

RELATÓRIO DE AUDITORIA N° 04/PAINT 2024
AUDITORIA INTERNA GOVERNAMENTAL – AUD/COUN/UFMS

Avaliação da Governança e Gestão da UFMS, com Base no IESGo 2024

Março/2025

Campo Grande – MS





SUMÁRIO

SUMÁRIO	1
1. INTRODUÇÃO	2
2. OBJETIVO DOS TRABALHOS	2
3. RESULTADO DOS TRABALHOS	4
3.1 ASSUNTO: Levantamentos de Governança Organizacional Pública realizados pelo TCU	4
3.1.1. INFORMAÇÃO: Comparação entre os Levantamentos de Governança Organizacional Pública realizados pelo TCU – Ciclo 2021 e iESGo 2024.	4
3.2 ASSUNTO: Tema 1 - Governança Organizacional	6
3.2.1. INFORMAÇÃO: Comparação entre os dois ciclos mais recentes.	6
3.2.2. INFORMAÇÃO: Índice de Governança Pública Organizacional	8
3.2.3. CONSTATAÇÃO: Pontos críticos de Governança Pública Organizacional	11
3.3 ASSUNTO: Tema 2 - Operações	12
3.3.1. CONSTATAÇÃO: Pontos críticos das Operações	17
4. RECOMENDAÇÕES E BENEFÍCIOS ESPERADOS	20
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	20
Anexo I	22



1. INTRODUÇÃO

Em cumprimento ao Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna da UFMS, referente ao exercício 2024, aprovado pela [Resolução COUN nº 320/2023](#), procedemos à avaliação da Ação 4 - Avaliação da Governança da UFMS (TCU - IESGo 2024), dada a necessidade de assessoramento à Administração Superior no exercício da supervisão e controle das atividades de governança e gestão públicas.

O tema possui relação com as atribuições da unidade de Auditoria Interna Governamental estabelecidas no art. 2º e artigo 12 da [Resolução COUN nº 180, de 3 de junho de 2022, que aprova o Regimento Interno da Auditoria Interna](#) Governamental, e no art. 18 do [Decreto nº 9.203/2017](#), do qual destacamos a realização de trabalhos e avaliação e consultoria para melhorar a eficácia da governança, por meio da detecção das oportunidades de melhoria observadas a partir do Levantamento do Tribunal de Contas da União (TCU).

Os exames foram realizados em estrita observância às normas de auditoria aplicáveis ao Serviço Público Federal, tendo sido utilizadas técnicas de análise documental, exame de registros, entrevistas e indagação escrita e oral.

Não houve restrição aos trabalhos de auditoria.

2. OBJETIVO DOS TRABALHOS

O TCU avaliou a governança integrada e as práticas socioambientais de 387 organizações da administração pública federal, estando a UFMS inclusa. O levantamento foi realizado por meio do Índice de Avaliação de Governança Organizacional, o iESGo, que substituiu o Índice Integrado de Governança e Gestão Públicas (iGG), com a finalidade de inclusão de parâmetros de sustentabilidade social e ambiental.

A motivação para este trabalho é apresentar os dados e resultados do levantamento feito pelo TCU para que sirvam de orientação na avaliação dos mecanismos de governança integrada adotados atualmente.

Oportunamente, aproveitando a identificação de algumas fragilidades nas situações verificadas, com base nos dados coletados, esta unidade de Auditoria Interna procedeu às avaliações, consolidando-as no presente relatório.

Objetivando-se, dessa forma, a contribuição na melhoria da governança pública da UFMS, e priorização de futuros trabalhos de auditoria nas áreas que apresentam maiores fragilidades.



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



O trabalho foi realizado com a finalidade de:

- 1) apresentar o novo índice de avaliação de governança integrada criado pelo TCU, o iESGo;
- 2) apresentar e avaliar os resultados apresentados no Relatório Individual de Autoavaliação, com base no iESGo 2024;
- 3) subsidiar a proposta de plano de ação para melhorar os índices relacionados à governança e gestão da UFMS.

Os trabalhos foram realizados pela Auditora Andreia Costa Maldonado, em estrita observância às normas de auditoria aplicáveis ao serviço público federal. Nenhuma restrição foi imposta à realização dos exames.

Os documentos relativos a esta auditoria encontram-se disponíveis no processo nº 23104.031609/2024-43.

Destaca-se ainda, que o levantamento do TCU, denominado iESGo 2024, considerou os seguintes assuntos:

- Liderança
- Estratégia real
- Controle
- Gestão de Pessoas
- Gestão de Tecnologia da Informação e da Segurança da Informação
- Gestão de Contratações
- Gestão Orçamentária
- Sustentabilidade Ambiental
- Sustentabilidade Social

O presente relatório avalia os temas: Governança Pública Organizacional, que engloba os assuntos: liderança, estratégia e controle, e o tema Operações, que engloba os assuntos: Gestão de Pessoas, Gestão de Tecnologia da Informação e da Segurança da Informação, Gestão de Contratações e Gestão Orçamentária. Os temas que tratam da Sustentabilidade Ambiental e Sustentabilidade Social serão abordados em outro Relatório, tendo em vista que a avaliação das práticas foram incluídas em 2024, não havendo possibilidade de comparativo com anos anteriores.



3. RESULTADO DOS TRABALHOS

Os itens a seguir estão divididos em “Informação”, quando se referir a avaliações de caráter informativo e opinativo, e “Constatação”, quando houver a necessidade de alertar a Administração sobre falhas ou fragilidades de controle, ou passíveis de infringência a normas legais e riscos financeiros e operacionais.

3.1 ASSUNTO: Levantamentos de Governança Organizacional Pública realizados pelo TCU

Desde 2007, o TCU vem realizando trabalhos para conhecer melhor a situação da governança na administração pública e, dessa forma, estimular suas organizações jurisdicionadas a adotarem as boas práticas no tema.

De 2007 a 2016, o TCU realizou nove levantamentos, por meio da aplicação de questionários de avaliação, de governança e gestão, em quatro temas distintos, a saber: tecnologia da informação; pessoas; contratações; e governança pública organizacional (Acórdãos 1603/2008; 2308/2010; 2585/2012; 3023/2013; 3117/2014; 1273/2015; 2622/2015; 882/2017; 358/2017, todos do Plenário do TCU).

Em 2017, o TCU integrou os quatro temas abordados nesses levantamentos em um só instrumento de autoavaliação, o chamado de Perfil Integrado de Governança Organizacional e Gestão Pública (IGG). Em 2019, o instrumento de autoavaliação foi revisado e validado, e recebeu uma nova dimensão: governança e gestão orçamentárias.

Em 2023, o questionário do iGG foi novamente reestruturado a fim de torná-lo um instrumento que, além da governança e gestão, permitisse a avaliação de práticas de sustentabilidade social e ambiental, alinhando-o ao conceito de ESG. Dessa forma, o IGG passou a chamar-se iESGo (Índice ESG - Environmental, Social and Governance), sendo em 2024, aplicado a 387 organizações jurisdicionadas ao TCU, dentre as quais a UFMS faz parte.

Uma alteração bastante significativa no questionário, foi a remoção da opção de resposta “Não se aplica”. Segundo o TCU, tal alteração foi baseada em um conjunto de decisões para tornar o processo de avaliação e análise das respostas mais ágil ([Acórdão 1913/2024](#)).

3.1.1. INFORMAÇÃO: Comparação entre os Levantamentos de Governança Organizacional Pública realizados pelo TCU – Ciclo 2021 e iESGo 2024.

O questionário utilizado no Levantamento Integrado de Governança Organizacional Pública – Ciclo 2021 continha um total de 114 questões, subdividido em:



1. Governança Organizacional:
 - a) Liderança;
 - b) Estratégia; e,
 - c) Controle.
2. Operações:
 - a) Gestão de Pessoas;
 - b) Gestão de Tecnologia da Informação e da Segurança da Informação;
 - c) Gestão de Contratos; e,
 - d) Gestão Orçamentária.

Enquanto que o questionário de 2024, o iESGo, conteve 101 questões, abordando os seguintes temas:

1. Governança Pública Organizacional:
 - a) Liderança;
 - b) Estratégia; e,
 - c) Controle.
2. Operações:
 - a) Gestão de Pessoas;
 - b) Gestão de Tecnologia da Informação e da Segurança da Informação;
 - c) Gestão de Contratações; e,
 - d) Gestão Orçamentária.

3. Sustentabilidade Ambiental

4. Sustentabilidade Social

Relembra-se que este relatório versará apenas sobre os temas Governança Pública Organizacional e Operações. As questões solicitadas pelo TCU, sobre Governança Pública Organizacional, encontram-se apresentadas no Anexo II.

A Tabela 1 apresenta o comparativo, em percentuais, do resumos dos resultados da autoavaliação da UFMS quanto à sua aderência às práticas de governança e gestão.

Tabela 1 - Resumo comparativo da autoavaliação

INDICADOR	2021	2024
iGG (índice integrado de governança e gestão públicas)	91%	93%
iGovPub (índice de governança pública)	94%	94%
iGovPessoas (índice de governança e gestão de pessoas)	91%	81%



iGestPessoas (índice de capacidade em gestão de pessoas)	88%	72%
iGovTI (índice de governança e gestão de TI)	73%	98%
iGestTI (índice de capacidade em gestão de TI)	83%	99%
iGovContrat (índice de governança e gestão de contratações)	96%	99%
iGestContrat (índice de capacidade em gestão de contratações)	93%	99%
iGovOrcament (índice de governança e gestão orçamentária)	99%	100%
iGestOrcament (índice de capacidade em gestão orçamentária)	98%	100%

Fonte: Elaborado pela Auditoria, com base nos Relatórios Individuais de autoavaliação 2021 e 2024 (TCU)

Constata-se que a maioria dos indicadores apresentaram evolução positiva de aderência às práticas de governança e gestão, seja em governança operacional ou operações.

3.2 ASSUNTO: Tema 1 - Governança Organizacional

3.2.1. INFORMAÇÃO: Comparação entre os dois ciclos mais recentes.

Conforme exposto anteriormente, o Índice de Governança Pública Organizacional é o resultado da junção da análise de 03 subitens: Liderança, Estratégia e Controle.

Essa estrutura deriva do modelo de governança e gestão disposto na 3ª edição do RBG - Referencial Básico de Governança Organizacional para organizações públicas e outros entes jurisdicionados ao TCU, publicado pelo Tribunal em 2020.

As práticas de governança dispostas no RBG estão representadas na figura 1, divididas nos mecanismos de Liderança, Estratégia e Controle.

Figura 1 - Práticas relacionadas aos mecanismos de governança



Fonte: BRASIL, 2020, p.52



Em 2024 percebe-se uma diminuição de questões nos subtemas Liderança e Controle, além de um aumento no subtema Estratégia. O gráfico 01 apresenta o comparativo da quantidade de questões relacionadas ao tema Governança Pública Organizacional e seus subtemas:

Gráfico 01: Quantidade de questões por subtema do tema Governança Pública Organizacional

Questões por Subtema

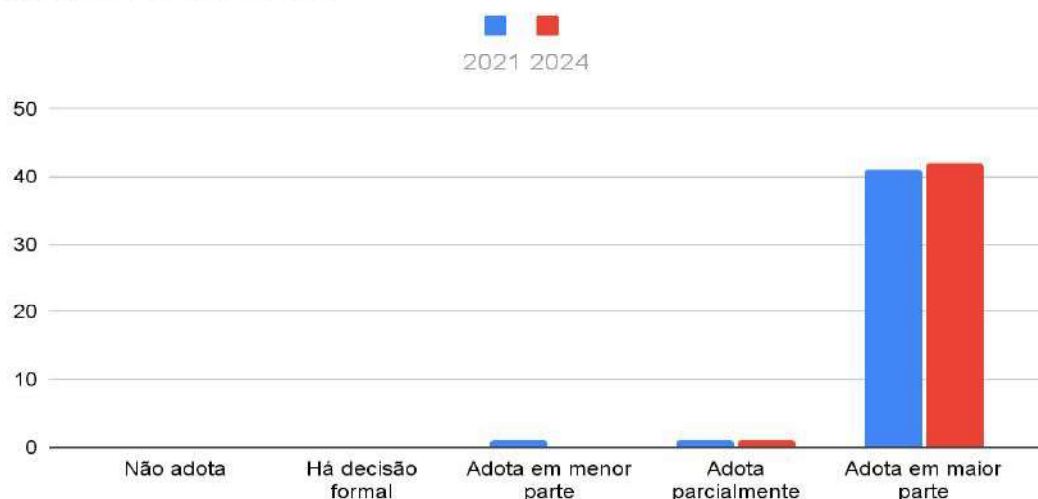


Fonte: Elaborado pela Auditoria Interna Governamental

As respostas apresentadas pela UFMS, nos anos de 2021 e 2024, para essas questões, estão representadas no gráfico 02, percebendo-se evolução na adoção das práticas questionadas, de acordo com a seguinte distribuição:

Gráfico 02: Respostas da UFMS por tema – Ciclos 2021 e 2024.

Respostas da UFMS



Fonte: Elaborado pela Auditoria Interna Governamental



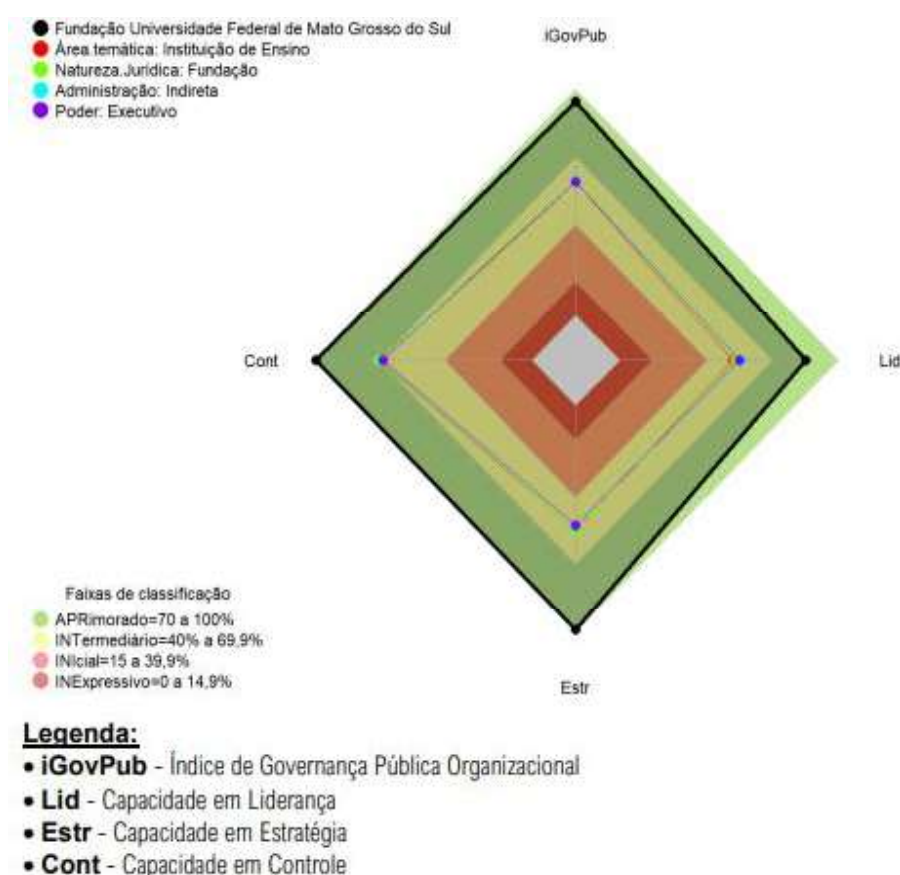
Segundo o gráfico 02 os levantamentos feitos em 2021 e 2024 demonstram que a maioria das questões referentes ao tema de Governança Pública Organizacional foram respondidas com a opção: “Adota em maior parte”, o que significa que a prática é adotada de forma sistemática, padronizada e periódica.

O TCU apresentou os resultados individualizados de cada Instituição avaliada . Em cada gráfico, os dados da UFMS são enfatizados em preto, são apresentadas ainda, as médias dos agrupamentos aos quais a UFMS pertence, ou seja, Instituição de Ensino.

3.2.2. INFORMAÇÃO: Índice de Governança Pública Organizacional

A figura 02 representa os resultados da autoavaliação da UFMS do ciclo de 2024, referentes ao Índice de Governança Pública Organizacional, que engloba as capacidades de liderança, estratégia e controle.

Figura 02: Resultado geral da autoavaliação do Índice de Governança Pública Organizacional



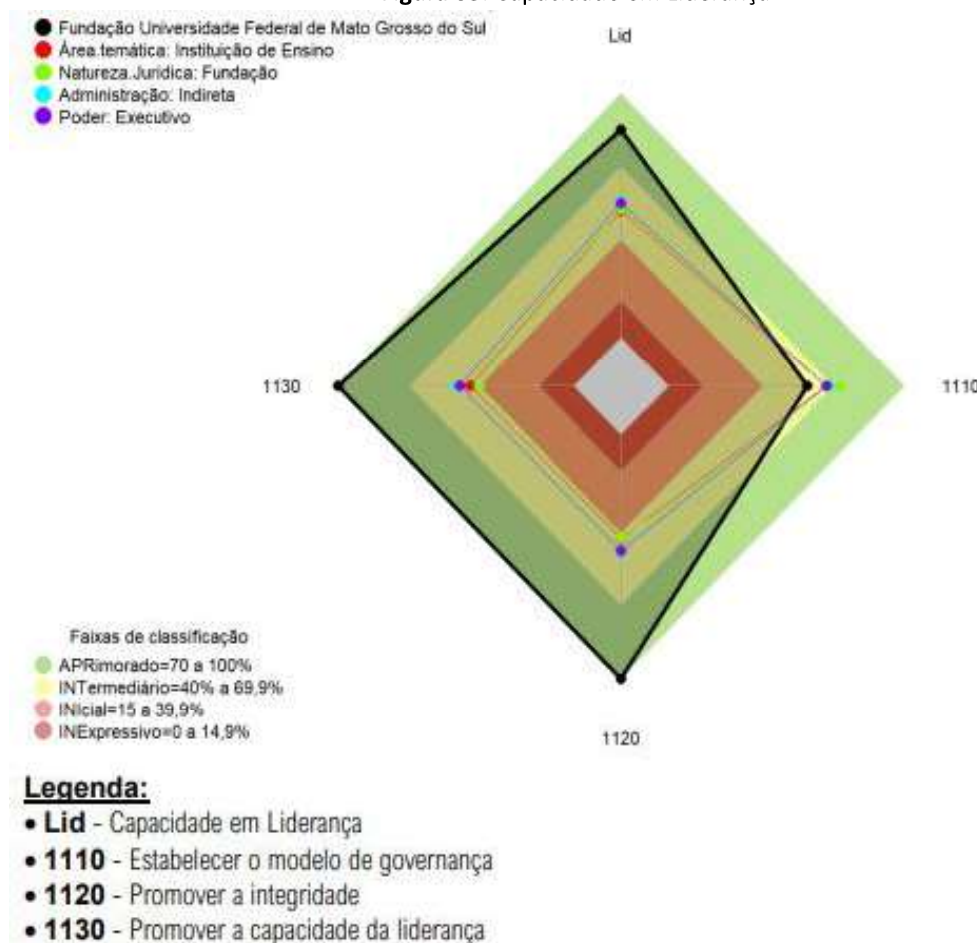
Fonte: Relatório individual da autoavaliação – Ciclo 2024 ([Acórdão 1913/2024-TCU-PlenárioTCU](#))



Liderança

O mecanismo Liderança é formado por três práticas: estabelecimento do modelo de governança; promoção da integridade; e promoção da capacidade da liderança. A figura 03 detalha os resultados da autoavaliação em Liderança.

Figura 03: Capacidade em Liderança



Fonte: Relatório individual da autoavaliação – Ciclo 2024 ([Acórdão 1913/2024-TCU-PlenárioTCU](#))

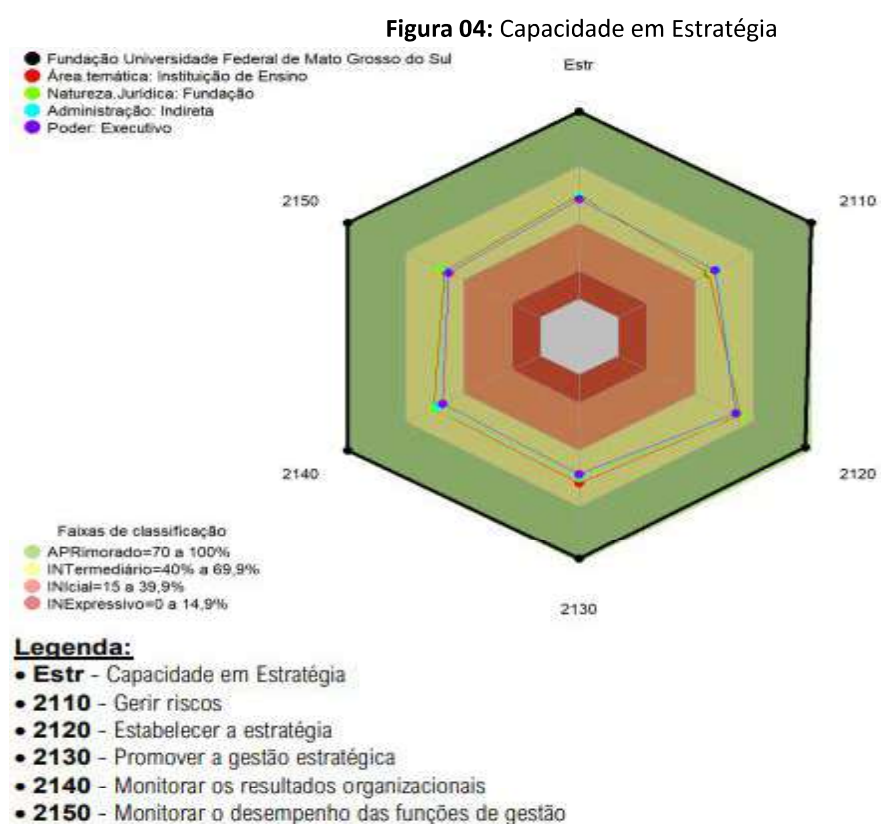
Com relação à auto avaliação da “Capacidade em Liderança”, a UFMS encontra-se na faixa de classificação APRIMORADO, quando se trata de promover a integridade e promover a capacidade da liderança. Estando na classificação INTERMEDIÁRIO, no que se refere à estabelecer o modelo de governança.



Estratégia

O mecanismo Estratégia é formado por cinco práticas: gerenciamento de riscos; estabelecimento da estratégia; promoção da gestão estratégica; monitoramento dos resultados organizacionais; e monitoramento do desempenho das funções de gestão.

A figura 04 detalha os resultados da autoavaliação em Estratégia.



Fonte: Relatório individual da autoavaliação – Ciclo 2024 ([Acórdão 1913/2024-TCU-PlenárioTCU](#))

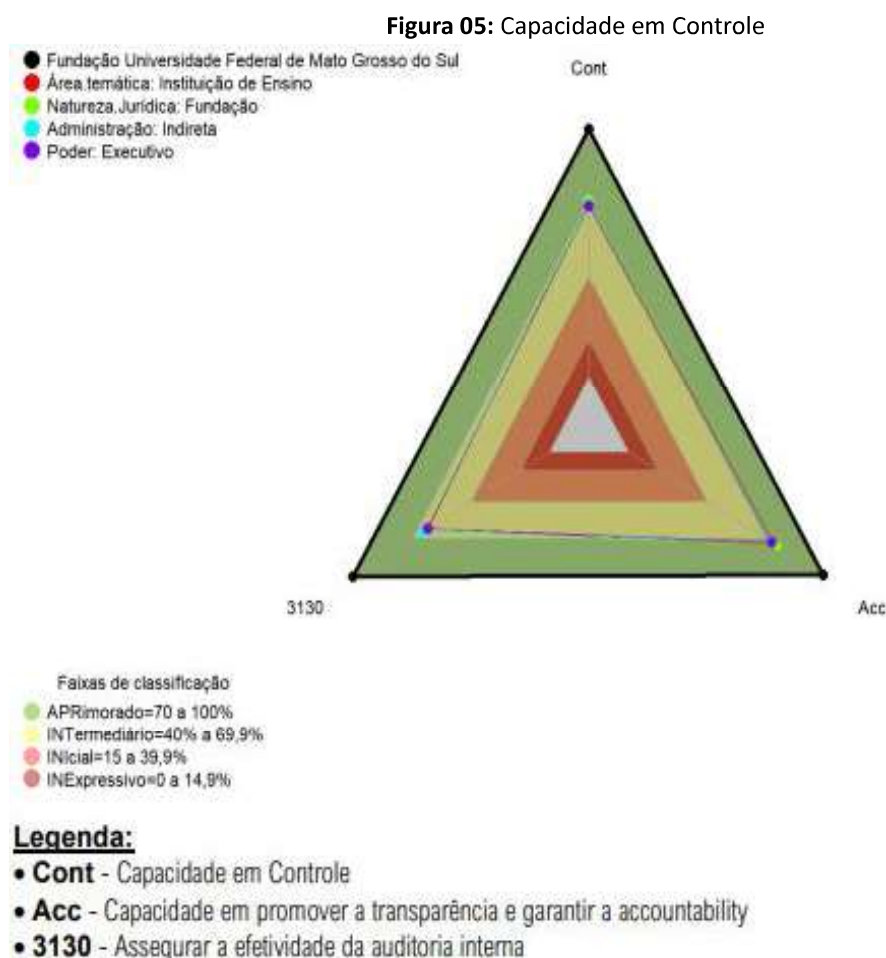
Com relação à auto avaliação da “Capacidade em Estratégia”, a UFMS encontra-se na faixa de classificação APRIMORADO em todas as ações de gerir riscos, estabelecer a estratégia, promover a gestão estratégica e monitoramento dos resultados organizacionais e do desempenho das funções de gestão, adotando em maior parte os quesitos apresentados pelo TCU.

Controle

O mecanismo Controle é formado por quatro práticas: promoção da transparência; garantia de accountability; monitoramento da satisfação dos usuários; e garantia da efetividade da auditoria interna.



A figura 05 detalha os resultados da autoavaliação em Controle.



Fonte: Relatório individual da autoavaliação – Ciclo 2024 ([Acórdão 1913/2024-TCU-PlenárioTCU](#))

Com relação à auto avaliação da “Capacidade em Controle”, a UFMS encontra-se na faixa de classificação APRIMORADO nas ações de promoção da transparência e garantia do accountability e da efetividade da Auditoria Interna, de acordo com os quesitos apresentados pelo TCU.

3.2.3. CONSTATAÇÃO: Pontos críticos de Governança Pública Organizacional

Considerando-se a Autoavaliação do Perfil de Governança Pública do TCU - Ciclo 2024, em comparação ao ciclo anterior, constatou-se na Governança Pública Organizacional, alguns pontos de atenção, nos quais a UFMS não adota, ou não adota em sua maior parte as práticas sugeridas. Os quais são apresentados abaixo:



a) GOVERNANÇA ORGANIZACIONAL:

a.1 - Estratégia:

2123. Definição de metas para a simplificação do atendimento prestado aos usuários dos serviços públicos	1. Utilizar a gestão de riscos como instrumento para promover a simplificação de procedimentos associados à prestação de serviços públicos, de modo a assegurar que somente sejam utilizados os controles indispensáveis, de acordo com os limites de exposição a riscos institucionalmente definidos, e que sejam eliminados controles desnecessários ou economicamente desvantajosos.
2132. Estabelecimento, pela alta administração, do modelo de gestão de pessoas	1. Definir as responsabilidades dos envolvidos no processo de planejamento da força de trabalho.
2134. Estabelecimento, pela alta administração, do modelo de gestão de contratações	1. Identificar as decisões consideradas críticas na gestão de contratações e definir os respectivos limites de alçada.

a.2 - Controle:

3122. Publicação de extrato de todos os planos de sua responsabilidade e respectivos relatórios de acompanhamento, excepcionados os casos de restrição de acesso amparados pela legislação.	1. Publicar na internet todos os extratos de planos de responsabilidade da organização e respectivos relatórios de acompanhamento (por ex.: no Portal Brasileiro de Dados Abertos), excepcionados os casos de sigilo amparados pela legislação.
---	---

3.3 ASSUNTO: Tema 2 - Operações

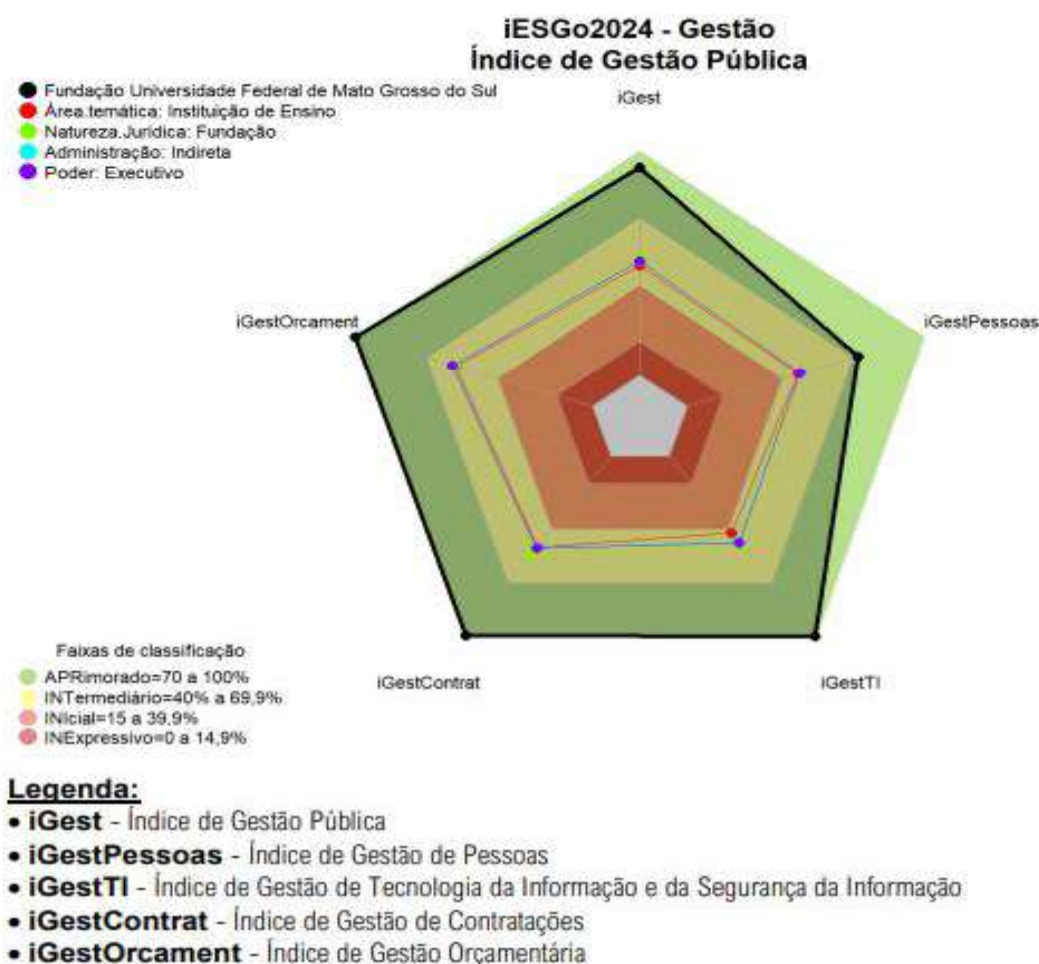
A figura 06 representa os resultados da autoavaliação da UFMS iESGo 2024 em comparação com a resposta das 488 organizações públicas do Poder Executivo, incluindo-se 114 Instituições de Ensino.



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



Figura 06: Índice de Gestão Pública



Fonte: Relatório individual da autoavaliação – Ciclo 2024 ([Acórdão 1913/2024-TCU-PlenárioTCU](#))

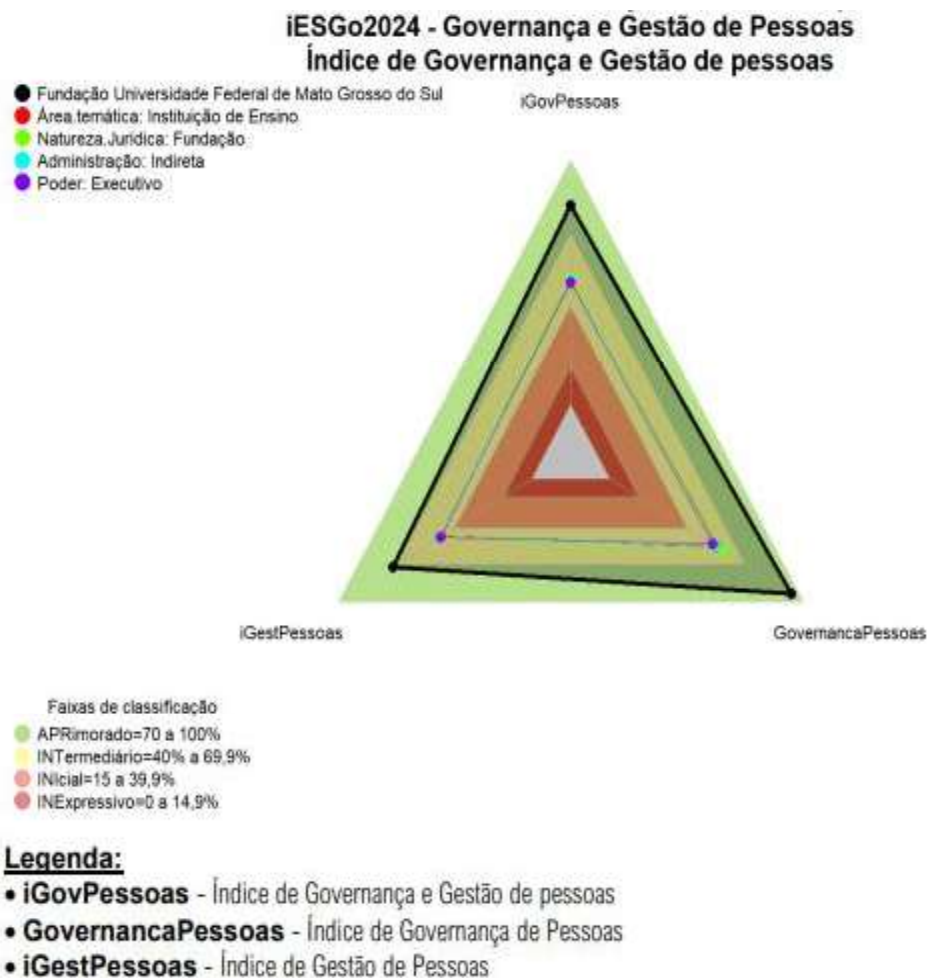
Pessoas

O iGovPessoas, em 2024, é formado pela agregação dos seguintes indicadores:

- GovernançaPessoas, que representa os resultados do estabelecimento do modelo da gestão de pessoas, o monitoramento de seu desempenho; e
- iGestPessoas, que representa os resultados das práticas de gestão de pessoas.



Figura 07: iGovPessoas



Fonte: Relatório individual da autoavaliação – Ciclo 2024 ([Acórdão 1913/2024-TCU-PlenárioTCU](#))

Tecnologia da Informação

O iGovTI é medido por meio de dois componentes ou índices agregados:

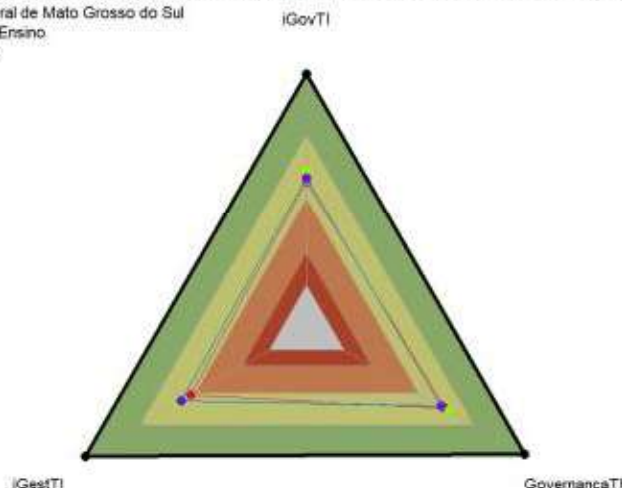
- a) GovernancaTI, que tem o propósito de avaliar a adoção de práticas mais relacionadas com aspectos da governança propriamente dita; e,
- b) iGestTI, que tem por objetivo mensurar a capacidade da organização em realizar práticas de gestão de TI.



Figura 08: iGovTI

ESGo2024 - Governança e Gestão de tecnologia da informação e da segurança da informação
Índice de Governança e Gestão de Tecnologia da Informação e de Segurança da Informação

- Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
- Área temática: Instituição de Ensino
- Natureza Jurídica: Fundação
- Administração: Indireta
- Poder: Executivo



- Faixas de classificação
- APRimorado=70 a 100%
 - INTermediário=40% a 69,9%
 - INIcial=15 a 39,9%
 - INEpressivo=0 a 14,9%

Legenda:

- **iGovTI** - Índice de Governança e Gestão de Tecnologia da Informação e de Segurança da Informação
- **GovernancaTI** - Índice de Governança de Tecnologia da Informação
- **iGestTI** - Índice de Gestão de Tecnologia da Informação e da Segurança da Informação

Fonte: Relatório individual da autoavaliação – Ciclo 2024 ([Acórdão 1913/2024-TCU-PlenárioTCU](#))

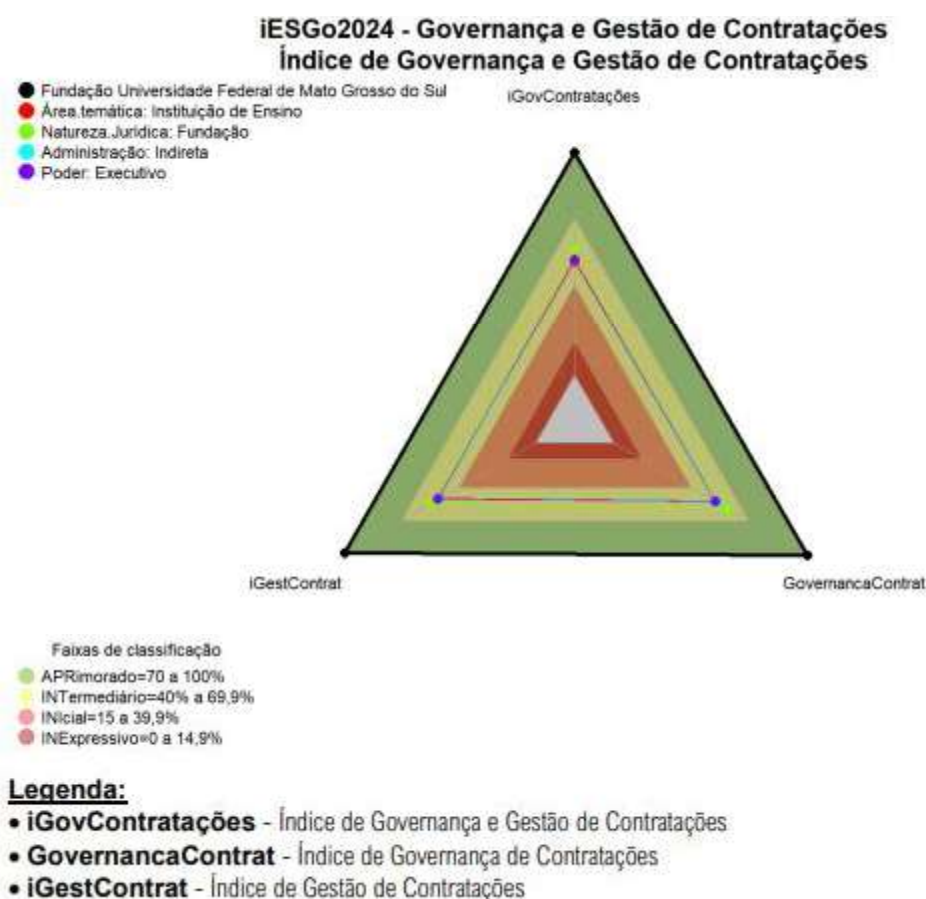
Contratações

O Índice de Governança e Gestão de Contratações (IGovContratações) é formado pelos agregadores:

- GovernancaContrat (Índice de Governança de Contratações), e
- iGestContrat (Índice de Gestão de Contratações).



Figura 09: IGovContratações



Fonte: Relatório individual da autoavaliação – Ciclo 2024 ([Acórdão 1913/2024-TCU-PlenárioTCU](#))

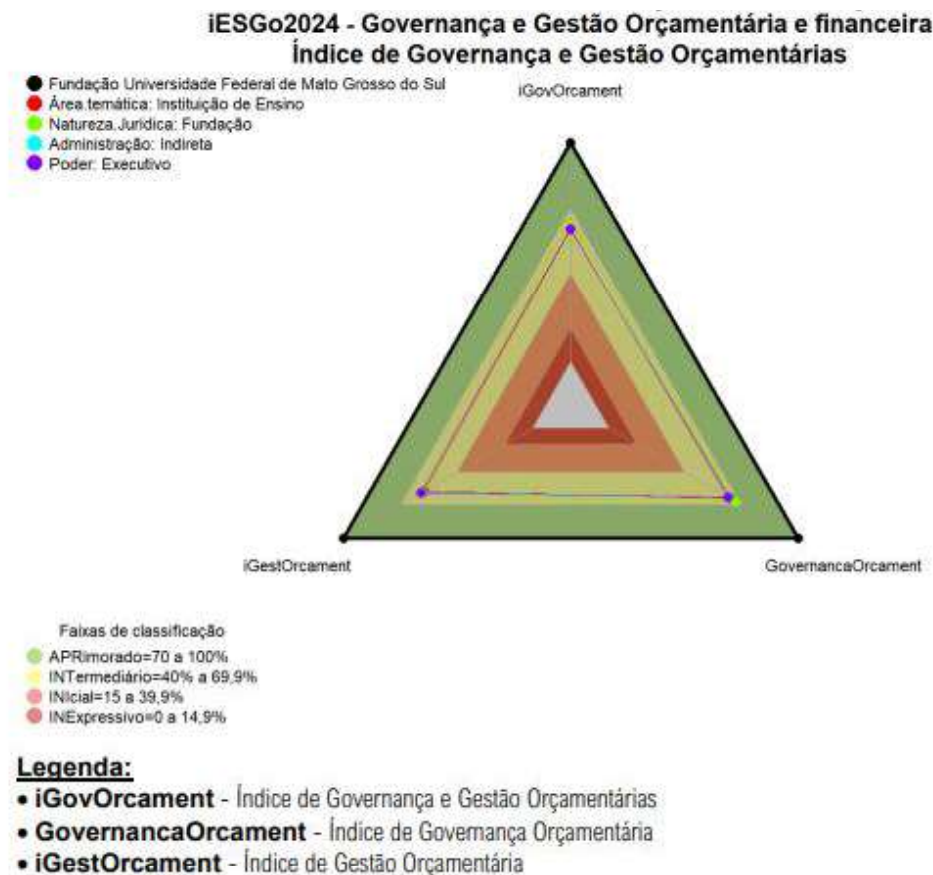
Orçamento

O Índice de Governança e Gestão Orçamentárias (iGovOrcament) é composto pelo:

- Índice de Governança Orçamentária (GovernancaOrcament); e,
- Índice de Gestão de Orçamentária (iGestOrcament).



Figura 10: IGovOrçament



Fonte: Relatório individual da autoavaliação – Ciclo 2024 ([Acórdão 1913/2024-TCU-PlenárioTCU](#))

3.3.1. CONSTATAÇÃO: Pontos críticos das Operações

Considerando-se a Autoavaliação do Perfil de Governança Pública do TCU - Ciclo 2024, em comparação ao ciclo anterior, constatou-se no tema Operações, alguns pontos de atenção, nos quais a UFMS não adota, ou não adota em sua maior parte as práticas sugeridas. As quais são apresentadas abaixo:

b) OPERAÇÕES:

b.1 - Gestão de Pessoas:

4121. Os perfis profissionais desejados para cada ocupação ou grupo de ocupações de gestão estão definidos e documentados.	1. Relacionar no perfil profissional, além de requerimentos de ordem legal, um conjunto de competências e habilidades que os ocupantes dos cargos de gestão devem possuir;
--	--



	2. Utilizar mecanismos de transparência ativa para disponibilizar às partes interessadas internas e externas os perfis profissionais definidos para as ocupações de gestão.
4122. Há definição do quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional ou por processo de trabalho.	1. Estabelecer política de orientação para o dimensionamento da força de trabalho; 2. Definir o quantitativo necessário por unidade organizacional, ou processo de trabalho, com base em critério(s) ou procedimento(s) técnico(s); 3. Definir, de maneira documentada, um quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional, ou processo de trabalho, da área finalística; 4. Definir, de maneira documentada, um quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional, ou processo de trabalho, da área administrativa; 5. Prever na política de dimensionamento da força de trabalho a revisão periódica do quantitativo de pessoal necessário por unidade; 6. Estabelecer o número de vagas solicitadas para serem preenchidas nas seleções externas a partir do quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional por processo de trabalho.
4125. Os métodos e critérios das seleções externas (p.ex. dos concursos públicos; colaboradores requisitados em seleções externas) definidos com base nos perfis profissionais desejados.	1. Estabelecer o número de vagas solicitadas para serem preenchidas nas seleções externas a partir do quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional ou por processo de trabalho, atualizado conforme a prática 4122; 2. Estabelecer e utilizar mecanismos de transparência ativa para disponibilizar o perfil profissional desejado pela unidade organizacional ou por processo de trabalho.
4132. Avaliação das ações educacionais realizadas, com o objetivo de promover melhorias em ações educacionais futuras.	1. Avaliar a contribuição de ações educacionais realizadas para o resultado da organização, como, por exemplo, contribuição para redução de custos, melhoria do clima organizacional, aumento da produtividade, melhoria da satisfação de clientes.
4142. Programa(s) de qualidade de vida no trabalho.	1. Avaliar os resultados obtidos com o(s) programa(s) de qualidade de vida no trabalho.



4143. Programa de reconhecimento de colaboradores e equipes.	1. Prever no programa o reconhecimento de desempenho de equipes.
4144. Procedimentos estruturados para identificar os motivos pessoais dos desligamentos voluntários da organização	1. Coletar informações, diretamente com gestor da unidade organizacional, sobre possíveis razões que motivaram a solicitação de movimentação; 2. Utilizar procedimentos estruturados para identificar os motivos pessoais dos desligamentos voluntários da organização.

b.2 - Gestão de tecnologia da informação e da segurança da informação:

4252. A organização executa processo para classificação e tratamento de informações	1. Que o tratamento de informações esteja formalizado (norma interna, guia ou instrumento similar com orientações quanto à execução do processo e definição de responsabilidades);
4263. A organização faz uso de Inteligência Artificial em seus processos internos ou finalísticos.	1. Estudar a possibilidade de execução de projetos de IA, com o patrocínio da alta administração ou com orçamento exclusivo; 2. Avaliar a possibilidade de unidade especializada em inteligência artificial, com especialistas em IA e capacidade para desenvolver projetos.

b.3 - Gestão de contratações:

4322. A organização torna públicos os documentos relacionados com cada contratação, contemplando as fases de planejamento, seleção do fornecedor e gestão contratual, excepcionados os casos de sigilo amparados	1. Publicar os termos de recebimentos provisórios e definitivos no PNCP; 2. Publicar a análise realizada e justificativa dada para subsidiar a decisão de prorrogação contratual no PNCP.
4322. A organização possui mecanismos para desenvolver a capacidade dos colaboradores da área de contratações.	1. Definir o quantitativo necessário de pessoal da área de contratações.



4. RECOMENDAÇÕES E BENEFÍCIOS ESPERADOS

Atuando preventivamente, a Auditoria Interna Governamental atua com o intuito de acompanhamento contínuo e sistemático dos principais atos praticados pelos gestores da UFMS, visando agregar valor à gestão, prevenir desvios e/ou evitar a má aplicação de recursos públicos, de modo a permitir ao gestor a possibilidade de mitigar os riscos identificados e aumentar a eficiência na governança integrada.

Por todo o exposto, recomenda-se às unidades constantes no Anexo I:

1. Apresentar plano de ação para o exercício de 2025 com relação aos mecanismos de governança pública ainda não adotados pela UFMS, ou adotados parcialmente, como forma de aprimorar o iESGo, sugestão de modelo no Anexo II.

Assim, os benefícios não-financeiros esperados são no sentido de mitigar os riscos relacionados à medidas de aperfeiçoamento dos processos; aperfeiçoamento da transparência; verificação do cumprimento da legislação vigente.

Ressalta-se que este relatório não tem a intenção de esgotar as possibilidades de riscos passíveis de serem observados, mas sim de servir como orientação para as boas práticas da Administração Pública.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se, por meio do presente relatório, que os mecanismos de governança atualmente adotados pela UFMS estão em um estágio aprimorado de governança e gestão públicas, e que contribuem para o alcance da missão da Universidade, e a colocam num patamar de referência com relação às outras Universidades Federais.

Importante destacar, que este trabalho de auditoria operacional não teve a finalidade de verificar a conformidade e veracidade das informações registradas, e sim aferir o desempenho da gestão governamental, com base nos indícios apresentados, e contribuir para aperfeiçoar a gestão pública.

Conclui-se que, para que a Administração cumpra efetivamente a sua missão institucional, e possa apresentar excelência em gestão e governança pública, é necessário envidar esforços no sentido de apresentar plano de ação para o exercício de 2025 com relação aos mecanismos de governança pública ainda não adotados pela UFMS, ou adotados parcialmente, como forma de aprimorar o iESGo.

Na oportunidade, lembramos que a Auditoria Interna Governamental tem por missão prestar assessoramento à gestão, acompanhando, orientando e avaliando os atos e fatos



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
**Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do
Sul**



administrativos, tendo em vista a eficiência, a eficácia, a efetividade, às boas práticas de governança pública, e o cumprimento da legislação pertinente. E é justamente nesse enfoque de assessoramento que a Auditoria Interna Governamental desenvolve seus trabalhos, no intuito de corroborar ainda mais os esforços da gestão em aperfeiçoar a sua missão institucional.

Em atendimento ao art. 12, inciso XVI, e parágrafo único do art. 31, ambos da [Resolução COUN nº 180, de 03 de junho de 2022](#), encaminhe-se às unidades constantes no Anexo I e ao COUN para conhecimento.

Conforme estabelece o art. 19 da [Instrução Normativa - CGU nº 5, de 27 de agosto de 2021](#), os resultados poderão ser requisitados a qualquer momento pela Controladoria-Geral da União, órgão responsável pela supervisão técnica das auditorias internas do Poder Executivo Federal.

É o relatório.



Serviço Público Federal
Ministério da Educação

Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



Anexo I

RECOMENDAÇÃO	PROVIDÊNCIAS A SEREM ADOTADAS OU JUSTIFICATIVAS PARA O NÃO CUMPRIMENTO	RESPONSÁVEL	PRAZO PARA CUMPRIMENTO
Utilizar a gestão de riscos como instrumento para promover a simplificação de procedimentos associados à prestação de serviços públicos, de modo a assegurar que somente sejam utilizados os controles indispensáveis, de acordo com os limites de exposição a riscos institucionalmente definidos, e que sejam eliminados controles desnecessários ou economicamente desvantajosos.		CGIRCI	
Definir as responsabilidades dos envolvidos no processo de planejamento da força de trabalho.		PROGEP	
Identificar as decisões consideradas críticas na gestão de contratações e definir os respectivos limites de alçada.		PROADI	
Publicar na internet todos os extratos de planos de responsabilidade da organização e respectivos relatórios de acompanhamento (por ex.: no Portal Brasileiro de Dados Abertos), excepcionados os casos de sigilo amparados pela legislação.		AGECOM	
Relacionar no perfil profissional, além de requerimentos de ordem legal, um conjunto de competências e habilidades que os ocupantes		PROGEP	



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



dos cargos de gestão devem possuir.			
Utilizar mecanismos de transparência ativa para disponibilizar às partes interessadas internas e externas os perfis profissionais definidos para as ocupações de gestão.	PROGEP		
Estabelecer política de orientação para o dimensionamento da força de trabalho.	PROGEP		
Definir o quantitativo necessário por unidade organizacional, ou processo de trabalho, com base em critério(s) ou procedimento(s) técnico(s).	PROGEP		
Definir, de maneira documentada, um quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional, ou processo de trabalho, da área finalística.	PROGEP		
Definir, de maneira documentada, um quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional, ou processo de trabalho, da área administrativa.	PROGEP		
Prever na política de dimensionamento da força de trabalho a revisão periódica do quantitativo de pessoal necessário por unidade.	PROGEP		
Estabelecer o número de vagas solicitadas para serem preenchidas nas seleções externas a partir do quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional por processo de trabalho.	PROGEP		
Estabelecer o número de vagas solicitadas para serem preenchidas nas seleções externas a partir do quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional ou por processo de trabalho, atualizado conforme a prática 4122.	PROGEP		



Serviço Público Federal
Ministério da Educação

Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



Estabelecer e utilizar mecanismos de transparência ativa para disponibilizar o perfil profissional desejado pela unidade organizacional ou por processo de trabalho.	PROGEP	
Avaliar a contribuição de ações educacionais realizadas para o resultado da organização, como, por exemplo, contribuição para redução de custos, melhoria do clima organizacional, aumento da produtividade, melhoria da satisfação de clientes.	PROGEP	
Avaliar os resultados obtidos com o(s) programa(s) de qualidade de vida no trabalho	PROGEP	
Prever no programa o reconhecimento de desempenho de equipes.	PROGEP	
Coletar informações, diretamente com gestor da unidade organizacional, sobre possíveis razões que motivaram a solicitação de movimentação.	PROGEP	
Utilizar procedimentos estruturados para identificar os motivos pessoais dos desligamentos voluntários da organização.	PROGEP	
Formalizar o tratamento de informações (norma interna, guia ou instrumento similar com orientações quanto à execução do processo e definição de responsabilidades).	AGETIC	
Estudar a possibilidade de execução de projetos de IA, com o patrocínio da alta administração ou com orçamento exclusivo.	AGETIC	
Avaliar a possibilidade de unidade especializada em inteligência artificial, com especialistas em IA e capacidade para desenvolver projetos.	AGETIC	



Serviço Público Federal
Ministério da Educação

Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



Publicar os termos de recebimentos provisórios e definitivos no PNCP.		PROADI	
Publicar a análise realizada e justificativa dada para subsidiar a decisão de prorrogação contratual no PNCP.		PROADI	
Definir o quantitativo necessário de pessoal da área de contratações.		PROADI	