UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA - AUDIN

RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA

2024

PAINT 2024, AÇÃO 01 - RISCOS DA GRADUAÇÃO: GESTÃO DA POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

Macroprocesso: Eixo 06 - GESTÃO SUSTENTÁVEL E INOVAÇÃO

Unidade auditada: Prograd e Propessoas.

Tipo de auditoria: Mista (operacional + conformidade)

Processo SEI: 23868.000838/2024-84

Missão:

Assessorar a gestão da universidade com independência, visando promover o atingimento dos objetivos institucionais com eficiência e regularidade dos controles internos.

Equipe de auditoria envolvida:

Maurício Dias dos Santos
Auditor interno

José Carlos Pereira da Costa Júnior
Auditor-Chefe da Auditoria

RESUMO DO RELATÓRIO

Qual foi o trabalho realizado pela Audin?

Este trabalho consistiu em avaliar os controles e ferramentas envolvidos na gestão da política desenvolvimento de pessoas da UFNT. Em específico, buscou-se verificar os processos de planejamento, execução e avaliação das ações de capacitação dos servidores, considerando seu alinhamento às necessidades e prioridades da instituição quanto aos riscos e exigências da graduação.

Por que a Audin realizou esse trabalho?

Esta ação de auditoria fora selecionada a partir de levantamento realizado pela CGU, que identificou áreas de risco na consecução dos objetivos estratégicos do MEC. Dentre os macroprocessos considerados, a Audin optou por avaliar a gestão da capacitação dos servidores, por entender ser uma temática pertinente visto o estágio de amadurecimento dos controles internos da instituição no momento.

Quais as conclusões alcançadas pela Audin e as recomendações que deverão ser adotadas?

A política de desenvolvimento de pessoas da UFNT encontra-se estruturada em unidade de gestão específica, que orienta os demais órgãos no levantamento das necessidades de capacitação e centraliza as ações em planejamento. Entretanto, apresenta algumas fragilidades que devem ser corrigidas: ausência de plano de gestão de riscos para as ações de desenvolvimento previstas; e ausência de política de inovação pedagógica visto atender às necessidades de servidores atuantes nos cursos de graduação. As recomendações a serem adotadas encontram-se disponibilizadas na seção 3 deste Relatório.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Audin – Auditoria Interna.

CGU – Controladoria Geral da União.

Consuni – Conselho Universitário.

Consepe – Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão.

Inep – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

GR – Gestão de Riscos.

MEC – Ministério da Educação.

Paint – Plano Anual de Auditoria Interna.

PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional.

SA – Solicitação de Auditoria.

TCU – Tribunal de Contas da União

UFNT – Universidade Federal do Norte do Tocantins.

Sinaes – Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior

PDO – Plano de Distribuição Orçamentária

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 5
2. RESULTADO DOS EXAMES 7
3. RECOMENDAÇÕES 15
4. CONCLUSÃO 17
5. ANEXOS 18
REFERÊNCIAS 19

1. INTRODUÇÃO

Em atendimento à ação n.º 1 do Paint/2023, o presente relatório apresenta os resultados do trabalho de auditoria realizado acerca da gestão da política de desenvolvimento de pessoas da UFNT, objeto relacionado ao PDI 2024-2027, Eixo 6: Gestão Sustentável e Inovação.

O escopo geral do trabalho consistiu em avaliar os controles e ferramentas envolvidos na gestão da política desenvolvimento de pessoal da UFNT. Em específico, buscou-se verificar os processos de planejamento, execução e avaliação das ações de capacitação dos servidores no exercício de 2023, considerando seu alinhamento às necessidades e prioridades da instituição quanto aos riscos e exigências da graduação.

A escolha do tema foi motivada devido à criticidade e relevância do objeto auditado. A partir de levantamento realizado pela CGU[1], identificou-se áreas de risco na consecução dos objetivos estratégicos do MEC relacionados ao ensino de graduação. Dentre os macroprocessos analisados, a Audin optou por avaliar a capacitação de servidores por entender ser um assunto pertinente visto o estágio dos controles internos da instituição.

De acordo com o PDO 2023 da UFNT, para a capacitação de servidores em processo de qualificação e requalificação foi destinado um total de R$ 30.000,00 em verba de custeio. Esse orçamento visou atender o objetivo 1237 que busca “fomentar a formação de pessoal qualificado e a inovação de forma conectada às demandas do setor produtivo e às necessidades da sociedade em um mundo globalizado (PDO UFNT 2023, p.06).

Para tanto, no sentido de verificar a adequação dos controles internos aos normativos utilizados como parâmetro de referência, e para avaliar a efetividade dos processos, formulou-se as seguintes questões de auditoria:

1. Existe normativo interno que disciplina a política de desenvolvimento de pessoal?
2. A política de desenvolvimento de pessoal está alinhada ao PDI?
3. Os indicadores de gestão são adequados e estão sendo acompanhados?

[1] A CGU em colaboração com as unidades de auditoria da rede federal de educação propôs a utilização de uma Matriz de Riscos, com identificação das ameaças mais relevantes que possam afetar o alcance dos objetivos constantes do planejamento estratégico do MEC quanto ao ensino de graduação. Essa metodologia convencionou-se chamar de Canvas da graduação. Disponível em: <Material de Apoio — Controladoria-Geral da União (www.gov.br)>. Acesso em: 02/10/2024.

4. Os procedimentos, fluxos e planos de trabalhos são formalmente estabelecidos?
5. A unidade responsável realiza a gestão de riscos das atividades previstas?
6. Existe plano de demandas específicas aos servidores que trabalham na graduação?

Postos os quesitos formulados, foram realizados exames documentais com base no que fora encaminhado pela unidade auditada e demais que puderam ser acessados no site oficial da instituição. Da análise, verificou-se fragilidades no que concerne ao objeto averiguado, com o resultado dos exames e a emissão das recomendações descritos nas seções abaixo.

2. RESULTADO DOS EXAMES

2.1 - CONSTATAÇÃO 01 – Carência de normativo interno próprio para a definição de diretrizes, competências e atribuições nos processos de capacitação de servidores da UFNT.

2.1.1 - Descrição

Com o objetivo verificar a existência de normativo interno que estabeleça uma política de desenvolvimento de pessoal, constatou-se que inexiste resolução ou outro tipo de documento ou regulação interna própria que tenha como objeto definir diretrizes, critérios e procedimentos voltados à capacitação e formação continuada dos servidores da UFNT.

Na reunião de busca conjunta de soluções (Doc SEI nº 0036679), a unidade auditada não concordou com os termos da constatação prolatada. Informou que a Resolução Consuni-UFNT 25/2024 determinou que, na ausência de normativa específica, as unidades deveriam usar como critério as disposições da UFT e, nesse sentido, enquanto estrutura uma normativa própria, faz-se uso da resolução da UFT atinente ao tema.

Diante da informação apresentada, a Audin solicitou que a unidade encaminhasse a Resolução Consuni-UFNT 25/2024. Da análise do documento, de fato, o referido normativo prever a possibilidade de utilização das disposições da UFT enquanto a unidade não estrutura norma interna própria. Portanto, nos termos da Resolução da UFT atinente ao tema, a Audin reconsiderou a presente constatação e suprimir a recomendação emitida.

2.1.2 – Critério

O Decreto 9.991/2019, que institui a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, objetiva estabelecer uma cultura de planejamento para ações de desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação de órgãos e entidades da administração pública federal.

> Este Decreto dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional (art. 1°, D. 9991/2019).

O artigo 3° do referido decreto dispõe da necessidade de cada órgão e entidade integrantes do SIPEC elaborar seu respectivo planejamento anual a partir do levantamento das necessidades relacionadas à consecução dos objetivos institucionais.

Nesse sentido, dentre as ações descritas no PDI 2024-2027 da UFNT, estar o objetivo de implementar uma política de capacitação e formação continuada para servidores técnico-administrativos e docentes. Entende-se que tal política deva estar normatizada, no sentido de definir diretrizes, atribuições e critérios específicos da instituição.

Nesse passo, os processos devem obedecer a critérios específicos de qualidade, normatizados em uma política de avaliação interna, objetiva e impessoal. Instituir tais controles possibilita o aperfeiçoamento contínuo, bem como a identificação de fragilidades e pontos de melhoria, com ações mais condizentes às reais necessidades das atribuições desempenhadas pelos servidores.

2.1.3 - Condição

Foi constatado que a unidade carece de normativa própria que visa estabelecer uma política interna de qualificação e capacitação de servidores técnicos e docentes.

Em verificação ao repositório de normativas e demais documentos no site da UFNT[2], não foi possível vislumbrar nenhuma resolução interna que faça menção à política de capacitação e ou de formação continuada. Indagada em solicitação de auditoria, a unidade responsável informou sua estrutura organizacional e apresentou as ações de desenvolvimento que foram executadas em 2023, esclarecendo que no período informado a UFNT estava sob tutela da UFT.

Outrossim, urge mencionar que, apesar da ausência de regulamentação interna própria, em decorrência da está em fase de tutoria administrativa no período de recorte da presenta auditoria (2023), a unidade responsável fez e ainda faz uso das normativas da UFT[3]. Nesse sentido, realizou o levantamento das ações de desenvolvimento segundo o Guia para elaboração do PDP[4], cadastrando as demandas via Portal SIPEC, seguindo fluxo de trabalho próprio, conforme ilustração a seguir:

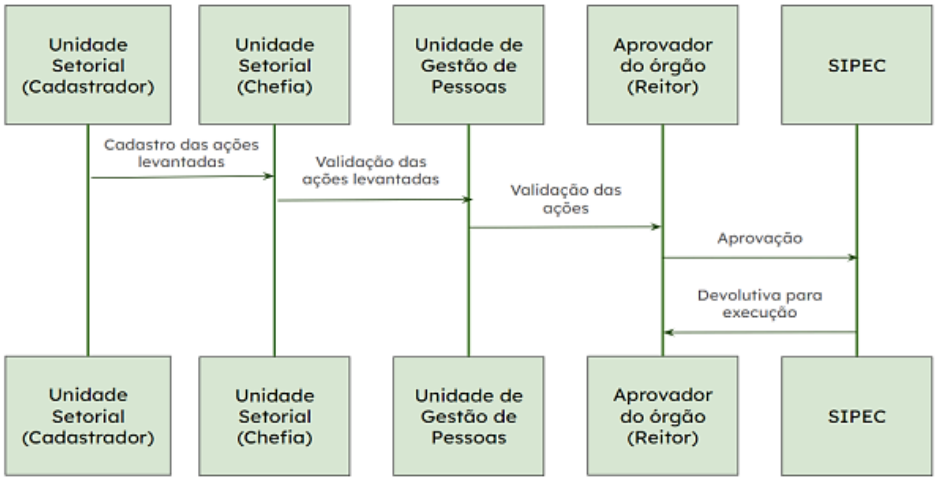
---

[2] Disponível em: DOCUMENTOS: TRANSIÇÃO UFNT – UFNT. Acesso em: 04/10/2024.

[3] A Resolução Consuni-UFNT 25/2024 estabelece que enquanto não houver norma própria, os órgãos e setores da UFNT se utilização das normas da UFT.

[4] Disponível em: GuiaparaelaboracaodoPDP2024.pdf (www.gov.br). Acesso em: 08/10/2024.

Figura 1: Fluxo para elaboração do PDP



Fonte: PDP 2024, p.04

2.1.4 – Causa

- Falta de iniciativa da unidade auditada em propor regulamentação interna.

2.1.5 – Efeito ou consequência.

- Baixa eficiência: sem uma regulamentação interna as ações de desenvolvimento de pessoal podem ser oferecidas sem alinhamento às necessidades e diretrizes da instituição;

2.1.6 – Conclusão do achado.

Instituído pelo Decreto 9.991/2019, a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas regulamenta disposições relativo ao planejamento das ações de desenvolvimento de pessoal no âmbito da administração pública federal. Nesse sentido, a Instrução normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME 21/2021 estabelece orientações quanto aos prazos, condições e procedimentos para a sua implementação anual.

Em ambas as regulamentações as disposições normativas são genéricas posto atender diferentes perfis de órgãos e instituições públicas federais existentes. Dessa forma, o referido decreto dispõe do imperativo de alinhar o levantamento das necessidades às exigências do planejamento estratégico da instituição.

Na UFNT, o PDI 2024-2027 destaca o objetivo de implementar uma política de capacitação e formação continuada para os servidores técnicos e docentes. No contexto interno tal política deve ser normatizada de forma a instituir diretrizes, atribuições e procedimento específicos, que estejam relacionados aos indicadores da instituição.

2.2 - CONSTATAÇÃO 02 – Inexistência de plano de gestão de riscos para as ações de desenvolvimento previstas.

2.2.1 – Descrição

Visando verificar a conformidade da gestão do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFNT, constatou-se que a unidade responsável pela elaboração, implementação, execução e monitoramento do PDP não realiza a gestão de risco das ações de desenvolvimento previstas.

2.2.2 - Critério

De acordo com o Decreto 9.991/2019, artigo 3°, incisos IX e X, os órgãos e entidades integrantes do SIPEC deverão gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento.

Ademais, segundo o art. 7°, *caput*, a mencionada norma descreve que as unidades responsáveis pela elaboração, implementação e monitoramento do PDP deverão realizar a gestão de riscos das ações de desenvolvimento previstas. Nesse sentido, o dispositivo determina que deverão identificar os riscos relacionados, avaliá-los, definir as respostas e implementar as medidas de controle necessárias.

> Art. 7º As unidades de gestão de pessoas responsáveis pela elaboração, pela implementação e pelo monitoramento do PDP realizarão a gestão de riscos das ações de desenvolvimento previstas, cujas etapas são: I - identificação dos eventos de riscos; II - avaliação dos riscos; III - definição das respostas aos riscos; e IV - implementação de medidas de controle.

No âmbito do Poder Executivo Federal, o gerenciamento de riscos encontra-se respaldado na Instrução Normativa Conjunta CGU/MP nº 01/2016. A mencionada norma descreve que órgãos e entidades da administração pública federal deverão implementar, manter e monitorar seus respectivos controles internos, tendo por base a identificação, avaliação e o gerenciamento dos riscos que possam impactar a consecução dos objetivos institucionais.

A gestão de riscos relacionados às ações previstas no PDP é crucial para assegurar que os objetivos da política de desenvolvimento de pessoas sejam alcançados de forma eficiente e eficaz. Ao identificar potenciais entraves é possível tomar medidas proativas de mitigação, possibilitando a correção e o realinhamento dos atos, com racionalização e melhoria da gestão como um todo.

2.2.3 - Condição

Ficou constatada a ausência de gestão de riscos das ações previstas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas. Em resposta à solicitação de auditoria encaminhada, a unidade auditada informou que, devido à tutoria que a instituição se encontrava recentemente e às demandas ocasionadas pelo processo de transição, ainda não foi possível realizar procedimentos de identificação, avaliação, tratamento e monitoramento de riscos associados aos processos de desenvolvimento de pessoas. Ademais, destacou que, apesar da normativa, somente em maio de 2024 foi disponibilizada a cartilha com orientações pelo MGI, e que, diante de tais fatores, a elaboração do mapa de riscos ainda está em fase de discussão e elaboração.

2.2.4 - Causa

- Ausência de iniciativa concreta da unidade auditada;
- Falta de maturidade da gestão;
- insuficiência de mão de obra para a realização dos trabalhos.

2.2.5 - Efeito ou consequência

- Desenvolvimento ineficiente: Sem identificar e gerenciar riscos, os programas de desenvolvimento podem não atingir o objetivo esperado, resultando em servidores despreparados para suas funções;
- Desperdício de recursos: A ausência de mapeamento e gestão de riscos pode levar a desperdício de tempo, dinheiro e esforços em iniciativas que não trazem resultados significativos;
- Ausência de conformidade legal: sem um plano de riscos, a unidade não cumpri com requisito legal e regulatório.

2.2.6 – Conclusão do achado

A ausência de um plano de gestão dos riscos inerentes aos processos geridos pela unidade compromete o alcance dos objetivos institucionais. Trata-se de um procedimento importante no processo de gestão, pois permite identificar potenciais eventos críticos e, a partir daí, se antecipar na escolha de alternativas mais viáveis a fim de que a ocorrência negativa seja minimizada ou até mesmo evitada, preservando a consecução das ações desenvolvidas pela área responsável.

Nesse sentido, investir na gestão de riscos para as ações de desenvolvimento de pessoal é crucial para garantir que os programas de capacitação sejam bem-sucedidos e tragam benefícios reais tanto para os servidores quanto para a sociedade.

2.3 - CONSTATAÇÃO 03 – Ausência de Plano de Inovação pedagógica.

2.3.1 – Descrição

Objetivando verificar a existência de uma política institucional de inovação pedagógica, voltada especificadamente à capacitação de servidores que trabalham na graduação, ficou constatado que inexiste tal inciativa por parte da área responsável.

2.3.2 – Critério

O Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112/90, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.

> Art. 1º Este Decreto dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Pela leitura do texto, logo é perceptível que o desenvolvimento de pessoal é um dos pilares da gestão de pessoas nas organizações públicas, pois visa aprimorar as competências dos servidores e contribuir para o alcance dos objetivos institucionais. A capacitação é uma das principais ferramentas, visto proporcionar atualização de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para o desempenho das atividades.

Nesse sentido, no campo da educação superior a capacitação de servidores ligados diretamente com a graduação é fundamental para garantir a qualidade do ensino. A graduação é uma das principais atividades-fim da universidade, e envolve diversos processos e agentes, tais como planejamento curricular, oferta de disciplinas, matrícula, avaliação, monitoria, estágio, colação de grau, entre outros. Esses processos e agentes devem estar alinhados às diretrizes e normas educacionais, bem como com as expectativas e necessidades dos estudantes e da comunidade acadêmica.

Nesse contexto, a instituição de uma política de inovação pedagógica tem o propósito de fomentar a capacitação e a formação continuada de servidores da graduação (professores e técnicos), os preparando para novas abordagens e habilitadas diante dos desafios contemporâneos ao que contexto acadêmico exige.

2.3.3 – Condição

Foi constatado que inexiste plano ou política institucional de inovação pedagógica no sentido de promover programas e cursos de formação específicos às demandas de servidores que trabalham diretamente com a graduação. Em resposta à solicitação de auditoria, a unidade responsável demonstrou sua estrutura administrativa e informou que, através da Diretoria de Desenvolvimento e Inovação Pedagógica, está realizando os estudos necessários para elaboração do referido documento.

Entretanto, ao que pese a justificativa da área responsável, é importante observar que dentre as ações previstas para a consecução de objetivos estratégicos do PDI, está o de instituir programas de formação continuada para professores e técnicos, tendo em vista a instituição de uma política de inovação pedagógica. Sendo assim, as atuações estão distribuídas no referido documento com o planejamento iniciando em 2024.

2.3.4 – Causa

- Falta de iniciativa concreta da unidade auditada;
- Não priorização para capacitação de servidores da área;

2.3.5 - Efeito ou consequência

- Docentes e técnicos não adaptados às novas tecnologias pedagógicas: a inovação pedagógica permite que os servidores da graduação se mantenham atualizados com as demandas acadêmicas atuais;
- Prejuízos à qualidade do ensino: métodos de ensino inovadores podem aumentar a engajamento dos alunos, melhorar a retenção de conhecimento e promover um ambiente de aprendizado mais dinâmico e interativo, com melhores índices de permanência estudantil e sucesso na graduação.
- Prejuízos ao desenvolvimento profissional: a formação contínua dos servidores através de práticas pedagógicas inovadoras assegura que eles estejam sempre preparados para oferecer um ensino de qualidade;
- Prejuízos à conformidade com normas e metas: A implementação de uma política de inovação pedagógica está alinhada com as normas do MEC e as metas do PNE e do PDI da instituição, garantindo que as práticas educacionais estejam em conformidade com as diretrizes nacionais.

2.3.6 – Conclusão do achado

Objetivando verificar a implementação de uma política ou plano institucional de inovação pedagógica capaz de fomentar a formação e qualificação dos servidores que trabalham diretamente na graduação, ficou constatado que inexiste tal inciativa por parte da unidade responsável no presente momento.

A implementação de uma política voltada para a inovação pedagógica é fundamental para a formação e o desenvolvimento dos servidores que trabalham na graduação, pois proporciona qualificações alinhadas aos desafios que permeiam esse nível de ensino. O MEC traça diretrizes que incentivam a melhoria contínua da qualidade educacional, priorizando a eficiência, eficácia e efetividade dos processos de ensino-aprendizagem. A inovação pedagógica se mostra uma ferramenta essencial para atingir tais metas, já que possibilita a adequação das práticas educativas às novas exigências e desafios do mercado de trabalho e da sociedade.

3. RECOMENDAÇÕES

3.1 Constatação 01 - Ausência de normativo interno para a definição de diretrizes, competências e atribuições nos processos de desenvolvimento de servidores da UFNT.

3.1.1 Manifestação da unidade auditada

Na reunião de busca conjunta de soluções (Doc SEI nº 0036679), a unidade auditada não concordou com os termos da constatação e recomendações prolatadas. Informou que a Resolução Consuni-UFNT 25/2024 determinou que, na ausência de normativa específica, as unidades deveriam usar como critério as disposições da UFT e, nesse sentido, enquanto estrutura uma normativa própria, ela tem-se utilizado da resolução da UFT atinente ao tema.

3.1.2 Análise da Auditoria Interna

Diante da informação apresentada, a Audin solicitou que a unidade encaminhasse a Resolução Consuni-UFNT 25/2024. Da análise do documento, de fato, o referido normativo descreve a possibilidade de utilização das disposições da UFT enquanto a unidade não estrutura norma interna própria. Portanto, nos termos da Resolução da UFT atinente ao tema, reconsidera a presente constatação para suprimir a recomendação emitida.

3.1.3 Recomendações

3.1.3.1 Recomendação 1: sem recomendação proposta.

Unidade responsável pelo atendimento: DDP/Propessoas.

3.2 Constatação 02 - Inexistência de plano de gestão de riscos para as ações de desenvolvimento previstas.

3.2.1 – Manifestação da unidade auditada

Na reunião de busca conjunta de soluções (Doc SEI nº 0036679), a unidade informou que, para o gerenciamento de riscos relacionados às contratações externas, exigência da Lei de Licitações, realiza o mapeamento dos riscos. No entanto, de maneira geral, ainda não foi estabelecido um mapa de risco para as demais ações da unidade.

3.2.2 – Análise da Auditoria Interna

Nos termos da contratação direta, a Lei 14.133/2021 exige o mapeamento dos riscos envolvendo a contratação daquele processo em si. No presente caso, fala-se da

implementação da gestão dos riscos envolvendo as ações do Plano de Desenvolvimento de Pessoas, que é uma exigência do Decreto 9.991/2019. Portanto, mantam-se a recomendação emitida.

3.2.3 – Recomendações

3.3.3.1 Recomendação 1: Recomenda-se a implementação do plano de gestão dos de riscos (identificação, avaliação, definição de respostas e implementação de medidas de controle), nos termos do art. 3°, IX e X, e incisos do art. 7° do Decreto n° 9.991/2019.

Unidade responsável pelo atendimento: DDP/Propessoas.

3.3 Constatação 03 – Ausência de Plano de Inovação Pedagógica

3.3.1 – Manifestação da unidade auditada

Na reunião de busca conjunta de soluções (Doc SEI nº 0036679), a unidade auditada concorda com os termos da constatação e afirmou que, está incumbida de providenciar minuta relativa à política de inovação pedagógica para a UFNT.

3.3.2 – Análise da Auditoria Interna

Ciente dos termos da constatação exarada, a unidade auditada mostrou-se disposta a atender as recomendações que foram emitidas. Logo, apresentará um Plano de Providências.

3.3.3 – Recomendações

3.3.3.1 Recomendação 1: A implementação de um plano ou política de inovação pedagógica que contemple ações e/ou projetos voltados à formação e desenvolvimento de servidores da graduação (técnico e professores), nos termos das diretrizes do PDI, das diretrizes do MEC quando a qualidade da educação superior e demais consectários legais atinentes ao tema.

Unidade responsável pelo atendimento: Prograd.

4. CONCLUSÃO

A presente ação de auditoria buscou avaliar a conformidade dos mecanismos de controle relativos aos instrumentos de gestão dos processos de desenvolvimento dos servidores da UFNT. Para tanto, foram verificadas a conformidade dos procedimentos com os normativos legais utilizados como referência, bem como a eficiência e efetividade dos atos.

Da análise, constatou-se que a unidade auditada apresenta fragilidades no que concerne ao desempenho da gestão. Foi constatada a inexistência de gerenciamento dos riscos inerentes às ações de capacitação e qualificação previstas no PDP; e a ausência de um plano de inovação pedagógica para servidores da graduação.

Nesse sentido, com o intuito de aprimorar os processos desenvolvidos pelo setor, foram emitidas as seguintes recomendações: a) elaborar e publicar um plano de gestão dos riscos inerentes; e b) instituir um plano de inovação pedagógica com ações de desenvolvimento específicas à formação e qualificação de servidores da graduação.

Com as recomendações acima transcritas, espera-se que a presente auditoria contribua para a melhoria dos resultados das unidades auditadas e, consequentemente, para a melhoria dos serviços prestados à comunidade. Por fim, como atividade de assessoramento e fortalecimento da gestão, cabe esclarecer que este trabalho possui caráter preventivo e busca agregar valor à instituição.

Atenciosamente,

Maurício Dias dos Santos
Auditor

José Carlos Pereira da Costa Júnior
Auditor-Chefe da Auditoria

5. ANEXOS

QUADRO DE EVIDÊNCIAS	
Constatação	**Fonte da evidência**
01. Ausência de normativo interno para determinar diretrizes.	Repositório de documentos disponível no site da UFNT e UFT;
02. Inexistência de gerenciamento dos riscos inerentes às ações de capacitação e qualificação previstas do PDP.	Ofício 10/2024 – DDP/Propessoas/UFNT; Repositório de documentos no site da UFNT e UFT.
03. Ausência de Plano Institucional de Inovação pedagógica para servidores da graduação.	Ofício nº 14/2024/Prograd/UFNT e demais documentos disponíveis no site da UFNT.

REFERÊNCIAS

Brasil. Lei 8.112, de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: < L8112consol (planalto.gov.br)>. Acesso em: 20/09/2024.

BRASIL. Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 ago. 2019. Disponível em: <D9991 (planalto.gov.br)>. Acesso em: 24 jul. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES). Disponível em: [URL]. Acesso em: 24 jul. 2024.

CGU. Instrução Normativa n° 3, de junho de 2017. Aprova o Referencial Técnico da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal. Disponível em: <Instrucao_Normativa_CGU_3_2017.pdf> Acesso em: 20/09/2024.

UFNT. Resolução Consuni n° 10 de 17 de novembro de 2023. Dispõe sobre o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2024-2027. Disponível em: < files (ufnt.edu.br)>. Acesso em: 24 jul. 2024.

ENAP. Instrução Normativa n° 21, de fevereiro de 202. Regulamenta o Decreto n° 9991/2019 e apresenta prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP. Disponível em: Repositório Institucional da ENAP: Instrução Normativa SGP-Enap/SEDGG/ME Nº 21, de 1º de fevereiro de 2021: Estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. ALTERADA . Acesso em 08/10/2014.