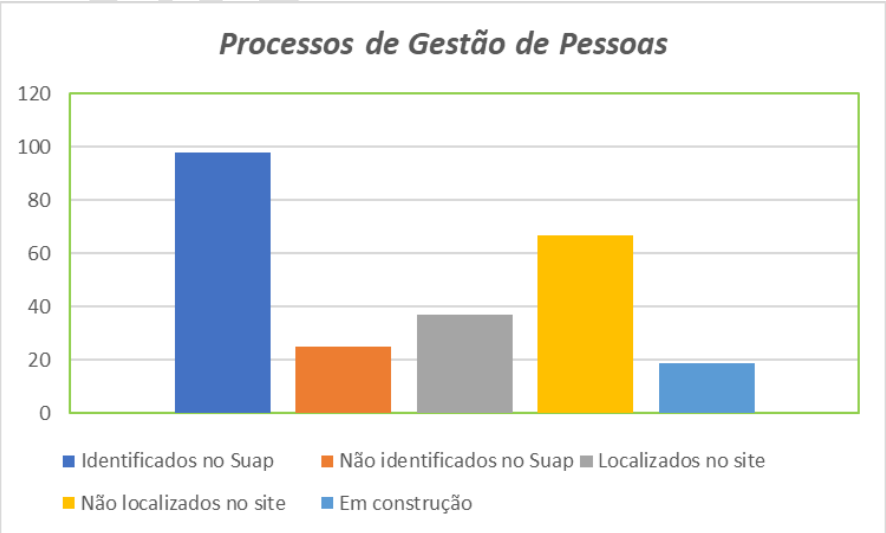
1. Inexistência de regulamento interno da Propessoas.

2. Fluxogramas inexistentes dos processos de Gestão de Pessoas.

3. Manual de procedimentos deficiente.

Respondendo à questão de auditoria se existe **regulamento interno, manuais de procedimentos e fluxograma**, devidamente adotados para recrutamento e seleção, capacitação, gestão de desempenho, gestão de benefícios, gestão da qualidade de vida e promoção da saúde, constatou-se os três achados acima, uma vez que não foi divulgado um regulamento interno da Propessoas, e nenhum dos processos da gestão de pessoas possui fluxograma de seus procedimentos e ainda a existência de processos sem divulgação de informações/dados de interesse do servidor (legislação/direito do servidor e orientações de tramitações dos processos). Essas informações/dados dos processos de gestão de pessoas compõem um manual de procedimentos, tratado pela atual gestão como Guia do Servidor. A Propessoas divulgou, em seu site institucional, informações de processos de interesse do servidor, através da disponibilização do link **Guia do Servidor** (https://propessoas.ifmt.edu.br/conteudo/pagina/guia-do-servidor-/), no entanto alguns processos ainda constam citados como "em fase de construção" e outros cadastrados no sistema Suap não constam da lista de processos do referido Guia, conforme tabela compartilhada com a unidade auditada por meio do google drive, e demonstrado no gráfico comparativo abaixo:

Gráfico 1 - Processos de Gestão de Pessoas



Fonte: Elaborado pela Audin, com base nos dados extraídos em 26/04/2022, no Suap e no site institucional da PROPESSOAS.

Relatório Final

Conforme podemos verificar no gráfico acima, foram identificados 98 Processos de Gestão de Pessoas cadastrados no sistema Suap e 25 Processos não cadastrados no sistema. Desses 123 processos, 37 constam no site da Propessoas com suficiência de informações, 19 constam em fase de construção e 67 não foram localizados no site.

Ressalta-se que a ausência de divulgação dessas informações/orientações prejudica a garantia do direito e interesse do servidor em conhecer, previamente, a maneira correta de requerer e de tramitar seu processo, sendo identificadas como causas principais dessa fragilidade: o acompanhamento deficiente por parte do EGP/IFMT e a reestruturação em andamento da Propessoas, devido a mudança de gestão do IFMT. Isso pode ter um efeito no protocolo e na tramitação de processos inadequados.

Quanto ao fluxograma, nenhum processo possuía tal ferramenta, em descumprimento aos critérios para mapeamento de processos, estabelecidos pelo EGP/IFMT. A iniciativa de construir um Guia do servidor demonstrou atender a finalidade do mapeamento de processo, entretanto incompleta por não constar um fluxograma que identifica e ajuda a entender cada etapa do processo. Justificando a ausência dos fluxogramas dos principais processos de gestão de pessoas, a unidade auditada (Propessoas) espera concluir tal ação até o final de maio/2022.

A importância dos processos bem instruídos possibilita uma redução de custos, já que evitam possíveis falhas nos fluxos e promove uma visão ampla dos processos executados pela Propessoas, que tem a competência regimental de propor, elaborar, orientar e acompanhar a aplicação da legislação interna e da externa e as instruções de procedimentos relativas aos direitos e deveres dos servidores.

Em relação ao regulamento interno da Propessoas, evidenciamos a importância da sua elaboração, contemplando todos os setores, devidamente aprovado e divulgado, constando todas as competências, atribuições, setores, finalidades e objetivos da Pró-Reitoria. Ressaltamos que o Regimento Geral do IFMT, trata das competências, estrutura e assuntos relacionados até os níveis de Departamentos.

Destacamos como aspectos positivos, o formato da publicação do Guia do Servidor, facilitando a compreensão dos procedimentos a serem adotados pelo usuário, e também o envio periódico, nos e-mails institucionais dos servidores, de banners sobre assuntos da gestão de pessoas de interesse do servidor.

4. Ausência de responsável pelo dimensionamento de pessoal na Propessoas.

5. Ausência de dimensionamento de pessoal do IFMT, institucionalizado, demonstrando o ingresso e lotação de servidores com a real necessidade dos campi e setores do IFMT.

Visando responder à questão se existe dimensionamento de pessoal, institucionalizado, comparando o ingresso e lotação de servidores com a real necessidade dos campi e setores do IFMT, verificou-se as seguintes inexistências: **a)** Setor/responsável ou comissão competente para o estudo de dimensionamento de pessoal; **b)** Relatório do dimensionamento no IFMT. A ausência de dimensionamento da força de trabalho do IFMT já

Relatório Final

foi apontada nos relatórios de gestão do IFMT dos exercícios 2016, 2017 e 2018. No Relatório do exercício 2018, inclusive, foi justificado que *"Conforme PORTARIA MPDG 477, de 27 de dezembro de 2017, publicada no DOU de 28/12/2017, o modelo de dimensionamento de pessoal pelo Governo Federal está em fase de experimentação de projeto-piloto de um sistema próprio do atual Ministério da Economia de dimensionamento de servidores no Poder Executivo. O sistema está sendo testado em universidades e deve ter início também nos Institutos Federais para compreensão e aplicabilidade dentro da realidade das Instituições Federais de Ensino" (p.32).* Porém, em pesquisa virtual nos sites institucionais das Universidades não foi identificado nenhum trabalho de dimensionamento posterior à publicação do Decreto n.º 5.825/2006.

Cabe ressaltar que o relatório de levantamento de governança e gestão pública 2021(p.24) - também relatado no Acórdão 2164/2021-Plenário - mostra ser inexpressiva a capacidade do IFMT em definir a demanda por colaboradores e gestores. O efeito dessa capacidade inexpressiva pode ser observado nas lotações sem critérios objetivos e na ausência de monitoramento da produtividade. A realização do dimensionamento de pessoal traria condições ao IFMT de promover esse controle da real demanda por servidores técnico-administrativos.

O Decreto n.º 5.825/2006, art. 5º Inc. I e art. 6º estabelece que o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação deve contemplar o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, com definição de modelos de alocação de vagas que contemple a realidade da instituição. Sendo assim, a gestão de pessoas não precisa aguardar outros órgãos realizar o dimensionamento de pessoal para cumprir a legislação vigente. As causas mais prováveis para a falta desse dimensionamento no IFMT podem ser a inexistência de uma regulamentação interna e a estrutura (pessoal ou sistemas) da Propessoas insuficiente.

No IFMT foi publicizado um Plano de Desenvolvimento de Pessoal para o exercício 2022, com base no Decreto n.º 9.991/2019, entretanto não foi identificada a composição do dimensionamento de força de trabalho para a construção desse Plano, em relação aos técnico-administrativos em Educação, mas somente as necessidades de capacitações dos servidores. Vale destacar também a importância de definir um responsável para o estudo do dimensionamento, com o intuito de priorizar essa ação.

A Propessoas iniciou processo de equalização da força de trabalho entre as unidades do IFMT, baseando na Portaria MEC n.º 713 de 08/09/2021, porém é importante destacar que o dimensionamento de pessoal exigido no art. 6º do Decreto n.º 5.825/2006 vai além, uma vez que detalha a necessidade de cada setor e a competência necessárias dos servidores a serem lotados no setor.

6. Ausência de gestão de riscos e controles da Gestão de Pessoas.

Buscando responder a questão se as políticas de riscos e controles do IFMT estão sendo devidamente definidas e aplicadas, observou-se que apesar de existir uma normativa interna aprovando as políticas de gestão de riscos do IFMT (Res. Consup n.º 03/2018), de fato

ainda não existe uma gestão de riscos e controles implantada na área de gestão de pessoas, necessitando identificação e tratamento dos principais riscos para atingirem seus objetivos.

Analisando a Resolução Consup n.º 03/2018, que trata da política de gestão de riscos do IFMT, constatou-se fragilidades na implantação dessa política com: ausência de relatórios anuais de gestão de riscos; inexistência de proposta de normas técnicas para diretrizes da política de gestão de riscos; inexistência de práticas de conscientização sobre a gestão de riscos; insuficiência de supervisão de mapeamento de riscos chaves; inexistência de recomendações do comitê de gestão de risco para aprimoramento da governança, gestão de riscos e controles. Durante a análise da política de riscos no IFMT não se identificou registros da atuação do comitê de gestão de risco do IFMT.

Na Propessoas não foram levantados os principais riscos e controles para atingirem seus objetivos estratégicos. A aplicação efetiva da política de riscos contribui para garantir os objetivos definidos, em especial da área analisada que é a gestão de pessoas.

7. Fragilidades na movimentação de pessoal dentro da mesma unidade.

Em resposta a questão de auditoria se existem critérios para movimentação interna na mesma unidade(entre setores), considerando a análise da necessidade do setor e do perfil do servidor movimentado, identificamos no Suap apenas 04 requerimentos de mudança de setores, protocolados pelos interessados. Não foi possível identificar os procedimentos e padronização na formalização dos pedidos de movimentação interna de servidores na Propessoas. A padronização dos procedimentos para uma movimentação interna (entre setores) traz mais transparência e segurança para a gestão, contribui para evitar possíveis situações de acusações de assédio moral, perseguição ou mesmo privilégios para com o servidor. Por meio das informações apresentadas pela unidade auditada, reafirmou que não há regulamento para movimentação de servidores entre setores da mesma Unidade, bem como não foram formalizados processos de solicitações de movimentação de servidores lotados na Propessoas no exercício 2021, ficando a critério de cada unidade realizar suas movimentações, observando critérios como fluxo de atividades, demanda e perfil dos servidores. Durante a reunião com a unidade de auditoria, para busca conjunta de soluções, foi esclarecido que o processo de movimentação à pedido *não se* refere aos setores dentro de uma mesma Pró-reitoria ou Diretoria Sistêmica quando a unidade for a Reitoria. Porém, quando for campus o processo de movimentação ocorrerá independentemente de onde o servidor estiver lotado.

8. Inexistência de medidas de tratamento direcionadas à dirimir deficiências de servidores.

Para responder à questão se existem levantamento e tratamento das deficiências de competências de servidores da Propessoas, verificou-se que existe o levantamento das deficiências, por meio da avaliação de desempenho do servidor (apesar da necessidade de ampliação dos indicadores), mas a tabulação e o tratamento dessas deficiências não são

realizadas pela unidade auditada. A Propessoas também reafirmou, por meio do OFÍCIO Nº 68/2022 - RTR-PROPESSOAS/RTR/IFMT itens 18 e 28, que "*...não possuímos diagnóstico das deficiências e qualidades dos servidores, com sua produtividade, nos procedimentos de avaliação dos servidores (docentes e técnico administrativos) não foi possível sintetizar tais informações. No entanto, espera-se com a revisão dos regulamentos e utilização de sistemas informatizados para as avaliações, a utilização dos dados fornecidos para decisões gerenciais relacionadas ao dimensionamento de pessoal e capacitação*".

A identificação e medidas de tratamento para dirimir as deficiências de competências do servidor, especialmente da Propessoas que é a unidade auditada, tem a finalidade de melhorar a sua produtividade e do setor de trabalho, facilitando o alcance dos resultados da Instituição e oferecendo serviço público de qualidade ao cidadão.

9. Fragilidades no controle eletrônico de frequência das unidades do IFMT, em especial da Propessoas.

10. Normativo interno do IFMT sobre controle de frequência com regramentos não aplicados na rotina dos servidores, bem como sem regras que estimulem o desempenho do servidor.

11. Salas de convivência insuficientes para uso dos servidores, nas unidades do IFMT.

12. Inexistência de diagnóstico atualizado, no IFMT, dos ambientes organizacionais flexibilizados (30h).

Antes de contextualizarmos os achados citados, vale elencar aqui ações positivas de flexibilização e estimulação já existentes, encontradas no IFMT, em especial na Reitoria, visando melhorar o desempenho e a qualidade de vida do servidor: Implantação do PGR (Programa de Gestão por Resultados), Diagnóstico da flexibilização dos ambientes de trabalho do IFMT(30h), qualidade das salas de convivência, flexibilidade do controle eletrônico de frequência, estacionamento no local de trabalho.

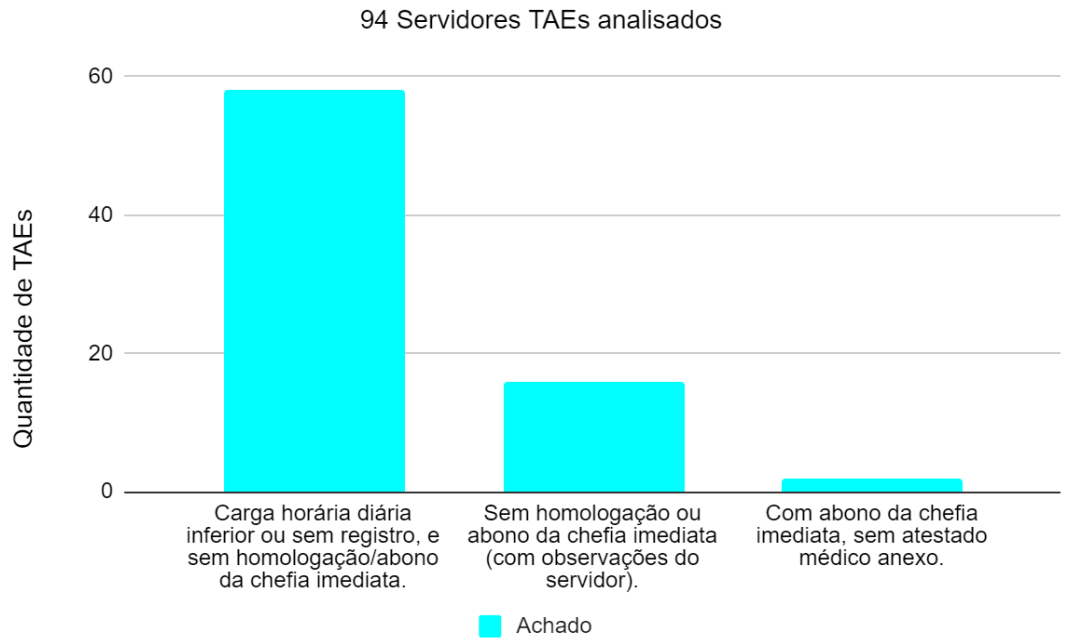
Para responder à questão se as medidas de flexibilização e estimulação existentes, para melhorar o desempenho do servidor e aumentar a produtividade no serviço público, possuem monitoramento e controle, foram verificadas fragilidades: no controle de frequência das unidades do IFMT, em especial da Propessoas; no normativo interno do IFMT sobre controle de frequência, nas salas disponibilizadas para convivência dos servidores em seus intervalos de descanso e na ausência de diagnóstico de ambientes organizacionais flexibilizados na carga horária semanal (30h).

Com relação ao controle eletrônico de frequência, a flexibilização dos horários de entrada e saída do servidor podem ser consideradas positivas para o desempenho do servidor, desde que esteja devidamente normatizada, cumpra sua jornada de trabalho diária e garanta

Relatório Final

o horário do atendimento ao público. Para melhor compreender a dinâmica usada na aplicação do controle de frequência foram analisadas as frequências de 55 servidores técnico-administrativos (por amostragem aleatória utilizando a tabela Phillips) do universo de 835 TAEs ativos extraídos do Suap em 22.03.2022, bem como de 39 TAEs lotados na unidade auditada (Propessoas), do período de 01/03/2021 a 01/03/2022. Também nesse período, foram analisados, por amostragem aleatória utilizando a tabela Phillips, 35 docentes do universo de 135 docentes com PITs cadastrados no Suap, constatando que nenhum desses PITs possuem dados sobre a carga horária voltada para regência de aulas, atendimento ao aluno ou reuniões definidas, as quais deve possuir o controle biométrico de frequência dos docentes. Dos docentes que tiveram seus registros de frequência analisados, observou-se inconsistências nos registros diários. Essas inconsistências estão demonstradas na Tabela de controle de frequências de servidores, elaborada pela Audin, que será compartilhada com a unidade auditada, por meio do google drive, e consolidadas nos Gráficos 2 e 3 abaixo:

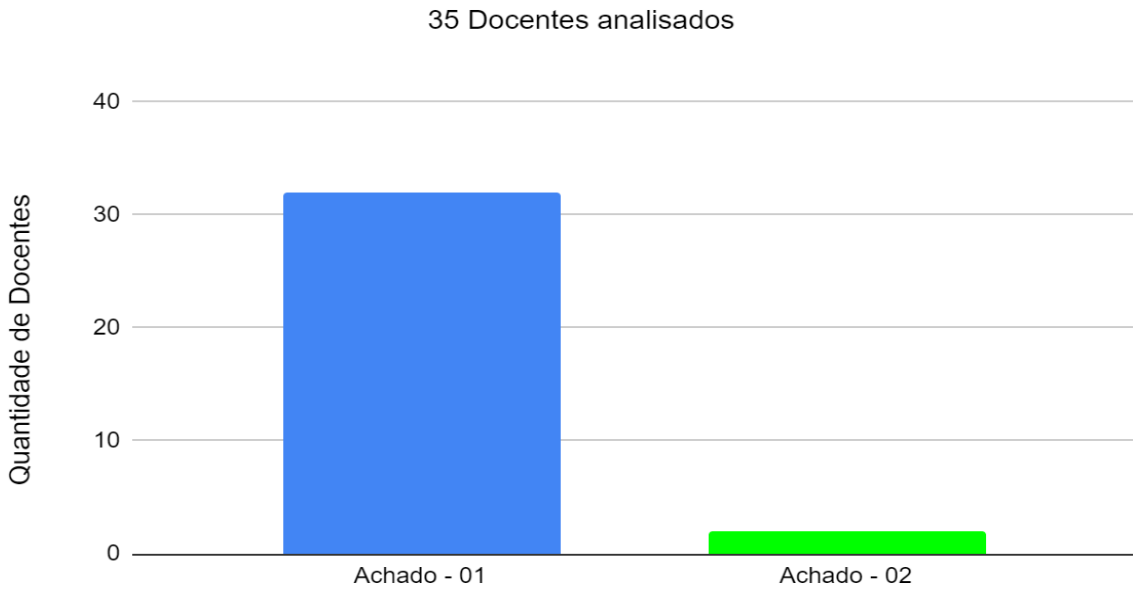
Gráfico 2: Inconsistências no Controle eletrônico de frequência - **TAEs**



Fonte: Elaborado pela Audin, com dados extraídos do Suap entre 01.03.2021 e 01.03. 2022

No gráfico 2 acima percebe-se um controle eletrônico de frequência ainda deficiente no seu monitoramento, permitindo registros de cargas horárias diárias inferiores ou sem registro de frequência de servidores TAEs e Docentes, bem como situações de ausência/deficiência de acompanhamento e abono pelo chefe imediato, em desconformidade à Res. Consup/IFMT n.º 30/2019. Dos 94 TAEs efetivos analisados, 58 possuem dias com frequência inferior à carga horária diária ou sem registro e sem a homologação/abono da chefia imediata, 16 sem homologação/abono da chefia imediata e 02 com abono da chefia imediata e sem comprovante do atestado anexo.

Gráfico 3: Inconsistências no Controle eletrônico de frequência - **Docentes**



Achado 01: Carga horária diária inferior ou sem registro, sem informação nos PITs das horas em regência de aula/atendimento ao aluno e participação em reuniões e sem homologação/abono da chefia imediata.

Achado 02: sem homologação/abono da chefia em dias que foram trabalho remoto ou outro tipo de justificativa do docente.

Fonte: Elaborado pela Audin, com dados extraídos do Suap entre 01.03.2021 e 01.03. 2022

No gráfico 3 mostra que a maioria dos docentes ainda não publicaram seus PITs no Suap, uma vez que dos 1079 docentes ativos do IFMT, apenas 135 possuem seus PITs 2022 publicados no SUAP com preenchimento parcial. Dos 35 docentes efetivos analisados, 32 possuem dias com carga horária inferior à carga horária diária ou sem registro e sem homologação/abono da chefia, bem como sem informações específicas nos PITs 2021 e 2022 sobre a carga horária semanal destinada para regência de aulas/atendimento ao aluno/participação em reuniões, e apenas 02 sem homologação/abono da chefia em dias que foram trabalho remoto ou outro tipo de justificativa do docente.

Para que haja eficiente controle eletrônico de frequência regular de cada servidor, faz-se necessário melhorar o monitoramento da gestão de pessoas em cada unidade, e proceder o devido acompanhamento e abono da chefia imediata. A Propessoas reforçou a orientação aos docentes, chefes imediatos e coordenadores gerais de gestão de pessoas, quanto a necessidade de registros de controles eletrônicos de frequência e o monitoramento desses controles (conforme ofícios circulares n.º 08/2021, 02 e 08/2022), entretanto ainda não demonstrou resultados eficientes para a regularização da situação.

Quanto ao normativo interno (Res. Consup 30/2019) que regulamenta o controle eletrônico de frequência, observa-se de forma geral que alguns procedimentos ocorrem em divergência do estabelecido na normativa, como por exemplo: jornada de trabalho diária fora do horário de funcionamento da unidade do IFMT; registros de mais de duas entradas e

de duas saídas (incluído intervalo de almoço) no mesmo dia de trabalho; intervalos para almoço inferiores à 1h; ocorrências eventuais de banco de horas; extrapolação da tolerância de 15 minutos para o registro da primeira entrada; baixo nível de PITs dos docentes inseridos no Suap; inexistência de registros de frequência das atividades da UAB e/ou outros programas. Os registros de frequência devem observar a IN n.º MP/SGP 02/2018 e IN n.º ME/SGP 125/20, bem como as normativas internas do IFMT, que necessitam ser revisadas para haver convergência entre as regras estabelecidas e os procedimentos praticados. Cabe ainda ressaltar que a aplicação das regras depende em muitos pontos da adequada implantação do sistema eletrônico para controle de frequência, sendo assim o Suap deve ser compatível com as exigências estabelecidas em normas internas.

Cabe ressaltar que o controle biométrico eletrônico de frequência previsto para colaboradores de programas e projetos do IFMT, inclusive os administrados por Fundação de Apoio, ainda encontra-se em fase inicial a construção de regulamento interno para estabelecer os procedimentos operacionais desse controle.

Quanto ao espaço destinado para descanso ou convivência nos intervalos da jornada de trabalho diária, constatou-se a existência de salas preparadas (sofá, mesa, geladeira e televisões) para essa finalidade na Reitoria e nos campi Barra do Garças, Rondonópolis, Bela Vista e Lucas do Rio Verde, ainda não sendo uma realidade nas demais unidades do IFMT. Espaços como esses trazem comodidade para o servidor fazer suas refeições ou descansar durante seu intervalo intrajornada, sendo uma boa prática da gestão para melhorar a qualidade de vida do servidor em seu ambiente de trabalho.

O Diagnóstico dos ambientes organizacionais que flexibilizam a carga horária semanal (30h) do servidor, devido ao atendimento ao público e outras prerrogativas previstas na legislação vigente, não foi concluído no IFMT, sendo informado pela Propessoas que foi instituída nova comissão permanente de avaliação dos ambientes organizacionais do IFMT (Port. 699/2022 de 29/03/2022) para esse trabalho, ficando ainda incerto esse tipo de flexibilização. Além disso, no sistema Suap módulo ponto (controle eletrônico de frequência) essa situação do servidor deve ficar expressa, inclusive para aferir se as 12 horas de atendimento ininterrupto estabelecidas como pré-requisito pelo Decreto nº 1.590/1995 estão sendo observadas pelas unidades.

13. Concessão de título de reconhecimento com procedimentos inadequados à servidores do IFMT.

14. Ausência de normativa interna de concessão de título de reconhecimento.

Buscando responder à questão se existem ações de reconhecimento de servidor no âmbito do IFMT, foram percebidos os dois achados acima, uma vez que não há nenhuma ação institucionalizada de concessão de título de reconhecimento (incentivos funcionais) para com o técnico-administrativo ou o docente. Foi verificado que no IFMT: 1 TAE ativo recebeu a publicação de um ato administrativo de "elogio" (Port. RTR 3099/2019), porém sem embasamento em um regulamento que especifique critérios técnicos, comissão especializada de análise do mérito, tipos de incentivos funcionais (premiação, condecoração, elogio (certificado, portaria, medalha, placa,...). Também foram concedidos pelo Conselho Superior

Relatório Final

(Resolução n.º 24/2020 de 29/04/2020) títulos de professor emérito à 230 docentes aposentados e título de mérito educacional à 132 TAEs aposentados, com base na Resolução Consup n.º 44/2019, porém o Proc. 23188.000261/2020-36 (processo físico) não foi localizado para conferir se foram garantidos as regras de concessões estabelecidas na normativa interna.

A Lei 8.112/90 em seu art. 237, estabelece que poderão ser instituídos incentivos funcionais aos servidores estatutários, além dos já previstos nos planos de carreira. Destaca-se que no ano de 2019 o Conselho Superior do IFMT regulamentou a concessão de títulos de mérito para os servidores do IFMT (Res. 44/2019), porém não foi identificado um comitê de avaliação das indicações e seleção dos agraciados por meio de edital, bem como não definiu critérios objetivos de quem pode ser indicado, e a periodicidade desse reconhecimento. Para os servidores técnico-administrativos, além do mérito educacional previsto na Resolução Consup n.º. 44/2019, cabe à gestão normatizar a concessão da premiação por desempenho funcional, da condecoração e dos elogios.

O reconhecimento é uma forma de valorizar o servidor público, além de estimular sua dedicação e seu empenho, contribuindo com a missão de um serviço público de qualidade.

15. Fragilidades na avaliação de desempenho de servidores.

16. Ausência de indicadores de desempenho da Propessoas.

Com o intuito de responder à questão de auditoria se as avaliações de desempenho atingem todos os aspectos do servidor, incluindo as metas e resultados alcançados, constatou-se os dois achados acima, uma vez que a Propessoas não possui indicadores de desempenho e a avaliação de desempenho não considera as metas e resultados alcançados pelo servidor, realizando uma avaliação somente no âmbito do desempenho comportamental. Efetuamos uma consulta no sistema Suap e listamos 25 processos de avaliação de desempenho de servidores lotados na Propessoas com base no exercício 2021. No âmbito do IFMT, verificamos que o rito para avaliação dos servidores, segue a Resolução nº 048, de 28 de setembro de 2012, que aprovou o Regulamento da Metodologia de Avaliação de Desempenho dos Servidores em Estágio Probatório do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso, bem como a Resolução/Consup nº 031, de 23 de setembro de 2011, aprovou o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico Administrativos do IFMT. Para realização da avaliação dos servidores a legislação interna do IFMT tem como base principal a ética, produtividade, responsabilidade, trabalho em Equipe, disciplina/Relacionamento, flexibilidade, compartilhamento de saberes, capacidade de Iniciativa, capacitação/Atualização e Pontualidade/Assiduidade dos servidores avaliados.

Conforme os conceitos estabelecidos no Decreto Federal n.º 5.825 de 29 de Junho de 2006, avaliação de desempenho é um instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, previamente pactuadas com a equipe de trabalho, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário definido pela IFE, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor, estabelecendo as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do

Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. O Decreto em tela estabeleceu que o resultado do Programa de Avaliação de Desempenho deverá fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal da IFE, propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho, identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho, subsidiar a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional e aferir o mérito para progressão.

Conforme informação apresentada pela Propessoas, por meio do OFÍCIO Nº 68/2022 - RTR-PROPESSOAS/RTR/IFMT item 30, não há Indicadores de desempenho na área de gestão de pessoas.

Sendo assim, cabe à gestão revisar as legislações internas existentes referente a Avaliação de Desempenho dos servidores (complementando com indicadores de desempenho, incluindo o alcance das metas individuais do servidor), promovendo melhorias nas condições favoráveis dos processos de trabalho e dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento.

Destacamos a criação do Grupo de Trabalho (GT), com o objetivo de revisão e atualização do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT), por meio da Portaria n.º 1043/2022 - RTR-SRDA/RTR-CG/RTR-GAB/RTR/IFMT, de 2 de maio de 2022, que se encontra em andamento.

17. Fragilidades na avaliação de desempenho de gestores.

Buscando responder a questão de auditoria se o desempenho dos gestores do IFMT é avaliado periodicamente, considerando inclusive o alcance de metas, verificamos que os questionários de avaliação de desempenho do servidor aplicada atualmente não consideram as atividades individuais da sua chefia imediata, incluindo metas e resultados alcançados. Conforme estabelece o inciso IV, §2º do art. 8º do Decreto Federal n.º 5.825 de 29 de Junho de 2006, o programa de avaliação de desempenho abrangerá "*das atividades individuais, inclusive as das chefias*", demonstrando a importância dessas informações para a construção dos indicadores de desempenho, visando subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor.

Cabe ressaltar também que o art. 20 da Resolução nº 031/2011, identifica as condições que interferem no desempenho a partir da Avaliação Institucional, Ambiental e da **Chefia Imediata**, não levando em consideração as atividades individuais da chefia, mas outros itens como:

> ***III – Avaliação da Chefia Imediata.***
>
> - Conhece a missão da instituição e suas rotinas, procedimentos, normas, técnicas e padrões internos necessários para exercer suas atividades e repassar informações com prontidão, precisão, responsabilidade e ética;

- Incentiva os servidores para que contribuam satisfatoriamente com os objetivos do setor, e conduz com eficácia processos de mudança, lidando adequadamente com a própria resistência e a de sua equipe. Apóia e fornece condições para motivação do servidor;
- Possui habilidade para tratar com as pessoas, sabendo ouvir e respeitar opiniões. Lida adequadamente com conflitos e estabelece um clima positivo de inter-relacionamento, promovendo e mantendo o espírito de equipe.

Desta forma, cabe à gestão revisar as legislações internas e alterar os formulários referente a Avaliação de Desempenho dos Gestores (complementando com indicadores de desempenho, incluindo o alcance das metas individuais do gestor), promovendo melhorias nas condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho e dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento.

Conforme informação apresentada pela Propessoas, quanto aos trabalhos da comissão designada pela PORTARIA RTR/IFMT n.º 1494/2021, até o final de maio de 2022 deverá ser publicado o relatório sintético da avaliação das chefias imediatas, referente ao ciclo avaliativo 2020/2021.

18. Inexistência de acesso aos processos eletrônicos, gestão de pessoas, por consulta pública

Para responder à questão se os processos eletrônicos da área de gestão de pessoas estão disponíveis para consulta pública aberta, salvo os sigilosos, verificou-se a inexistência de acesso aos processos eletrônicos por consulta pública, em módulo de pesquisa (externo e sem senha), para todos os processos de gestão de pessoas. Os processos classificados com níveis público e restrito permitem que o usuário tenha acesso à tramitação e listagem dos documentos anexos, porém no nível público não se consegue visualizar o inteiro teor dos documentos e despachos que compõem o processo.

A Propessoas informou que foi designada uma comissão por meio da Portaria RTR/IFMT n.º 2728/2021 de 13/12/2021 para revisar e avaliar "*...todos os processos da área de gestão de pessoas, com fins de estipular se são públicos, restritos ou sigilosos.*" Ressalta-se que essa exigência ocorre em observância à Lei 12.527/2011 e ao Acórdão TCU n.º 484/2021-P, com a preocupação em tomar os devidos cuidados com os tratamentos de dados a serem divulgados.

Essa consulta pública garante a transparência ativa no acesso às informações aos cidadãos. Nesse quesito, o IFMT ainda está iniciando uma vez que somente os processos licitatórios e demandas externas constantes permitem consulta pública. Nesse sentido, cabe ressaltar que são consideradas boas práticas do IFMT a consulta dos trâmites de todos os tipos de processos, bem como a consulta de inteiro teor dos processos de licitação, dispensa, inexigibilidade e contratos, mas necessitando expandir a consulta aberta aos demais processos públicos.

Relatório Final

RECOMENDAÇÕES

Achado de auditoria n.º1

1. Criar regulamento interno da Propessoas constando inclusive objetivos, atribuições e competências dos seus diversos setores.

Achado de auditoria n.º2

1. Elaborar e publicizar os fluxogramas dos processos da Propessoas.

Achado de auditoria n.º3

1. Concluir e divulgar os manuais/Guias de procedimentos da Propessoas.

Achado de auditoria n.º4

1. Definir setor/responsável/comissão de estudos do dimensionamento de pessoal na Propessoas.

Achado de auditoria n.º5

1. Providenciar o estudo de dimensionamento de pessoal do IFMT, compondo o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos TAES, observando ao art. 6º do Decreto n.º 5825/2006.

Achado de auditoria n.º6

1. Alterar a política de gestão de riscos e controles do IFMT aprovada pelo Conselho Superior (Res. 03/2018), bem como criar um comitê atuante de gestão de riscos do IFMT.
2. Elaborar matrizes de riscos e controles dos assuntos de gestão de pessoas no IFMT

Achado de auditoria n.º 7

1. Elaborar e divulgar procedimentos padronizados para movimentações internas (entre setores), a pedido do interessado.

Achado de auditoria n.º 8

1. Inexistência de medidas de tratamento direcionadas à dirimir deficiências de servidores.

Achado de auditoria n.º 9

1. Regularizar os registros de controles eletrônicos de frequência, no Suap, dos servidores selecionados por amostragem aleatória, bem como orientar as coordenações

Relatório Final

gerais de gestão de pessoas nas unidades do IFMT à monitorar, de forma eficiente, os registros no Suap módulo ponto (controle eletrônico de frequência), em conformidade com a Res. Consup 30/2019.

2. Publicar os Planos Individuais de Trabalho (PIT) dos docentes no Suap módulo Ensino no início de cada ano/semestre letivo, bem como efetivar os registros eletrônicos de frequência dos docentes no Suap nos casos dos horários referentes à regência de aulas, atendimento ao aluno e reuniões, participações em reunião em cumprimento ao art. 10 da Res. Consup 30/2019.
3. Efetivar o controle eletrônico de frequência para os colaboradores dos programas e/ou projetos do IFMT, inclusive os administrados por Fundação de Apoio.

Achado de auditoria n.º10

1. Alterar a Resolução Consup n.º 30/2019 quanto às possíveis flexibilizações que estimulem o desempenho dos servidores, preservando a garantia dos horários de funcionamento dos setores com atendimento ao público.

Achado de auditoria n.º11

1. Articular, junto aos diretores gerais do IFMT, a implantação de espaço para convivência do servidor em seus intervalos intrajornadas, visando a qualidade de vida dos servidores.

Achado de auditoria n.º12

1. Concluir o diagnóstico dos ambientes organizacionais do IFMT, demonstrando a possibilidade de flexibilização da carga horária semanal (30h) para o servidor.

Achados de auditoria n.º13 e 14

1. Regulamentar e aplicar ações periódicas de reconhecimento do servidor (incentivos funcionais) no âmbito do IFMT.

Achados de auditoria n.º15,16, 17

1. Alterar as legislações internas referente a Avaliação de Desempenho de servidor e gestor (complementando inclusive com indicadores referentes ao alcance das metas individuais).

Achados de auditoria n.º 18

1. Permitir acesso do inteiro teor dos processos com níveis públicos aos usuários, no módulo pesquisa.

Relatório Final

CONCLUSÃO

Com base nos exames realizados, estritamente no âmbito do escopo da avaliação, foram encontradas situações que demandam providências de implantação e de regularização na área de gestão de pessoas, a partir das seguintes conclusões, em resposta às questões de auditoria formuladas:

1. No planejamento da gestão de pessoas foi verificada a existência de fragilidades e deficiências nos controles internos administrativos da Propessoas, estando a causa relacionada à implementação parcial de rotinas e procedimentos com o objetivo de aprimorar os controles internos existentes. Para tanto, necessitam de um regulamento interno próprio da Propessoas, um mapeamento (Guia do servidor e fluxograma) de todos os processos da área de gestão de pessoas, um adequado dimensionamento da força de trabalho, assim como a identificação e tratamento de riscos e controles dessa área.

2. Para assegurar o provimento das vagas existentes no IFMT, além dos controles que já adotam, outra ferramenta a ser trabalhada são as formalizações com critérios para movimentações de servidores entre setores da mesma unidade do IFMT.

3. Com o intuito de desenvolver as competências e o desempenho dos servidores e gestores é importante que a gestão identifique as deficiências do servidor e do gestor, e ainda as metas individuais alcançadas por esses.

4. Desenvolver e manter um ambiente de trabalho positivo para o desempenho dos servidores também deve ser uma meta da Propessoas, buscando cada vez mais estruturar ações que estimulem o desempenho e melhorem a qualidade de vida do servidor, inclusive incentivando o reconhecimento e valorização da dedicação e empenho do quadro de pessoal do IFMT.

5. Promover ações que garantam a transparência ativa com acesso a dados e informações, especialmente da gestão de pessoas, sem dificuldade ao cidadão usuário, sendo uma delas a consulta pública dos processos eletrônicos, preservando o sigilo garantido pela legislação.

Dentre os principais benefícios esperados da auditoria realizada estão:

1. Maior clareza nas atribuições e competências de cada setor da Propessoas.
2. Protocolo e tramitação dos processos da Propessoas mais ágeis/fáceis e intuitivos;
3. Auxiliar o servidor quanto ao acesso aos processos da Propessoas, referente ao protocolo e tramitação.
4. Dimensionamento de pessoal priorizado no IFMT;
5. Maior desempenho e produtividade do servidor, bem como maior controle sobre a movimentação de pessoal no âmbito do IFMT;
6. Uma política de gestão de riscos e controles forte, e com comitê atuante, no âmbito do IFMT, especialmente na Propessoas;

Relatório Final

7. Maior controle na definição e aplicação das ações para garantir os objetivos da gestão de pessoas;
8. Maior transparência na escolha dos servidores ocupantes de cargos comissionados. Servidores nomeados em função comissionada com perfil adequado para o cargo;
9. Movimentação interna (entre setores da mesma unidade) de servidores, observando as necessidades dos setores e os perfis adequados;
10. Servidor com alto desempenho, melhor produtividade no local de trabalho, melhoria na qualidade do serviço público prestado.
11. Controle eletrônico de frequência eficiente e atendendo normativas externas e internas, e que permitam a flexibilização e o estímulo do desempenho do servidor.
12. Melhoria da qualidade de vida do servidor no ambiente de trabalho; motivação do servidor.
13. Estímulo do desempenho do servidor; melhoria de qualidade de vida.
14. Servidores estimulados e com melhor desempenho, bem como setores com melhor produtividade;
15. Alcances de metas individuais (**servidor**) e coletivas (setor), dos serviços prestados à comunidade, sendo consideradas durante a avaliação de desempenho;
16. Planejamento de desempenho de pessoal no IFMT subsidiado por indicadores próprios de desempenhos da Propessoas;
17. Alcances de metas individuais (**gestor**) e coletivas (setor, dos serviços prestados à comunidade, sendo consideradas durante a avaliação de desempenho.
18. Transparência ativa, com consulta ao inteiro teor dos processos e documentos eletrônicos, sem a necessidade de cadastro ou login.

Cabe ressaltar que os achados sanados pela unidade auditada, antes da emissão deste relatório final, foram excluídos. Nesse contexto faz-se importante registrar as medidas tomadas pela Propessoas para a solução das falhas durante os trabalhos de auditoria, sendo elas:

- Publicização do Guia do servidor sobre nomeações das funções comissionadas em cargos com poder de decisão(CD e FG) incluindo os critérios gerais necessários para tal nomeação;
- As orientações sobre o monitoramento dos registros de frequência pelas coordenações gerais de gestão de pessoas, durante o Encontro dos Profissionais da área de gestão de pessoas do IFMT;

Destaca-se que as manifestações da unidade auditada e a análise dessas manifestações pela equipe de auditoria encontram-se disponibilizadas no link https://docs.google.com/document/d/11I31vnZ4lGVJhCMQ9hkSFP8zSzRacOoRo3T6Md-a_iw/edit# .

Diante do exposto, o trabalho que se encerra foi uma oportunidade de conhecimento da realidade da área de gestão de pessoas, abordando uma nova metodologia no trabalho de auditoria realizado, possibilitando uma análise das atividades relevantes em conjunto com a unidade auditada, buscando enxergar uma forma prática de inserir melhorias nos processos de trabalhos relacionados à Propessoas. Neste trabalho evidenciamos a compreensão, apoio

Relatório Final

e colaboração da Propessoas quanto à importância do aprimoramento da governança e gestão de pessoas para o IFMT.

EDSON JERÔNIMO NOBRE
Auditor
Siape 6272438

Documento assinado digitalmente
gov.br
EDSON JERONIMO NOBRE
Data: 10/06/2022 15:37:08-0300
Verifique em https://verificador.iti.br

MÁRCIO MENEZES ROZA
Auditor
Siape 2217053

Documento assinado digitalmente
gov.br
MARCIO MENEZES ROZA
Data: 10/06/2022 16:33:14-0300
Verifique em https://verificador.iti.br

Augusto César Lira de Amorim
Supervisor
Siape 2260465

Documento assinado digitalmente
gov.br
AUGUSTO CESAR LIRA DE AMORIM
Data: 10/06/2022 15:46:44-0300
Verifique em https://verificador.iti.br

Relatório Final

Cópia de documento digital impresso por Tatiana Costa (1146322) em 13/06/2022 09:59.

Documento Digitalizado Restrito

Relatório final de auditoria n.02/2022 - Ação 14 paint2022 Propessoas

Assunto: Relatório final de auditoria n.02/2022 - Ação 14 paint2022 Propessoas
Assinado por: Edson Nobre
Tipo do Documento: Relatório
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Restrito
Hipótese Legal: Controle Interno (Art. 26, $ 3o, da Lei no 10.180/2001)
Tipo do Conferência: Documento Original

Documento assinado eletronicamente por:

- **Edson Jeronimo Nobre**, **AUDITOR**, em 10/06/2022 15:46:00.

Este documento foi armazenado no SUAP em 10/06/2022. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse https://suap.ifmt.edu.br/verificar-documento-externo/ e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 285050
Código de Autenticação: 386a49d70b