

---

---

PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO  
COORDENADORIA DE CONTROLE INTERNO  
SETOR DE AUDITORIA DAS DESPESAS DE PESSOAL

---

---

**RELATÓRIO FINAL SOBRE A AVALIAÇÃO DA OBSERVÂNCIA DOS  
PLANOS DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL- PDI NA CAPACITAÇÃO DOS  
SERVIDORES**

DEZEMBRO/2019

---

---

**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO**  
**COORDENADORIA DE CONTROLE INTERNO**  
**SETOR DE AUDITORIA DAS DESPESAS DE PESSOAL**

---

---

**RELATÓRIO N. 08/2019- CCI**

- Avaliação da observância dos Planos de Desenvolvimento Individual na capacitação dos servidores.

## **1. INTRODUÇÃO:**

Em cumprimento ao disposto no subitem 4, do item I, do Anexo do Plano Anual de Atividades de Controle 2019 - PAAC/2019, aprovado pelo Ato TRT 19ª GP nº 139/2018, de 29 de novembro de 2018, apresentam-se os resultados da Auditoria Interna consolidados neste expediente em face da Auditoria para avaliação da observância dos Planos de Desenvolvimento Individual na capacitação dos servidores.

Ressalta-se que, em razão da dinâmica que envolve a Avaliação da Gestão por Competência, elaboração dos planos de desenvolvimento Individuais - PDI e a promoção das ações de capacitação, cujo ciclo deverá se completar até o final do exercício de 2020, propõe-se a apresentação de um Relatório onde essa Unidade de Controle Interno identifica as fragilidades dos processos (prováveis riscos) e suas consequências, acompanhados dos possíveis mecanismos de controle para mitigá-las. Serão reportadas ações que representam oportunidades da Unidade Gestora de realizar os devidos ajustes sobre as supostas falhas, que, se persistirem, prejudicarão o aproveitamento das capacitações oferecidas pela EJUD, vinculadas às competências requeridas dos servidores em cada posto de trabalho.

## **2. OBJETIVO:**

Realizar Auditoria de conformidade para avaliação da observância dos Planos de Desenvolvimento Individual na capacitação dos servidores.

## **3. ESCOPO:**

Verificar se as ações de capacitação previstas no Plano Anual de Capacitação estão em consonância com as necessidades individuais dos servidores e das necessidades organizacionais contribuindo para a melhoria do desempenho e para o cumprimento da missão organizacional.

Conforme a Matriz de Planejamento elaborada pela equipe de auditoria, e de forma a direcionar os trabalhos, foram evidenciadas 3 (três) questões de auditorias, a seguir descritas: **Q1.** A Secretaria de Gestão de Pessoas identifica e formaliza as necessidades individuais de capacitação quando da avaliação de desempenho dos servidores? **Q2.** Há participação efetiva dos gestores durante a avaliação no modelo de Gestão de Pessoas por Competências no sentido de identificar as necessidades individuais dos colaborador e elaborar o Plano de desenvolvimento individual? **Q3.** A Escola Judicial oferece as ações de capacitação a partir do Plano de Desenvolvimento Individual?

Desta forma, nesta auditoria foram abordados a política de capacitação considerando a adequação das atividades exercidas pelo servidor às suas competências melhorando o desempenho e os resultados organizacionais mais efetivos, bem como a existência de ações de capacitação que não atendam às necessidades individuais dos servidores e gestores.

---

---

**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO**  
**COORDENADORIA DE CONTROLE INTERNO**  
**SETOR DE AUDITORIA DAS DESPESAS DE PESSOAL**

---

---

#### **4. PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS DE AUDITORIA:**

O trabalho de auditoria foi desenvolvido mediante a aplicação das seguintes técnicas de auditoria:

**4.1. Entrevista:** Formulação de perguntas escritas, no formato de Requisições de Documentos e Informação - **RDI**, ao pessoal da unidade administrativa responsável para obtenção de dados e informações;

**4.2. Análise Documental:** Examinar nos processos administrativos solicitados às Unidades auditadas as informações e documentos que possam conduzir à formação de indícios e evidências;

**4.3. Exame dos Registros:** Verificar os registros constantes de controles regulamentares por sistemas informatizados.

**4.4. Correlação das Informações Obtidas:** Correlação das informações obtidas nas Requisições de Informação (RDI) com aquelas verificadas nos processos administrativos.

A análise foi feita a partir dos dados constantes no PDI solicitados que foram confrontados com o Plano Anual de Capacitação 2019, com vistas a verificar a pertinência das ações de capacitação realizada com o PDI de cada servidor constante na amostra.

#### **5. LEGISLAÇÃO APLICADA:**

- Lei n. 8.112/1990;
- Lei 11.416/2006;
- Resolução 110/2016 - Institui a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região.

#### **6. DOS ACHADOS DE AUDITORIA:**

Seguindo as diretrizes e nomenclaturas prescritas pela Resolução CNJ n. 171/2013, foram encontrados, no transcurso dos procedimentos de auditoria, os chamados ACHADOS DE AUDITORIA, que são atos ou fatos em desconformidade com a legislação aplicada ao caso, dignos de serem reportados pelos auditores.

Para cada um desses Achados são identificados os pontos abaixo:

- **SITUAÇÃO ENCONTRADA:** Situação existente, identificada e documentada durante a fase de execução do trabalho.

- **CRITÉRIO:** Legislação, jurisprudência, princípios ou, ainda, padrões e boas práticas que a equipe compara com a situação encontrada. Reflete como deveria ser a gestão.

- **EVIDÊNCIA:** Informações obtidas durante a execução dos trabalhos no intuito de documentar os achados e de respaldar as opiniões e conclusões da equipe, podendo ser classificadas como físicas, testemunhais, documentais e analíticas.

- **CAUSA:** O que, possivelmente, motivou a ocorrência do achado.

- **EFEITOS / RISCOS:** Consequências ou possíveis consequências do achado, que possam dificultar o alcance dos objetivos.

- **RECOMENDAÇÕES:** Providências indicadas pela Unidade de Controle Interno com o intuito de aperfeiçoar os controles internos da unidade auditada, com vistas a corrigir falhas detectadas, cuja gravidade possa repercutir em eventos futuros e evitar a sua repetição, demandando da Administração pronta ação ou correção.

**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO**  
**COORDENADORIA DE CONTROLE INTERNO**  
**SETOR DE AUDITORIA DAS DESPESAS DE PESSOAL**

A equipe de auditoria, a partir das informações obtidas através da análise documental e no confronto com a legislação aplicável, identificou algumas fragilidades apresentadas a seguir:

<b>ACHADO DE AUDITORIA</b>		<b>A.1</b>
<b>DESCRIÇÃO DO ACHADO:</b>	<b>Falta de integração entre o Plano Anual de Capacitação da EJUD e os Planos de Desenvolvimento Individuais (PDI) dos servidores.</b>	
<b>SITUAÇÃO ENCONTRADA:</b>		
<p>Preliminarmente, registra-se que, neste Regional, as avaliações por gestão por competência e as capacitações são gerenciadas por Unidades distintas. O gerenciamento daquelas compete à Secretaria de Gestão de Pessoas enquanto as capacitações são planejadas pela Escola Judicial. Essa estrutura de funcionamento requer um maior entrosamento entre as Unidades quando se trata de planejamento das ações de capacitação, uma vez que a SEGESP, através da avaliação por competência, gera um resultado definido como lacuna (GAP), que aponta as deficiências em termos de pontos a melhorar. A partir desse resultado da lacuna (GAP), poderão ser tomadas algumas medidas com vistas a diminuição ou desaparecimento da mesma. Tais medidas, dentre outras, estão relacionadas às ações de capacitação da competência da EJUD.</p> <p>Confrontando o Plano Anual de Capacitação para o exercício de 2019 e as capacitações realizadas no mesmo exercício 2019, constata-se que não houve alinhamento com os Planos de Desenvolvimento Individual - PDI em quase 30% dos servidores que foram capacitados,</p>		
<b>CRITÉRIO:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Resolução TRT 19ª nº 110/2016 (art. 8º, incisos II, III);</li> <li>-Resolução CNJ n. 192/2014, alterada pela RA CNJ 246/2018;</li> </ul>	
<b>EVIDÊNCIA:</b>	-Planos de Desenvolvimentos Individuais- PDI (Documentos anexados ao PROAD 3097/2019);	
<b>CAUSA:</b>	- Falha no planejamento das ações de capacitação;	
<b>EFEITOS/RISCOS:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoção de capacitação que não esteja diretamente vinculada à necessidade e melhoria do desempenho dos servidores;</li> <li>- Baixo aproveitamento de todo o potencial dos programas de capacitação para o incremento dos resultados do Regional;</li> <li>- Dispêndio de recursos financeiros com ações de capacitação desvinculadas de diagnóstico de necessidades.</li> </ul>	

**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO**  
**COORDENADORIA DE CONTROLE INTERNO**  
**SETOR DE AUDITORIA DAS DESPESAS DE PESSOAL**

<b>ACHADO DE AUDITORIA</b>		<b>A.2</b>
DESCRIÇÃO DO ACHADO:	<b>Ausência de elaboração do Plano de Desenvolvimento Individual- (PDI) para alguns servidores</b>	
SITUAÇÃO ENCONTRADA:		
<p>No Plano de Desenvolvimento Individual-PDI, instrumento gerado após a avaliação, constam informações sobre as necessidades de capacitação relativas às competências Técnicas e Comportamentais identificadas na Avaliação, no que constitui ferramenta de grande valia na elaboração do Plano de Capacitação do órgão. Foi selecionada uma amostra de 20% (vinte por cento) dos servidores em exercício neste Regional com o objetivo de correlacionar as carências identificadas no PDI com a capacitação realizada. Todavia, verificou-se que um percentual de 26,67% de servidores não teve seus Planos de Desenvolvimento Individuais - PDI's elaborados quando da avaliação do último ciclo de avaliação de Gestão por Competência.</p> <p>A ausência do PDI deixa de fornecer insumos que subsidiarão a construção de ações de educação continuada aos servidores. São essas ações que viabilizarão aos servidores o exercício competente de suas atribuições por intermédio do desenvolvimento das suas competências.</p>		
CRITÉRIO:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resolução TRT 19ª nº 110/2016 (art. 6º, inc. VIII e art. 8º, incisos II, III);</li> <li>- Resolução CNJ n. 192/2014, alterada pela RA CNJ 246/2018.</li> </ul>	
EVIDÊNCIA:	- Planos de Desenvoltimentos Individuais- PDI (Documentos anexados ao PROAD 3097/2019).	
CAUSA:	- Falta de prioridade no cumprimento integral da avaliação de Gestão por Competência.	
EFEITOS/RISCOS:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perda do significado do levantamento das competências e lacunas de conhecimentos ou habilidades identificadas na avaliação (feedback);</li> <li>- Comprometimento dos resultados da Gestão de Pessoas por Competência.</li> </ul>	

<b>ACHADO DE AUDITORIA</b>		<b>A.3</b>
DESCRIÇÃO DO ACHADO:	<b>Plano de Desenvolvimento Individual- (PDI) não correspondente às atribuições do posto de trabalho</b>	
SITUAÇÃO ENCONTRADA:		
<p>Verificou-se que alguns servidores que mudaram de lotação não tiveram seus Planos de Desenvolvimento Individuais - PDI's atualizados, a fim de adequá-los às novas atribuições.</p>		

**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO**  
**COORDENADORIA DE CONTROLE INTERNO**  
**SETOR DE AUDITORIA DAS DESPESAS DE PESSOAL**

CRITÉRIO:	- Resolução Administrativa n. 192.2014 com alterações dadas pela RA CNJ 246/2018 (Parágrafo único do art. 7º);
EVIDÊNCIA:	- Relatório extraído do Sistema de Recursos Humanos; - Documento n. 13 do Proad 3734/2019. - Documento n. 13 anexados aos autos.
CAUSA:	- Falha nos controles internos administrativos.
EFEITOS/RISCOS:	- Comprometimento dos resultados da Gestão de Pessoas por Competência; - Ofertas de capacitação que não atendam às reais necessidades dos servidores ante as competências requeridas no posto de trabalho atual.

Em prosseguimento, conforme disposições estabelecidas no Anexo II do Ato GP/TRT19ª n. 74/ 2014, foi encaminhado Relatório Preliminar à Secretaria de Gestão de Pessoas- SEGESP e à Escola Judicial- EJUD, através do PROAD sob n. 3096/2019 para manifestações, esclarecimentos, elaboração de um Plano de Ação, dentre outras possibilidades, cujas considerações foram explanadas e discutidas em reunião realizada na Unidade da Coordenadoria de Controle Interno (CCI), na qual combinou-se à apresentação dos Planos de Ação pela unidades auditadas, **doc. 21 e 27** anexados devidamente no processo administrativo.

Em face das análises realizadas e das constatações descritas e os esclarecimentos apresentados pelas Unidades auditadas, verifica-se a necessidade da manutenção dos Achados supramencionados, a fim de que haja aprimoramento da Política de capacitação no âmbito deste Tribunal, cujos Achados serão objeto de Monitoramento posteriormente.

## **7 – RECOMENDAÇÕES**

### **À Secretaria de Gestão de Pessoas**

**ACHADO 1-** Sugere-se adotar providências no sentido de buscar o alinhamento com a EJUD quanto ao planejamento do ciclo de avaliação e estabelecimento dos prazos para envio dos PDI's, de maneira que as ações de treinamento indicadas para o servidor, sejam contempladas no Plano Anual de Capacitação;

**ACHADO 2-** Propõe-se que sejam promovidos eventos de sensibilização para reforçar a finalidade da Gestão de Pessoas por Competências com ênfase na importância da elaboração dos PDI;

**ACHADO 3 -** Propõe-se, à Secretaria de Gestão de Pessoas, criar mecanismo de alerta no Sistema de Recursos Humanos para que nos casos de mudança de lotação do servidor, verificar a necessidade de alteração de PDI.

### **À Escola Judicial**

**ACHADO 1-** Sugere-se observar as competências definidas e as lacunas identificadas na avaliação de competências do servidor, quando da elaboração do Plano de Capacitação deste Regional e/ou na adequação do Plano atual, de modo que as ações de capacitação sejam oferecidas com enfoque à minimização ou eliminação dessas lacunas;

---

---

**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO**  
**COORDENADORIA DE CONTROLE INTERNO**  
**SETOR DE AUDITORIA DAS DESPESAS DE PESSOAL**

---

---

**ACHADO 2-** Propõe-se, juntamente com a Secretaria de Gestão de Pessoas, promover eventos de sensibilização para reforçar a finalidade da Gestão de Pessoas por Competências com ênfase na importância da elaboração dos PDI;

**ACHADO 3-** Propõe-se, preliminarmente à execução do plano anual de capacitação de cada exercício, verificar se as mudanças de lotação implicarão no direcionamento das ações de aperfeiçoamento.

## **8 – CONCLUSÃO**

A presente auditoria propôs verificar se as ações de capacitação previstas no Plano Anual de Capacitação estão em consonância com as necessidades individuais dos servidores e das necessidades organizacionais contribuindo para a melhoria do desempenho e para o cumprimento da missão organizacional.

Dessa forma, as recomendações emanadas por esta Coordenadoria de Controle Interno têm o propósito de assegurar o cumprimento das normas vigentes e a adoção de boas práticas quanto aos procedimentos referentes à promoção das ações de propostas aos servidores deste Regional visando melhorias ao executarem suas tarefas com qualidade e competência técnica, enfatizando dessa maneira, o desempenho funcional e institucional.

Ante o exposto, submete-se o presente Relatório a Exma. Desembargadora Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, a fim de que possa deliberar acerca dos resultados apresentados.

À disposição para os esclarecimentos que se fizerem necessários.

Maceió, 19 de dezembro de 2019.

KELLY MENESES FERREIRA DE LIMA  
**Supervisor da Equipe**  
**de Auditoria**

Denise S. Souza Sampaio  
**Líder da Equipe de Auditoria**

Renata Pinto Ramos L. Lins  
**Membro da Equipe de Auditoria**