



Universidade Federal Fluminense

RELATÓRIO DE AUDITORIA

RA Nº 002/2020

Proc. ° 23069.023754/2019-67

Julho - 2020

Serviço público federal

Poder executivo

Ministério da educação

Universidade Federal Fluminense

Conselho de curadores

Auditoria técnica

Relatório de Auditoria - RA

Tipo: Auditoria de Conformidade e operacional

Área auditada: PROGEPE – Pró-reitoria de Gestão de Pessoas

Subárea: CPD - Coordenação de Pessoal Docente

Atividade do PAINT 2019: Progressão Docente

Auditoria Interna Governamental

Atividade independente e objetiva de avaliação e de consultoria, desenhada para adicionar valor e melhorar as operações de uma organização. Deve buscar auxiliar as organizações públicas a realizarem seus objetivos, a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos.

Auditoria de Conformidade e Operacional

A auditoria de conformidade¹ é a avaliação independente para determinar se um dado objeto está em conformidade com normas aplicáveis identificadas como critérios. São realizadas para avaliar se atividades, transações e informações cumprem, em todos os aspectos relevantes, as normas que regem a entidade auditada. A auditoria operacional² é uma atividade que fornece análises objetivas para auxiliar a administração a melhorar seu desempenho e suas operações, reduzir custos, facilitar a tomada de decisões e de medidas corretivas pelas partes responsáveis.

¹ Princípios Fundamentais de Auditoria de Conformidade do Tribunal de Contas da União, 2013.

² Manual de orientações técnicas da atividade de auditoria interna governamental do Poder Executivo Federal, 2017.

“A parte mais importante do progresso é o desejo de progredir”

Sêneca

RESUMO

Realizamos uma auditoria de conformidade no processo de concessão de progressão funcional docente concomitante com uma avaliação operacional restrita na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEPE, na qual também agregamos a avaliação da Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD. A origem desse trabalho deve-se à previsão no Plano Anual de Atividades da Auditoria Interna – PAINT 2019. A escolha do tema foi decorrente do risco de inobservância dos procedimentos legais e formais vigentes. Como resultado, constatamos a existência de evento de risco alto na aplicação das normas internas e externas sobre a temática progressão funcional docente que culminaram na emissão de Nota de Auditoria para suspensão imediata de interpretação inadequada de norma técnica. Observamos que vários fatores contribuíram para o nível de risco dessa atividade como lacunas e imperfeições no sincronismo entre as normas internas e a legislação, infraestrutura inadequada, baixo nível de controles internos e precariedade em sistema de informática disponível, entre outros.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AT/CUR – Auditoria Técnica

CEP - Conselho de Ensino e Pesquisa

CEPEx – Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão

CGU – Controladoria Geral da União

COSO - *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*

CPD – Coordenação de Pessoal Docente

CPPD – Comissão Permanente de Pessoal Docente

CUV – Conselho Universitário

DACQ – Divisão de Afastamentos para Capacitação e Qualificação

DAP – Departamento de Administração de Pessoal

DGDD – Divisão de Gestão de Desempenho Docente

DGLD – Divisão de Gestão e Lotação Docente

IFES – Instituição Federal de Ensino Superior

ME – Ministério da Economia

MEC – Ministério da Educação

MP – Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão

NA – Nota de auditoria

PAINT – Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna

PROGEPE – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

RAD – Relatório Anual de Docente

RI – Regimento Interno

SA – Solicitação de Auditoria

SEI – Sistema Eletrônico de Informações

SIORG – Sistema de Informações Organizacionais do Governo

SIPEC – Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal

STI – Superintendência de Tecnologia da Informação

UFF – Universidade Federal Fluminense

sumário

INTRODUÇÃO	9
Metodologia	9
Limitações e restrições	9
Unidade auditada	10
Visão geral do objeto	11
RESULTADOS	12
I - Avaliação de Conformidade	12
II - Avaliação operacional	17
ACHADOS DE AUDITORIA	28
1. Inadequação de normativos internos	28
2. Falha na aplicação de norma	28
3. Fragilidade no sistema CPPD.	29
4. Falhas de Controle Interno.	29
5. Conflito e/ou descumprimento de atribuições.	30
6. Insuficiência de Transparência nas atividades da CPPD.	30
7. Inadequação da infraestrutura disponível na CPPD.	31
RECOMENDAÇÕES	31
RA0220001	31
RA0220002	31
RA0220003	32
RA0220004	32
RA0220005	32
RA0220006	32
RA0220007	33
RA0220008	33
RA0220009	33
RA0220010	33
RA0220011	33
RA0220012	34
RA0220013	34
RA0220014	34
RA0220015	34
CONCLUSÃO	35

INTRODUÇÃO

O presente trabalho apresenta os resultados dos exames realizados na área de progressão/promoção docente da universidade, atividade de atribuição da Coordenação de Pessoal Docente – CPD, integrante da linha tática-operacional da Pró-reitora de Gestão de Pessoas – PROGEPE, como parte do PAINT 2019. Tem como objetivo verificar se as rotinas e procedimentos das progressões/promoções aos docentes estão de acordo com as normas e legislações vigentes.

Metodologia

Para o planejamento e execução desta auditoria, foi elaborada matriz de planejamento e para responder as questões de auditoria foi necessária a utilização do instrumental a seguir:

- ✓ Levantamento e análise da legislação aplicada;
- ✓ Reuniões com a equipe da Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD, da Superintendência de Tecnologia da Informação – STI e da Coordenação de Pessoal Docente – CPD;
- ✓ Teste de Observação na CPPD;
- ✓ Emissão de Solicitação de Auditoria – SA;
- ✓ Análise documental;
- ✓ Mapeamento do processo de progressão docente;
- ✓ Identificação e avaliação dos riscos do processo de progressão docente com a elaboração da ferramenta *Bow-Tie*.

A equipe de auditoria, no decorrer da execução do trabalho, entendeu a necessidade de executar uma avaliação operacional restrita em decorrência da complexidade inerente à atividade de progressão funcional docente.

Limitações e restrições

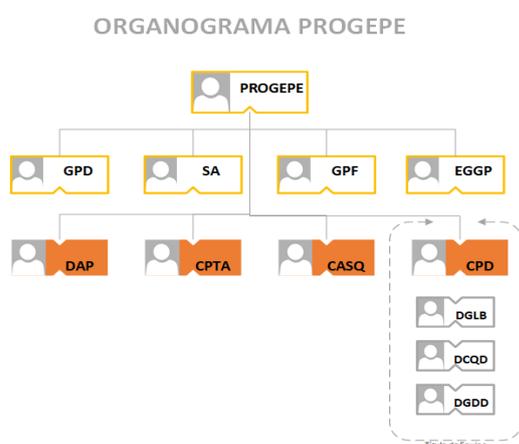
A equipe de auditoria, após solicitações não respondidas pela gestão da CPPD e CPD, levantou todos os processos de progressão docente por meio de leitura

e compilação diretamente das publicações do Boletim de Serviços da instituição no exercício de 2019. Dessa forma, não foi realizada análise por amostragem nos processos de concessão de progressão funcional docente naquele exercício, uma vez que a coordenação da CPD e presidência da CPPD declararam que em todos os processos desse tipo foram desconsiderados, equivocadamente, as datas da avaliação das Comissões de Avaliação dos Departamentos/Institutos envolvidos na elaboração das Portarias de Concessão de Progressão Funcional Docente, razão da emissão de Nota de Auditoria por esta Auditoria Técnica - AT/CUR. Em vista dessa situação, a equipe reduziu o escopo para a CPD e a CPPD, desconsiderando uma avaliação, por amostragem, dos Departamentos de Ensino. Apesar disso, realizamos reunião com um Departamento, escolhido aleatoriamente, para avaliar e mapear o processo de Progressão Docente. Por questões de cronograma, não foram considerados no escopo desse trabalho a análise de concursos e processo de pagamento no Departamento de Administração de Pessoal - DAP.

Unidade auditada

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEPE tem por finalidade: **desenvolvimento de atividades de Coordenação de Pessoal Técnico Administrativo e Docente**, Capacitação e Qualificação Profissional, Lotação e Movimentação de Pessoal, Coordenação de Atenção Integral à Saúde e Qualidade de Vida do Servidor, Segurança no Trabalho e Saúde Ocupacional, Controle de Pagamentos de Pessoal, Registros, Direitos e Vantagens,

Admissão e Cadastro de Pessoal, Procedimentos Administrativos Disciplinares³ (grifo nosso). O Regimento Interno (RI) foi publicado no Boletim de Serviço n.º 196 de 31/10/2017, e a CPD tem a seguinte estrutura: Divisão de Afastamento para Capacitação e Qualificação de Servidores – DACQ,



³ Disponível em <http://www.uff.br/?q=grupo/gestao-de-pessoas> acesso em 10/03/2020.

Divisão de Gestão de Lotação de Docentes – DGLD, Divisão de Gestão de Desempenho Docente – DGDD, sendo esta última declarada como inativa.

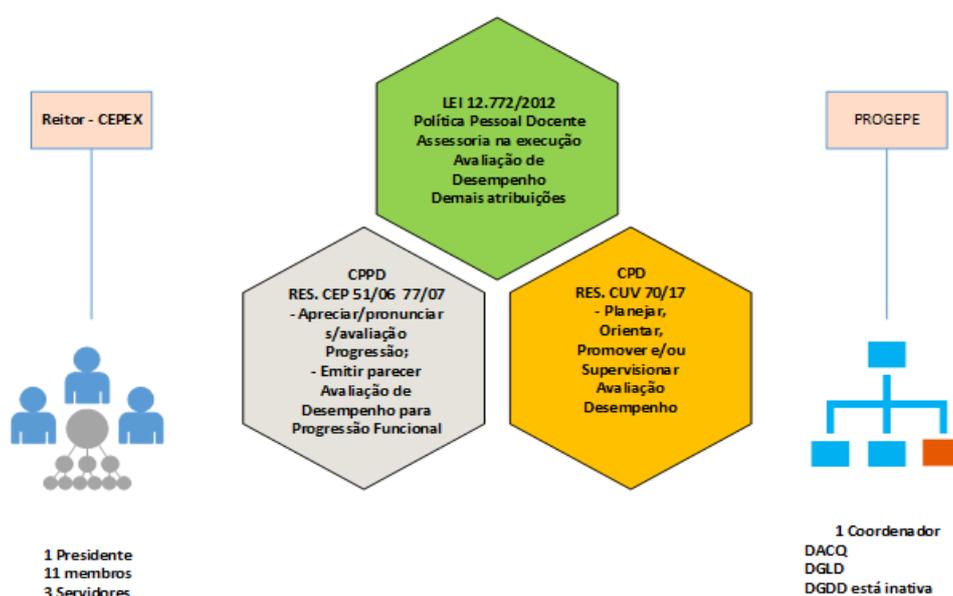
Após a finalização do trabalho e durante a elaboração deste relatório, foi publicada a Portaria nº 66.517, que atualizou a Estrutura Hierárquica da Universidade Federal Fluminense - UFF no Sistema de Informações Organizacionais do Governo - SIORG, na qual a DGDD não consta na estrutura da PROGEPE.

Visão geral do objeto

O desenvolvimento da carreira docente ocorre mediante progressão funcional, que significa a passagem para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem de uma classe para outra subsequente. A progressão depende, cumulativamente, do cumprimento do interstício de 24 meses de efetivo exercício e da aprovação em avaliação de desempenho, conforme art. 12 da Lei nº 12.772/2012.

Os atores envolvidos nessa atividade (figura 2) são: CPPD, PROGEPE, CPD, Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPEX e Reitoria.

BASE NORMATIVA PROGRESSÃO DOCENTE



RESULTADOS

I – Avaliação de Conformidade

A Lei nº 12.772 de 28/12/2012 estruturou o Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal Superior. Além disso, regulamenta o processo de progressão e promoção funcional docente e a instituição da CPPD nas Instituições Federais de Ensino Superior - IFES.

O Plano de Carreiras e Cargos é estruturada em classes A, B, C, D e E e respectivos níveis (Tabela 1). As denominações na Classe A (2 níveis) são: Professor Adjunto A, Professor Assistente A e Professor Auxiliar; na Classe B (2 níveis) professor Assistente; na Classe C (4 níveis) Professor Adjunto; na Classe D (4 níveis) professor Associado e na Classe E, professor Titular com um único nível.

CLASSE	DENOMINAÇÃO	NÍVEL
E	Titular	Único
D	Associado	4
		3
		2
		1
C	Adjunto	4
		3
		2
		1
B	Assistente	2
		1
A	Adjunto A - se Doutor	2
	Assistente A - se Mestre	
	Auxiliar - se Graduado ou Especialista	
	Adjunto A - se Doutor	1
	Assistente A - se Mestre	
	Auxiliar - se Graduado ou Especialista	

Tabela 1 - Classes, Níveis e denominações

O desenvolvimento na Carreira Docente Superior ocorre mediante Promoção e Progressão, esta última por meio de avaliação de desempenho e o interstício de 24 meses de efetivo exercício em cada nível.

Segundo essa Lei, cabe à CPPD prestar assessoramento ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CEPEX ou Reitor, **para formulação e acompanhamento da execução da política de pessoal docente**, no que diz respeito a:

- ✓ Dimensionamento de alocação de vagas docentes nas unidades acadêmicas;
- ✓ Contratação e admissão de professores efetivos e substitutos;
- ✓ Alteração do regime de trabalho docente;
- ✓ Avaliação do desempenho para fins de progressão e promoção funcional
- ✓ **Solicitação de afastamento de docentes para aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado;**
- ✓ Liberação de professores para programas de cooperação com outras instituições, universitárias ou não.

Os membros da CPPD deverão ser eleitos pelos seus pares e demais atribuições e forma da CPPD devem ser objeto de regulamentação do colegiado superior ou dirigente máximo da IFES.

Segundo a Nota Técnica nº 2556/2018 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MP, e o Ofício Circular nº 53/2018-MP, que tratam da uniformização de entendimentos referentes à concessão de progressão funcional aos docentes das instituições federais de ensino:

a) a partir de 1º de agosto de 2016, a natureza das portarias de concessão de progressão ou promoção funcional que forem expedidas e/ou publicadas têm natureza meramente declaratória, vez que os efeitos financeiros das concessões deverão retroagir à data em que o docente cumprir o interstício e os requisitos estabelecidos em lei para o desenvolvimento na carreira;

b) os docentes que tiverem completado o interstício e cumprido todos os requisitos estabelecidos em lei em data anterior a 1º de agosto de 2016, só terão direito aos efeitos financeiros decorrentes de tal progressão ou promoção a partir desta data;

c) a natureza das portarias de concessão de progressão ou promoção funcional dos docentes das instituições federais de ensino expedidas e/ou publicadas em data anterior à 1º de agosto de 2016 é constitutiva, não produzindo, portanto, efeitos retroativos, nos termos da Nota Técnica nº33/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 11/02/2014 e do Parecer nº 217/89, da SEPLAN.

d) a reposição ao erário em virtude dos pagamentos realizados a título de efeitos retroativos à data do requerimento da progressão funcional, pode ser dispensada, conforme Súmula TCU nº 249;

e) o direito à progressão funcional é efetivamente constituído somente após análise favorável da comissão avaliadora e não meramente declarado por ela, conforme entendimento do DEPCONSU constante do Parecer nº 00001/2015/DEPCONSU/PGF/AGU, de 25/02/2015;

f) somente serão aceitas para fins de comprovação da titulação, a apresentação de diploma de conclusão de cursos de mestrado e doutorado, de acordo com o Ofício Circular nº 4/2017/GAB/SAA/SAA-MEC;

g) não é cabível a retroatividade dos efeitos financeiros a partir de conclusão do curso;

h) a avaliação de desempenho é item indissociável para fins de comprovação das exigências legais para a progressão funcional;

i) não há possibilidade de acúmulo de interstícios para fins de concessão de progressão funcional em mais de um nível por vez, tendo em vista a determinação normativa que exige o cumprimento cumulativo dos seguintes critérios:

I - interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício em cada nível; e

II - aprovação em avaliação de desempenho.

j) - a vigência do art. 16 do Decreto nº 94.664, de 1987, encerrou-se a partir de 31 de dezembro de 2012, data de publicação da Lei nº 12.772, que passou a regulamentar inteiramente a matéria.

Na UFF, as Resoluções do Conselho de Ensino e Pesquisa - CEP n.º 51/2006 e n.º 77/2007 aludem à estruturação e a Regimento Interno da CPPD. Esses diplomas definem suas competências como:

- ✓ Emitir pareceres para decisão do CEPEX, Reitor e Pró-Reitores, nos assuntos abaixo:
 - a) Alocação de vagas docentes nos departamentos de Ensino;
 - b) Admissão de docentes;
 - c) Estágio probatório de docentes;
 - d) Atribuição e alteração do regime de trabalho docente;
 - e) Avaliação de desempenho para fins de progressão funcional;
 - f) Progressão funcional dos docentes.
 - g) Liberação de docentes para programas de cooperação.

- ✓ Desenvolver estudos e análises para a fixação, o aperfeiçoamento e a modificação da política docente e de seus instrumentos de acompanhamento e execução;
- ✓ Estabelecer processo de análise anual para alocação de vagas docentes.

A Progressão funcional dependerá do cumprimento do interstício de 24 meses de efetivo exercício no cargo e da avaliação de Desempenho⁴, que deverá conter os seguintes elementos:

- ✓ Desempenho didático;
- ✓ Orientação de dissertações e teses, monitores; TCC e de estagiários ou bolsistas de iniciação científica;
- ✓ Participação em bancas;
- ✓ Cursos e/ou estágios de aperfeiçoamento, especialização e atualização, e créditos e títulos de pós-graduação *stricto sensu*;
- ✓ Produção científica, técnica ou artística;
- ✓ Atividades de extensão;
- ✓ Participação em órgãos colegiados;
- ✓ Exercício de funções de direção, coordenação, assessoramento e assistência.

De acordo com a Resolução CEP nº 77/2007, a CPPD é composta por 17 membros, assim distribuídos:

- 1 Coordenador (a) designado (a) pelo Reitor;
- 3 docentes de livre escolha do Reitor;
- 1 docente da carreira do magistério 1º e 2º graus, eleito pelos pares;
- 3 docentes da área de Ciências da Vida, eleitos pelos pares;
- 3 docentes da área de Ciências da Natureza, eleitos pelos pares;
- 3 docentes da área de Ciências Humanas, eleitos pelos pares;
- 3 docentes da área de Ciências Sociais Aplicadas, Artes e Letras, eleitos pelos pares.

⁴ Art. 8.º, §1.º da Resolução CEP/UFF nº 218/2005.

A Lei nº 12.772/2012 determina que a CPPD seja eleita pelos seus pares. Logo, a designação de um coordenador e três docentes pelo Reitor está em desacordo com a legislação. Além disso, define a CPPD como responsável pelo assessoramento do Reitor e CEPEX na formulação e acompanhamento da execução da Política de Pessoal Docente relativo à solicitação de afastamento de docentes para aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado, tópico esse não existente na Resolução de criação da CPPD aprovada pelo CEPEX.

Não localizamos, nas normas declaradas pela CPD solicitadas por essa equipe, documento que defina a aplicação da Nota Técnica 2556/2018-MP que uniformizou entendimentos sobre progressão docente.

Consideramos que, com exceção dos tópicos acima, a norma interna da UFF está aderente à Legislação Federal sobre o tema.

O parágrafo 1º do Artigo primeiro do Regimento Interno da PROGEPE, aprovado pela Resolução do Conselho Universitário - CUV nº 70/2017, declara que a mesma será responsável pela Política de Gestão de Pessoas da UFF, incluindo o planejamento, implementação, coordenação, supervisão e avaliação das atividades dessa natureza.

Dentre as diversas subáreas dessa Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, encontramos a CPD – Coordenação de Pessoal Docente que, segundo seu Regimento Interno, é responsável por planejar, orientar, promover e/ou supervisionar os processos relacionados à seleção, orientação, **avaliação de desempenho funcional** e comportamental, desenvolvimento e acompanhamento dos docentes da UFF, orientar as demais unidades integrantes da estrutura organizacional quanto às normas e instruções relacionadas às atividades afetas a essa Coordenação, cumprir e fazer cumprir a legislação relacionada ao Pessoal Docente, administrar as questões relativas aos docentes de acordo com as diretrizes da PROGEPE além de tornar públicas as informações relevantes relacionadas aos servidores docentes da instituição.

Entendemos que, em contraste com a normatização da CPPD, via Resolução nº 77/2007, a competência da CPD “avaliação de desempenho funcional” declarada em seu Regimento Interno está em duplicidade na instituição.

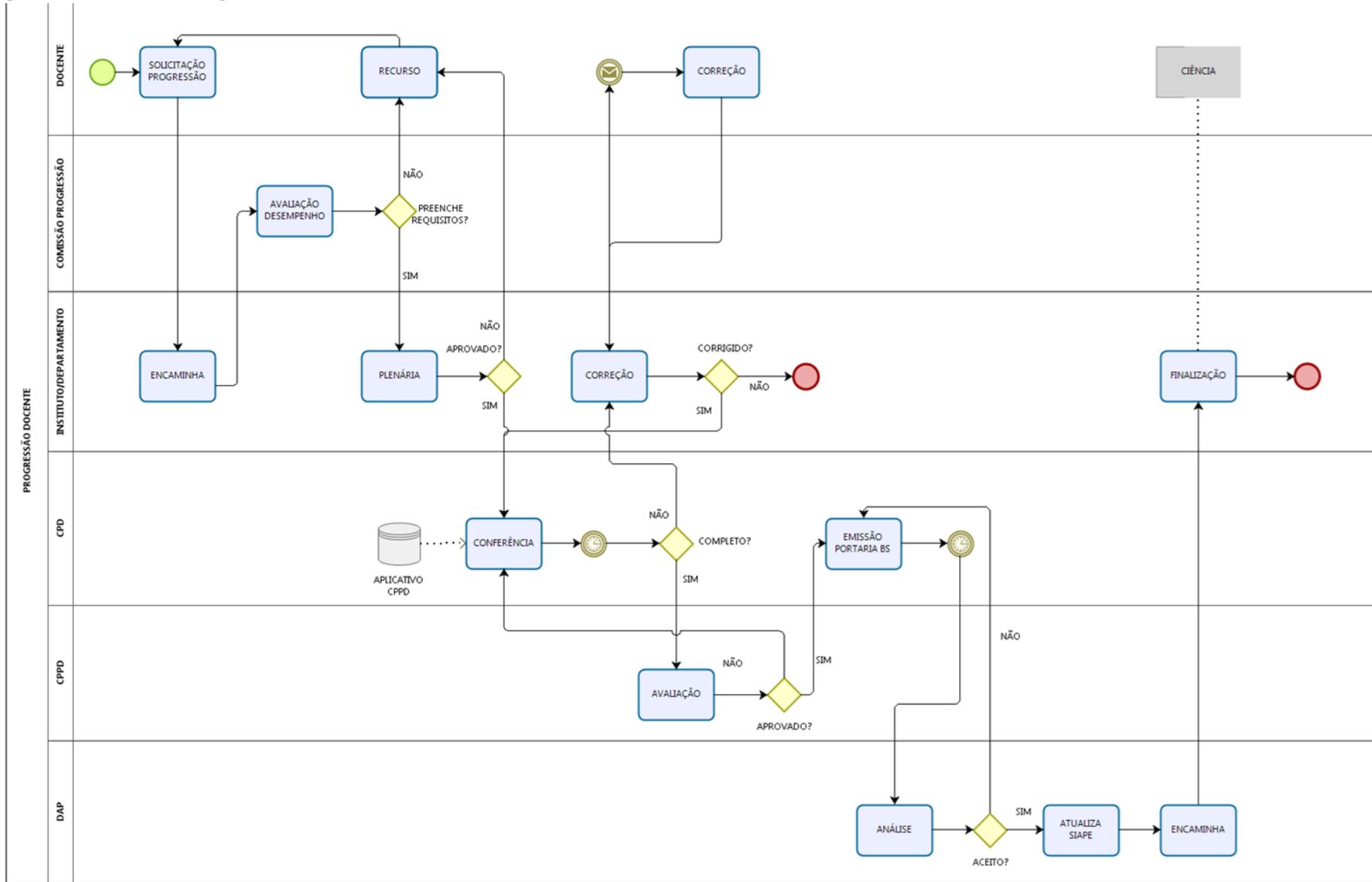
II – Avaliação operacional

Processo de trabalho

No momento da execução deste trabalho, o processo de progressão docente não estava mapeado. A equipe de auditoria realizou Teste de Observação nas dependências da CPPD, situada na Rua Tiradentes, 13, Niterói. Para fins de análise, também elaborou os instrumentos: *layout* do local de trabalho da comissão e detalhamento do processo de trabalho, o fluxo operacional do processo e o diagrama *Bow Tie* para avaliação de riscos da unidade.

O mapeamento da atividade progressão funcional docente (figura 3) evidencia o início do processo quando o docente solicita sua progressão que, após registro protocolar, é encaminhada ao seu Departamento/Instituto. Uma comissão avaliadora analisa os requisitos e documentos necessários e aprova ou não. O Departamento/Instituto, em reunião plenária, aprova a decisão da comissão. O processo é enviado à CPPD, que analisa a documentação, coloca em pauta para reunião e emite parecer. Caso tudo esteja correto, a CPPD emite e publica Portaria de Concessão de Progressão que é enviada ao DAP para pagamento.

Figura 1 - Processo de Progressão Funcional Docente



Observamos três principais etapas dessa atividade (figura 4):

Etapa 1 – Recebimento dos Processos:

A equipe da secretaria da CPPD recebe os processos de progressão, realiza conferência documental, checagem no sistema CPPD e organiza manualmente por ordem da data de chegada. Se o processo retorna por cumprimento de pendência, é reorganizado na fila pela data de entrada inicial. Não há controle eletrônico das chegadas e saídas dos processos. Nos dias de reunião, a secretaria elabora pauta contendo os processos a serem analisados pela comissão.

Etapa 2 – Reunião da CPPD:

A comissão, composta por 12 membros eleitos, analisa uma média de 80 processos por reunião. De acordo com Resolução CEP 77/2007, a composição da CPPD deveria ter 17 membros representando diversas áreas de conhecimento na UFF.

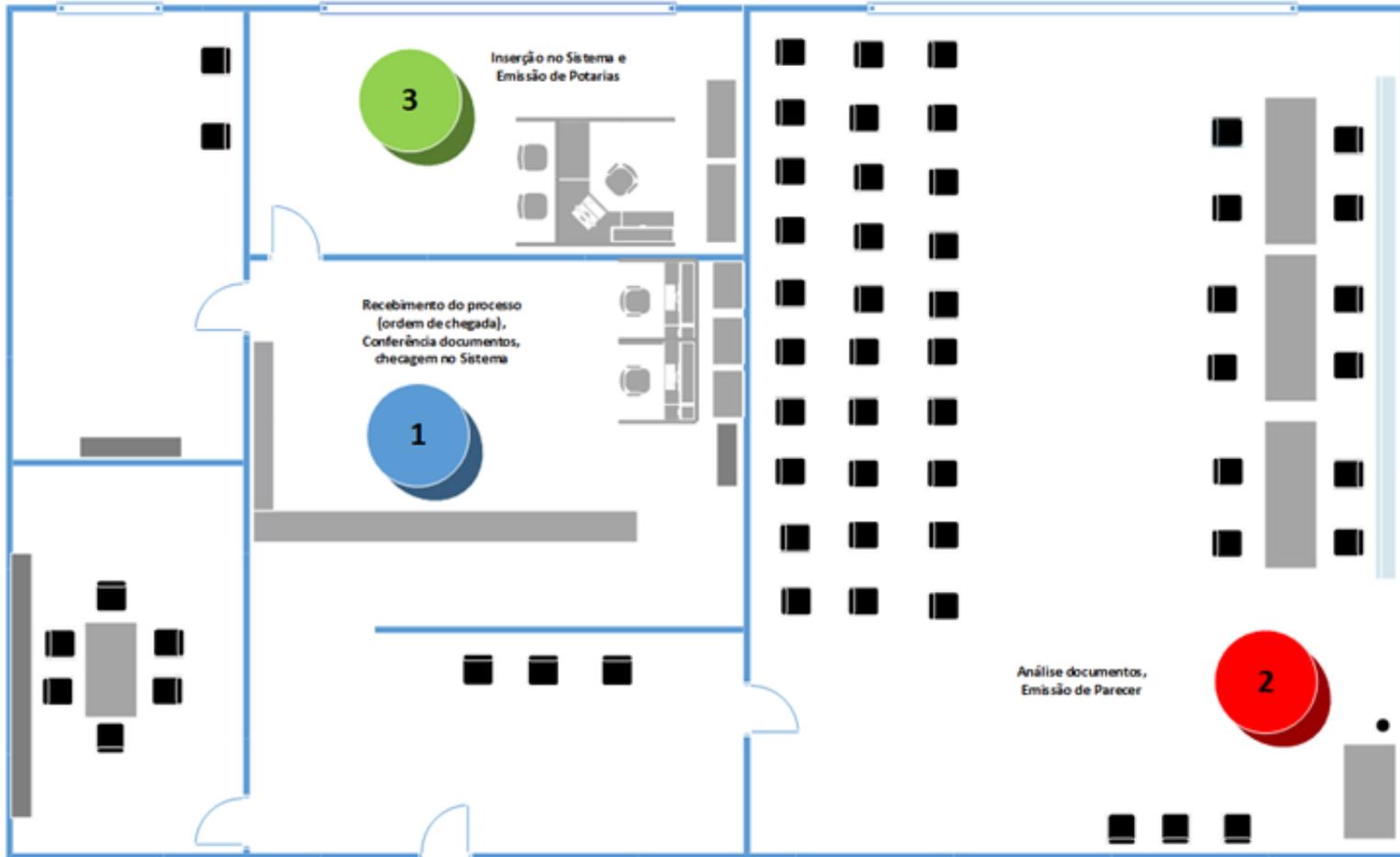
Os processos são distribuídos aos membros de forma aleatória, que, individualmente, analisam e emitem parecer utilizando formulário específico. Os membros não analisam processos dos departamentos em que estão lotados. A decisão originada no colegiado do Instituto/Departamento geralmente é aceita pela comissão.

Não há convocação para reuniões ordinárias e nem envio de pauta antecipadamente. Nas convocações extraordinárias são utilizados os canais e-mail ou *WhatsApp*. A realização de reunião independe da presença de maioria simples de seus componentes. Não há ata de reunião, contudo, é mantida lista de presença e relação de processos avaliados com respectivos formulários. Observamos que diversos formulários estavam desatualizados.

Etapa 3 – Emissão de Portarias:

Após análise do processo pela comissão, o processo é enviado à secretaria para elaboração/publicação de portaria de concessão de progressão e encaminhamento ao DAP para pagamento. O sistema CPPD é atualizado com as informações da progressão e dados de diplomas e certificados, estes últimos, conforme informação do STI, também alimentam o sistema Relatório anual Docente - RAD.

Figura 2 - Layout da CPPD



Avaliação de Riscos

A equipe de auditoria construiu um diagrama *Bow Tie* para avaliar os riscos do setor (figura 7). Essa ferramenta demonstrou que o principal evento de risco no processo de concessão de progressão docente é a possibilidade de falha/erro na aplicação de normas e/ou legislação aplicadas.

As principais causas que podem desencadear esse evento são: (i) falhas de sistemas; (ii) falhas de controle ; (iii) conflito de competências e (iv) estrutura inadequada. As consequências mais relevantes seriam: (i) pagamento indevido; (ii) inconformidade legal e (iii) imprecisão no enquadramento docente. Descreveremos abaixo nossas constatações em relação a cada uma dessas causas e consequências e suas possíveis ações de prevenção e mitigação.

(i) Falhas de Sistemas

Em breve pesquisa no site da STI, a equipe de auditoria verificou a existência de um fluxo do processo de desenvolvimento de aplicativo na UFF.⁵

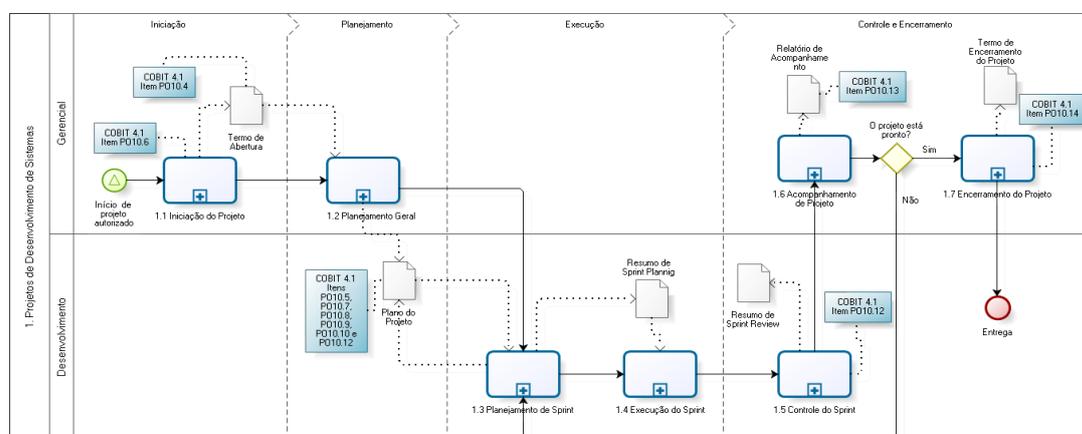


Figura 3 - Fluxo de desenvolvimento de softwares STI

Powered by
bizagi
Modeler

Para melhor entendimento desse fluxo, foi gerado o infográfico abaixo (figura 6), ressaltando as principais etapas do processo de desenvolvimento de aplicativos.

⁵ <http://www.sti.uff.br/processos-novo/projetos/#diagram/d48dda6a-05e2-4970-9d49-709bf32f4248> acesso em 12 de março 2020.

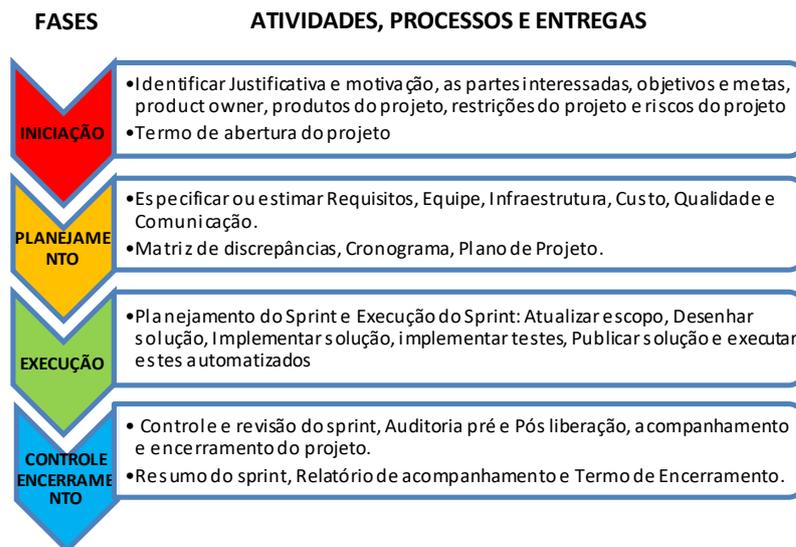


Figura 4 - Etapas do desenvolvimento de Softwares

Com base nas informações fornecidas pela STI, CPD e CPPD, levantamos que o sistema CPPD foi desenhado na ferramenta de desenvolvimento DELPHI, que não é mais utilizada pela STI, e que um único funcionário terceirizado realizava o suporte técnico aos usuários. No final de 2018, esse funcionário foi demitido sem substituição e a STI efetuou a migração do sistema anterior para a tecnologia Ruby on Rails – RoR. Ao avaliar o sistema CPPD migrado, que estava em produção, constatamos junto com a equipe da STI que diversas funcionalidades **não** estavam operando adequadamente. Como exemplo, uma simples solicitação de um relatório com as concessões de progressão funcional docente do exercício de 2019 não é disponível nesse sistema, que forçou a equipe de auditoria levantar manualmente todas as Portarias de Concessão de 2019. Outra lacuna importante no sistema é o não levantamento do universo de docentes que estarão aptos a pleitear a progressão funcional em determinado período, que além de aumentar o nível de controle poderá auxiliar no processo de orçamento da instituição. Adicionalmente, a equipe de auditoria forneceu à STI desenho do fluxo de processo de concessão funcional docente elaborado para efeitos dessa auditoria.

Entendemos que, pelo alto nível de criticidade do processo de concessão de progressão funcional docente, o sistema de suporte e controle não está

adequado e que o gestor da CPD e a presidência da CPPD devem seguir o protocolo de desenvolvimento da STI, contemplando as fases de iniciação, planejamento, execução e controle/encerramento do projeto, para atualizar e/ou desenvolver um novo aplicativo em substituição do atual sistema. Em função da atual precariedade do sistema CPPD, não é recomendado que outros sistemas da instituição, como o RAD, sejam alimentados com dados oriundos desse aplicativo até que o mesmo esteja certificado pela STI/CPD/CPD. Em alternativa, realização do mapeamento dos processos da CPD e CPPD e inclusão no SEI – Sistema Eletrônico de Informações da UFF.

(ii) Falhas de Controle

Segundo o *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* - COSO, o sistema de controles internos é composto pelos seguintes componentes: (a) ambiente de controle; (b) avaliação de risco; (c) atividades de controle; (d) informação e comunicação e (e) monitoramento. Esses são elementos fundamentais para um bom sistema de controles internos. Ao avaliarmos os processos da CPPD, observamos que somente dois processos estavam incluídos no SEI: Retribuição por Titulação e Aceleração de Promoção. Os demais processos não estavam com seus fluxos mapeados, incluindo o de concessão de progressão funcional docente. São utilizados 45 (quarenta e cinco) tipos de formulários padronizados para emissão de pareceres da CPPD, sendo que vários estão desatualizados com as normas vigentes.

A segregação de funções é um princípio básico de controle interno e essencial para a sua efetividade. Consiste na separação de atribuições ou responsabilidades entre diferentes pessoas, especialmente as funções ou atividades-chave de autorização, execução, atesto/aprovação, registro e revisão. A atual gestora da CPD também acumula a presidência da CPPD. Não encontramos óbice legal nas normativas internas, contudo, para efeito de controle interno, não é recomendado que processos tão conexos como a Coordenação de Pessoal Docente CPD e uma Comissão Permanente de Pessoal Docente CPPD, que poderiam ser camadas de controle mútuo, tenham o mesmo gestor.

(iii) Conflito de competências

Além dos cinco princípios que fundamentam a Administração Pública Federal, quais sejam: Legalidade, Impessoalidade, Moralidade administrativa, Publicidade e Eficiência, unem-se com os princípios e diretrizes da Governança Pública, tais como: Capacidade de resposta, Integridade, Confiabilidade, Melhoria regulatória e Prestação de contas e Responsabilidade.⁶

Com base nos pilares acima, analisamos a normatização interna, na qual a CPPD tem como atribuições:

I - Emitir pareceres para decisão do CEPEX, Reitor e Pró-Reitores, nos assuntos abaixo:

- a) Alocação de vagas docentes nos departamentos de Ensino;
- b) Admissão de docentes;
- c) Estágio probatório de docentes;
- d) Atribuição e alteração do regime de trabalho docente;
- e) Avaliação de desempenho para fins de progressão funcional;
- f) Progressão funcional dos docentes.
- g) Liberação de docentes para programas de cooperação.

II - Desenvolver estudos e análises para a fixação, o aperfeiçoamento e a modificação da política docente e de seus instrumentos de acompanhamento e execução;

III - Estabelecer processo de análise anual para alocação de vagas docentes e,

IV – Manifestar-se sobre outros assuntos pertinentes, quando solicitado pelos Conselhos Superiores, Reitor, Pró-Reitores e Superintendente de Recursos Humanos.

A equipe de Auditoria ao avaliar o processo de trabalho da CPPD constatou que a comissão somente está emitindo pareceres, não executando as atribuições mencionadas nos itens II, III e IV de seu Regimento Interno.

⁶ Guia da política de governança pública / Casa Civil da Presidência da República – Brasília: Casa Civil da Presidência da República, 2018.

Entendemos que essas atribuições são de extrema importância e a sua inexecução podem gerar prejuízos para a instituição.

O evento de risco “Falha na aplicação de Norma” é um dos efeitos da ausência de execução do item II da atual normatização interna da CPPD, que seria o desenvolvimento de estudos e análises para o aperfeiçoamento e modificação da Política Docente, uma vez que a CPPD ao receber o Ofício Circular nº 53/2018-MP que tratava da uniformização de entendimentos referentes à concessão de progressão funcional aos docentes das instituições federais de ensino, encaminhado aos dirigentes de Gestão de Pessoas integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC, elaborou um entendimento distorcido do conteúdo da Nota Técnica nº 2556/2018-MP, não considerando a alínea “e” deste documento que determina “o direito à progressão funcional é efetivamente constituído somente após análise favorável da comissão avaliadora e não meramente declarado por ela, conforme entendimento do DEPCONSU constante do parecer nº 00001/2015/DEPCONSU/PGF/AGU, de 25/02/2015.”, que gerou o pagamento indevido a diversos docentes no período compreendido entre janeiro de 2019 a fevereiro de 2020, impondo a equipe de auditoria emissão da Nota de Auditoria nº 01/2020.

Fica evidente nesse exemplo a necessidade de uma segunda camada de controle sobre as tarefas da CPPD. Simultaneamente, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEPE, no § 1º de seu Regimento Interno, aprovado pela Resolução nº 070/2017, ou seja, praticamente dez anos após a elaboração do Regimento Interno da CPPD, que data de maio de 2007, determina que “A PROGEPE é responsável pela política de Gestão de Pessoas da UFF, a ela cabendo o planejamento, a implementação, a coordenação, a supervisão e a avaliação das atividades desta natureza”.

Logo, utilizando o evento do recebimento e interpretação do Ofício Circular nº 53/2018-MP acima apresentado como exemplo, entendemos que exista um conflito de competência entre a PROGEPE e a CPPD, que pode representar um risco na análise dos normativos sobre gestão de pessoas originários dos órgãos superiores da Administração Pública Federal, como Ministério da Educação ou Ministério da Economia.

Consideramos ainda que a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEPE pressupõe a existência de uma estrutura de pessoal capacitado e especializado na sua atividade enquanto que os membros da CPPD são docentes eleitos para um período de, no máximo quatro anos, conforme a Resolução nº 77/2007.

Outrossim, seguindo o princípio da publicidade, constatamos que no site da CPPD no Portal da UFF⁷, não há informações básicas para o público interno ou externo da instituição sobre as atas de reunião, pareceres, convocações, Portarias e demais atividades e documentos processados pela comissão. Depreendemos que a Transparência é um dos pilares para a boa governança e que os atos administrativos da CPPD têm caráter público.

(iv) Estrutura inadequada

A equipe de suporte para a CPPD é formada atualmente por três servidores. Foi informado pela coordenadora da CPD, que acumula a presidência da CPPD, que a equipe de apoio era formada por cinco servidores. Entendemos haver a necessidade de um estudo de redimensionamento de pessoal para avaliar as reais deficiências de recursos humanos do setor. O gestor também relata que os equipamentos de informática necessitam de atualização além da aquisição de novos equipamentos para utilização dos membros da CPPD. Também menciona a instabilidade da Internet e a necessidade de melhoria no sistema CPPD. Uma avaliação da STI é indispensável para direcionar solução para esses problemas.

⁷ <http://www.uff.br/?q=setor/comissao-permanente-de-pessoal-docente-cppd>

PROGRESSÃO DOCENTE

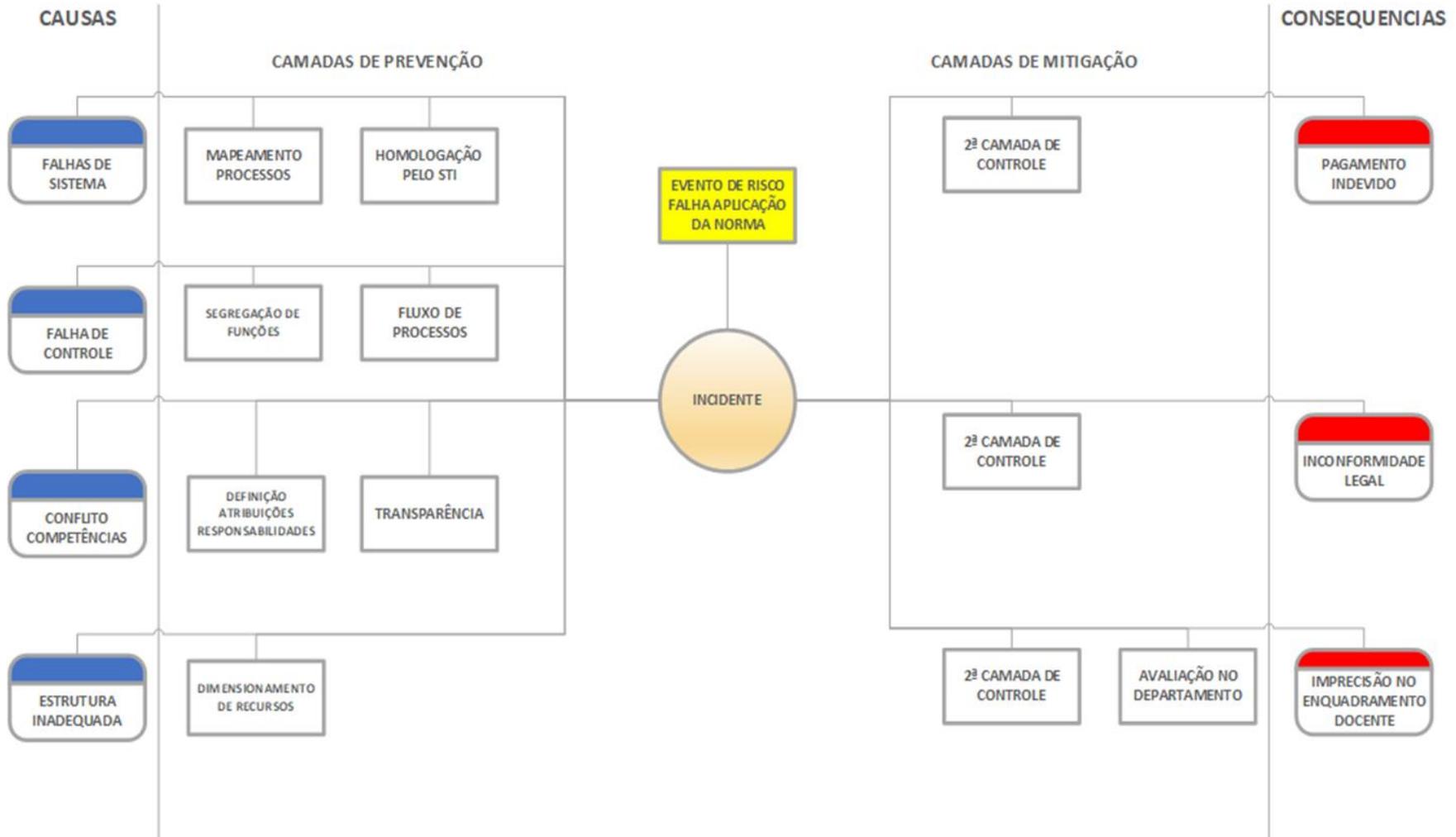


Figura 5 - Bow Tie Riscos da Progressão Docente

ACHADOS DE AUDITORIA

1. Inadequação de normativos internos.

Observamos que a Resolução CEP nº 77/2007 determina a designação de um coordenador e três docentes pelo Reitor, em contraste com a Lei nº 12.772/2012, que estabelece que a CPPD seja eleita por seus pares.

Não há na Resolução CEP nº 77/2007 a definição da CPPD como responsável pelo assessoramento do Reitor e CEPEX na formulação e acompanhamento da execução da Política de Pessoal Docente relativo ao evento específico de “solicitação de afastamento de docentes para aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado”, conforme determina o art. 26, §1.º, V, da Lei nº 12.772/2012.

Identificamos que a competência “avaliação de desempenho funcional docente” está atribuída à PROGEPE, por meio da Resolução CUV nº 70/2017, e à CPPD, por meio da Resolução nº 77/2007. Pela observação da equipe de auditoria, de fato é a CPPD que está executando essa atribuição. Como a decisão mais recente do CUV coloca a atribuição na PROGEPE, é necessário a gestão reavaliar as atribuições dessas unidades e readequar os normativos internos com base nos critérios hierárquico, de especialidade e cronológico, conforme a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro para evitar possíveis contestações tanto no campo administrativo como no judicial.

2. Falha na aplicação de norma.

Verificamos que a CPPD elaborou entendimento distorcido do conteúdo da Nota Técnica nº 2556/2018-MP, não considerando a alínea “e” desse documento que determina que “o direito à progressão funcional é efetivamente constituído somente após análise favorável da comissão avaliadora e não meramente declarado por ela, conforme entendimento do DEPCONSU constante do parecer nº 00001/2015/DEPCONSU/PGF/AGU, de 25/02/2015”. Tal falha na aplicação da norma gerou o pagamento indevido a diversos docentes no período compreendido

entre janeiro de 2019 a fevereiro de 2020, impondo a equipe de auditoria emissão da Nota de Auditoria nº 01/2020.

3. Fragilidade no sistema CPPD.

Constatamos que o sistema CPPD não estava operando adequadamente, inviabilizando, por exemplo, a emissão de relatório de concessões de progressão funcional docente do exercício de 2019 e levantamento do universo de docentes que estarão aptos a pleitear a progressão funcional em determinado período. Relatórios esses que minimizariam os riscos de controle da unidade.

Entendemos que, pelo nível de criticidade do processo de concessão de progressão funcional docente, o sistema de suporte e controle está inadequado. Há necessidade de atualização e/ou desenvolvimento de outro sistema de controle. Não é recomendado que outros sistemas da instituição, como o RAD, sejam alimentados com dados oriundos desse aplicativo até que o mesmo esteja homologado e tenha suporte técnico pela STI/CPD/CPPD.

4. Falhas de Controle Interno.

Verificamos que somente dois processos da CPPD estavam incluídos no SEI: Retribuição por Titulação e Aceleração de Promoção. Os demais processos não estavam com seus fluxos mapeados, incluindo o de concessão de progressão funcional docente.

Identificamos que a atual coordenadora da CPD também acumula a presidência da CPPD. A segregação de funções é um princípio básico de controle interno e essencial para a sua efetividade, sendo recomendado que processos que poderiam ser camadas de controle mútuo, não tenham o mesmo gestor.

Quanto aos demais controles internos, verificamos as seguintes inconsistências: (i) ausência de controle manual ou eletrônico na movimentação dos processos de progressão funcional, (ii) ausência de convocação para reuniões ordinárias e envio de pauta antecipadamente, (iii) ausência de ata de reunião, (iv) realização de

reunião independente da presença de maioria simples de seus componentes e (v) formulários de pareceres desatualizados.

5. Conflito e/ou descumprimento de atribuições.

Constatamos, ao avaliar o processo de trabalho da CPPD, que a comissão somente está emitindo pareceres, porém não está executando as atribuições mencionadas nos itens II, III e IV de seu Regimento Interno. Entendemos que essas atribuições são de extrema importância e a sua inexecução podem gerar prejuízos para a instituição.

Entendemos que existe um conflito de competência entre a PROGEPE e a CPPD, que pode representar um risco na análise dos normativos sobre gestão de pessoas originários dos órgãos superiores da Administração Pública Federal, como Ministério da Educação ou Ministério da Economia. Consideramos ainda que a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEPE pressupõe a existência de uma estrutura de pessoal capacitado e especializado na sua atividade enquanto a CPPD é composta de docentes eleitos para um período de, no máximo quatro anos, conforme a Resolução nº 77/2007, o que ensejaria a necessidade de um suporte técnico sobre gestão de pessoas àquela comissão.

6. Insuficiência de Transparência nas atividades da CPPD.

Verificamos, no site da CPPD no Portal da UFF, ausência de informações básicas para o público interno e externo da instituição sobre as atas de reunião, pareceres, convocações, Portarias e demais atividades e documentos processados pela comissão. Depreendemos que a Transparência é um dos pilares para a boa governança e que os atos administrativos da CPPD têm caráter público

7. Inadequação da infraestrutura disponível na CPPD.

Quanto à composição da comissão, constatamos que, de acordo com a Resolução CEP nº 77/2007, deveria ter 17 membros representando diversas áreas de conhecimento na UFF, porém, atualmente possui 12 membros.

Quanto à infraestrutura, a coordenadora declarou número reduzido de servidores, necessidade de atualização e aquisição de equipamentos de informática, instabilidade da internet, bem como melhoria no sistema CPPD. Essas observações justificam um estudo de redimensionamento de pessoal pela PROGEPE e uma avaliação de infraestrutura pela STI.

RECOMENDAÇÕES

Neste tópico relacionamos nossas recomendações aplicáveis às constatações observadas durante nossos exames. Solicitamos que, ao questionar ou responder sobre o assunto, a área auditada utilize a numeração, que tem a seguinte estrutura de formação: RA0220NNN, onde RA = Relatório de auditoria, 0220 = número e ano do relatório de auditoria e NNN = número sequencial da recomendação.

RA0220001

Adequar a normatização interna conforme determina o art. 26, §1.º, V, da Lei 12.772/2012, que determina como atribuição da CPPD a emissão de parecer sobre o evento **“solicitação de afastamento de docentes para aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado”** e dar publicidade à comunidade acadêmica.

Achado n.º 01

RA0220002

Adequar a normatização interna conforme determina o art. 26 da Lei 12.772/2012, em relação ao número de membros que compõem a CPPD e a forma de eleição pelos seus pares e dar publicidade à comunidade acadêmica.

Achado n.º 01

RA0220003

Adequar os Regimentos Interno da PROGEPE e/ou da CPPD particularizando a competência “avaliação de desempenho funcional docente” em uma única unidade, a fim de não provocar desvios de interpretação e respeitar os critérios de hierarquia, especialização e cronologia das normatizações, conforme a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro e dar publicidade à comunidade acadêmica.

Achado n.º 01

RA0220004

Fazer levantamento e informar à AT/CUR dos valores pagos a maior em todas as Portarias de concessão de progressão funcional docente compreendidas no período de janeiro de 2019 a fevereiro de 2020 que não consideraram a alínea “e” do item 9 da Norma Técnica nº 2556/2018-MP, que determina que “o direito à progressão é efetivamente constituído somente após análise favorável da comissão avaliadora e não meramente declarado por ela. ”

Achado n.º 02

RA0220005

Determinar e informar à AT/CUR as ações/decisões adotadas para: (i) reposição ao erário dos valores efetivamente pagos indevidamente em função do levantamento das diferenças encontradas nas Portarias de concessão de progressão funcional docente compreendidas no período de janeiro de 2019 a fevereiro de 2020 conforme a RA0220004 e (ii) a possibilidade de indicação de responsáveis.

Achado n.º 02

RA0220006

Atualizar sistema CPPD ou desenvolver outro sistema, obedecendo aos parâmetros definidos pela STI-UFF, além de garantir que o sistema, atual ou o novo, tenha no mínimo em seus relatórios: (i) emissão de Portarias de concessão de progressão funcional docente por período e (ii) universo de docentes que estarão aptos a pleitear a progressão funcional em determinado período afim de minimizar os riscos de controle da unidade.

Achado n.º 03

RA0220007

Suspender a atualização do sistema RAD por meio do Sistema CPPD até que esse seja atualizado e/ou homologado pela STI/CPD/CPPD e que tenha suporte técnico da STI.

Achado n.º 03

RA0220008

Elaborar plano de gestão de riscos da CPPD, contendo mapeamento de todos os processos da CPPD, identificação dos eventos de risco da unidade e respectivos tratamentos de prevenção e/ou mitigação e dar publicidade à comunidade acadêmica.

Achado n.º 04

RA0220009

Determinar e informar à AT/CUR as ações/decisões adotadas para mitigação e/ou prevenção dos riscos associados a não segregação de funções entre a coordenação da CPD e presidência da CPPD.

Achado n.º 04

RA0220010

Elaborar plano de ação para a execução das atribuições da CPPD que não estão sendo cumpridas conforme determina os itens II, III e IV da Resolução CEP n.º 77/2007.

Achado n.º 05

RA0220011

Determinar e informar à AT/CUR as ações/decisões para mitigação e/ou prevenção do evento de risco “Falha na aplicação de Norma” levantado e apresentado pela equipe de auditoria.

Achado n.º 05

RA0220012

Disponibilizar em canal de comunicação adequado, preferencialmente em site do portal da UFF, informações sobre os atos e decisões da CPPD como: atas de reunião, pareceres, convocações, Portarias e demais atividades e documentos processados pela comissão.

Achado n.º 06

RA0220013

Adequar a composição da CPPD, de acordo com a Resolução n.º CEP 77/2007, que prevê 17 membros, ou seja, cinco membros a mais da atual composição da comissão e dar publicidade à comunidade acadêmica.

Achado n.º 07

RA0220014

Elaborar estudo de redimensionamento de pessoal técnico-administrativo para auxiliar os trabalhos da CPPD.

Achado n.º 07

RA0220015

Solicitar à STI a avaliação da infraestrutura de informática da CPPD, contendo minimamente a avaliação dos equipamentos e do nível de performance de Rede.

Achado n.º 07

CONCLUSÃO

Consideramos que foi assertiva a opção pela equipe de auditoria de realizar simultaneamente o trabalho de auditoria de conformidade originalmente desenhado com uma auditoria operacional. Ao avaliar as camadas de controle interno no processo de concessão de progressão funcional docente ficou inequívoco, após entrevista com gestor, que a 1ª camada de controle está delimitada ao Departamento de Ensino. É nessa esfera que acontece a avaliação de desempenho do docente por comissão avaliadora formalizada e a documentação probatória é inserida. Por limitações já elencadas, não foi possível analisar a temática desse trabalho nesse nível da instituição. Não obstante, a 2ª camada de controle está situada na CPPD e ao focalizarmos esse nível de controle encontramos vários fatores que contribuem para sua insuficiência. Aspectos que começam com uma assincronia entre as diversas normas internas e externas, falta de um sistema de informações robusto, uma infraestrutura inadequada e desembocam na insuficiência de transparência e publicidade, tanto para o público interno como externo.

Compreendendo os diversos processos de reestruturação que a instituição tem experimentado, consideramos que as recomendações aqui exaradas poderão auxiliar os gestores a resgatar o grau de controle necessário para essa atividade e, eventualmente, incentivar o desenvolvimento de ainda melhores instrumentos de supervisão e gerenciamento do processo de concessão de progressão funcional docente na instituição.

É o nosso relatório.

À chefia da Auditoria Interna (AT/CUR), para apreciação.

Aline Rodrigues Tavares de Freitas
Auditora – Mat. 1865019

Maria das Dores Lima de Sousa
Auditora – Mat. 1422233

Newley Magalhães
Auditor – Mat. 1997915

ANEXO – MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE EXAMINADA

Em reunião realizada virtualmente no dia 22/05/2020, a unidade examinada anuiu com as recomendações emitidas e apresentou, por *email* em 14/07/2020, plano de ação para atendimento.

RA0220001

Adequar a normatização interna conforme determina o art. 26, §1.º, V, da Lei 12.772/2012, que determina como atribuição da CPPD a emissão de parecer sobre o evento “*solicitação de afastamento de docentes para aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado*” e dar publicidade à comunidade acadêmica.

Achado n.º 01

Ações a serem implementadas de acordo com o gestor:

- 1.1. Elaborar e submeter as propostas de alterações do Regimento da CPPD ao grupo para apreciação e posterior análise pela Procuradoria;
- 1.2. Submeter ao CEPEX proposta de alteração e atualização ds Regimento da CPPD de acordo com a Lei 12.772/2012;
- 1.3. Formalizar parceria da CPPD, através de sua Presidência ou seu Substituto, na representatividade no Colegiado Gestor da PROGEPE.

Data de início: 22/06/2020

Data de término: 30/10/2020

Situação: em andamento.

RA0220002

Adequar a normatização interna conforme determina o art. 26 da Lei 12.772/2012, em relação ao número de membros que compõem a CPPD e a forma de eleição pelos seus pares e dar publicidade à comunidade acadêmica.

Achado n.º 01

Ações a serem implementadas de acordo com o gestor:

2.1. Elaborar e submeter ao CEPEX proposta de alteração e atualização do Regimento da CPPD.

Data de início: 22/06/2020

Data de término: 30/10/2020

Situação: em andamento.

RA0220003

Adequar os Regimentos Interno da PROGEPE e/ou da CPPD particularizando a competência “avaliação de desempenho funcional docente” em uma única unidade, a fim de não provocar desvios de interpretação e respeitar os critérios de hierarquia, especialização e cronologia das normatizações, conforme a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro e dar publicidade à comunidade acadêmica.

Achado n.º 01

Ações a serem implementadas de acordo com o gestor:

3.1. Elaborar e submeter ao CEPEX proposta de alteração e atualização do regimento da CPPD;

3.2. Avaliar e discutir o regimento da PROGEPE;

3.2. Formalizar parceria da CPPD, através de sua Presidência ou seu Substituto, na representatividade no Colegiado Gestor da PROGEPE.

Data de início: 22/06/2020

Data de término: 30/12/2020

Situação: em andamento.

RA0220004

Fazer levantamento e informar à AT/CUR dos valores pagos a maior em todas as Portarias de concessão de progressão funcional docente compreendidas no período de janeiro de 2019 a fevereiro de 2020 que não consideraram a alínea “e” do item 9 da Norma Técnica nº 2556/2018-MP, que determina que “o direito à progressão é

efetivamente constituído somente após análise favorável da comissão avaliadora e não meramente declarado por ela. ”

Achado n.º 02

Ações a serem implementadas de acordo com o gestor:

- 4.1. NOTA nº 00121/2020/JR/CCJA/PFUFF/PGF/AGU de 03 de junho de 2020.
- 4.2. Solicitar os processos listados e verificar a data da avaliação pela comissão do departamento ou da unidade para calcular as diferenças (em função da pandemia do Coronavírus, tais processos serão solicitados após o retorno das atividades).

Data de início: 01/07/2020

Data de término: 30/03/2021

Situação: em andamento.

RA0220005

Determinar e informar à AT/CUR as ações/decisões adotadas para: (i) reposição ao erário dos valores efetivamente pagos indevidamente em função do levantamento das diferenças encontradas nas Portarias de concessão de progressão funcional docente compreendidas no período de janeiro de 2019 a fevereiro de 2020 conforme a RA0220004 e (ii) a possibilidade de indicação de responsáveis.

Achado n.º 02

Ações a serem implementadas de acordo com o gestor:

- 5.1. NOTA nº 00121/2020/JR/CCJA/PFUFF/PGF/AGU de 03 de junho de 2020.
- 5.2. Verificação e revisão dos processos listados conforme indicação RA0220004.
- 5.3. Reunião com a gestão para alinhar e definir as ações (após realizada a verificação e revisão dos processos listados na indicação RA0220004)

Data de início: 29/06/2020

Data de término: 30/03/2021

Situação: em andamento.

RA0220006

Atualizar sistema CPPD ou desenvolver outro sistema, obedecendo aos parâmetros definidos pela STI-UFF, além de garantir que o sistema, atual ou o novo, tenha no mínimo em seus relatórios: (i) emissão de Portarias de concessão de progressão funcional docente por período e (ii) universo de docentes que estarão aptos a pleitear a progressão funcional em determinado período afim de minimizar os riscos de controle da unidade.

Achado n.º 03

Ações a serem implementadas de acordo com o gestor:

- 6.1. Melhorar a comunicação com o STI;
- 6.2. Solicitar ao STI para avaliar o sistema CPPD e a possibilidade de implementar ferramentas para melhorar o controle das informações tais como relatórios.

Data de início: 01/07/2020

Data de término: 30/10/2020

Situação: em andamento.

RA0220007

Suspender a atualização do sistema RAD por meio do Sistema CPPD até que esse seja atualizado e/ou homologado pela STI/CPD/CPPD e que tenha suporte técnico da STI.

Achado n.º 03

Ações a serem implementadas de acordo com o gestor:

- 7.1. Verificar junto ao STI a possibilidade de não utilizar a base do sistema CPPD para alimentar outros sistemas da UFF;
- 7.2. Atualizar as informações do sistema CPPD.

Data de início: 22/06/2020

Data de término: 30/09/2020

Situação: em andamento.

RA0220008

Elaborar plano de gestão de riscos da CPPD, contendo mapeamento de todos os processos da CPPD, identificação dos eventos de risco da unidade e respectivos tratamentos de prevenção e/ou mitigação e dar publicidade à comunidade acadêmica.

Achado n.º 04

Ações a serem implementadas de acordo com o gestor:

- 8.1. Elaborar parceria com a equipe da PROPLAN que trabalha com gestão de riscos;
- 8.2. Mapear os fluxos dos processos para posterior implementação no SEI;
- 8.3. Treinar os técnicos e os membros da CPPD no SEI.

Data de início: 01/07/2020

Data de término: 30/11/2020

Situação: em andamento.

RA0220009

Determinar e informar à AT/CUR as ações/decisões adotadas para mitigação e/ou prevenção dos riscos associados a não segregação de funções entre a coordenação da CPD e presidência da CPPD.

Achado n.º 04

Ações a serem implementadas de acordo com o gestor:

- 9.1. Atualizar o regimento da CPPD e avaliar as atribuições CPPD de acordo com a legislação vigente;
- 9.2. Avaliar a Legislação Atual concernente aos assuntos da CPPD realizando discussão com o grupo e nomeando subcomissão (caso necessário);
- 9.3. Avaliar a possibilidade de melhoria da Infraestrutura para os docentes e técnicos administrativos;
- 9.4. Discutir a melhoria da interlocução com os Colegiados Superiores e a Procuradoria em relação a assuntos divergentes da legislação vigente;
- 9.5. Atualizar os formulários de despachados pelos relatores da CPPD em relação a

- legislação vigente;
- 9.6. Atualizar a folha de análise de processos;
- 9.7. Atualizar o Checklist para os membros da CPPD e disponibilização no novo site da CPPD;
- 9.8. Atualizar os Formulários, requerimentos e Base de Conhecimento para os novos procedimentos, no SEI;
- 9.9. Atualizar/Novo site da CPPD, com informações sobre progressões funcionais, promoções, estágio probatório; aceleração da promoção, retribuição da promoção, alteração de regime de trabalho;
- 9.10. Atualizar/criar e-mail institucional para a CPPD.

Data de início: 10/07/2020

Data de término: 30/11/2020

Situação: em andamento.

RA0220010

Elaborar plano de ação para a execução das atribuições da CPPD que não estão sendo cumpridas conforme determina os itens II, III e IV da Resolução CEP n.º 77/2007.

Achado n.º 05

Ações a serem implementadas de acordo com o gestor:

- 10.1. Elaborar e submeter as propostas de alterações do Regimento da CPPD ao grupo para apreciação e posterior análise pela Procuradoria;
- 10.2. Submeter ao CEPEX proposta de alteração da resolução CEP nº 77/2007.

Data de início: 22/06/2020

Data de término: 30/10/2020

Situação: em andamento.

RA0220011

Determinar e informar à AT/CUR as ações/decisões para mitigação e/ou prevenção do evento de risco “Falha na aplicação de Norma” levantado e apresentado pela equipe de auditoria.

Achado n.º 05

Ações a serem implementadas de acordo com o gestor:

11.1. Submeter ao CEPEX as propostas de atualização e alteração das resoluções da CPPD.

Data de início: 22/06/2020

Data de término: 30/10/2020

Situação: em andamento.

RA0220012

Disponibilizar em canal de comunicação adequado, preferencialmente em site do portal da UFF, informações sobre os atos e decisões da CPPD como: atas de reunião, pareceres, convocações, Portarias e demais atividades e documentos processados pela comissão.

Achado n.º 06

Ações a serem implementadas de acordo com o gestor:

12.1. Criar um novo site para a CPPD.

Data de início: 01/07/2020

Data de término: 30/10/2020

Situação: em andamento.

RA0220013

Adequar a composição da CPPD, de acordo com a Resolução n.º CEP 77/2007, que prevê 17 membros, ou seja, cinco membros a mais da atual composição da comissão e dar publicidade à comunidade acadêmica.

Achado n.º 07

Ações a serem implementadas de acordo com o gestor:

13.1. Elaborar e submeter ao CEPEX proposta de alteração e atualização do Regimento da CPPD.

Data de início: 22/06/2020

Data de término: 30/10/2020

Situação: em andamento.

RA0220014

Elaborar estudo de redimensionamento de pessoal técnico-administrativo para auxiliar os trabalhos da CPPD.

Achado n.º 07

Ações a serem implementadas de acordo com o gestor:

14.1. Avaliar e redimensionar a quantidade de técnicos na CPPD.

Data de início: 01/07/2020

Data de término: 30/09/2020

Situação: em andamento.

RA0220015

Solicitar à STI a avaliação da infraestrutura de informática da CPPD, contendo minimamente a avaliação dos equipamentos e do nível de performance de Rede.

Achado n.º 07

Ações a serem implementadas de acordo com o gestor:

15.1. Novos computadores.

15.2. Solicitar ao STI a avaliação da rede.

3 novos computadores já foram recebidos.

Situação: em andamento.