

02	RELATÓRIO DE AUDITORIA	19/MARÇO/2024
AÇÃO DO PAINT: N° 03 – Auditoria com tema “Governança Pública”		
EXECUÇÃO DOS TRABALHOS: 30/08 a 11/10/2023 (220 h/h)		

Por meio deste Relatório, apresentam-se os resultados dos trabalhos relativos à avaliação da governança da UFSJ, conforme atribuição da AUDIT, prevista na Resolução CONSU n°19, de 19/10/2020, de modo a contribuir para a melhoria da eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos no âmbito da UFSJ.

I- APRESENTAÇÃO

O presente trabalho foi realizado em cumprimento à Ação n° 3, do Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna - PAINT 2023, com os objetivos de avaliar a governança da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ), com base nos requisitos estabelecidos pela legislação vigente e nas boas práticas de governança do Tribunal de Contas da União, e, de comparar os resultados obtidos pela UFSJ no perfil integrado de governança do TCU. Com a realização dessa ação, espera-se fornecer subsídios à gestão para a elaboração de plano de ação, contemplando ações que possam aprimorar os procedimentos adotados e, conseqüentemente, os índices de governança da UFSJ.

A relevância da ação justifica-se na medida em que os levantamentos de governança pública do TCU tem como principal finalidade aferir o nível de implementação de boas práticas de liderança, estratégia, controle, gestão de TI, gestão de pessoas, gestão de contratações e orçamento. Sendo que, tais práticas integradas na gestão demonstram a capacidade da organização em gerir os seus recursos da melhor forma para que seja possível alcançar os objetivos traçados e, assim, ofertar os serviços esperados pela sociedade. Desse modo, a avaliação da maturidade da governança da UFSJ demonstra-se como fator relevante na busca contínua pelo aprimoramento dos processos e das práticas institucionais.

Quanto aos riscos relacionados às atividades desse processo considerou-se a não adoção de procedimentos para subsidiar a estrutura de governança, o que poderia causar impactos à imagem da UFSJ, assim como impactar no alcance dos objetivos organizacionais.

O escopo definido para a realização do trabalho consistiu na análise das informações prestadas pelos gestores da UFSJ mediante a aplicação da última versão do questionário de Governança Pública do TCC (IGG- versão 2021), de forma a verificar o atual nível de implementação da governança relacionada à liderança, estratégia e accountability, gestão de Pessoas, gestão de Tecnologia da Informação, Gestão das Contratações e Gestão Orçamentária e, assim, identificar possíveis mudanças nos procedimentos e eventuais oportunidades de melhoria, desde a aplicação do IGG/2021, finalizado no mês de junho de 2021.

Quanto à metodologia empregada na auditoria realizou-se entrevistas com os gestores responsáveis, aplicação do questionário IGG, verificação da documentação suporte apresentada para justificar as respostas e consulta no site da UFSJ.

Os trabalhos estavam previstos, no cronograma do PAINT, para serem realizados no período de 01/06/2023 a 30/06/2023, com o estimativo de 228 h/h. Contudo, considerando a reprogramação de algumas atividades, a ação foi executada de 30/08/2023 a 11/10/2023, com a utilização de 220 h/h.

As seguintes questões de auditoria subsidiaram o planejamento da presente ação, a saber:

- ✓ **I** - A estrutura de governança da UFSJ e os procedimentos adotados atendem aos requisitos estabelecidos pela legislação vigente e estão de acordo com as boas práticas de governança do TCU?
- ✓ **II** - Qual o atual nível de governança apresentado pela estrutura de governança da UFSJ?

Para execução dos trabalhos, a AUDIT realizou rodadas de entrevistas com a finalidade de conhecer os procedimentos adotados na UFSJ junto aos gestores das seguintes unidades: Divisão de Planejamento e Desenvolvimento e Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento (DPLAG/PPLAN) - “Liderança/Estratégia/Gestão Orçamentária”; Divisão de Materiais e Patrimônio e Pró-Reitoria de Administração (DIMAP/PROAD) - “Gestão de Contratações”; Núcleo de Tecnologia da Informação (NTINF) - “Gestão de Tecnologia da Informação”; Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGP) - “Gestão de Pessoas”; Ouvidoria e Gabinete do Reitor - “Controle (Accountability)”.

Salienta-se que nenhuma restrição foi imposta para realização dos exames, havendo colaboração de todas as unidades envolvidas na ação de auditoria.

II. RESULTADOS DOS EXAMES

A presente ação foi realizada de acordo com as normas aplicáveis à atividade de auditoria interna e, de forma a subsidiar às análises, a AUDIT considerou os seguintes critérios de auditoria aplicáveis ao objeto avaliado, a saber:

Critérios de auditoria

- **Decreto nº 9.203, de 22/11/2017**- Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

- **Decreto 9.901, de 08/07/2019** - Altera o Decreto nº 9.203, de 22 novembro de 2017, que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

- **Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 01, de 10/05/2016**- Dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo federal;

- **Acórdãos do TCU** nºs 508/2018; 2.699/2018; 2.164/2021; 1.205/2023, todos do Plenário- Tratam da Avaliação de Governança nos órgãos da Administração Pública Federal;

- **Referencial Básico e Governança do Tribunal de Contas da União**- 3ª Edição-2020

<https://portal.tcu.gov.br/governanca/governancapublica/organizacional/levantamento-de-governanca/levantamento-de-governanca.htm>

- **10 Passos para a Boa Governança-2ª Edição -2021**

https://portal.tcu.gov.br/data/files/D5/F2/B0/6B/478F771072725D77E18818A8/10_passos_para_boa_governanca_v4.pdf

Nos itens seguintes apresentam-se o resultados dos exames realizados pela AUDIT.

ITEM 1 - GOVERNANÇA DA UFSJ

➤ Conceito de Governança pública

O Tribunal de Contas da União sintetizou o conceito de Governança pública organizacional da seguinte forma: “compreende essencialmente os mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade” (TCU, 2020). Tal conceito é apresentado, também, no art.2º, Inciso I, do Decreto nº 9.203/2017, que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal.

Considerado o conceito acima, cabe esclarecer que governança não é o mesmo que gestão, pois, enquanto a governança é a função direcionadora, a gestão é a função realizadora.

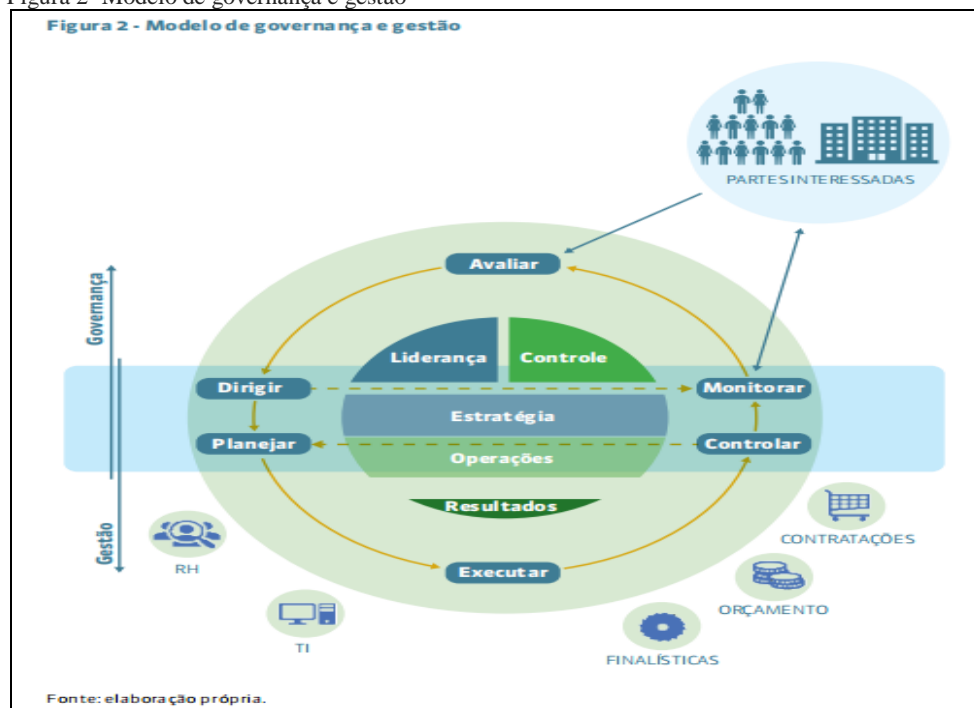
Nas figuras abaixo, extraídas do Referencial Básico de Governança Organizacional (RBGO) do TCU, apresentam-se a relação entre governança e gestão.

Figura 1- Relação entre governança e gestão



Fonte: elaboração pelo TCU- RBGO, 3ª edição

Figura 2- Modelo de governança e gestão



Fonte: elaboração pelo TCU- RBGO, 3ª edição

Segundo o Decreto 9.203/2017, são princípios da governança pública: “I - capacidade de resposta; II - integridade; III - confiabilidade; IV - melhoria regulatória; V - prestação de contas e responsabilidade; e VI - transparência”.

Esse decreto destaca que mecanismos necessários para o exercício da governança pública são a liderança, a estratégia e o controle, definidos da seguinte forma:

Liderança, “que compreende conjunto de práticas de natureza humana ou comportamental exercida nos principais cargos das organizações, para assegurar a existência das condições mínimas para o exercício da boa governança, quais sejam: a) integridade; b) competência; c) responsabilidade; e d) motivação”;

Estratégia, “que compreende a definição de diretrizes, objetivos, planos e ações, além de critérios de priorização e alinhamento entre organizações e partes interessadas, para que os serviços e produtos de responsabilidade da organização alcancem o resultado pretendido”;

Controle, “que compreende processos estruturados para mitigar os possíveis riscos com vistas ao alcance dos objetivos institucionais e para garantir a execução ordenada, ética, econômica, eficiente e eficaz das atividades da organização, com preservação da legalidade e da economicidade no dispêndio de recursos públicos”.

Na figura 3, também extraída do Referencial Básico de Governança Organizacional (RBGO) do TCU, exemplificam-se algumas práticas relacionadas aos três mecanismos de governança cujos os conceitos foram apresentados acima.

Figura 3- Práticas relacionadas aos mecanismos de governança



Fonte: elaboração pelo TCU- RBGO, 3ª edição

De acordo com boas práticas elencadas pelo TCU, “o modelo de governança é a representação clara e pública de como funciona ou deveria funcionar a governança na organização”.

Desse modo, a prática de “estabelecer o modelo de governança” consiste na definição de um conjunto de diretrizes, valores, processos e estruturas necessários para que as atividades de governança, quais sejam, avaliar, dirigir e monitorar a gestão, sejam desempenhadas de forma eficaz, possibilitando que a organização alinhe seus objetivos ao interesse público, gere seus riscos e entregue o valor esperado pela sociedade.

A referida prática engloba alguns passos a serem seguidos pela organização, dentre os quais, destacam-se os seguintes:

- a) a identificação de instâncias internas e as de apoio à governança;
- b) a garantia de fluxos de informações eficazes entre elas e as partes interessadas; e
- c) a definição de processos de trabalho e atividades relacionados à avaliação, ao direcionamento e ao monitoramento da organização.
- e) estabelecer medidas para fortalecimento da atuação pautada em padrões de ética e integridade;
- f) definir diretrizes para direcionar e monitorar o desempenho da gestão e acompanhar os resultados organizacionais.
- g) garantir o balanceamento de poder e a segregação de funções na tomada de decisões críticas.

Cabe ressaltar que o alcance de uma boa governança depende fundamentalmente da definição e da implantação de um modelo de governança adequado ao tamanho, complexidade, negócio e perfil de risco da organização.

Deve ser dada publicidade ao modelo de governança no site oficial da organização na internet, de modo que a sociedade tenha acesso às informações sobre a composição das instâncias de governança, papéis e responsabilidades de seus membros, valores organizacionais, fluxos de informação e processos de tomada de decisão.

➤ **Estrutura Organizacional e de Governança da UFSJ**

Da consulta às informações publicadas na página de Transparência e Prestação de Contas, disponível no link <https://ufsj.edu.br/transparencia/index.php>, campo “Conteúdos Relevantes” verificou-se as seguintes informações sobre a estrutura organizacional e de governança da UFSJ:

“A UFSJ possui estrutura organizacional matricial, suas decisões são colegiadas e regidas por Conselhos Superiores, cabendo à Reitoria atuar como órgão executor, por meio das pró-reitorias. Dentro de uma destas pró-reitorias, a Pró-reitoria de Ensino de Graduação, tem-se a Congregação, que abrange todos os coordenadores de cursos de graduação e chefes de departamento, exceto aqueles dos cursos do *Campus* Centro Oeste Dona Lindu (CCO) o qual possui Congregação própria, um diretor e câmaras de ensino, pesquisa e extensão. Já os demais *campi* Alto Paraopeba (CAP) e Sete Lagoas (CSL) obedecem à estrutura organizacional da sede, por meio de departamentos”.

O organograma da UFSJ pode ser visualizado por meio do link: https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/soces/ORGANOGRAMA_Atualizado_16-03-2023%20REV.pdf

Os órgãos de deliberação da Administração Superior são os seguintes:

- **Conselho Universitário – CONSU** - órgão máximo, normativo, deliberativo e consultivo.
- **Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CONEP** - órgão superior de coordenação e supervisão das atividades de ensino, pesquisa e extensão, com funções normativa, deliberativa e consultiva no campo didático, científico, cultural, artístico e de interação com a sociedade.
- **Conselho Diretor – CONDI** - órgão fiscalizador, normativo, deliberativo e consultivo, em matéria de natureza administrativa e econômico-financeira.

A UFSJ possui ainda as seguintes instâncias internas de apoio à governança: Auditoria Interna, Ouvidoria, Comissão Própria de Avaliação (CPA), Unidade Correcional, Comitê de Ética, Procuradoria Jurídica, sendo apresentadas abaixo as principais atribuições destas instâncias:

- a Auditoria Interna - AUDIT realiza trabalhos de avaliação e consultoria, conforme as ações previstas no Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna –PAINT, com atribuições previstas na Resolução CONSU nº19, de 19/10/2020, de modo a contribuir para a melhoria da eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos no âmbito da UFSJ.

- a Ouvidoria-Geral, criada através da Resolução nº 43 do Conselho Universitário, funciona como um canal aberto à comunidade, para receber manifestações relacionadas às atividades da UFSJ, através da plataforma Fala.Br, aplicável aos órgãos do governo federal.

- a Comissão Própria de Avaliação - CPA, cujo principal papel é promover a avaliação anual da instituição, em cumprimento ao que determina a Lei do Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior -SINAES.

- a Unidade Correcional, instituída no início de 2022, com a designação do Gabinete da Reitoria como responsável para apuração de denúncias encaminhadas pela Ouvidoria e unidades acadêmicas no âmbito da UFSJ, contando com a Secretaria de Apoio à Unidade Correcional (SAUC), que presta apoio administrativo para a instauração dos processos disciplinares.

- a Comissão de Ética da UFSJ - COETI é a instância vinculada ao Sistema de Gestão de Ética do Poder Executivo Federal, para orientar e aconselhar sobre a ética do servidor público no tratamento das pessoas e do patrimônio, assim como apurar e sancionar a conduta ética do servidor público vinculada à UFSJ.

- a Procuradoria Jurídica da UFSJ é um Órgão de Execução da Procuradoria Geral Federal responsável pela consultoria jurídica da Universidade Federal de São João del-Rei -UFSJ.

Além disso, há alguns comitês de governança na estrutura da UFSJ, tais como Comitê Gestor de Tecnologia de Informação-CGTI, Comitê de Governança, Integridade, Gestão de Riscos e Controles e Unidade de Gestão da Integridade, possuindo as seguintes funções:

- Comitê Gestor de Tecnologia da Informação - CGTI, instituído por meio da Resolução CONSU nº17/2018, possui competências normativas, consultivas e deliberativas sobre as políticas gerais de tecnologia da informação e comunicação, visando maior eficiência e alinhamento das ações com os objetivos organizacionais.

- Comitê de Governança, Integridade, Gestão de Riscos e Controles foi criado, por meio da Portaria nº 124, de 17/02/2017, na busca pelo aprimoramento dos mecanismos de governança, integridade, gestão de riscos e controles da UFSJ. A política de Governança, Integridade, Gestão de Riscos e Controles Internos da UFSJ foi editada por meio da Portaria nº 383, de 26/05/2017, com propósito de orientar a gestão dos riscos associados ao alcance dos objetivos estratégicos, apresentados no Planejamento Estratégico Setorial (PES).

- Unidade de Gestão de Integridade - UGI, instituída através da Portaria nº 271, de 11/05/18, alterada pela Portaria 440, de 03/08/2018, em consonância às disposições da Portaria CGU nº 1.089/2018, tem a atribuição de coordenar a estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade, aprovado pela Resolução CONSU nº 38, de 29/11/2018.

Análise da AUDIT:

Após análise das informações, divulgadas no site oficial da UFSJ, no que se refere à estrutura organizacional e à estrutura de governança, observou que há publicidade aos cidadãos interessados, tanto na página “Acesso à Informação” e com mais detalhes sobre a governança, especificamente, na página de “Transparência e Prestação de Contas –TPC”, dos dados sobre o funcionamento da Universidade, informações sobre as unidade organizacionais existentes, cargos ocupados, contatos dos responsáveis, informações referente os órgãos de deliberação superior, as instâncias de governança da UFSJ, comitês de governança, dentre outras informações relevantes. Além disso, a entidade divulga o seu organograma oficial.

Contudo, não é feita divulgação da representação do modelo de governança adotado pela Universidade no site, considerando as boas práticas de governança pública preconizadas pelo Tribunal de Contas da União (TCU), sendo sugerido que tal peça seja incluída nas informações quando da realização da Prestação de Contas da UFSJ . Verifica-se que a boa prática já é adotada pela Universidade Federal de Lavras (UFLA)- <https://cigov.ufla.br/images/estrutura-governanca/06-2023/Estrutura-de-Governanca-UFLA.pdf>

ITEM 2- COMPARATIVO DOS RESULTADOS DOS INDICADORES DE GOVERNANÇA DO TCU

O Tribunal de Contas da União vem realizando, desde o ano de 2017, levantamentos referente ao tema de governança com o intuito de conhecer melhor a situação no setor público e, desse modo, fomentar que as organizações públicas avaliem seus processos e passem a adotar boas práticas de governança. De acordo com as informações divulgadas pelo TCU, 378 organizações públicas participaram do levantamento referente ao ano de 2021.

Na Figura 4, abaixo, apresenta-se o resultado alcançado pela UFSJ, em relação ao questionário aplicado pelo TCU em 2021, qual seja, o Índice de Governança Pública – iGovPub, que é composto pelos itens Liderança, Estratégia e Controle. Na referida pesquisa a UFSJ obteve 59,7%, encontrando-se no nível “Intermediário”, compreendido entre os percentuais de 40 a 69,9%.

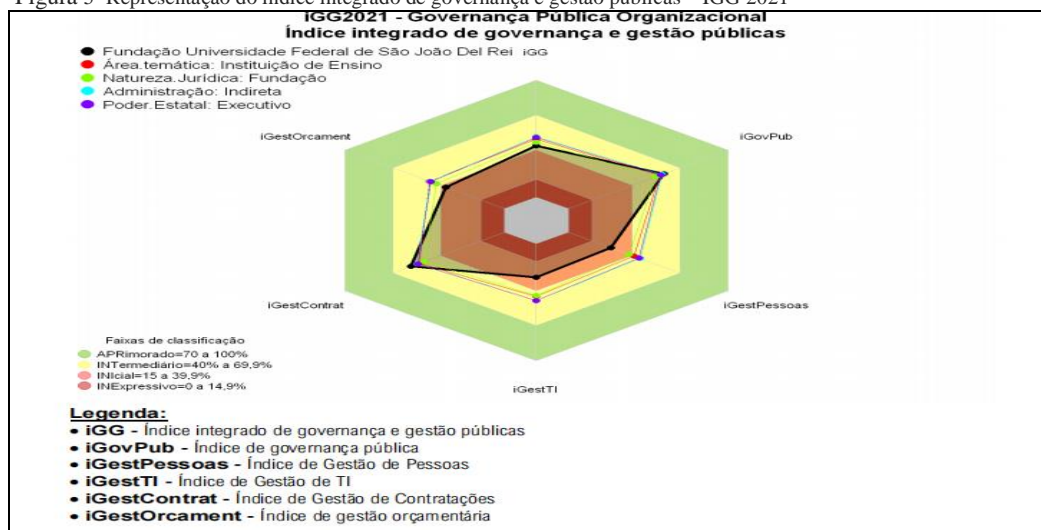
Figura 4- Representação do índice de Governança pública- iGovPub



Fonte: Relatório individual da autoavaliação UFSJ- Questionário Perfil de Governança do TCU

Enquanto que na Figura 5, apresenta-se o resultado da UFSJ para o Índice IGG 2021, que corresponde ao Índice Integrado de Governança, que agrega os demais índices avaliados pelo TCU, quais sejam, iGovPub, iGestPessoas, iGestTI, iGestContrat e iGestOrçament, cujo o percentual alcançado foi de 43,7%, portanto, no nível “Intermediário”. Os índices individuais de cada componente do IGG/2021 são apresentados na tabela 1 (página 8).

Figura 5- Representação do índice integrado de governança e gestão públicas – IGG 2021



Relatório individual da autoavaliação UFSJ- Questionário Perfil de Governança do TCU

Apresenta-se abaixo o comparativo dos resultados apresentados pela UFSJ nos 03 (três) questionários aplicados pelo TCU (2017, 2018 e 2021) e, também o resultado da aplicação do questionário pela AUDIT no exercício de 2023.

Informa-se que a pesquisa do TCU foi suspensa em 2020 devido a pandemia, sendo retomada a aplicação do questionário do IGG no ano de 2021.

De acordo com os parâmetros estabelecidos pelo TCU, a governança de uma organização pode apresentar os seguintes níveis de implementação: Inexpressivo (0 a 14,9%)- Laranja; Inicial (15 a 39,9%)- Rosa; Intermediário (40 a 69,9%)-Amarelo; e Aprimorado (70 a 100%)-Verde.

Tabela 1- Comparativo dos Indicadores do IGG

INDICADOR	Ano de Avaliação		
	2017	2018	2021
IGG (índice integrado de Governança e Gestão Públicas)	38 %	34%	43,7%
IGovPub (índice de Governança Pública)	44 %	43%	59,7%
IGestPessoas (índice de capacidade em Gestão de Pessoas)	42%	38 %	26,8%
IGestTI (índice de capacidade em Gestão de Tecnologia da Informação)	24%	27%	28,5%
IGestContrat (índice de capacidade em Gestão de Contratações)	43%	29%	58,6%
IGestOrçament (índice de capacidade em Gestão Orçamentária)	-	-	36,9%

Fonte: Elaborado pela AUDIT com base nos Relatórios individuais de autoavaliação do IGG

Na execução dos trabalhos de auditoria foi aplicado o questionário do IGG/2021, junto aos gestores da UFSJ, correspondente a última versão da pesquisa que encontra-se disponibilizada no site do Tribunal de Contas da União, cujos resultados apontados são apresentados na tabela 2, após as entrevistas e análise da documentação comprobatória indicada para suporte das questões. Cabe informar que a AUDIT considerou somente os índices de capacidade das áreas de gestão (IGest), pois, a ferramenta de autoavaliação do TCU fornece os resultados de acordo com os dados desses índices.

Tabela 2- IGG da UFSJ em 2023

INDICADOR	2023
IGG (índice integrado de Governança e Gestão Públicas)	Aprimorado (70 a 100%)
IGovPub (índice de Governança Pública)	Aprimorado (70 a 100%)
IGestPessoas (índice de capacidade em Gestão de Pessoas)	Aprimorado (70 a 100%)
IGestTI (índice de capacidade em Gestão de Tecnologia da Informação)	Intermediário (40 a 69,9%)
IGestContrat (índice de capacidade em Gestão de Contratações)	Intermediário (40 a 69,9%)
IGestOrçament (índice de capacidade em Gestão Orçamentária)	Intermediário (40 a 69,9%)

Fonte: Elaborado pela AUDIT- ferramenta de autoavaliação do TCU- mediante respostas prestadas pelos gestores

Conforme demonstrado na tabela 1, a UFSJ apresentou IGG (Índice Integrado de Governança e Gestão) em nível “Inicial” nos anos de 2017 e 2018, com 38% e 34%, respectivamente. Enquanto que, em 2021, esse índice passou para o nível Intermediário, com o resultado de 43,7%, após a implementação de novos procedimentos pela gestão da UFSJ. Já em 2023, foi apontado o nível Aprimorado, mediante as respostas prestadas pelas unidades responsáveis, conforme apresentado na tabela 2.

Em relação ao IGovPub (Índice de Governança Pública), que contempla Estratégia, Liderança e Controle, verificou-se que ficou mantido o grau Intermediário, nas três edições das avaliações de governança do TCU, com 44%, 43% e 59,7%, com uma evolução do percentual apresentado em 2021. Em 2023, a autoavaliação apontou um resultado de classificado no nível Aprimorado.

O IGestPessoas (Índice de capacidade em Gestão de Pessoas) apresentou-se em nível Intermediário no ano de 2017, com o resultado de 42%. Contudo, mediante as respostas prestadas

pela gestão à época foi reclassificado para o Nível Inicial, nos anos de 2018 e 2021, com os percentuais de 38% e 26,8%, respectivamente. Na nova aplicação da pesquisa em 2023, obteve-se retorno da unidade responsável no sentido que as respostas prestadas em 2021 consideraram que alguns dos procedimentos tais como, a avaliação de desempenho e outras rotinas de gestão de pessoas encontravam-se em fase de revisão das resoluções e implantação de sistemas. Atualmente, o sistema de gestão de desempenho humano (GDH) aplicado à avaliação dos técnicos administrativos já está implantado, o que permitiu juntamente com outras iniciativas adotadas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, uma elevação do IGestPessoas para o nível Aprimorado, de acordo com a autoavaliação feita pela unidade. Dessa forma, pode-se inferir que a elevação do IGestPessoas contribuiu para a mudança de patamar do IGG da UFSJ em 2023, juntamente com as melhorias apontadas pelas demais áreas avaliadas. Isto se deve ao fato que o IGG agrega os resultados dos demais índices de governança.

Quanto ao IGestTI (Índice de capacidade em Gestão de Tecnologia da Informação) verificou-se que nos anos 2017, 2018 e 2021 o resultado se manteve em nível Inicial, com 24%, 27% e 28%, respectivamente. Enquanto que, na autoavaliação aplicada em 2023, verificou-se evolução dos procedimentos dessa área uma vez que, o novo Plano Diretor de Tecnologia da Informação (PDTI) contempla os quesitos da avaliação de governança do TCU, em sua grande maioria, além da adoção de outros procedimentos de medição de desempenho e resultados pela unidade responsável, passando o nível de governança para o grau Intermediário.

Em relação ao IGestContrat (Índice de capacidade em Gestão das Contratações) observou-se que em 2017 foi obtido o percentual de 43%, estando em nível Intermediário. Enquanto que em 2018 houve uma queda para 29%, correspondente ao nível Inicial. Contudo, em 2021, o percentual alcançado foi de 58,6% equivalente ao nível Intermediário, mediante as informações prestadas pela unidade, de acordo com os procedimentos vigentes para área de contratação. Por fim, da autoavaliação realizada em 2023, verificou-se houve algumas alterações nas respostas da unidade em relação ao IGG/2021, contudo, com a pontuação obtida o índice se manteve no nível de classificação da última pesquisa realizada pelo TCU em 2021, isto é, no nível Intermediário.

Por fim, informa-se que o IGestOrçament (Índice de capacidade em Gestão Orçamentária) foi incorporado ao IGG somente a partir do levantamento realizado no exercício de 2021, obtendo o resultado de 36,9%, classificado na ocasião no nível Inicial. Em 2023, o referido índice passou para o nível Intermediário, mediante a autoavaliação realizada pela unidade responsável, e, apresentadas as informações que fundamentaram a alteração das respostas da pesquisa anterior.

Na próxima seção, apresenta-se uma análise detalhada para cada uma das áreas de governança avaliadas no IGG, considerando as informações sobre os novos procedimentos implementados pelas unidades responsáveis.

ITEM 3- AVALIAÇÃO DA ESTRUTURA DE GOVERNANÇA DA UFSJ POR ÁREAS

➤ LIDERANÇA

Em relação à Liderança o questionário abordou três aspectos: Estabelecer o modelo de governança (1110); Promover a Integridade (1120); Promover a capacidade da liderança (1130). Sendo esses aspectos subdivididos em 9 questões, acompanhadas de subquestões de modo a auxiliar a aferição das respostas dentre os critérios previamente estabelecidos.

1000. LIDERANÇA		
1110	Estabelecer o modelo de governança	
1111	A estrutura interna de governança da organização está estabelecida	5
1111A	Estão formalmente definidas as instâncias internas de governança da organização, com suas respectivas finalidades, composições e competências (p. ex. conselho ou colegiado superior, alta administração). Indique, no campo 'evidências', as instâncias internas de governança existentes na organização. (nota: não necessariamente a organização deve ter todas as instâncias que foram informadas como exemplo)	5
1112	A organização assegura o adequado balanceamento de poder para tomada de decisões críticas	5
1120	Promover a integridade	
1121	Os membros da alta administração e de conselho ou colegiado superior estão comprometidos com a integridade	5
1122	Há gestão de ética para a organização	5
1123	Programa de integridade da organização está estabelecido	3
1124	Medidas para identificação e tratamento de conflito de interesses estão estabelecidas	4
1130	Promover a capacidade da liderança	
1131	A escolha dos membros da alta administração é realizada com base em critérios e procedimentos definidos	1
1132	O desempenho dos membros da alta administração é avaliado	5
1133	As competências dos membros da alta administração são aprimoradas	1

Após comparação com as respostas anteriores, verificou-se que não houve alteração da situação apresentada em relação ao IGG/2021.

Destacando-se que em relação ao Programa de Integridade (1123) há o cumprimento em menor parte, enquanto que para as medidas de identificação e tratamento de conflitos de interesses há cumprimento parcial. Dessa forma, faz-se necessário a adoção de providências pela Gestão Superior em relação a continuidade das ações do Programa de Integridade, revisão e criação de novos fluxos, aplicados às áreas de gestão (contratações, gestão de pessoas, gestão de TI e gestão orçamentária/financeira) de forma a contribuir para a melhoria da governança da UFSJ.

Cabe esclarecer ainda que a resposta para a questão 1131 (escolha dos membros da alta administração com base em critérios e procedimentos definidos) foi não adota ou não se aplica, tendo em vista a explicação dada pela unidade sobre a escolha para os cargos de reitor e vice-reitor ser mediante eleição realizada junto à comunidade acadêmica, sendo os demais cargos de livre nomeação/confiança do reitor. A resposta para questão 1133 foi baseada nessa mesma justificativa.

As demais questões seguiram com a classificação adota em maior parte ou totalmente.

➤ ESTRATÉGIA

A seção Estratégia apresentou 5 aspectos: Gerir riscos (2110); Estabelecer a estratégia (2120); Promover a gestão estratégica (2130); Monitorar os resultados organizacionais (2140); Monitorar o desempenho das funções de gestão (2150). Sendo formuladas 21 questões no total, acompanhadas de subquestões.

2000. ESTRATÉGIA		
2110	Gerir riscos	
2111	A estrutura da gestão de riscos está definida	5
2111B	Foram definidas as instâncias responsáveis pelo sistema de gestão de riscos e respectivas competências (p. ex. alta administração, gestores operacionais, gestores de riscos, instância de supervisão da gestão de riscos, instância colegiada de assessoramento, outras funções de segunda linha, auditoria interna)	5
2112	Atividades típicas de segunda linha estão estabelecidas	5
2113	O processo de gestão de riscos da organização está implantado	5
2114	Os riscos considerados críticos para a organização são geridos	5
2115	A organização executa processo de gestão de continuidade do negócio	1
2120	Estabelecer a estratégia	
2121	O modelo de gestão da estratégia da organização está estabelecido	5
2122	A estratégia da organização está definida	5
2123	A organização definiu metas para a simplificação do atendimento prestado aos usuários dos serviços públicos	5
2130	Promover a gestão estratégica	
2131	A alta administração estabeleceu modelo de gestão dos processos finalísticos	5
2131A	Os processos finalísticos estão descritos em termos de cadeia de valor e de sequência de atividades atribuídas aos respectivos responsáveis	5
2132	A alta administração estabeleceu modelo de gestão de pessoas	5
2132A	A alta administração segregou as funções relativas à área de gestão de pessoas	5
2132B	A alta administração recebe apoio de corpo colegiado (p.ex.: comitê composto por integrantes dos diversos setores da organização) formalmente responsável por auxiliá-la na tomada de decisões estratégicas relativas à gestão de pessoas	5
2133	A alta administração estabeleceu modelo de gestão de tecnologia da informação	5
2133A	A organização define as diretrizes para o planejamento de tecnologia da informação	5
2133D	A organização designa responsáveis de cada área de negócio para a gestão dos respectivos sistemas informatizados	5
2133E	A organização dispõe de comitê de tecnologia da informação composto por representantes de áreas relevantes da organização	5
2134	A alta administração estabeleceu modelo de gestão de contratações	5
2134B	A organização define os papéis e responsabilidades da área de gestão de contratações	5
2134D	A organização segregou as funções relativas à área de gestão de contratações	5
2134E	A alta administração recebe apoio de corpo colegiado (p.ex. comitê composto por integrantes dos diversos setores da organização) na tomada de decisões estratégicas relativas às contratações	5
2135	A alta administração estabeleceu modelo de gestão orçamentária e financeira	5
2140	Monitorar os resultados organizacionais	
2141	A execução da estratégia é monitorada (eficácia)	5
2142	A eficiência dos principais processos pelos quais a estratégia é implementada é avaliada	1
2143	Os efeitos da estratégia são avaliados (efetividade)	5
2150	Monitorar o desempenho das funções de gestão	
2151	A liderança monitora o desempenho da gestão dos processos finalísticos	3
2152	A liderança monitora o desempenho da gestão de pessoas	5
2153	A liderança monitora o desempenho da gestão de tecnologia da informação	5
2154	A liderança monitora o desempenho da gestão de contratações	5
2155	A liderança monitora o desempenho da área de gestão orçamentária e financeira	5

Em relação às respostas prestadas no IGG/2021 foram observadas as seguintes alterações após nova aplicação do questionário:

- a questão 2123, que trata de definição de metas para a simplificação do atendimento prestado aos usuários do serviço público, foi reclassificada de “adota parcialmente” para “adota em maior parte ou totalmente”, uma vez que a gestão demonstrou que os planos de ação, informados na época da coleta de informações do IGG e que se encontram em atendimento, foram concluídos e, em função do atendimento dos Acórdãos 389/2020 e 484/2021 que recomendaram a disponibilização do acesso aos autos dos processos da UFSJ, em formato eletrônico para consulta dos cidadãos interessados, via ferramenta de busca. Registrou-se, também, algumas melhorias na disponibilização das informações, reformulação da página da UFSJ, implantação de rotinas pelo Núcleo de Tecnologia da Informação, Ouvidoria, que vieram a contribuir para a simplificação do atendimento prestado.

- alteração da respostas da questão 2153, que trata do monitoramento da gestão da tecnologia da informação, de “adota parcialmente” para “adota em maior parte ou totalmente”. Tal modificação foi justificada mediante a aprovação de novo modelo do Plano Diretor de Tecnologia da Informação - PDTIC e também, da implantação de indicadores de atendimento de serviços implantados pela unidade e divulgados na sua página com a finalidade de monitorar o desempenho da área. Foi também informada implementação de medida para atender a letra b) da questão 2133

referente ao estabelecimento do modelo de gestão de tecnologia da informação, que já tinha recebido a classificação de adota em maior parte na última avaliação.

As demais questões seguiram no mesmo patamar do IGG/2021, sendo observado o status “adota em maior parte ou totalmente”, na grande maioria das respostas, com exceção das questões 2115 (estabelecimento de processo de gestão continuidade do negócio) e, 2142 (avaliação da eficiência dos principais processos pelos quais a estratégia é implementada), que apresentam a resposta “não adota” e, a questão 2151, monitoramento do desempenho dos processos finalísticos, com resposta “adota em menor parte”. A justificativa registrada para as questões com o status não adota foi a seguinte: “em razão da natureza da atividade universitária, não identificamos relação de custo benefício com as atividades desenvolvidas. Tão pouco a valoração da cadeia de valor para o ensino, pesquisa e extensão. Boa parte da ineficiência identificada estão ligadas à disposição orçamentária que inviabiliza o cumprimento de ações em razão da priorização das políticas governamentais destinadas para o ensino superior”.

Quanto à gestão de riscos na UFSJ, em que pesem as respostas prestadas pela unidade terem indicado o atendimento em grande parte e totalmente, há de se ressaltar a necessidade de retomada de atividades/ações pelo Comitê de Governança, Integridade, Gestão de Riscos e Controles, criado pela Portaria 124/2017, na execução da Política de Governança, Integridade, Gestão de Riscos e Controles Internos da UFSJ (Portaria nº 383/2017), de modo a orientar a gestão de riscos associados ao alcance dos objetivos estratégicos da instituição. Ressalta-se, ainda, ser de fundamental importância que o acompanhamento da gestão de riscos seja realizada, regularmente, ao longo do exercício financeiro, contribuindo para a melhoria da governança da UFSJ.

Ressalta-se, ainda, que para as áreas de gestão de pessoas e de gestão de contratações não se encontram instituídos indicadores de desempenho e, desse modo, não há coleta e análise dos dados necessários à medição do desempenho dos processos geridos por essas setoriais. Desse modo, recomenda-se que as referidas áreas adotem as providências necessárias para que seja possível avaliar o desempenho por meio de indicadores aplicados aos processos de gestão de pessoas e de gestão de contratações.

➤ CONTROLE

O tópico controle abordou 4 aspectos, quais sejam: Promover a transparência (3110); Garantir a accountability (3120); Monitorar a satisfação dos usuários (3130); Assegurar a efetividade da auditoria interna (3140). Foram apresentadas um total de 13 questões sobre o tema, acompanhadas das respectivas subquestões.

3000. CONTROLE		
3110	Promover a transparência	
3111	Transparência ativa e passiva são asseguradas às partes interessadas	5
3111B	Há canal(is) de comunicação para solicitação de acesso a informações por meio eletrônico	5
3111D	A organização dispõe de controle de qualidade das informações prestadas (confiabilidade, integridade, tempestividade, atualização)	5
3112	A organização publica seus dados de forma aderente aos princípios de dados abertos	5
3112E	O conteúdo mínimo exigido por lei é publicado em formato aberto (possibilita a gravação de relatórios em formatos eletrônicos, abertos e não proprietários, tais como planilhas e texto)	5
3112F	Há mecanismos para que as partes interessadas notifiquem a organização com respeito à atualização e integridade dos dados disponibilizados em sites oficiais na internet	5
3120	Promover a transparência	
3121	A organização presta contas diretamente à sociedade	5
3121B	A organização publica em sites oficiais na internet informações relativas à implementação, acompanhamento e resultados dos programas, projetos e ações pelos quais está responsável, bem como metas e indicadores propostos, ressalvados os casos de restrição de acesso amparados pela legislação	5
3122	A organização publica extrato de todos os planos de sua responsabilidade e respectivos relatórios de acompanhamento, excepcionados os casos de restrição de acesso amparados pela legislação	5
3122H	Todos os relatórios de acompanhamento dos planos de responsabilidade da organização e relatórios de gestão estão publicados na internet, excepcionados os casos de sigilo amparados pela legislação	5
3123	O canal de denúncias está estabelecido	5
3124	Mecanismos para apurar indícios de irregularidades e promover a responsabilização em caso de comprovação estão estabelecidos	5

3130 Monitorar a satisfação dos usuários		
3131	A organização elabora, divulga e mantém atualizada Carta de Serviços ao Usuário contendo informações claras e precisas em relação a cada serviço prestado	5
3132	A organização assegura que os serviços acessíveis via internet atendam aos padrões de interoperabilidade, usabilidade e acessibilidade, e que as informações pessoais utilizadas nesses serviços sejam adequadamente protegidas	3
3132B	A organização observa as recomendações do guia Padrões Web em Governo Eletrônico: Cartilha de Usabilidade ou, no caso de organização que não integra o Poder Executivo Federal, observa as melhores práticas equivalentes	1
3132C	A organização garante o acesso da pessoa com deficiência aos serviços e informações que oferece na internet, por meio da adoção de melhores práticas de acessibilidade adotadas internacionalmente (p. ex.: eMAG - Modelo de Acessibilidade em Governo Eletrônico)	1
3133	A organização promove a participação dos usuários com vistas à melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados	1
3140 Assegurar a efetividade da auditoria interna		
3141	A instância superior de governança da organização participa da elaboração Plano Anual de Auditoria Interna	5
3142	A instância superior de governança recebe serviços de auditoria interna que adicionam valor à organização	5
3142D	Os serviços de auditoria interna prestados anualmente para a organização contemplam avaliação da gestão de tecnologia da informação	1
3142E	Os serviços de auditoria interna prestados anualmente para a organização contemplam avaliação da gestão de segurança da informação	1
3143	A organização acompanha os resultados dos trabalhos de auditoria interna	5
3144	A instância superior de governança da organização opina sobre o desempenho da função de auditoria interna	2

Após as entrevistas com os gestores responsáveis e das análises realizadas, foram verificadas aprimoramentos nas rotinas atinentes ao tema controle nas seguintes questões:

- questão 3122 (publicação de extrato de todos os planos de sua responsabilidade e respectivos relatórios de acompanhamento, excepcionados os casos de restrição de acesso amparados pela legislação), que apresenta a posição “não adota” passou para “adota em maior parte ou totalmente”, em virtude da revisão e atualização dos conteúdos da página de Acesso à informação da UFSJ;

- questão 3124, que trata dos mecanismos para apurar indícios de irregularidade e promover a responsabilização que apresentava-se em status “ adota em menor parte” foi alterada para “adota em maior parte ou totalmente”. Tal aprimoramento se deu com a criação de nova estrutura de instância correcional da UFSJ, a Secretaria de Apoio à Unidade Correcional (SAUC), vinculada ao Gabinete do Reitor;

- questão 3131, relativa à elaboração, divulgação e atualização da Carta de Serviços ao Usuário que apresentava resposta “adota em menor parte” recebeu nova classificação de “adota em maior parte ou totalmente” tendo em vista que a Carta de Serviços da UFSJ, que se encontrava desatualizada nos exercícios passados, foi revista e divulgada de acordo com os padrões adotados pelo governo federal, a partir do exercício de 2023;

- questão 3141(a instância superior de governança da organização participa da elaboração do Plano Anual de Auditoria Interna), que apresentava resposta “não adota” foi reformulada para “adota em maior parte ou totalmente”, considerando nova rotina de apresentação da proposta do PAINT à instância superior antes do envio à CGU, dando oportunidade para a sugestão de temas de interesse da gestão a ser incluídos no PAINT.

➤ **GESTÃO DE PESSOAS**

A governança relativa à Gestão de Pessoas foi avaliada considerando 7 (sete) aspectos: Realizar planejamento da gestão de pessoas (4110); Definir, em termos qualitativos e quantitativos, a demanda por colaboradores e gestores (4120); Assegurar o provimento das vagas existentes (4130); Assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados (4140); Desenvolver as competências dos colaboradores e dos gestores (4150); Desenvolver e manter ambiente de trabalho positivo para o desempenho (4160); Gerir o desempenho dos colaboradores e dos gestores (4170). Nesse sentido, foram apresentadas 29 questões e suas respectivas subquestões para avaliar o tema.

4000. OPERAÇÕES		
4100. GESTÃO DE PESSOAS		
4110	Realizar planejamento da gestão de pessoas	
4111	Definiram-se objetivos, indicadores e metas de desempenho para cada função (subsistema) de gestão de pessoas	5
4112	Há plano(s) específico(s) para orientar a gestão de pessoas na organização	5
4113	A organização verifica se os gestores cumprem as políticas de gestão de pessoas	5
4120	Definir, em termos qualitativos e quantitativos, a demanda por colaboradores e gestores	
4121	Os perfis profissionais desejados para cada ocupação ou grupo de ocupações de gestão estão definidos e documentados	5
4122	Os perfis profissionais desejados para cada ocupação ou grupo de ocupações de colaboradores da organização estão definidos e documentados	5
4123	Há definição do quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional ou por processo de trabalho	4
4124	Monitora-se um conjunto de indicadores relevantes sobre força de trabalho	4
4130	Assegurar o provimento das vagas existentes	
4131	A escolha dos gestores ocorre segundo perfis profissionais previamente definidos e documentados	5
4132	Os métodos e critérios das seleções externas (p.ex. dos concursos públicos; colaboradores requisitados em seleções externas) são definidos com base nos perfis profissionais desejados definidos na prática “4120. Definir adequadamente, em termos qualitativos e quantitativos, a demanda por colaboradores e gestores”	5
4133	O número de vagas solicitadas para serem preenchidas nas seleções externas é estabelecido a partir do quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional ou por processo de trabalho, atualizado conforme a prática “4120. Definir adequadamente, em termos qualitativos e quantitativos, a demanda por colaboradores e gestores”	5
4134	A organização aloca os colaboradores com base na comparação entre os perfis profissionais apresentados por eles e os perfis profissionais desejados (documentados) pelas unidades organizacionais	5
4140	Assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados	
4141	Há uma política, ou programa, de sucessão	4
4142	As ocupações críticas da organização estão identificadas	4
4143	Há plano de sucessão para as ocupações críticas	1
4144	A organização executa ações educacionais para assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados para as ocupações críticas	5
4150	Desenvolver as competências dos colaboradores e dos gestores	
4151	As lacunas de competências dos colaboradores e gestores da organização são identificadas e documentadas	5
4152	Há ações de desenvolvimento de liderança para os colaboradores que assumem funções gerenciais	5
4153	A organização avalia as ações educacionais realizadas, com o objetivo de promover melhorias em ações educacionais futuras	5
4160	Desenvolver e manter ambiente de trabalho positivo para o desempenho	
4161	O ambiente de trabalho organizacional é avaliado	5
4162	A organização oferece aos colaboradores condições mais flexíveis e estimulantes para realização de trabalho, com vistas ao aumento do desempenho	5
4163	Há programa(s) de qualidade de vida no trabalho	4
4164	Há programa de reconhecimento de colaboradores e equipes	2
4165	Há procedimentos estruturados para identificar os motivos pessoais dos desligamentos voluntários da organização	4
4166	Há procedimentos estruturados para identificar os motivos dos pedidos de movimentação interna dos colaboradores da organização	5
4170	Gerir o desempenho dos colaboradores e dos gestores	
4171	A organização estabelece metas de desempenho individuais e/ou de equipes vinculadas aos planos organizacionais	5
4172	A organização realiza, formalmente, avaliação de desempenho individual, com atribuição de nota ou conceito, tendo como critério de avaliação o alcance das metas previstas	5
4173	Os avaliadores informam aos colaboradores avaliados, antes do ciclo avaliativo, os critérios que serão utilizados para a avaliação de desempenho	5
4174	Os avaliadores realizam, antes da atribuição da nota ou conceito, pelo menos um encontro com colaborador avaliado com o objetivo de discutir o desempenho do avaliado	5
4175	Os avaliadores identificam e documentam as necessidades individuais de capacitação durante o processo de avaliação de desempenho dos seus subordinados	5

Em relação ao aspecto Realizar planejamento da gestão de pessoas (4110), a Pró-Reitoria de Gestão de Desenvolvimento de Pessoas (PROGP) informou que houve a implantação de novas rotinas e melhorias dos procedimentos já adotados, e, dessa forma, resultou na reclassificação do critério “adota parcialmente” para “adota em maior parte ou totalmente” nas três questões aplicadas. As respostas da unidade foram baseadas nos seguintes instrumentos: Planejamento Estratégico Setorial da PROGP referente à definição e acompanhamento das metas de acordo com os objetivos previstos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI); Plano de Desenvolvimento de Pessoas

(PDP) relativo às ações de capacitação; Sistema de Gestão de Desempenho Humano (GDH), implantado pela Resolução CONSU nº 15/2022, em relação à avaliação do desempenho dos servidores técnico-administrativos; utilização dos sistemas SIGRH e SIAPE para a concessão dos benefícios; ações do setor de Apoio ao Servidor (SEAPS) e do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor -SIASS/UFSJ para as ações de qualidade de vida e promoção à saúde; elaboração de normas, orientações, treinamentos/reuniões para monitorar a política de gestão de pessoas, além de buscar alinhamento das práticas internas à legislação federal.

Quanto aos Perfis profissionais desejados (4121) observou-se que as respostas das duas primeiras questões passaram de “adota parcialmente” para “adota em maior parte ou totalmente”, considerando que a unidade informou que elaborou documento, contendo os perfis desejados para a ocupação das chefias de setores. As definições dos gestores da área finalística e administrativa estão definidas no Regimento Geral e nos Regimentos internos das unidades organizacionais. Os perfis para os colaboradores são definidos nos editais dos concursos públicos, realizados com base na normatização interna. Verificou-se alteração da resposta da questão 4123 (definição do quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional) de “não adota” para “adota parcialmente”, uma vez que foi firmado Termo de Compromisso, com o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) para transferência do modelo referencial de Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT), do órgão central do Sipec para a UFSJ. A resposta da questão 4124 sobre o monitoramento dos indicadores sobre força de trabalho permaneceu em “adota parcialmente”.

No item Assegurar o provimento das vagas existentes (4130), a resposta da questão 4131 (escolha dos gestores segundo perfis previamente definidos) passou de “não adota” para “adota em maior parte ou totalmente”, justificando-se que as nomeações efetuadas na UFSJ para os cargos de Pró-Reitor, Diretor de Unidade e de Campus, e Chefes de Departamento obedecem ao disposto nas Leis nº 9.640/1988, 8.168/1991, Decreto nº 6.986/2009 e, no caso das Funções Comissionadas de Coordenação de Curso, Portaria nº 1.172/2012, além dos critérios estabelecidos no Estatuto. Para nomeação de Funções de Chefia das Unidades Administrativas busca-se seguir um perfil pré-determinado para cada unidade. As três outras questões foram reclassificadas de “adota em menor parte” para “adota em maior parte ou totalmente”, pois os critérios de seleção são estabelecidos nos Editais de Concursos Públicos, destacando-se que o perfil do docente é determinado pelo colegiado da unidade acadêmica e os certames são conduzidos de acordo com a Resolução CONSU nº 16/2021. Registrou-se que o ingresso dos colaboradores se dá mediante a observância do quantitativo disponível: no Banco de Professor Equivalente (BPEq), no caso dos docentes; e, do Quadro de Referência de Servidores Técnico-Administrativos em Educação (QRSTA), aplicável aos servidores técnico-administrativos. A unidade apresentou ressalva que a UFSJ possui um dos piores índices para a Relação aluno técnico (RAT).

Para o quesito Assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados (4140) a resposta “não adota” foi mantida somente para a questão 4143 (Há plano de sucessão para as ocupações críticas). As demais questões foram reclassificadas de “não adota” para “adota parcialmente” nas questões 4141 (Há uma política ou programa de sucessão) e 4142 (as ocupações críticas estão identificadas) e “adota em maior parte ou totalmente” na questão 4144 (execução de ações educacionais para assegurar sucessores qualificados). A unidade apontou o Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL), de iniciativa da PROGp, por meio do qual há oferta de ciclos de palestras nas competências necessárias para a formação e conscientização de gestores e futuros gestores no âmbito da UFSJ. Informou-se que o programa tem por objetivo a preparação de líderes e gestores para uma atuação inovadora em busca de soluções eficiente e eficazes, com fundamento em desenvolver habilidades para liderar, motivar, dirimir conflitos, treinar equipes, além de aprimorar conhecimentos, habilidades e atitudes alinhadas ao planejamento estratégico institucional. A Pró-Reitoria apresentou ressalva que “o reduzido quadro de servidores é o que dificulta atingir um nível mais elevado de desenvolvimento de lideranças para todas as áreas da Instituição e atingir a área finalística mais intensivamente”. Sobre as ações educacionais reforçou-

se que a UFSJ executa ações de capacitação para todas as unidades, inclusive para áreas críticas, o que contribui para que os servidores das unidades possam estar qualificados em uma possível sucessão.

Sobre o item Desenvolver as competências dos colaboradores e dos gestores (4150) houve alteração das respostas das questões 4151 e 4152 (“não adota”) e 4153 (“adota em menor parte”) para “adota em grande parte ou totalmente”. As evidências apontadas pela PROGP foram as ações de capacitação e o Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL), além da avaliação de impacto e reação realizada após as ações de capacitação (constantes do sistema SIGRH), que vem a contribuir para a identificação/preenchimento das lacunas de competências dos colaboradores e gestores da organização.

Enquanto que, no item Desenvolver e manter ambiente de trabalho positivo para o desempenho (4160), observou-se que as questões 4161 (o ambiente de trabalho é avaliado) e 4166 (identificar os motivos dos pedidos de movimentação interna) passaram da resposta “não adota” para “adota em grande parte ou totalmente” e a questão 4165 (identificar os motivos pessoais dos desligamentos) para “adota parcialmente”. A PROGP citou o sistema GDH, que possibilita realizar a avaliação do ambiente organizacional, através da atribuição de notas para os medidores de desempenho (causas do desempenho), em que um dos itens é avaliação das condições físicas e ambientes de trabalho. No que se refere a identificação dos motivos pessoais dos desligamentos foram citados que, muitas das vezes, ocorrem em razão de novas oportunidades de carreiras em cargos afetos a sua área de formação, considerando que, muitas das vezes, os colaboradores da UFSJ possuem titulação superior à exigência do cargo. Por sua vez, as movimentações internas estão ligadas em grande parte a questões de saúde e de familiares.

A resposta da questão 4162 (a organização oferece condições mais flexíveis e estimulantes para a realização de trabalho) passou de “adota em menor parte” para “adota em grande parte ou totalmente”, considerando que foram estabelecidos na UFSJ: a Flexibilização da Jornada de Trabalho, regulamentada pela Resolução CONSU nº 12/2022; o Programa de Gestão de Desempenho - PGD (Teletrabalho), regulamentado pela Resolução CONSU nº 16/2022, abrangendo as atividades cujas características permitam a mensuração da produtividade, da qualidade, dos resultados, dos serviços e do desempenho do participante em suas entregas; adoção de ambientes físicos acessíveis e inclusivos para colaboradores com deficiência, de acordo com as possibilidades da instituição. Já eram adotados na UFSJ o Programa de Qualificação e Educação Profissional dos Servidores (PQUALIS), com a oferta de bolsas aos servidores e, a possibilidade de afastamento para cursar mestrado, doutorado ou pós-doutorado. Na questão 4163 (Há programa de Qualidade de Vida no Trabalho) o status “há decisão formal ou plano para adotá-lo” passou para “adota parcialmente”, considerando que a resposta da unidade informou a existência de ações desenvolvidas pelo Setor de Apoio ao Servidor e SIASS/UFSJ no atendimento das subquestões de letras a) a d) referentes ações de prevenção, detecção precoce e tratamento de doenças relacionadas ao trabalho, saúde física, saúde mental, adoecimento, dentre outras. Contudo, não há programa formalmente estabelecido para a Qualidade de Vida no Trabalho na UFSJ e não feita é avaliação das ações, sendo considerada como adota parcialmente. Para a questão 4164 (Programa de reconhecimento de colaboradores e equipes) manteve a resposta “há decisão formal ou plano aprovado para adotá-lo”.

Por fim, o item Gerir o desempenho dos colaboradores (4170) manteve a classificação das respostas das questões em “adota em grande parte ou totalmente”, com alteração apenas na questão 4171 (a organização estabelece metas de desempenho individuais e/ou equipes vinculadas aos planos organizacionais) que passou de “adota parcialmente” para “adota em grande parte ou totalmente”, considerando que com a implementação do sistema GDH o processo de avaliação foi aprimorado na UFSJ.

➤ GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Em relação à Governança da área de Gestão de Tecnologia da Informação foram abordados 8 aspectos, quais sejam: Realizar planejamento de tecnologia da informação (4210); Gerir serviços de tecnologia da informação (4220); Gerir nível de serviço de tecnologia da informação (4230); Gerir serviço de tecnologia da informação (4240); Definir políticas de responsabilidade para a gestão de segurança da informação (4250); Estabelecer processos e atividades para a gestão da segurança da informação (4260); Executar processo de software (4270); Gerir projetos da tecnologia da informação (4280). Dessa forma, foram apresentadas 20 questões e as respectivas subquestões de forma a avaliar o objeto, de acordo com as respostas prestadas pelo NTINF.

4200. GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E DA SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO		
4210	Realizar planejamento de tecnologia da informação	
4211	A organização executa processo de planejamento de tecnologia da informação	5
4212	A organização possui plano de tecnologia da informação vigente	5
4220	Gerir serviços de tecnologia da informação	
4221	A organização elabora um catálogo de serviços de tecnologia da informação	5
4222	A organização executa processo de gestão de mudanças	5
4223	A organização executa processo de gestão de configuração e ativos (de serviços de tecnologia da informação)	5
4224	A organização executa processo de gestão de incidentes de serviços de tecnologia da informação	5
4230	Gerir nível de serviço de tecnologia da informação	
4231	A área de gestão de tecnologia da informação acorda os níveis de serviço com as demais áreas de negócio internas à organização (Acordo de Nível de Serviço - ANS)	5
4240	Gerir serviços de tecnologia da informação	
4241	A organização executa processo de gestão dos riscos de tecnologia da informação relativos a processos de negócio	1
4242	A organização executa processo de gestão de continuidade de serviços de tecnologia da informação	3
4250	Definir políticas de responsabilidades para a gestão da segurança da informação	
4251	A organização dispõe de uma política de segurança da informação	2
4252	A organização dispõe de comitê de segurança da informação	5
4253	A organização possui um gestor institucional de segurança da informação	5
4260	Estabelecer processos e atividades para a gestão da segurança da informação	
4261	A organização executa processo de gestão de riscos de segurança da informação	1
4262	A organização executa processo de controle de acesso à informação e aos ativos associados à informação	4
4263	A organização executa processo de gestão de ativos associados à informação	4
4264	A organização executa processo para classificação e tratamento de informações	2
4265	A organização executa processo de gestão de incidentes de segurança da informação	5
4266	A organização executa atividades de gestão da segurança dos recursos de processamento da informação, inclusive dos recursos de computação em nuvem	5
4270	Executar processo de software	
4271	A organização executa um processo de software	1
4271F	O processo de software da organização promove a identificação precoce de requisitos de segurança da informação e a gestão permanente desses requisitos durante todo o ciclo de vida do software	1
4280	Gerir projetos de tecnologia da informação	
4281	A organização executa processo de gestão de projetos de tecnologia da informação	5

Quanto ao item Realizar o planejamento de tecnologia da informação (4210) observou-se que as respostas das duas questões mantiveram-se em “adota em maior parte ou totalmente”, considerando que a UFSJ executa processo de planejamento de TI e possui plano vigente. O [Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação \(PDTIC\) 2023-2026](#) foi aprovado por meio da Resolução CONSU nº 10, de 05/06/2023. O NTINF informou que o PDTIC vigente encontra-se de acordo com os critérios sugeridos nas subquestões listadas nas questões 4211 e 4212.

Em relação a Gerir serviços de tecnologia da informação (4220) verificou-se que houve alteração da situação do IGG/2021, visto que as respostas das questões 4221 e 4224 “há decisão formal ou plano aprovado para adotá-lo” e 4222 e 4223 “não adota” passaram para o critério “adota em grande parte ou totalmente”. As evidências apresentadas foram: elaboração de [Catálogo](#)

de Serviços do NTINF; informação que há adoção das subquestões b), c), e), f) e h) referente a Gestão de Mudanças (questão 4222); atendimento das subquestões b), c) e d) relativas ao processo de gestão e configuração de ativos (questão 4223); atendimento das subquestões a), b), c), d) e e) sobre a gestão de incidentes (questão 4224).

Para o aspecto Gerir nível de serviço de tecnologia da informação (4230) a resposta da questão 4231 foi alterada de “há decisão formal ou plano aprovado para adotá-lo” para “adota em maior parte ou totalmente”, considerando que a unidade promoveu melhorias nos procedimentos sobre os acordos de níveis de serviços com as demais áreas da UFSJ.

Sobre Gerir riscos de tecnologia da informação (4240) houve alteração apenas da questão 4241 de “não adota” para “adota em grande parte ou totalmente”, considerando que o PDTIC vigente apresenta, em seu capítulo 18, seção destinada a gestão de riscos, contudo, com o procedimento não foi formalizado justificando a posição adota em menor parte para a questão 4242.

No item Definir políticas de responsabilidade para a gestão da segurança da informação (4250) foi informada mudança somente na questão 4251 de “não adota” para “há decisão formal para adotá-lo”, uma vez que há discussão para a criação de uma política de segurança da informação. As demais questões mantiveram-se em “adota em maior parte ou totalmente”, pois, o Comitê de Segurança da Informação (CGTI) foi instituído pela Resolução do CONSU nº 17/2018, com a finalidade de ser um órgão de apoio, vinculado diretamente à Reitoria, apresentando competências normativas, consultivas e deliberativas sobre as políticas gerais que envolvem as tecnologias da informação e comunicação e áreas correlatas. E, também, o gestor institucional de segurança da informação encontra-se designado formalmente, para desempenho de coordenação e das demais atribuições sugeridas nas subquestões apresentadas.

Em relação ao tópico Estabelecer processos e atividades para a gestão da segurança da informação (4260), observou-se alteração nas questões 4262 e 4263 (controle de acesso à informação e aos ativos associados/ gestão de ativos) e 4266 (gestão da segurança dos recursos de processamento, inclusive de computação em nuvem) passando da decisão em adotar ou da adoção em menor parte para “adota em maior parte ou totalmente”, tendo em vista as melhorias nos procedimentos internos da unidade. As outras questões mantiveram-se as respostas do IGG/2021, sendo: 4261 (a organização executa processo de gestão de riscos de segurança da informação) não adota; 4264 (classificação e tratamento de informações) há decisão formal para adotá-lo; 4265 (processo de gestão de incidentes de segurança da informação) adota em maior parte ou totalmente, uma vez que a UFSJ conta com uma equipe de Prevenção, Tratamento e Resposta a Incidentes Cibernéticos (ETIR), instituída através da Portaria nº 12, de 13/09/2021.

Quanto à Executar processo de software (4270) a unidade manteve a resposta “não adota” para a questão 4271 (a organização executa um processo de software) e, conseqüentemente, a subquestão 4271F foi assinalada como não. Por fim, no item Gerir projetos de TI (4280), a resposta foi alterada de “não adota” para “adota em maior parte ou totalmente”, considerando aos novos procedimentos adotados pela área responsável.

➤ GESTÃO DE CONTRATAÇÕES

Para avaliação da Gestão de Contratações foram considerados 7 aspectos: Promover a integridade na área de contratações (4310); Desenvolver a capacidade da área de contratações (4320); Realizar planejamento das contratações (4330); Estabelecer processo de trabalho de contratações (4340); Gerir riscos em contratações (4350); Contratar e gerir com base em desempenho (4360); Realizar contratações sustentáveis (4370). Foram apresentadas 14 questões e suas respectivas subquestões de forma a avaliar à área, qual seja, DIMAP/PROAD.

4300. GESTÃO DE CONTRATAÇÕES		
4310	Promover a integridade na área de contratações	
4311	A organização promove a ética nas contratações	3
4312	A organização torna públicos os documentos relacionados com cada contratação, contemplando as fases de planejamento, seleção do fornecedor e gestão contratual, excepcionados os casos de sigilo amparados pela legislação	5
4320	Desenvolver a capacidade da área de contratações	
4321	A organização possui mecanismos para desenvolver a capacidade dos gestores da área de contratações	3
4322	A organização possui mecanismos para desenvolver a capacidade dos colaboradores da área de contratações	3
4323	A organização possui mecanismos para atrair e reter colaboradores na área de contratações	3
4330	Realizar planejamento das contratações	
4331	A organização executa processo de planejamento das contratações	5
4340	Estabelecer processos de trabalho de contratações	
4341	A organização definiu processo de trabalho para planejamento de cada uma das contratações	5
4342	A organização definiu processo de trabalho para seleção de fornecedores	5
4343	A organização definiu processo de trabalho para gestão de contratos	5
4350	Gerir riscos em contratações	
4351	Os riscos da área responsável pela gestão de contratações são geridos	5
4352	As equipes de planejamento das contratações analisam os riscos que possam comprometer a efetividade das etapas de Planejamento da Contratação, Seleção do Fornecedor e Gestão Contratual ou que impeçam ou dificultem o atendimento da necessidade que originou a contratação	5
4360	Contratar e gerir com base em desempenho	
4361	A organização adota métricas objetivas para mensuração de resultados do contrato e vinculação da remuneração da contratada ao desempenho apresentado	5
4361A	A organização atende ao caput para contratos de prestação de serviços de tecnologia da informação	5
4362	Como condição para as prorrogações contratuais, a organização avalia se a necessidade que motivou a contratação ainda existe e se a solução escolhida ainda é a mais vantajosa para suprir essa necessidade	5
4362A	A organização realiza esse tipo de análise para contratos de serviços de tecnologia da informação	5
4370	Realizar contratações sustentáveis	
4371	A organização adota critérios e práticas sustentáveis nas contratações, quando cabível	4

Da análise geral das respostas prestadas pela unidade, observou-se que houve alteração somente em relação às questões 4321 (a organização possui mecanismos para desenvolver a capacidade dos colaboradores da área de contratação), que apresentava a resposta “não adota” e que foi reclassificada para “adota em menor parte” e 4371 (critérios de sustentabilidade), que foi reavaliada de “adota totalmente” para “adota parcialmente”. Tais alterações basearam-se nos seguintes fatos: os cursos de capacitação são previstos no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), sendo as ações educacionais ofertadas, dentro das possibilidades da UFSJ, de forma a contribuir para a qualificação necessária dos servidores da área de contratações; verificou-se a necessidade de elaboração de novo Plano de Logística Sustentável (PLS).

A unidade mencionou a recente ação de capacitação promovida na UFSJ, tendo por objeto capacitar os servidores (área de contratações e demais interessados) sobre a nova Lei de Licitações e Contratos.

No item Promover a integridade na área de contratações (4310) observou o atendimento em menor parte para a questão 4311 (a organização promove a ética nas contratações), considerando que não há normativos internos em relação ao tema específico para a área de contratações e, ainda, que as ações de Integridade da UFSJ ainda precisam ter um alcance maior em todas as áreas. Já para a questão 4312 (publicação dos documentos relacionados a cada contratação) manteve-se a posição “adota em maior parte ou totalmente”, tendo em vista toda a documentação das fases da contratação são publicadas em formato eletrônico, seja na página do SECOL/DIMAP (Estudos Técnicos Preliminares, Termo de Referência, Minuta de Contrato, dentre outros) seja nos autos dos processos administrativos eletrônicos, cujo o acesso se dá mediante a ferramenta de consulta pública do sistema SIPAC <https://sipac.ufsj.edu.br/public/jsp/portal.jsf>

Sobre o tópico Desenvolver a capacidade da área de contratações (4320) registrou-se alteração somente da questão 4321, conforme mencionado. As duas outras questões mantiveram-se em “adota em menor parte”, considerando que: a equipe da área de contratação é composta por servidores do quadro efetivo; são feitas as avaliações de desempenho desses servidores, segundo as normas da UFSJ; as ações de capacitação são ofertadas dentro das possibilidades e previstas no PDP. Registrou-se a dificuldade em estabelecer mecanismos na UFSJ para atrair e reter os colaboradores dessa área e, também, ressaltou-se a grande responsabilidade das funções exercidas pelos pregoeiros, membros das equipes de contratação, fiscais de contratos, servidores da comissão de planejamento da contratação (COPLAC).

No item Realizar planejamento das contratações (4330) a resposta para questão 4331 ficou mantida em “adota em grande parte ou totalmente”, uma vez que a UFSJ adota o Plano de Contratações Anual (PCA), de acordo com o Decreto nº 10.947/2022, que dispõe sobre o plano de contratações anual e institui o Sistema de Planejamento e Gerenciamento de Contratações (PGC), podendo ser consultado no link: <https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/dimap/SECOL/PCA/17%20-%20PAC%202023%20-%20verso%20outubro%20-%202002-10.pdf>

No aspecto Estabelecer processos de trabalho de contratações (4340) todas as questões mantiveram-se em “adota em grande e parte ou totalmente”, sendo apresentadas as seguintes evidências: as peças das contratações tais como o “Estudo Técnico Preliminar” são elaboradas de acordo com as diretrizes das instruções normativas vigentes; adoção pela UFSJ dos modelos de editais, termos de referência e checklist da AGU; emissão de portaria de nomeação dos responsáveis pelos processos licitatórios; manual de fiscalização de contratos (que se encontra em processo de revisão).

Quanto ao item Gerir riscos em contratações (4350) as repostas das duas questões mantiveram-se em “adota em grande parte ou totalmente”, considerando a aplicação do documento Mapa de Riscos, por meio do qual os gestores acompanham e mitigam os riscos detectados em algumas fases dos processo licitatório (planejamento, seleção do fornecedor e gestão contratual).

Do mesmo modo, as respostas do tópico Contratar e gerir com base em desempenho (4360) mantiveram a posição “adota em grande parte ou totalmente” tendo em vista que a unidade informou que a prestação de serviços tem sua mensuração de resultado e vinculação de pagamento realizado através do Instrumento de Medição de Resultado (IMR), instrumento anexo ao edital de licitação. Além disso, informou-se que as prorrogações contratuais são realizadas por meio de análises técnicas e outros documentos necessários, com base no check list da AGU, com a finalidade de demonstrar o interesse da administração e a viabilidade da prorrogação.

Por fim, A organização adota critérios e práticas sustentáveis nas contratações quando cabível (4371), especificamente em relação a subquestão b), a PROAD declarou que: “Nossos editais de licitação seguem os modelos da AGU, os quais têm cláusulas pertinentes a sustentabilidade. Entre os editais de licitação com critérios de sustentabilidade temos os de obras, os de logística reversa na compra de toners e cartuchos, o de serviços de desinsetização, desratização e descupinização e o edital de coleta, acondicionamento, transporte, tratamento e destinação final ambientalmente correta de resíduos químicos e biológicos”.

Contudo, para a subquestão a) a organização aprovou Plano de Logística Sustentável - PLS, foi assinalada a opção não, considerando que o PLS da UFSJ apresenta versão datada de 2013. Consultada a página no PLS, https://ufsj.edu.br/pplan/plano_de_logistica_sustentavel_pls.php, observa-se que, no ano de 2022, foi divulgado um documento contendo informações das ações realizadas pela UFSJ relacionadas ao tema para fins de atendimento de recomendação da auditoria interna, constante do Relatório nº 04/2018, no sentido de se divulgar periodicamente as metas e resultados, em consonância com o previsto na normatização interna. Dessa forma, a questão 4371 foi reclassificada de “adota em grande parte ou totalmente” para “adota parcialmente”.

Por ocasião das entrevistas com os gestores, foram coletadas informações junto à Pró-Reitoria de Planejamento (PPLAN) sobre o atual estágio do PLS e das ações realizadas na UFSJ, sendo informado que:

- Atualmente, a PPLAN tem buscado apoio do Núcleo de Meio Ambiente - NUAMB/PROAD, para a elaboração de planos, relatório e outros documentos, de forma a subsidiar a proposição do novo Plano de Logística Sustentável da UFSJ;

- Pretende-se criar uma nova página referente ao tema, dando mais publicidade para as ações referente à Sustentabilidade Ambiental;

- Nos últimos exercícios, a UFSJ realizou algumas ações, tais como: implantação de usinas fotovoltaicas nos campi de forma a contribuir na redução do consumo de energia; instalação de lixeiras para realização da coleta seletiva; aquisição de veículos flex para a frota oficial (carros de passeio); recente aquisição de carro elétrico, decorrente de um projeto. Sendo as informações sobre as ações de Sustentabilidade apresentadas no Relatório de Gestão/Relato Integrado.

➤ GESTÃO ORÇAMENTÁRIA

Por fim, a Gestão Orçamentária foi avaliada com base em 2 aspectos: Estabelecer o processo orçamentário organizacional (4410); Contemplar adequadamente as prioridades no orçamento (4420). No total foram apresentadas 8 questões e suas respectivas subquestões, sendo as respostas fornecidas pela Divisão de Planejamento e Desenvolvimento (DPLAG) e pela Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento (PPLAN).

4400. GESTÃO ORÇAMENTÁRIA		
4410	Estabelecer o processo orçamentário organizacional	
4411	O processo de trabalho para elaboração anual da proposta orçamentária está definido	5
4412	São acompanhados indicadores que permitem gerenciar o processo orçamentário. (organizações que não adotam a contabilidade pública devem utilizar os conceitos equivalentes, de modo que a questão lhe seja aplicável)	5
4413	O alinhamento da orçamentação com o planejamento estratégico da organização é providenciado	2
4414	Metas formais de economia financeira são estabelecidas	3
4415	Há adequada previsão de recursos orçamentários no PLOA	5
4420	Contemplar adequadamente as prioridades no orçamento	
4421	As prioridades, relacionadas com as atividades da organização, que demandam recursos orçamentários são conhecidas	5
4422	No processo orçamentário da organização, há tratamento das demandas de priorização conhecidas	3
4423	A avaliação das políticas públicas executadas pela organização (ou com sua participação) é incorporada no processo orçamentário	1
4423A	A organização mantém uma base de dados consolidada com as configurações dos serviços e ativos de TI e o relacionamento entre eles	5

Da análise geral das respostas, observou-se alteração somente da questão 4421 (as prioridades, relacionadas com as atividades da organização, que demandam recursos orçamentários são conhecidas), de “adota parcialmente” para “adota em grande parte ou totalmente”, de acordo com as informações prestadas pela unidade no sentido de ter implementando melhorias no processo de planejamento orçamentário. No questionário IGG/2021 foi apresentado o seguinte comentário:

“O levantamento formal, das prioridades são consideradas na formulação da proposta orçamentária encaminhada ao conselho competente. Nesse levantamento as ações elencadas estão sempre em acordo com o PPA e LOA uma vez que na execução orçamentária via regra são atendidos pareceres da AGU para vincular as despesas ao PPA. Na formulação do orçamento sendo possível são envidados esforços para atendimento do plano de gestão escolhido pela comunidade acadêmica. Sempre que demandado sejam pelos órgãos de controle interno e externo são realizadas adequações na proposta de forma a atender as demandas apresentadas”.

No item Estabelecer o processo orçamentário organizacional (4410) manteve-se as respostas do IGG/2021, com o critério: “adota em grande parte ou totalmente” nas questões 4411, 4412 e 4415, que tratam do processo de trabalho, acompanhamento da proposta orçamentária para previsão do recursos na PLOA; “adota em menor parte”, na questão 4414 (metas formais de

economia financeira); “há decisão formal ou plano para adotá-lo” na questão 4413 (o alinhamento da orçamentação com o planejamento estratégico é providenciado).

Já em relação ao item Contemplar adequadamente as prioridades no orçamento (4420) ficaram mantidas as respostas “adota em menor parte” na questão 4422 e “não adota” na questão 4423 (a avaliação das políticas públicas executadas pela organização é incorporada no processo orçamentário), tendo a PPLAN justificado: “Apesar de estar inserida dentro das políticas públicas, a UFSJ não participa da gestão destas. A unidade recebe do Ministério da Educação demandas para preenchimento da lei orçamentária já com definições a cumprir de forma que a alocação de recursos fica a cargo da gestão do ministério por meio de secretarias e do congresso nacional que defini o montante que será alocado nos ministérios que por sua vez encaminham às unidades vinculadas.”

Além disso, a resposta da questão 4421 foi a única em que ocorreu alteração, conforme mencionado na análise geral da Governança da Gestão Orçamentária.

Diante de todo o exposto nesse relatório, apresentam-se as recomendações abaixo com intuito de aprimorar os procedimentos adotados por cada uma das áreas de governança avaliadas, e, assim, contribuir para a melhoria dos índices de governança da UFSJ, a saber:

➤ RECOMENDAÇÕES:

1- Recomenda-se à Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento (PPLAN) - Unidade responsável pela elaboração e divulgação das peças da Prestação de Contas da UFSJ- avaliar a implementação da recomendação da AUDIT, no que se refere à divulgação da representação do modelo de governança adotado pela Universidade, nos futuros processos de Prestação de Contas, considerando as boas práticas de governança pública preconizadas pelo Tribunal de Contas da União (TCU), a exemplo do que foi implantado pela Universidade Federal de Lavras (UFLA).

2- Recomenda-se à Gestão Superior, apoiada pelas unidades e Pró-Reitorias responsáveis, adotar as medidas pertinentes para dar continuidade aos trabalhos do Comitê de Gestão de Riscos e, da Unidade de Gestão da Integridade da UFSJ, aprovação do Plano de Logística Sustentável, dentre outras ações prioritárias selecionadas, mediante elaboração de plano de ação, contendo atividades, responsáveis e prazos para implementação, de forma a contribuir para a melhoria do funcionamento da estrutura de governança da UFSJ, na busca de legalidade, eficiência, eficácia, economicidade, transparência e, melhoria da governança institucional.

3- Recomenda-se à Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGP) - Unidade responsável pela área de Gestão de Pessoas - elaborar plano de ação, contendo atividades, responsáveis e prazos para implementação, especialmente, no que concerne as questões do IGG, em que foi declarada, intenção ou plano formal para adotar (Programa de Reconhecimento de Colaboradores), adota parcialmente (Definição de quantitativo de pessoal necessário por unidade organizacional, plano de sucessão, programa de qualidade de vida), estabelecimento de indicadores de Gestão de Pessoas, dentre outras ações prioritárias selecionadas pelos responsáveis, de forma a contribuir para a melhoria da governança da Gestão de Pessoas da UFSJ, na busca de legalidade, eficiência, eficácia, economicidade, transparência e, melhoria da governança institucional.

4 - Recomenda-se ao Núcleo de Tecnologia da Informação (NTINF) - Unidade responsável pela área de Gestão de Tecnologia da Informação- elaborar plano de ação, contendo atividades, responsáveis e prazos para implementação, especialmente, no que concerne as questões do IGG, em que foi declarada, intenção ou plano formal para adotar (Política de Segurança da Informação) adota em menor parte ou não adota parcialmente (Gestão de continuidade de serviços, gestão de riscos de TI), dentre outras ações prioritárias selecionadas pelos responsáveis, de forma a contribuir para a melhoria da governança de Gestão da Tecnologia da Informação da UFSJ, na busca de

legalidade, eficiência, eficácia, economicidade, transparência e, melhoria da governança institucional.

5- Recomenda-se à Pró-Reitoria de Administração (PROAD) - Unidade responsável pela área de Gestão de Contratações - elaborar plano de ação, contendo atividades, responsáveis e prazos para implementação, especialmente, no que concerne as questões do IGG, em que foi declarada, adota em menor parte e adota parcialmente (Plano de Logística Sustentável - PLS, por exemplo, estabelecimento de indicadores da área de contratações), dentre outras ações prioritárias selecionadas pelos responsáveis, de forma a contribuir para a melhoria do processo de contratação da UFSJ, na busca de legalidade, eficiência, eficácia, economicidade, transparência e, melhoria da governança institucional.

6- Recomenda-se à Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento (PPLAN) - Unidade responsável pela área de Gestão Orçamentária - elaborar plano de ação, contendo atividades, responsáveis e prazos para implementação, especialmente, no que concerne as questões do IGG, em que foi declarada, intenção ou plano formal para adotar (alinhamento da orçamentação com o planejamento estratégico), adota em menor parte (Metas formais de economia financeira; Tratamento das demandas de priorização são conhecidas), dentre outras ações prioritárias selecionadas pelos responsáveis, de forma a contribuir para a melhoria do processo orçamentário da UFSJ, na busca de legalidade, eficiência, eficácia, economicidade, transparência e, melhoria da governança institucional.

➤ CONCLUSÃO

Após a realização dos exames de auditoria, verificou-se que a Governança da UFSJ encontra-se estruturada de acordo com os preceitos do Decreto 9.203/2017, possuindo instâncias colegiadas para a deliberação de decisões, qual seja, o CONSU, CONEP e CONDI, atuando como instâncias internas de governança, assim como, possui instâncias internas de apoio à governança (Ouvidoria, Procuradoria Federal, Unidade Correcional, Comitê de Ética, Auditoria, Comissão Própria de Avaliação), responsáveis por apoiar a instituição na comunicação com as partes interessadas (internas e externas à organização), avaliar e reportar à alta administração quaisquer disfunções por ventura identificadas. Além disso, a UFSJ conta com outros comitês de governança, tais como, o Comitê Gestor de Tecnologia de Informação-CGTI, Comitê de Governança, Integridade, Gestão de Riscos e Controles e Unidade de Gestão da Integridade. Enquanto que as instâncias de Gestão são representadas pela Reitoria, Pró-Reitorias, Diretorias, Diretoria do Campus Centro-Oeste Dona Lindu, Departamentos e Coordenadorias.

Contudo, mediante as informações prestadas pelas unidades de gestão durante a aplicação do questionário de autoavaliação do TCU, foi constatada a necessidade de adoção de providências pela Gestão Superior em relação a continuidade das ações do Comitê de Gestão de Riscos e Controles e da Unidade de Gestão da Integridade, inclusive, com a criação de novos fluxos e processos a serem aplicados às áreas de gestão (contratações, gestão de pessoas, gestão de TI e gestão orçamentária) de modo a contribuir para a melhoria da governança da UFSJ. Também, foi constatada a necessidade de reavaliação da periodicidade do acompanhamento da gestão de riscos, contribuindo para o aprimoramento do processo de avaliação de riscos associados aos objetivos estratégicos.

No que compete a boa prática do TCU em estabelecer o modelo de governança e divulgar para os cidadãos interessados, observou-se que a UFSJ divulga em seu site e na página de Transparência e Prestação de Contas (TPC) as atribuições e as principais informações sobre as instâncias que compõe a estrutura de governança, bem como o organograma vigente. Entretanto, não é feita divulgação da representação do modelo de governança adotado pela UFSJ, sendo

sugerido que tal peça seja incluída, nas futuras Prestação de Contas da IFES, a exemplo da boa prática adotada pela Universidade Federal de Lavras.

Aplicada a última versão do questionário do IGG para a realização da presente auditoria e, verificadas as respostas prestadas por cada uma das unidades de gestão, foi verificada uma autoavaliação da Governança da UFSJ apontando o resultado, em nível “Aprimorado”, tanto para Índice de Governança Pública (IGovPub) e quanto para o Índice Integrado de Governança (IGG). Cabe lembrar que na última avaliação realizada pelo TCU, no ano de 2021, os referidos índices de governança alcançaram o nível Intermediário.

Tal evolução apresentada na nova autoavaliação de governança da UFSJ foi explicada e demonstrada em razão da implementação de novas rotinas, que foram comprovadas, através da documentação suporte apresentada pelas áreas de gestão (Gestão de Pessoas, Gestão de Tecnologia da Informação, Gestão das Contratações e Gestão Orçamentária), para cada uma das questões e subquestões do questionário.

Observou-se aprimoramentos de rotinas na área de Gestão de Pessoas, com destaque para a implementação de sistema administrativo para avaliação dos servidores (sistema GDH), realização de ação de capacitação para futuras lideranças, dentre outras iniciativas concluídas pela unidade e que encontravam-se em fase inicial ou de aprovação no IGG/2021, passando o resultado de sua autoavaliação do nível inicial para Aprimorado. Do mesmo modo, observou-se aprimoramentos em relação à Governança de Gestão de Tecnologia da Informação mediante a implementação do novo Plano de Diretor de Tecnologia da Informação (PDTI), contendo os requisitos avaliados pelo TCU, em sua grande maioria, implantação de procedimentos de mediação de desempenho, resultados e satisfação dos usuários pela área responsável, promovendo a alteração do nível Inicial para o nível Intermediário. A área de governança de gestão de contratações manteve-se em nível Intermediário, enquanto que a de gestão orçamentária alterou a classificação do nível Inicial para Intermediário, de acordo com a nova autoavaliação.

Em que pesem as melhorias observadas em cada uma das áreas de gestão de governança da UFSJ, foram identificados pontos em que há decisão formal para implementação de novas ações, ações com atendimento parcial, ou, em menor parte, as quais carecem de adoção de providências, após avaliação do custo benefício, capacidade de recursos humanos e financeiros, especificidades de atuação da instituição. Nesse sentido, foi proposto elaboração de um plano de ação, pelos gestores responsáveis, de forma a contribuir para a melhoria dos processos de Gestão de Pessoas, Gestão de TI, Gestão de Contratações e de Gestão Orçamentária, na busca de legalidade, eficiência, eficácia, economicidade, transparência e, conseqüente, melhoria da governança institucional.

Por fim, em face dos fatos relatados acima, somos da opinião que a gestão da UFSJ deve adotar as medidas corretivas recomendadas por essa Unidade Auditoria Interna no sentido de corrigir as fragilidades apontadas. Cumpre destacar que a Auditoria Interna realiza um trabalho de assessoramento e apoio à gestão, com a avaliação dos controles internos e proposição de mecanismos de correção.

São João del-Rei, 19 de Março de 2024.

Paulo Fernando Cabral de Ávila
Administrador

Simone Rocha Gonçalves
Chefe da Auditoria Interna