


**Relatório Final de Auditoria**

**SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA - SECAU**

**NÚCLEO DE AUDITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - NUAGP**

<b>UNIDADES AUDITADAS</b>	Secretaria de Gestão de Pessoas - SECGP / Subsecretaria de Desenvolvimento e Aperfeiçoamento de Servidores - SUDAS / Seção de Formação, Capacitação e Aperfeiçoamento de Servidores - SEFAS
<b>REFERÊNCIA</b>	PAe SEI <u>0012035-05.2024.4.06.8000</u>
<b>ASSUNTO</b>	Auditoria para avaliação dos procedimentos relativos à implementação da política de desenvolvimento e capacitação de servidores no Tribunal Regional Federal da 6ª Região.

**SUMÁRIO EXECUTIVO**

 <b>JUSTIÇA FEDERAL</b> Tribunal Regional Federal da 6ª Região	<b>Auditoria para avaliação dos procedimentos relativos à implementação da política de desenvolvimento e capacitação de servidores no Tribunal Regional Federal da 6ª Região.</b>
<b>O QUE O NUAGP AUDITOU?</b> <p>A equipe de auditoria interna realizou ação de auditoria para avaliação dos procedimentos relativos à implementação da política de desenvolvimento e capacitação de servidores no Tribunal Regional Federal da 6ª Região, com o objetivo de avaliar a legalidade dos atos e o grau de maturidade dos controles internos administrativos afetos ao referido tema.</p>	<b>O QUE A AUDITORIA CONSTATOU?</b> <p>De modo geral, verificou-se que a unidade auditada tem se comprometido em cumprir as determinações contidas na legislação que rege a matéria, com a implantação de novas ações nesse sentido, embora, de acordo com as análises efetuadas na presente auditoria, exista a necessidade de aprimoramento do processo de trabalho.</p> <b>POTENCIAL BENEFÍCIO ADVINDO DA PRESENTE AUDITORIA</b> <p>Aumento da percepção dos integrantes da Administração sobre a necessidade de melhoria do processo de trabalho para fins de integral cumprimento das normas e aperfeiçoamento dos controles internos.</p>

<p><b>O QUE A AUDITORIA RECOMENDA?</b></p> <p>As recomendações finais e considerações da equipe de auditoria, resumidas no Quadro 6 deste Relatório Final, estão voltadas ao aprimoramento do processo de trabalho relacionado às ações de capacitação no que se refere ao processo de avaliação das ações, bem como temas relacionados à melhoria nos controles internos.</p>	<p><b>QUAIS OS PRÓXIMOS PASSOS?</b></p> <p>A Auditoria Interna realizará, oportunamente, o monitoramento das recomendações aqui expedidas, que será conduzido de acordo com a metodologia desenvolvida neste trabalho.</p>
--	--

SUMÁRIO	
1	<b>INTRODUÇÃO</b>
2	<b>CRITÉRIOS</b>
3	<b>OBJETIVO</b>
4	<b>QUESTÕES DE AUDITORIA</b>
5	<b>ESCOPO</b>
6	<b>PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS DE AUDITORIA</b>
7	<b>PERÍODO DE EXECUÇÃO</b>
8	<b>EQUIPE DE AUDITORIA</b>
9	<b>METODOLOGIA</b>
10	<b>MATRIZ DE PLANEJAMENTO</b>
11	<b>ACHADOS PRELIMINARES</b>
12	<b>AVALIAÇÃO DOS CONTROLES INTERNOS ADMINISTRATIVOS</b>
13	<b>QUADRO-RESUMO DOS ACHADOS, DAS RECOMENDAÇÕES FINAIS E SUAS RESPECTIVAS CLASSIFICAÇÕES</b>
14	<b>CONCLUSÃO</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Conforme estabelecido no Plano Anual de Auditoria - PAA para o exercício de 2024 desta Secretaria de Auditoria Interna - SECAU, PAe SEI (id. [0014016-06.2023.4.06.8000](#), id. [0529136](#)), o Núcleo de Auditoria de Gestão de Pessoas – NUAGP apresenta os resultados das análises realizadas no período de novembro/2024 a abril/2025, que tiveram como objetivo avaliar a legalidade dos atos e o grau de maturidade dos controles internos administrativos afetos aos procedimentos relativos à implementação da política de desenvolvimento e capacitação de servidores no Tribunal Regional Federal da 6ª Região.

Neste Relatório Final de Auditoria são apresentados o levantamento dos achados com as respectivas recomendações, as manifestações da área avaliada, a análise da equipe de

auditoria acerca das propostas de providências e o resultado da avaliação dos controles internos administrativos, além da conclusão do presente trabalho.

## 2. CRITÉRIOS

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.
- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
- Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, que dispõe sobre as carreiras dos servidores do Poder Judiciário da União.
- Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.
- Portaria Conjunta STF/CNJ/CJF nº 3, de 31 de maio de 2007, que regulamenta dispositivos da Lei nº 11.416/2006, referentes ao ingresso e enquadramento, ocupação de função comissionada e cargo em comissão, programa permanente de capacitação e remoção.
- Resolução CNJ nº 111, de 6 de abril de 2010, que institui o Centro de Formação e Aperfeiçoamento de servidores do Poder Judiciário - CEAJUD;
- Resolução CNJ nº 159, de 12 de novembro de 2012, que dispõe sobre as diretrizes administrativas e financeiras para a formação de magistrados e servidores do Poder Judiciário.
- Resolução CNJ nº 192, de 8 de maio de 2014, que dispõe sobre a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário.
- Resolução CNJ nº 198, de 1ª de julho de 2014, que dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica no âmbito do Poder Judiciário.
- Resolução CNJ nº 240, de 9 de setembro de 2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário.
- Resolução CNJ nº 325, de 29 de junho de 2020, que dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026 e dá outras providências.
- Resolução CNJ nº 435, de 28 de outubro de 2021, que dispõe sobre a política e o sistema nacional de segurança do Poder Judiciário e dá outras providências.
- Resolução CJF nº 759, de 26 de abril de 2022, que dispõe sobre a Política de Gestão de Pessoas da Justiça Federal.
- Resolução CJF nº 782, de 08 de agosto de 2022, que dispõe sobre o Plano Nacional de Capacitação dos Servidores do Conselho e da Justiça Federal de 1º e 2º graus – PNC.

- Resolução CJF nº 432, de 13 de dezembro de 2016, dispõe sobre o Projeto Político-Pedagógico para Capacitação e Desenvolvimento dos servidores do Conselho e da Justiça Federal de primeiro e segundo graus.
- Planejamento Estratégico da Justiça Federal 2021-2023.
- Planejamento Estratégico do TRF6 2021-2026.
- Portaria Presi 108/2024 - TRF6, que dispõe sobre o planejamento e a realização das ações de capacitação, bem como a gestão do Adicional de Capacitação.

### 3. OBJETIVO

A auditoria teve como objetivo avaliar os procedimentos relativos à implementação da política de desenvolvimento e capacitação de servidores no Tribunal Regional Federal da 6ª Região com base nas normas que regem o tema e o grau de maturidade dos controles internos administrativos relacionados.

### 4. QUESTÕES DE AUDITORIA

**1ª questão:** Os processos capacitação e desenvolvimento dos servidores do Tribunal Regional Federal da 6ª Região estão em conformidade com a legislação que disciplina a matéria?

**2ª questão:** Os controles internos administrativos utilizados na operacionalização dos procedimentos relacionados à capacitação e desenvolvimento dos servidores do Tribunal Regional Federal da 6ª Região são adequados e suficientes para mitigar os riscos que possam impedir a organização de alcançar os seus objetivos?

### 5. ESCOPO

O presente trabalho abrange a avaliação da conformidade e da legalidade dos procedimentos relativos à implementação da política de desenvolvimento e capacitação de servidores no Tribunal Regional Federal da 6ª Região no ano de 2023 até abril de 2024.

### 6. PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS DE AUDITORIA

Neste trabalho foram aplicadas as seguintes técnicas:

- Análise documental.
- Exame de registros.
- Correlação entre informações obtidas.
- Pesquisas nos sistemas informatizados.

- Elaboração e encaminhamento de solicitações de auditoria.
- Aplicação de questionário.

## 7. PERÍODO DE EXECUÇÃO

- Novembro/2024 a abril/2025

## 8. EQUIPE DE AUDITORIA

**Supervisão:** Luiz Guilherme Piva

**Coordenação:** Cristiano Amaro

**Execução:** Marília do Sagrado Coração Aarão Rocha, Natália Areta de Almeida e Simone Fialho Teixeira Abreu.

## 9. METODOLOGIA

Inicialmente, na fase de planejamento da auditoria, foi feito o levantamento da legislação e do material bibliográfico pertinentes ao objeto da auditoria, na busca de sua melhor conceituação e dimensionamento, visando otimizar a operacionalização do trabalho. Foram realizados estudos para aprofundamento do conhecimento sobre o tema.

Na sequência foi feita a análise do processo PAe SEI nº 0004469-73.2022.4.06.8000, que trata do Plano Anual de Capacitação para o ano de 2023, juntamente com as capacitações realizadas de janeiro de 2023 a abril de 2024, conforme relação constante na Informação SUDAS (id. 0715340), transcritos ao final deste item, bem como emitida a Solicitação de Auditoria (id. 1107546), direcionada à unidade avaliada, com o propósito de se obterem respostas a questões relacionadas a controles internos afetos ao tema em questão, bem como questões relativas ao cumprimento da legislação aplicada à matéria e à rotina de trabalho.

A execução dos trabalhos de auditoria consistiu em colocar em prática o Programa de Trabalho de Auditoria (id. 0950784) por meio da realização de testes de conformidade e da aplicação das técnicas de auditoria. A análise contemplou a avaliação da regularidade dos procedimentos relativos à implementação da política de desenvolvimento e capacitação de servidores no Tribunal Regional Federal da 6ª Região, por meio da análise de processos administrativos eletrônicos constantes do SEI, verificando-se o atendimento às normas que disciplinam o assunto.

Após encaminhamento pela SUDAS das respostas (id. 1128379 e 1128388) à Solicitação de Auditoria (id. 1107546), procedeu-se à análise e inclusão dos respectivos esclarecimentos no Relatório Preliminar (id. 1148125) e foi emitida a Matriz de Achados (id. 1148093), estabelecendo-se prazo para a manifestação da unidade auditada. Por fim, a

partir das respostas recebidas da unidade auditada, a equipe de auditoria efetuou a análise conclusiva acerca de cada achado e finalizou os trabalhos com a elaboração deste Relatório Final (id. 1172713).

Processos de cursos e treinamentos realizados durante o ano de 2023 até abril de 2024:

<u>0003449-13.2023.4.06.8000</u>	<u>0005815-25.2023.4.06.8000</u>	<u>0008914-03.2023.4.06.8000</u>	<u>0008717-48.2023.4.06.8000</u>	<u>0017140-91.2023.4.06.8001</u>
<u>0004320-43.2023.4.06.8000</u>	<u>0006270-87.2023.4.06.8000</u>	<u>0009125-39.2023.4.06.8000</u>	<u>0012496-08.2023.4.06.8001</u>	<u>0015009-49.2023.4.06.8000</u>
<u>0003120-98.2023.4.06.8000</u>	<u>0006512-46.2023.4.06.8000</u>	<u>0006772-26.2023.4.06.8000</u>	<u>0011327-86.2023.4.06.8000</u>	<u>0014820-71.2023.4.06.8000</u>
<u>0004449-48.2023.4.06.8000</u>	<u>0006800-91.2023.4.06.8000</u>	<u>0010557-93.2023.4.06.8000</u>	<u>0006351-36.2023.4.06.8000</u>	<u>0003921-14.2023.4.06.8000</u>
<u>0005214-19.2023.4.06.8000</u>	<u>0006806-98.2023.4.06.8000</u>	<u>0009421-61.2023.4.06.8000</u>	<u>0011517-49.2023.4.06.8000</u>	<u>0007644-79.2023.4.01.8000</u>
<u>0005150-09.2023.4.06.8000</u>	<u>0002385-65.2023.4.06.8000</u>	<u>0006031-83.2023.4.06.8000</u>	<u>0016088-60.2023.4.06.8001</u>	<u>0001423-08.2024.4.06.8000</u>
<u>0005151-91.2023.4.06.8000</u>	<u>0005475-81.2023.4.06.8000</u>	<u>0007521-43.2023.4.06.8000</u>	<u>0012781-04.2023.4.06.8000</u>	<u>0001423-08.2024.4.06.8000</u>
<u>0004301-71.2022.4.06.8000</u>	<u>0008190-96.2023.4.06.8000</u>	<u>0010644-49.2023.4.06.8000</u>	<u>0007644-79.2023.4.01.8000</u>	<u>0014877-89.2023.4.06.8000</u>
<u>0005735-61.2023.4.06.8000</u>	<u>0008867-29.2023.4.06.8000</u>	<u>0008215-12.2023.4.06.8000</u>	<u>0014664-83.2023.4.06.8000</u>	

## 10. MATRIZ DE PLANEJAMENTO

- Documento (id. 0950789).

## 11. ACHADOS

### 11.1 - Achado 1: Ausência de avaliação das ações de formação e aperfeiçoamento em três das quatro dimensões: aprendizagem, aplicação e resultado.

#### 11.1.1 - Situações encontradas

Na análise dos processos relacionados às capacitações realizadas durante o ano de 2023 e de janeiro a abril de 2024, verificou-se que a unidade auditada realiza apenas as avaliações de reação após a conclusão dos cursos e capacitações, não sendo detectadas nos respectivos processos as avaliações de aprendizagem, aplicação e resultado, em desacordo com o que preceitua o art. 13, da Resolução CNJ nº 181/2014.

Em atendimento à Solicitação de Auditoria (id. [1107546](#)), por meio das planilhas (id. [1128379](#) e [1128388](#)), a SUDAS ratifica a respectiva constatação feita pela equipe de auditoria, informando nas respostas às questões 16, 17 e 19 que, ao final dos cursos, solicita-se aos servidores participantes que respondam à Avaliação de Reação por meio do preenchimento de um formulário no *Forms*.

#### 11.1.2 - Evidências

- Processos citados no item 9 - Metodologia.
- Planilhas SUDAS (id. [1128379](#) e [1128388](#)).

#### 11.1.3 - Critérios

- Resolução CNJ nº 192/2014, artigo 13:

*Art. 13. As ações de formação e aperfeiçoamento deverão ser avaliadas, sempre que possível, pelos órgãos do Poder Judiciário, orientando novas tomadas de decisões e observada a especificidade da ação formativa, em quatro dimensões: reação, aprendizagem, aplicação e resultado.*

*§ 1º A avaliação de reação tem como objetivo diagnosticar as impressões dos servidores sobre as ações formativas com relação a conteúdo, instrutores, recursos educacionais, ambiente, instalações e outros.*

*§ 2º A avaliação de aprendizagem tem como objetivo examinar se os servidores absorveram os conhecimentos e aperfeiçoaram as habilidades e as atitudes.*

*§ 3º A avaliação de aplicação tem como objetivo identificar se os servidores estão utilizando na atividade laboral os conhecimentos, as habilidades e as atitudes decorrentes da ação formativa.*

*§ 4º A avaliação de resultado tem como objetivo analisar se a ação formativa contribuiu para o alcance da estratégia.*

#### **11.1.4 - Possíveis causas**

- Insuficiência de controles internos associados à execução da atividade.
- Insuficiência de quadro de pessoal alocado na execução da atividade.
- Não padronização de procedimentos com vistas a realização das respectivas avaliações.

#### **11.1.5 - Efeitos**

- Cumprimento parcial da legislação.
- Falta de identificação da real eficácia e aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos nas capacitações nas atividades diárias dos servidores.
- Não identificação se a ação de capacitação contribuiu para o alcance da estratégia da instituição.

#### **11.1.6 - Encaminhamento**

- SEFAS/SUDAS/SECGP

#### **11.1.7 - Recomendação**

Recomenda-se à SEFAS adotar procedimentos padronizados visando à realização das avaliações das ações de capacitação também nas dimensões da aprendizagem, aplicação e resultado, conforme determina a resolução atinente ao assunto, com a inclusão dos resultados nos respectivos processos, de forma que fiquem formalmente registrados.

#### **11.1.8 - Manifestação da área auditada (id. 1162686):**

*"Estamos cientes da ausência de avaliação das ações de formação e aperfeiçoamento em três das quatro dimensões mencionadas (aprendizagem, aplicação e resultado) e estamos estudando melhorias para aprimorar esse processo. No que se refere à avaliação da aprendizagem, estamos desenvolvendo o Moodle, que permitirá a aplicação de questionários aos servidores participantes dos cursos, possibilitando a mensuração do conhecimento adquirido.*

*Enquanto, para a avaliação da aplicação, consideramos adotar um modelo semelhante ao da avaliação de reação, por meio do envio de um formulário via Forms. Nesse questionário, os servidores responderão a perguntas relacionadas à aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos em suas atividades diárias. O formulário de avaliação de aplicação será enviado decorrido um mês da realização do curso, permitindo uma análise mais precisa do impacto no desempenho dos servidores.*

*Ressaltamos, no entanto, que nem todas as ações de treinamento necessitam ser avaliadas em suas quatro dimensões, o que está em conformidade com o artigo 13 da Resolução CNJ nº 192/2014, que estabelece: "As ações de formação e aperfeiçoamento deverão ser avaliadas, sempre que possível, pelos órgãos do Poder*



*Judiciário, orientando novas tomadas de decisões e observada a especificidade da ação formativa, em quatro dimensões: reação, aprendizagem, aplicação e resultado".*

*Dessa forma, a avaliação será conduzida considerando a natureza e os objetivos de cada ação formativa."*

### **11.1.9 - Análise da equipe de auditoria interna**

Conforme resposta apresentada no subitem anterior, verifica-se que a unidade auditada tem se comprometido com o cumprimento das determinações contidas no artigo 13 da Resolução CNJ 192/2014, na medida em que vem estudando formas de adoção de procedimentos visando à realização das avaliações das ações de capacitação também nas dimensões da aprendizagem, aplicação e resultado.

Diante do exposto, a equipe de auditoria interna considera que a recomendação foi integralmente aceita pela unidade auditada e sua efetiva implantação será verificada na ocasião da realização do monitoramento da presente auditoria.

## **11.2 - Achado 2: Inexistência de mapeamento de competências dos servidores do TRF6.**

### **11.2.1 - Situações Encontradas**

Na análise do Plano Anual de Capacitação de 2023 (id. [0363260](#)) e dos processos relativos às capacitações realizadas ao longo de 2023, bem como de janeiro a abril de 2024, constatou-se que a unidade auditada não utiliza o mapeamento de competências como ferramenta para diagnosticar as necessidades de capacitação, a fim de subsidiar a elaboração do PAC.

Conforme respostas apresentadas aos itens nº 2 e nº 5 do questionário (id. [1128379](#)), o Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC), que subsidiou a elaboração do Plano Anual de Capacitação 2023, foi realizado por formulário encaminhado aos servidores via e-mail e *Teams*, com o objetivo de identificar lacunas entre os conhecimentos, as habilidades e as atitudes que os servidores do TRF6 têm e que deveriam ter (id. [0146445](#)).

O LNC referente ao PAC de 2024 foi realizado por meio de reuniões com representantes de grupos focais, de disponibilização de formulários online para as unidades, de estudo das ações de capacitação obrigatória, de análise do conteúdo dos formulários de avaliação de desempenho recebidos (SIADES) e de análise da pesquisa de clima realizada pelo Conselho da Justiça Federal em maio e junho/2023 (ids. [0503187](#) e [0726598](#)).

Já o LNC que subsidiará o PAC de 2025 foi realizado por meio de pesquisa, via *Forms*, disponibilizada para todo o quadro funcional, visando identificar as principais necessidades, de estudo de normativos para levantamento de ações obrigatórias e de reunião com representantes da Alta Administração para definição de prioridades.

A unidade informou, também, que até o momento não foi realizado o mapeamento de competências no âmbito do TRF6. No entanto, o modelo de gestão por competências se encontra em fase de estudos para implementação no TRF6, conforme PAe SEI nº 0005732-72.2024.4.06.8000).

### **11.2.2 - Evidências**

- Plano Anual de Capacitação de 2023 (id. 0363260).
- Processos citados no item 9 – Metodologia.
- Respostas aos itens nº 2 e nº 5 da Planilha SUDAS (id. 1128379).

### **11.2.3 - Critérios**

- Resolução CJF nº 782/2022, artigo 12:

*Art. 12. As áreas de capacitação da Justiça Federal realizarão diagnóstico de necessidades de capacitação com base, preferencialmente, em competências para elaboração do Plano Anual de Capacitação.*

- Resolução CNJ nº 192/2014, artigo 7º, *caput*:

*Art. 7º As unidades de formação oferecerão ações educativas para o desenvolvimento das competências necessárias ao alcance dos objetivos estratégicos definidos pelo Tribunal.*

### **11.2.4 - Possíveis causas**

- Inexistência de mapeamento de competências de servidores no TRF6.
- Resistência à adoção de novos processos ou ferramentas de trabalho, especialmente se a metodologia tradicional de diagnóstico de necessidades de capacitação já for considerada suficiente.
- Ausência de treinamento que viabilize a utilização de novos processos ou ferramentas de trabalho.
- Insuficiência de quadro de pessoal alocado na execução da atividade.

### **11.2.5 - Efeitos**

- Não identificação da real necessidade de capacitação dos servidores para o desenvolvimento dos trabalhos de cada unidade.
- Aplicação dos recursos financeiros em ações de capacitação que não contribuam para o desenvolvimento das competências necessárias para o desempenho das atividades.

- Risco de as ações de capacitação ofertadas não contribuírem para o desenvolvimento das competências necessárias.
- Dificuldade de avaliar o impacto dos treinamentos realizados no desenvolvimento dos servidores.

#### **11.2.6 - Encaminhamento**

- SECGP

#### **11.2.7 - Recomendação**

Recomenda-se à SECGP avaliar a possibilidade de desenvolver e implementar o mapeamento de competências no âmbito do TRF6.

#### **11.2.8 - Manifestação da área auditada (id. [1162686](#)):**

*“Em resposta ao Encaminhamento [1148176](#) e complementando à Informação SUDAS [1162686](#), esclareço que:*

*Achado 2: Inexistência de mapeamento de competências dos servidores do TRF6.*

*O processo de contratação do mapeamento de competências 50 unidades do TRF6, por meio de um acordo com a Universidade Federal do Pará, já foi iniciado (sei 0005732-72.2024.4.06.8000). Nesse sentido, começaremos ainda neste exercício o diagnóstico das habilidades necessárias as atividades de 30% dos setores da Justiça Federal da 6ª Região.”*

#### **11.2.9 - Análise da equipe de auditoria interna**

Conforme resposta apresentada no subitem anterior, verifica-se que a unidade auditada tem se comprometido com o cumprimento das determinações contidas no artigo 12 da Resolução CJF 782/2022 e no artigo 7 da Resolução CNJ 192/2014, na medida em que, por meio de acordo com a Universidade Federal do Pará, contratou o mapeamento de competências de 50 unidades do TRF6, com início previsto para este ano de 2025.

Diante do exposto, a equipe de auditoria interna considera que a recomendação foi integralmente aceita pela unidade auditada e sua efetiva implantação será verificada na ocasião da realização do monitoramento da presente auditoria.

### **11.3 - Achado 3: Ausência de ações educacionais de formação continuada com o objetivo de desenvolvimento de capacitação de sucessores e de desenvolvimento de competências específicas para o servidor atuar como instrutor interno.**

#### **11.3.1 - Situação Encontrada:**

Embora o Plano Anual de Capacitação de 2023 (id. [0363260](#)) apresente ações voltadas ao desenvolvimento de competências gerenciais, verificou-se que não contempla ações educacionais de formação continuada focadas no desenvolvimento de sucessores e na capacitação de servidores para atuarem como instrutores internos. Além disso, a análise dos processos de capacitação realizados em 2023 demonstra que não foram realizadas ações educacionais com esses objetivos específicos.

#### **11.3.2 - Evidências**

- Plano Anual de Capacitação de 2023 (id. [0363260](#)).
- Processos citados no item 9 – Metodologia.

#### **11.3.3 - Critérios**

- Resolução CJF nº 782/2022, artigo 11, inciso II, alíneas “b” e “c”:

*Art. 11. O PNAC e os planos anuais de capacitação, devem ser compostos de ações educacionais que contemplem os seguintes grupos:*

*(...)*

*II – formação continuada com os seguintes objetivos:*

*(...)*

*b) desenvolvimento de competências gerenciais e de capacitação de sucessores;*

*c) desenvolvimento de competências específicas para o servidor atuar como instrutor interno.*

#### **11.3.4 - Possíveis causas:**

- Insuficiência do diagnóstico das necessidades de capacitação.
- Priorização de outras áreas ou competências, por entender mais relevantes e/ou urgentes.
- Restrição orçamentária.
- Insuficiência de quadro de pessoal alocado na execução da atividade.

- Falta de planejamento estratégico alinhado aos objetivos da formação continuada previstos no artigo 11, inciso II, da Resolução CJF nº 782/2022.

#### **11.3.5 - Efeitos**

- Cumprimento parcial da norma.
- Risco de lacunas de conhecimento e habilidades dos servidores que atuam como sucessores ou que pretendam atuar como instrutores internos.
- Aplicação dos recursos em ações de capacitação que não contribuem para o desenvolvimento das competências necessárias para o desempenho das atividades.
- Impossibilidade de priorizar a realização de ações de capacitação por instrutores internos, nos termos do artigo. 8º, da Resolução CNJ nº 192/2014.
- Não aproveitamento dos conhecimentos de magistrados e servidores em ações educacionais.

#### **11.3.6 - Encaminhamento**

- SEFAS/SUDAS/SECGP

#### **11.3.7 - Recomendação**

Recomenda-se à SEFAS/SUDAS/SECGP que, nos próximos Planos Anuais de Capacitação, sejam incluídas ações educacionais de formação continuada voltadas para o desenvolvimento de sucessores e para a capacitação de servidores com competências específicas para atuarem como instrutores internos.

#### **11.3.8 - Manifestação da área auditada (id. [1162686](#)):**

*"O PAC 2024 contemplou uma ação educacional de formação continuada, com foco no desenvolvimento de sucessores. O curso "Indicadores de Desempenho para Equipes" (SEI 0012997-28.2024.4.06.8000) foi destinado a supervisores e estava previsto no item 6 do PAC 2024.*

*Para o PAC 2025, a proposta inclui a realização de um treinamento voltado ao desenvolvimento de sucessores (ID 1148877).*

*Quanto à capacitação de servidores para atuarem como instrutores internos, será avaliada a possibilidade de inclusão no PAC 2026 ou, caso seja viável e autorizado, a realização do treinamento ainda em 2025."*

### **11.3.9 - Análise da equipe de auditoria interna**

Conforme resposta apresentada no subitem anterior, verificou-se que tanto no PAC de 2024 quanto no PAC de 2025 foram incluídas ações de capacitação destinadas ao desenvolvimento de sucessores. No entanto, ainda não foram realizadas ações voltadas para a capacitação de servidores para atuarem como instrutores internos, mas já existe a possibilidade de inclusão da referida ação no PAC 2026.

Diante do exposto, a equipe de auditoria interna considera que a recomendação foi integralmente aceita pela unidade auditada, ficando a confirmação da realização da capacitação voltada para a formação de instrutores internos a ser verificada por ocasião da realização do monitoramento da presente auditoria.

### **11.4 - Achado 4: As informações sobre as ações formativas realizadas pela Justiça Federal da 6ª Região no ano anterior e o planejamento para o ano em curso não são enviadas ao Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores do Poder Judiciário (CEAJud).**

#### **11.4.1 - Situação Encontrada**

O artigo 17 da Resolução CNJ n. 192/2014, alterada pela Resolução CNJ n. 246/2018, determina que os órgãos do Poder Judiciário, por meio da unidade de formação, deverão enviar ao CEAJud, na primeira quinzena de fevereiro de cada ano, informações sobre as ações formativas realizadas no ano anterior, além do planejamento para o ano em curso.

No entanto, a equipe de auditoria não identificou no PAe SEI nº 0004469-73.2022.4.06.8000, referente ao PAC de 2023, o registro de envio das informações acima mencionadas. Ademais, conforme informado pela unidade auditada, no item 8 da Planilha SUDAS (id. 1127379), referidas informações não são encaminhadas ao CEAJud.

#### **11.4.2 - Evidências**

- Plano Anual de Capacitação de 2023 (id. 0363260).
- Resposta ao item nº 8 Planilha SUDAS (id. 1128379).
- PAe SEI nº 0004469-73.2022.4.06.8000.

#### **11.4.3 - Critérios**

- Resolução CNJ n. 192/2014, artigo 17:

*Art. 17. Os órgãos do Poder Judiciário, por meio da unidade de formação, enviarão ao CEAJud, na primeira quinzena de fevereiro de cada ano, por formulário ou meio eletrônico,*

*informações sobre as ações formativas realizadas no ano anterior, além do planejamento para o ano em curso, para fins de acompanhamento e coordenação.*

#### **11.4.4 - Possíveis causas:**

- Insuficiência de controles internos associados à execução da atividade.
- Insuficiência de quadro de pessoal alocado na execução da atividade.

#### **11.4.5 - Efeitos**

- Descumprimento da norma.
- Ausência de acompanhamento das ações de capacitação realizadas no TRF6 pelo CEAJud, o que pode resultar na perda de oportunidades de parceria e cooperação na implementação e na oferta de ações de capacitação.

#### **11.4.6 - Encaminhamento**

- SEFAS/SUDAS/SECGP

#### **11.4.7 - Recomendação**

Recomenda-se à SEFAS/SUDAS/SECGP que adote como procedimento o envio das informações sobre as ações formativas realizadas no ano anterior, além do planejamento para o ano em curso, na primeira quinzena de fevereiro de cada ano.

#### **11.4.8 - Manifestação da área auditada (id. [1162686](#)):**

*"Realizamos, em 20/03/25, um contato com o CEAJud para compreender melhor o processo de envio dessas informações. Fomos informados de que não há, até o momento, o cadastro de representantes do TRF6 responsáveis por esse envio, possivelmente em razão da recente criação do Tribunal.*

*O CEAJud enviará um e-mail à SEFAS/SUDAS solicitando as informações necessárias. Após a realização do cadastro, os representantes receberão, no período oportuno, o aviso sobre o prazo de envio das informações referentes às ações formativas realizadas no ano anterior, bem como o planejamento para o ano em curso."*

#### **11.4.9 - Análise da equipe de auditoria interna**

Conforme resposta apresentada no subitem anterior, verificou-se que a unidade auditada tomou as providências no sentido de cumprir a determinação constante do art. 17, da Resolução CNJ 192/2014, com a realização do cadastro dos representantes do TRF6 junto à CEAJud para posterior envio das informações sobre as ações formativas realizadas no ano anterior.

Diante do exposto, a equipe de auditoria interna considera que a recomendação foi integralmente aceita pela unidade auditada, ficando a confirmação do envio das respectivas informações à CEAJud a ser verificada por ocasião da realização do monitoramento da presente auditoria.

## **11.5 - Achado 5: Ausência de ferramentas administrativas para fins de mapeamento dos processos de trabalho de capacitação de servidores.**

### **11.5.1 - Situação Encontrada**

O mapeamento de processos é uma ferramenta gerencial que tem a finalidade de estimular a eficiência na execução do trabalho, estabelecendo de forma organizada as atividades desenvolvidas pela unidade, permitindo identificar os gargalos, pontos fortes e pontos fracos. Portanto, é necessário visualizar os processos para gerenciá-los e essa visualização pode ser materializada com o mapeamento, no qual as tarefas e a sequência de execução são representadas graficamente.

De maneira geral, os processos de uma unidade devem ser identificados em um fluxograma, o que permite uma análise visual e identificação dos pontos falhos.

Nas respostas à Solicitação de Auditoria (id. [1128379](#)), relacionadas às questões 1, 3 e 18, a unidade auditada informa que não há fluxogramas nem mapeamento do processo de capacitação desenvolvidos para orientar na elaboração e na execução do PAC, na atualização periódica da legislação, na observação de recomendações de auditoria interna e externa e nas avaliações das capacitações efetivadas (reação, aprendizagem, aplicação e resultado).

### **11.5.2 - Evidências**

- Respostas aos itens nº 1, 3 e 18 Planilha SUDAS (id. [1128379](#)).

### **11.5.3 - Critérios**

- Constituição Federal, art. 37, caput:

*Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (...).*

- Resolução Presi 55/2024 - TRF6, artigo 31, incisos XIII e XVIII:

*Art. 31. São atribuições comuns aos dirigentes das unidades administrativas do TRF6:*

*(...)*

*XIII – observar e adotar as políticas, instrumentos de controle interno e de gestão de riscos;*



(...)

*XVIII - prezar pela melhoria contínua dos trabalhos na unidade;*

- Resolução PRESI 34/2017 - TRF1, art. 12:

*Art. 12. Os gestores dos processos de trabalho deverão implantar, manter, monitorar e revisar os controles internos, tendo por base a garantia da padronização, rastreabilidade e sistematização dos procedimentos, bem como o gerenciamento de riscos, com vistas a:*

*I – salvaguardar recursos, informações, direitos e obrigações de pessoas físicas e jurídicas;*

*II – garantir a execução ordenada, ética, econômica, eficiente e eficaz das atividades;*

*III – favorecer a transparência institucional;*

*IV – garantir que os processos de trabalho e as iniciativas estratégicas, táticas e operacionais guardem conformidade com as diretrizes, políticas, normas, protocolos e prazos.*

#### **11.5.4 - Possíveis causas:**

- Insuficiência de controles internos associados à execução da atividade.
- Insuficiência de quadro de pessoal alocado na execução da atividade.

#### **11.5.5 - Efeitos**

- Insuficiência de conhecimento em profundidade dos procedimentos existentes.
- Falta de definição clara sobre a responsabilidade de cada servidor envolvido no processo.
- Não padronização da sequência de atividades do fluxo do processo de capacitação.

#### **11.5.6 - Encaminhamento**

- SEFAS/SUDAS/SECGP

#### **11.5.7 - Recomendação**

Recomenda-se à SEFAS/SUDAS/SECGP realizar, de forma padronizada, o mapeamento formal do processo de trabalho relativo à capacitação de servidores, visando à otimização da gestão de riscos e a melhoria contínua desses processos.

#### **11.5.8 - Manifestação da área auditada (id. [1162686](#)):**

"A SUDAS/SEFAS realiza o levantamento das necessidades de capacitação anualmente para elaboração do projeto de capacitação dos servidores. Contudo, aguardamos a realização do mapeamento de competências para melhorar essa atividade. Ademais, seguimos Portaria Presi nº 108/2024, que regulamenta o planejamento e realização das ações de capacitação."

#### **11.5.9 - Análise da equipe de auditoria interna**

Conforme resposta apresentada no subitem anterior, verifica-se que a unidade auditada realiza o LNC - Levantamento das Necessidades de Capacitação anualmente, utilizando-o como suporte para elaboração do projeto de capacitação de servidores. No entanto, o mapeamento do processo de trabalho é fundamental para a melhoria contínua dos processos pois estabelece, de forma organizada, as atividades desenvolvidas pela unidade, permitindo identificar os gargalos, pontos fortes e pontos fracos.

Diante do exposto, a equipe de auditoria interna considera que a recomendação foi integralmente aceita pela unidade auditada; no entanto, ela ainda não foi implementada.

#### **11.6 - Achado 6: Inobservância aos procedimentos descritos no artigo 10, § 2º, incisos I e II e no artigo 13, parágrafo único, da Portaria Presi 108/2024 – TRF6, nos casos de servidores que não concluíram as ações de capacitação (desistência/reprovação).**

##### **11.6.1 - Situação Encontrada**

Conforme resposta apresentada no item 21 da Planilha SUDAS (id. [1128379](#)), a unidade auditada não possui procedimento estabelecido acerca dos servidores que não concluíram as ações de capacitação (desistência/reprovação).

##### **11.6.2 - Evidências**

- Resposta ao item nº 21 da Planilha SUDAS (id. [1128379](#)).

##### **11.6.3 - Critérios**

- Portaria Presi 108/2024 - TRF6, artigo 10, § 2º, incisos I e II e artigo 13, *parágrafo único*:

*Art. 10 Será certificada a participação em ações de capacitação de servidores que obtiverem frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária total.*

*(...)*

*§ 2º O(a) servidor(a) que cumprir, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) da carga horária poderá receber certificado de participação, fazer jus ao cômputo de horas de capacitação e ser liberado de ressarcir as despesas, desde que:*

*I - as ausências tenham ocorrido por problemas de saúde, com apresentação de atestado médico homologado;*

*II - por necessidade da Administração, com apresentação de declaração da chefia imediata.*

*Art. 13 O(a) servidor(a) que injustificadamente desistir de participar de ação de capacitação deverá ressarcir a Administração pelas despesas referentes a sua participação e terá vedada a sua participação em outra ação por seis meses, a contar da data de finalização do evento de capacitação em que ocorreu a desistência.*

*Parágrafo único. Quando o(a) servidor(a) apresentar justificativa fundamentada e aprovada pela chefia imediata, o dever de ressarcir as despesas poderá ser afastado, a critério da SUDAS.*

#### **11.6.4 - Possíveis causas:**

- Insuficiência de controles internos associados à execução da atividade.
- Insuficiência de quadro de pessoal alocado na execução da atividade.

#### **11.6.5 - Efeitos**

- Descumprimento da norma.
- Prejuízo ao erário.
- Baixo engajamento e falta de conscientização por parte dos servidores em relação à importância das capacitações oferecidas, bem como à repercussão financeira e institucional resultante da não conclusão das ações de desenvolvimento profissional.

#### **11.6.6 - Encaminhamento**

- SEFAS/SUDAS/SECGP

#### **11.6.7 - Recomendação**

Recomenda-se à SEFAS/SUDAS/SECGP que adote os procedimentos descritos no artigo 10, § 2º, incisos I e II, e no artigo 13, parágrafo único, da Portaria Presi 108/2024 – TRF6, nos casos de servidores que não concluíram as ações de capacitação (desistência/reprovação).

#### **11.6.8 - Manifestação da área auditada (id. [1162686](#)):**

*"O termo de ciência, assinado pelo servidor no ato da inscrição, já foi atualizado para reforçar a observância dos procedimentos em casos de não conclusão das ações de capacitação (desistência/reprovação).*

*A partir de 2025, as notificações aos servidores serão realizadas para garantir o cumprimento do que está estabelecido na Portaria PRESI 108/2024. Adicionalmente, a SUDAS/SEFAS planeja uma campanha educativa de divulgação da Portaria, visando ampliar o conhecimento dos servidores sobre os procedimentos relacionados às ações de capacitação."*

#### **11.6.9 - Análise da equipe de auditoria interna**

Conforme resposta apresentada no subitem anterior, verificou-se que a unidade auditada tomou providências no sentido de cumprir as determinações constantes dos arts. 10 e 13, da Portaria Presi 108/2024 - TRF6, com a atualização do termo de ciência a ser assinado pelos servidores no ato da inscrição nos cursos de capacitação, com a finalidade de reforçar os procedimentos em casos de não conclusão das referidas ações, além de planejar a realização de campanha educativa de divulgação da Portaria citada.

Diante do exposto, a equipe de auditoria interna considera que a recomendação foi integralmente aceita pela unidade auditada e sua efetiva implantação será verificada na ocasião da realização do monitoramento da presente auditoria.

### **12- AVALIAÇÃO DOS CONTROLES INTERNOS ADMINISTRATIVOS**

Este trabalho também teve como propósito avaliar a adequação e a suficiência dos controles internos administrativos associados ao tema objeto desta auditoria. A fim de atender ao objetivo proposto e responder à segunda questão de auditoria constante do item 4 deste relatório, foi elaborado o questionário, incluindo questões relacionadas a controles internos, e encaminhado ao Núcleo de Gestão de Pessoas por meio da Solicitação de Auditoria (id. [1107546](#)). A Subsecretaria de Desenvolvimento e Aperfeiçoamento de Servidores - SUDAS apresentou sua resposta no documento (id. [1127937](#)) conjuntamente com os anexos Planilha SUDAS ([1128379](#)) e Planilha SUDAS ([1128388](#)).

Na avaliação das respostas, relacionadas principalmente às questões 1, 3 e 18, verifica-se que ainda não foi desenhado fluxograma ou mapeamento de processos a) para orientar a elaboração e a execução do Plano de Ações de Capacitação – PAC, b) para direcionar acerca da atualização periódica da legislação e da observação de recomendações de auditoria interna e externa como subsidiárias no planejamento das ações de capacitação, e c) para balizar as avaliações das capacitações efetivadas, nas dimensões reação, aprendizagem, aplicação e resultado. Depreende-se ainda das respostas a outras questões, que faltam critérios e procedimentos definidos para outros tópicos do processo de trabalho relacionado às ações de capacitação.

Dessa forma, tendo em vista que foram evidenciadas vulnerabilidades e falhas pontuais que demandam ações preventivas e corretivas, conforme detalhado nos achados deste relatório, é recomendável que a SUDAS aprimore a estrutura de controles internos já instituída, atentando para que ela seja operante e atualizada de forma contínua.

É importante frisar que o estabelecimento de controles internos no âmbito da gestão pública visa, essencialmente, aumentar a probabilidade de que os objetivos e metas estabelecidos sejam alcançados, de forma eficaz, eficiente, efetiva e econômica. A

implantação adequada dos controles internos assegura a preparação oportuna e confiável da informação gerencial e a salvaguarda dos ativos, bem como otimiza a utilização dos recursos, previne e detecta erros, fraudes ou desperdícios.

### 13. QUADRO-RESUMO DOS ACHADOS, DAS RECOMENDAÇÕES FINAIS E SUAS RESPECTIVAS CLASSIFICAÇÕES

**QUADRO 6: Quadro-resumo dos achados, as recomendações finais e suas respectivas classificações**

Subitem	Achados	Recomendações Finais	Classificação das Recomendações
11.1	<p><b>11.1 - Achado 1: Ausência de avaliação das ações de formação e aperfeiçoamento em três das quatro dimensões: aprendizagem, aplicação e resultado.</b></p>	<p>Conforme resposta apresentada no subitem anterior, verifica-se que a unidade auditada tem se comprometido com o cumprimento das determinações contidas no artigo 13 da Resolução CNJ 192/2014, na medida em que vem estudando formas de adoção de procedimentos visando à realização das avaliações das ações de capacitação também nas dimensões da aprendizagem, aplicação e resultado.</p> <p>Diante do exposto, a equipe de auditoria interna considera que a recomendação foi integralmente aceita pela unidade auditada e sua efetiva implantação será verificada na ocasião da realização do monitoramento da presente auditoria.</p>	Em implementação
11.2	<p><b>11.2 - Achado 2: Inexistência de mapeamento de competências dos servidores do TRF6.</b></p>	<p>Conforme resposta apresentada no subitem anterior, verifica-se que a unidade auditada tem se comprometido com o cumprimento das determinações contidas no artigo 12 da Resolução CJF 782/2022 e no artigo 7 da Resolução CNJ 192/2014, na medida em que, por meio de acordo com a Universidade Federal do Pará, contratou o mapeamento de competências de 50 unidades do TRF6, com início previsto para este ano de 2025.</p> <p>Diante do exposto, a equipe de auditoria interna considera que a recomendação foi integralmente aceita pela unidade auditada e sua efetiva implantação será verificada na ocasião da realização do monitoramento da presente auditoria.</p>	Em implementação

11.3	<p><b>11.3 - Achado 3: Ausência de ações educacionais de formação continuada com o objetivo de desenvolvimento de capacitação de sucessores e de desenvolvimento de competências específicas para o servidor atuar como instrutor interno.</b></p>	<p>Conforme resposta apresentada no subitem anterior, verificou-se que tanto no PAC de 2024 quanto no PAC de 2025, foram incluídas ações de capacitação destinadas ao desenvolvimento de sucessores. No entanto, ainda não foram realizadas ações voltadas para a capacitação de servidores para atuarem como instrutores internos, mas já existe a possibilidade de inclusão da referida ação no PAC 2026.</p> <p>Diante do exposto, a equipe de auditoria interna considera que a recomendação foi integralmente aceita pela unidade auditada, ficando a confirmação da realização da capacitação voltada para a formação de instrutores internos a ser verificada por ocasião da realização do monitoramento da presente auditoria.</p>	Em implementação
11.4	<p><b>11.4 - Achado 4: As informações sobre as ações formativas realizadas pela Justiça Federal da 6ª Região no ano anterior e o planejamento para o ano em curso não são enviadas ao Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores do Poder Judiciário (CEAJud).</b></p>	<p>Conforme resposta apresentada no subitem anterior, verificou-se que a unidade auditada tomou as providências no sentido de cumprir a determinação constante do art. 17, da Resolução CNJ 192/2014, com a realização do cadastro dos representantes do TRF6 junto à CEAJud para posterior envio das informações sobre as ações formativas realizadas no ano anterior.</p> <p>Diante do exposto, a equipe de auditoria interna considera que a recomendação foi integralmente aceita pela unidade auditada, ficando a confirmação do envio das respectivas informações à CEAJud a ser verificada por ocasião da realização do monitoramento da presente auditoria.</p>	Em implementação
11.5	<p><b>11.5 - Achado 5: Ausência de ferramentas administrativas para fins de mapeamento dos processos de trabalho de capacitação de servidores.</b></p>	<p>Conforme resposta apresentada no subitem anterior, verifica-se que a unidade auditada realiza o LNC - Levantamento das Necessidades de Capacitação, anualmente, utilizando-o como suporte para elaboração do projeto de capacitação de servidores. No entanto, o mapeamento do processo de trabalho é fundamental para a melhoria contínua dos processos pois estabelece, de forma organizada, as atividades desenvolvidas pela unidade, permitindo</p>	Não implementada

		<p>identificar os gargalos, pontos fortes e pontos fracos.</p> <p>Diante do exposto, a equipe de auditoria interna considera que a recomendação foi integralmente aceita pela unidade auditada; no entanto, ela ainda não foi implementada.</p>	
11.6	<p><b>11.6 - Achado 6: Inobservância aos procedimentos descritos no artigo 10, § 2º, incisos I e II e no artigo 13, parágrafo único, da Portaria Presi 108/2024 – TRF6, nos casos de servidores que não concluíram as ações de capacitação (desistência/reprovação).</b></p>	<p>Conforme resposta apresentada no subitem anterior, verificou-se que a unidade auditada tomou providências no sentido de cumprir as determinações constantes dos arts. 10 e 13, da Portaria Presi 108/2024 - TRF6, com a atualização do termo de ciência a ser assinado pelos servidores no ato da inscrição nos cursos de capacitação, com a finalidade de reforçar os procedimentos em casos de não conclusão das referidas ações, além de planejar a realização de campanha educativa de divulgação da Portaria citada.</p> <p>Diante do exposto, a equipe de auditoria interna considera que a recomendação foi integralmente aceita pela unidade auditada e sua efetiva implantação será verificada na ocasião da realização do monitoramento da presente auditoria.</p>	Em implementação

## 14- CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como propósito avaliar a legalidade dos atos e o grau de maturidade dos controles internos administrativos afetos aos procedimentos relativos à implementação da política de desenvolvimento e capacitação de servidores no Tribunal Regional Federal da 6ª Região.

A partir dos exames da auditoria foram elaborados o Relatório Preliminar (id. [1148125](#)) e a Matriz de Achados (id. [1148093](#)), nos quais foram relatados os achados preliminares e apresentadas as respectivas recomendações para a manifestação da unidade auditada.

As propostas de providências e as justificativas apresentadas pela auditada, consignadas nas Informações SUDAS (ids. [1162686](#) e [1188880](#)), foram objeto de avaliação por esta equipe de auditoria e as conclusões das análises foram inseridas no corpo deste relatório final.

Com base nos exames realizados, foram constatados os seguintes achados: **1)** Ausência de avaliação das ações de formação e aperfeiçoamento em três das quatro dimensões: aprendizagem, aplicação e resultado; **2)** Inexistência de mapeamento de

competências dos servidores do TRF6; **3)** Ausência de ações educacionais de formação continuada com o objetivo de desenvolvimento de capacitação de sucessores e de desenvolvimento de competências específicas para o servidor atuar como instrutor interno; **4)** As informações sobre as ações formativas realizadas pela Justiça Federal da 6ª Região no ano anterior e o planejamento para o ano em curso não são enviadas ao Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores do Poder Judiciário (CEAJud); **5)** Ausência de ferramentas administrativas para fins de mapeamento dos processos de trabalho de capacitação de servidores; e **6)** Inobservância aos procedimentos descritos no artigo 10, § 2º, incisos I e II e no artigo 13, parágrafo único, da Portaria Presi 108/2024 – TRF6, nos casos de servidores que não concluíram as ações de capacitação (desistência/reprovação).

Em relação aos achados acima mencionados, verificou-se o comprometimento e os esforços empreendidos pela unidade auditada ao propor medidas de aprimoramento de controles e ao implementar ações corretivas com o propósito de regularizar as recomendações propostas.

Em síntese, no que diz respeito aos achados 1, 2, 3, 4 e 6, a unidade auditada informou o que segue: que estão sendo adotadas medidas para a implementação das avaliações de aprendizagem, aplicação e resultado; que foi iniciado processo de contratação do mapeamento de competências de 50 unidades do TRF6; que será avaliada a possibilidade de implementação, no presente ano ou no PAC 2026, de ações educacionais de formação continuada com o objetivo de desenvolvimento de competências específicas para o servidor atuar como instrutor interno; que está em contato com o CEAJud para que o procedimento de envio das informações das ações formativas realizadas pelo TRF6 seja efetivado; e que foram adotados procedimentos para reforçar a observância dos procedimentos em casos de não conclusão das ações de capacitação (desistência/reprovação).

Deste modo, referidos achados de auditoria foram considerados em implementação, sendo mantidas as recomendações preliminares.

A recomendação preliminar também foi mantida em relação ao achado 5, que trata dos controles internos instituídos na unidade. Na avaliação das respostas relativas aos controles internos, os resultados obtidos podem ser interpretados como oportunidades de melhoria, pois fornecem subsídios para o fortalecimento dos controles internos administrativos da unidade auditada. Nesse aspecto, recomenda-se à SEFAS/SUDAS/SECGP observar as considerações apresentadas pela equipe de auditoria no título 12 deste relatório e avaliar a oportunidade de promover, de forma contínua e inovadora, o aperfeiçoamento dos mecanismos de controles internos. Vale destacar que a unidade auditada é quem melhor pode definir sobre as ferramentas de gestão a serem utilizadas para desenvolver suas atividades com maior efetividade e qualidade.

Salienta-se que as recomendações apresentadas pretendem agregar valor, fomentar a implementação de ações mais efetivas a fim de sanar as vulnerabilidades evidenciadas pelos resultados e apresentar indicativos que contribuam para o processo de desenvolvimento e aprimoramento da política de desenvolvimento e capacitação de servidores no Tribunal Regional Federal da 6ª Região.



Não obstante os achados de auditoria, observou-se que a unidade auditada adota procedimentos e realiza ações em conformidade com a legislação, o que pode ser considerado como constatações positivas desta auditoria em relação à política de desenvolvimento e capacitação de servidores, tais como: os recursos orçamentários destinados à capacitação são utilizados de acordo com as demandas constantes do PAC; os conhecimentos de magistrados e servidores são aproveitados nas ações educacionais; as ações educacionais presentes no PAC contemplam os grupos de formação inicial e de formação continuada; as ações educativas ofertadas estão vinculadas aos objetivos estratégicos definidos pelo Tribunal; as ações de formação e de aperfeiçoamento dos servidores são conduzidas preferencialmente por magistrados e servidores na condição de Instrutores Interno; a unidade prioriza a educação à distância; as ações de formação e aperfeiçoamento ofertadas, em sua maioria, são realizadas durante a jornada de trabalho do servidor, observando-se o limite da jornada diária do servidor; e há previsão no PAC de ações voltadas para ambientação, formação da cidadania corporativa, capacitação continuada, aperfeiçoamento e especialização, desenvolvimento gerencial e reciclagem anual para atividade de segurança.

Por fim, informa-se que o NUAGP/SECAU realizará o monitoramento das recomendações propostas que ainda não foram implementadas e as que estão em fase de implementação em momento oportuno nos exercícios subsequentes, a ser ainda definido.

Ante o exposto, propõe-se o encaminhamento do presente relatório: **a)** à Presidência do TRF6, para conhecimento; e **b)** à SECGP, por meio da DIGER, para conhecimento, providências e observância das recomendações propostas ainda pendentes e das conclusões finais da equipe de auditoria.

À consideração superior.

Marília do Sagrado Coração Aarão Rocha  
Assistente III da Secretaria de Auditoria Interna - SECAU

Natália Areta de Almeida  
Supervisora da Seção de Auditoria de Atos de Pessoal - SEAUP

Simone Fialho Teixeira Abreu  
Supervisora da Seção de Auditoria da Folha de Pagamento - SEAUF

Cristiano Amaro  
Diretor do Núcleo de Auditoria de Gestão de Pessoas - NUAGP

De acordo.

Luiz Guilherme Piva  
Diretor da Secretaria de Auditoria Interna – SECAU



Documento assinado eletronicamente por **Luiz Guilherme Piva, Diretor(a) de Secretaria**, em 11/04/2025, às 18:08, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Cristiano Amaro, Diretor(a) de Núcleo**, em 11/04/2025, às 18:35, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Simone Fialho Teixeira Abreu, Técnico Judiciário**, em 11/04/2025, às 18:38, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Natália Areta de Almeida, Analista Judiciário**, em 11/04/2025, às 18:50, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [https://sei.trf6.jus.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_externo=0](https://sei.trf6.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_externo=0) informando o código verificador **1190958** e o código CRC **64558B0C**.