



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**

**Conselho Diretor da Fundação**

**Unidade de Auditoria Interna**

**AÇÃO DE AVALIAÇÃO REFERENTE À:**

**BENEFÍCIOS DA PROGEP**

**RELATÓRIO DE AUDITORIA Nº. 03/2019**



“A Unidade de Auditoria Interna (Audin) da Universidade Federal de Pelotas (UFPeL) é órgão técnico de avaliação e de consultoria e tem a *finalidade* de *contribuir*, de forma independente e objetiva, *com o aprimoramento da gestão e o alcance dos objetivos institucionais*” – art. 1º, Regimento da Auditoria Interna (Resolução do Conselho Universitário da UFPeL nº. 05, de 24 de abril de 2019).

## **APRESENTAÇÃO**

Este documento apresenta o Relatório de Auditoria de nº. 03/2019, resultado de ação de avaliação executada por equipe de auditores da UFPel, referente à “Benefícios da PROGEP”.

Divide-se em **SEIS SEÇÕES**:

### **1ª SEÇÃO**

#### **Sumário**

Localização exata dentro do Relatório das seções/capítulos seguintes.

### **2ª SEÇÃO**

#### **Resumo da Ação de Avaliação**

Descreve resumidamente os principais dados da ação de avaliação realizada, identificando a unidade auditada, o que se avaliou, o porquê da realização da avaliação, as constatações e as recomendações emitidas.

### **3ª SEÇÃO**

#### **Capítulo 01. Introdução**

Informações preliminares sobre a ação de avaliação.

### **4ª SEÇÃO**

#### **Capítulo 02. Planejamento e Execução da Ação de Avaliação**

Relata como se deu as duas primeiras fases da auditoria e contextualiza a unidade auditada.

### **5ª SEÇÃO**

#### **Capítulo 03. Resultados dos Exames (Constatações de Auditoria) e Recomendações**

Discorre sobre as constatações, descrição dos fatos e fundamentos, recomendações, manifestação da unidade auditada e a análise da Audin.

### **6ª SEÇÃO**

#### **Capítulo 4. Conclusão**

Apresenta a opinião da equipe de auditoria sobre o objeto auditado.



## SUMÁRIO

RESUMO DA AÇÃO DE AVALIAÇÃO .....	02
1. INTRODUÇÃO .....	03
2. PLANEJAMENTO E EXECUÇÃO DA AÇÃO DE AVALIAÇÃO .....	03
2.1. O Núcleo de Benefícios – NUB.....	07
3. RESULTADO DOS EXAMES (CONSTATAÇÕES DE AUDITORIA) E RECOMENDAÇÕES .....	09
3.1. CONSTATAÇÃO 01 .....	09
3.1.1. Descrição dos Fatos e Fundamentos .....	09
3.1.2. Recomendações.....	10
3.1.3. Manifestação da Unidade Auditada .....	10
3.1.4. Análise da Audin .....	10
3.2. CONSTATAÇÃO 02 .....	10
3.2.1. Descrição dos Fatos e Fundamentos .....	10
3.2.2. Recomendações.....	12
3.2.3. Manifestação da Unidade Auditada .....	12
3.2.4. Análise da Audin .....	12
3.3. CONSTATAÇÃO 03 .....	12
3.3.1. Descrição dos Fatos e Fundamentos .....	12
3.3.2. Recomendações.....	13
3.3.3. Manifestação da Unidade Auditada .....	13
3.3.4. Análise da Audin .....	13
3.4. CONSTATAÇÃO 04 .....	13
3.4.1. Descrição dos Fatos e Fundamentos .....	13
3.4.2. Recomendações.....	15
3.4.3. Manifestação da Unidade Auditada .....	15
3.4.4. Análise da Audin .....	15
3.5. CONSTATAÇÃO 05 .....	15
3.5.1. Descrição dos Fatos e Fundamentos .....	15
3.5.2. Recomendações.....	17
3.5.3. Manifestação da Unidade Auditada .....	17
3.5.4. Análise da Audin .....	17
4. CONCLUSÃO.....	18

## RESUMO DA AÇÃO DE AVALIAÇÃO

### Quem foi avaliado?

Núcleo de Benefícios (NUB) da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP).

### O quê?

O trabalho realizado consistiu em avaliar os controles internos referentes aos processos de concessão de benefícios e o estágio de implementação da gestão de riscos nestes processos.

### Porquê?

Esse trabalho de avaliação foi realizado conforme previsão no Plano Anual de Atividades da Auditoria Interna do ano de 2019 (PAINT/2019), aprovado pelo Conselho Diretor da Fundação (CONDIR) e pela Controladoria Geral da União (CGU).

### Como está?

Após o levantamento de informações, a aplicação de técnicas de auditoria e o cruzamento de dados, as conclusões dessa avaliação, que se baseiam em evidências constantes nos papéis de trabalho, foram: (1) Ausência de Gerenciamento de Riscos (GR) no NUB-PROGEP; (2) Controles internos estabelecidos de forma circunstancial, não baseados em Gerenciamento de Riscos e que não contemplam os componentes da estrutura do sistema de controle interno; (3) Ausência de mapeamento nos processos de competência do NUB-PROGEP; (4) Fragilidades na capacitação de servidores do NUB-PROGEP; e (5) Deficiências, relacionadas aos controles internos e aos princípios que os fundamentam, referentes aos processos de concessão dos benefícios Abono Permanência, Prorrogação de Licença Gestante e Licença para Tratar de Interesses Particulares.

### O que fazer?

Considerando as constatações, recomendou-se que: (1) Se adotem medidas para a implementação de Gerenciamento de Riscos no NUB-PROGEP; (2) Sejam implementados, no NUB-PROGEP, controles internos baseados no Gerenciamento de Riscos (IN MP/CGU 01/2016); (3) Sejam identificados e mapeados os principais processos do NUB-PROGEP; (4) Sejam planejadas e executadas ações de capacitação para servidores do NUB-PROGEP, inclusive no que se refere ao GR; e (5) Que sejam previstos e utilizados controles capazes de: reduzir ou eliminar a necessidade de retificação de portarias; promover celeridade aos processos de forma que os respectivos atos legais sejam publicados antes do início dos benefícios neles concedidos.

## 1. INTRODUÇÃO

A Unidade de Auditoria Interna (Audin) da Universidade Federal de Pelotas (UFPEL), com respaldo legal e regimental, apresenta Relatório de Auditoria referente a “Benefícios da PROGEP”, conforme o Plano Anual de Auditoria Interna para o ano de 2019 (PAINT/19)<sup>1</sup>, aprovado pelo Conselho Diretor da Fundação (CONDIR) e pela Controladoria Geral da União (CGU), conforme Ata de Reunião do CONDIR nº. 01/2019 (Processo SEI nº 23110.011128/2019-75) e Ofício nº. 25280/2018/Regional/RS-CGU (Processo SEI nº 00222.100418/2018-49), respectivamente. Foi emitida Ordem de Serviço de nº. 04/2019 pelo Chefe da Audin, dando-se início aos trabalhos de avaliação dos benefícios concedidos pela PROGEP. Considerando que o Núcleo de Benefícios (NUB) possui prioritariamente a competência de analisar processos administrativos dos servidores (técnicos e docentes) da UFPEL referentes a benefícios, foi nesse núcleo que a equipe da Audin realizou os trabalhos de avaliação. A Ação da auditoria tratou-se de uma avaliação realizada no NUB da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP). O objetivo geral ficou adstrito em “avaliar os controles internos referentes aos processos de concessão de benefícios e o estágio de implementação da gestão de riscos nestes processos”, conforme previsão literal constante no PAINT/19, pág. 15. Ao concluir os trabalhos, foram efetuados apontamentos referentes a: (1) Ausência de Gerenciamento de Riscos (GR) no NUB-PROGEP; (2) Controles internos estabelecidos de forma circunstancial, não baseados em Gerenciamento de Riscos e que não contemplam os componentes da estrutura do sistema de controle interno; (3) Ausência de mapeamento nos processos de competência do NUB-PROGEP; (4) Fragilidades na capacitação de servidores do NUB-PROGEP; e (5) Deficiências, relacionadas aos controles internos e aos princípios que os fundamentam, referentes aos processos de concessão dos benefícios Abono Permanência, Prorrogação de Licença Gestante e Licença para Tratar de Interesses Particulares.

## 2. PLANEJAMENTO E EXECUÇÃO DA AÇÃO DE AVALIAÇÃO

Após a emissão Ordem de Serviço de nº 04/2019, em 23 de setembro de 2019, foram iniciados os trabalhos de planejamento da auditoria, a saber: levantamento de dados preliminares e pesquisa de legislação e de regulamentação sobre a matéria. Após tais estudos iniciais, foi elaborado o Programa (Projeto) de Auditoria, aprovado pela chefia da Audin e arquivado nos papéis de trabalho na Unidade. Conforme a Ação 05-PAINT/2019 que estabeleceu como objetivo geral a avaliação dos controles internos e o estágio da gestão de riscos, os objetivos específicos ficaram delimitados em verificar: a) “quais são os principais processos do setor e respectivos mapeamentos”; b) “se os riscos significativos são identificados, avaliados, comunicados e tratados”; c) “se os controles são eficientes e eficazes na mitigação dos riscos a eles associados”; e d) “se é possível, com o Gerenciamento de Riscos (GR)<sup>2</sup> e os Controles Internos (CI) existentes, atingir os objetivos

<sup>1</sup> Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/audin/files/2019/04/PAINT-2019-UFPEL-2.pdf>. Acessado em: 16/12/2019.

<sup>2</sup> O conceito de Gerenciamento de Riscos (GR), utilizado na ação de auditoria, é o mesmo para Gestão de Riscos, qual seja: processo para identificar, avaliar, administrar e controlar potenciais eventos ou situações, para fornecer razoável certeza quanto ao alcance dos objetivos da organização.

estratégicos, confiabilidade e integralidade das informações, aspectos de conformidade com leis e regulamentos”. Ainda, conforme Programa de Auditoria, o escopo constituiu-se em “avaliar o estágio da gestão de riscos e os controles internos implementados e utilizados no Núcleo de Benefícios da PROGEP, por se tratar da unidade da UFPEL que mais atua em sede de benefícios legais ao servidor, que é o processo definido no PAINT”. O objeto consistiu em “processos de concessão de benefícios do NUB”. As amostras ficaram minimamente prelimitadas em “três assuntos (processos) diferentes e, ao menos, cinco unidades de cada um”, dentre: “processos de aposentadoria, averbação tempo de contribuição, férias, licenças (ex.: gestante, adotante, paternidade), frequência, afastamentos e outros processos realizados pelo NUB no exercício de 2019”. Mas, o Programa de Auditoria estabeleceu que “durante a ação de avaliação, é que será delimitado quais os processos e seus quantitativos”. Para a ação foi designado um auditor e um auditor supervisor (chefia da Audin). O critério utilizado foi basicamente a Instrução Normativa MP/CGU 01/2016 que está devidamente explorado na descrição dos fatos e dos fundamentos que embasam cada constatação de auditoria (Capítulo 03 desse Relatório). A metodologia prevista foi: “busca de legislação; busca de dados na Instituição sobre a temática; encaminhamento de solicitações de auditoria; análises dos dados; cruzamento das informações (comparação dos fatos com os critérios); efetuar constatações (se aplicável); busca de alternativas para a solução de eventuais constatações detectadas; realização de reuniões como, por exemplo, de abertura (obrigatória), de busca conjunta de soluções (facultativa, a critério do Gestor da área) e outras julgadas necessárias no decorrer dos trabalhos; e, ao final, emissão de Relatório.” As questões de auditoria propostas para esta auditoria foram:

*Quais os processos, e respectivos mapeamentos, de competência e atuação do NUB?*

*Qual o estágio de implementação da Gestão de Riscos na Unidade?*

*Em relação aos controles internos: existem, são utilizados e suficientes?*

*A GR e os controles internos estabelecidos e utilizados são capazes de promover o atingimento dos objetivos estratégicos, a confiança e a integralidade das informações, e, por fim, a conformidade com leis e regulamentos?*

Após a elaboração do Programa de Auditoria, foi realizada a reunião de abertura de auditoria, com servidores da Audin e da PROGEP. Nessa ocasião foi apresentado o fundamento regulamentar da ação a ser realizada, o escopo da ação de avaliação (que se deterá nos exames dos controles internos e da gestão de riscos) e os procedimentos a serem executados durante os trabalhos, como, por exemplo, envio de Solicitações de Auditoria (SAs), e, ao final, o relatório. Na reunião de abertura, a PROGEP apresentou relatos sobre quais são e como se dão os trabalhos desenvolvidos no NUB e discorreu sobre assuntos relacionados a mapeamento de processos, gerenciamento de riscos e controles internos utilizados no referido Núcleo, conforme Ata de Reunião (Processo SEI nº. 23110.040107/2019-67). Essa reunião deu início à execução dos trabalhos de avaliação. Ao total foram emitidas três SAs. Tanto as SAs, como as respostas, bem como as análises feitas (análises documentais, cálculos e gráficos), fazem parte dos papéis de

trabalho desta ação de avaliação, juntados aos autos e/ou arquivados digitalmente. Segue quadro resumo das SAs:

AS	Destino	Assunto	Data de Envio	Prazo para resposta	Data de Resposta
01	PROGIC (Escritório de Processos)	Mapeamento de processos na PROGEP	30/09/19	09/10/19	09/10/19
02	PROGEP (Pró-Reitoria e NUB)	Informações Iniciais	18/10/19	25/10/19	30/10/19
03	PROGEP (NUB)	Informações complementares e processos selecionados na amostras	20/11/19	28/11/19	28/11/19

**Quadro 01 – Resumo das Solicitações de Auditoria**

Fonte: Elaboração própria a partir dos Papéis de Trabalho

As amostras selecionadas correspondem aos processos recebidos pelo NUB no período de 01/01/19 a 21/10/19. Nesse período o NUB atuou em 2.372 processos, e desses foram selecionados para análise o número total de 679 (28,6% do total). As amostras foram selecionadas por temática (seis temas), assim caracterizadas:

N	Tema	Quantitativo
01	Abono Permanência	60
02	Controle de Recadastramento de aposentados e pensionistas	540
03	Isenção de IR	9
04	Licença Gestante e Prorrogação	45
05	Licença Paternidade e Prorrogação	21
06	Licença para Tratar de Interesses Particulares	04
<i>Quantitativo de processos das amostras</i>		<i>679</i>
<i>Quantitativo de todos os processos que atuou o NUB de 01/01/19 a 21/10/19</i>		<i>2.372</i>
<i>Percentual da amostragem (em unidade de processo)</i>		<i>28,6%</i>

**Quadro 02 – Quantitativo e percentual das amostras**

Fonte: Elaboração própria a partir dos Papéis de Trabalho

Os critérios utilizados para a definição dos temas das amostras foram: quantitativo significativo de processos (no caso do controle de recadastramento de aposentados e pensionistas); assuntos que são publicizados através de portarias (no caso de abono permanência, licença para interesses particulares, licença gestante e paternidade) e assunto que dependia de outro setor para seu deferimento (no caso de isenção de IR). Em nenhum dos processos selecionados verificou-se o mérito de concessão ou não dos benefícios, haja vista que o PAINT/19 limitou o objetivo geral dessa ação de avaliação em analisar a gestão de riscos e os controles internos, como observado na Introdução deste Relatório. Portanto os testes feitos nas amostras se referiram a testes dos controles internos e de GR porventura utilizados na execução das ações de competência do NUB. Durante a execução dos trabalhos de auditoria, foram realizadas técnicas de auditoria previstas no Programa de Auditoria: inspeção (verificação de registros); análise documental (verificação de documentos); e indagação (formulação de perguntas com a

finalidade de obter informações, dados e explicações – escrita ou oral) e testes de controle (que avaliam o desenho e a efetividade operacional dos controles). Ao final, foi efetuada análise dos dados (comparação dos fatos com os critérios legais), que identificou algumas inconsistências. As constatações (ao total cinco), bem como suas respectivas recomendações, estão detalhadas na Seção 03 do presente Relatório. Foi oportunizada a realização de reunião de busca conjunta de soluções e concedido prazo para resposta da Unidade Auditada ao Relatório Preliminar, cujas manifestações em inteiro teor, constam neste Relatório Final. Resumidamente, as ações executadas no trabalho de avaliação desta auditoria podem ser assim esquematizadas:

Ação	Especificação da Ação	Emissor
01	Emissão da Ordem de Serviço	Audin
02	Memorando comunicando abertura de ação de avaliação	Audin
03	Programa (Projeto) de Auditoria	Audin
04	Reunião de Abertura de Auditoria	Audin/PROGEP
05	Emissão de Solicitação de Auditoria (SA01)	Audin
06	Resposta a SA01	PROGIC
07	Emissão de Solicitação de Auditoria (SA02)	Audin
08	Resposta a SA02	PROGEP
09	Emissão de Solicitação de Auditoria (SA03)	Audin
10	Resposta a SA03	PROGEP
11	Análise das respostas e das amostras	Audin
12	Relatório Auditoria (Versão Preliminar)	Audin
13	Resposta ao Relatório Preliminar	PROGEP
14	Relatório Final	Audin

**Quadro 03** – Principais ações da Auditoria

Fonte: Elaboração própria a partir Papéis de Trabalho

Durante a execução da ação de avaliação, tramitaram os seguintes processos no Sistema Eletrônico de Informações (SEI):

Nº	Nº do Processo	Assunto	Destinatários
01	23110.040107/2019-67	Ordem de Serviço 04/2019 e demais documentos da ação de avaliação	PROGEP
02	23110.041614/2019-18	Solicitação de Auditoria 01/2019	PROGIC

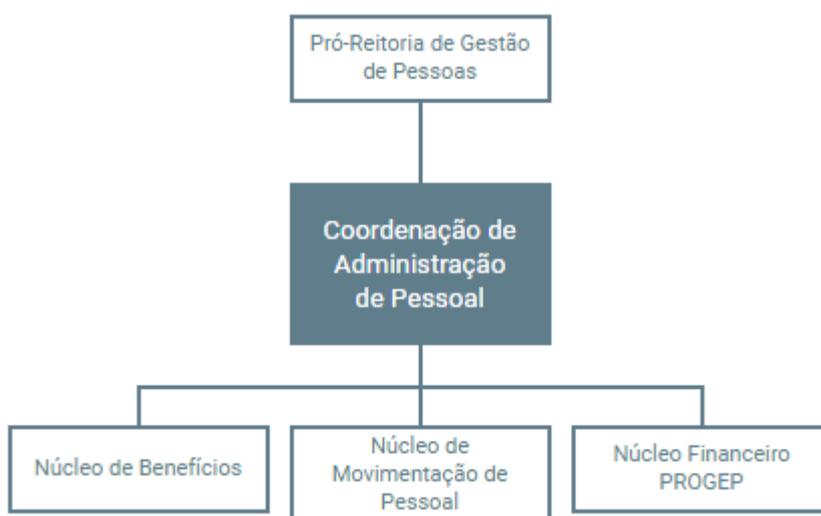
**Quadro 04** – Nº dos processos no SEI

Fonte: Elaboração própria a partir do SEI

Antes de tratar das constatações, cabe a contextualização do NUB – o Núcleo da PROGEP – local onde a ação de avaliação foi realizada.

## 2.1. O Núcleo de Benefícios – NUB:

O NUB é o núcleo da PROGEP, subordinado à Coordenação de Administração de Pessoal (CAP), “responsável pelos processos de concessão de aposentadoria e pensão, bem como os demais benefícios previdenciários, bem como pela administração de licenças, afastamento e férias previstos no RJU, e acompanhamento destas ocorrências nas unidades acadêmicas e administrativas”<sup>3</sup>.



**Imagem 01** – Organograma PROGEP/CAP  
Fonte: Portal institucional da UFPel

Os benefícios/assuntos que o NUB atua são: Abono de Permanência; Afastamento para Mandato Eletivo; Afastamento para Serviço Eleitoral; Afastamento para Servir como Jurado; Alteração de Férias; Aposentadoria; Ausência para Doação de Sangue; Auxílio Funeral; Averbação de Tempo de Contribuição; Boletins de Frequência; Cadastro de Dependentes; Contagem de Tempo de Contribuição; Controle do Recadastramento de aposentados e pensionistas; Interrupção de Férias; Isenção de Imposto de Renda; Licença Acompanhamento de Cônjuge/Companheiro; Licença Adotante /Prorrogação da Licença Adotante; Licença Acompanhamento de Cônjuge/Companheiro; Licença Adotante /Prorrogação da Licença Adotante; Licença Gala; Licença Gestante /Prorrogação da Licença Gestante; Licença Nojo; Licença para Atividade Política; Licença para tratar de Interesses Particulares; Licença Paternidade /Prorrogação da Licença Paternidade; Licença Prêmio por Assiduidade; pensões. O NUB conta com uma equipe de seis servidores, sendo, majoritariamente, assistentes em administração. Possuem escolaridades superiores à exigência mínima ao cargo que ocupam, tendo, em sua maioria, o grau em comum de especialistas. A média aproximada é de 11 anos no serviço público federal (todos na UFPel), e de 05 anos de lotação no NUB.

<sup>3</sup> Disponível em: <https://institucional.ufpel.edu.br/unidades/id/202>. Acessado em: 16/12/2019.

Servidor	Cargo	Tempo Serv Pub	Tempo Lot NUB	Escolaridade	Cursos últimos 02 anos*
01	Assist. em Adm.	05 anos e 07 meses	05 anos e 07 meses	Especialização	2
02	Assist. em Adm.	02 anos e 06 meses	02 anos e 06 meses	Graduação	4
03	Assist. em Adm.	08 anos e 10 meses	00 anos e 04 meses	Especialização	0
04	Aux. em Adm.	24 anos e 08 meses	02 anos e 06 meses	Especialização	0
05	Assist. em Adm.	15 anos e 00 meses	10 anos e 11 meses	Mestrado	0
06	Assist. em Adm.	08 anos e 08 meses	08 anos e 08 meses	Doutorado	0
<i>Média</i>		<i>10 anos e 09 meses</i>	<i>05 anos e 02 meses</i>	<i>Especialização</i>	<i>Total: 06</i>

\* Somente foram contabilizados cursos relacionados diretamente com a temática dos processos e com a demanda de trabalho de cada servidor no NUB.

**Quadro 05** – Equipe de trabalho do NUB

Fonte: Elaboração própria a partir dos autos do Papéis de Trabalho e do Portal da UFPEL

Em relação à realização de cursos de capacitação e de treinamento aos servidores do NUB, a situação levantada em outubro de 2019, é a de que foram realizados seis nos últimos dois anos (considerando os diretamente relacionados com os temas de competência do NUB e com a demanda de trabalho de cada servidor). A maioria dos servidores ali lotadas não teve ação de capacitação específica. No período amostral, que corresponde a 01/01/19 a 21/10/19 (data da primeira Solicitação de Auditoria encaminhada à PROGEP), o NUB atuou em quase 2.372 processos divididos da seguinte forma, consoante a temática:

Nº	Assunto/Matéria	Quantitativo de processos recebidos de 01.01.2019 até a data atual (21/10/2019)
1	Abono de Permanência	60
2	Afastamento para Mandato Eletivo	1
3	Afastamento para Serviço Eleitoral	79
4	Afastamento para Servir como Jurado	19
5	Alteração de Férias	102
7	Aposentadoria	108
8	Ausência para Doação de Sangue	8
9	Auxílio Funeral	20
10	Averbação de Tempo de Contribuição	113
11	Boletins de Frequência	520
12	Cadastro de Dependentes	158
13	Contagem de Tempo de Contribuição	274
14	Controle do Recadastramento de aposentados e Pensionistas	540
15	Interrupção de Férias	209
16	Isenção de Imposto de Renda	9
17	Licença Acompanhamento de Cônjuge/Companheiro	0
18	Licença Adotante /Prorrogação da Licença Adotante	0
19	Licença Gala	20
20	Licença Gestante /Prorrogação da Licença Gestante	45
21	Licença Nojo	41
22	Licença para Atividade Política	0
23	Licença para tratar de Interesses Particulares	4
24	Licença Paternidade /Prorrogação da Licença Paternidade	21
25	Licença Prêmio por Assiduidade	10
26	Pensões	11

**Imagem 02** – Quantitativo de processos por temática em 10 meses de trabalho do NUB

Fonte: Resposta a “SA02” do NUB/PROGEP

A média mensal de processos que atua o NUB em assuntos mais relacionados a benefícios dos servidores (excluindo-se, portanto, boletins de frequência e interrupção de férias) é de 164,3 unidades. Os assuntos aposentadoria, abono permanência, averbação de tempo de contribuição e controle do cadastramento de aposentados e pensionistas foram os que mais demandaram do Núcleo - tais temáticas correspondem, aproximadamente, a 65% de sua demanda de trabalho. Apresentados como se deu o planejamento e a execução da auditoria, bem como contextualizado o Núcleo no qual a presente ação de avaliação ocorreu, a seção seguinte deste Relatório apresentará os resultados dos exames.

### **3. RESULTADOS DOS EXAMES (CONSTATAÇÕES DE AUDITORIA) E RECOMENDAÇÕES**

---

#### **3.1. ACHADO DE AUDITORIA/CONSTATAÇÃO 01**

##### **Ausência de Gerenciamento de Riscos (GR) no NUB-PROGEP.**

##### **3.1.1. Descrição do Fato e Fundamento(s):**

Na “SA02”, um dos questionamentos feitos foi “se há, no NUB, processo de gerenciamento de riscos, na forma da Instrução Normativa Conjunta MP/CGU de nº. 01/2016, que trata de controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo Federal?” Em resposta a “SA02”, que foi encaminhada pela chefia do NUB, a manifestação foi pela não realização de “levantamento dos principais riscos de cada assunto/matéria de competência do NUNB” e de que “não existe, no NUB, qualquer planejamento sobre Gestão de Riscos”.

De igual forma, o Pró-Reitor de Gestão de Pessoas, nessa mesma resposta, manifestou-se pela ausência de GR na área de pessoal, aduzindo alguns obstáculos para a sua implementação:

Conforme mencionado nos Relatórios de Gestão de 2017 e 2018, a UFPel deu os passos iniciais para a definição de uma metodologia necessária à elaboração de uma Política de Gerenciamento de Riscos da Instituição, da mesma sorte a gestão dos riscos relacionados ao Pessoal dependem da efetiva apropriação do conhecimento teórico necessário referentes a uma concepção de Gestão de Risco, com vistas a implementar suas ações na área de Gestão de Pessoas. Ainda assim, é possível identificar-se alguns riscos que podem comprometer de forma grave o cumprimento da missão institucional ao longo do tempo e os objetivos estratégicos no médio e longo prazo. Limitamo-nos a exemplificar apontando a falta de um sistema integrado de informações gerenciais de pessoal na UFPel. Tal carência, sem dúvidas, gera atrasos significativos no desempenho das tarefas e pode ser sanada com o auxílio da recém criada Pró-Reitoria de Gestão da Informação, que hoje, através do Escritório de Processos, vem estudando criteriosamente os processos de trabalho na instituição, condição *sine qua non* para que se possa conhecer e gerenciar os riscos na área de Pessoal. (Resposta do Gestor a SA).

A obrigatoriedade da implementação de GR nos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal está prevista na IN MPU/CGU 01/2016 que estabelece em seu artigo 13:

Os órgãos e entidades do Poder Executivo Federal deverão implementar, manter, monitorar e revisar o processo de gestão de riscos, compatível com sua missão e seus objetivos estratégicos, observadas as diretrizes estabelecidas nesta Instrução Normativa.

Nesse sentido, cabe aqui relembrar o conceito de Gerenciamento de Riscos (GR), conforme a IN, art. 2º, VII:

Processo para identificar, avaliar, administrar e controlar potenciais eventos ou situações, para fornecer razoável certeza quanto ao alcance dos objetivos da organização.

Em relação às responsabilidades de implementação do GR, a referida IN assim estabelece:

Os gestores são os responsáveis pela avaliação dos riscos no âmbito das unidades, processos e atividades que lhes são afetos. A alta administração deve avaliar os riscos no âmbito da organização, desenvolvendo uma visão de riscos de forma consolidada - art. 16, § único.

O dirigente máximo da organização é o principal responsável pelo estabelecimento da estratégia da organização e da estrutura de gerenciamento de riscos, incluindo o estabelecimento, a manutenção, o monitoramento e o aperfeiçoamento dos controles internos da gestão – art. 19.

Trata-se, portanto, de responsabilidade concomitante. Assim, haja vista a inexistência de GR no NUB, como evidenciado, faz-se mister a sua implementação.

### **3.1.2. Recomendação 01:**

**Que se adotem medidas para a implementação de Gerenciamento de Riscos no NUB-PROGEP.**

### **3.1.3. Manifestação do Gestor:**

Manifestação do Gestor (despacho SEI): *Conforme constou na menção feita em 3.1.1, a posição da PROGEP é convergente com a recomendação, no sentido da necessidade de que sejam estabelecidas medidas de Gerenciamento de Riscos, porém dentro de uma Política de Gerenciamento de Riscos a ser adotada pela UFPEL, uma vez que a grande maioria dos procedimentos são hoje informatizados e sistêmicos, em pouco adiantaria que a gestão de riscos viesse a se dar de forma atomizada.*

### **3.1.4. Análise da Audin:**

O Gestor concorda com a necessidade de implementar medidas de Gerenciamento de Riscos, e, conforme a IN, art. 2º, VII, é responsabilidade dos gestores das unidades tal implementação; se esses entendem que se faz necessária uma política macro, cabe a eles, inclusive, a sensibilização da alta gestão, para início do cumprimento da Instrução Normativa. Recomendação mantida.

## **3.2. CONSTATAÇÃO 02**

**Controles internos estabelecidos de forma circunstancial, não baseados em Gerenciamento de Riscos e que não contemplam os componentes da estrutura do sistema de controle interno.**

### 3.2.1. Descrição do Fato e Fundamento(s):

Para a análise por parte da equipe da auditoria se há, no NUB, a sistematização de controles internos na forma da definição da IN, fez-se a seguinte indagação, através da "SA02": "Sobre Controles Internos: a) Informar quais são os controles internos (por exemplo: regimento interno, resoluções, portarias, organogramas, manuais, listas de verificação ou checklists, planilhas, programas de informática, práticas administrativas, etc.) existentes para o trabalhos desenvolvidos no NUB e como são utilizados (apresentar documentação comprobatória)". Em resposta, obteve-se:

No NUB são utilizados os seguintes sistemas para o desenvolvimento das tarefas a seguir especificadas: SEI; SIGAC; SIGEPE; e-Pessoal; e-SIAPE; SIAPEnet; SIAPE; e-mail; planilhas de excel (utilizadas para contagens de tempo de contribuição, controle das Licenças Adotante/Gestante e Paternidade e suas Prorrogações, controle de frequência e homologadores de férias das unidades); drive do google (utilizado para acompanhar afastamentos para serviço eleitoral, controlar o número de aposentados mensalmente e acompanhamento e controle das diligências da Controladoria Geral da União e dos atos de pessoal encaminhado pelo SISAC/e-Pessoal); checklists (são utilizados nos processos de aposentadoria e pensão onde são indicados progressivamente o que já foi inserido nos processos, o que facilita a execução da tarefa)<sup>4</sup>.

Em que pese a presença de controles específicos a determinadas matérias, tais aspectos não compreendem um sistema de controle interno na forma como define a IN, uma vez que tais controles pontuais não se baseiam na identificação, avaliação e gerenciamento de riscos, conforme o critério legal:

O art. 3º estabelece: "Os órgãos e entidades do Poder Executivo federal deverão implementar, manter, monitorar e revisar os controles internos da gestão, tendo por base a identificação, a avaliação e o gerenciamento de riscos que possam impactar a consecução dos objetivos estabelecidos pelo Poder Público. (...) A definição e a operacionalização dos controles internos devem levar em conta os riscos que se pretende mitigar, tendo em vista os objetivos das organizações públicas. (...) § 1º Os controles internos da gestão, independentemente do porte da organização, devem ser efetivos e consistentes com a natureza, complexidade e risco das operações realizadas. (...) § 2º Os controles internos da gestão baseiam-se no gerenciamento de riscos e integram o processo de gestão – art. 3º.

Ainda, sobre controles internos, o art. 5º, da IN, estabelece que:

Os controles internos da gestão não devem ser implementados de forma circunstancial, mas como uma série de ações que permeiam as atividades da organização. Essas ações se dão em todas as operações da organização de modo contínuo, inerentes à maneira pela qual o gestor administra a organização.

Além disso, os controles implementados devem atentar a estrutura de controles internos que a IN, art. 11, apresenta em cinco componentes: (i) ambiente de controle; (ii) avaliação de riscos; (iii) atividades de controles internos; (iv) informação e comunicação; (v) monitoramento.

Nesse sentido, por controles internos, entende-se:

---

<sup>4</sup> Conceitos e definições de cada um dos itens anteriores apresentados na resposta original foram excluídos.

Conjunto de regras, procedimentos, diretrizes, protocolos, rotinas de sistemas informatizados, conferências e trâmites de documentos e informações, entre outros, operacionalizados de forma integrada pela direção e pelo corpo de servidores das organizações, destinados a enfrentar os riscos e fornecer segurança razoável de que, na consecução da missão da entidade, os seguintes objetivos gerais serão alcançados: a) execução ordenada, ética, econômica, eficiente e eficaz das operações; b) cumprimento das obrigações de accountability; c) cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis; e d) salvaguarda dos recursos para evitar perdas, mau uso e danos. O estabelecimento de controles internos no âmbito da gestão pública visa essencialmente aumentar a probabilidade de que os objetivos e metas estabelecidos sejam alcançados, de forma eficaz, eficiente, efetiva e econômica” – art. 2º, V.

Referente às responsabilidades da implementação dos controles internos, a IN, estabelece:

A responsabilidade por estabelecer, manter, monitorar e aperfeiçoar os controles internos da gestão é da alta administração da organização, sem prejuízo das responsabilidades dos gestores dos processos organizacionais e de programas de governos nos seus respectivos âmbitos de atuação – art. 12, *caput*.

Cabe aos demais funcionários e servidores a responsabilidade pela operacionalização dos controles internos da gestão e pela identificação e comunicação de deficiências às instâncias superiores – art. 12, § ú.

Novamente trata-se de responsabilidades compartilhadas. Portanto, considerando a evidência, que comprovou a existência de controles internos pontuais, em desconformidade com o critério legal, que determina a implementação de um sistema de controle interno baseado no GR, conclui-se pela constatação de insuficiência nos controles.

### **3.2.2. Recomendação 02:**

**Que sejam implementados, no NUB-PROGEP, controles internos baseados no Gerenciamento de Riscos (IN MP/CGU 01/2016).**

### **3.2.3. Manifestação do Gestor:**

Manifestação do Gestor (despacho no SEI): *Idem à manifestação na recomendação 01.*

### **3.2.4. Análise da Audin:**

Análise idêntica à anterior. Recomendação mantida.

---

## **3.3. CONSTATAÇÃO 03**

**Ausência de mapeamento nos processos de competência do NUB-PROGEP.**

### **3.3.1. Descrição do Fato e Fundamento(s):**

Considerando que o mapeamento de processos<sup>5</sup> é um dos passos fundamentais para a implementação do GR (IN 01/2016), encaminhou-se a “SA01” para a Pró-Reitoria de Gestão da Informação e Comunicação (PROGIC). Nessa SA, encaminhada ao Escritório de Processos (EP), solicitou-se informação sobre “quais são os processos mapeados (finalizados) da PROGEP” e disponibilização de “documentação sobre o mapeamento dos processos (finalizados ou em andamento, ou seja, parcialmente elaborados) relacionados à benefícios”.

Como resposta obteve-se que na PROGEP há cinco processos mapeados e outros quinze processos de mapeamento em andamento; contudo, nenhum desses se referiam a processos de competência do NUB. Parte da manifestação do EP foi: “até o presente momento o Escritório de Processos não mapeou nenhum processo do Núcleo de Benefícios. Alguns processos do NUB possuem Base de Conhecimento com fluxo do processo.” De igual forma, a PROGEP manifestou-se à “SA02” que: “atualmente não existe um mapeamento detalhado referente aos benefícios concedidos pela PROGEP. O que se efetua é um controle quantitativo deles”. Assim, conclui-se que a implementação do GR no NUB não foi iniciada, nem se encontra em estágio embrionário.

O Plano de Desenvolvimento Institucional da UFPel, anos 2015-2020, (PDI-UFPel)<sup>6</sup> estabelece a necessidade de:

Aperfeiçoar os sistemas de controle interno com vistas a redução de riscos institucionais. Desenvolver política de gestão de riscos. PDI-7.a.

Essa etapa inicial de mapeamento de processos é necessária para a implementação do GR e CI no NUB. Sendo que o NUB atua especialmente em benefícios legais a que estão atrelados recursos públicos, faz-se mister esforços para a observância da IN, tendo em vista os riscos para a Administração. E a alta demanda de trabalho e quantitativo reduzido de servidores (como alegados pelo NUB) são outros motivos para a implementação do GR e sistema de controles internos, a fim de maior promoção da segurança e da eficiência em seus procedimentos – arts. 10, II E 15, III, da IN.

### **3.3.2. Recomendação 03:**

**Que sejam identificados e mapeados os principais processos do NUB-PROGEP.**

### **3.3.3. Manifestação do Gestor:**

Manifestação do Gestor (despacho SEI): *Quanto ao mapeamento dos processos desenvolvidos pelo Núcleo de Benefícios, estes não estão mais em fase embrionária, como pode ser verificado através do portal do SEI UFPel em “BASE DE CONHECIMENTO”, ou através do link [https://wp.ufpel.edu.br/sei/?page\\_id=787](https://wp.ufpel.edu.br/sei/?page_id=787). Destaca-se que regularmente, até a interrupção das atividades pela pandemia COVID-19, os servidores do Núcleo de Benefícios vinham reunindo-se com o Escritório de Processos da UFPel.*

<sup>5</sup> Por mapeamento de processos entende-se: “representação gráfica dos processos, esta técnica permite uma visualização mais clara do processo, identificando suas etapas a fim de facilitar a compreensão dos fluxos de atividades realizadas, contribuindo para a ampliação das melhorias necessárias”. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/escritoriodeprocessos/porquemapear/>. Acessado em: 27/02/2019.

<sup>6</sup> Disponível em: [https://wp.ufpel.edu.br/scs/files/2015/12/PDI-UFPel\\_13-2015\\_rev03.pdf](https://wp.ufpel.edu.br/scs/files/2015/12/PDI-UFPel_13-2015_rev03.pdf). Acessado em: 20/12/2019.

### 3.3.4. Análise da Audin:

O Gestor está atuando para sanear a Constatação. Constatação mantida.

## 3.4. CONSTATAÇÃO 04

### Fragilidades na capacitação de servidores do NUB-PROGEP.

#### 3.4.1. Descrição do Fato e Fundamento(s):

Consoante o Capítulo 2.1 deste Relatório, que contextualizou o NUB (apresentando localização, competências, demanda de trabalho, equipe, etc), verificou-se, quanto à realização de cursos de capacitação e de treinamento pelos servidores ali lotados, que foram realizados seis cursos nos últimos dois anos e que a maioria dos servidores não teve ação de capacitação específica.

À parte disso, mesmo levando em consideração todos os treinamentos que a equipe do NUB realizou, inclusive aqueles não diretamente relacionados à sua demanda de trabalho, temos:

Servidor	Capacitação	Quantitativo
01	Conc. Aposent./Assistente RH/SEI	03
02	LIBRAS Bás. e Interm./Conc. Aposent./Carreira TAE/Dto. Adm./SGAFD/SEI	07
03	Não realizada	00
04	Não realizada	00
05	SEI	01
06	Não realizada	00
	<i>Total</i>	<i>11</i>
	<i>Média anual</i>	<i>0,9</i>

**Quadro 06** – Cursos servidores NUB últimos dois anos

Fonte: Resposta a “SA02” do NUB/PROGEP

Com base nos dados dos últimos dois anos, a média de treinamento foi inferior a um curso por servidor. Mesmo considerando o retorno recente de um servidor que estava afastado (como informado na Resposta a “SA02”), três servidores não realizaram capacitação. Tais dados demonstram uma ausência de planejamento no que se refere a treinamento da equipe do NUB.

Nesse sentido, o PDI-UFPel estabelece como Objetivo Específico e respectiva ação, no que tange à Gestão de Pessoas:

Proporcionar o desenvolvimento permanente dos servidores, através de ações que assegurem o desempenho qualificado no exercício dos cargos públicos e em convergência com os objetivos e metas institucionais. a) Identificar as necessidades de capacitação. PDI-38.a.

Nessa mesma seara, a IN MP/CGU 01/2016, disciplina:

A política de gestão de riscos, a ser instituída pelos órgãos e entidades do Poder Executivo federal em até doze meses a contar da publicação desta Instrução Normativa (...) deve especificar o desenvolvimento contínuo dos agentes públicos em gestão de riscos – art. 17, f.

A capacitação dos servidores, além de ser uma das metas institucionais, possibilita que sejam identificadas as melhorias e/ou atualizações a que deve passar o trabalho executado pelo servidor e/ou a unidade no qual é lotado. Permite também a atualização quanto à existência de novos regramentos em sede de administração e gestão, a fim de promover não somente o cumprimento de leis e regulamentos, como também uma nova forma de gestão pública, voltada para a busca da máxima eficiência administrativa, dentre outros princípios.

#### **3.4.2. Recomendação 04:**

**Que sejam planejadas e executadas ações de capacitação para servidores do NUB-PROGEP, inclusive no que se refere ao Gerenciamento de Riscos.**

#### **3.4.3. Manifestação do Gestor:**

*Manifestação do Gestor (despacho do SEI): Quanto à capacitação, dos servidores, embora se admita a necessidade de capacitação formal dos integrantes da equipe, continuamente a chefia da unidade e da Coordenação, vem promovendo discussões em relação aos temas de atuação da unidade, apresentando as novas regulamentações em vigor, o que entendemos enquadrar-se como capacitação em serviço. Os servidores são motivados e orientados continuamente a realizarem pesquisas/estudos em relação às normativas em vigor, através das plataformas disponibilizadas pelo governo federal. Com relação ao Gerenciamento de Risco, acompanhamos a proposta de realização de capacitações para todos os servidores da Pró-Reitoria, para adoção e estabelecimento da ferramenta, nos termos dos normativos vigentes.*

#### **3.4.4. Análise da Audin:**

O Gestor concorda com a Constatação. Recomendação mantida.

### **3.5. CONSTATAÇÃO 05**

**Deficiências, relacionadas aos controles internos e aos princípios que os fundamentam, nos processos de concessão dos benefícios Abono Permanência, Prorrogação de Licença Gestante e Licença para Tratar de Interesses Particulares.**

#### **3.5.1. Descrição do Fato e Fundamento(s):**

Foram feitos testes de controle nas amostras desta auditoria para verificar se os controles existentes e utilizados “impedem ou revelam a ocorrência de falhas nas atividades controladas e se eles estão funcionando na forma estabelecida”<sup>7</sup>. Nas análises não se verificou a utilização de controles sistematizados. Os erros encontrados nessas amostras,

<sup>7</sup> Manual de Orientações Técnicas da Atividade de Auditoria Interna do Poder Executivo Federal. Instrução Normativa do Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União de nº. 08/2017.

que poderiam ter sido identificados com a aplicação correta de controles, são relacionados a retificações em portarias e a inconsistências temporais:

*a) Necessidade de retificações em Portarias:* Verificou-se que quatro Portarias dos processos de Abono Permanência selecionados na amostra necessitaram ser retificadas, o que corresponde ao percentual de 7% desses processos. Os erros constantes nas primeiras Portarias emitidas se referiam a data de início do benefício<sup>8</sup>, fundamentação equivocada<sup>9</sup> e erro na identificação de dados do servidor<sup>10</sup>. Nesse caso, a utilização de controles, tais como *checklists* (listas de verificação), revisão pelos pares ou supervisão hierárquica, reduziria ou eliminaria tais erros, evitando o retrabalho e promovendo maior eficiência administrativa.

*b) Portarias de prorrogação de licença gestante publicadas após a data do início do benefício:* Das sete portarias de prorrogação de licença gestante que constam na amostra, quatro foram emitidas após a data final da licença, que equivalem a 57% do total das portarias de prorrogação. São elas as de nº: 364/19, 485/19, 3284/19 e 3089/19. As portarias definidoras de datas nas quais o servidor necessita ausentar-se do trabalho precisam ser emitidas tempestivamente, visando a promoção dos princípios da certeza e segurança jurídica, em favor da Administração e do próprio servidor – que é o beneficiário. Casos que fogem do padrão da tempestividade devem ser exceções e, portanto, justificados no processo administrativo.

*c) Inconsistência temporal na LI:* A Portaria 2008/19, referente a Licença para Tratar de Interesses Particulares (LI), foi publicada em 25 de julho de 2019 e concedeu o benefício retroativamente, a contar de 01 de julho de 2019. Nesse caso específico, a inconsistência temporal se fundamenta em razão do art. 3º, II, da Portaria SGRT 35/2016, que estabelece que tal licença será autorizada pelo “dirigente máximo da autarquia ou fundação, no caso de órgãos seccionais”, sendo vedada a delegação. Portanto, em caso de LI, a Portaria (a

---

<sup>8</sup> Portaria 1189/19, retificando a de nº. 274/19: “onde se lê: ‘a contar de 04 de fevereiro de 2019’, leia-se: ‘a contar de 12 de outubro de 2018’”. Portaria 570/19, retificando a de nº. 533/19: “onde se lê: ‘a contar de 07 de abril de 2017’, leia-se: ‘a contar de 27 de novembro de 2012’”. Disponível em: [https://sei.ufpel.edu.br/sei/publicacoes/controlador\\_publicacoes.php?acao=publicacao\\_pesquisar&acao\\_origem=publicacao\\_pesquisar&id\\_orgao\\_publicacao=0](https://sei.ufpel.edu.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_pesquisar&acao_origem=publicacao_pesquisar&id_orgao_publicacao=0). Acessado em: 27/12/2019.

<sup>9</sup> Portaria 1806/2019, retificando a de nº. 1421/19: “onde se lê: ‘CONSIDERANDO o disposto no art. 2º, § 5º da Emenda Constitucional nº 41, de 2003’, leia-se: ‘CONSIDERANDO a Nota Informativa nº 412/2013/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP’ e ‘onde se lê: ‘com fundamento no artigo 2º, inciso I, II e III, § 1º, inciso II, da E.C. 41/2003’, leia-se: ‘com fundamento no artigo 6º da E.C. 41/2003’”. Disponível em: [https://sei.ufpel.edu.br/sei/publicacoes/controlador\\_publicacoes.php?acao=publicacao\\_pesquisar&acao\\_origem=publicacao\\_pesquisar&id\\_orgao\\_publicacao=0](https://sei.ufpel.edu.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_pesquisar&acao_origem=publicacao_pesquisar&id_orgao_publicacao=0). Acessado em: 27/12/2019.

<sup>10</sup> Portaria 1896/19, retificando a de nº. 1796/19: “onde se lê: ‘ocupante do cargo de Técnico em Contabilidade, classe D, padrão 415, lotada na Pró-reitoria Administrativa’, leia-se: ‘ocupante do cargo de Assistente em Administração, classe D, padrão 416, lotada no Instituto de Física e Matemática’. Disponível em: [https://sei.ufpel.edu.br/sei/publicacoes/controlador\\_publicacoes.php?acao=publicacao\\_pesquisar&acao\\_origem=publicacao\\_pesquisar&id\\_orgao\\_publicacao=0](https://sei.ufpel.edu.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_pesquisar&acao_origem=publicacao_pesquisar&id_orgao_publicacao=0). Acessado em: 27/12/2019.

ser assinada pelo Reitor) não tem caráter homologatório, mas sim de autorização para o servidor licenciar-se (decisão de mérito administrativo), sendo isso somente possível a partir da data da ciência e da decisão favorável do dirigente máximo.

Analisou-se também se há desproporção entre a demanda de trabalho e o quantitativo de servidores, mas não se encontrou evidência nesse sentido. Conforme a resposta do NUB a “SA03” todos os processos de controle de recadastramento de aposentados e pensionistas que ingressaram no Núcleo no período (540 – o maior quantitativo de processos no NUB) foram analisados; além disso, o tempo de tramitação referente aos procedimentos de Isenção de IR levaram alguns dias, consoante análise dos processos no SEI.

### 3.5.2. Recomendação 05:

**Que sejam previstos e utilizados controles capazes de: reduzir ou eliminar a necessidade de retificação de portarias; promover celeridade aos processos de forma que os respectivos atos legais sejam publicados antes do início dos benefícios neles concedidos.**

### 3.5.3. Manifestação do Gestor:

Manifestação do Gestor (despacho no SEI): *Quanto ao controle qualitativo das portarias, importa manifestar que o NUB já adota o processo de revisão das Portarias pelos seus pares e pela chefia do Núcleo. Entendemos que o fato de algumas portarias de prorrogação de licença terem ocorrido poucos dias após a data de encerramento da licença, evidência em parte a desproporção do número de servidores, tendo em vista que somente duas servidoras executam o controle e registro em planilha das datas de início e término das licenças. Cabe frisar ainda que os 540 processos de recadastramentos de aposentados e pensionistas foram realizados por um servidor só, o mesmo que faz o acompanhamento das licenças gestantes, o que demonstra ainda mais a necessidade de demais servidores na unidade. Informa-se ainda, que a demanda causada pelo recadastramento de aposentadoria, não tolera morosidade por causa da possibilidade iminente de corte do pagamento do servidor inativo, o que poderia causar um prejuízo de difícil reparação ao mesmo, visto que o corte é automatizado. Esses 540 casos são resultantes de servidores que não comparecem na sua agência bancária no mês de seu aniversário, para realizarem a prova de vida, ocasionando a necessidade de intervenção do Núcleo, através do envio de notificação aos interessados, controle da efetivação do recadastramento e algumas vezes emissão e publicação de Edital de suspensão e restabelecimento de pagamento. Cabe ressaltar que o NUB ainda possui uma demanda reprimida de atualização dos fundamentos legais de aposentadorias, registradas com fundamentos desatualizados no Sistema Integrado de Administração de Pessoal, que totalizam aproximadamente 490 aposentadorias de 1040 apresentadas inicialmente pelo então Ministério do Planejamento. Além disso, o Núcleo de Benefícios possui diversas diligências da Controladoria Geral da União, aproximadamente 270 aposentadorias, que não consegue atender de forma eficaz e eficiente, tendo em vista, o número reduzido de servidores, os desdobramentos ocasionados pelos processos de aposentadorias com erros e a quantidade expressiva de atendimentos que realiza presencialmente. Pontualmente, informamos que a Portaria 3.284/2019, não se refere à concessão de prorrogação de licença gestante e que a alteração praticada pela Portaria nº. 1.189/2019 ocorreu em*

*virtude da apresentação de outro pedido pela servidora interessada, não devendo enquadrar-se como falha na atividade controlada, como pode ser observado através do processo 23110.016115/2019-92.*

#### **3.5.4. Análise da Audin:**

Retifica o número da Portaria 3.284 para 2.384. Quanto à Portaria 1.189/19, não consta em seu teor a motivação da alteração, em vista disso foi elencada. Identifica-se na manifestação do gestor a necessidade de avaliar um melhor dimensionamento de pessoal. Por fim, as justificativas apresentadas não eliminam o fato constatado; mas objetivam apresentar a causa dos erros identificados. Recomendação mantida.

## **4. CONCLUSÃO**

A ação de auditoria realizada avaliou os controles internos e a implementação da gestão de riscos nos processos de concessão de benefícios Núcleo de Benefícios (NUB) da PROGEP. Em relação aos objetivos desta ação de avaliação, foram verificados: os principais processos do setor e respectivos mapeamentos; se os riscos significativos são identificados, avaliados, comunicados e tratados; se os controles são eficientes e eficazes na mitigação dos riscos a eles associados; e se é possível, com o GR e os CI existentes, atingir os objetivos estratégicos, obter confiabilidade e integralidade das informações, promover a conformidade com leis e regulamentos. Com a realização dessas ações de verificação atingiu-se o objetivo geral delimitado no PAINT/2019.

Quanto às questões de auditoria propostas, as respostas obtidas foram:

- a) *Quais os processos, e respectivos mapeamentos, de competência e atuação do NUB?* Os processos nos quais atua o Núcleo de Benefícios não possuem mapeamento.
- b) *Qual o estágio de implementação da Gestão de Riscos na Unidade?* Não há implementação de GR no NUB.
- c) *Em relação aos controles internos: existem, são utilizados e suficientes?* Os controles existentes e utilizados não são suficientes para o atingimento dos objetivos institucionais do NUB.
- d) *O GR e os controles internos estabelecidos e utilizados são capazes de promover o atingimento dos objetivos estratégicos, a confiança e a integralidade das informações, e, por fim, a conformidade com leis e regulamentos?* Como não há GR e os controles internos são insuficientes, o NUB precisa promover ações para o cumprimento da Instrução Normativa MP/CGU 01/2016, continuando a dar andamento ao mapeamento dos seus principais processos.

Assim, considerando os trabalhos desenvolvidos desde a etapa de planejamento até a fase de elaboração do relatório, pode-se concluir que a auditoria seguiu o Programa de Auditoria aprovado previamente pela chefia da Audin, tendo em vista que os objetivos delineados para a auditoria foram cumpridos e as questões de auditoria foram respondidas com base nas evidências obtidas – tudo em estrita observância às normas de



auditoria aplicáveis ao Serviço Público Federal, em especial o Manual de Orientações Técnicas da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal.

Destaca-se que o presente Relatório não possui o intuito de esgotar as possibilidades de inconsistências que possam existir na área auditada, mas de subsidiar as decisões administrativas a fim de fortalecer os controles internos, mitigar os riscos institucionais e assessorar a gestão da UFPEL.

Por final, tendo sido abordados os pontos requeridos pela legislação aplicável, encaminha-se o presente Relatório para o Reitor, na condição de Presidente do CONDIR, para ciência e manifestação, caso entender necessário, e à Unidade Auditada.

Pelotas, 08 de maio de 2020.