



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília**

**Relatório Técnico - AUDIN 8/2021 - AUDIN/RIFB/IFBRASILIA**

Brasília, 28 de dezembro de 2021.

**RELATÓRIO DE AUDITORIA INTERNA Nº 08/2021**

**Auditoria de Gestão de Pessoas: Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP**

**À Dirigente:**

**Senhora Reitora Luciana Miyoko Massukado**

Com cópia para: Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Diretoria de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas

Locais auditados:

- Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
- Diretoria de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas

A Auditoria Interna (Audin) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília (IFB), cumprindo as atribuições estabelecidas no Decreto nº 3.591, de 06.09.2000 alterado pelo Decreto nº 4.304, de 16.07.2002, encaminha o Relatório de Auditoria Interna nº 08 para apreciação e conhecimento do resultado da Auditoria de Gestão de Pessoas: Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP, prevista no item 6.8 do Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT) de 2021.

**LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

Audin	Auditoria Interna
CGU	Controladoria-Geral da União
DRDP	Diretoria de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas
IFB	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília
IN	Instrução Normativa
PAINT	Plano Anual de Auditoria Interna
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PDP	Plano de Desenvolvimento de Pessoas
PNDP	Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas
PPP	Plano de Providências Permanente
PRGP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

TCU	Tribunal de Contas da União
SA	Solicitação de Auditoria
SUAP	Sistema Unificado de Administração Pública

## **SUMÁRIO**

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>
<b>1.1</b>	<b>Justificativa e contextualização</b>
<b>1.2</b>	<b>Objetivo</b>
<b>1.3</b>	<b>Escopo</b>
<b>2</b>	<b>METODOLOGIA</b>
<b>2.1</b>	<b>Análise preliminar do objeto de auditoria</b>
<b>2.2</b>	<b>Coleta de dados</b>
<b>2.3</b>	<b>Identificação das limitações</b>
<b>2.4</b>	<b>Elaboração do relatório</b>
<b>3</b>	<b>EMISSÃO DO RELATÓRIO</b>
<b>3.1</b>	<b>Equipe de Auditores Internos</b>
<b>3.2</b>	<b>Existência de recomendações da Auditoria do IFB</b>
<b>3.3</b>	<b>Legislação aplicável</b>
<b>3.4</b>	<b>Execução dos trabalhos, constatações e recomendações</b>
<b>4</b>	<b>CONSTATAÇÕES, RECOMENDAÇÕES E ORIENTAÇÕES</b>
<b>4.1</b>	<b>Recomendações</b>
<b>4.1.1</b>	<b>Fato 1 - Ausência, no sítio do IFB, de divulgação das despesas com ações de desenvolvimento de pessoas</b>
<b>4.1.1.1</b>	<b>Solicitação de pronunciamento da unidade examinada</b>
<b>4.1.1.2</b>	<b>Manifestação da unidade examinada</b>
<b>4.1.1.3</b>	<b>Análise do controle interno</b>
<b>4.1.1.4</b>	<b>Recomendação (338)</b>
<b>4.1.2</b>	<b>Fato 2 - Ausência de estimativa de custos das ações de desenvolvimento no PDP</b>
<b>4.1.2.1</b>	<b>Solicitação de pronunciamento da unidade examinada</b>
<b>4.1.2.2</b>	<b>Manifestação da unidade examinada</b>
<b>4.1.2.3</b>	<b>Análise do controle interno</b>
<b>4.1.2.4</b>	<b>Recomendação (339)</b>
<b>4.1.3</b>	<b>Fato 3 - Ausência de análise de custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com ações de desenvolvimento</b>
<b>4.1.3.1</b>	<b>Solicitação de pronunciamento da unidade examinada</b>

<b>4.1.3.2</b>	<b>Manifestação da unidade examinada</b>
<b>4.1.3.3</b>	<b>Análise do controle interno</b>
<b>4.1.3.4</b>	<b>Recomendação (340)</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b>

## **1 INTRODUÇÃO**

### **1.1 Justificativa e contextualização**

O Governo Federal, por intermédio do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal para a Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, tendo como objetivo melhorar a eficiência, a eficácia, a produtividade e a qualidade dos serviços prestados à sociedade. Em 28 de agosto de 2019, este decreto é revogado pelo Decreto nº 9.991 (este atualizado pelo Decreto nº 10.506), o qual atualiza a matéria e agora dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP.

Essa Política de Desenvolvimento entende que a capacitação contínua do servidor é ponto estratégico e que cabe à Administração Pública incentivá-lo a capacitar-se para o desempenho de suas funções, contribuindo para o desenvolvimento de suas competências individuais e institucionais.

Sendo assim, a capacitação é ato promovido no interesse da administração e desenvolvido de modo a aprimorar as competências individuais do servidor e integrá-las às competências da Instituição.

Dessa maneira, a capacitação propicia benefícios bilaterais: ao servidor que adquire o conhecimento e cresce pessoal e profissionalmente e à Administração que melhora a prestação de seus serviços perante a sociedade.

Tendo o acima em vista, o IFB aprovou a Resolução nº 01/2015, que institui a Política de Formação Continuada dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília. Também, foi verificado que no Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI (2019-2023) constam objetivos estratégicos e indicadores relacionados ao desenvolvimento de pessoas da instituição.

Posteriormente, em conformidade com o Decreto nº 9.991/2019, o IFB aprovou a Nota Técnica 05/2019 - PRGP/RIFB/IFB, tratando de regras e procedimentos para a concessão de licença capacitação no âmbito do Instituto.

Além dos normativos acima mencionados, o Governo Federal editou o Decreto nº 5.825/2006 que regulamenta a Lei nº 11.091/2005, e estabelece diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico Educação-TAE.

Pelos motivos acima elencados, e visando averiguar se a gestão de pessoas do IFB cumpre os normativos vigentes que tratam dessa temática, a Auditoria Interna contemplou a execução deste trabalho em seu Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna - PAINT/2021, conforme seu item 6.8 - Auditoria de Gestão de Pessoas: Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP.

Por fim, trata-se de um tema relevante, uma vez que a não observância dos normativos vigentes e dos princípios da publicidade, moralidade, eficiência e legalidade, denigre a imagem do Instituto perante o público interno e externo e contribui para o retrocesso da cultura organizacional.

### **1.2 Objetivo**

O objetivo geral da presente auditoria é verificar a adequação e padronização dos

procedimentos e controles dos trabalhos relacionados à política de pessoal, com foco na capacitação, na avaliação de desempenho e no dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal do IFB.

### **1.3 Escopo**

Examinou-se o Plano de Desenvolvimento de Pessoas e 18 processos referentes a licença capacitação com usufruto em 2021, observando os seguintes quesitos:

- verificar se a instituição elabora o Plano de Desenvolvimento de Pessoas de acordo com os normativos vigentes;
- avaliar o grau de adesão aos normativos dos processos de licença de capacitação dos servidores do IFB;
- avaliar o grau de transparência ativa apresentada no PDP 2021, de acordo com o exigido pelo Decreto 9.991;
- avaliar as práticas administrativas e os controles internos adotados pela área auditada.

## **2 METODOLOGIA**

A metodologia deste trabalho seguiu o planejamento estabelecido inicialmente no Programa de Auditoria, conforme listado abaixo:

### **2.1 Análise preliminar do objeto de auditoria**

- Verificar competências e estrutura organizacional;
- Estudar a legislação pertinente;
- Verificar a existência de relatórios/dossiês/notas técnicas referente aos controles internos;
- Verificar a existência de recomendações da Audin, CGU e TCU.

### **2.2 Coleta de dados**

- Envio de solicitação de auditoria;
- Entrevista com responsáveis das áreas;
- Análise dos normativos internos vigentes;
- Análise dos indicadores constantes do PDI;
- Análise e estudo dos dados de controles internos da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas;
- Análise das respostas das solicitações de auditoria;
- Seleção e análise dos processos de licença capacitação;

### **2.3 Identificação das limitações**

- Possível atraso ou não resposta às Solicitações de Auditoria;
- Informações ausentes ou incompletas nas respostas dos setores.

### **2.4 Elaboração do relatório**

Elaborar relatório de auditoria de acordo com roteiro específico e as constatações e recomendações observadas pela equipe de auditoria.

## **3 EMISSÃO DO RELATÓRIO**

O relatório evidencia as principais constatações verificadas pela auditoria na análise dos processos, apontando as verificações encontradas e respectivas recomendações.

### 3.1 Equipe de auditores internos

- Vítor Neves de Moraes (titular);
- Victor Delábio Ferraz de Almeida Meira.

### 3.2 Existência de recomendações da Auditoria do IFB

No Relatório de Auditoria nº 17/2019, há a constatação de que diversos servidores não apresentaram certificados ou outros documentos que comprovassem a efetiva participação nas ações objeto de seus afastamentos por licença para capacitação. Fato que deu origem à Recomendação nº 291, a qual solicitava a prestação de contas de tais servidores, no sentido de que encaminhassem os documentos comprobatórios. Na ocasião, a DRDP colheu e anexou os documentos solicitado, de modo que a recomendação foi considerada atendida.

Ano passado, com a vigência do Decreto 9.991/2019, a Audin também realizou trabalho a avaliar a implementação do PDP nos termos do normativo. Assim, teve origem o Relatório de Auditoria Interna nº 11/2020, o qual continha duas orientações.

A primeira, constante do subitem 4.1.1.3, tratou acerca da ausência de informações detalhadas sobre o planejamento e execução do orçamento disponível a fim de concretizar ações de desenvolvimento. Naquele ano, o PDP, em enxuta tabela, apenas discriminou o montante fixado para os gastos com capacitação. Consoante, a seguir, reprodução da seção constante no PDP/2020:

#### PLANEJAMENTO ORÇAMENTÁRIO

A Tabela 4 apresenta o orçamento para o ano de 2020 voltado para à consecução das ações de desenvolvimento de pessoas, conforme os eixos temáticos estabelecidos neste plano

Tabela 4 – Orçamento para 2020

Ação/Grupo de Despesa	Fonte	Fixado	%	Condicionado*	%	Total
4572 Capacitação (Custeio)	100	175.061,00	59,23	120.485,00	40,77	295.546,00

\*Recurso sob supervisão do IFB, consignado na LOA como condicionado à aprovação legislativa de que trata o inciso III do art. 167 da Constituição Federal.

Os custos diretos ou indiretos com inscrição, deslocamento, hospedagem e realização da ação de desenvolvimento serão de exclusiva responsabilidade do servidor, salvo quando houver:

- disponibilidade orçamentária;
- interesse da administração; e
- aprovação do dirigente máximo do órgão ou entidade.

Fonte: PDP/2020 - IFB

Dessa maneira, orientou-se à PRGP no sentido de:

acrescentar informações à seção, como discriminação das despesas por ação de desenvolvimento; por período; por público-alvo ou mesmo algum comparativo com anos anteriores, poderá fortalecer o planejamento, além de ampliar a transparência e publicidade do PDP.

Como segundo fato, identificou-se que, em oito processos da amostra, a PRGP não classificou as atividades de desenvolvimento realizadas pelos servidores nas necessidades a serem atendidas do PDP. Também se observou, no caso de quatro servidores, a realização de atividades de desenvolvimento em áreas de público-alvo diversa a que pertencem, como técnicos realizando cursos em áreas de público-alvo para docentes e vice-

versa.

Instada a manifestar-se, a PRGP corrigiu as inconsistências encontradas nos processos da amostra, de modo que a equipe apenas orientou para que a PRGP:

aperfeiçoe os controles internos de modo a evitar que haja incompatibilidade entre as licenças capacitação emitidas e o disposto no PDP vigente, principalmente no que se refere à necessidade de as atividades de desenvolvimento dos servidores serem compatíveis com as necessidades do Instituto, inclusive no que se refere aos públicos-alvo.

Por último, na opinião da equipe de auditores, não se afigurou o direcionamento das ações inscritas no Plano daquele ano para os diversos públicos-alvo do Instituto (como as diversas especialidades técnicas e os docentes). Assim, houve perda de eficiência quando da realização de ações que não tinham relação com o cargo, função ou área de atuação do servidor.

Como ver-se-á no presente relatório, quanto ao segundo fato relatado (e de maneira geral) a PRGP apresentou evidente melhoria quanto à compatibilização entre atividades de desenvolvimento e necessidades a serem atendidas no PDP. Também, vislumbrou-se avanço quanto ao direcionamento de necessidades de desenvolvimento aos diversos públicos-alvo existentes no Instituto Federal de Brasília.

Quanto ao primeiro fato, não ficou demonstrada na elaboração do PDP 2021 avanços consideráveis quanto ao maior detalhamento das despesas já e a serem realizadas, de modo a fortalecer o planejamento das despesas e a maior transparência pública.

### **3.3 Legislação aplicável**

- Constituição Federal de 1988;
- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- Lei nº. 11.091, de 12 de janeiro de 2005;
- Decreto nº 10.506, de 02 de outubro de 2020;
- Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019;
- Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006;
- Instrução Normativa nº 201/2019 do Ministério da Economia
- Portaria do MEC nº 27, de 15 de janeiro de 2014;
- Resolução n.º 001/2015/CS - IFB;
- Nota Técnica 06/2019 - PRGP/RIFB/IFB
- Plano de Desenvolvimento Institucional do IFB (2019-2023)

### **3.4 Execução dos trabalhos, constatações e recomendações**

Inicialmente, a Audin encaminhou à PRGP a SA nº 83/2021, por meio da qual solicitou atendimento/resposta aos seguintes quesitos:

1. O IFB elabora, até o mês de dezembro de cada exercício, o Plano Anual de Formação Continuada e Desenvolvimento dos servidores, visando orientar as ações de Capacitação e Qualificação?
2. A Instituição adota programa de avaliação de desempenho dos servidores?
3. O IFB adota programa de dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, com definição de modelos de alocação de vagas de pessoal TAE que contemple a realidade da instituição?
4. O IFB realiza diagnóstico/levantamento das necessidades de capacitação para a elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas? Se sim, explicar metodologia.
5. A Programação Anual de Capacitação e Qualificação dos servidores do IFB é divulgada até o mês de março de cada ano?
6. Quais ações que a Instituição adota para atingir, tempestivamente, os objetivos elencados no PDI (2019-2023) relacionados à capacitação de seus servidores?
7. Encaminhar a esta auditora o Plano de Desenvolvimento de Pessoas de 2021;
8. Encaminhar a esta auditoria lista de todos os servidores do IFB que usufruíram de licença capacitação no

ano de 2020 e no 1º semestre de 2021.

A PRGP encaminhou planilha com as informações solicitadas e anexou despacho manifestando-se da seguinte forma:

1. De acordo com o Decreto nº 9.991/2019, as instituições deverão elaborar anualmente o Plano de Desenvolvimento de Pessoas, considerando o Cronograma de envio ao SIPEC constante na Instrução Normativa ME/ENAP nº 21/2021, o qual deve ser construído em conjunto com os servidores e enviado até o dia 30/09. Destaca-se que o PDP para o ano de 2022 foi encaminhado na data de 28/09, após aprovação da autoridade máxima da instituição.
2. No momento ainda não existe a aplicação da avaliação de desempenho. Mas encontram-se em elaboração os normativos sobre a avaliação de desempenho para ambas as carreiras, as quais estão sendo guiadas por meio dos processos: Docente - 23098.001205.2020-28 e Técnicos Administrativos - Processo 23098.001065.2020-98. Atualmente a avaliação de desempenho é feita no estágio probatório diante dos fatores estabelecidos na Lei nº 8.112/90.
3. O IFB segue a Portaria nº 713, de 08 de setembro de 2021, que determina a quantidade de pessoal por unidade administrativa (C, D e E), mas ressalta-se que é difícil fazer esse dimensionamento uma vez que a instituição não possui o quadro completo de servidores que possibilite o atendimento pleno desta norma. Antes dessa norma, vigorava a Portaria MEC nº 246, de 15 de abril de 2016, agora revogada.
4. Sim. Neste ano de 2021, utilizamos o Sistema SIPPAG para a coleta e registro das necessidades de desenvolvimento dos servidores do IFB. O formulário desse sistema consiste no preenchimento de campos específicos, os quais possuem a intenção de juntos detalhar a ação pretendida. Após o preenchimento de todos os campos, os servidores indicados por cada unidade do IFB realizam a homologação da necessidade, podendo deferir ou indeferir, isso com base na relação entre a ação pretendida e a necessidade institucional. Após esse passo, a Gestão de Pessoas analisa cada uma das ações verificando se a sua descrição está de acordo com as orientações do SIPEC, estando tudo correto, todas essas informações são transmitidas do SIPPAG para o Sistema do SIPEC e neste momento a Gestão de Pessoas solicita a aprovação da autoridade máxima, no caso, a Reitora, com o encaminhamento automático para o Ministério da Economia.
5. Com base na IN nº21/2021, após o retorno do PDP pelo SIPEC, a Instituição realiza a divulgação do Plano de Desenvolvimento de Pessoas, sendo este o norteador de todas as capacitações a serem realizadas naquele ano. Neste ano de 2021, o prazo de retorno do PDP 2022 está para o dia 30 de novembro, então a previsão de publicação na instituição está para dezembro. Frisa-se que antes da IN mencionada acima, vigorava a IN 201/2019, a qual estabelecia o retorno do PDP na data de 28 de fevereiro do ano de execução do PDP, assim, o PDP 2021 foi publicado no Portal do IFB em 22 de fevereiro de 2021, conforme link: <https://www.ifb.edu.br/reitori/26134-plano-de-desenvolvimento-de-pessoas-pdp-do-ifb-e-aprovado>.
6. São implementados editais tanto para qualificação quanto para capacitação, por meio dos quais os servidores podem se afastar para realizar a formação necessária. Esses editais permitem um planejamento prévio para usufruto de licenças e afastamentos. Além disso, a Gestão de Pessoas mantém o registro de todas as ações de desenvolvimento feitas pelos servidores à medida que eles o requerem, inclusive para ações de desenvolvimento em serviço, mantendo assim um controle sobre quais servidores estão se capacitando, o tipo de capacitação e a área de capacitação. Esse controle é feito por meio de registro em planilha no Google Drive.[...]

Da lista encaminhada, a equipe selecionou - SA 94/2021 - amostra contendo dezoito processos, com o objetivo de averiguar o cumprimento dos normativos vigentes na concessão de licenças capacitação. A amostra é composta por processos que tenham usufruto no ano de 2021.

Por fim, a SA 96/2021 teve por objetivo informar e solicitar manifestação à área acerca das possíveis inconsistências encontradas no decorrer desta auditoria, tendo a PRGP se manifestado sobre os achados por meio do Ofício 15/2021 - DRDP/PRGP/RIFB/IFBRASILIA.

## **4 CONSTATAÇÕES, RECOMENDAÇÕES E ORIENTAÇÕES**

### **4.1 Recomendações**

#### **4.1.1 Fato 1 - Ausência, no sítio do IFB, de divulgação das despesas com ações de desenvolvimento de pessoas**

A equipe não encontrou publicação das despesas com ações de desenvolvimento no sítio do Instituto, consoante pede o Art. 16, § 1º do Decreto 9.991/19 (com alteração promovida pelo Decreto 10.506/20).

##### **4.1.1.1 Solicitação de pronunciamento da unidade examinada**

Para evitar eventuais equívocos, a Auditoria Interna, por meio da SA nº 96/2021-Audin/IFB, solicitou manifestação das áreas auditadas acerca das inconsistências acima apresentadas.

##### **4.1.1.2 Manifestação da unidade examinada**

Frente à inconsistência, a PRGP respondeu:

Informa-se que quanto à divulgação das despesas, a PRGP está trabalhando para que todas as informações, desde o ano de 2020, sejam disponibilizadas no sítio do IFB.

##### **4.1.1.3 Análise do controle interno**

A área informou estar trabalhando para a resolução da inconsistência, à qual não se opõe.

##### **4.1.1.4 Recomendação (338)**

Recomenda-se à PRGP que divulgue no sítio de internet do IFB, de maneira transparente e objetiva, as despesas com ações de desenvolvimento de pessoas executadas a partir de 2020.

#### **4.1.2 Fato 2 - Ausência de estimativa de custos das ações de desenvolvimento no PDP**

A equipe não encontrou, no PDP 2021, estimativa de custos das ações de desenvolvimento, consoante demanda o Art. 4º, Inciso IV do Decreto 9.991/19.

##### **4.1.2.1 Solicitação de pronunciamento da unidade examinada**

Para evitar eventuais equívocos, a Auditoria Interna, por meio da SA nº 96/2021-Audin/IFB, solicitou manifestação das áreas auditadas acerca das inconsistências acima apresentadas.

##### **4.1.2.2 Manifestação da unidade examinada**

Frente à inconsistência, a PRGP respondeu:

Por questões de formatação, não foi possível inserir todas as informações no PDP 2021 (documento publicado), face a quantidade de colunas existentes na planilha contida no Sistema SIPEC. De todo modo, é possível extrair desse sistema todas as informações de modo integral para disponibilização.

##### **4.1.2.3 Análise do controle interno**

Por mais que, como defendeu a PRGP, seja possível extrair os dados para disponibilização, a equipe entende que, por força do contido no Decreto 9.991, é necessário que tais informações constem no PDP. Quanto a questão da formatação, não se vê empecilhos que impossibilitem a adição das informações ao plano, tendo em vista a possibilidade de reformatação ou mesmo da publicação em forma de anexo.

##### **4.1.2.4 Recomendação (339)**

Recomenda-se à PRGP que acrescente ao PDP do ano próximo (2022) o custo estimado das ações de desenvolvimento constantes do documento, evitando apenas o tratamento global das despesas, de modo a priorizar o detalhamento das informações apresentadas.

#### **4.1.3 Fato 3 - Ausência de análise de custo-benefício das despesas realizadas no**



## **exercício anterior com ações de desenvolvimento**

A equipe não encontrou no PDP 2020 análise de custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com ações de desenvolvimento, consoante determina o Art. 3º, § 1º, Inciso XI do Decreto 9.991/19.

### **4.1.3.1 Solicitação de pronunciamento da unidade examinada**

Para evitar eventuais equívocos, a Auditoria Interna, por meio da SA nº 96/2021-Audin/IFB, solicitou manifestação das áreas auditadas acerca das inconsistências acima apresentadas.

### **4.1.3.2 Manifestação da unidade examinada**

Frente à inconsistência, a PRGP respondeu:

Cumprido destacar que as exigências mínimas que devem conter no PDP se encontram no art. 4º, do Decreto nº 9.991/19. Entretanto, considerando o contexto orçamentário direcionado às ações de capacitação, informamos que a análise de custo-benefício encontra-se consubstanciada nos processos de contratação, quais sejam: 23098.003342.2019-63 e 23098.003404.2019-37, que ocorreram no ano de 2020. Destaca-se ainda que o referido Decreto não se aplica a contratos que ocorreram antes do seu advento, como é o caso do contrato com a Universidade Católica de Brasília, que tem como objetivo a oferta de turmas de mestrado e doutorado, ainda em andamento para esse segundo caso.

### **4.1.3.3 Análise do controle interno**

A equipe entende que o fato do Art. 4º conter exigências mínimas ao PDP não retira força normativa dos outros dispositivos do Decreto 9.991/19, como o Parágrafo e Inciso anteriormente mencionados: “§ 1º O PDP deverá: [...] XI - analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento.”.

Assim, por força do normativo e por privilégio à publicidade e transparência administrativa, ainda que haja análise de custo-benefício nos processos de contratação, é necessário e oportuno que tal informação conste no Plano de Desenvolvimento, visto que muitos destinatários do Plano não teriam acesso a tal informação nos processos do SUAP.

No mais, de fato o Decreto não se aplica a contratos que ocorreram antes de seu advento. Entretanto, diversamente de outros artigos que afetam diretamente o processo de contratação, o Art. 3º, § 1º, Inciso XI diz respeito, como já colocado, a análise de despesas executadas no ano anterior, não ao contrato ou mesmo a gastos de anos iniciais de contratos anteriores ao advento, como o caso citado do contrato com a Universidade Católica.

### **4.1.3.4 Recomendação (340)**

Recomenda-se à PRGP que acrescente ao PDP do ano próximo (2022) análise de custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com ações de desenvolvimento.

## **5 CONCLUSÃO**

Buscou-se, com a análise, examinar o comportamento do IFB no que se refere à área de capacitação de pessoas, de forma a observar-se o grau de aderência aos normativos que regem o setor, em especial ao Decreto 9.991/2019. Assim, avaliou-se como se dá o planejamento e a execução das ações de desenvolvimento do IFB, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas de 2021 – PDP/2021 e a concessão de licenças capacitação no âmbito do Instituto.

Sendo o terceiro ano em que auditoria de mesmo tema é realizada, pôde-se perceber maior grau de maturidade da área com relação aos anos anteriores. Em relação ao ano passado, a PRGP melhorou substancialmente os controles relativos à concessão de licenças-

capacitação, não tendo os poucos achados deste ano materialidade suficiente para constar no relatório.

Por outro lado, no que se refere à ausência, no PDP, de informações orçamentárias relevantes percebe-se que a área não conseguiu avançar o suficiente. Fato este já abordado no relatório do ano passado, quando a equipe entendeu por orientar no sentido de que a área estabelecesse, no PDP, abordagem mais robusta quanto à publicização do planejamento e execução do orçamento destinado às ações de desenvolvimento.

Neste ano, as três inconsistências que deram origem às Recomendações 338, 339 e 340 constantes deste relatório têm relação com a ausência de transparência e publicidade para com informações orçamentárias. São elas: 1- “Ausência, no sítio do IFB, de divulgação das despesas com ações de desenvolvimento de pessoas”, 2- “Ausência de estimativa de custos das ações de desenvolvimento no PDP” e 3- “Ausência de análise de custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com ações de desenvolvimento”.

Dessa forma, conclui-se que, apesar de haver certos avanços com relação ao PDP e às concessões de licenças-capacitação, observa-se ainda espaço para melhora no que se refere à publicidade do orçamento destinado às ações de desenvolvimento no âmbito do Instituto Federal de Brasília.

Por fim, esta Auditoria Interna agradece a atenção dos gestores no decorrer do trabalho e solicita que o Plano de Providências Permanente-PPP/Audin seja atualizado no interstício máximo de 90 dias, informando sobre a implementação ou não das referidas recomendações.

É o relatório.

Brasília, 27 de dezembro de 2021.

*(documento assinado  
eletronicamente)*

**Vítor Neves de Moraes**

Auditor Interno/IFB

*(documento assinado  
eletronicamente)*

**Victor Delábio de Almeida  
Meira**

Auditor Interno/IFB

Ciente da Reitora/Presidente do Conselho Superior

*(documento assinado eletronicamente)*

**Luciana Miyoko Massukado**

Reitora/Presidente do Conselho Superior

Documento assinado eletronicamente por:

- **Luciana Miyoko Massukado**, REITOR - CD1 - IFBRASILIA, em 29/12/2021 07:36:39.
- **Sarah Lopes Pinto**, AUDITOR CHEFE - CD4 - AUDIN, em 28/12/2021 19:46:07.
- **Victor Delabio Ferraz de Almeida Meira**, AUDITOR, em 28/12/2021 13:51:07.
- **Vitor Neves de Moraes**, AUDITOR, em 28/12/2021 10:22:49.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 24/12/2021. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 335453

Código de Autenticação: f0dfbf0831



Reitoria  
Setor de Autarquias Sul, Quadra 02, Lote nº 03, Edifício Siderbrás., Asa Sul,  
BRASILIA / DF, CEP 70.070-906  
(61) 2103-2154