

Tipo de Serviço de Auditoria:	Avaliação
Período de realização:	Setembro a Dezembro/ 2025
Responsável:	Carmen Thereza Pietsch Cunha Mendonça
Relatório nº:	20250003
Item PAINT:	Gestão de Movimentação de Servidores

RELATÓRIO DE AUDITORIA INTERNA

1 INTRODUÇÃO

Conforme previsto no Plano Anual de Atividades da Auditoria Interna da Universidade Federal de Goiás (PAINT 2025) e em consonância com as Normas Internacionais para a Prática Profissional de Auditoria Interna, apresenta-se o Relatório de Auditoria nº 20250003, cujo objeto é a avaliação da gestão de movimentação de servidores no âmbito da Universidade Federal de Goiás (UFG), com foco especial na transparência, consolidação de dados e eficiência administrativa.

O tema foi selecionado a partir da Matriz de Análise de Processos Críticos (MAPC) desenvolvida pela Auditoria Interna em 2024, que identificou a gestão de movimentação de pessoal como processo sensível para a governança universitária, em razão de seu impacto direto sobre:

- planejamento da força de trabalho,
- distribuição de servidores,
- continuidade das atividades acadêmicas e administrativas,
- publicidade e acesso à informação.

A seleção também considerou a crescente demanda social e institucional por transparência ativa, especialmente no que diz respeito à força de trabalho, e a necessidade de consolidação de dados administrativos para subsidiar processos decisórios.

2 OBJETIVO

O objetivo geral desta auditoria foi avaliar a governança, a transparência e a consolidação das informações sobre a movimentação de servidores da Universidade Federal de Goiás entre 2020 e 2024.

Objetivos específicos:

1. Verificar a existência e disponibilidade de relatórios anuais consolidados das diferentes modalidades de movimentação de servidores.
2. Avaliar os mecanismos de transparência ativa utilizados pela administração para divulgação das movimentações.
3. Identificar a existência e o uso de indicadores institucionais para medir o tempo médio de tramitação dos processos de movimentação.
4. Emitir recomendações que contribuam para o fortalecimento da eficiência administrativa e da transparência.

3 ESCOPO E METODOLOGIA

3.1 Escopo

O escopo desta auditoria abrangeu:

- As modalidades de movimentação tratadas pela UFG, entre elas, remoções, redistribuições, cessões, requisições e movimentações para composição de força de trabalho;
- A transparência ativa no SEI e em outros meios.

3.2 Metodologia

A metodologia adotada envolveu:

- envio de Solicitação de Auditoria nº 01/20250003 à PROPESSOAS;
- análise da resposta oficial emitida pela DPM;

- estudo dos normativos aplicáveis;
- análise documental e comparativa com boas práticas de gestão pública;
- elaboração de achados de auditoria com base na metodologia Fato → Manifestação → Análise → Recomendação.

4 BASE LEGAL UTILIZADA

Para o desenvolvimento dos trabalhos de auditoria, foram considerados os seguintes dispositivos legais e normativos:

- Constituição Federal de 1988 – Art. 37 (princípios da administração pública).
- Lei nº 8.112/1990 – Regime Jurídico Único.
- Decreto nº 10.540/2020 – Governança e transparência da administração pública federal.
- Lei nº 12.527/2011 – Lei de Acesso à Informação (LAI).
- Decreto nº 9.739/2019 – Governança e planejamento da força de trabalho.
- Lei nº 8.745/1993 – Contratação temporária por excepcional interesse público.
- Instruções Normativas e Portarias internas da UFG que disciplinam atos de pessoal.

5 RESULTADOS DOS EXAMES

5.1 Consolidação das informações de movimentação

A Diretoria de Provimento e Movimentação (DPM) informou:

- não existe relatório anual consolidado contendo todas as modalidades de movimentação de servidores da UFG;
- todos os processos são conduzidos de maneira individualizada no SEI;
- parte das movimentações (ingressos, desligamentos e aposentadorias) não é competência da DPM, mas da DAP;

- os dados consolidados só são produzidos quando solicitados pela equipe responsável pelo Relatório Integrado de Gestão (RIG).

5.2 Publicidade e transparência das movimentações

Segundo a DPM:

- os atos de movimentação são publicados no Diário Oficial da União (DOU), conforme exigência legal;
- paralelamente, são registrados e disponibilizados no Boletim de Serviço Eletrônico da UFG, acessível por meio da Pesquisa Pública do SEI.

Entretanto:

- não há um repositório único ou portal institucional que consolide as movimentações;
- não há séries históricas acessíveis para consulta pública.

5.3 Indicadores de tempo médio de tramitação

A unidade auditada informou que não utiliza indicadores de tempo médio de tramitação para processos de movimentação por considerar que:

- cada processo possui natureza individualizada, com prazos variáveis;
- fatores como reposição, provimento, localidade e requisitos legais impactam diretamente o tempo;
- a variabilidade inviabilizaria a padronização.

6 ACHADOS DE AUDITORIA

ACHADO 01 — Inexistência de Relatórios Consolidados de Movimentação de Servidores

Fato:

Durante os exames, verificou-se que a Universidade Federal de Goiás não dispõe de relatórios anuais consolidados que reúnam, em um único documento institucional, todas as modalidades de movimentação de servidores.

Manifestação da Unidade:

A DPM informou que: “não há relatórios anuais consolidados reunindo todas essas modalidades de movimentação em um único documento institucional no âmbito da DPM”.

A unidade esclareceu ainda que as movimentações sob sua responsabilidade — remoções, redistribuições, cessões, aquisições e movimentações para composição de força de trabalho — são conduzidas exclusivamente por processos individualizados no Sistema Eletrônico de Informações (SEI), não havendo mecanismo interno de compilação automática ou sistemática.

Além disso, a DPM afirmou que algumas modalidades, como ingressos, desligamentos e aposentadorias, não estão sob sua competência, mas sim da Diretoria de Administração de Pessoas (DAP/PROPESSOAS), o que contribui para a fragmentação das informações.

Por fim, a unidade registrou que somente produz consolidações “quando solicitadas pela equipe responsável pelo Relatório Integrado de Gestão (RIG)”, indicando que não há rotina interna de consolidação anual dos dados.

Análise:

A ausência de consolidação anual dificulta:

- o acompanhamento da evolução da força de trabalho;
- a transparência ativa;
- a identificação de padrões, gargalos e demandas;
- o planejamento institucional estratégico.

Recomendação 01

Recomenda-se elaborar e publicar anualmente relatório consolidado contendo informações sobre a movimentações dos servidores da UFG para aprimorar a governança, a gestão estratégica de pessoas, a transparência e o controle social.

ACHADO 02 — Baixa Transparência Ativa na Divulgação das Movimentações

Fato:

Os exames demonstraram que não existem mecanismos de transparência ativa consolidados que facilitem o acesso integrado e histórico às movimentações de servidores da instituição.

As informações encontram-se dispersas entre múltiplos processos do SEI e publicações isoladas, dificultando a localização, a compreensão do contexto e a análise sistêmica das movimentações.

A ausência de portal ou repositório institucional específico contendo séries históricas, agrupamentos por modalidade, unidade de origem/destino ou perfil do servidor limita a capacidade de acompanhamento público e interno, não atendendo plenamente os princípios da publicidade, eficiência e transparência ativa estabelecidos pela Lei nº 12.527/2011 (LAI).

Essa fragmentação dificulta tanto o controle social, quanto a gestão interna da força de trabalho.

Manifestação da Unidade:

A DPM destacou que cumpre integralmente as obrigações formais de publicidade exigidas pela legislação vigente, enfatizando que: “As movimentações de servidores são publicadas conforme a natureza do ato, sendo registradas no Diário Oficial da União (DOU) [...] e no Boletim de Serviço Eletrônico da UFG, o qual pode ser acessado por meio da funcionalidade de Pesquisa Pública do SEI”.

A unidade ressaltou, portanto, que os atos administrativos referentes às movimentações são devidamente publicados em canais oficiais, garantindo publicidade legal e acesso, cumprindo o princípio da publicidade administrativa.

Entretanto, a resposta não indicou a existência de transparência ativa consolidada, nem de repositórios institucionais com séries históricas ou agrupamento das informações por modalidade, ano ou unidade acadêmica. A publicação ocorre de maneira dispersa e descentralizada, sem mecanismos de consulta simplificada ou visão integrada da força de trabalho.

Análise:

O modelo atual atende ao mínimo legal, mas não ao princípio de transparência ativa, preconizado pela LAI e pela boa governança pública. Além do mais, a unidade não mencionou planos ou iniciativas de evolução para um modelo mais estruturado de transparência ativa, limitando-se a descrever os meios formais atualmente utilizados. A disponibilização desses dados fortaleceria o acesso à informação, melhora a visualização dos fluxos de pessoal, e atenderia às boas práticas de governança e transparência pública.

Recomendação 02:

Recomenda-se criar um Painel Público de Movimentação de Servidores com séries históricas de movimentações, contendo dados anonimizados e estruturados em formato aberto.

ACHADO 03 — Ausência de Indicadores de Tempo Médio de Tramitação**Fato:**

Foi identificado que a DPM, não utiliza indicadores de tempo médio de tramitação para quaisquer modalidades de movimentação de servidores. A ausência de métricas impede comparações ao longo do tempo, e dificulta o atendimento às melhores práticas de gestão pública, que preveem o monitoramento sistemático de processos críticos.

Manifestação da Unidade:

A Diretoria informou que não adota indicadores de tempo médio de tramitação para processos de movimentação de servidores, pois: “essas demandas possuem características

específicas que exigem análise individualizada”, e que “cada processo apresenta particularidades que impactam diretamente seu prazo de conclusão”. A DPM também exemplificou situações que influenciam o tempo de tramitação, como:

- movimentações que dependem de reposição de servidor à unidade de origem;
- casos em que o prazo de conclusão depende da “disponibilidade de vaga, dos trâmites de provimento e do período necessário para o treinamento de um novo servidor”;
- diferentes legislações aplicáveis conforme a natureza da movimentação.

Assim, a Diretoria argumenta que a grande variabilidade dos casos inviabilizaria o estabelecimento de indicadores padronizados. E conclui afirmando que: “não há estabelecido por essa diretoria indicadores padronizados de tempo para os processos de movimentação de servidores”.

A manifestação deixa explícito que não existe acompanhamento gerencial ou métricas de eficiência processual nessa área.

Análise:

A inexistência de indicadores impossibilita:

- aferir eficiência administrativa;
- identificar gargalos ou atrasos;
- estabelecer metas de desempenho.

Mesmo com variabilidade, indicadores não precisam padronizar casos, mas sim medir desempenho real.

Recomendação 03:

Recomenda-se implementar um sistema de indicadores de desempenho para a tramitação dos processos de movimentação, com, por exemplo, tempo médio de tramitação por modalidade (remoção, redistribuição etc.); para divulgação desses indicadores consolidados no Portal de Transparência da unidade.

CONCLUSÃO

Neste Relatório de Auditoria foi avaliada a movimentação de servidores da Universidade Federal de Goiás (UFG).

Foram identificados 04 Achados principais:

- Achado 01: Falta de consolidação anual das movimentações de servidores.
- Achado 02: Baixa transparência ativa sobre movimentações de servidores.
- Achado 03: Ausência de indicadores de tempo médio de tramitação de processos de movimentação.

Diante desses achados, foram emitidas 04 recomendações:

1. Recomenda-se elaborar e publicar anualmente relatório consolidado contendo informações sobre a movimentações dos servidores da UFG para aprimorar a governança, a gestão estratégica de pessoas, a transparência e o controle social.
2. Recomenda-se criar um Painel Público de Movimentação de Servidores com séries históricas de movimentações, contendo dados anonimizados e estruturados em formato aberto.
3. Recomenda-se implementar um sistema de indicadores de desempenho para a tramitação dos processos de movimentação, com, por exemplo, tempo médio de tramitação por modalidade (remoção, redistribuição etc.); para divulgação desses indicadores consolidados no Portal de Transparência da unidade.

A auditoria conclui que, embora as movimentações de servidores cumpram os requisitos mínimos de publicidade legal e sejam processadas de forma individualizada de acordo com as normas aplicáveis, há fragilidades significativas relacionadas à transparência ativa, consolidação de informações, eficiência administrativa e gestão integrada de custos.

As recomendações apresentadas — especialmente a criação de um relatório anual consolidado, o desenvolvimento de indicadores de tramitação e a consolidação financeira dos custos — contribuirão substancialmente para melhorar a governança, aumentar a transparência e fortalecer a tomada de decisões estratégicas na gestão de pessoas da UFG.

Sendo assim, consideramos que, desde que atendidas as recomendações, com base nos trabalhos realizados e nas situações encontradas, a gestão do processo de movimentação

de servidores da UFG está em conformidade com as normas e princípios da Administração Pública.

Em 29 de dezembro de 2025

Equipe:

Carmen Thereza Pietsch Cunha Mendonça

Emerson Santana de Souza

Márcya Cristina Gomes de Oliveira

Apoio:

Gislayne de Souza Nunes