

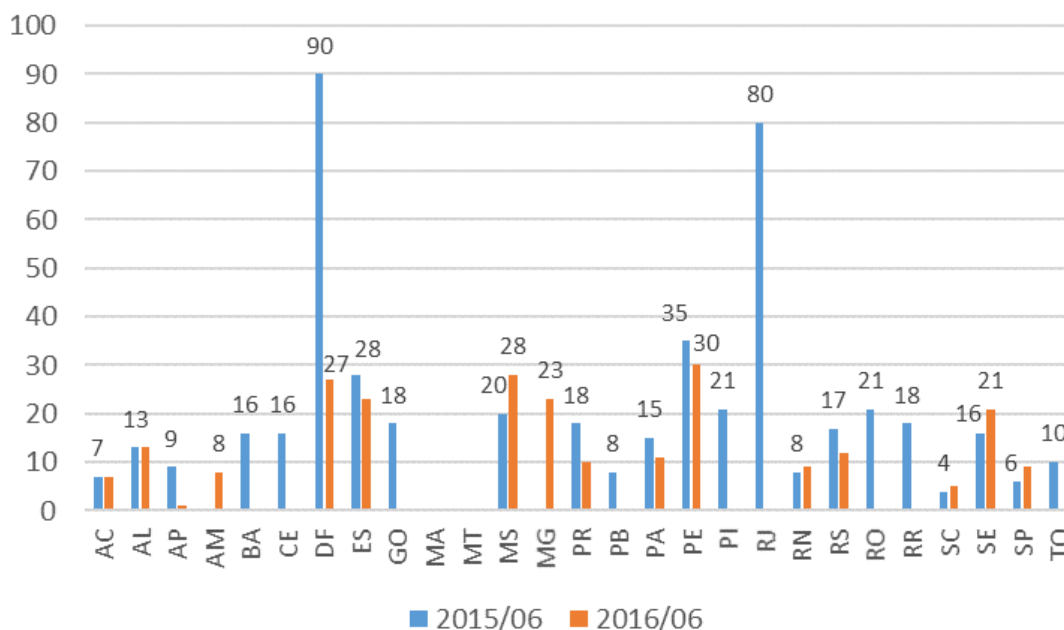
Relatório da Pesquisa de Opinião dos usuários do Sistema de Trilhas de Auditoria de Pessoal – 20/9/2016

O Sistema de Trilhas de Auditoria de Pessoal foi disponibilizado em 2014 pela Secretaria Federal de Controle Interno (SFC) com o objetivo de facilitar os trabalhos dos Gestores e permitir o acompanhamento e o monitoramento mais eficientes das providências a cargo das Unidades Pagadoras (UPAGs) dos Órgãos.

Desde então, já foram disponibilizadas no sistema quatro rodadas de inconsistências (09/2014, 06/2015, 12/2015 e 06/2016) e foi realizada uma pesquisa de opinião em julho de 2015 com o objetivo de identificar a percepção dos gestores públicos federais sobre o Sistema de Auditoria de Trilhas de Pessoal e demais assuntos relacionados à Auditoria de Pessoal. Neste contexto, foi realizada nova avaliação com vistas a compreender as modificações realizadas e a dar novo norte para as futuras rodadas.

Nesta pesquisa realizada em julho de 2016, a SFC recebeu respostas de 237 participantes, representando 19 Estados e o Distrito Federal. Nota-se uma redução na participação quando comparado com a enquete realizada em 2015, quando houve 494 participantes de 22 estados e DF. Destaca-se a ausência de participação do RJ e a redução no DF. Não participaram novamente da enquete os estados do Maranhão e Mato Grosso, assim como deixaram de participar os estados da Bahia, Ceará, Goiás, Paraíba, Piauí, Rondônia, Roraima e Tocantins. Por outro lado, os estados do Amazonas e Minas Gerais participaram desta última enquete.

Gráfico 01: Participação da Pesquisa por UF



Assim como ocorreu na primeira enquete de 2015, a maioria dos Gestores atuavam no Ministério da Educação e Ministério da Saúde, representando, do total, 25,7% e 17,1%, respectivamente. Interessante notar o grande aumento na participação da Presidência da República, que subiu de 1,8% para 8,6% sua participação, isso sem contar na participação de 2,3% do Ministério da Transparência, Fiscalização e

Controladoria-Geral da União (CGU), que anteriormente pertencia à Presidência. Devido às mudanças ministeriais, houve variações no percentual de alguns ministérios.

Gráfico 02: Participação da Pesquisa por Órgão

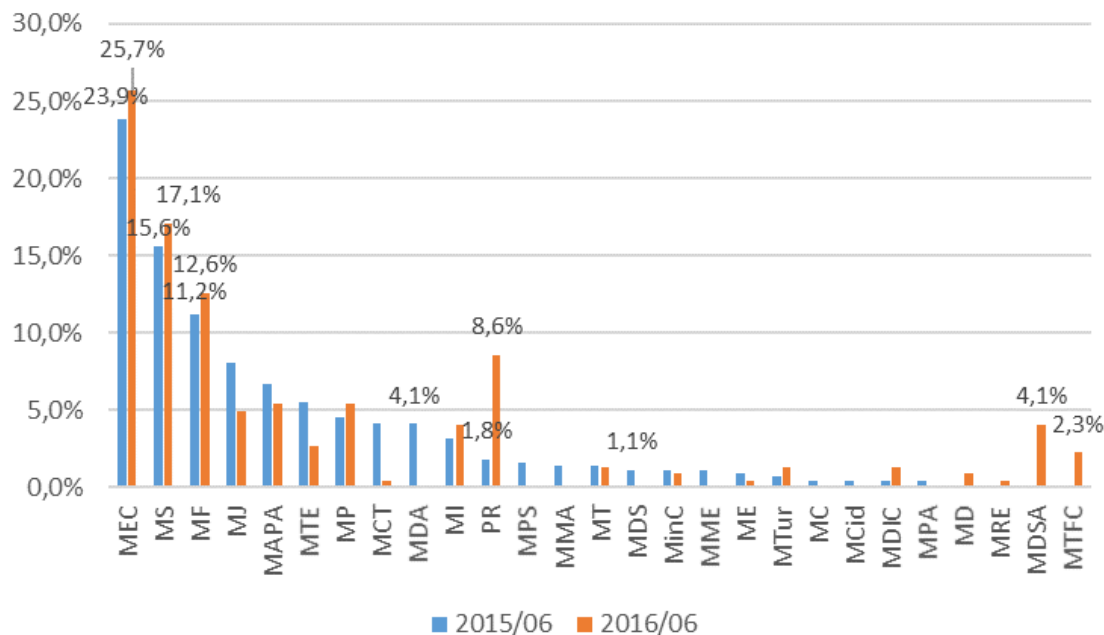
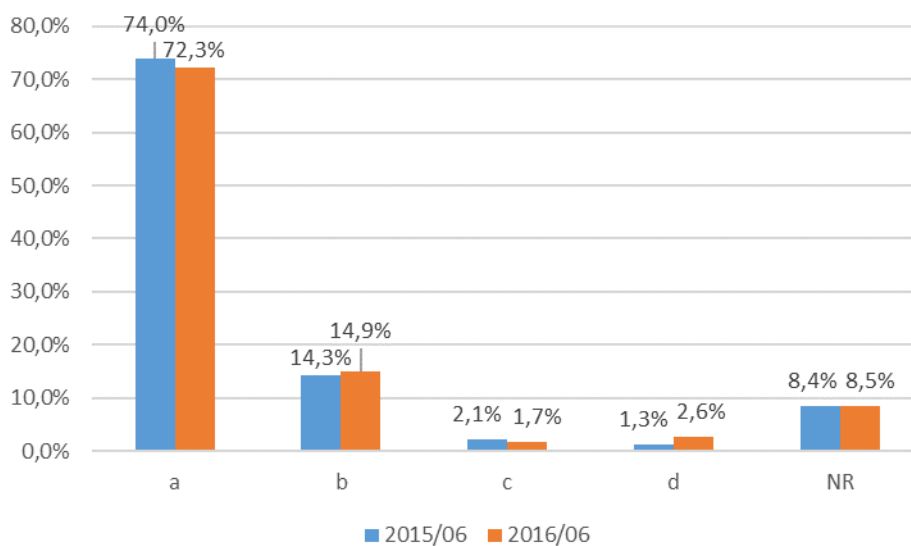


Gráfico 03: Percepção sobre o enfoque da CGU no controle de gastos de pessoal

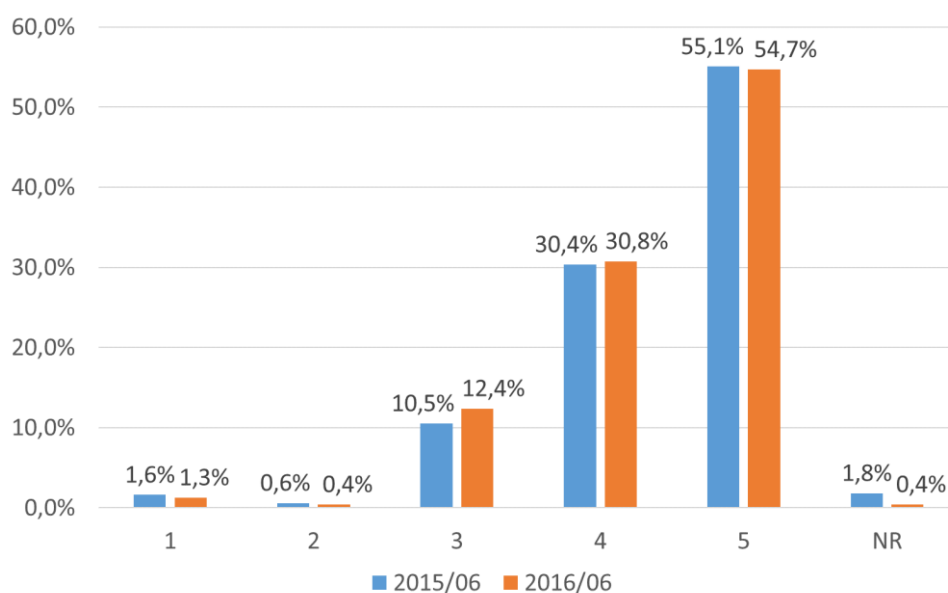


a) Foco na busca conjunta de soluções para problemas relevantes; b) Foco em problemas relevantes, mas com baixa contribuição para a indicação de soluções; c) Foco em questões pontuais, sem significado ou impacto para os resultados da unidade; d) Outro; NR) Não respondeu.

O resultado com relação ao questionamento referente à avaliação sobre o enfoque do órgão central de controle interno no controle dos gastos de pessoal (Gráfico 03), permaneceu similar à última avaliação, com 72,3% avaliando que esse assunto tem foco na busca conjunta de soluções para problemas relevantes e apenas 1,7% respondendo que tem foco em questões pontuais, sem significado ou impacto para os resultados da unidade. Esses números mostram um resultado positivo sobre a percepção dos gestores públicos acerca do trabalho da CGU no controle dos gastos de pessoal.

Nesse contexto, os entrevistados continuam com uma percepção positiva acerca da contribuição do Sistema de Trilhas de Auditoria de Pessoal para o aprimoramento do controle dos gastos de pessoal da Administração Pública Federal, no qual 54,7% avaliou a contribuição como muito relevante (Gráfico 04).

Gráfico 04: Contribuição do Sistema de Trilhas de Auditoria de Pessoal para o Aprimoramento do Controle dos Gastos de Pessoal

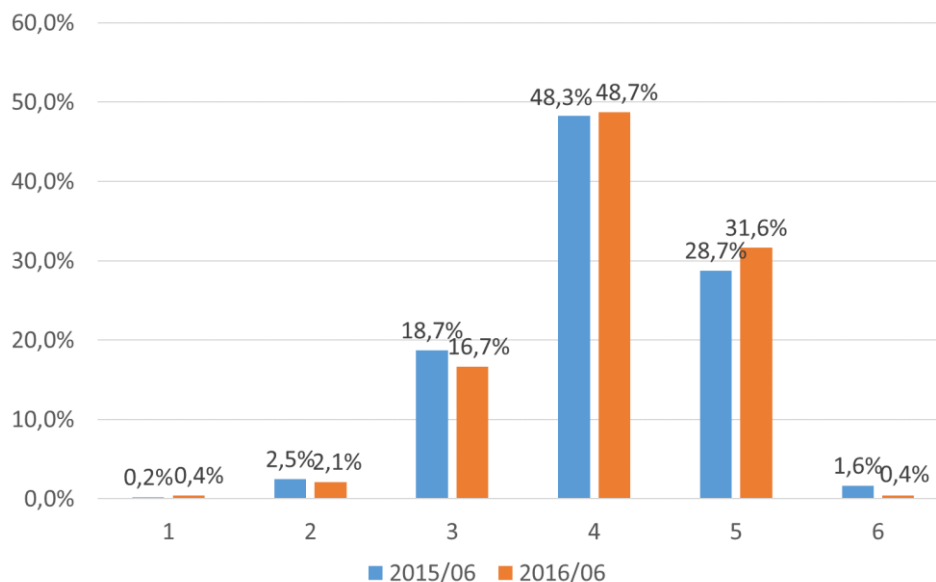


1 – Muito Irrelevante; 5 – Muito Relevante; NR – Não Respondeu.

Com relação à qualidade e pertinência das inconsistências apontadas pela CGU (Gráfico 05), a percepção dos respondentes demonstra uma leve melhora, com o percentual que considerou como muito adequada aumentou de 28,7% para 31,6%, o que reflete o esforço da equipe em aprimorar as trilhas, reduzindo a quantidade de falsos positivos e, conseqüentemente, o número de inconsistências a serem avaliadas.

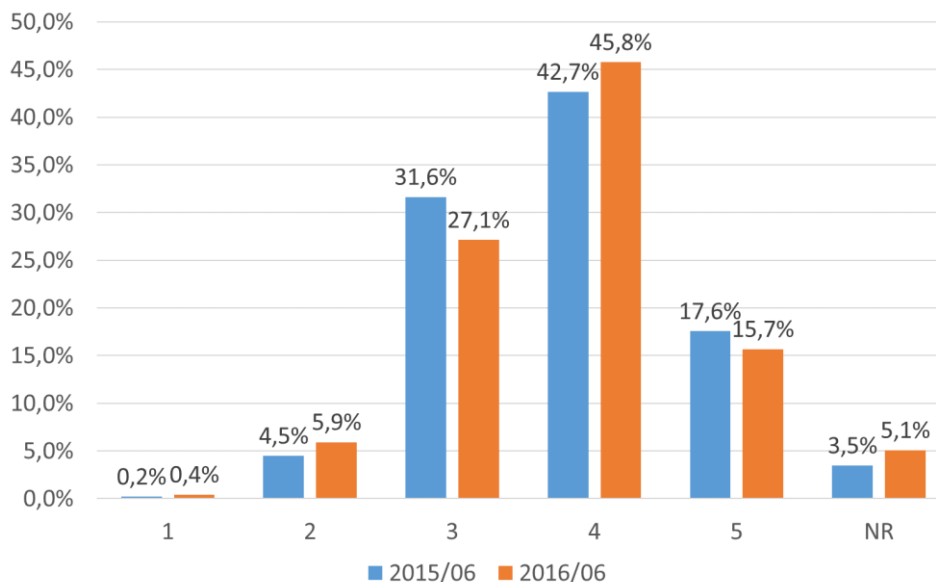
A partir da competência 06/2015, adotaram-se novos pareceres para auditores da CGU. Os resultados, entretanto, não demonstraram que os aprimoramentos propostos tenham surtido efeito na percepção dos auditores desta controladoria (Gráfico 07). Nota-se um leve aumento no percentual de respostas que consideraram os pareceres dos auditores como muito inadequado ou inadequado. De maneira similar, os resultados com relação aos pareceres dos gestores da UPAG (Gráfico 06) não demonstraram grande variação. Vale ressaltar que o trabalho de ajuste das nomenclaturas de pareceres iniciado em 2015 resultou na modificação dos pareceres das UPAGs na competência 12/2015. Espera-se que esses novos pareceres facilitem a avaliação tanto dos gestores quanto dos auditores.

Gráfico 05: Qualidade e Pertinência das Inconsistências Apontadas pela CGU



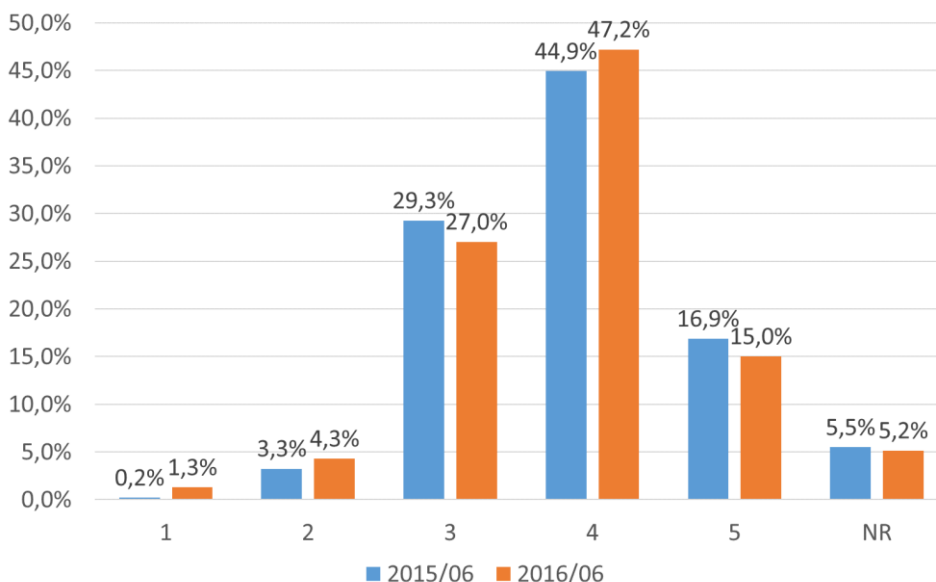
1 – Muito Inadequadas; 5 – Muito Adequadas; NR – Não Respondeu.

Gráfico 06: Forma de Análise e Clareza dos Pareceres Disponíveis para os Gestores UPAGs



1 – Muito Inadequadas; 5 – Muito Adequadas; NR – Não Respondeu.

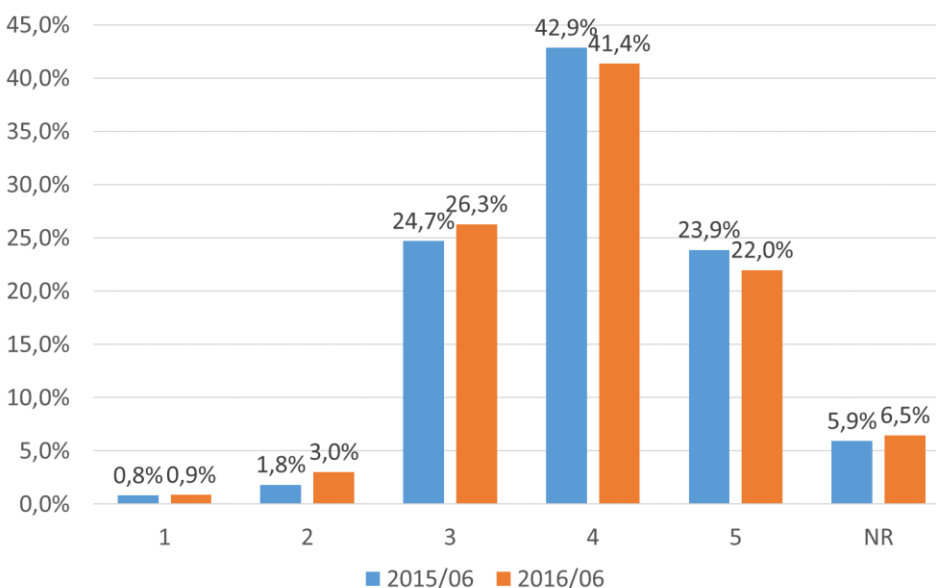
Gráfico 07: Forma de Análise e Clareza dos Pareceres Disponíveis para os Auditores da CGU



1 – Muito Inadequadas; 5 – Muito Adequadas; NR – Não Respondeu.

Os relatórios disponíveis no Sistema de Trilhas de Auditoria de pessoal continuam com percepções favoráveis (Gráfico 08). Contudo, ainda não foram realizadas melhorias no sistema com vistas a aprimorar a geração de relatórios gerenciais.

Gráfico 08: Relatórios Disponibilizados no Sistema



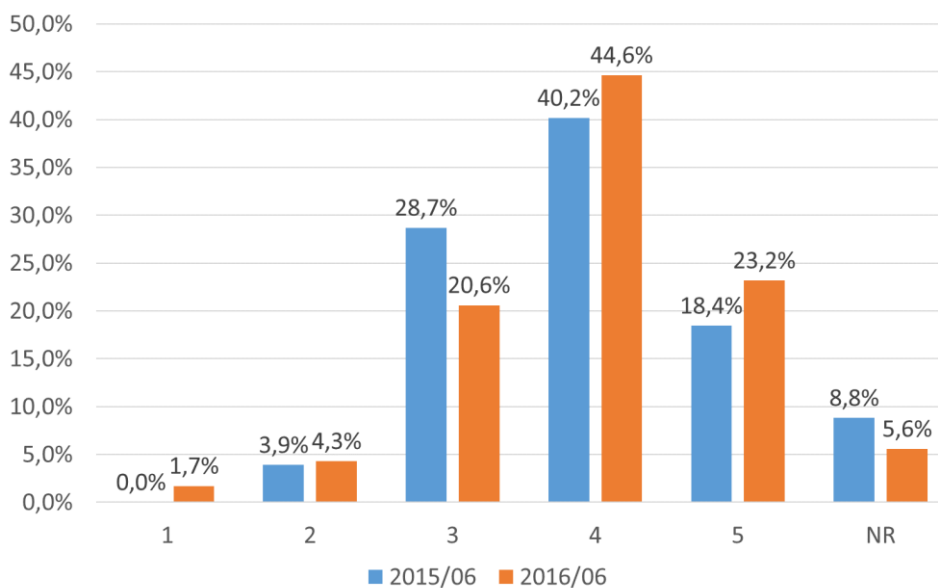
1 – Muito Irrelevante; 5 – Muito Relevante; NR – Não Respondeu.

Com relação aos mecanismos de ajuda para execução do trabalho, percebe-se uma melhora visível na avaliação referente aos manuais e às perguntas e respostas do Sistema (58,6% em 2015 e 57,8% em 2016, Gráfico 09a) e também no contato telefônico ou pessoal com servidores do órgão central de controle interno (69,4% em 2015 e 75,9% em 2016, Gráfico 09c) quando consideradas as avaliações Adequados e Muito Adequados. Por outro lado, o contato pelo e-mail do Sistema stadf@cgu.gov.br apresentou avaliação pior nesta última enquete, reduzindo de 67,2% para 61,7% as respostas 4 e 5 (Gráfico 09b). Importante ressaltar que os três mecanismos continuam sendo bem avaliados, mas que melhorias nessas três

ferramentas continuarão a ser realizadas, com atenção especial para o email por ter apresentado redução em seu resultado.

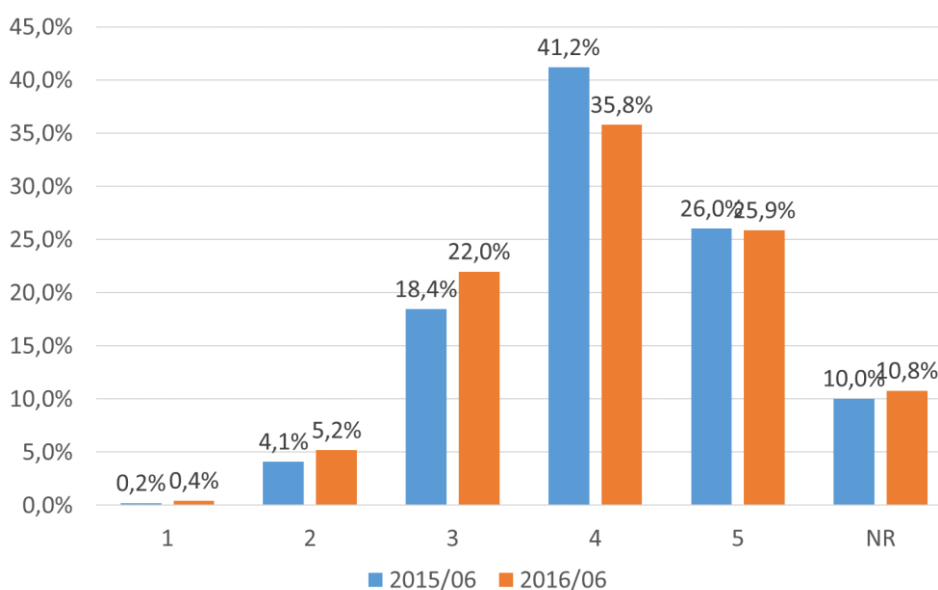
Gráficos 09: Avaliação dos mecanismos de ajuda para execução do trabalho

09a: Manual e Perguntas e Respostas do Sistema



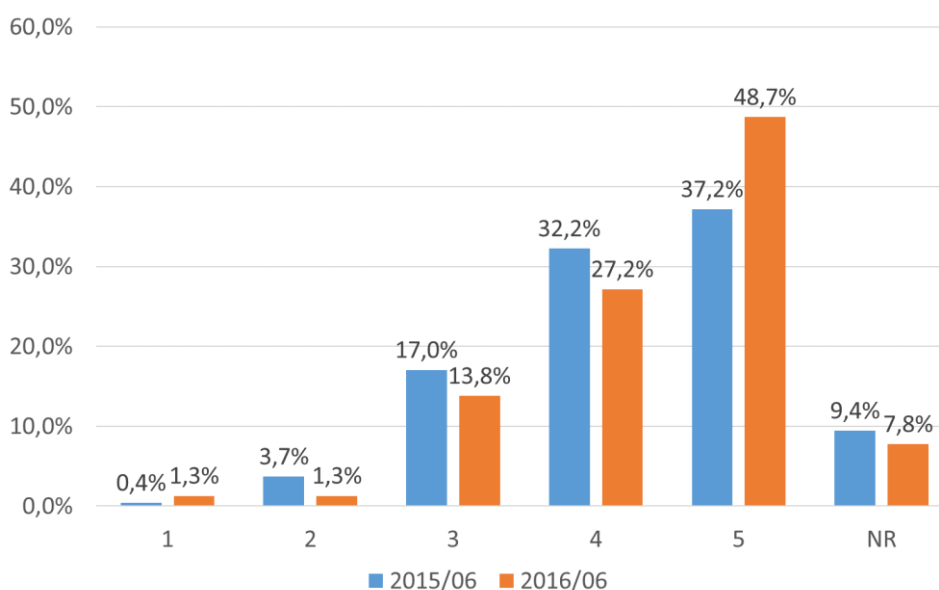
1 – Muito Inadequados; 5 – Muito Adequados; NR – Não Respondeu.

09b: Contato pelo e-mail do Sistema stadf@cgu.gov.br



1 – Muito Inadequado; 5 – Muito Adequado; NR – Não Respondeu.

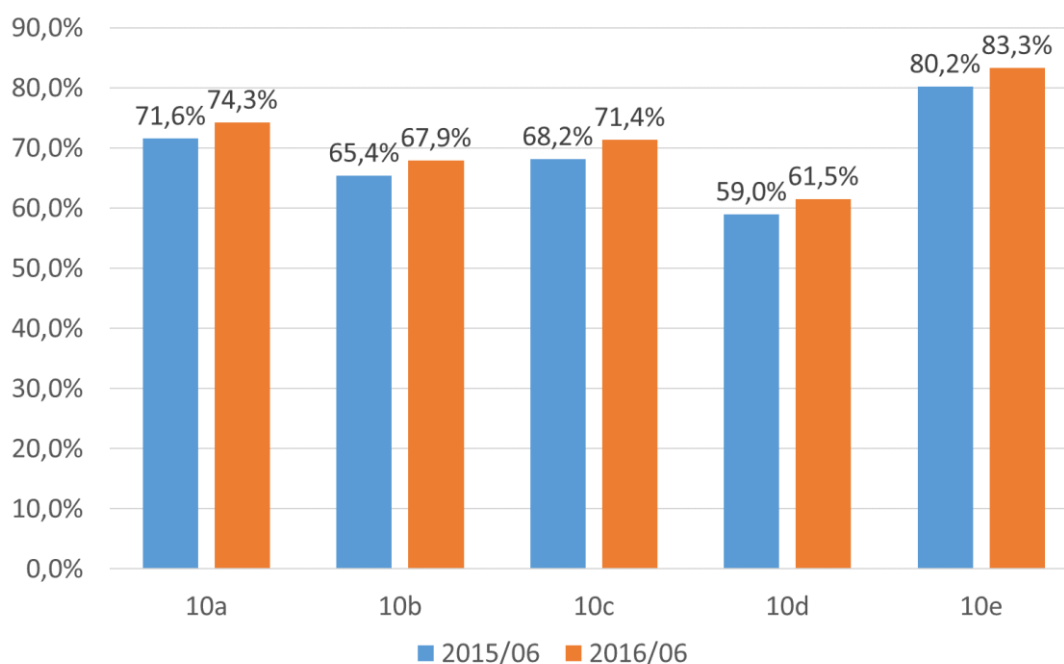
09c: Contato Telefônico/Pessoal com Servidores da CGU



1 – Muito Inadequado; 5 – Muito Adequado; NR – Não Respondeu.

Por fim, analisou-se outros aspectos da gestão de recursos humanos que deveriam ser avaliados pela CGU. Considerando apenas as respostas relevante e muito relevante, nota-se que os participantes apresentaram opiniões mais favoráveis em 2016 do que em 2015. Observamos que o aspecto mais relevante para os participantes foi o controle da concessão de direitos e vantagens enquanto que o menos relevante foi a gestão de talentos, conforme mostra o gráfico 10.

Gráfico 10: Quais Outros Aspectos da Gestão de Recursos Humanos Deveriam Ser Avaliados pela CGU?



10a – Planejamento de RH; 10b – Gestão da Liderança e do Conhecimento; 10c – Gestão Estratégica (cultura orientada para resultados); 10d – Gestão de talentos; 10e – Controle da concessão de direitos e vantagens

O questionário também deu a possibilidade para os Gestores UPAG e Auditores da controladoria fazerem críticas, sugestões e comentários sobre o trabalho de Auditoria de Pessoal. O ponto mais abordado foi com relação à necessidade de capacitação dos servidores que lidam com pagamento de pessoal. Uma das sugestões foi o retorno do programa de multiplicadores. Outras sugestões abordaram o tema de comunicação, inclusive a respeito de fragilidade na orientação do Alô SIGEPE e dificuldade no entendimento das orientações do MPOG. Um ponto que deve ser avaliado pela CGU refere-se aos posicionamentos de seus auditores, que às vezes divergem em seus entendimentos. As sugestões de melhoria no Sistema de Trilhas de Auditoria foram registradas e serão analisadas quanto à sua viabilidade de implementação.

Várias das sugestões mencionadas acima já foram abordadas no Relatório de Avaliação da Gestão da Folha de Pagamento, Atos de Admissão, Aposentadoria e Pensões de Pessoal Civil, que deverá ser publicado em breve. No decorrer da elaboração deste relatório, esta Diretoria estreitou sua relação com o MPOG com o intuito de tratar sobre melhorias que podem ser feitas no SIAPE/SIGEPE e na Gestão de Pessoas da Administração Pública Federal.

Por fim, gostaríamos de agradecer às CGUs Regionais e Gestores das Unidades Pagadoras pela participação na pesquisa e colaboração na aplicação do questionário e envio das respostas. Entendemos que é muito importante para o trabalho de Auditoria termos esse feedback, a fim de melhorarmos continuamente o processo e conseqüentemente alcançarmos uma maior eficiência no controle dos gastos públicos.