



RELATÓRIO DE AUDITORIA N. 1/2023 – NUARH

1. INTRODUÇÃO

Trata-se de auditoria solicitada pela Diretoria-Geral (DG) a esta Secretaria de Controle Interno (Secin), mediante o Memorando DG n. 17/2022. Nos termos do despacho encaminhado, os objetivos da solicitação da ação de controle seriam: assegurar o conhecimento de todos os elementos necessários à adequada decisão quanto ao pedido de aumento dos valores pagos a título de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC); e avaliar o nível de risco associado ao processo de trabalho.

Com vistas à melhor delimitação do escopo da ação de controle, encaminhou-se à DG levantamento preliminar de riscos passíveis de serem abordados.

Após análise pela Diretoria, considerando-se os prazos definidos, a abrangência dos procedimentos de auditoria e a disponibilidade de pessoal, foram examinados os controles internos da gestão vinculados aos seguintes riscos:

- a) Ausência ou insuficiência de critérios para avaliação da necessidade da realização da atividade educacional.
- b) Ausência ou insuficiência de critérios para escolha dos servidores a serem remunerados mediante GECC.
- c) Pagamento de GECC para atividade não elegível, nos termos da legislação vigente.
- d) Ausência de compensação das horas de atividades educacionais realizadas dentro da jornada de trabalho.
- e) Pagamento de GECC em valor incorreto.
- f) Percepção concomitante de GECC e sessão noturna.

2. METODOLOGIA

Para atingir o objetivo da ação de controle, observando-se os riscos priorizados, a abrangência para exame dos processos administrativos tramitados na Casa compreendeu os anos de 2018 e 2019, período anterior à suspensão das atividades presenciais da Câmara dos Deputados em razão da pandemia de COVID-19 (Ato da Mesa n. 118/2020).

Consoante dados extraídos do Sistema de Gestão de Pessoal da Câmara dos Deputados (Sigesp-CD), cerca de 395 processos administrativos relacionados ao pagamento de GECC a servidores da Câmara dos Deputados encontravam-se dentro desse parâmetro temporal. Ao se cotejar os dados desses processos com os relatórios de folha de pagamento extraídos do Sigesp-CD, constatou-se que o montante financeiro



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

despendido com a rubrica 260 - *Cefor instrutoria*, entre 2018 e 2019, representou o valor de R\$2.519.076,28.

Considerado o elevado número de processos identificados no período e dada a necessidade de análise individualizada dos registros, utilizou-se a amostragem estratificada como metodologia para seleção de uma amostra de processos, tendo-se, como critério de estratificação, a materialidade financeira envolvida.

Observados esses parâmetros, os procedimentos de auditoria contemplaram o exame de 48 processos de pagamento da GECC dos exercícios de 2018 e 2019¹ (12% do universo), envolvendo 467 registros na folha de pagamento dos servidores da Câmara dos Deputados e 4.475 registros de cotejamento entre os sistemas eDoc e ePonto, o que totalizou um montante de R\$ 1.126.650,25 (45% do montante despendido no período).

Adicionalmente, seis processos¹ autuados em 2022 foram verificados quanto às informações trazidas pelos gestores em suas manifestações à equipe de auditoria acerca de alterações promovidas no processo de concessão e pagamento da GECC após o período abrangido nos testes.

Além dessa abordagem, o mapeamento do processo, contendo os gestores responsáveis e suas atribuições regulamentares, bem como os controles internos adotados pela gestão, foram avaliados no decorrer dos procedimentos de auditoria.

3. PONTOS DE AUDITORIA

3.1. Deficiências na instrução dos processos de requisição de pagamento de GECC

3.1.1. Situação encontrada

Do exame dos processos de requisição de pagamento de GECC da amostra, instruídos e encaminhados à apreciação do Diretor de Recursos Humanos (DRH) pelo Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento (Cefor), não se evidencia a adequada formalização dos seguintes pressupostos:

- a) A vinculação das ações educacionais requeridas à programação anual de atividades do Centro (art. 4º, IV, do Ato da Mesa n. 69/1997).
- b) A avaliação do Cefor quanto à importância, à utilidade e ao interesse público das ações educacionais requeridas (art. 4º, VIII, do Ato da Mesa n. 69/1997).
- c) Os critérios utilizados pelo Cefor no planejamento e na organização das atividades educacionais (definição do conteúdo programático e da carga horária necessária para atingimento dos objetivos da ação programada), nos termos do art. 4º, I, do Ato da Mesa n. 69/1997.
- d) A observância dos princípios de mérito, equidade e transparência, previstos na Política de Recursos Humanos (PRH) da Câmara dos Deputados (Ato da Mesa n. 76/2013), no recrutamento e na seleção dos servidores docentes.

¹ Os processos de pagamento de GECC examinados nesta auditoria constam do quadro 1 do apêndice B.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

- e) A avaliação do Cefor quanto ao disposto no art. 73 do Ato da Mesa n. 41/2000 (aproveitamento dos conhecimentos adquiridos pelos servidores em treinamentos autorizados pela Casa) e no art. 7º da Portaria/DG n. 286/2012 (situações em que é vedado o pagamento de GECC).

3.1.2. Critérios

- a) Ato da Mesa n. 69/1997 (institui o Cefor).
- b) Ato da Mesa n. 41/2000 (aprova o Regulamento do Cefor).
- c) Ato da Mesa n. 46/2012 (institui a Política de Gestão de Conteúdos Informativos - PGCI da Câmara dos Deputados)
- d) Ato da Mesa n. 47/2012 (institui a Política de Segurança da Informação - PSI da Câmara dos Deputados).
- e) Ato da Mesa n. 76/2013 (institui a PRH da Câmara dos Deputados).
- f) Lei n. 8.112/1990.
- g) Lei n. 9.784/1999 (Lei do Processo Administrativo).
- h) Resolução/CD n. 18/2003 (dispõe sobre o Depol).
- i) Portaria/DG n. 286/2012 (regulamenta o pagamento da GECC na Câmara dos Deputados).
- j) Portaria/DG n. 130/2022 (institui a Política de Desenvolvimento de Pessoas - PDP da Câmara dos Deputados).

3.1.3. Evidências

- a) Mapeamento do processo de concessão da GECC, validado pelos gestores envolvidos.
- b) Informações contidas no formulário "Autorização de Despesa de Docente" dos processos de solicitação de GECC examinados (apêndice B - figura 1).
- c) Informações contidas nos processos eDoc n. 484.760/2018, 494.184/2018, 501.706/2018, 507.409/2018 e 432.508/2018 sobre a realização de ações educacionais em período noturno e em finais de semana (apêndice B - quadro 2).
- d) Informações contidas no formulário "Detalhamento do Treinamento" dos Processos eDoc n. 468.420/2022, 811.062/2022, 770.441/2022 e 702.099/2022 (apêndice B - figuras 2, 3, 4 e 5).
- e) Manifestações do Cefor e da DRH em resposta às solicitações de esclarecimentos enviadas pela Secin em 13/10/2022 e 16/12/2022 (apêndice A).

3.1.4. Causas

- a) Deficiências na supervisão da Direção do Cefor em relação às atividades executadas por suas Coordenações, no que se refere à instrução dos processos de requisição de pagamento de GECC a servidores da Casa.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

- b) Baixa aderência aos princípios e diretrizes da PRH da Câmara dos Deputados (Ato da Mesa n. 76/2013).

3.1.5. Efeitos

- a) As informações constantes dos autos que fundamentam a requisição de pagamento de GECC não fornecem elementos suficientes para subsidiar o processo de tomada de decisão das instâncias superiores.
- b) Risco de comprometimento dos objetivos institucionais de desenvolvimento de pessoas.
- c) Risco de comprometimento da avaliação dos critérios de importância, utilidade e relevância das atividades educacionais por instâncias superiores.
- d) Risco de inobservância dos princípios de legalidade, impessoalidade, transparência e meritocracia na escolha dos servidores docentes.
- e) Risco de prática de ato de gestão ilegal, ilegítimo ou antieconômico.

3.1.6. Manifestação do gestor

Tendo em vista a abrangência das questões formuladas para esclarecimentos dos tópicos abordados no item 3.1.1, consolidaram-se as manifestações dos gestores no apêndice A.

3.1.7. Análise

Nos termos do art. 2º, parágrafo único, VII, da Lei n. 9.784/1999, dos processos administrativos deve constar a indicação dos pressupostos de fato e de direito que fundamentam as decisões dos gestores públicos.

Desse modo, a legitimidade das autorizações de pagamento de GECC pelo Diretor de Recursos Humanos vincula-se à comprovação, nos autos, da legalidade, da finalidade e do interesse público da realização das atividades pedagógicas motivadoras da despesa, bem como da utilização de critérios objetivos e meritocráticos na seleção dos servidores que atuarão como docentes.

Compete ao Cefor, enquanto órgão responsável pelo planejamento e execução das atividades de desenvolvimento de pessoas da Câmara dos Deputados, conferir a adequada transparência a esses pressupostos, os quais decorrem da execução dos controles internos de sua alçada, previstos nas normas internas da Casa e listados no tópico 3.1.1 deste relatório.

Entretanto, nos 48 processos de pagamento de GECC de 2018 e 2019 examinados, não constam informações que evidenciem a realização desses controles pelo Cefor. Os autos foram encaminhados à apreciação do Diretor de Recursos Humanos contendo, apenas, um formulário denominado “Autorização de Despesa de Docente”, em que são registrados dados básicos como nome e ponto do educador, horários e dias de realização do curso (apêndice B - figura 1).



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

A equipe de auditoria então selecionou quatro processos dessa amostra, nos quais foi autorizado o pagamento de GECC em razão de atividades educacionais executadas durante 24 horas ininterruptas – entre as 12:00h da sexta-feira e as 12:00h do sábado –, e um processo em que o evento ocorreu em período noturno – das 19:00h às 23:00h (apêndice B - quadro 2). Com esteio na análise desses autos, solicitou-se ao Cefor esclarecimentos quanto à evidenciação das diretrizes que orientaram o planejamento, a organização e a definição do cronograma de aulas dessas ações pedagógicas.

Em 9/1/2023, o Diretor do Cefor respondeu que, no planejamento das atividades educacionais em questão foram considerados:

[...] a pertinência da ação, os objetivos de aprendizagem, a disponibilidade de educadores, o interesse do público, o quantitativo de alunos para formação de turmas, as datas de realização, a alocação de espaço, a viabilidade técnica, os recursos materiais e de pessoal e o desenho educacional da solução de aprendizagem. **Tais diretrizes fazem parte das rotinas de trabalho do Cefor e não constam de processos no eDoc.** (grifo nosso)

Para corroborar sua manifestação, o gestor encaminhou documentos internos que teriam sido produzidos à época e conteriam as informações norteadoras do planejamento e do desenho das referidas ações educacionais: os “Formulários de Solicitação de Treinamento” (FST) e registros da ferramenta *tarefas* do *software Microsoft Outlook*. Porém, analisando-se tal documentação, afora a coleta de informações junto à unidade administrativa (no caso em tela, o Departamento de Polícia - Depol), não se evidencia a realização, pelo Cefor, de um processo estruturado de avaliação da demanda quanto aos critérios citados no parágrafo anterior.

Em 27/1/2023, o Diretor de Recursos Humanos esclareceu que, ao receber os pedidos de autorização de pagamento de GECC, realizava indagações diretas ao Cefor, tratativas essas que “embora não documentadas, [...] permeavam questões sobre a conveniência, a oportunidade e o interesse da Administração” na execução das ações propostas.

É incontestável a importância do investimento em práticas de treinamento e desenvolvimento para a manutenção de uma força de trabalho qualificada na Câmara dos Deputados. Todavia, é igualmente fundamental que o Cefor produza, formalize e encaminhe à DRH subsídios que demonstrem, de forma clara, precisa e suficiente, que as ações educacionais planejadas efetivamente contribuirão para o atingimento dos objetivos estratégicos da gestão de pessoas.

Depreende-se do disposto nos Atos da Mesa n. 46/2012 e 47/2012 que é dever das unidades administrativas promover a adequada formalização dos conteúdos informacionais produzidos em seus processos de trabalho, como pré-requisito da preservação, da disponibilidade e da autenticidade da informação para o processo decisório, conforme será detalhado no ponto 3.4.1 deste relatório.

Ao Cefor também foi solicitado esclarecer quais parâmetros foram utilizados na seleção dos servidores que atuaram como instrutores e monitores nos cinco processos



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

supracitados. Sobre o assunto, o Diretor respondeu que “a escolha dos docentes [...] baseou-se no conhecimento e experiência de servidores indicados pela unidade administrativa, [...] levando-se em consideração a disponibilidade do servidor”.

Em observância aos princípios da impessoalidade, da publicidade e da eficiência na Administração Pública e às diretrizes de mérito e equidade da PRH da Casa, entende-se que, nos processos de autorização da GECC, o Cefor deve assegurar a transparência quanto aos critérios de seleção do servidor docente, observadas as competências acadêmicas (ou habilidades técnicas) adequadas ao conteúdo programático da ação educacional.

Enquanto os controles internos enumerados nos itens “a” a “d” do tópico 3.1.1 buscam assegurar a eficácia e a eficiência da despesa com GECC (seleção dos educadores com o perfil acadêmico/técnico mais adequado para a execução de atividades pedagógicas que contribuam para o atingimento dos objetivos institucionais), o item “e” trata de dois controles que devem ser realizados pelo Cefor visando à economicidade na gestão do desenvolvimento dos servidores.

O primeiro se refere ao disposto no art. 73 do Ato da Mesa n. 41/2000, que versa sobre o aproveitamento dos conhecimentos adquiridos em treinamentos para os quais o servidor teve afastamento (dispensa de frequência) concedido:

Art. 73. Caso seja de interesse da Administração e atenda aos requisitos e condições legais ou regulamentares, o servidor participante de qualquer curso ou atividade prevista neste Título **poderá ser aproveitado pelo CEFOR para repassar conhecimento do assunto objeto do curso, dentro do horário regulamentar de trabalho, sem custos adicionais para a Câmara.**

Parágrafo único. No caso de afastamento para aprendizado de técnicas ou conhecimentos inéditos ou de alta especialização para a Câmara dos Deputados e essenciais para a operação de equipamentos ou para a implementação de projetos, **o servidor deverá, sob a orientação do CEFOR, transferir a outros, indicados pelo Diretor da área, os conhecimentos adquiridos.** (grifos nossos)

Desse modo, o normativo prevê o repasse interno de conhecimentos sem que haja novo ônus para a Administração Pública. Nessa direção, também estão previstos, na PRH (Ato da Mesa n. 76/2013), o princípio da cooperação entre as pessoas e a diretriz do conhecimento compartilhado como orientadores da gestão de pessoas.

Em nenhum dos processos de 2018 e 2019 examinados se evidenciou a ocorrência de avaliação acerca do disposto no art. 73 do Ato da Mesa n. 41/2000 quando da seleção do servidor docente. Questionado sobre a inexistência desse procedimento, o Diretor de Recursos Humanos respondeu, em 20/10/2022, que “está em tratativas com o Cefor para aperfeiçoar o processo, de forma a avaliar mais detidamente a participação de cada servidor no processo de capacitação”.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

O segundo controle de economicidade na concessão da GECC é dado no art. 7º da Portaria/DG n. 286/2012, que trata das situações em que é vedado o pagamento da gratificação:

Art. 7º Não é objeto da gratificação de que trata esta Portaria:

I - atividade exercida pelo servidor em seu órgão de lotação;

II - atividade realizada no âmbito de programa educativo institucional ou de disseminação de informações, de conhecimentos, de experiências, de produtos e de processos internos, por iniciativa própria ou desenvolvida por outros órgãos da Casa, sem a participação do Cefor nas fases de planejamento, execução e avaliação.

Com vistas a esclarecer qual o entendimento da gestão acerca da vedação dada pelo inciso I supracitado, questionou-se o Diretor de Recursos Humanos sobre o alcance da expressão “em seu órgão de lotação”, ou seja, se são autorizados pagamentos de GECC para servidores que efetuam, a seus colegas de lotação, o repasse de conhecimentos inerentes aos processos de trabalho em que estão alocados, caso a ação ocorra no espaço do Cefor e não no ambiente físico da unidade administrativa.

Na mesma manifestação, o Diretor respondeu que a concessão da gratificação ocorre “independente do local onde o curso é ministrado”, a partir de uma avaliação particularizada de cada ação educacional, excetuados os casos de “treinamento em serviço”, isto é, “aquele em que o servidor é capacitado no processo regular da execução do seu trabalho, podendo ser assistido por um chefe ou colega” e que, por isso, “não fazem jus à GECC”.

Igualmente, não constam informações sobre a não incidência das vedações do art. 7º da Portaria/DG n. 286/2012, nos processos dos exercícios de 2018 e 2019 examinados. A identificação de possível correlação entre os conhecimentos a serem multiplicados nas ações educacionais e a lotação do docente e dos alunos somente passou a constar dos processos de pagamento de GECC a partir de maio/2022, em um documento chamado de “Detalhamento do Treinamento”.

Com vistas a verificar possíveis melhorias na instrução dos processos de GECC a partir da adoção desse novo formulário, seis processos autorizados pela DRH em 2022 foram analisados pela equipe de auditoria.

Desse exame complementar, evidenciou-se inconsistência nas informações prestadas pelo Cefor nos processos eDoc n. 468.420/2022 e 811.062/2022. Trata-se dos treinamentos “atirador ativo - prática” e “armamento e tiro”, respectivamente, para os quais o Centro informou que **não** teriam relação com as atividades do Depol e que **não** caracterizariam treinamento em serviço, pois “ações que comprometem a integridade física dos servidores” – no caso, policiais legislativos – “não fazem parte de suas atividades obrigatórias” (apêndice B - figuras 2 e 3).

Essas afirmações inseridas pelo Cefor nos formulários vão de encontro às atribuições do Depol, dadas na Resolução n. 18/2003, e à concessão de adicional de periculosidade aos policiais legislativos, lastreada pela Norma Regulamentadora n. 16



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

(NR-16) do Ministério do Trabalho e Previdência e pelas Ordens de Serviço Demed n. 148/2015 e 132/2013.

Os processos eDoc n. 770.441/2022 e 702.099/2022, por sua vez, obtiveram aval da DRH, não obstante descrições sintéticas e genéricas de justificativa da realização das ações educacionais, tais como “curso regular” e “curso aberto regular” (apêndice B - figuras 4 e 5).

Pelo exposto, em que pesem as iniciativas de aprimoramento dos gestores, considera-se que os processos de requisição de pagamento de GECC ainda carecem de melhor instrução pelo Cefor, de forma que seja evidenciada a execução dos controles internos a cargo do Centro, listados no item 3.1.1.

Por fim, cabe destacar a recente instituição do Plano Anual de Desenvolvimento de Pessoas pela Portaria/DG n. 130/2022, o que, na opinião da DRH, fortaleceu os controles relacionados ao planejamento das ações de desenvolvimento de pessoal da Casa. Ressalta-se que a adoção desse instrumento não afasta a necessidade de a Administração dar publicidade aos critérios que motivaram a escolha das ações educacionais e dos servidores que serão financeiramente retribuídos, sobretudo em razão da possibilidade de que, excepcionalmente, sejam autorizados eventos não previstos no referido plano (art. 9º, § 2º da Portaria/DG n. 130/2022).

3.1.8. Recomendações

Ao Cefor:

- a) Instruir os processos de requisição de pagamento de GECC a servidores públicos, de forma a demonstrar a integridade da avaliação realizada, observando os seguintes pressupostos:
 - i. a vinculação entre as ações educacionais propostas e o Plano Anual de Desenvolvimento de Pessoas da Câmara dos Deputados (Portaria/DG n. 130/2022);
 - ii. o juízo de importância, utilidade e interesse público (art. 4º, VIII, do Ato da Mesa n. 69/1997) da realização de ações educacionais não contempladas no Plano Anual de Desenvolvimento de Pessoas (art. 9º, § 2º da Portaria DG n. 130/2022);
 - iii. os critérios ou condições utilizados pelo Cefor no planejamento e na organização das atividades educacionais (definição do conteúdo programático e da carga horária necessária para atingimento dos objetivos da ação programada), nos termos do art. 4º, I, do Ato da Mesa n. 69/1997;
 - iv. a avaliação quanto ao disposto no art. 73 do Ato da Mesa n. 41/2000 (aproveitamento dos conhecimentos advindos de treinamentos anteriores do servidor);
 - v. a avaliação quanto à não incidência do disposto no art. 7º da Portaria/DG n. 286/2012 (situações em que é vedado o pagamento de GECC);



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

- vi. os critérios de seleção dos servidores docentes, com base nos princípios de impessoalidade, transparência e meritocracia dados no Ato da Mesa n. 76/2013 (Política de Recursos Humanos da Câmara dos Deputados).

3.2. Fragilidade dos controles internos de gerenciamento da realização das atividades educacionais

3.2.1. Situação encontrada

Do exame dos processos de requisição de pagamento de GECC dos exercícios de 2018 e 2019 da amostra, instruídos e encaminhados à apreciação do Diretor de Recursos Humanos pelo Cefor, verificou-se:

- a) Inexistência de controles internos da gestão para atestar a regularidade dos registros de início e término das atividades educacionais, apostos nas pautas de aulas declaradas pelos servidores docentes, em atividades do Ensino a Distância (EaD).
- b) Fragilidade dos controles internos da gestão para atestar a regularidade dos registros de início e término das atividades educacionais, apostos nas pautas de aulas informadas pelos servidores docentes, em cursos presenciais realizados no ambiente do Cefor ou fora das dependências da Casa.
- c) Pagamento de GECC, para o mesmo servidor docente, em retribuição de atividades educacionais ocorridas em horários concomitantes.
- d) Registro eletrônico, por servidor docente, do intervalo para alimentação durante a realização das atividades educacionais.
- e) Incongruência entre os registros de entrada e saída efetuados pelos servidores docentes no sistema ePonto e os horários informados na pauta de aulas.
- f) Ausência de controles internos capazes de inibir a continuidade da execução de atividades de docência por servidor comissionado exonerado.
- g) Ausência de banco de dados que armazene informações, para monitoramento gerencial, referentes à concessão e ao pagamento de GECC, bem como à execução das atividades pedagógicas motivadoras do pagamento da gratificação.

3.2.2. Critérios

- a) Portaria/DG n. 286/2012.
- b) Lei n. 8.112/1990.
- c) Resolução/CD n. 18/2003.
- d) Ato da Mesa n. 41/2000.
- e) Ato da Mesa n. 46/2012.
- f) Ato da Mesa n. 47/2012.
- g) Ato da Mesa n. 233/2018 (institui a Política de Gestão Corporativa de Riscos – PGCR da Câmara dos Deputados).



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

- h) Ato da Mesa n. 245/2018 (dispõe sobre a gestão estratégica e seu modelo de governança na Câmara dos Deputados).
- i) Ato do Comitê de Gestão Estratégica (CGE) n. 2/2018 (dispõe sobre as competências dos Comitês Setoriais de Gestão e as atribuições de seus presidentes e membros).
- j) Ato do CGE n. 1/2022 (estabelece o apetite a riscos da Câmara dos Deputados).
- k) Referencial de combate a fraude e corrupção: aplicável a órgãos e entidades da Administração Pública / Tribunal de Contas da União. 2ª Edição, 2018.

3.2.3. Evidências

- a) Manifestações do Cefor e da DRH, em resposta às solicitações de esclarecimentos enviadas pela Secin em 13/10/2022 e 16/12/2022 (apêndice A).
- b) Formulários “Pauta do Docente” incluídos nos processos analisados.
- c) Situações apontadas nas solicitações de esclarecimentos enviadas pela Secin, em 13/10/2022 e em 16/12/2022, a respeito de fragilidades nos controles das horas de atividades educacionais executadas (apêndice B, quadros 2, 3 e 4 e figuras 6 e 7).
- d) Planilhas em Excel utilizadas pelo Cefor para acompanhamento dos processos de autorização de GECC.
- e) Processo eDoc n. 454.041/2022.

3.2.4. Causas

- a) Inadequação dos controles internos utilizados pelo Cefor para aferição das horas despendidas com as atividades remuneradas por GECC (informação autodeclarada pelos servidores docentes).
- b) Baixa aderência aos princípios delineados na PGCR, instituída pela Mesa Diretora no Ato n. 233/2018.

3.2.5. Efeitos

- a) Ausência de mecanismos de prevenção e detecção de potenciais casos de erro ou fraude no preenchimento das pautas informadas pelos servidores docentes.
- b) Risco de comprometimento dos objetivos da atividade educacional pelo não cumprimento da carga horária prevista.
- c) Risco de pagamento indevido de GECC.
- d) Comprometimento dos controles de aferição da regularidade das jornadas de trabalho por parte da chefia imediata.

3.2.6. Manifestação do gestor

Tendo em vista a abrangência das questões formuladas para esclarecimentos dos tópicos abordados no item 3.2.1, consolidaram-se as manifestações dos gestores no apêndice A.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

3.2.7. Análise

No exame dos processos da amostra, verificou-se que o Cefor se utilizou essencialmente da autodeclaração apresentada pelo servidor docente acerca dos horários de início e fim dos eventos realizados presencialmente ou na modalidade EaD para controlar as horas efetivamente executadas de atividades educacionais.

Questionado a respeito da existência de controles que assegurem a veracidade e a correção dos registros apresentados nas pautas dos docentes, o Cefor se manifestou, em 22/10/2022, no sentido de que “o registro de informações na pauta pelo próprio docente é o método tradicionalmente praticado em outras instituições de ensino, e não se confunde com o controle eletrônico da jornada ordinária do servidor”.

Da resposta apresentada, depreende-se que o Cefor considera que, no caso das atividades presenciais, o controle sobre pontualidade e cumprimento da carga horária cabe essencialmente ao educador, ou seja, ao próprio interessado pelo pagamento da rubrica. Adicionalmente, o Centro declarou que o registro efetuado pelo docente, após o término da aula, pode ser presenciado pelos alunos e pelos servidores do Centro envolvidos nos processos de secretaria e infraestrutura de ensino.

Destaque-se que, em instituições que têm no ensino a sua função primordial, o servidor é remunerado exatamente para exercer a docência. Difere, portanto, das atividades remuneradas por meio da GECC, situação em que o servidor, além de receber sua remuneração ordinária, percebe uma gratificação extraordinária para atuar como educador (art. 76-A, I, da Lei n. 8.112/1990).

Ademais, a situação evidenciada tem potencial de configurar conflito de interesse. Consoante Referencial de Combate a fraude e corrupção do TCU:

"Conflito de interesse é um conjunto de circunstâncias que cria riscos de que o julgamento ou ações relativas ao interesse primário do servidor venham a ser indevidamente influenciadas por um interesse secundário. Interesse primário refere-se aos principais objetivos de sua atividade enquanto agente público, notadamente o interesse público, e o interesse secundário significa, em geral, ganhos financeiros, mas também podem assumir a natureza de interesses pessoais, científicos, educacionais, assistenciais, religiosos, sociais etc."

A deficiência nos controles de ateste da regularidade dos registros de entrada e saída das atividades educacionais vale também para os cursos ministrados à noite ou em fins de semana, como os tratados no Processo eDoc n. 484.760/2018 (Proteção de Autoridades e Condução Policial). Sobre esses eventos, em manifestação de 9/1/2023, o Cefor informou que a regularidade dos registros de início e fim das aulas foi aferida mediante o “atesto de um servidor do Depol nas respectivas pautas, o registro de presença dos alunos e a realização das avaliações de reação”.

De fato, nos autos em questão, as pautas dos docentes foram assinadas eletronicamente pelos instrutores dos cursos e validadas por mais um servidor do Depol (██████). Entretanto, pelos registros eletrônicos de presença no sistema ePonto, não se evidencia a presença do servidor ██████ durante todas as atividades, o que impediria a



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

comprovação do efetivo controle de entrada e saída dos docentes nos cursos ministrados (apêndice B - figuras 6 e 7). Ademais, o servidor responsável pelo ateste estava, à época, lotado na Seção de Emergências Policiais, cujas atribuições não se relacionam com a gestão de pessoas do Departamento, e sim com o atendimento de chamadas e deflagração de pronto atendimento em caso de emergências (anexo I da Resolução da Câmara dos Deputados n. 18/2003).

Em relação aos cursos a distância, na manifestação de 9/1/2023, o Cefor opinou pela “impossibilidade procedimental” de se “controlar quantas horas, em que horários, em que dia da semana [...] o professor está atuando [...]”, ou, ainda, que “não faz sentido controlar” a “flexibilidade (de tempo, ritmo, espaço e dispositivo)” inerente à modalidade.

Não obstante, na mesma manifestação, o Centro informou ter substituído, desde meados do ano de 2022, a pauta declarada pelo docente por um “Relatório de Dedicção” automático do sistema *Moodle* para controle das horas despendidas pelos tutores do EaD (apêndice B - figura 8).

O Processo eDoc n. 454.041/2022 serviu de teste para verificação da nova sistemática de controle da jornada educacional do tutor de EaD. Por orientação da DRH, os três docentes constantes desse processo tiveram apuradas as horas em que permaneceram conectados ao sistema virtual de ensino. Ao final das atividades de tutoria, ao receber o processo, a Seção de Registro de Frequência do Departamento de Pessoal (Seref/Depes) comparou os relatórios de dedicação extraídos da plataforma *Moodle* com o sistema ePonto e identificou que os três docentes executaram atividades pedagógicas *on-line* durante o registro de sessão noturna do Congresso Nacional. Diante dessa constatação, a Seref/Depes se apoiou no disposto no art. 4º, §5º, da Portaria/DG n. 286/2012, para vetar o pagamento da remuneração das horas de sessão extraordinária.

Em relação à plataforma *Moodle*, os gestores do Cefor e da DRH não informaram se há tempo limite de inatividade para desabilitação da sessão do usuário (*logout*). Esse controle se faz necessário para que seja mitigado o risco de o servidor permanecer conectado ao sistema sem efetivamente estar exercendo as atividades de tutoria.

Tendo como base as pautas informadas pelos docentes, os testes de auditoria também apontaram a ocorrência de pagamento de GECC para mais de uma atividade presencial realizada em dias e horários coincidentes. A título de exemplo de ocorrência evidenciada, identificou-se orientação a dois alunos do Mestrado Profissional em Poder Legislativo (apêndice B - quadro 3). Sobre o assunto, em 9/1/2023, o Cefor afirmou que “não há orientação [...] quanto à concomitância de encontros de orientação, tendo em vista a inexistência de vedação normativa e por se tratar de atividade planejada e executada pelo orientador de acordo com a dinâmica de desenvolvimento dos trabalhos de conclusão”.

De fato, o educador pode avaliar se a reunião de alunos com temas similares ou complementares será benéfica à elaboração dos trabalhos de fim de curso. Entretanto, considerando-se que o valor da gratificação é calculado em horas (art. 76-A, § 1º, I, Lei n. 8.112/1990), caso seja utilizado o mesmo período para o exercício de duas atividades de orientação, o educador deverá ser remunerado por apenas uma delas.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

Quanto aos demais casos de duplicidade identificados, o Cefor alegou que “erros formais quanto ao preenchimento destes formulários são possíveis [...]”. Frisa-se que o risco de preenchimento incorreto das pautas e, por consequência, o de pagamento indevido da rubrica, seria minimizado se houvesse controle adicional estabelecido pelo Cefor para atestar a fidedignidade das informações prestadas pelos educadores. Todavia, o Centro afirmou que considera esse risco como “baixo” e “aceitável”, e que dispensa a adoção de controles adicionais.

No que tange à manutenção de informações confiáveis sobre a realização de cursos, o Centro respondeu, em 20/10/2022, que “as planilhas do Cefor constituem apenas instrumentos de acompanhamento das ações educacionais, com registro de carga horária, previsão de horários de aula e de custos com GECC, não tendo consequências sobre o efetivo pagamento da Gratificação”.

A preservação de um histórico fidedigno sobre as informações dos cursos realizados (como, por exemplo: público-alvo, educadores, temática das atividades, avaliação dos discentes, datas e horários de realização e custos despendidos) é instrumento indispensável para a tomada de decisão e está em consonância com os princípios e diretrizes da gestão de conteúdos informacionais e de segurança da informação, estabelecidos nos Atos da Mesa n. 46/2012 e 47/2012, como tratado no ponto 3.4.1 adiante.

Outro caso com o qual a equipe de auditoria se deparou diz respeito a inconsistências entre os horários declarados pelos docentes nas pautas e seus registros no sistema biométrico de presença (ePonto). A título de exemplo, foram encaminhadas ao Cefor ocorrências relativas ao processo eDoc n. 357.204/2018, para que esclarecesse seu entendimento a respeito de situações em que o educador efetuou o registro eletrônico do intervalo para alimentação durante o período da aula, e em que os registros biométricos de entrada e saída da jornada divergem dos horários informados pelo docente como de início e fim da atividade educacional (apêndice B – quadro 4).

Em seus esclarecimentos, o Cefor informou que não provê aos educadores orientações em relação à jornada de trabalho e ao controle de frequência, e que o servidor que ministra aulas presenciais tem a opção de fazê-lo fora da sua jornada regular, sem registro do ponto biométrico.

Esse entendimento derivaria do art. 2º da Portaria/DG n. 286/2012, que expõe um rol de atividades pedagógicas que “podem ser desenvolvidas pelo servidor durante o horário de expediente”. Ressalte-se que o normativo interno não determina, porém, que é prerrogativa do educador decidir se a atividade pedagógica será realizada dentro ou fora da jornada ordinária, total ou parcialmente.

Da forma como ocorre atualmente, a Seref/Depes tem de realizar cotejamento manual entre os dias e horários de aulas informados na pauta do docente e os registros de frequência biométricos do sistema ePonto, para fins de cálculo das horas e minutos a serem compensados. Conforme descrito no ponto de auditoria a seguir, a execução dessa rotina não automatizada implicou a ocorrência de erros no número de horas a serem compensadas pelo educador.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

Outra fragilidade evidenciada na execução dos trabalhos foi a inexistência de comunicação, ao Cefor, da exoneração de servidor docente ocupante de Cargo de Natureza Especial durante a realização de atividade educacional.

Pelos registros constantes dos sistemas Sigesp-CD e ePonto, a servidora [REDACTED] teria permanecido fora dos quadros funcionais da Casa entre 25/3/2019 e 31/3/2019, período em que esteve atuando como educadora, de acordo com o processo eDoc n. 226.198/2019 (apêndice B - figuras 9 e 10).

Sobre a situação, o Cefor respondeu, em 9/1/2023, que:

“Segundo se pode verificar do BA, de 25.03.2019, a servidora em questão foi exonerada do cargo que exercia na Coordenação de Comissões Permanentes em 25.03.2019, mas foi nomeada para ocupar cargo em comissão na mesma data na Liderança do Partido Comunista do Brasil. Ou seja, [...] não há período a descoberto, em que a servidora tenha exercido a atividade docente sem ostentar vínculo funcional com o serviço público federal”.

De fato, assiste razão ao gestor, ao apontar que se trata de inconsistência entre a publicação oficial, no Boletim Administrativo, e os registros dos sistemas de gestão de pessoas e de frequência.

Diante da ocorrência, a equipe de auditoria então indagou ao Cefor sobre a existência de controles para se monitorar a regularidade do vínculo funcional dos comissionados que exercem atividades pedagógicas. Em resposta, o Centro informou que “não conta com estrutura passível de levar a efeito um controle diuturno e rotineiro sobre os docentes comissionados”, mas que, como medida de prevenção, vai adequar o termo de compromisso assinado pelo educador para que nele conste a impossibilidade de recebimento de GECC em caso de exoneração e a obrigatoriedade de comunicação imediata ao Cefor na ocorrência de interrupção do vínculo com o serviço público federal.

Faz-se necessário, ainda, lembrar os princípios que regem a Política de Gestão Corporativa de Riscos da Câmara dos Deputados: eficiência, parcimônia e redução de incertezas para a tomada de decisões (Ato da Mesa n. 233/2018, art. 3º).

Segundo o Cefor relatou em 20/10/2022, a despesa com o pagamento de GECC é de, aproximadamente, R\$ 1.200.000,00/ano, o que representa 0,0224% do orçamento da Câmara dos Deputados e 0,0301% da despesa com pessoal. E completa: “Deste modo, este Centro entende que os controles estabelecidos para as situações apontadas – impropriedades verificadas nas pautas autodeclaradas e inexistência de sistemas informatizados para aferição das atividades educacionais realizadas – “são adequados ao nível de risco envolvido”.

Por seu turno, a DRH informou, em 27/1/2023, que não houve o mapeamento dos riscos relacionados ao processo de autorização, concessão e pagamento de GECC. E acrescentou:

Porém, a avaliação dos riscos é inerente ao processo decisório. O mapeamento formal de riscos, necessariamente, não modifica a conduta do gestor.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

Os riscos levantados pela Secin são pertinentes, porém a criticidade maior se deve à dificuldade de observância de aspectos da Lei e dos regulamentos, principalmente, pela falta de critérios claros e objetivos para sua aplicação.

Diante das evidências apresentadas neste ponto de auditoria e das diferentes percepções de risco trazidas nas manifestações dos gestores, considera-se primordial a adoção do modelo corporativo de gestão de risco, conforme determinado no Ato da Mesa n. 233/2018, para a adequada avaliação da suficiência dos controles internos atualmente adotados e para o efetivo alinhamento do processo de desenvolvimento de pessoas às diretrizes da PGCR da Câmara dos Deputados.

3.2.8. Recomendações

Ao Cefor:

- a) Cumprir as atribuições do art. 10 do Ato da Mesa n. 233/2018, por meio da adesão ao Modelo Corporativo de Gestão de Riscos (MCGR).
- b) Submeter à DRH a avaliação dos riscos identificados e o respectivo plano de resposta a riscos.
- c) Aprimorar os controles internos da gestão para aferir a regularidade dos registros de entrada e saída informados pelos servidores docentes, independentemente do local e formato de realização da atividade educacional, promovendo medidas de prevenção e detecção de potenciais casos de erro ou fraude.
- d) Adotar as medidas administrativas cabíveis aos casos listados no quadro 3 do apêndice B, referentes ao pagamento de horas de atividade pedagógica em duplicidade.
- e) Apurar a ocorrência, nos últimos cinco anos, de casos análogos aos descritos na recomendação anterior, em processos não abrangidos pela amostra da presente auditoria, e adotar as medidas administrativas cabíveis.
- f) Apurar a ocorrência, nos últimos cinco anos, de casos de concomitância entre a execução de horas de tutoria (conforme relatórios de dedicação da plataforma EaD, se disponíveis) e a realização de sessão noturna, e adotar as medidas administrativas cabíveis.
- g) Implantar as medidas necessárias para minimizar o risco de pagamento indevido de GECC a servidores que sejam exonerados da Câmara dos Deputados enquanto ministram atividades educacionais.
- h) Manter histórico confiável das informações das ações educacionais executadas e dos servidores docentes, a fim de subsidiar a tomada de decisão pelos gestores.

3.3. Fragilidade nos controles internos relacionados à compensação das horas de atividades educacionais executadas durante a jornada de trabalho.

3.3.1. Situação encontrada



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

Do exame dos processos de requisição de pagamento de GECC dos exercícios de 2018 e 2019 da amostra, instruídos e encaminhados à apreciação do Diretor de Recursos Humanos pelo Cefor, verificou-se:

- a) Falhas nas rotinas manuais e individualizadas de verificação e cotejamento entre as jornadas ordinárias/extraordinárias com a jornada educacional realizada pelo servidor docente.
- b) Ausência de comunicação à chefia imediata sobre a jornada educacional efetuada pelos servidores docentes após o encerramento dos cursos.
- c) Falha na manutenção de histórico do saldo de horas a serem compensadas nos casos em que o servidor docente migrou entre diferentes formatos de controle de jornada na Casa (de registro biométrico para folha de ponto ou comunicação mensal de frequência).
- d) Inconsistência entre o que dispõe a Portaria/DG n. 286/2012 e a prática adotada pela Casa que possibilita a compensação das horas de tutoria realizadas durante a jornada ordinária.
- e) Deficiência dos controles internos de gestão para aferir a regularidade da compensação das atividades remuneradas por GECC por servidores não sujeitos ao regime biométrico de controle de jornada.
- f) Ausência de mecanismos de prevenção e detecção de potenciais casos de erro ou fraude na compensação das horas remuneradas por GECC.

3.3.2. Critérios

- a) Lei n. 8.112/1990.
- b) Ato da Mesa n. 27/2003 (cria a DRH).
- c) Ato da Mesa n. 24/2015 (dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Câmara dos Deputados)
- d) Ato da Mesa n. 245/2018.
- e) Ato do CGE n. 2/2018.
- f) Portaria/DG n. 286/2012.
- g) Ordem de Serviço n. 1/2015 (dispõe sobre a compensação de horas destinadas à formação, treinamento e aperfeiçoamento no âmbito do Depol).
- h) Ações de controle pretéritas (Relatório de Auditoria n. 2/2010 - Coasp, Relatório de Auditoria n. 2/2012 - Coasp, Relatório de Inspeção n. 1/2012 - Coasp e Relatório de Inspeção n. 1/2017 - Nuarh) com manifestação da Secin acerca da confiabilidade dos controles internos adotados pela gestão para aferir a jornada ordinária por meio de ficha de frequência diária ou mensal.
- i) Processo eDoc n. 454.041/2022.

3.3.3. Evidências



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

- a) Mapeamento do processo de concessão da GECC, validado pelos gestores envolvidos.
- b) Informações contidas nos processos de pagamento de GECC examinados (inexistência de comunicação às chefias imediatas dos servidores docentes sobre horas a serem compensadas; controles de compensação de horas de atividade educacional realizadas em concomitância com jornada ordinária por tutores EaD; e controles de compensação das horas de atividade educacional dos servidores submetidos a diferentes regimes de frequência).
- c) Manifestações da DRH e da Seref/Depes à equipe de auditoria, encaminhadas em 27/1/2023 e 21/11/2022, respectivamente (apêndice A).
- d) Divergências entre o cálculo realizado pela Seref/Depes e pela equipe de auditoria, acerca do total de horas a serem compensadas pelos servidores docentes (apêndice B – quadro 5).
- e) Contas de compensação de horas de atividades educacionais vencidas no sistema ePonto (apêndice B - quadro 6).
- f) Folhas de frequência de servidores não sujeitos ao ponto biométrico, encaminhadas pela Seref/Depes em 22/11/2022.

3.3.4. Causas

- a) Execução manual das rotinas de apuração de concomitância das jornadas, sem suporte de ferramentas ou sistemas informatizados.
- b) Reduzida disponibilidade de força de trabalho da Seref/Depes, considerando a execução de rotinas manuais.
- c) Fragilidade nos controles internos da gestão para manutenção de histórico do saldo de horas a serem compensadas nos casos em que o servidor docente migrou entre diferentes formatos de controle de jornada na Casa (de registro biométrico para folha de ponto ou comunicação mensal de frequência).
- d) Interpretação administrativa conferida aos arts. 2º e 4º, § 6º da Portaria/DG n. 286/2012 (compensação das horas de tutoria em concomitância com jornada ordinária).
- e) Deficiência dos controles internos de verificação da compensação de horas remuneradas por GECC pelos servidores docentes cujo controle de jornada seja diverso do biométrico (folha de frequência e comunicação mensal).
- f) Inexistência de um processo de comunicação à chefia imediata do servidor docente sobre as horas remuneradas por GECC a serem compensadas.
- g) Ausência de avaliação da chefia imediata do servidor docente quanto à concomitância da jornada educacional executada com as jornadas ordinária e extraordinária efetuadas na lotação e validadas no sistema ePonto.

3.3.5. Efeitos



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

- a) Risco de pagamento indevido da remuneração do servidor, em razão da não compensação das horas de atividade educacional realizadas durante a jornada de trabalho com percepção de GECC.
- b) Comprometimento da validação, pela chefia imediata, da regularidade da jornada de trabalho registrada no sistema ePonto.
- c) Comprometimento da eficiência operacional da força de trabalho lotada na Seref/Depes.
- d) Risco de comprometimento da conformidade da compensação das horas de GECC executadas dentro da jornada ordinária por servidores sujeitos a controles de frequência diversos do sistema biométrico de presença.
- e) Risco de fraude na compensação das horas remuneradas por GECC.

3.3.6. Manifestação do gestor

Tendo em vista a abrangência das questões formuladas para esclarecimentos dos tópicos abordados no item 3.3.1, consolidaram-se as manifestações dos gestores no apêndice A.

3.3.7. Análise

Como destacado na análise do ponto anterior, foram encontradas inconsistências no acumulado de horas a serem compensadas pelos servidores que exerceram a docência durante a jornada ordinária e receberam GECC (apêndice B - quadro 5). Essa falha deve-se, em grande parte, ao fato de o cotejamento entre os horários informados pelos docentes de início e fim das atividades e o relatório do ePonto ser realizado manualmente e nem sempre estar sujeito à revisão, devido à falta de pessoal na Seref/Depes.

Atualmente, além de verificar se o servidor docente está afastado por alguns dos motivos que impedem o recebimento de GECC (arts. 97 e 102, da Lei n. 8.112/1990), a Seção precisa fazer cálculos de horas e minutos para compatibilizar as atividades educacionais informadas nas pautas com os dados de entrada e de saída e os intervalos constantes dos relatórios do sistema ePonto.

Esse procedimento seguido pela Seref/Depes serve tanto para as atividades realizadas presencialmente, dentro ou fora do Cefor, como para as que ocorrem a distância. No caso de EaD, a Seção ainda verifica se os horários constantes no relatório de dedicação (extraído do sistema *Moodle*) foram realizados durante sessões extraordinárias, a fim de descontar o valor pago em duplicidade pela hora trabalhada.

Embora o art. 2º c/c art. 4º, § 6º, Portaria/DG n. 286/2012, não contemple os cursos na modalidade a distância como passíveis de serem desenvolvidos pelo servidor durante o horário do expediente, a DRH entende que “[...] não há óbice à existência de concomitância entre o período de instrutoria e a jornada ordinária atestada pela chefia, desde que seja objeto de compensação de horários a ser efetivada no prazo de até 1 (um ano) [...]”.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

Com o objetivo de dirimir a divergência na interpretação do dispositivo legal, recomenda-se a adequação da norma a fim de abarcar também a EaD entre as atividades que podem ser desenvolvidas durante o expediente ordinário (art. 2º da Portaria/DG n. 286/2012).

As dificuldades apresentadas pela Seref/Depes nas entrevistas de mapeamento dos processos, bem como nos esclarecimentos prestados foram comprovadas por esta equipe de auditoria quando da realização dos testes referentes à verificação da concomitância das jornadas ordinária e extraordinária com a jornada educacional.

A metodologia de análise utilizando controles manuais, por natureza, costuma ter comprometida sua fidedignidade. Nesse caso em específico, essa fidedignidade é ainda mais comprometida pela característica e quantidade de dados a serem comparados. Mesmo os procedimentos de auditoria, com apoio de trilhas automáticas, exigiram dos auditores extrema atenção no cotejamento de datas, horas e minutos.

Ainda em relação às horas a serem compensadas pelos servidores educadores, foram encontradas contas relativas a atividades educacionais nos relatórios do ePonto que deveriam ter sido saldadas até setembro/2022 (apêndice B - quadro 6). Ao ser questionada sobre o assunto, a Seref/Depes explicou, em 21/11/2022, por e-mail, que:

“nos casos em que o servidor não se encontra submetido ao controle eletrônico no mês de vencimento da conta devedora, a transferência do saldo não é processada automaticamente e depende de controles manuais, que nesses casos se mostraram falhos”.

Aliás, são perceptíveis as dificuldades enfrentadas pela Casa para controlar a regularidade da compensação das atividades remuneradas por GECC dos servidores que não estão sujeitos ao regime biométrico. Ao se analisar os casos constantes do quadro 6 do apêndice B, por exemplo, constatou-se que a maioria dos servidores listados trabalhava em regime de escala (81,82% da amostra). Além disso, o registro da compensação é feito de forma precária, ocorrendo com a assinatura disposta sobre as marcações de dias de folga da folha de ponto (apêndice B - figuras 11, 12 e 13).

Desde 2010, esta Secin tem apontado a fragilidade do controle de frequência realizada por meio de folhas de ponto e alertou a Mesa sobre a necessidade de se estabelecer nova metodologia de controle do expediente ordinário. Esse problema foi sanado, em parte, com a edição do Ato da Mesa n. 24/2015, mas ainda existem casos de servidores que têm sua frequência aferida pela assinatura em folha de ponto ou pela declaração de frequência mensal expedida por gabinetes de parlamentares. Esses meios de comprovação da frequência, como dito anteriormente, fragilizam também o controle sobre a compensação das horas remuneradas por GECC.

Ainda confrontando o texto do dispositivo que regulamenta o pagamento de GECC (Portaria/DG n. 286/2012) com o conteúdo dos processos da amostra, não ficou evidenciada a comunicação à chefia imediata dos dias e horas em que a atividade educacional foi ministrada pelo servidor docente.

A Portaria/DG n. 286/2012, art. 4º, § 2º preceitua que a compensação das horas e dias pelo servidor educador deverá ser estabelecida pelo chefe imediato. Diretriz



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

semelhante consta no art. 4º do Ato da Mesa n. 24/2015 que dispõe que “O controle do cumprimento da jornada diária de trabalho será da responsabilidade do chefe imediato, supervisionado pela autoridade imediatamente superior, cabendo-lhes, nos termos do art. 143 da Lei n. 8.112, de 1990, informar a Administração sobre qualquer irregularidade”.

A inexistência de comunicação do Cefor e/ou Depes à chefia sobre os horários efetivamente dedicados às atividades pedagógicas, presenciais ou a distância, pelo servidor educador, além de impedir o controle que é próprio do chefe sobre o subordinado, pode distorcer a apreciação sobre oportunidade e conveniência da liberação da participação do servidor em futuros eventos educacionais.

Como exemplo, cite-se o caso do servidor [REDACTED] (Processo eDoc n. 454.041/2022) que ministrou curso na modalidade EaD. Ao se cotejar as informações do relatório do *Moodle* com os registros de frequência do sistema ePonto, verificou-se uma coincidência de 9h22min entre as atividades de tutoria e a jornada na Casa, o que corresponde a 15,6% das 60h destinadas ao curso EaD. Como as informações relativas à jornada educacional dos servidores não são encaminhadas aos seus superiores hierárquicos, esse chefe não pôde avaliar se o cumprimento de parte da atividade educacional durante a jornada ordinária motivou algum retardo no atendimento das demandas do setor.

Diante das inconsistências encontradas no número de horas a serem compensadas pelos servidores docentes (apêndice B – quadro 5), a DRH foi questionada sobre os mecanismos de prevenção e de detecção de potenciais casos de fraude no registro da jornada ordinária e a compensação das horas realizadas durante o expediente e remuneradas por GECC. A Diretoria respondeu que:

[...] há aprimoramentos a serem feitos nesse processo, haja vista os achados apontados pela Secin. Todavia, esse processo já vem sendo aperfeiçoado ao longo do tempo, com o registro biométrico [...] e com a conferência realizada pelo Depes antes de efetuar o lançamento em folha e os registros no sistema de frequência. [...]

Logo, esta Diretoria entende que o controle da jornada ordinária e das compensações decorrentes de docência está em um bom nível, com registros objetivos dos horários, havendo poucos servidores que recebem eventualmente GECC e estão fora do sistema eletrônico de frequência.

A despeito da avaliação da DRH sobre o bom nível dos controles de jornada ordinária e das compensações decorrentes das atividades educacionais, na execução dos testes de auditoria evidenciou-se a dificuldade de obtenção de relatórios de dados e de informações gerenciais e o risco da ocorrência de erros operacionais, considerando-se a ausência de sistema informatizado que contenha os registros das datas e horários de realização dos cursos, atualmente constantes nas pautas dos docentes dos processos eletrônicos de autorização da GECC (arquivos em formato .pdf).

3.3.8. Recomendações



Ao Cefor:

- a) Adotar uma ferramenta automatizada de registro das informações de datas e horários das atividades educacionais, que possibilite a interoperabilidade com o sistema ePonto.

Ao Depes:

- b) Encaminhar à ciência dos superiores hierárquicos dos servidores docentes as pautas/relatórios das atividades realizadas.
- c) Aprimorar os controles internos de apuração e registro das horas a serem compensadas pelos servidores docentes.
- d) Aprimorar os controles internos sobre a compensação de jornada dos servidores docentes não submetidos ao sistema de frequência biométrico, promovendo medidas de prevenção e detecção de potenciais casos de fraude.
- e) Adotar as medidas administrativas cabíveis aos casos listados nos quadros 5 e 6 do apêndice B, referentes às inconsistências no saldo de horas a serem compensadas e às contas devedoras de horas de atividade pedagógica com prazo de vencimento exaurido no sistema ePonto.
- f) Apurar a ocorrência, nos últimos cinco anos, de casos análogos aos descritos na recomendação anterior, não abrangidos pela amostra da presente auditoria, e adotar as medidas administrativas cabíveis.

À DRH:

- g) Encaminhar à DG sugestão de alteração da Portaria/DG n. 286/2012, a fim de contemplar a compensação das horas de atividade realizadas durante o horário do expediente ordinário pelos tutores de cursos na modalidade EaD.
- h) Encaminhar à DG sugestão de aprimoramento dos parâmetros normativos referentes às compensações de jornada dos servidores docentes não submetidos ao controle biométrico, promovendo medidas de prevenção e detecção de potenciais casos de fraude.

3.4. Falhas de governança da DRH sobre as atividades do Cefor relacionadas aos processos de concessão de GECC

3.4.1. Situação encontrada

Nos termos dispostos no Acórdão n. 3023, de 2013 – TCU/Plenário, governança de pessoal seria o “conjunto de mecanismos de avaliação, direcionamento e monitoramento da gestão de pessoas para garantir que o capital humano agregue valor ao negócio da organização, com riscos aceitáveis”.

A Mesa Diretora, no Ato n. 136/2014 (anexo V, item 1.1), conferiu à DRH atribuição de “**planejar, organizar, coordenar, comandar, controlar e orientar** os órgãos que a compõem, **controlar** as atividades inerentes à gestão de pessoas da Câmara dos



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

Deputados e **zelar** pelo cumprimento das diretrizes e programas da política de pessoal”.
(grifo nosso)

Outro parâmetro interno de governança (art. 2º do Ato n. 2/2018 do CGE) trata das atribuições de orientar, deliberar e avaliar os processos e recursos das unidades administrativas sob responsabilidade do Comitê Setorial de Gestão (CSG) de Pessoal, presidido pela DRH.

Observados esses parâmetros regulatórios, com fulcro nos processos de pagamento de GECC (exercícios de 2018 e 2019), nos procedimentos de auditoria executados e nos esclarecimentos prestados pelos gestores, coligiram-se deficiências dos mecanismos de governança aplicados à gestão de pessoas nos seguintes aspectos:

- a) Ausência de banco de dados que armazene conteúdo informacional, para monitoramento gerencial, referente à concessão e ao pagamento de GECC, bem como à execução das atividades pedagógicas motivadoras do pagamento da gratificação.
- b) Fragilidade na análise do cumprimento dos requisitos necessários à autorização do pagamento de GECC pela DRH, observadas as deficiências de informação dos processos instruídos pelo Cefor, conforme tópico 3.1 deste relatório.
- c) Ausência de diretrizes setoriais quanto ao fomento das práticas de gestão de riscos no processo de diagnóstico, planejamento, organização e execução de atividades educacionais e de autorização do pagamento de GECC.
- d) Deficiências no exercício das atribuições de orientar, deliberar e avaliar os processos e recursos das unidades administrativas sob responsabilidade do CSG de Pessoal.

3.4.2. Critérios

- a) Ato da Mesa n. 136/2014 (dispõe sobre a DRH).
- b) Ato da Mesa n. 46/2012.
- c) Ato da Mesa n. 47/2012.
- d) Ato da Mesa n. 69/1997.
- e) Ato da Mesa n. 41/2000.
- f) Ato da Mesa n. 76/2013.
- g) Portaria/DG n. 568/2012 (delega e subdelega competências ao Diretor de Recursos Humanos).
- h) Ato da Mesa n. 245/2018.
- i) Ato da Mesa n. 233/2018.
- j) Ato n. 2/2018 do CGE.
- k) Referencial básico de governança aplicável a organizações públicas e outros entes jurisdicionados ao TCU / Tribunal de Contas da União. Edição 3 - Brasília: TCU, Secretaria de Controle Externo da Administração do Estado – Secex Administração, 2020.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

3.4.3. Evidências

- a) Mapeamento do processo de concessão da GECC, validado pelos gestores envolvidos.
- b) Informações contidas nos processos de solicitação de GECC examinados, relativas ao treinamento planejado e aos educadores que receberão a gratificação (Formulários “Autorização de Despesa de Docente” e “Detalhamento do Treinamento”).
- c) Manifestação dos gestores em resposta às solicitações de esclarecimentos enviadas pela Secin em 13/10/2022 e 16/12/2022 (apêndice A).

3.4.4. Causas

- a) Baixa aderência aos princípios, objetivos, diretrizes e requisitos delineados na PGCI, dada no Ato da Mesa n. 46/2012, e na PSI, instituída pela Mesa Diretora no Ato n. 47/2012.
- b) Baixa aderência aos princípios e diretrizes delineados na PGCR, instituída pela Mesa Diretora no Ato n. 233/2018.
- c) Baixa aderência aos princípios e diretrizes delineados no modelo de governança corporativa, instituído pela Mesa Diretora no Ato n. 245/2018.

3.4.5. Efeitos

- a) Aprovação de despesa sem conteúdo informacional suficiente e apropriado para fomento ao processo de tomada de decisão.
- b) Potencial assunção de riscos em nível incompatível com os princípios da PGCR e diretrizes do CGE.
- c) Risco de comprometimento dos objetivos institucionais de desenvolvimento de pessoas.
- d) Risco de prática de ato de gestão ilegal, ilegítimo ou antieconômico.

3.4.6. Manifestação do gestor

Tendo em vista a abrangência das questões formuladas para esclarecimentos dos tópicos abordados no item 3.4.1, consolidaram-se as manifestações dos gestores no apêndice A.

3.4.7. Análise

A exposição efetuada no item 3.4.1 quanto aos parâmetros regulatórios que definem a abrangência de atuação da governança de pessoal na Casa é referencial para os pontos que serão tratados abaixo.

No início do planejamento dos procedimentos de auditoria definidos para a presente ação de controle, buscou-se junto aos gestores envolvidos quais os sistemas



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

que armazenavam dados acerca do processo de requisição, concessão e pagamento de GECC.

Segundo informações do Cefor, as planilhas de controle disponibilizadas para análise constituíam “apenas instrumentos de acompanhamento das ações educacionais, (...) não tendo consequências sobre o efetivo pagamento da Gratificação”.

Quanto à organização e planejamento das ações educacionais, o gestor informou que “o planejamento do Cefor acabou ficando fracionado, com partes no Eduleg, no “Colabora” (Rocket Chat), planilhas eletrônicas específicas e pastas públicas da rede da Câmara”. Essas ocorrências foram debatidas no ponto de auditoria 3.2.

Para coletar dados necessários aos procedimentos de auditoria, a gestão informou que a fonte mais íntegra de dados referentes ao pagamento de GECC seriam as pautas informadas pelos docentes e constantes de cada um dos eDocs selecionados na amostra.

Em relação às pautas dos docentes, em que são informados os horários de entrada e saída, tanto o Cefor, quanto a Seref/Depes, informaram que as aferições dos horários apostos no formulário e as verificações de concomitância com a jornada ordinária e extraordinária são feitas de forma manual. Essas características dos controles internos analisados impactaram sobremaneira a execução dos procedimentos de auditoria. Essas deficiências foram debatidas no ponto de auditoria 3.3.

Com relação aos registros de GECC lançados manualmente em folha de pagamento, o gestor informou que os servidores responsáveis são orientados a anotar o número do processo eDoc em campo de “observações”. Contudo, por se tratar de campo não obrigatório e de preenchimento livre, não há invalidação do lançamento ou parâmetros de registro dos dados que permitam aferir sua autenticidade².

Nos pontos de auditoria que antecederam a presente análise, foram expostas deficiências na gestão dos conteúdos informacionais e de segurança da informação cujas naturezas e características têm o potencial de comprometer a atuação das instâncias de governança de gestão de pessoal.

Acrescentando-se elementos à exposição das situações evidenciadas nos pontos de auditoria anteriores, importa destacar três conceitos definidos na PSI (Ato da Mesa n. 47/2012), que restam comprometidos pela ausência de um banco de dados para apoio à tomada de decisão das instâncias de governança:

Art. 3º Para os fins desta Política, entende-se como:

[...]

XII - Integridade: qualidade da informação que se encontra completa e que não sofreu nenhum tipo de dano ou alteração não autorizada ou não documentada, seja na origem, no trâmite ou na destinação;

[...]

² II - Autenticidade: atributos que permitem atestar a proveniência, a veracidade e a fidedignidade dos conteúdos informacionais;



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

XV - Segurança da Informação: preservação da confidencialidade, integridade, disponibilidade e autenticidade da informação;

XVI - Sistema de Gestão da Segurança da Informação (SGSI): conjunto que compreende estrutura organizacional, políticas, atividades de planejamento, responsabilidades, práticas, procedimentos, processos, pessoas e demais recursos que a organização utiliza para, de modo coordenado e com base na abordagem de riscos, tratar os temas da segurança da informação;

Enfatiza-se, também, que o art. 1º, § 1º, do Ato da Mesa n. 46/2012, determinou às unidades administrativas da Casa que adequassem seus processos de trabalho aos princípios, diretrizes e requisitos da PGCI. Em obediência a esses preceitos, as áreas devem empregar meios adequados de armazenamento das informações produzidas no âmbito de seus processos, para que sejam disponibilizadas de forma consistente, íntegra e tempestiva às instâncias que delas se utilizam. É o que se depreende dos excertos da referida norma, a seguir (com grifos acrescentados):

Art. 2º Para os fins desta Política, define-se:

I - Conteúdo informacional: toda informação registrada, produzida, recebida, adquirida, capturada ou colecionada pela Câmara dos Deputados no desempenho de sua missão institucional, qualquer que seja seu suporte;

[...]

Art. 3º A Política de Gestão de Conteúdos Informacionais da Câmara dos Deputados rege-se pelos princípios da transparência, da efetividade, da eficiência, da acessibilidade, da disseminação e da preservação.

Art. 4º São objetivos da Política de Gestão de Conteúdos Informacionais, visando o fortalecimento da imagem institucional, a participação popular, o controle social e a construção da cidadania:

[...]

IV - assegurar as condições para que o patrimônio informacional subsidie o processo decisório e o aperfeiçoamento da gestão administrativa;

[...]

VI - garantir a recuperação tempestiva e a divulgação de informações relevantes, corretas, consistentes e pertinentes aos processos de trabalho e às demandas da sociedade;

[...]

Art. 6º A Gestão de Conteúdos Informacionais da Câmara dos Deputados atenderá aos seguintes requisitos:

[...]

V - armazenamento dos conteúdos informacionais, com garantia dos requisitos de confidencialidade, integridade e disponibilidade;



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

Nesse ponto, cabe consignar esclarecimento prestado pela DRH acerca dos critérios de avaliação utilizados para concessão de GECC. Em seu despacho, constou declarado que algumas tratativas para aferir critérios de conveniência, oportunidade e interesse da Administração relativas às ações educacionais propostas ocorriam de forma não documentada, mediante indagações diretas ao Cefor. Considerando as diretrizes emitidas pela Mesa Diretora, entende-se que essa dinâmica processual utilizada pela DRH fragiliza os requisitos de segurança da informação delineados acima.

Observadas as atribuições da DRH, definidas no Ato da Mesa n. 136/2014, e aquelas relacionadas à presidência do CSG, avalia-se que a Diretoria deveria rever seus mecanismos de direcionamento, avaliação e monitoramento dos requisitos de segurança da informação e de gestão de conteúdos informacionais referentes ao processo de GECC operacionalizado pelas unidades administrativas sob sua alçada.

Outro aspecto relevante vinculado à maturidade dos mecanismos de governança de pessoal trata da gestão dos riscos do processo de GECC pelas unidades administrativas consultadas.

No primeiro pedido de esclarecimentos, o Cefor declarou que, no seu entender, os controles internos existentes seriam “suficientemente seguros para garantir o registro e pagamento das atividades educacionais”. Acrescentou também em seu despacho que os controles estabelecidos são adequados ao nível de risco envolvido, observando que a despesa média anual com o pagamento de GECC (aproximadamente R\$1.200.000,00) representa percentual ínfimo, considerando o orçamento geral da Câmara.

No segundo pedido de esclarecimentos, o Cefor declarou que um dos mecanismos de controle estabelecidos para assegurar a regularidade dos registros apostos em pauta pelo servidor docente seria a autodeclaração. Na opinião do gestor responsável, tal documento, acompanhado da lista de presença dos alunos e da avaliação de reação dos cursos, formam conjunto probatório suficiente para resguardar a gestão, considerando o baixo nível de risco associado à materialidade e à probabilidade de ocorrência envolvidas.

Ao examinar as evidências encontradas sob o prisma dos princípios delineados no “Referencial de combate a fraude e a corrupção” do TCU, entendemos pertinente perquirir à gestão sobre os mecanismos de prevenção de detecção de fraudes no preenchimento dos registros constantes das pautas apresentadas pelos docentes. O esclarecimento prestado foi de que esses controles internos seriam suficientes para garantir razoável segurança.

Por derradeiro, nos esclarecimentos prestados pela DRH, consta do seu despacho que o mapeamento formal de riscos do referido processo de GECC não foi executado; contudo, entende que a avaliação de riscos é inerente ao processo decisório e que em nada modifica a conduta do gestor.

Verificadas as avaliações efetuadas pelos gestores acerca da gestão de riscos do processo, importa ressaltar as diretrizes da PGCR definidas pela Mesa Diretora:

I - obediência aos princípios de governança corporativa e ao alinhamento estratégico;



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

II - cooperação entre as unidades administrativas na gestão de riscos e no planejamento de ações para mitigá-los;

III - observância de requisitos e padrões compatíveis com as normas e boas práticas de gestão de riscos nacionais e internacionais.

Ainda constante da PGCR, compete ao CSG de pessoal, presidido pela DRH: I - fomentar práticas de gestão de riscos; II - aprovar e monitorar os planos de respostas a riscos; III - promover a integração entre os agentes responsáveis pela gestão de riscos e pelos controles internos da gestão; IV - identificar o apetite a riscos da Câmara dos Deputados para os planos, processos de trabalho e projetos que se mostram relevantes a essa identificação.

Conferindo maior objetividade às atribuições dispostas na PGCR, o CGE, em ato publicado em 2018, atribuiu as seguintes competências ao CSG:

I - orientar sobre:

a) processo de gestão estratégica setorial;

b) alocação dos recursos humanos, tecnológicos, financeiros e logísticos necessários à implementação dos projetos e ações setoriais e processos priorizados;

c) diretrizes para atuação das unidades administrativas sob sua alçada;

II - deliberar sobre:

a) desenvolvimento e atualizações do planejamento setorial alinhado à estratégia da Câmara dos Deputados aprovada em Ato da Mesa;

b) desenvolvimento de ações estratégicas setoriais;

c) priorização de projetos e processos organizacionais setoriais;

(...)

g) riscos relacionados aos processos de sua competência e respectivos planos de respostas;

III - avaliar:

a) planejamento setorial;

b) gestão e desempenho do portfólio setorial de projetos a partir de dados e informações gerenciais;

(...)

d) planos de resposta a riscos setoriais aprovados pelo Comitê;

e) processos organizacionais priorizados em âmbito setorial.

IV - apoiar o CGE no zelo pela efetividade do modelo de governança.

Na análise do conjunto de evidências e critérios, avalia-se que no aspecto de gestão de riscos setoriais, o CSG de pessoal, presidido pela DRH, deveria rever seus



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

mecanismos de direcionamento, avaliação e monitoramento dos requisitos de gestão de riscos referentes ao processo de GECC operacionalizado pelas unidades administrativas sob sua alçada.

Acrescida às atribuições já expostas no item 3.4.1, a Mesa Diretora também conferiu à DRH competências para “**normatizar** e propor normas ao Diretor-Geral relacionadas à gestão de pessoas” (grifo nosso).

Com esteio em todo o arcabouço regulatório exposto nos parágrafos anteriores sobre as atribuições da DRH, entende-se que essa diretoria poderia avaliar a conveniência e oportunidade de normatizar, por meio de Portarias, Orientações Normativas ou Instruções, diretrizes e requisitos gerais que promovam, nas unidades sob sua alçada:

- a) gestão integrada de processos;
- b) gestão de conteúdos informacionais específicos;
- c) gestão de segurança da informação;
- d) gestão estratégica setorial;
- e) gestão de riscos setoriais.

Julga-se necessário promover maior grau de maturidade aos mecanismos de governança utilizados pela gestão de pessoal no objetivo de fomentar efetiva aderência das unidades administrativas às políticas definidas pela Mesa Diretora.

Como último elemento de exposição, releva consignar manifestação deste núcleo de auditoria no Relatório de Levantamento n. 1/2014, cujo objeto selecionado para exame foi o processo “Gerir a Estratégia e Governança de RH” nesta Casa Legislativa:

Assim, sob o prisma do definido pela Corte de Contas e dos normativos internos que tratam da governança, avalia-se que a Política de RH da Casa é o principal instrumento norteador da governança de pessoal para a Administração.

Os próprios fatos motivadores para edição do Ato da Mesa que instituiu a Política de RH, alegados pela Mesa Diretora, corroboram esse entendimento:

Uma política de recursos humanos (RH) tem por finalidade a integração e a uniformização dos procedimentos e práticas de gestão de pessoas. Com as crescentes demandas e os novos desafios da Câmara dos Deputados, surgidos com o movimento de definições estratégicas institucionais, faz-se necessária a revisão e atualização da política de RH lançada em 2002. Esse processo deve passar pela reflexão sobre os elementos fundamentais, ou seja, o conjunto de princípios e diretrizes que orientarão as ações e os processos decisórios na área de RH.

A heterogeneidade de atribuições, culturas e regimes de funcionamento dos diversos órgãos da Câmara dos Deputados gera distorções que repercutem na motivação dos servidores e no clima organizacional, revelando a necessidade de uma política mais equânime e que favoreça melhor comunicação entre a Diretoria de



CÂMARA DOS DEPUTADOS

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO

Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos

Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

Recursos Humanos e os demais setores da Casa. Isso tem início na formulação e se consolida na aplicação dos princípios e diretrizes norteadores. Diante do exposto, a minuta de Ato da Mesa ora apresentada se justifica pela necessidade de se estabelecer a linha mestra que orientará os demais projetos e ações da Política de RH da Câmara dos Deputados. Importante ressaltar que a referida minuta foi objeto de apreciação do Comitê de Gestão Estratégica da Câmara dos Deputados.

3.4.8. Recomendações

À DRH:

- a) Avaliar a conveniência e oportunidade de normatizar diretrizes e requisitos gerais que promovam a aderência das unidades sob sua alçada às seguintes políticas determinadas pela Mesa Diretora:
 - i. gestão integrada de processos;
 - ii. gestão de conteúdos informacionais específicos;
 - iii. gestão de segurança da informação;
 - iv. gestão estratégica setorial;
 - v. gestão de riscos setoriais.
- b) Orientar, avaliar e monitorar o atendimento às recomendações incluídas na presente ação de controle a cargo das unidades administrativas sob sua alçada.
- c) Orientar, avaliar e monitorar a aderência ao Modelo Corporativo de Gestão de Riscos das unidades administrativas sob sua alçada.
- d) Estabelecer diretrizes sobre a periodicidade das reuniões do Comitê Setorial de Gestão de Pessoal.

4. CONCLUSÃO

Consoante exposto na parte introdutória, a presente ação de controle foi requisitada pela DG à Secin, com o intuito de: assegurar o conhecimento de todos os elementos necessários à adequada decisão quanto ao pedido de aumento dos valores pagos a título GECC; e avaliar o nível de risco associado ao processo.

Dentro do escopo delimitado, por meio de critérios definidos pela gestão e pela metodologia aplicada pela equipe de auditoria, as evidências coletadas nos procedimentos de auditoria foram coligidas em quatro pontos que merecem a atenção da gestão.

Avalia-se que as situações encontradas e os efeitos associados requerem que a gestão adote medidas administrativas que possam conferir o devido tratamento às causas identificadas. Após equacionar os elementos citados, seria possível à gestão obter elementos mais concretos para subsidiar o processo de tomada de decisão acerca do aumento dos valores pagos a título de GECC.



CÂMARA DOS DEPUTADOS
SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO
Núcleo de Auditoria de Recursos Humanos
Auditoria sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

Por fim, importa registrar os agradecimentos desta Secretaria aos gestores entrevistados (Seref/Depes, Coordenação de Secretariado Parlamentar/Depes, Cefor e DRH) que bem auxiliaram a equipe de auditoria no entendimento do processo e dos controles internos de gestão.

Brasília, 27 de março de 2023.