



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO
SECRETARIA FEDERAL DE CONTROLE INTERNO

Unidade Auditada: CENTRO FED.DE EDUC.TECNOL.CELSO S.DA
FONSECA
Município - UF: Rio de Janeiro - RJ
Relatório nº: 201500011
UCI Executora: CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO
ESTADO DO RIO DE JANEIRO

RELATÓRIO DE AUDITORIA

Senhor Chefe da CGU-Regional/RJ,

Em atendimento à determinação contida na Ordem de Serviço nº 201500011, apresentamos os resultados dos exames realizados sob a gestão de recursos humanos do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET/RJ.

I – ESCOPO DO TRABALHO

Os trabalhos foram realizados na Sede da Unidade Gestora no Rio de Janeiro, no período de 05/02/2015 a 13/03/2015, em estrita observância às normas de auditoria aplicáveis ao serviço público federal, objetivando a avaliação da gestão de recursos humanos do CEFET/RJ e a aplicação de jornada de trabalho em regime de turnos e escalas. Nenhuma restrição foi imposta aos nossos exames.

II – RESULTADO DOS EXAMES

1 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

1.1 REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E VANTAGENS



1.1.1 SISTEMAS DE CONCESSÕES

1.1.1.1 INFORMAÇÃO

Ausência de aplicação da jornada de trabalho diferenciada de 6 horas diárias e 30 semanais com base no Decreto nº 1.590/95.

Fato

Por meio da SA nº201500011_01, solicitamos esclarecimentos e informações sobre servidores trabalhando em regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e quarenta semanais. Em resposta, o Diretor Geral manifestou-se por meio do Ofício nº128/2015/DIREG, de 26 de fevereiro de 2015, e seus anexos.

Sobre a existência de servidores trabalhando em regime diferenciado da jornada de oito horas diárias e carga horária de quarenta horas semanais, o Diretor-Geral informou que: “Não existem servidores trabalhando em regime diferenciado da jornada de oito horas diárias, a não ser os profissionais protegidos por Lei.” A fim de esclarecer a questão, enviou-se questionamento por meio da SA nº201500011_02 sobre a utilização do Decreto nº 1590/1995 como base para a redução de jornada de servidores.

Em resposta, o Vice-Diretor manifestou-se por meio do Ofício nº207/2015/DIREG, de 05 de março de 2015, listando os profissionais que trabalham em regime de jornada inferior a 40 horas semanais. Na lista constam professores do magistério superior e do ensino básico, técnico e tecnológico em jornada de 20 horas semanais com base no Decreto nº94664/87 e Lei 12772/2012 e os seguintes servidores técnico-administrativos: médicos em regime de 20 horas semanais (Lei 9436/97); odontólogos em regime de 30 horas semanais (Decretos-Lei nº 1445/76 e 2140/84); e jornalistas em regime de 25 horas semanais (Decreto-Lei nº 972/69). Portanto, não foram apresentados servidores com jornada de trabalho diferenciada com base no Decreto nº 1.590/95. Esse fato foi corroborado pelo Diretor Geral, pelo Diretor de Administração e Planejamento e pelo Chefe do Departamento de Recursos Humanos em reunião realizada com membros da equipe de auditoria no CEFET/RJ, em 05 de março de 2015.

No anexo “Questionário de Autoavaliação”, anexo ao Ofício nº128/2015/DIREG, de 26 de fevereiro de 2015, o Diretor Geral informa que a Instituição não tem necessidade, no momento, de que alguma área mantenha atividades contínuas de 24 horas e, por conseguinte, funcione em regime de turno ininterrupto de revezamento.

Sobre a necessidade e o interesse da Instituição de que alguma área mantenha atividades contínuas em período igual ou superior a 12 horas ininterruptas em função do atendimento ao público ou trabalhe em período noturno e, por conseguinte, funcione em regime de turnos ou escalas, o Diretor-Geral informou que: *“Existe interesse em manter atividades contínuas em período igual ou superior a 12 horas ininterruptas, necessitando assim a implantação do regime de turnos, nos setores relacionados abaixo:*



- Departamento de Administração e Registros Acadêmicos
- Seção de Disciplina Escolar
- Biblioteca Central
- Divisão de Administração e Infraestrutura”

1.1.2 CONSISTÊNCIA DOS REGISTROS

1.1.2.1 INFORMAÇÃO

Governança e Gestão de Pessoas no CEFET/RJ.

Fato

Com o propósito de colher informações sobre práticas de governança e gestão de pessoas no CEFET/RJ, foram realizados questionamentos e procedimentos abordando os aspectos de liderança da alta administração; alinhamento estratégico; gestão da liderança e do conhecimento; cultura orientada a resultados; gestão de talentos; resultados e prestação de contas. Assim, o CEFET/RJ preencheu e apresentou o Questionário de Autoavaliação, conforme quadro a seguir:

Quadro – Questionário de Autoavaliação.

Liderança da alta administração		
A alta administração da unidade:	Sim	Não
1-Monitora regularmente o cumprimento das diretrizes relativas à gestão de pessoas? R. Sim, porém no período, a atenção esteve voltada para a recomposição do nosso quadro de servidores, tanto Docentes, como Técnico-administrativos, que demandou os nossos esforços no Recrutamento, Seleção e Admissão de Pessoal. A execução, das diretrizes, é imposta pelo Plano de Desenvolvimento Institucional.	X	
2-Designou formalmente corpo colegiado (ex.comitê, conselho) responsável por auxiliá-la nas decisões relativas à gestão de pessoas? R. As decisões relativas a gestão de pessoas e administrativas, são atribuições do Conselho Diretor.	X	
3-Monitora regularmente o funcionamento desse corpo colegiado? R. Através do cumprimento de resoluções emanadas pelos Conselhos Superiores.	X	

A unidade, sistematicamente:	Prática ainda não adotada			Nível de adoção de prática	
	Não prevê adotar a prática	Pretend e adotar a prática	Iniciou ou concluiu o planejamento para adotar a prática	Adota parcialmente e a prática	Adota integralmente a prática
Alinhamento estratégico					
Planejamento da gestão de pessoas					



4-Executa processo de planejamento de gestão de pessoas, aprovando e publicando objetivos, metas e indicadores de desempenho?				X	
Unidade de Gestão de Pessoas como parceira estratégica					
5-Identifica lacunas de competência da equipe de RH, com o objetivo de avaliar suas necessidades de capacitação (ex. necessidades de competências na área de gestão estratégica de pessoas, na área de concessão de direitos, etc.)?		X			
Gestão da liderança e do conhecimento					
Gestão da liderança e processo decisório					
6-Oferece programas de treinamento e desenvolvimento de competências de liderança que atendem às necessidades de cada nível de gestão (do operacional ao estratégico), incluindo potenciais líderes?				X	
Integridade e comprometimento					
7-Verifica a opinião dos colaboradores quanto ao ambiente de trabalho e utiliza os resultados para orientar eventuais mudanças?				X	
Aprendizagem contínua					
8-Identifica as necessidades individuais de capacitação quando da avaliação de desempenho dos colaboradores, levando-as em consideração nas		X			



avaliações subsequentes?					
Cultura orientada a resultados					
Comunicação					
9-Identifica e divulga para os profissionais de RH a legislação, jurisprudência e as orientações normativas relativas à gestão de pessoas, orientando acerca de como elas devem ser aplicadas internamente?					X
Avaliação de desempenho					
10-Realiza avaliação de desempenho dos membros da alta administração e demais gestores, vinculada ao alcance dos resultados da unidade/organização?				X	
Gestão de talentos					
Recrutamento, seleção e integração					
11-Executa processo formal, baseado em competências, para seleção de gestores?		X			
Resultados e prestação de contas (Accountability)					
12-Monitora, por meio de sistema informatizado de gestão de pessoas, algum conjunto de informações relevantes sobre a força de trabalho (ex. índices de absenteísmo, índices de rotatividade, projeções de aposentadoria, etc)?		X			

Além do Questionário de Autoavaliação, o CEFET/RJ encaminhou documentos e informações mediante os Ofícios nº128/2015/DIREG, de 26 de fevereiro de 2015, e seus anexos, e nº207/2015/DIREG, de 05 de março de 2015, e seus anexos.



Com o objetivo de esclarecer a resposta ao questionário enviada pela instituição, realizamos uma reunião na sede do CEFET/RJ, em 05 de março de 2015, da qual participaram o Diretor Geral, o Vice-Diretor, o Diretor de Administração e Planejamento, o Chefe do Departamento de Recursos Humanos, a Chefe da Divisão de Capacitação e Desenvolvimento/DRH e a Chefe da Auditoria Interna do CEFET/RJ.

O resultado das avaliações da equipe de auditoria da CGU sobre os documentos e informações apresentadas e da entrevista realizada está apresentado no quadro a seguir:

Quadro – Pontos sobre Governança e Gestão de Pessoas.

1-Monitora regularmente o cumprimento das diretrizes relativas à gestão de pessoas?

Resposta da equipe: () Sim (x) Não

Na reunião realizada, o Diretor de Administração e Planejamento informou que para todos os itens do PDI, inclusive os relativos a recursos humanos, existem indicadores que são acompanhados pela Diretoria de Gestão Estratégica.

No PDI identificamos o objetivo: “Estruturar e implantar política de organização e gestão de pessoal que gere impactos positivos na qualidade das atividades acadêmicas e administrativas” e suas cinco metas. As metas foram listadas, porém não existe, no PDI, indicadores e valores a elas associados.

No Ofício nº209/2015/DIREG, de 06 de março de 2015, o Diretor Geral apresenta a resposta à SA 201500011_03 sobre os indicadores do PDI relativos à gestão de recursos humanos: “*Encaminhamos, em anexo, a planilha referente aos indicadores elaborados pela Diretoria de Gestão Estratégica a fim de oferecer controle do PDI 2009-2014, até então vigente, no tocante à Gestão de Pessoal. Informamos que os dados só foram consolidados até o exercício de 2013. Ressalto que os dados dos indicadores do exercício 2014 serão consolidados até o final do primeiro semestre de 2015*”.

A planilha indicada contém métricas para cada meta do PDI acima descrita. Quanto à primeira meta, “Regulamentar e implantar ações associadas a políticas de dimensionamento, gestão, capacitação e avaliação do pessoal docente e técnico-administrativo da instituição”, a descrição da meta contém quatro itens com a informação de que foram considerados atendidos pela instituição: política de dimensionamento – necessidades, plano anual de capacitação previsto pelo PDIPCCTAE para os servidores TAE, avaliação de pessoal docente – regulamento aprovado pelo CEPE e avaliação de pessoal TAE (SAD).

A segunda meta, “Dotar as Unidades de Ensino de quadro docente e técnico compatível com as atividades acadêmicas e administrativas estabelecidas em planos de metas”, contém diversas métricas, como número de alunos / número de docentes. Essas métricas estão atualizadas até o exercício de 2013.

A terceira meta, “Promover a melhoria contínua do nível de satisfação profissional dos servidores e da qualidade do atendimento institucional”, tem diversas métricas como pesquisa de satisfação com alunos, que estão atualizadas até a coluna referente ao exercício de 2011.



A quarta meta, “Ampliar a capacitação dos servidores docentes e técnicos-administrativos”, tem diversas metas como número de docentes qualificados / ano. Essas métricas estão parcialmente atualizadas até 2013.

A quinta meta, “Aperfeiçoar os procedimentos de avaliação docentes e dos técnicos-administrativos”, contém duas métricas com a informação de que forma consideradas atendidas pela instituição: regulamento de avaliação de desempenho aprovado pelo CEPE e aprovação do Sistema de Avaliação dos Servidores TAE (SAD).

Considerando ainda o complemento ao Questionário de Avaliação: “*Sim, porém no período, a atenção esteve voltada para a recomposição do nosso quadro de servidores, tanto Docentes, como Técnicos-administrativos, que demandou os nossos esforços no Recrutamento, Seleção e Admissão de Pessoal*”, conclui-se que além da planilha apresentada não se identificou um procedimento normatizado e plenamente implementado de controle das metas, além das metas nas planilhas não estarem atualizadas. Conclui-se que, embora a unidade tenha montado uma estrutura para realizar o monitoramento, esse não é feito de forma regular, pois a demora na consolidação dos dados não permite a tomada de ações ou a realização de ajustes tempestivos na gestão de pessoas.

2-Designou formalmente corpo colegiado (ex.comitê, conselho) responsável por auxiliá-la nas decisões relativas à gestão de pessoas?

Resposta da equipe: (X) Sim () Não.

A resposta à SA 201500011_01 para esse item foi: “*As decisões relativas a gestão de pessoas e administrativas, são atribuições do Conselho Diretor*”. Na reunião realizada, o Diretor Geral afirmou que o Conselho Diretor - CODIR e o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE são responsáveis pelo assessoramento de questões relativas à gestão de pessoas. No CEPE são discutidas questões relacionadas à capacitação dos docentes e técnicos administrativos, que incluem prazos e forma como os cursos serão ministrados.

A distribuição das vagas de servidores contratados não é discutida nos Conselhos, sendo uma decisão executiva, discutida também com os representantes das Unidades.

Sobre a atuação do CPPD, o Diretor Geral informou que seu papel é de assessoramento da gestão em assuntos relacionados a docentes e que não existe, no âmbito do CEFET/RJ, Comissão para o pessoal técnico administrativo.

O regulamento do CODIR não contém atribuição específica sobre a gestão de recursos humanos. Analisando as atas do CODIR dos anos de 2013 e 2014, observamos que alguns assuntos relacionados aos recursos humanos foram tratados na reunião, tais como: casos específicos de progressão e alteração de regime de trabalho, questões gerais sobre Reconhecimento de Saberes e Competências e avaliação de desempenho.

O CEPE traz, entre suas atribuições: propor e aprovar diretrizes de contratação de servidores, ouvidos os conselhos especializados, quando couber; aprovar editais de concurso público para contratação de servidores, mediante propostas dos respectivos conselhos especializados, quando couber; propor e aprovar normas para regulamentação das atividades acadêmicas dos servidores do CEFET/RJ; propor e aprovar normas internas de avaliação e qualificação de docentes, ouvidos os conselhos



especializados; e propor e aprovar normas para a revalidação e o reconhecimento de diplomas de cursos nos limites da legislação vigente, ouvidos os conselhos especializados, quando couber.

Entre as atribuições do CPPD estão: dimensionamento da alocação de vagas docentes nas unidades; contratação e admissão de professores efetivos e substitutos; alteração do regime de trabalho docente; avaliação do desempenho para fins de progressão e promoção funcional; solicitação de afastamento de docentes para aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado; liberação de professores para programas de cooperação com outras instituições, universitárias ou não.

3-Monitora regularmente o funcionamento desse corpo colegiado?

Resposta da equipe: (X) Sim () Não

Na reunião realizada entre os dirigentes do CEFET/RJ e essa equipe de auditoria o Diretor Geral confirmou a resposta enviada anteriormente ao Questionário de Autoavaliação: “*Através do cumprimento de resoluções emanadas pelos Conselhos Superiores.*” Acrescentou também o fato de que o Diretor Geral é membro tanto do CODIR quanto do CEPE.

4-Executa processo de planejamento de gestão de pessoas, aprovando e publicando objetivos, metas e indicadores de desempenho?

Resposta da equipe:

() Não prevê adotar a prática () Pretende adotar a prática () Iniciou ou concluiu o planejamento para adotar a prática

(X) Adota parcialmente a prática () Adota integralmente a prática

Quanto a essa questão, não foram adicionados esclarecimentos à resposta do questionário. Na reunião realizada, acrescentaram que a prática é aplicada para o pessoal docente quando da apresentação do Plano de Trabalho e respectivo Relatório, porém as atividades desse plano são voltadas para a área acadêmica.

O documento formal apresentado pela instituição foi PDI, cujos objetivos e metas para a área de recursos humanos já foram discutidos em item anterior.

Quanto ao Plano de Trabalho apresentado por cada docente, trata-se de planejamento de atividades do docente, divididas em ensino, pesquisa e extensão, sendo o Relatório, a verificação do cumprimento desse plano ao final do exercício. Portanto, o Plano e respectivo Relatório referem-se ao planejamento operacional das atividades acadêmicas dos docentes.

Não foi identificado um procedimento formal que abrangesse o planejamento da gestão de pessoas com um todo.

5-Identifica lacunas de competência da equipe de RH, com o objetivo de avaliar suas necessidades de capacitação (ex. necessidades de competências na área de gestão estratégica de pessoas, na área de concessão de direitos, etc.)?

Resposta da equipe:

- Não prevê adotar a prática Pretende adotar a prática Iniciou ou concluiu o planejamento para adotar a prática
 Adota parcialmente a prática Adota integralmente a prática

Na reunião realizada, o Chefe do DRH informou que foi criada a Divisão de Movimentação de Pessoal e que dentre suas atividades está o redimensionamento da força de trabalho, e que o levantamento das necessidades de treinamento para seu pessoal é realizado pela Divisão de Capacitação e Desenvolvimento.

6-Oferece programas de treinamento e desenvolvimento de competências de liderança que atendem às necessidades de cada nível de gestão (do operacional ao estratégico), incluindo potenciais líderes?

Resposta da equipe:

- Não prevê adotar a prática Pretende adotar a prática Iniciou ou concluiu o planejamento para adotar a prática
 Adota parcialmente a prática Adota integralmente a prática

Na resposta à SA nº201500011_01, o Diretor Geral afirmou que: “*Durante o ano de 2013 e 2014 o Departamento de Recursos Humanos e a Divisão de Capacitação e Desenvolvimento realizaram cinco treinamentos direcionados aos líderes desta instituição.*”

O primeiro curso ocorrido em 2013, cujo tema era: Liderança de Equipes com foco em motivação, conflitos e comunicação. Ocorrido nos dias 06 e 07 de novembro de 2013 com os seguintes conteúdos mínimos: Gestão por competências e seus conceitos, conceituação de habilidades, como desenvolver habilidades, gestão de potencial, planejamento por competências, visão estratégica, visão sistêmica, o exercício do poder, o papel do líder na gestão por competências, levantamento de metas institucionais sobre o conteúdo do módulo.

(...)

O segundo curso ocorrido em 2013, cujo o tema era Gestão por competência, ocorreu nos dias 27 e 28 de novembro de 2013 e apresentou os seguintes conteúdos mínimos: Gestão por competências e seus conceitos, conceituação de habilidades, como desenvolver habilidades, gestão de potencial, planejamento por competências, visão estratégica, visão sistêmica, o exercício do poder, o papel do líder na gestão por competências, levantamento de metas institucionais sobre o conteúdo do módulo.

(...)

O terceiro curso ocorrido nos dias 05 e 06 de fevereiro de 2014 denominado “Integrando o Sistema CEFET- RJ – Brainstorming”- Competências Organizacionais e Planejamento Estratégico tinha como objetivo atender os Gestores Sistêmicos desta



entidade, onde foi tratado nos conteúdos: As competências básicas e Essenciais do CEFET; Princípios do CEFET: adesão à tecnologia a serviço da promoção humana; compromisso social; diálogo constante e parcerias com instituições/entidades representativas da sociedade; responsabilidade funcional e ética; Identificação de forças restritivas existentes (internas e externas) para o alcance do objetivo estratégico; Identificação de forças restritivas existentes (internas e externas) para o alcance do objetivo estratégico; Consolidação, priorização, escolha do Foco estratégico; tratando conceitos como Missão, Visão e Valores para a construção do PDI 2015-2018.

(...)

Já o quarto e quinto cursos ocorridos nos dias 28 e 29 de maio; 02 e 03 de junho de 2014, respectivamente, apresentaram o seguinte tema: Liderança de Equipes e Planejamento Estratégico na Administração Pública. Os mesmos tinham como objetivo atender os líderes acadêmicos e administrativos com FG's e que atuam diretamente como gestores de servidores técnico-administrativos desta instituição. Tais cursos contemplavam os seguintes conteúdos mínimos:

- Liderança de Equipes: estilos de liderança e sua aplicabilidade no dia-a-dia organizacional; comunicação, avaliação, transparência, planejamento e feedback como formas de incrementar o desenvolvimento organizacional; conceito de motivação; causa do conflito e instrumentos para mediar e atenuar os impactos.*
- Administração Pública e Planejamento Estratégico: Noções de Planejamento estratégico; direcionadores estratégicos; O PDI e as Estratégias do Cefet-RJ; importância do alinhamento de todos para a execução dos objetivos estratégicos do Cefet-RJ."*

Na reunião realizada a Chefe da Divisão de Capacitação e Desenvolvimento/DRH informou que a partir do segundo semestre de 2013 foi iniciado trabalho para capacitar os gestores do CEFET/RJ. Em um primeiro momento foram realizadas capacitações para os gestores sistêmicos, incluindo o Diretor Geral. Posteriormente, foram realizados cursos para capacitação de gestores operacionais, os que recebem função gratificada, cujos conteúdos incluem gestão de conflitos e liderança. Informou também que os cursos atenderam em torno de 60 gestores dentre mais de 80.

Foi realizado o Levantamento das Necessidades de Treinamento - LNT inicialmente de maneira impressa. Em virtude do retorno dos servidores ter sido pequeno, o LNT foi realizado por meio eletrônico, sendo que poucos servidores responderam às perguntas. Para o Plano de Capacitação de 2015, a proposta vai ser também na modalidade à distância, em virtude de não existirem muitas demandas para os cursos presenciais.

Foram apresentadas as listas de presença dos cursos.

7-Verifica a opinião dos colaboradores quanto ao ambiente de trabalho e utiliza os resultados para orientar eventuais mudanças?

Resposta da equipe:

- Não prevê adotar a prática Pretende adotar a prática Iniciou ou concluiu o planejamento para adotar a prática
 Adota parcialmente a prática Adota integralmente a prática

Em resposta à SA201500011_01, o Diretor Geral afirmou que: “Como forma de verificar opinião do servidor, utilizamos anualmente como parte da Avaliação de Desempenho com instrumental de Avaliação de Equipes e Condições de Trabalho (ADE) que se encontra em anexo. Neste instrumento é oportunizado ao servidor expor sua opinião sobre seu ambiente de trabalho e as condições a ele ofertadas pela instituição na presente data.”

(...)

“No presente momento a Divisão de Capacitação vem realizando a compilação dos dados coletados no último quadriênio, com vistas a formulação de relatórios para a realização de feedback a todos os envolvidos com o Sistema de Avaliação de Desempenho dos Técnico-administrativos, contemplando tanto gestores, com demais servidores desta instituição. Foram realizadas reuniões de feedback em Unidades para apresentação dos resultados já apurados.”

(...)

“Com relação aos processos que alinham Avaliação de Desempenho e Capacitação realizamos, bienalmente, a aplicação do instrumental “Feedback da Avaliação de Desempenho”, que apresenta questões sobre Capacitação para que os gestores contribuam com informações relativas a seus colaboradores, de modo a auxiliar na formulação do Plano de Capacitação. O último instrumental foi encaminhado no ano de 2013 e anexamos ao presente documento modelo do formulário e os resultados obtidos.

Segue LNT realizado em 2014 (questionário encaminhado ao servidores via e-mail) e resultados obtidos.”

Na reunião realizada esclareceu-se que: “Essa prática é adotada em dois momentos. Primeiro quando é realizada a avaliação de desempenho que contém formulário com questionamentos sobre a adequabilidade do ambiente de trabalho. Somente os servidores técnicos administrativos respondem a esse formulário. O mapeamento das respostas é compilado e apresentado posteriormente aos servidores.

Paralelamente, para a Comissão Própria de Avaliação (CPA) realiza levantamentos sobre ambiente de trabalho, dentre outros assuntos. A pesquisa é realizada para docentes, técnicos administrativos e alunos. O resultado é apresentado no Relatório de Autoavaliação Institucional, elaborado pela CPA.”

Dessa forma, a instituição possui mecanismos para levantar as demandas de seus servidores, os formulários de avaliação de desempenho, e mecanismos de autoavaliação, relatório da CPA, no entanto, não possui processo formalizado para atender às necessidades que identifica.

8-Identifica as necessidades individuais de capacitação quando da avaliação de desempenho dos colaboradores, levando-as em consideração nas avaliações subsequentes?

Resposta da equipe:

- Não prevê adotar a prática Pretende adotar a prática Iniciou ou concluiu o planejamento para adotar a prática
 Adota parcialmente a prática Adota integralmente a prática



Na reunião realizada com essa equipe de auditoria, a alta direção do CEFET/RJ confirmou que pretende adotar a prática.

9-Identifica e divulga para os profissionais de RH a legislação, jurisprudência e as orientações normativas relativas à gestão de pessoas, orientando acerca de como elas devem ser aplicadas internamente?

Resposta da equipe:

- Não prevê adotar a prática Pretende adotar a prática Iniciou ou concluiu o planejamento para adotar a prática
 Adota parcialmente a prática Adota integralmente a prática

Em resposta à SA201500011_01, o Diretor Geral afirmou que: *“A Divisão de Legislação e Normas, do Departamento de Recursos Humanos é o setor responsável pela atualização e divulgação das legislações que envolvem a matéria.*

As matérias são retiradas de Diário Oficial, do Portal do Conlegis – sistema de consulta de atos normativos da Administração Pública Federal, do “Canal SEGEP” e correlatos.

Geralmente é utilizada a divulgação diária por e-mail.”

Na reunião realizada, o Chefe do DRH afirmou que a prática faz parte da atribuição da Divisão de Legislação e Normas, porém, não consta no regimento interno da área de RH. Solicitou-se que fosse disponibilizada cópia dos e-mails que fazem a divulgação, entretanto, os arquivos enviados não contêm os anexos e não tem comprovação de a quem se destinam e não tem orientações de como devem ser aplicadas internamente.

10-Realiza avaliação de desempenho dos membros da alta administração e demais gestores, vinculada ao alcance dos resultados da unidade/organização?

Resposta da equipe:

- Não prevê adotar a prática Pretende adotar a prática Iniciou ou concluiu o planejamento para adotar a prática
 Adota parcialmente a prática Adota integralmente a prática

Em resposta à SA201500011_01, o Diretor Geral afirmou que: *“Os gestores desta instituição são avaliados por suas chefias e seus colaboradores através do instrumental ADG que está previsto no Sistema de Avaliação de Desempenho dos TAE’s desta instituição.”*

Na reunião realizada, confirmaram que no âmbito do Sistema de Avaliação de Desempenho - SAD todos os gestores são avaliados por seus subordinados. No Regulamento do SAD consta que esse sistema consiste um processo contínuo e sistemático de análise e avaliação das atividades técnicas e administrativas desenvolvidas por servidores técnico-administrativos em educação e pelos demais servidores que atuam em funções administrativas, especialmente aqueles que



desempenham funções de gerenciamento ou chefia de servidores técnico-administrativos.

Não foram apresentados, além do modelo do ADG, documentos comprobatórios sobre a aplicação do processo.

11-Executa processo formal, baseado em competências, para seleção de gestores?

Resposta da equipe:

Não prevê adotar a prática Pretende adotar a prática Iniciou ou concluiu o planejamento para adotar a prática

Adota parcialmente a prática Adota integralmente a prática

Na reunião realizada com essa equipe de auditoria, a alta direção do CEFET/RJ confirmou que pretende adotar a prática.

12-Monitora, por meio de sistema informatizado de gestão de pessoas, algum conjunto de informações relevantes sobre a força de trabalho (ex. índices de absenteísmo, índices de rotatividade, projeções de aposentadoria, etc)?

Resposta da equipe:

Não prevê adotar a prática Pretende adotar a prática Iniciou ou concluiu o planejamento para adotar a prática

Adota parcialmente a prática Adota integralmente a prática

Na reunião realizada com essa equipe de auditoria, a alta direção do CEFET/RJ confirmou que pretende adotar a prática, por meio da implantação de sistema de gestão informatizado.

III – CONCLUSÃO

Em face dos exames realizados, somos de opinião que o preenchimento do questionário pela Unidade Gestora não apresentou inconsistências relevantes.

Rio de Janeiro/RJ, 23 de março de 2015.

Equipe Técnica

Nome:

Cargo: ANALISTA DE FINANÇAS E CONTROLE



Assinatura:

Nome:

Cargo: ANALISTA DE FINANÇAS E CONTROLE

Assinatura:

