



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
GABINETE DO REITOR**

AUDITORIA INTERNA

**RELATÓRIO DE AUDITORIA INTERNA
Nº 02/2020**

AUDITORIA DE CAPACITAÇÃO

RESUMO

O presente relatório refere-se ação A.6.1-Auditar a capacitação e o desenvolvimento de pessoal que faz parte dos macroprocessos ligadas à área de gestão de pessoal. Tal ação foi contemplada no PAINTE 2020, devido o alcance de uma pontuação 10,6 no levantamento para composição da matriz de risco. Diante deste assunto vasto de que trata a capacitação, delimita-se o objeto, na avaliação dos procedimentos relacionados ao planejamento, quantitativo e cumprimento da legislação, no campo da capacitação interna, mestrado e doutorado.

Este relatório trata dos resultados obtidos da avaliação do escopo proposto, em espécie de informação e fatos registrados, estes a serem observados em outro momento de auditoria, uma vez que não foram encontrados achados passíveis de recomendação.

1- INTRODUÇÃO

O presente relatório refere-se ação A.6.1-Auditar a capacitação e o desenvolvimento de pessoal que faz parte dos macroprocessos ligadas à área de gestão de pessoal. Tal ação foi contemplada no PAINTE 2020 em decorrência de tratar-se de um assunto de extrema importância institucional, já que os procedimentos que envolvem a capacitação é quem contempla o plano de desenvolvimento institucional, o qual mobiliza além dos recursos necessários para a realização dos eventos, a disponibilidade do quadro de servidores da instituição, o acesso no aprimoramento e qualificação das funções exercidas, e ainda atende ao Decreto 9.991/2019 o qual dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Desta forma, definiu-se como objetivo a ser avaliado que diz respeito ao planejamento, quantitativo e cumprimentos da legislação, que regem e fundamentam a capacitação interna, mestrado e doutorado. Para tanto, delimitou-se um período de tempo entre 2015 à 2020, como referencia para análise nas solicitações de auditoria, e também para a base das legislações vigentes, as quais seriam parâmetro na análise documental e de procedimentos.

Para consecução dos trabalhos de auditoria foram enviadas solicitações de auditorias – S.A., consultas de processos no SIPAC, pesquisa e verificação de legislações vigentes relacionadas à capacitação (decreto 9991/2019, Lei 8112/97, IN 201/2019,

resolução 06/2018 CONSUNI) que serviram para atestar sobre a aplicabilidade dos normativos.

Em especificidade de objetivo, elaborou-se conteúdos a serem analisados como forma de nortear as verificações, proporcionando suporte e entendimento nas abordagens relacionadas à execução das capacitações. Relaciona-se abaixo, as verificações que foram efetuadas por intermédio de questionamentos ao setor auditado:

1. Verificar o fluxo processual para realização de Capacitação;
2. Verificar se é feita a distribuição, por centro, dos recursos para capacitação;
3. Verificar se há um estudo/levantamento prévio, anual, das necessidades relacionadas à capacitação a ser ofertada pela instituição;
4. Identificar os critérios existentes para seleção dos servidores para capacitação externa
5. Identificar os critérios utilizados para seleção de áreas para capacitação anual
6. Verificar a forma de seleção dos servidores e colaboradores externos para ofertar capacitação interna
7. Verificar as ferramentas utilizadas para realização de capacitação interna
8. Verificar quanto ao mestrado e doutorado, como é definido o quantitativo de servidores, por centro, que deverão se afastar para capacitação;
9. Verificar como é efetuado o acompanhamento dos processos de mestrado e doutorado durante o período de qualificação do servidor;
10. Verificar no caso de desistência durante o período de capacitação quais as medidas adotadas;

Diante dos itens a serem abordados nas verificações, foram enviadas Solicitações de Auditoria com o intuito de obter o material a ser analisado. Os questionamentos da abordagem com suas respectivas respostas, fornecidas por parte da unidade auditada, segue demonstrada no quadro 01:

Quadro 01- Resposta as questões de Auditoria

QUESTÕES DA AUDITORIA	RESPOSTA DA UNIDADE AUDITADA
Existe um procedimento com relação ao fluxo processual para capacitação: interna, mestrado e doutorado? Em caso afirmativo, apresentar o fluxo utilizado.	Foi informado endereço virtual em que consta um documento que disserta sobre o afastamento para participação de pós graduação stricto sensu https://ufrb.edu.br/progep/documentos/category/29-manual-de-normas?download=3658:afastamento-stricto-sensu
Qual a base utilizada para o planejamento de capacitação anual da instituição?	Informado endereço virtual que direciona para a página na PROGEP, relacionada a capacitação https://ufrb.edu.br/progep/noticias/454-capacitacoes-internas-2020
. Existe uma distribuição de recurso para capacitação por centro? Como ocorre?	Informado não haver distribuição de recurso por Centro.

<p>Com relação as necessidades de capacitação interna, existe algum estudo ou levantamento prévio das necessidades institucionais? Em caso afirmativo, apresentar o estudo ou levantamento.</p>	<p>O Núcleo de Gestão de Avaliação e Capacitação – NUGAC, envia para a lista de servidores da Universidade, um formulário de levantamento das necessidade de capacitação para que sejam preenchidos afim de coletar as indicações de curso conforme a demanda dos servidores. Uma vez preenchidos estes relatórios é enviado a origem os quais são coletados as informações, após verificado quais os cursos mais requisitados e disponibilidade do curso, será feito o planejamento para a capacitação, o qual fará parte do Plano de Desenvolvimento de Pessoal – PDP, previsto no Decreto nº 9.991/2019 e Instrução Normativa nº 201/2019, que será enviado após aprovação do dirigente máximo ao órgão Central do SIPEC e também será executado na Instituição.</p>
<p>Após recolhimento das sugestões sugeridas pelos servidores da instituição, quais os principais critérios utilizados na seleção da área para capacitação anual?</p>	<p>Os principais critérios para a seleção dos cursos que serão ofertados são a demanda (na ordem de temas mais demandados para os menos) e disponibilidade de recursos</p>
<p>Após juntados todos os documentos e obedecer os critérios para acessar a capacitação como é feito a seleção dos servidores que serão contemplados no processo?</p>	<p>São ofertados um número máximo de vagas por turma, e a concessão das vagas se dá por ordem de chegada, mediante autorização da chefia imediata do interessado na vaga.</p>
<p>Quanto ao mestrado e doutorado, como é definido o quantitativo de servidores, por centro, que poderão se afastar para capacitação?</p>	<p>Quanto aos servidores docentes, este percentual é definido pela Resolução CONSUNI 06/2018, que estabelece o percentual máximo de 25% do total de servidores de cada Unidade Acadêmica.</p> <p>Para os TAE não existe regulamentação aprovada que estabeleça limite de afastamento por unidade. Contudo, foi registrado que foi encaminhada minuta de resolução para apreciação do CONSUNI, a qual definirá estes critérios.</p>
<p>Como é efetuado o acompanhamento dos processos de mestrado e doutorado durante o período de qualificação do servidor?</p>	<p>Quanto aos servidores docentes, o acompanhamento é realizado por meio do envio de relatórios semestrais de capacitação, pelo capacitando, bem como o envio do comprovante da conclusão da capacitação, após o término do afastamento.</p> <p>Para os TAE não existe regulamentação aprovada que estabeleça uma metodologia de acompanhamento. Atualmente a única exigência é a apresentação da comprovação do curso ao final do</p>

	afastamento. .
Havendo desistência do servidor na capacitação, quais as medidas reparadoras adotadas? Citar as medidas reparadoras e a ocorrência da desistência (período de 2015-2020).	Ao ser identificado que o servidor não concluiu sua capacitação, é solicitado ao servidor que seja apresentada a justificativa para a não conclusão. Esta justificativa é apreciada pelo Centro de Ensino, PROGEP e CPCD (no caso de servidor docente) ou apenas pela PROGEP (no caso de servidor TAE) e posteriormente encaminhada ao Gabinete do Reitor para deliberação final. Foi enviado uma lista de processos que tratam deste assunto.
Informar a relação de servidores (técnicos e docentes), afastados para mestrado e doutorado entre o período de 2015-2020.	Foram encaminhado relação dos servidores.
solicitamos que seja listado os processos de redistribuição (Técnico e Docente) com respectivos nome dos servidores, correspondentes ao período de 2015 a 2020.	Foi enviada uma lista de servidores .

Fonte: Elaborado pela Auditoria a partir das respostas concedidas pela PROGEP e PPGCI, uma vez que a PPGCI trata, em parte, de assuntos pertinentes a capacitação dos docentes.

A partir das respostas concedidas foram feitas as verificações mediante análise do material disponibilizado e confrontado, através de sitio institucional, leis, decretos e normativos, a fim de averiguar se os encaminhamentos observados estavam seguindo conforme recomendações das legislações vigentes. Diante disso, abordam-se nos próximos parágrafos assuntos pertinentes ao contexto em foco: programa de capacitação, acompanhamento e desistência na capacitação do mestrado e doutorado. Em meio a estas verificações, far-se-á menção a afastamento em período de estágio probatório e redistribuição.

Houve algumas alterações a partir de 2019 na legislação concernente a capacitação no qual a universidade buscou se adequar e atender. Na Pró-Reitoria de Pessoal – PROGEP, encontra-se o núcleo de que trata os assuntos relacionados a capacitação, cabendo também observar que parte dos assuntos que diz respeito a capacitação tem participação nos Centros de ensino e Pró-reitoria de Pesquisa, Pós Graduação, Criação e Inovação – PPGCI. Embora haja todos esses agentes a parte mais abrangente as capacitações fica concentrada no Núcleo de Gestão de Avaliação e Capacitação – NUGAC,

este é responsável por anualmente efetuar uma consulta, via e-mail institucional, aos servidores a respeito dos cursos que promovam aprimoramento profissional, o qual servirá de base na composição do Levantamento de Necessidades de Capacitação – LNC. É concedido um prazo para a coleta das informações, e posteriormente selecionado os cursos de maior demanda pelos servidores e havendo disponibilidade dos cursos serão os escolhidos, e assim farão parte na composição do Plano de Desenvolvimento de Pessoal – PDP, o qual será encaminhado, após aprovação do dirigente máximo da instituição, ao órgão central do SIPEC para manifestação técnica, que, uma vez aprovado, é ofertado a comunidade acadêmica. Cabendo ressaltar que tais procedimentos se adéquam e atendem ao Decreto nº 9.991/2019 e Instrução Normativa nº 201/2019.

Relacionado a viabilização da capacitação, verificou-se existir na página da PROGEP, sítio institucional uma tópico/aba destinada a capacitação, onde consta conteúdos que tratam de assuntos pertinentes as dinâmicas voltadas a instruir e noticiar os servidores a respeito de procedimentos e legislações referentes a capacitação, como: edital de seleção de instrutor interno, tutorias de sistema integrados a gestão, notas de alteração de normas relacionadas a capacitação (docente e técnico), emissão de certificado, PACAP, etc. Isso promove acessibilidade mais efetiva a capacitação, já que os conteúdos são direcionados e acessíveis a toda comunidade.

Quanto ao quesito do quantitativo e acompanhamento das atividades de servidores que se afastam para mestrado e doutorado, existe regulamentação relacionada aos docentes baseada no Decreto 06/2018 CONSUNI, em que determina o afastamento de até 25% de docente por unidade acadêmica, e determina apresentação de relatório semestral ao Centro de Ensino de origem o qual, após a sua aprovação, encaminha para apreciação na Comissão Permanente de Capacitação Docente – CPCD. Já os técnicos, embora ainda não haja regulamentação interna vigente, foi informada a existência de minuta enviada a aprovação no CONSUNI, o qual está sendo aguardada a aprovação

Outro fator abordado nesta auditoria foi a ocorrência de desistências relacionadas a capacitação de mestrado e doutorado, já que é previsto em lei as sanções de acordo a situações da ocorrência e medidas que devem ser adotadas por parte da instituição. O informado pelas unidades auditadas é que medidas conforme regulamentação ao Art.96-A da 8112/90 e Decerto 06/2018 CONSUNI.UFRB eram adotadas. Desta forma, foi solicitada uma lista de servidores que se enquadrasse nesta situação, a qual foi fornecida de acordo as registradas em sistema ficando outros sem registro por necessitar de acesso a registro físico, já arquivados. Quanto à verificação de processos para certificação destes procedimentos,

ficou para uma próxima auditoria, devido a dificuldade em acesso a processos físicos, diante ao momento em que se vivencia o isolamento social, e as atividades estarem sendo executadas pelos servidores em home office, foi reservado esta verificação para um momento posterior, a fim de alcançar um trabalho mais efetivo de auditoria

A partir do desenvolvimento da auditoria em meio ao material fornecido pela unidade auditada, verificou-se, embora não fosse parte do escopo de trabalho, que existiu uma incidência de servidores em estágio probatório participantes de capacitação (mestrado/doutorado). E em acesso a legislação observou-se que tal situação não se encontrava em conformidade a Lei 8.112/90 em seu artigo 96 –A, §2º, cito:

Art. 96-A. O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País. [\(Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009\)](#)

§ 1º Ato do dirigente máximo do órgão ou entidade definirá, em conformidade com a legislação vigente, os programas de capacitação e os critérios para participação em programas de pós-graduação no País, com ou sem afastamento do servidor, que serão avaliados por um comitê constituído para este fim. [\(Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009\)](#)

§ 2º Os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares para gozo de licença capacitação ou com fundamento neste artigo nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento. (grifo nosso)

Ainda no capítulo IV da Lei 8.112/90, licenças, art. 81:

Art. 81. Conceder-se-á ao servidor licença:

I - por motivo de doença em pessoa da família;

II - por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;

III - para o serviço militar;

IV - para atividade política; (grifo nosso)

~~V - prêmio por assiduidade;~~

V - para capacitação; [\(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)

VI - para tratar de interesses particulares;

VII - para desempenho de mandato classista.

E Lei 9.527/ 97, art.20, §4º que diz:

"Art. 20.

§ 3º O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação, e somente poderá ser cedido a outro órgão ou entidade para ocupar cargos de Natureza Especial, cargos de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, de níveis 6, 5 e 4, ou equivalentes.

§ 4º Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 81, incisos I a IV, 94, 95 e 96, bem assim afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal. (grifo nosso)

§ 5º O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 83, 84, § 1º, 86 e 96, bem assim na hipótese de participação em curso de formação, e será retomado a partir do término do impedimento."

Em decorrência dessas autorizações já terem ocorrido e ter sido um ato concedido pela administração, e o não haver possibilidade de ser revisto, registra-se para que medidas restritivas sejam adotadas futuramente, a fim de que a administração esteja em conformidade com os ditames legais.

Outro fator que chamou atenção é o número de servidores com pouco tempo de posse, ser redistribuído, o que causa dano a administração visto a dificuldade de concurso para preenchimento de vagas; a dificuldade em manter esses servidores na instituição; e o dispêndio em investimento na capacitação desses novos servidores, uma vez que concluída sua qualificação não se pode contar com a especialização auferida. É certo que existe uma medida na administração da contrapartida nos casos de redistribuição recentes, mas como forma de preservar o interesse Institucional, é possível adotar medida cautelar na construção de seu edital de concurso, preservando tais servidores, ao menos, até que se cumpra seu estado probatório.

CONCLUSÃO

Em face a conclusão da auditoria, fica o registro que a PROGEP/NUGAC e PPGCI, vem buscando atender aos normativos vigentes, bem como, atentando para que sejam criados e aprovados outros normativos onde possam respaldar os procedimentos na execução das atividades relacionados a capacitação.

Diante disso, fica registrado neste relatório os assuntos propostos e avaliados, como informação, visto que não houve achado (os) passíveis de gerar recomendação (ões), e

ainda, para que em uma próxima auditoria possam ser avaliados os processos onde constam os registros relacionados a desistência na capacitação de mestrado e doutorado .

Cruz das Almas, 09 de Março de 2021

Alexsandra Silveira Mota

Ass. em Administração

Ciente em: ___/___/___

Simea Azevedo Brito Borges

Chefe da Auditoria Interna