



RELATÓRIO FINAL

Auditoria no Tribunal Regional Federal da 2ª Região
(TRF2)

Conselho da Justiça Federal

PROCESSO SEI 0001049-87.2021.4.90.8000

I – INTRODUÇÃO

1. O art. 1º da Resolução CJF n. 676, de 23 de novembro de 2020, que dispõe sobre a “organização e as diretrizes de funcionamento do Sistema de Auditoria Interna da Justiça Federal e sobre o Comitê Técnico de Auditoria Interna”, determina que “as atividades de Auditoria Interna deste Conselho e da Justiça Federal de 1º e 2º graus serão organizadas sob a forma de sistema”, trazendo, no seu art. 9º, que o Sistema de Auditoria Interna da Justiça Federal – SIAUD-JF, visa organizar o processo de Auditoria Interna no âmbito do Conselho e da Justiça Federal de 1º e 2º graus, uniformizando procedimentos de auditoria, definindo diretrizes e estabelecendo parâmetros para a atividade de Auditoria Interna.

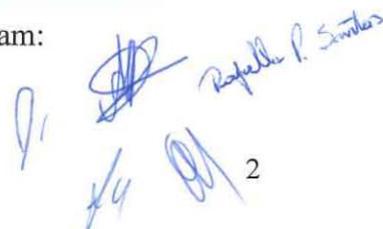
2. Dessa forma, o Sistema de Auditoria Interna da Justiça Federal tem, como órgão central, a Secretaria de Auditoria Interna do Conselho da Justiça Federal, como órgãos setoriais, as unidades de Auditoria Interna dos Tribunais Regionais Federais e, como órgãos seccionais, as unidades de Auditoria Interna das Seções Judiciárias, cabendo ao órgão central promover uma atuação harmônica no contexto das competências concorrentes, bem como o fortalecimento recíproco, além de estabelecer diretrizes quanto à realização de ações conjuntas de auditoria.

3. Nesse contexto de atuação concorrente e harmônica, buscando trazer uniformidade às rotinas e aos processos de trabalho relevantes, a Auditoria no Tribunal Regional Federal da 2ª Região foi planejada, conforme se verifica no item 3 do Plano Anual de Auditoria - PAA 2021 (Processo SEI n. 0004003-48.2020.4.90.8000), com foco na eficácia do gerenciamento de riscos, do controle e da governança corporativa, nos termos das determinações contidas na jurisprudência do Tribunal de Contas da União e na Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (*International Professional Practices Framework - IPPF*), bem como na Resolução CNJ n. 309/2020 e nas Resoluções CJF n. 676/2020, n. 677/2020 e n. 678/2020.

4. Com o propósito de consolidar as informações concernentes aos trabalhos, foi autuado o Processo SEI n. 0001049-87.2021.4.90.8000 e editada a Portaria CJF n. 228/2021 (id. 0221408), por meio da qual foi apresentada a equipe de auditoria, composta pelos servidores Eva Maria Ferreira Barros (supervisora), Angelita da Mota Ayres Rodrigues (auditora responsável), Fábio Júnio Dantas, Paulo José Ribeiro Alves e Rafaella Peres dos Santos.

5. O escopo da presente auditoria foi dividido em dois tópicos, quais sejam:

a) a implementação do Processo de Gestão de Riscos; e


Rafaela P. Santos
2

- b) o cumprimento da exigência de formação gerencial dos servidores ocupantes de cargos/funções de natureza gerencial quanto ao cumprimento de normativos legais e regulamentares.
6. Foi enviado ao Tribunal Regional Federal da 2ª Região o Ofício CJF n. 0220512, comunicando o início dos trabalhos e solicitando informações preliminares. O documento também informou a realização concomitante do monitoramento das recomendações emitidas na última auditoria realizada no Órgão.
7. Recebidos os dados demandados, foram realizados os devidos exames pela equipe de auditoria através das seguintes técnicas de auditoria:
- **Análise documental:** verificação de processos e documentos que conduzam à formação de indícios e evidências;
 - **Exame de Registros:** verificação dos registros constantes de controles regulamentares, relatórios sistematizados, mapas e demonstrativos formalizados, elaborados de forma manual ou por sistemas informatizados.
8. Assim, foi elaborado um Relatório Preliminar com o propósito de cumprir o que determina o art. 53 da Resolução CNJ n. 309, de 11 de março de 2020, que aprova as Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário – DIRAUD-Jud e dá outras providências, combinado com o art. 94 da Resolução CJF n. 677, de 23 de novembro de 2020, que dispõe a instituição do Estatuto da Atividade de Auditoria Interna do Conselho e da Justiça Federal de 1º e 2º graus, conforme transcritos a seguir:

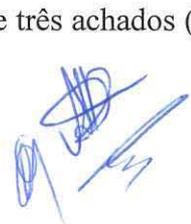
Resolução CNJ n. 309/2020

Art. 53. Antes da emissão do Relatório Final de Auditoria, a equipe de auditoria deverá elaborar relatório preliminar ou Quadro de Resultados com achados preliminares, os quais devem ser, obrigatoriamente, discutidos com os titulares das unidades auditadas, a quem deve ser assegurada, em tempo hábil, a oportunidade de apresentar esclarecimentos adicionais ou justificativas a respeito dos atos e fatos administrativos sob sua responsabilidade.

Resolução CJF n. 677/2020

Art. 94. Antes da emissão do relatório final de auditoria, a equipe de auditoria deverá elaborar relatório preliminar ou quadro de resultados com achados preliminares, os quais devem ser, obrigatoriamente, discutidos com os titulares das unidades auditadas, a quem deve ser assegurada, em tempo hábil, a oportunidade de apresentar esclarecimentos adicionais ou justificativas a respeito dos atos e fatos administrativos sob sua responsabilidade.

9. No Relatório Preliminar, a equipe de auditoria efetuou algumas constatações, que geraram dois achados (achados 1 e 2) para o primeiro tópico – Gestão de Riscos – e três achados (achado 3, 4 e 5) para o segundo tópico – Gestão de Pessoas.



Rafaela P. Santos

10. Observa-se que os achados do Relatório Preliminar foram apresentados em reunião de encerramento da auditoria, realizada em 13 de agosto de 2021, oportunidade em que foi possível o esclarecimento de dúvidas.

11. Encaminhado o Relatório Preliminar à consideração das áreas auditadas do TRF2, a Coordenadoria de Educação Corporativa (CEDUC), a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), a Assessoria de Governança, Gestão Estratégica, Conformidade e Inovação e a Coordenadoria de Gestão Estratégica e Conformidade manifestaram-se, o que ensejou este Relatório Final, com as seguintes CONSTATAÇÕES DA EQUIPE DE AUDITORIA:

II – CONSTATAÇÕES DA EQUIPE DE AUDITORIA

1. GESTÃO DE RISCOS

12. No que toca ao Gerenciamento de Riscos, os trabalhos foram orientados pela questão de auditoria “O Processo de Gestão de Riscos está implantado no Órgão?”, detalhada com as subquestões a seguir:

- O Órgão possui Comitê Permanente de Gestão de Riscos atuante?
- Os Proprietários dos Riscos são atuantes?
- Foi realizada a etapa Estabelecimento do Contexto?
- Foi realizada a etapa Identificação dos Riscos?
- Foi realizada a etapa Análise e Avaliação dos Riscos?
- Foi realizada a etapa Tratamento dos Riscos?
- Foi realizada a etapa Monitoramento?

13. Dentro do escopo, foram analisadas as estruturas e as instâncias de governança, os documentos que refletem sua efetiva atuação e os autos administrativos em que deveriam estar registradas as informações sobre a realização das etapas do processo de gestão de riscos inerentes aos processos de trabalho estratégicos e críticos da organização, conforme os critérios adotados, a saber: o Manual de Gerenciamento de Riscos do CJF, a Política de Gestão de Riscos do CJF, a Resolução TRF2 n. 44/2020, o Modelo COSO GRC, a Norma ABNT ISO 31000:2018 e a jurisprudência do Tribunal de Contas da União.





ACHADO 1. Ausência de atuação do Comitê Gestor de Riscos – CGERIS

14. A Resolução TRF2 n. 44/2020 instituiu o Comitê Gestor de Riscos – CGERIS – e a Política de Gestão de Riscos no âmbito do Tribunal Regional Federal da 2ª Região, norma alinhada à Política de Gestão de Riscos do Conselho e da Justiça Federal de 1º e 2º graus, instituída pela Resolução CJF n. 447/2017, onde restou consignado no item 5.2, que trata do “Comitê Permanente de Gestão de Riscos do CJF, comitês gestores regionais de riscos e comitês gestores de riscos das seções judiciárias” o seguinte:

5.2 O Conselho da Justiça Federal, os tribunais regionais federais e as seções judiciárias devem instituir os respectivos comitês, presidido pelo dirigente do órgão ou seu representante, composto, no mínimo, por um membro da área judiciária, um da área de gestão estratégica e um da área administrativa.

15. De acordo com o art. 3º do normativo da 2ª Região, compete ao citado Comitê:

- I - avaliar e divulgar as melhores práticas de gestão de riscos para utilização no âmbito do TRF2;
- II - fomentar a cultura de gestão de riscos para o TRF2;
- III - coordenar o processo de gestão de riscos;
- IV - aprovar o relatório de análise crítica e o mapa de riscos do TRF2;
- V - decidir sobre o grau de tolerância a riscos, conforme o caso;
- VI - propor ações de sensibilização e capacitação sobre gestão de riscos.

16. Tais atribuições assemelham-se às funções de supervisão de conformidade postas no Manual de Gerenciamento de Riscos do CJF e àquelas definidas no Modelo das 3 Linhas do *The IIA Global*, que detalha os papéis da 2ª linha, a saber:

• Fornecer *expertise* complementar, apoio, monitoramento e questionamento quanto ao gerenciamento de riscos, incluindo:

- Desenvolvimento, implantação e melhoria contínua das práticas de gerenciamento de riscos (incluindo controle interno) nos níveis de processo, sistemas e entidade;
- O atingimento dos objetivos de gerenciamento de riscos, como: conformidade com leis, regulamentos e comportamento ético aceitável; controle interno; segurança da informação e tecnologia; sustentabilidade; e avaliação da qualidade;
- Fornecer análises e reportar sobre a adequação e a eficácia do gerenciamento de riscos (incluindo controle interno).



Rafael P. dos Santos

17. Ainda de acordo com o parágrafo único do art. 2º da Resolução TRF2 n. 44/2020, o Comitê Gestor de Riscos do TRF2 deve se reunir ordinariamente nos meses de março, junho e outubro de cada ano.

18. Todavia, conforme é possível verificar no Processo TRF2-ADM-2021/00010, autuado para consolidar as “tratativas do Comitê de Gestão de Riscos (CGERIS)”, até a presente data não foram realizadas reuniões do grupo que, conforme anteriormente exposto, tem papel fundamental à implementação do Gerenciamento de Riscos no Órgão.

19. As causas dessa situação são a falta de atuação do já existente CGERIS e a inexecução dos papéis de 2ª linha da Estrutura de Gerenciamento de Riscos do Tribunal Regional Federal da 2ª Região. Por sua vez, as consequências são a exposição a riscos inerentes que podem comprometer diretamente o alcance dos objetivos organizacionais, ante a ausência de um gerenciamento de riscos dos processos estratégicos e críticos do Tribunal, bem como a falta de suporte aos gestores da organização que funcionam na primeira linha, enquanto proprietários de riscos.

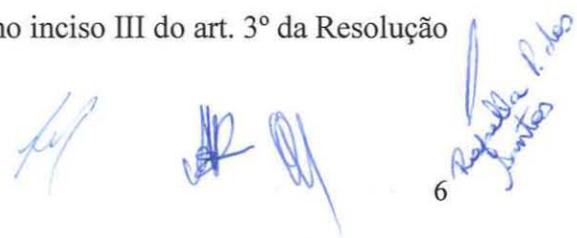
RECOMENDAÇÃO

Ao Comitê de Gestão de Riscos (CGERIS):

1.1 Realizar as reuniões ordinárias do CGERIS nos meses de março, junho e outubro de cada ano, conforme o art. 2º da Resolução TRF2 n. 44/2020, atentando-se para que a pauta das reuniões esteja alinhada às competências postas no art. 3º da mesma norma.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA

20. A unidade auditada informou que o Comitê de Gestão de Riscos (CGERIS) iniciou seu ciclo de reuniões ordinárias no dia 27 de agosto de 2021, tendo como escopo preliminar atuar em conformidade com as disposições do art. 3º da Resolução TRF2-RSP-2020/00044, conforme teor da memória de reunião apresentada. Na esteira deste entendimento, o TRF2 promoveu a citada reunião para apresentar os principais conceitos do gerenciamento de riscos aos integrantes do Comitê, que são os principais gestores da área administrativa, no intuito de fomentar a cultura de gestão de riscos, em conformidade com o disposto no inciso II do art. 3º da Resolução TRF2-RSP-2020/00044. Ainda nesta linha de atuação, o CGERIS apresentou proposta de plano de ação para execução de atividades a serem desenvolvidas pelas unidades organizacionais, capitaneando, desta forma, o processo de gestão de riscos, conforme preconizado no inciso III do art. 3º da Resolução TRF2-RSP-2020 /00044.



ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA

21. Diante da concordância e das explicações da unidade auditada, concluiu-se que a Recomendação 1.1 está em implementação e será objeto de monitoramento em 2022.

ACHADO 2. Ausência de atuação dos Proprietários de Riscos e inexecução do Processo de Gestão de Riscos

22. De acordo com a Política de Gerenciamento de Riscos do Conselho e da Justiça Federal de 1º e 2º graus, instituída por meio da Resolução n. CJF 447/2020, item 5.3, são considerados proprietários de riscos “todos os ocupantes de cargo em comissão ou função comissionada do Grupo de Chefia e Direção, bem como os responsáveis pelos processos de trabalho e iniciativas estratégicas, táticas ou operacionais”. Por sua vez, o Manual de Gerenciamento de Riscos do CJF os apresenta como “a pessoa com a responsabilidade e autoridade para gerenciar o evento que pode tornar-se um risco para a instituição”.

23. De forma mais específica, o art. 11 da Resolução TRF2 n. 44/2020 consignou que:

Art. 11. São considerados gestores de riscos (proprietários dos riscos), em seus respectivos âmbitos e escopos de atuação, o Assessor Administrativo da Presidência, o Diretor Geral, os Diretores das Secretarias Administrativas e seus respectivos Assessores, Diretores de Subsecretarias, Divisão e de Núcleo, Coordenadores, Supervisores, incluindo os seus substitutos formalmente designados, e os responsáveis pelos processos de trabalho, projetos, ações e programas institucionais desenvolvidos nos níveis estratégicos, táticos ou operacionais.

24. No que toca às suas competências, o art. 12 do mesmo normativo definiu que:

Art. 12. Compete aos gestores de riscos, relativamente aos processos de trabalho e iniciativas sob sua responsabilidade: I - decidir sobre a escolha dos processos de trabalho que devam ter os riscos gerenciados e tratados com prioridade em cada unidade administrativa, à vista da dimensão dos prejuízos e dos impactos que possam causar, sob os aspectos estratégico, orçamentário e de imagem; II - estabelecer formalmente as ações de tratamento ou monitoramento a serem implementados, bem como fixar prazo de implementação e avaliar os resultados obtidos; III - definir quais riscos deverão ser priorizados para tratamento por meio de ações de caráter imediato, curto prazo, médio prazo ou longo prazo ou de ações de aperfeiçoamento contínuo, bem como fixar prazo para implementação e avaliar os resultados obtidos por meio de indicadores; e IV - definir os riscos aceitáveis.

25. Verifica-se, portanto, que executar o Processo de Gestão de Riscos (PGR) é responsabilidade dos respectivos proprietários, cabendo-lhes, anteriormente, definir quais processos de trabalho terão seus riscos gerenciados nas diversas unidades administrativas



7
Revisão 1.1.16
Juntas

do Órgão. Conforme o Manual de Gerenciamento de Riscos do CJF, item 5.2, página 17, o PGR é composto das seguintes etapas:

- a) Estabelecimento do Contexto;
- b) Identificação dos Riscos;
- c) Análise dos Riscos;
- d) Avaliação dos Riscos;
- e) Tratamento dos Riscos;
- f) Monitoramento e Análise Crítica.

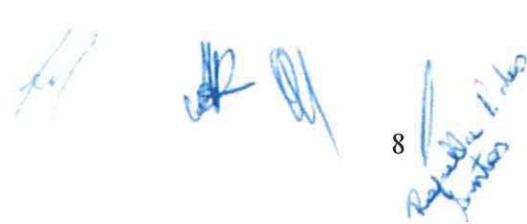
26. Para tanto, caberá à organização definir a sua Tolerância a Riscos, conceito apresentado na Resolução CJF n. 447/2017 como a “disposição da organização em suportar o risco após o seu tratamento, a fim de atingir seus objetivos”, que será essencial para que o proprietário de riscos mensure a suficiência dos controles implementados, competindo ao CGERIS tal responsabilidade, conforme o já citado art. 3º, Inciso V da Resolução TRF2 n. 44/2020. 23.

27. Todavia, em resposta à indagação da Equipe de Auditoria acerca da identificação dos processos administrativos onde constam as informações consolidadas da execução das etapas do Processo de Gestão de Riscos de cada unidade organizacional, o representante do Órgão informou que “não há processo administrativo aberto para essa finalidade”, concluindo-se que o mesmo ainda não foi iniciado no Tribunal Regional Federal da 2ª Região, compreensão corroborada pelo fato do Comitê Gestor de Riscos da Organização – CGERIS, instância de Governança em Gestão de Riscos com responsabilidade de orientar os proprietários de riscos, não estar em funcionamento, conforme apontado no achado anterior.

28. As causas dessa constatação são a inexistência de atuação dos proprietários de riscos dos níveis estratégico, tático e operacional do Tribunal, bem como a ausência de atuação do Comitê Gestor de Riscos que, como instância de Governança em Gestão de Riscos, avalia, direciona e monitora a execução do processo de gestão de riscos. Como consequência, verifica-se a exposição dos processos de trabalho críticos da organização a riscos relevantes que podem impedir ou retardar o atingimento dos objetivos e das metas organizacionais.

RECOMENDAÇÃO

Aos proprietários de riscos do TRF2:



2.1 decidir quais processo de trabalho terão os seus riscos gerenciados na unidade, priorizando-se aqueles mais alinhados à estratégia da organização, mediante supervisão do CGERIS;

2.2 executar o Processo de Gestão de Riscos, composto das seguintes etapas: estabelecimento do contexto, identificação dos riscos, análise dos riscos, avaliação dos riscos, tratamento dos riscos e monitoramento, mediante supervisão do CGERIS.

Ao CGERIS:

2.3 definir a tolerância a riscos;

2.4 estabelecer plano de ação para a execução das recomendações deste achado, bem como de outras atividades que julgar necessárias à sua consecução, mediante a definição de prazos e responsabilidades.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA

29. Quanto à recomendação 2.1: A unidade auditada informou que a operacionalização do plano de ação apresentado na reunião, ocorrida no dia 27 de agosto, possibilitará a avaliação de riscos para fins de priorização e tratamento de riscos e que o plano de ação contempla o processo de gerenciamento de riscos do TRF2.

30. Quanto à recomendação 2.2:

31. A unidade auditada informou que o plano de ação proposto na reunião do CGERIS, ocorrida no dia 27 de agosto, contempla todas as atividades elencadas nesta recomendação.

32. Quanto à recomendação 2.3:

33. A unidade auditada informou que a tolerância a riscos será definida oportunamente, no âmbito do CGERIS, após identificação e análise dos riscos, que passarão por uma etapa de avaliação, conforme definido na proposta de plano de ação.

34. Quanto à recomendação 2.4:

35. A unidade auditada informou que o plano de ação proposto na reunião do CGERIS, ocorrida no dia 27 de agosto, contempla todas as atividades elencadas nesta recomendação.

ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA

36. Diante da concordância e das explicações da unidade auditada, concluiu-se que as Recomendações 2.1, 2.2, 2.3 e 2.4 estão em implementação e serão objeto de monitoramento em 2022.



2. GESTÃO DE PESSOAS

37. No que se refere ao exame da conformidade das ações adotadas pelas áreas responsáveis quanto ao cumprimento dos dispositivos estabelecidos para os procedimentos de controle de carga horária de treinamentos específicos para os servidores ocupantes de cargo de natureza gerencial, os trabalhos foram orientados pela seguinte questão de auditoria: “Os servidores ocupantes de cargo comissionado/função comissionada de natureza gerencial estão participando de curso de desenvolvimento gerencial, de acordo com a Lei n. 11.416/2006, bem como cumprindo a carga horária mínima exigida, conforme a Resolução CJF n. 3/2008 e a Portaria Conjunta n. 3/2007 (STF, STJ, CNJ, CJF, TST, CSJT e TJDFT)?”, detalhada com as subquestões a seguir:

1. A SGP está oferecendo curso de desenvolvimento gerencial aos servidores que exercem funções de natureza gerencial?
2. Há programa de Capacitação Gerencial no TRF2?
3. São oferecidos cursos com carga horária suficiente para atender a todos os servidores ocupantes de cargo de natureza gerencial?
4. Os cursos são de natureza gerencial?
5. O servidor que não participou do curso de desenvolvimento gerencial oferecido pelo Órgão, fê-lo no prazo de até um ano da publicação do ato de designação?
6. Como é feito o controle dos servidores que participaram e dos que não participaram do curso de natureza gerencial?
7. Este controle é formalizado?
8. Há controle dos prazos de realização dos cursos?
9. Qual o procedimento de controle quando um determinado curso é cancelado?
10. A administração aloca recursos suficientes e apropriados para disponibilizar cursos de desenvolvimento gerencial?
11. Há controle desses recursos financeiros e da forma de utilizá-los?
12. Há formalização deste procedimento?

38. Na análise do escopo, foram verificados os atos de controle dos servidores que ocupam cargo de natureza gerencial; os cursos eventualmente oferecidos pelo TRF2 para o cumprimento da quantidade mínima de horas exigidas; a ementa dos cursos; a quantidade total de horas de curso de natureza gerencial oferecido pelo TRF2; e, por fim, a adoção de boas práticas e controles internos administrativos, no período de janeiro de 2018 a janeiro de 2020.



39. Os critérios adotados foram: Constituição Federal de 1988, art. 37; Lei n. 11.416/2006; Lei n. 8.112/1990; Lei n. 9.784/1999; Resolução CJF n. 536/2006; Resolução CJF n. 3/2008; Normas de Auditoria do TCU – Portaria TCU 280/2010; Resolução CJF n. 677/2020; Manual de Gerenciamento de Riscos do CJF e da Justiça Federal, anexo da Portaria n. 376/2019 CJF; Normas de Auditoria Governamental - NAGs 1000 e 4000, Portaria Conjunta n. 3/2007 (STF, STJ, CNJ, CJF, TST, CSJT e TJDFT) e Portaria TRF2 n. 198/2020.
40. Para a análise, desenvolvimento e conclusão dos trabalhos de auditoria foram verificadas as documentações enviadas pela unidade auditada, bem como o acesso aos dados constantes no Sistema de Gestão de Pessoas e Sistema de Documentação do TRF da 2ª Região, nos quais os auditores do CJF tiveram perfil cadastrado para acesso.
41. Compulsando os documentos e processos, foi feita a conferência da Planilha de Controle de Horas Gerenciais, para verificação do cumprimento das horas exigidas dos servidores (pertinência do curso e carga horária) em cada ação educacional.
42. Foi realizado o exame da proposta de ações gerenciais para o ano de 2021 a fim de verificar se a oferta de cursos atende carga horária condizente com o total de servidores demandantes. Também foi verificado o processo com as informações sobre a programação de cursos gerenciais, referente ao ano de 2019, para levantamento das ações educacionais gerenciais e dados relacionados.
43. Além disso, compararam-se os dados constantes dos documentos apresentados com os dados disponíveis para consulta no sistema SIGA (utilizando os perfis de acesso conforme disponibilizados pelo TRF2). Essa verificação teve por finalidade constatar quais os servidores que efetivamente fizeram os cursos oferecidos pelo Órgão e se as correspondentes cargas horárias e vagas ofertadas seriam suficientes para suprir, para cada servidor enquadrado na norma, o total de horas gerenciais exigidas.
44. Ademais, importante destacar que não foi analisado o controle de horas em cursos gerenciais do anuênio/biênio que tinham como termo final o ano de 2020, uma vez que a Portaria n. TRF2-PTP-2020/00198 considerou cumprida, excepcionalmente, apenas no ano de 2020, por todos os servidores da Justiça Federal da 2ª Região, a carga horária de cursos obrigatórios relacionada aos requisitos para exercício de cargo ou função de natureza gerencial.
45. Como possíveis causas das situações encontradas, registra-se que os novos servidores-gerentes não receberam, ao tempo da posse ou designação, as devidas orientações acerca da necessidade do cumprimento do exigido no art. 59 da Resolução CJF n. 3/2008, bem como das consequências de sua recusa injustificada.

11
Rafaela P. dos
Santos

46. Ainda, em relação aos demais servidores ocupantes de cargo de natureza gerencial, constatou-se que a administração, apesar de iniciar o processo de cobrança para que os servidores cumpram o exigido nos normativos legais, não adota as medidas necessárias a fim de cumprir o disposto na Resolução CJF n. 3/2008.

47. Como possíveis consequências do não cumprimento da norma, registra-se a possibilidade de se ter um líder que terá aumentada a chance de cometer vários erros relacionados à administração de pessoas, como por exemplo: sobrecarregar a equipe, falta de controle emocional, deixar de explorar os talentos naturais dos servidores, não conseguir transmitir os valores do TRF à equipe e não estabelecer as metas e os resultados desejados juntamente com a equipe.

ACHADO 3. Servidor não participou dos cursos oferecidos pela SGP, como também não fez por conta própria

48. No curso dos trabalhos, foi possível constatar, com as análises das planilhas apresentadas pelo TRF2, bem como em consulta aos sistemas SIGA (SGRH e DOC), que os servidores de matrículas n. 11983, 11071, 11366, 15431, 11132, 10975, 11906, 12060, 10515, 11156, 15731, 15736, 11921, 15871, 10087, 10355, 15673, 11956, 15989, 15437, 15744, 11862 e 15087 não participaram de curso de natureza gerencial ou não apresentaram nenhum certificado de participação em cursos de desenvolvimento gerencial, ofertados ou não pelo Tribunal, no biênio 2018-2019.

49. Ademais, verificou-se que cinco servidores, de matrículas n. 12269, 15806, 15977, 11498 e 12051, não cumpriram a obrigatoriedade das 15 horas no prazo de até um ano da publicação do ato de designação ou nomeação para o exercício de funções comissionadas e cargos em comissão de natureza gerencial, realizadas no ano de 2018.

50. Os parágrafos 4º e 5º do art. 5º da Lei n. 11.416/2006 dispõem que:

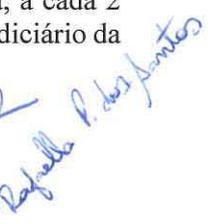
Art. 5º

[...]

§ 4º Os servidores designados para o exercício de função comissionada de natureza gerencial **que não tiverem participado de curso de desenvolvimento gerencial oferecido pelo órgão deverão fazê-lo** no prazo de até um ano da publicação do ato, a fim de obterem a certificação.

§ 5º **A participação** dos titulares de funções comissionadas de que trata o §4º deste artigo **em cursos de desenvolvimento gerencial é obrigatória**, a cada 2 (dois) anos, sob a responsabilidade dos respectivos órgãos do Poder Judiciário da União. (grifo nosso)

51. Além disso, o §5º do art. 59 da Resolução CJF n. 3/2008 aduz:

Art. 59. É obrigatória, a cada dois anos, a participação dos titulares de funções comissionadas e cargos em comissão de natureza gerencial em cursos de desenvolvimento gerencial, de responsabilidade dos órgãos respectivos e com carga horária mínima de trinta horas.

[...]

§ 5º A recusa injustificada do servidor na participação em curso de desenvolvimento gerencial **inviabilizará a continuidade de sua investidura.**
(grifo nosso)

RECOMENDAÇÃO

À SGP:

3.1 Informar periodicamente, aos respectivos servidores, da importância da participação em curso de desenvolvimento gerencial, bem como as consequências de sua recusa injustificada;

3.2 Adotar medidas para informar aos servidores, durante a posse no cargo em comissão ou quando da designação para o exercício das funções comissionadas de natureza gerencial, acerca da necessidade de participação em cursos de desenvolvimento gerencial, e que deverão fazê-lo no prazo de até um ano da publicação do ato de designação ou nomeação, considerando neste caso a carga horária mínima de quinze horas, e; após, a cada biênio, o servidor deverá apresentar documento comprobatório do cumprimento mínimo de trinta horas de treinamento em curso de natureza gerencial.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA

INFORMAÇÃO N. TRF2-INF-2021/0628:

A Administração suspendeu a obrigatoriedade das horas no ano de 2020 em virtude da pandemia, a decisão alcançou servidores que estavam com o biênio de 2019 /2020 em andamento, por isso a área não notificou as pendências de 2019, interferindo no controle dos servidores do biênio 2018/2019, público-alvo da auditoria. Abaixo, descrevo a situação atual das matrículas indicadas no relatório [...]

Para evitar a ocorrência de ausência total ou parcial da quantidade mínima de horas gerenciais obrigatórias ajustaremos o controle interno da Seção, emitindo duas notificações de pendência de horas por ano, para que os gestores tenham tempo hábil para regularizar dentro do prazo do biênio ou justificar a pendência, além de estimular, valorizar e promover a aprendizagem contínua para o desenvolvimento de competências de liderança. Paralelamente, a Direção da SGP solicitará assinatura de declaração sobre a obrigatoriedade do cumprimento da Lei 11.416/2006, bem como do art. 59 da Resolução CJF 3/2008, para os novos gestores no momento da posse em cargo gerencial e designação de função gerencial.

DESPACHO N. TRF2-DES-2021/29973:

Destaca-se que alguns servidores concluíram as horas gerenciais em meses posteriores ao prazo, conforme informado pela CEDUC e a matrícula 11922



13
Rafaela Alves
Juntas

possui situação regular, pois constam cursos realizados em 2019, que somados cumprem a carga horária mínima exigida dentro do prazo, incluído equivocadamente no achado 4. Há servidores que não estão mais em exercício no Tribunal, por terem aposentado ou retornada ao órgão de origem.

A CEDUC esclarece ainda que passará a emitir "duas notificações de pendência de horas por ano, para que os gestores tenham tempo hábil para regularizar dentro do prazo do biênio ou justificar a pendência, além de estimular, valorizar e promover a aprendizagem contínua para o desenvolvimento de competências de liderança", bem como submeterá as justificativas para os casos de descumprimento à superior consideração da Administração.

Ressalta-se também que para aprimoramento dos procedimentos, incluímos nas declarações firmadas pelos novos gestores a ciência acerca das horas mínimas de cursos de natureza gerencial exigidas e o período, conforme consta no modelo para posse de cargo comissionado, em anexo. Igual redação será utilizada nas novas designações para funções gerenciais.

ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA

52. Considerando a explicação da unidade auditada, a equipe de auditoria concluiu que as Recomendações 3.1 e 3.2 foram atendidas.

ACHADO 4. Carga horária apresentada de curso de desenvolvimento gerencial insuficiente

53. Da análise das planilhas de controle da carga horária de capacitação gerencial, bem como de verificação ao sistema SIGA (SGRH e DOC), constatou-se que os servidores de matrículas n. 11922, 11856, 10952, 11645, 11261, 11960, 11863, 11612, 10628, 11303, 11118, 10579 e 11272 não apresentaram certificados suficientes para o cumprimento da carga horária necessária, referente ao biênio 2018-2019.

54. Conforme disposto no *caput*, e nos §§ 1º, 2º e 6º do art. 59 da Resolução CJF n. 3/2008, é obrigatória a participação em curso de desenvolvimento gerencial com carga horária mínima de 15 horas ou 30 horas, *in verbis*:

Art. 59. É obrigatória, a cada dois anos, a participação dos titulares de funções comissionadas e cargos em comissão de natureza gerencial em cursos de desenvolvimento gerencial, de responsabilidade dos órgãos respectivos e **com carga horária mínima de trinta horas.**

§ 1º Os servidores que já estavam no exercício de função comissionada ou cargo em comissão de natureza gerencial na data da publicação da Resolução nº 569, de 04 de setembro de 2007, e que não tenham participado de curso de desenvolvimento gerencial, **deverão fazê-lo no prazo de até um ano dessa publicação**, observada, nessa hipótese, **a carga horária mínima de quinze horas.**

§ 2º Os **servidores, designados para o exercício de funções comissionadas e cargos em comissão de natureza gerencial**, que não tiverem participado de curso de desenvolvimento gerencial oferecido pelo órgão, **deverão fazê-lo no prazo de até um ano da publicação do ato de designação ou nomeação**, a fim








Rafael A. dos Santos

de obterem a certificação, **observada, nesta hipótese, a carga horária definida no parágrafo anterior.** (grifo nosso)

RECOMENDAÇÃO

À SGP:

- 4.1 Realizar o controle efetivo das cargas horárias mínimas exigidas;
- 4.2 Solicitar aos servidores que apresentarem carga horária insuficiente a complementação das horas de capacitação gerencial antes do final de cada anuênio/biênio.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA

INFORMAÇÃO N. TRF2-INF-2021/0628:

A Administração suspendeu a obrigatoriedade das horas no ano de 2020 em virtude da pandemia, a decisão alcançou servidores que estavam com o biênio de 2019 /2020 em andamento, por isso a área não notificou as pendências de 2019, interferindo no controle dos servidores do biênio 2018/2019, público-alvo da auditoria. Abaixo, descrevo a situação atual das matrículas indicadas no relatório [...]

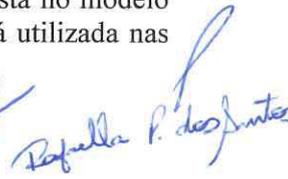
Para evitar a ocorrência de ausência total ou parcial da quantidade mínima de horas gerenciais obrigatórias ajustaremos o controle interno da Seção, emitindo duas notificações de pendência de horas por ano, para que os gestores tenham tempo hábil para regularizar dentro do prazo do biênio ou justificar a pendência, além de estimular, valorizar e promover a aprendizagem contínua para o desenvolvimento de competências de liderança. Paralelamente, a Direção da SGP solicitará assinatura de declaração sobre a obrigatoriedade do cumprimento da Lei 11.416/2006, bem como do art. 59 da Resolução CJF 3/2008, para os novos gestores no momento da posse em cargo gerencial e designação de função gerencial.

DESPACHO N. TRF2-DES-2021/29973:

Destaca-se que alguns servidores concluíram as horas gerenciais em meses posteriores ao prazo, conforme informado pela CEDUC e a matrícula 11922 possui situação regular, pois constam cursos realizados em 2019, que somados cumprem a carga horária mínima exigida dentro do prazo, incluído equivocadamente no achado 4. Há servidores que não estão mais em exercício no Tribunal, por terem aposentado ou retornado ao órgão de origem.

A CEDUC esclarece ainda que passará a emitir "duas notificações de pendência de horas por ano, para que os gestores tenham tempo hábil para regularizar dentro do prazo do biênio ou justificar a pendência, além de estimular, valorizar e promover a aprendizagem contínua para o desenvolvimento de competências de liderança", bem como submeterá as justificativas para os casos de descumprimento à superior consideração da Administração.

Ressalta-se também que para aprimoramento dos procedimentos, incluímos nas declarações firmadas pelos novos gestores a ciência acerca das horas mínimas de cursos de natureza gerencial exigidas e o período, conforme consta no modelo para posse de cargo comissionado, em anexo. Igual redação será utilizada nas novas designações para funções gerenciais.

ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA

55. Considerando a explicação da unidade auditada, inclusive no que se refere aos aprimoramentos dos controles internos, a equipe de auditoria concluiu que as Recomendações 4.1 e 4.2 foram atendidas.

ACHADO 5 – Ausência de providência, por parte da Administração, quando o servidor não realiza a carga horária mínima exigida para cursos de desenvolvimento gerencial

56. Ao analisar os documentos enviados pelo Tribunal, bem como em consulta aos sistemas SIGA (SGRH e DOC), verifica-se que, apesar de haver a comunicação da obrigatoriedade de participação em cursos de natureza gerencial, por meio de cartas, revela-se insuficiente para assegurar o cumprimento da Lei n. 11.416/2006, bem como do art. 59 da Resolução CJF-RES n. 3/2008.

57. Conforme dispõe o art. 59 da Resolução CJF n. 3/2008, cabe à administração pública, diante da recusa injustificada na participação em curso de desenvolvimento gerencial, iniciar os procedimentos formais visando à descontinuidade da investidura do servidor, *in verbis*:

Art. 59. É obrigatória, a cada dois anos, a participação dos titulares de funções comissionadas e cargos em comissão de natureza gerencial em cursos de desenvolvimento gerencial, de responsabilidade dos órgãos respectivos e com carga horária mínima de trinta horas.

[...]

§ 5º A recusa injustificada do servidor na participação em curso de desenvolvimento gerencial **inviabilizará a continuidade de sua investidura.** (grifado)

RECOMENDAÇÃO

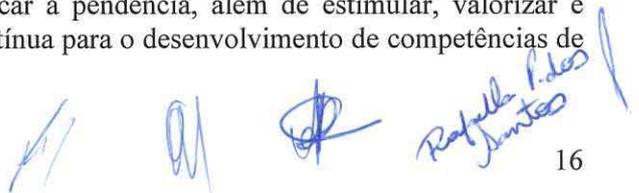
À SGP:

5.1 Proceder com as formalidades estabelecidas no normativo citado, diante da recusa injustificada do servidor em participar de curso de desenvolvimento gerencial com a carga horária mínima necessária.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA

DESPACHO N. TRF2-DES-2021/29973:

A CEDUC esclarece ainda que passará a emitir "duas notificações de pendência de horas por ano, para que os gestores tenham tempo hábil para regularizar dentro do prazo do biênio ou justificar a pendência, além de estimular, valorizar e promover a aprendizagem contínua para o desenvolvimento de competências de



liderança", bem como submeterá as justificativas para os casos de descumprimento à superior consideração da Administração.

Ressalta-se também que para aprimoramento dos procedimentos, incluímos nas declarações firmadas pelos novos gestores a ciência acerca das horas mínimas de cursos de natureza gerencial exigidas e o período, conforme consta no modelo para posse de cargo comissionado, em anexo. Igual redação será utilizada nas novas designações para funções gerenciais.

ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA

58. Considerando a explicação da unidade auditada, inclusive no que se refere aos aprimoramentos dos controles internos, a equipe de auditoria concluiu que a Recomendação 5.1 está em implementação e será objeto de monitoramento em 2022.

III – CONCLUSÃO

59. O presente Relatório Final de Auditoria está baseado na Resolução CNJ 309/2020, art. 51, e na Resolução CJF n. 677/2020, art. 92, que preceituam que "para cada auditoria realizada será elaborado um Relatório Final de Auditoria, contendo os resultados dos exames, com base baseados em documentos comprobatórios, que expressem a exatidão do relatório e a precisão das proposições". Ainda, conforme previsto no art. 55, § 1º da Resolução CNJ n. 309/2020, bem como no §1º do art. 96 da Resolução CJF n. 677/2020 "a unidade de auditoria interna deverá acompanhar a implementação das recomendações constantes do Relatório Final de Auditoria".

60. De forma geral, quanto às análises na área de Gestão de Riscos, verificou-se que o processo de gerenciamento de riscos no Tribunal Regional Federal da 2ª Região está em fase incipiente de implementação, já tendo sido publicada a Política de Gerenciamento de Riscos do Órgão e instituído o Comitê Gestor de Riscos - CGERIS, cuja primeira reunião ocorreu em 27 de agosto do corrente ano.

61. Quanto à área de Gestão de Pessoas, verificou-se que, embora haja o controle interno referente à carga horária mínima exigida em curso de desenvolvimento gerencial no Tribunal Regional Federal da 2ª Região, o mesmo revela-se insuficiente para assegurar o cumprimento da Lei n. 11.416/2006, bem como do art. 59 da Resolução CJF-RES n. 3/2008.

62. A aplicação de conhecimentos, habilidades e atitudes é importante, pois tem o condão de gerar reflexos no desempenho profissional dos líderes e, conseqüentemente, no desempenho das equipes do Tribunal.

  
Rafaela P. dos
Santos

63. Assim, verifica-se a relevância da aprendizagem contínua para o desenvolvimento de competências de liderança, com a finalidade de possibilitar a inclusão de novos conhecimentos, visando mudanças nas atuais estruturas gerenciais, bem como permitir inovações.
64. Registra-se que o processo de aprendizagem contínuo não deve ser visto como dissociado do trabalho, mas inerente a ele, visto que o serviço público necessita de servidores cada vez mais preparados para enfrentar os atuais e futuros desafios, a fim de atender às necessidades crescentes de inovação, eficiência e efetividade.
65. Cabe salientar que, conforme o planejamento estratégico da Justiça Federal 2021-2026, a busca por reforço nos processos de melhoria contínua é uma necessidade e, certamente, manter os gestores devidamente capacitados permitirá o alcance dos objetivos estratégicos da Justiça Federal, no qual se insere a agilidade e a produtividade na prestação jurisdicional.
66. Dessa forma, para que a aprendizagem contribua efetivamente para o melhor desempenho das equipes e, conseqüentemente, melhor desempenho do Tribunal, é preciso garantir condições para o desenvolvimento continuado das pessoas, principalmente da liderança, impulsionadora e catalisadora desse processo, pois, à medida que o líder gestor se desenvolve, criam-se oportunidades valiosas para disseminar boas práticas de gestão e para estimular o desenvolvimento da equipe.
67. Diante do exposto, sugere-se o encaminhamento deste relatório à Presidência do Conselho da Justiça Federal, para conhecimento e posterior submissão ao Plenário deste Conselho, em obediência ao Inciso XXIII do art. 8º do Regimento Interno e, caso aprovado, seu envio ao Presidente do TRF da 2ª Região, para ciência e remessa às unidades técnicas, com vistas à adoção das providências afins, nos termos do § 4º do art. 54 da Resolução CNJ n. 309/2020, bem como o § 4º do art. 95 da Resolução CJF n. 677/2020.

Brasília, 4 de outubro de 2021.



Paulo José Ribeiro Alves
Membro da equipe



Fábio Junio Dantas
Membro da equipe



Rafaella Peres dos Santos
Membro da equipe



Angelita da Mota Ayres Rodrigues
AUDITORA RESPONSÁVEL



Eva Maria Ferreira Barros
SUPERVISORA