

# RELATÓRIO ANUAL DE AUDITORIA INTERNA

---

RAINT  
20  
24

Escola Nacional de  
Administração Pública

ENAP

# 1. Introdução

A Auditoria Interna (Audin) da Fundação Escola Nacional de Administração Pública (Enap) compõe o Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal. Nesse sentido, conforme previsto no art. 15 do Decreto n.º 3.591, de 6 de setembro de 2000, está submetida à orientação e supervisão técnica da Controladoria-Geral da União (CGU), Órgão Central do Sistema de Controle Interno.

A orientação e a supervisão técnica realizadas pela CGU consistem na emissão de normas e na avaliação da atuação das Unidades de Auditoria Interna, visando harmonizar as atividades, promover a qualidade dos trabalhos e integrar o Sistema de Controle Interno.

Nessa senda, a Instrução Normativa CGU/SFC n.º 3, de 09 de junho de 2017, aprova o Referencial Técnico da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal. Entre outros, a norma define a auditoria interna como uma atividade independente e objetiva, de avaliação e de consultoria, destinada a agregar valor e melhorar as operações da organização.

A Instrução Normativa CGU/SFC n.º 5, de 27 de agosto de 2021, por sua vez, estabelece a sistemática para planejamento, execução e apresentação dos resultados das unidades de auditoria interna governamental. Dentre as orientações, define a metodologia para a elaboração e comunicação do Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna (RAINT) e estabelece o conteúdo mínimo a ser abordado no documento, qual seja:

- *Quadro demonstrativo da alocação da força de trabalho durante o período do RAINTE;*
- *Situação da execução dos serviços de auditoria previstos no RAINTE, indicando os serviços concluídos, não concluídos, não realizados e os realizados sem previsão no RAINTE;*
- *Descrição dos fatos relevantes que impactaram a execução dos serviços;*
- *Quadro demonstrativo dos benefícios financeiros e não financeiros obtidos com a atuação da UAIG ao longo do exercício;*
- *Informações sobre os resultados do Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade (PGMQ).*

Quanto à comunicação do RAINTE, a IN CGU/SFC n.º 5 determina que o relatório seja publicado no site do órgão ou entidade até o último dia útil de março do ano seguinte ao exercício a que se refere, exceto quando houver informações sigilosas previstas em lei.

Nesse sentido, visando atender às diretrizes da CGU bem como dar transparência acerca das atividades desempenhadas pela unidade, a Audin Enap elaborou este relatório que descreve a atuação da unidade ao longo do exercício de 2024.

## 2. Competências AUDIN

O [Decreto n.º 10.369, de 22 de maio de 2020](#), e alterações aprova o Estatuto e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança da Enap. O Art. 3º da referida norma posiciona a Auditoria Interna como órgão seccional da entidade, nos termos transcritos a seguir:

*“Art. 3º A Enap tem a seguinte estrutura organizacional:*

*(...)*

**II — órgãos seccionais:**

*a) Procuradoria Federal;*

**b) Auditoria Interna;**

*(...)”*

O Art. 11, por sua vez, descreve as competências da Audin da Enap:

*“Art. 11. À Auditoria Interna compete:*

*I — planejar e executar auditorias preventivas e corretivas, de acordo com o Plano Anual de Atividades da Auditoria Interna aprovado;*

*II — propor ações para garantir a regularidade dos atos e a consecução dos resultados, de forma a contribuir para a melhoria da gestão;*

*III — avaliar e propor melhorias nos controles internos e nos processos de gestão de riscos e de governança;*

*IV — prestar consultoria em temas estratégicos da gestão relacionados à governança, à integridade, à gestão de riscos e aos controles internos;*

*V — acompanhar o atendimento às diligências e à implementação das recomendações dos órgãos e das unidades do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal e do Tribunal de Contas da União;*

*VI — examinar e emitir parecer sobre a prestação de contas anual da Enap e sobre as tomadas de contas especiais;*

*VII — elaborar o Plano Anual de Atividades da Auditoria Interna e o Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna; e*

*VIII — apurar atos ou fatos inquinados de ilegais ou irregulares, praticados por agentes públicos ou privados, na utilização de recursos públicos federais.” (NR)*

Destaca-se que, no final do exercício de 2024, por meio da publicação do [Decreto n.º 12.300, de 06 de dezembro de 2024](#), o citado Art. 11 passou por significativas alterações.

As mudanças tiveram a finalidade de aperfeiçoar a descrição das competências da Audin da Enap e adequá-las às competências previstas para as Unidades de Auditoria Interna Governamentais.

Esse aperfeiçoamento foi possível graças à nova estrutura organizacional da Escola que, entre outras medidas, criou uma unidade de Ouvidoria independente, retirando essa competência do escopo de atuação da Audin. Medida importantíssima tanto para o fortalecimento da Auditoria Interna como uma unidade especializada quanto para o fortalecimento das atividades de ouvidoria e transparência no âmbito da Enap.

Vale destacar, também, a inserção do inciso VIII ao art. 11, reforçando a competência da Auditoria como unidade responsável pela apuração de fatos relacionados à malversação de

recursos públicos. Tal competência já é prevista na Lei n.º 10.180/2001, mas seu reforço no âmbito do [Decreto n.º 10.369/2020](#) se faz necessário para diferenciar os objetos de apuração da Auditoria Interna daqueles de outras unidades da Escola que também detêm competências apuratórias, notadamente a corregedoria e a comissão de ética.

A despeito do significativo aperfeiçoamento das competências atribuídas à Auditoria Interna, é necessário lembrar que a Audin ainda acumula a função de Unidade Setorial de Integridade (USI) da Enap. Cenário esse que implica certo conflito de interesse, mas é o possível na atual estrutura da Escola.

No entanto, em que pese ainda não ser o ideal, destaca-se o gradual aperfeiçoamento e fortalecimento pelo qual a estrutura da Auditoria Interna da Enap vem passando nos últimos anos. A Escola retirou do rol de atuação da unidade competências que não diziam respeito a atividades de auditoria interna, como era o caso das funções relacionadas à correição, ouvidoria e transparência, que estavam a cargo da Audin.

Essa nova configuração vem permitindo a consolidação da Audin como uma unidade especializada e de apoio à alta gestão.

O resultado se reflete na entrega de produtos que agregam valor à instituição e que contribuem para o alcance dos objetivos e da missão da Enap, conforme *feedback* fornecido pelos próprios gestores, demonstrado na seção 6 deste relatório.

### **3. Execução do PAINT 2024 — Alocação efetiva da força de trabalho e Fatos relevantes que impactaram os trabalhos da AUDIN**

O exercício de 2024 foi um ano de fortalecimento da equipe da Auditoria Interna da Enap. A unidade havia iniciado o exercício com somente 3 servidores, quais sejam: a Auditora-Chefe (FCE 1.13), um técnico em assuntos educacionais (GAEG Nível Superior) e um técnico de nível superior (GAEG Nível Superior). No entanto, ao longo do exercício, como reconhecimento da atuação da Audin e como demonstração de apoio ao aperfeiçoamento e especialização da unidade, a alta gestão transferiu para a Auditoria mais uma GAEG Nível Superior e uma função FCE 2.06.

A transferência de mais uma GAEG permitiu o reforço da equipe com a chegada de uma nova servidora. A função, por sua vez, foi concedida à Técnica de Nível Superior já em exercício na unidade, possibilitando o empoderamento da colega para o melhor desempenho das suas competências.

No que se refere à carga horária disponível na unidade, as mudanças resultaram no aumento do HH inicialmente planejado para o exercício.

Vejam, a seguir, Tabela 1, que descreve como ficou a força de trabalho efetiva da Audin em 2024:

Tabela 1 - Força de trabalho Audin 2024 — HH efetivo

<b>Cargo</b>	<b>horas/mês</b>	<b>Meses trabalhados (efetivo)</b>	<b>Total horas/ano (efetivo)</b>
Auditora-Chefe	170	11	1.870
Técnico em Assuntos Educacionais	170	11	1.870
Técnico Nível Superior	170	11	1.870
Técnico em Comunicação Social	170	6*	1.020
<b>Total</b>			<b>6.630</b>

*\*A servidora entrou em exercício na Audin em junho de 2024, tendo trabalhado aproximadamente 6 meses quando excluídas as férias desfrutadas.*

A despeito do importante reforço dado à equipe, vale esclarecer que a nova colega ainda se encontra no natural processo de aprendizado acerca dos trabalhos e das ferramentas típicas da auditoria.

Também é necessário lembrar que, em que pese todas as melhorias, a Audin ainda acumula a função como Unidade Setorial de Integridade — USI da Enap. Isso implica que 1 dos 3 servidores da equipe se dedique exclusivamente ao tema da integridade, o qual também demanda tempo significativo da Auditora-Chefe. Reduzindo, portanto, as horas da unidade que poderiam ser dedicadas a atividades de Auditoria.

Ademais, o acúmulo de competências por parte da Audin resulta em restrições à atuação da unidade no que se refere a realização de trabalhos de auditoria relacionados ao tema da integridade. Como unidade responsável pela gestão da integridade, não é possível a Audin auditar ou sugerir melhorias na sua própria atuação. Desse modo, a Audin/Enap se abstém de avaliar a gestão da integridade da Escola.

Nessa senda, vale registrar também que a formação e o conhecimento dos membros da Auditoria impossibilita a realização de trabalhos de avaliação contábil bem como de avaliações em temas técnicos da área da Tecnologia da Informação — TI. Para auditar esses temas seria necessária a contratação de consultores externos ou da celebração de parcerias com outras unidades de auditorias que, porventura, detenham esse tipo de conhecimento.

A despeito do relato, o fortalecimento da equipe da Audin em 2024 resultou no aumento do tempo dedicado a trabalhos típicos de auditoria, além do aperfeiçoamento das atividades de integridade que estão sob sua responsabilidade.

Assim, em 2024, a Audin alocou 34% do seu HH às atividades típicas de auditoria, contra os 25% que haviam sido dedicados em 2023. Também, alocou 27% do seu HH às atividades de integridade, contra 10% alocados no ano anterior.

Outro resultado desse fortalecimento pôde ser visto no Relatório do Levantamento de Governança, Sustentabilidade e Gestão nas organizações públicas federais de 2024 elaborado pelo TCU. De acordo com referido relatório, tanto a capacidade em “Assegurar a Efetividade da Auditoria Interna” quanto a capacidade em “Promover a Integridade” estão classificadas de modo geral como “aprimoradas” e melhor do que a média das demais instituições avaliadas.

A seguir, apresentamos quadro com o detalhamento das atividades realizadas pela Audin em 2024 por tipo de serviço e o tempo efetivamente consumido na realização de cada uma das tarefas.

Quadro 1 – Demonstrativo da alocação efetiva da força de trabalho e posição sobre a execução dos serviços previstos no PAINT 2024

<b>Objeto do Trabalho</b>	<b>Objetivo do Trabalho</b>	<b>Origem da Demanda</b>	<b>Concluído</b>	<b>HH Efetivo</b>	<b>Observações/ Justificativas</b>
Contrato Facilities	Concluir a avaliação dos riscos e dos controles internos do contrato de Facilities celebrado com a Engemil	Alta Gestão	sim	1400	O trabalho apresentou um grau de complexidade acima do previsto, o que acabou demandando mais horas para sua execução.
Contratos com a Flacso, OEI e PNUD	Avaliar os riscos e os controles internos dos contratos celebrados com a Flacso, OEI e PNUD.	Avaliação de Riscos	Parcialmente	340	Em 2024 foi concluída a Análise Preliminar e iniciada a Matriz de Planejamento.
Processo de gerenciamento de riscos operacionais com base na Política e na Metodologia de Gestão de Riscos definida pela Enap	Selecionar projetos estratégicos para avaliação da gestão de riscos visando identificar a eficácia dos controles existentes. Emitir opinião acerca do processo de gerenciamento de riscos da Enap.	CGU	Sim	180	Foi elaborada uma Nota Técnica com a avaliação anual acerca da maturidade da gestão de riscos da Enap, a qual resultou em novas recomendações visando o gradual aperfeiçoamento do tema na Escola.

Objeto do Trabalho	Objetivo do Trabalho	Origem da Demanda	Concluído	HH Efetivo	Observações/ Justificativas
Autoavaliação usando o método do IACM como subsídio ao planejamento de melhorias a serem implementadas na Audin visando o aperfeiçoamento dos seus serviços	Realizar autoavaliação para identificar as fraquezas e as oportunidades de melhoria da Audin, o que servirá como subsídio para a implementação de metas para a melhoria da unidade.	CGU	Sim	410	Foi elaborada a primeira autoavaliação da Auditoria usando o método do IACM. O resultado do trabalho bem como o plano de ação com as medidas necessárias ao gradual aperfeiçoamento da unidade foram registrados em relatório. O documento foi compartilhado com a alta gestão da Escola para conhecimento.
Monitoramento de recomendações feitas pela Audin e pelos órgãos de controle interno e externo	Monitoramento de recomendações feitas em exercícios anteriores pela Audin e pelos órgãos de controle interno e externo e ainda não implementadas pelo gestor	Obrigaçã Legal	Sim	250	Monitoramento realizado. Em 2024 foram implementadas 18 recomendações. Também foi feita a migração do monitoramento das recomendações da planilha excel para o sistema e-cgu.
Levantamento de informações para os órgãos de controle interno e externo	Levantamento de informações para atender demandas dos órgãos de controle interno e externo	Obrigaçã Legal	Sim	200	Levantamento realizado conforme demanda. Entre outros, foi fornecido apoio à gestão da Enap na sistematização e nas respostas ao Formulário iESG_2024 do TCU.
Realização de atividades de gestão da Audin	Elaboração de RAINT	CGU	Sim	120	Raint elaborado.
Realização de atividades de gestão da Audin	Elaboração de PAINT	CGU	Sim	100	Paint elaborado.
Realização de atividades de gestão da Audin	Elaboração de parecer sobre as contas	CGU	Sim	80	Parecer elaborado.

Objeto do Trabalho	Objetivo do Trabalho	Origem da Demanda	Concluído	HH Efetivo	Observações/ Justificativas
Realização de atividades de gestão da Audin	Avaliação da Equipe, Aprovação e avaliação de PGD, Gestão de emails, gestão de caixa SEI, reuniões de equipe, despachos internos.	Outros	Sim	650	Atividades realizadas.
Capacitação de servidores	Capacitar os servidores da Audin para que possam adquirir novos conhecimentos bem como se aprofundar/atualizar em temas que já conhecem visando a melhora na prestação dos serviços da unidade.	Obrigação Legal	Sim	398	Meta de 80h de capacitação por membro da Audin superada.
Denúncias	Apurar denúncias encaminhadas à Auditoria Interna	Obrigação Legal	Sim	170	As denúncias recebidas pela Auditoria relacionadas à fraude ou ao uso de recursos públicos foram apuradas.
Programa de Integridade da Enap	Fortalecer o ambiente de controle interno da Enap, monitorando a implementação do Plano de Integridade da Enap, bem como facilitando e mediando as discussões do Comitê de Integridade (CI-Enap).	Obrigação Legal	Sim	1800	Parte das ações previstas no Plano de Integridade do biênio 2024/2025 foram implementadas no exercício de 2024. Como destaque podemos citar: regulamentação de atribuições e de unidades de integridade no novo Decreto da Enap; aprovação e publicação do PDA 2024-2026; estabelecimento de indicadores para as unidades que compõem o Comitê de Integridade; consolidação e análise dos riscos à integridade do Curso de Formação do CPNU.

Objeto do Trabalho	Objetivo do Trabalho	Origem da Demanda	Concluído	HH Efetivo	Observações/ Justificativas
Reserva técnica	Reserva de hh para compensar possíveis casos de afastamentos de servidores, bem como para atender demandas extraordinárias que surjam ao longo do exercício.	Outros	Sim	532	No âmbito do seu papel como 3ª linha de defesa, a Audin participou de discussões e prestou consultorias a diferentes unidades da Enap no que se refere à gestão de riscos de projetos e processos da Escola. A unidade também elaborou proposta de novo estatuto da Auditoria Interna, fortalecendo e aperfeiçoando suas competências relacionadas a atividades típicas de auditoria.

Fonte: Elaboração própria

Pelo exposto, é possível observar que quase todas as atividades previstas no PAINT 2024 foram concluídas dentro do exercício. Somente a tarefa “Avaliar os riscos e os controles internos dos contratos celebrados com a Flacso, OEI e PNUD” foi parcialmente implementada. Isso decorreu da complexidade de alguns dos demais trabalhos realizados, que acabaram por demandar carga horária maior do que a inicialmente prevista.

Passamos a relatar nos itens de 4 a 8 a seguir, de forma mais detalhada, aquelas atividades que consumiram a maior parte do tempo da Audin ao longo do exercício de 2024, bem como suas respectivas entregas.

## 4. Atividades típicas de auditoria

Segundo as orientações emitidas pela CGU, considera-se como trabalhos típicos de auditoria os que dizem respeito exclusivamente a: avaliações, consultorias, elaboração de parecer sobre as contas e o monitoramento da implementação das recomendações emitidas pela Audin e demais órgãos de controle.

As outras atividades desempenhadas pela Auditoria Interna se configuram basicamente como: gestão interna, melhoria da qualidade, tratamento de demandas de órgãos de controle, capacitação e apuração de denúncias.

Ainda, no caso específico da Audin da Enap, por acumular a função de Unidade Setorial de Integridade da Escola, desempenha, também, as responsabilidades inerentes a esse tema.

Nesse sentido, no que se refere especificamente aos trabalhos típicos de auditoria, ao longo do exercício de 2024 até a publicação desse relatório, foram entregues os seguintes documentos à gestão:

- *Parecer Sobre as Contas de 2023 (SEI 0777792)*

- *Relatório Final de Auditoria (SEI 0836948) cujo objetivo foi avaliar a gestão do Contrato n.º 20/2021 (Contrato de Facilities) visando verificar a sua conformidade bem como os riscos, os controles internos e as vulnerabilidades existentes.*
- *Nota Técnica (SEI 0845781) cujo objetivo foi realizar o monitoramento anual do processo de gerenciamento de risco adotado na Enap visando emitir opinião técnica acerca do seu atual grau de maturidade.*

Como resultado dos trabalhos acima relacionados, foram emitidas ao todo 24 recomendações à Enap.

Além desses trabalhos formais, no âmbito do seu papel como 3ª linha de defesa, a Audin também realizou consultorias informais visando contribuir para o aperfeiçoamento da gestão de riscos de projetos da Escola. Com destaque para o auxílio ao processo de gestão de riscos operacionais do curso de formação do Concurso Público Nacional Unificado — CPNU e o auxílio ao processo de gestão dos riscos operacionais da DGC. Essas consultorias consistem na realização de reuniões, aconselhamentos, além do fornecimento de ferramentas aos gestores, como planilhas e modelos metodológicos, visando a facilitação do trabalho realizado por eles. No entanto, não resultam em documentos formais, motivo pelo qual não ficam registrados no sistema SEI.

Ainda no que se refere a atividades típicas de auditoria, foi realizado, também, o trabalho de acompanhamento e monitoramento das recomendações emitidas em exercícios anteriores pela Audin e por demais órgãos de controle. Assim como nas consultorias informais, esse trabalho não gera um relatório em si. No entanto, fica registrado no sistema e-CGU e impacta diretamente a efetividade das avaliações e consultorias entregues pela auditoria.

A descrição das recomendações implementadas em 2024 e dos benefícios delas auferidos está detalhado no item 8 deste relatório.

## 5. Programa de Integridade

Em 3 de novembro de 2023, foi publicada a Portaria Enap n.º 30 que regulamenta o Comitê de Integridade (CI-Enap) e dispõe sobre as atividades de gestão da integridade no âmbito da Fundação Escola Nacional de Administração Pública.

A referida portaria estabelece a composição do Comitê de Integridade da Enap (CI-Enap) e define as competências da Unidade Setorial de Integridade (USI) conforme as orientações do órgão central do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal — SITAI:

*Portaria Enap nº 30 de 2023*

*Art. 3º O Comitê de Integridade da Enap (CI-Enap) será composto pelos seguintes membros:*

*I - Chefe de Gabinete da Presidência;*

*II - **Chefe da Auditoria Interna;***

*III - Presidente da Comissão de Ética;*

*IV - Ouvidor;*

*V - Corregedor;*

*VI - Titular da unidade responsável pela gestão da integridade da Escola; e*

*VII - Representante da unidade responsável pela governança de riscos da Escola. (...)*

*Art. 6º São competências do CI-Enap:*

*I - atuar como instância consultiva, propositiva e mobilizadora dos temas relacionados às funções de integridade, com vistas ao atingimento dos objetivos da Enap;*

*II - promover a articulação entre as unidades da Enap que desempenhem funções de integridade com vistas a melhor coordenação e efetividade das ações relativas a esses temas;*

*III - colaborar com a unidade responsável pela gestão da integridade para a elaboração e a revisão, bem como a implementação e o monitoramento do Programa de Integridade e do Plano de Integridade da Enap, a serem encaminhados para aprovação da Presidência da Enap;*

*IV - fomentar iniciativas de disseminação da cultura de integridade, da transparência, da ética, da correição e da gestão de riscos e controles no âmbito da Enap;*

*V - propor metodologias e mecanismos de gestão da integridade, da transparência, da ética, da correição e de riscos e controles no âmbito da Enap;*

*VI - instar as unidades da Enap a fornecer informações e contribuir na implementação do Programa de Integridade e do Plano de Integridade, de acordo com suas competências; e*

*VII - encaminhar relatório anual sobre o andamento dos trabalhos do CI-Enap para a Presidência da Enap.*

Ainda, no seu Art. 12, atribui expressamente à Auditoria Interna a função de Unidade Setorial de Integridade da Enap. Esse artigo, interpretado em conjunto com os art. 4º e 5º da norma, imputam também à Auditora-Chefe o papel de Presidente do Comitê de Integridade e à Audin a atuação como Secretaria Executiva do Comitê:

*Art. 4º A Presidência do CI-Enap será exercida pelo titular da unidade responsável pela gestão da integridade no âmbito da Enap.*

*[...]*

*Art. 5º A Secretaria Executiva do CI-Enap será exercida pela unidade da Escola responsável pela gestão de integridade*

*[...]*

*Art. 12. A **Auditoria Interna** atuará como unidade responsável pela gestão da integridade no âmbito da Enap. (grifo nosso)*

Nesse sentido, no exercício de 2024, no âmbito do seu papel como USI, a Audin/Enap elaborou a 3ª edição do Plano de Integridade da Enap — PI (biênio 2024–2025), o qual consolida ações propostas pelas áreas responsáveis por funções de integridade.

A 3ª versão do plano buscou engajamento com a temática da integridade na Escola e procurou abarcar mais temas, envolver mais unidades e trazer um rol mais extenso de ações a serem implementadas do que nos planos pretéritos.

Ao todo, o PI 2024–2025 abrange 14 temáticas, conta com 9 unidades diretamente envolvidas e contém um total de 65 ações, demonstrando o amadurecimento e o fortalecimento do tema na Escola.

Como destaque da atuação da Audin em 2024 no âmbito do seu papel como USI, para além da elaboração do Plano de Integridade em si, vale citar o fomento à gestão de riscos à integridade do curso de formação do CPNU. Trabalho esse que se deu por meio da consolidação e da análise dos riscos identificados pelos gestores, bem como por meio da provocação desses para implementar medidas mitigadoras e para estruturar ações de contingência que tenham o condão de diminuir as chances de ocorrência dos riscos à integridade ou, em caso de materialização desses, ajudem a minimizar as suas consequências.

Aqui é importante fazer a distinção entre esse trabalho da Audin no âmbito do seu papel como USI, qual seja, 2ª linha de defesa no que se refere aos riscos à integridade do CPNU, e o trabalho desenvolvido pela Audin como 3ª linha de defesa citado no item 4 deste relatório. No primeiro caso, repisa-se que a Audin atua consolidando e analisando os riscos à integridade, além de provocar a gestão para a devida mitigação desses. No segundo caso, a unidade atua aconselhando e facilitando o trabalho da gestão relativo a riscos operacionais da escola. Tratando-se, portanto, de atividades bem diferentes.

Também como destaque da atuação da Auditoria como USI em 2024, cita-se a realização da Autoavaliação no Modelo de Maturidade em Integridade da CGU. Trata-se de uma metodologia desenvolvida pela CGU para a avaliação da maturidade em integridade pública dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal. Essa metodologia oferece um roteiro para o aprimoramento estruturado da atuação da unidade setorial de integridade, indicando as etapas que a organização deve galgar para estabelecer, consolidar e ampliar a sua maturidade em integridade pública.

A metodologia prevê um total de 5 níveis: 1-Inicial, 2-Padronizado, 3-Integrado, 4-Gerenciado e 5-Otimizado, conforme figura a seguir:

Figura 1 - Níveis de Maturidade em Integridade Pública (MMIP)



Fonte: Modelo de Maturidade em Integridade Pública da CGU - MMIP

Contudo, nesse primeiro momento, foram avaliados apenas os níveis de maturidade 2-Padronizado e 3-Integrado.

Nesse contexto, de um total de 72 perguntas denominadas *Key Process Areas* (KPA's), ou seja, macroprocesso-chave, 56 foram consideradas atendidas e 16 não atendidas pela Enap, totalizando 77% de atendimento dos KPA's de nível 2 e 3.

Segue quadro com a descrição dos KPA's de ambos os níveis que foram avaliados:

Figura 2 - KPA's dos níveis 2 e 3

Nível 3 INTEGRADO	KPA 3.1.2 – UTILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS COOPERATIVAS DOS ÓRGÃOS CENTRAIS DAS FUNÇÕES DE INTEGRIDADE	KPA 3.2.3 – TRATAMENTO DE QUESTÕES PÚBLICAS EMERGENTES PARA UM AMBIENTE ORGANIZACIONAL ÍNTEGRO	KPA 3.3.2 – MONITORAMENTO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE
	KPA 3.1.1 – INTERLOCUÇÃO E COMPROMETIMENTO DAS LIDERANÇAS	KPA 3.2.2 – METODOLOGIA E APLICAÇÃO DA GESTÃO DE RISCOS, INCLUINDO ASPECTOS DE INTEGRIDADE	KPA 3.3.1 – INICIATIVA, MOBILIZAÇÃO E DIAGNÓSTICO PRIMÁRIO DA INSTITUIÇÃO
KPA 3.2.1 – TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO TRANSVERSAL EM INTEGRIDADE			
Nível 2 PADRONIZADO	KPA 2.1.2 – ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO DAS ÁREAS RESPONSÁVEIS POR FUNÇÕES DE INTEGRIDADE	KPA 2.2.3 – SENSIBILIZAÇÃO SOBRE QUESTÕES PÚBLICAS EMERGENTES PARA UM AMBIENTE ORGANIZACIONAL ÍNTEGRO	KPA 2.3.2 – PROGRAMA E PLANO DE INTEGRIDADE
		KPA 2.2.2 – FUNDAMENTOS DA GESTÃO DE RISCOS, INCLUINDO ASPECTOS DE INTEGRIDADE	
	KPA 2.1.1 – ESTRUTURA, FUNCIONAMENTO E COMPETÊNCIAS DA USI	KPA 2.2.1 – TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DA USI	KPA 2.3.1 – LEVANTAMENTO DE INFORMAÇÕES E AÇÕES PARA A GESTÃO DA INTEGRIDADE

Fonte: Modelo de Maturidade em Integridade Pública da CGU - MMIP

O trabalho de Autoavaliação em Integridade Pública possibilitou identificar lacunas de atuação e de estruturação das instâncias de integridade da Enap e, assim, traçar um plano de ação para o seu constante aprimoramento.

Notou-se, por exemplo, a necessidade de ainda se propor alguns fluxos de trabalhos; planejar e divulgar ações de capacitação nos temas de integridade para o conjunto de servidores da Enap; conhecer a iniciativa do *Banco de Sanções Éticas* bem como importantes ferramentas e sistemas que auxiliam na gestão de contratos. Tais ações serão avaliadas quanto à viabilidade de serem desenvolvidas nas próximas versões do Plano de Integridade da Enap.

Por fim, no que se refere a trabalhos de comunicação e disseminação de temas de integridade, ao longo de 2024, a USI elaborou cards, dando continuidade à campanha “Você Sabia?” da Unidade de Integridade, além de ter produzido um folheto trazendo informações resumidas acerca do “Guia Lilás: prevenção e tratamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação” e do “Protocolo de Acolhimento às Vítimas de Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação por Ouidorias Públicas”, reproduzidos a seguir:

## Você sabia?

**Que mesmo estando em regime remoto ou híbrido é super importante manter-se ligado às demandas da nossa unidade?**

Já faz um tempo que o trabalho remoto se tornou parte da nossa rotina aqui na Enap, com as atividades, em grande medida, sendo exercidas fora das dependências da Escola e aproveitando as tecnologias de informação e comunicação para manter o serviço em pleno funcionamento.

No entanto, **é fundamental lembrar que as regras para a prestação dos serviços continuam as mesmas, mesmo quando estamos trabalhando de casa.** Isso inclui estar disponível para cumprir as atividades durante a carga horária estabelecida (6 ou 8 horas), responder às demandas com a agilidade possível e respeitar os horários acordados com a chefia (preferencialmente o comercial) ou outro que tenha sido previamente combinado.

Além disso, é responsabilidade de cada servidor seguir o plano de trabalho previamente estabelecido, conferir regularmente os e-mails institucionais e os sistemas corporativos e estar acessível nos meios de contato indicados.

Desejamos a todos um excelente desempenho em suas atividades, seja nas modalidades remota, híbrida ou presencial.

## Você sabia

### que existem condutas proibidas para agentes públicos federais durante o período eleitoral?

Isso se aplica a todos que ocupam funções públicas, como servidores efetivos, cargos comissionados, terceirizados, agentes políticos, entre outros.

### Confira as ações permitidas e proibidas para agentes públicos durante as eleições:

**Agente público pode se candidatar a cargo político?**

Sim, desde que seja feita a desincompatibilização eleitoral, que deve ocorrer três meses antes do pleito para servidores públicos efetivos ou comissionados e seis meses antes do pleito para servidores em função de chefia. A desincompatibilização é o afastamento do posto, emprego ou função pública para que possa se candidatar a cargos eletivos. É essencial seguir as leis específicas para pré-candidatos e candidatos nesses casos.

**Agente público que esteja dando uma palestra ou fazendo uma apresentação pode emitir opiniões políticas ou sobre candidatos?**

Em palestras e apresentações realizadas no exercício de função pública, ou remunerada com recursos públicos, os pronunciamentos devem ser restritos às questões de natureza administrativa afetas à sua atuação institucional, sem menção a fatos eleitorais.

**Agente público, na qualidade de docente, pode emitir opiniões políticas ou sobre candidatos?**

A regra segue o mesmo princípio da anterior, os pronunciamentos devem ser restritos às questões de natureza administrativa afetas à sua atuação institucional, sem menção a fatos eleitorais. Qualquer tipo de informação deve ser divulgada de forma imparcial.

**Agente público pode participar de eventos políticos?**

O servidor público pode participar de eventos políticos se estiver fora do horário de trabalho, licenciado ou em período de férias, atuando como cidadão, sem se identificar como agente público.

**Agente público pode usar suas redes sociais para se posicionar politicamente e para elogiar ou pedir voto para candidatos?**

O servidor público pode se posicionar politicamente, atuando como cidadão, sem se identificar como agente público. Lembrando a necessidade de observação aos princípios da moralidade e da ética e às regras que vedam a veiculação de notícias falsas. Lembrando, também, das regras que proíbem realização de post, anúncio ou qualquer tipo de propaganda no dia da eleição.

*Mais informações sobre o tema, acesse o guia da AGU: Cartilha "Condutas vedadas aos agentes públicos federais em eleições" - 10ª edição, revista e atualizada pela Advocacia-Geral da União.*

## O que é Assédio Moral?

Assédio moral é uma conduta abusiva que humilha ou constrange, afetando a integridade psíquica ou física de uma pessoa. Pode ocorrer por meio de gestos, palavras, comportamentos ou atitudes.

**Exemplos de Assédio Moral:**

- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa;
- Ignorar a presença da pessoa;
- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional; entre outros.

## O que é Assédio Sexual?

Assédio sexual é uma conduta de conotação sexual não desejada, que pode ser praticada de forma vertical (chefes para subordinados) ou horizontal (entre colegas).

**Exemplos de Assédio Sexual:**

- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Contato físico não desejado;
- Pressão para participar de "encontros" e saídas; entre outros.

## O que é discriminação?

É qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em características como sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, religião, convicções, raça ou origem, com o objetivo de restringir ou anular, em condições iguais, os direitos humanos e liberdades fundamentais em diferentes áreas da vida pública ou privada.

**Exemplos de discriminação:**

- Ofender ou agredir alguém por sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia);
- Excluir candidatos qualificados para uma vaga devido à idade;
- Recusar a contratação ou promoção de uma pessoa com base em cor, deficiência, idade, orientação sexual, gênero, entre outros.

## Se você se reconhecer numa situação de assédio moral, sexual ou de discriminação no ambiente da Enap, existem alguns caminhos a seguir:

**Para denunciar, siga estes passos conforme orientações do Guia Lilás:**

1. **Denúncia online:** acesse a Plataforma Fala.BR (<https://falabr.cg.gov.br>), escolha a opção "Ouvidoria Interna", selecione "Denúncia" e escolha o assunto: "Assédio Sexual", "Assédio Moral" ou "Discriminação".
2. **Denúncia presencial:** você pode fazer a denúncia presencialmente na Ouvidoria da Enap, que terá uma equipe preparada para ouvir, orientar e acolher.

Em qualquer uma das opções, para que a apuração da denúncia seja realizada de maneira eficaz, é recomendável que você informe detalhes do ocorrido, como nomes dos envolvidos, local, data e horário.

Ainda, se possível, colete evidências, como mensagens ou documentos que comprovem suas alegações, e identifique testemunhas que possam corroborar os fatos.

É importante esclarecer que nem toda conduta inadequada pode ser caracterizada como assédio ou discriminação.



Todo esse trabalho desenvolvido pela USI da Enap, com o apoio dos demais membros do Comitê de Integridade, tem gerado bons resultados para a Escola, como pode ser observado na avaliação do iESGo2024 aplicada pelo TCU.

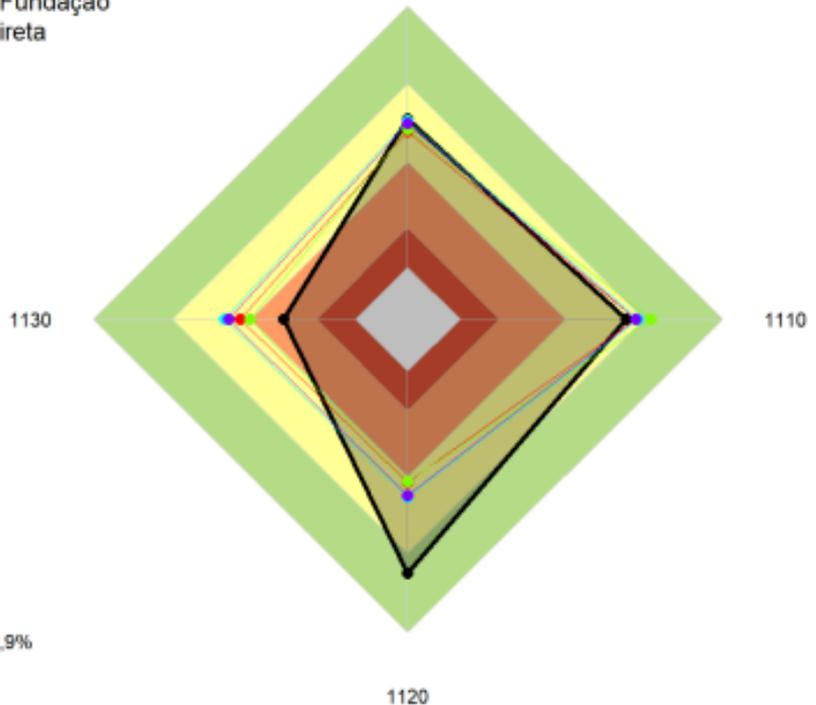
Segundo o Relatório de Autoavaliação em Levantamento de Governança, Sustentabilidade e Gestão nas Organizações Públicas federais, desenvolvido pelo TCU, o índice da Enap relativo à capacidade de “Promover a Integridade” consta como aprimorado, vejamos:

Figura 3 - Capacidade em Liderança Relatório TCU

### 3.3 Indicador: Lid - Capacidade em Liderança

#### iESGo2024 - Governança Pública Organizacional Capacidade em Liderança

- Fundação Escola Nacional de Administração Pública Lid
- Área temática: Instituição de Ensino
- Natureza Jurídica: Fundação
- Administração: Indireta
- Poder: Executivo



**Legenda:**

- Lid - Capacidade em Liderança
- 1110 - Estabelecer o modelo de governança
- 1120 - Promover a integridade
- 1130 - Promover a capacidade da liderança

Fonte: Relatório de Autoavaliação do TCU iESGo2024

O Plano de Integridade da Enap 2024-2025 encontra-se publicado no portal da Enap. Para saber mais sobre as unidades que exercem funções de integridade e sobre as ações previstas no plano, acesse a página de [Transparência e Prestação de Contas da Enap](#) e, em Ações de Integridade, o [Plano de Integridade 2024-2025](#).

## 6. Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade — PGMQ

O Referencial Técnico da Atividade de Auditoria Interna Governamental, aprovado pela IN SFC/CGU n.º 3/2017, alinhado à Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF), estabelece que a auditoria interna deve criar e manter um Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade (PGMQ), abrangendo todas as atividades da auditoria interna governamental, desde seu gerenciamento até o acompanhamento das recomendações feitas.

Segundo o citado Referencial Técnico, a Unidade de Auditoria Interna Governamental (UAIG) deve instituir o Programa tendo por base os requisitos e os preceitos legais estabelecidos no documento, assim como, nas boas práticas nacionais e internacionais relativas ao tema.

Conforme o Manual de Orientações Técnicas da Atividade de Auditoria Interna Governamental (MOT), o PGMQ deve considerar aspectos específicos da UAIG, tendo em vista seu tamanho, sua estrutura e suas necessidades, a fim de promover a eficácia e a eficiência da atividade de auditoria interna governamental.

Além disso, o Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade tem por objetivo estabelecer atividades de caráter permanente destinadas a avaliar a qualidade, a produzir informações gerenciais e a promover a melhoria contínua da atividade de auditoria interna. O PGMQ deve prever avaliações internas e externas, orientadas para a avaliação da qualidade e a identificação de oportunidades de aprimoramento.

Nesse sentido, o PGMQ da Audin/Enap está previsto no Capítulo VI do seu Estatuto (Portaria n.º 162, de 26/05/2021). Assim, a Audin/Enap tem envidado esforços em promover melhorias e aperfeiçoar a entrega de seus produtos, buscando seguir as diretrizes do Programa, ao realizar ações relacionadas ao Monitoramento Contínuo e à Avaliação Interna.

Para alcançar esse propósito e em consonância com a Portaria CGU n.º 777/2019 (Deliberação CCCI n.º 01/2019), a Audin/Enap adotou como referencial de maturidade da atividade de auditoria interna a metodologia Internal Audit Capability Model (IA-CM), do Institute of Internal Auditors (IIA). Sua primeira autoavaliação do grau de maturidade do processo de auditoria foi promovida em 2024.

Dessa forma, foi efetuado um diagnóstico inicial conduzido pela equipe da Auditoria Interna da Enap visando conhecer a capacidade da auditoria interna e identificar possíveis lacunas, bem como os pontos de melhoria que podem ser conquistados com alocação de esforços direcionados ao aperfeiçoamento da unidade.

A autoavaliação foi realizada comparando as atividades da auditoria interna com o estabelecido no Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (Internal Audit Capability Model — IA-CM), desenvolvido pela Fundação de Auditoria Interna do IIA.

O Modelo compreende 5 níveis de capacidade progressivos: 1 - Inicial; 2 - Infraestrutura; 3 - Integrado; 4 - Gerenciado e 5 - Otimizado, indicando que a melhoria e a implementação dos processos e práticas em cada nível representam a base para o próximo nível.

Para cada nível de capacidade, estão pré-estabelecidas áreas de processos-chave (Key Process Area — KPA), constituídas por atividades essenciais que devem ser implementadas e mantidas para que a unidade de Auditoria Interna evolua para o próximo estágio.

O trabalho da Audin/Enap objetivou identificar a existência e a institucionalização das atividades essenciais previstas nos KPAs do Nível 2 – Infraestrutura, a fim de determinar qual a maturidade da atividade de auditoria interna e, posteriormente, estabelecer um plano de ação em relação às lacunas e deficiências observadas. A figura abaixo exhibe os KPAs avaliados.

Figura 4 – KPAs do Nível 2 – Infraestrutura

Nível 2 – Infraestrutura	Auditoria de conformidade - KPA 2.1	Desenvolvimento profissional individual - KPA 2.3	Estrutura de práticas profissionais e de processos - KPA 2.5	Orçamento operacional de AI - KPA 2.7	Gerenciamento dentro da Atividade de AI - KPA 2.8	Acesso pleno às informações, aos ativos e às pessoas da organização - KPA 2.10
		Pessoas qualificadas identificadas e recrutadas - KPA 2.2	Plano de auditoria baseado nas prioridades da gestão e das partes interessadas - KPA 2.4	Plano de negócio de AI - KPA 2.6		Fluxo de reporte de auditoria estabelecido - KPA 2.9

A autoavaliação das atividades essenciais dos KPAs do Nível 2 e o preenchimento da matriz do IA-CM permitiu concluir que a atividade de auditoria interna desempenhada pela Audin/Enap posiciona-se no Nível 1 – Inicial.

Tal resultado decorre do fato de que alguns KPAs relativos ao Nível 2 ainda não podem ser considerados plenamente implementados e institucionalizados na Enap. E, segundo o modelo IA-CM, é necessário dominar e institucionalizar todas as atividades essenciais de um determinado nível de KPA para que se possa classificar a unidade nesse nível.

Importante ressaltar que, embora esteja situada no Nível 1, das 66 atividades essenciais necessárias para se atingir o Nível 2 de maturidade, a Audin/Enap já possui 36 implementadas e institucionalizadas, conforme demonstrado na Figura 2 abaixo:

Figura 5 – Resultado da autoavaliação IA-CM por atividade essencial

NÍVEL	KPA	Atividades Essenciais														
		2	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	3.7	4.1	4.2	4.3	4.4	5.1	5.2	
2	KPA 2.1	2	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	3.7	4.1	4.2	4.3	4.4	5.1	5.2	
	KPA 2.2	2	3	4	5	6										
	KPA 2.3	2	3	4	5	6										
	KPA 2.4	2	3	4	5	6	7	8	9							
	KPA 2.5	2	3	4	5	6	7	8	9							
	KPA 2.6	2	3	4	5	6	7									
	KPA 2.7	2	3	4	5											
	KPA 2.8	2	3	4	5	6	7									
	KPA 2.9	2	3	4	5	6	7									
	KPA 2.10	2	3	4	5											

Não existe
Não institucionalizado
Institucionalizado

Essa primeira autoavaliação permitiu identificar os requisitos necessários para o atingimento do Nível 2 de maturidade e, a partir disso, elaborar um Plano de Ação visando a implementação de atividades essenciais para a institucionalização dos KPA's referentes a esse nível.

Cientes de que algumas atividades essenciais são de difícil implementação no âmbito da Enap devido ao tamanho da Escola, o que, por sua vez, reflete na estrutura de sua unidade de Auditoria Interna.

A despeito das limitações inerentes à estrutura da Audin/Enap, o Plano de Ação elaborado no contexto da autoavaliação do IACM busca o gradual aperfeiçoamento da unidade com o foco em medidas que propiciem a entrega de produtos cada vez mais robustos e eficazes para os gestores da Escola. Afinal, o objetivo principal da atuação de auditoria deve ser sempre agregar valor à gestão, sendo o alcance dos KPA's segundo o modelo do IACM o meio para o aprimoramento dos trabalhos da Audin e não o fim em si.

## **6.1. Resultados do monitoramento contínuo da percepção de gestores e partes interessadas acerca da qualidade da Atividade de Auditoria Interna da Audin**

Para além da autoavaliação relatada anteriormente, a busca pelo constante aperfeiçoamento da Audin engloba, também, avaliações dos gestores e partes interessadas, aferindo tanto a percepção ampla da alta administração sobre a agregação de valor da atividade de auditoria interna quanto as considerações pontuais dos trabalhos individuais de auditoria realizados.

Assim, até a data de emissão deste relatório, foram enviados questionários aos servidores da Enap e os resultados dessas consultas são apresentados e discutidos nesta seção.

A percepção da Alta Administração sobre a atividade de Auditoria Interna foi avaliada por meio das respostas obtidas junto aos diretores e à presidenta, que foram convidados a indicar seu grau de concordância em relação às seguintes afirmações referentes à atuação da unidade de auditoria interna no exercício de 2024:

- 1. A atividade de auditoria interna contribui para a melhoria da eficácia dos processos de governança, de gestão de riscos e de controles internos da gestão.*
- 2. Os trabalhos realizados pela unidade de auditoria interna abordam temas relevantes para a gestão.*
- 3. Os trabalhos realizados pela unidade de auditoria interna fornecem suporte para a tomada de decisão.*
- 4. As recomendações emitidas pela unidade de auditoria interna contribuem para a melhoria da gestão.*
- 5. A atividade de auditoria interna agrega valor à gestão.*

Adicionalmente, uma questão aberta foi colocada ao final para o respondente expressar livre opinião.

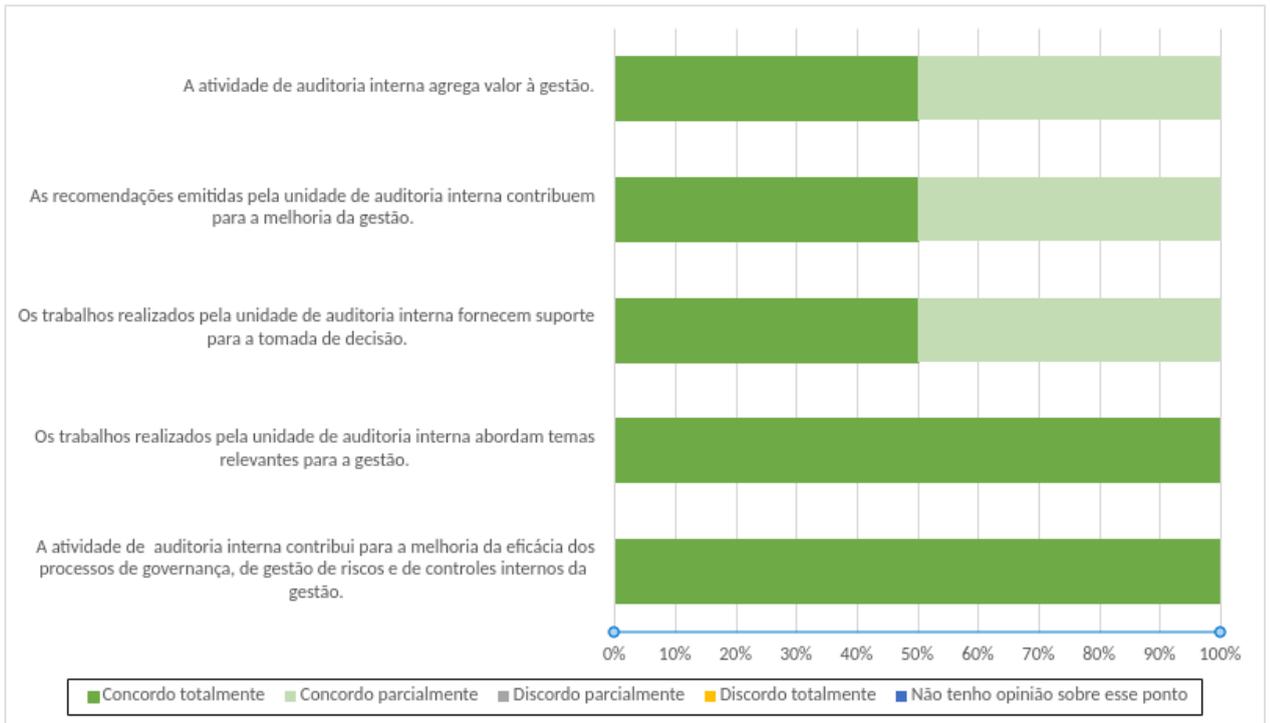
- 6. Acrescente, se necessário, algum comentário acerca da atuação da Audin em 2024. Sua opinião nos auxiliará na melhoria contínua de nossos processos.*

Esse novo espaço tem proporcionado boas reflexões, com destaque para uma sugestão recebida no sentido de ampliar a disseminação dos produtos da auditoria, sejam achados ou recomendações, mediante linguagem acessível/simple e formas ou meios de disponibilização mais diversificados.

Essa sugestão de divulgação mais próxima dos servidores da Enap é uma oportunidade de promover uma melhor compreensão e conscientização acerca dos trabalhos da Audin, podendo, inclusive, minimizar a recorrência de falhas já identificadas.

A seguir, na Figura 6 é apresentado o gráfico que explicita a distribuição das respostas obtidas para as diferentes afirmações enumeradas acima

Figura 6 - Gráfico da distribuição dos graus de concordância dos respondentes em relação às afirmações.



Dado o alto grau de concordância verificado para todas as afirmações, há percepção positiva da Alta Administração da Escola sobre a atuação da Audin.

Servidores da Enap que interagiram com a Audin no âmbito da **“Auditoria de Facilities — 2024”** e da **“Análise da maturidade do processo de gestão dos riscos da Enap — 2024”** também foram convidados a indicar seu grau de concordância em relação às seguintes afirmações relacionadas aos referidos trabalhos:

1. *O trabalho contribui para o aprimoramento do processo de gestão de riscos da Enap.*
2. *O trabalho realizado pela unidade de auditoria interna fornece suporte para a tomada de decisão.*
3. *As recomendações emitidas pela unidade de auditoria interna contribuem para a melhoria da gestão.*
4. *A atividade de auditoria interna agrega valor à gestão.*
5. *A equipe da Audin demonstra postura ética e profissional adequada.*

Da mesma forma que o questionário aplicado a respondentes membros da Alta Administração da Enap, uma questão aberta foi colocada ao final para livre expressão e comentários.

6. *Acrescente, se necessário, algum comentário acerca da atuação da Audin. Sua opinião nos auxiliará na melhora contínua de nossos processos.*

Os resultados compilados são mostrados na Figura 7 a seguir:

Figura 7 - Gráfico da distribuição dos graus de concordância dos respondentes em relação às afirmações.



A análise da figura permite depreender que a avaliação dos produtos entregues pela Audin em 2024 na visão dos gestores diretamente envolvidos e impactados por esses produtos também foi bastante positiva.

Esses resultados são importantes indicadores do reconhecimento da gestão da Enap acerca da atuação da Auditoria e demonstram que a unidade está no caminho certo.

## 7. Capacitação da equipe

A constante capacitação da força de trabalho da Audin é essencial para a entrega de produtos de qualidade, sem a qual a unidade não conseguiria atingir seu objetivo final que é entregar valor à gestão. Por esse motivo, o MOT prevê o mínimo de 40 horas de capacitação ao ano por cada servidor da unidade de auditoria.

Ciente da importância de se manter um aprendizado constante e considerando lacunas identificadas na equipe da Audin acerca de alguns conhecimentos específicos, a unidade vem optando por dobrar a carga horária de capacitação prevista para cada exercício. Assim, no PAINT 2024, ficou estipulado o mínimo de 80 horas de capacitação por servidor.

Conforme demonstrado no Quadro 2, a carga horária de capacitação prevista no PAINT foi atendida por todos os membros da equipe, superando a exigência do MOT.

Quadro 2 – Demonstrativo das capacitações realizadas pelos servidores da Audin.

<b>Servidor (a)</b>	<b>Evento de capacitação</b>	<b>Período</b>	<b>Carga horária</b>	<b>CH Total</b>
Bruna Barbosa de Moraes Moreira	<i>CIA Exam Part Three: Business Knowledge for Internal Auditing</i>	Fev e Mar de 2024	120	120
Daniella Alvares Melo Salvatori	Comunicação não violenta	9 a 20/04/2024	20	84
	1 ano do Integridade Planejada	16 a 18/09/2024	8	
	XX Encontro Nacional de Controle Interno (Conaci)	26/09/2024	8	
	PNPC 2024: O Papel das Unidades Coordenadoras na Implementação do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção	18/10/2024	2	
	Seminário de Governança e Integridade no Setor Público (UnB)	22 a 24/10/2024	10	
	Semana de Inovação 2024: novas formas de cuidar	29 a 31/10/2024	30	
	Integridade: riscos e reflexões para o setor público - uma jornada pelos 7 anos da Rede Girc	05/11/2024	2	
	Ética aplicada na Administração Pública: legalidade, conduta moral e atitude ética	12/11/2024	2	
	Entendendo os elementos da Governança Institucional: Privacidade de Dados e Gestão de Riscos	03/12/2024	2	

Servidor (a)	Evento de capacitação	Período	Carga horária	CH Total
Brunno Silva Moraes	Auditor.IA: a inteligência humana faz a diferença!	19/03 a 21/03/2024	10	89
	Processo Administrativo Disciplinar — PAD	25/07 a 28/07/2024	26	
	Fundação de Apoio às ICT: Reflexões sobre a Regulação e Funcionamento do Modelo	30/10 a 05/11/2024	9	
	Desafios e oportunidades da Auditoria Interna na era da Inteligência Artificial (15ª edição do Canal UAIG, comemoração ao Dia do Auditor Interno)	21/11/2024	4	
	MOT Aplicado na Prática	10/12 a 17/12/2024	16	
	Elaboração de Relatórios de Auditoria (Turma DEZ/2024)	17/12 a 18/12/2024	24	
Marise Siqueira	Auditoria Baseada em Risco (TCU) - Etapa I	12 a 19/1/2024	25	105
	Auditoria Baseada em Risco (TCU) - Etapa II	18 a 26/3/2024	25	
	XX Encontro Nacional de Controle Interno (Conaci)	25 e 26/09/24	16	
	Auditoria Interna na Perspectiva Governamental e a Ferramenta de Maturidade IA-CM (CGU)	20/09/24	20	
	Seminário de Governança e Integridade no Setor Público (UNB)	22 a 24/10/24	10	
	Ciclo de Palestras da 52ª Reunião Técnica do Conaci	05/12/24	9	

Conforme exposto, ao longo do exercício de 2024, foram alocadas ao todo 398 horas em capacitação da equipe da Audin.

## 8. Benefícios Auferidos

O trabalho de monitoramento das recomendações de auditoria realizado pela Audin identificou, em 2024, um saldo inicial de 35 recomendações emitidas em exercícios anteriores. Dessas, 6 foram canceladas por perda de objeto e 18 foram efetivamente implementadas pela gestão da escola ao longo do ano.

Isso significa que **62%** das recomendações de auditoria válidas de exercícios anteriores foram implementadas em 2024. Segue a Tabela 2 demonstrando a quantidade de recomendações implementadas por diretoria da Enap no referido exercício:

Tabela 2 - Quantitativo de recomendações implementadas em 2024 por responsável.

Responsável pela implementação	Saldo de recomendações até a emissão do RAINT 2023 (A)	Recomendações canceladas em 2024 (B)	Recomendações implementadas em 2024 (C)	Recomendações remanescentes (A - B - C) = (D)
Direx	18	5	5	8
DDPro	6	0	5	1
DGC	9	1	7	1
Corregedoria	1	0	1	0
CGGP	1	0	0	1
<b>Totais por ano de emissão</b>	<b>35</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>11</b>

Fonte: Elaboração própria.

Ademais, os trabalhos realizados pela Audin ao longo do exercício de 2024 e até a data de publicação deste relatório resultaram na emissão de 24 novas recomendações, implicando num estoque atual de 35 recomendações de auditoria.

A Tabela 3 informa o saldo atual de recomendações por responsável pela implementação que estão sendo monitoradas pela Audin.

Tabela 3 - Saldo atual de recomendações por responsável.

Saldo de recomendações em Mar/2025				
Responsável pela implementação	Recomendações Remanescentes (D)	Recomendações Novas (E)		Totais por Responsável (D + E)
		Emitidas em 2024	Emitidas em 2025	
Direx	8	-	1	9
DDPro	1	-	-	1
DGC	1	16	7	24
CGGP	1*	-	-	1*
<b>Totais</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>35</b>

Fonte: Elaboração própria.

\*Recomendação suspensa pela CGU

É importante esclarecer que a implementação das recomendações de auditoria gera impactos positivos em razão das mudanças realizadas.

Nesse sentido, ainda que não representem efeitos monetários, mudanças assim configuram-se como benefícios não financeiros auferidos a partir da atividade de auditoria interna governamental os quais, por sua vez, devem ser classificados segundo a metodologia de contabilização de benefícios definida pela Instrução Normativa CGU n.º 10/2020.

Assim, as 18 recomendações implementadas pela gestão em 2024 resultaram em benefícios não financeiros à Enap que podem ser classificados em três categorias detalhadas a seguir:

### 8.1 Medida de aperfeiçoamento da transparência

Trabalho	Benefícios auferidos
<p><i>“Avaliação do processo de desenvolvimento e oferta de cursos para a Escola Virtual de Governo — EV.G e os respectivos contratos celebrados entre a Enap e a Funape.”</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● A DDPro desenvolveu um painel gerencial para acompanhamento dos TEDs, desenvolvimento, e prazos pertinentes à produção das capacitações autoinstrucionais;</li> <li>● Realizou também um estudo para identificar a forma mais vantajosa de contratação para serviços comuns, junto à DGC;</li> <li>● Implementou formulários para preenchimento prévio dos parceiros demandantes visando definir claramente o objetivo das capacitações e as informações iniciais dos cursos a serem desenvolvidos;</li> <li>● Por fim, definiu um novo processo de recebimento e avaliação das demandas dos parceiros, envolvendo reuniões com a equipe técnico-pedagógica para compreender detalhadamente as necessidades de capacitação antes de iniciar as negociações e procedimentos para formalização dos TED.</li> </ul>

### 8.2 Medida de aperfeiçoamento da capacidade de gerir riscos e de implementação de controles internos

Trabalho	Benefícios auferidos
<p><i>“Análise da maturidade do processo de gestão dos riscos operacionais da Enap”</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● a DGC elaborou um Plano de Ação para a implementação dos Controles Internos previstos no Mapa de Riscos da Nota Técnica 989/2023/CGTI/DGI/ENAP;</li> <li>● A Direx, por sua vez, assumiu a responsabilidade pela governança de riscos da Escola e incluiu no Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP) de 2025 da CGGP ações de capacitação em gestão de riscos para os servidores da Enap.</li> </ul>
<p><i>“Análise de inconsistências e possíveis irregularidades na gestão de contratos e de termos de execução descentralizadas — TED`s celebrados entre a DDPro e entidades parceiras da Enap.”</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● A DDPro revisou e readequou todo o plano de trabalho do TED com a UFSC de maneira a sanar as inconsistências detectadas entre planejamento e execução do projeto que foi objeto da análise.</li> </ul>

Trabalho	Benefícios auferidos
<i>“Consultoria de custos diretos e indiretos”</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A DGC adequou o “Sistema Finanças” (<a href="http://financas.enap.gov.br">http://financas.enap.gov.br</a>) para refletir a metodologia de cálculo da Portaria Enap n.º 38/2023;</li> <li>• A integridade da documentação de custos e históricos da precificação de projetos da Enap foi assegurada pela inserção das memórias de cálculos na rotina do trabalho de instrução processual no SEI. Essa solução foi adotada pela administração considerando que o Sistema Finanças foi concebido para ser uma calculadora que gera relatórios a cada uso, não funcionando como um repositório de operações.</li> </ul>
<i>“Avaliação do Contrato com a Finatec”</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A Direx atuou para viabilizar o curso intitulado “Fundações de Apoio – Abordagem Jurídica” (<a href="https://suap.enap.gov.br/vitrine/curso/2507/">https://suap.enap.gov.br/vitrine/curso/2507/</a>), no qual foi oferecida capacitação a servidores da Enap para celebrar parcerias com fundações de apoio.</li> </ul>

### 8.3 Outras decisões civis e medidas administrativas ou correicionais.

Trabalho	Benefícios auferidos
<i>“Análise de inconsistências e possíveis irregularidades na gestão de contratos e de termos de execução descentralizadas — TED’s celebrados entre a Ddpro e entidades parceiras da Enap.”</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A DGC procedeu ao pagamento de profissional que, de boa-fé, entregou serviços à Enap e não havia sido remunerado por esses;</li> <li>• A Corregedoria instaurou procedimento para apuração da responsabilidade dos agentes que exerciam as funções de gerente do projeto e de fiscal do contrato à época da contratação irregular de fornecedor que, em virtude disso e apesar da correta entrega, não havia sido remunerado.</li> </ul>

Por todo o exposto, é possível afirmar que um número significativo de recomendações foram implementadas pela gestão em 2024 resultando em diversos benefícios para a instituição.

A implementação de recomendações evidencia a boa aceitação além da percepção, por parte da gestão, de que o trabalho da Auditoria contribui para o aperfeiçoamento de seus projetos, contratos ou processos.

Nos casos específicos analisados, conforme detalhado, as melhorias se concentraram, sobretudo, no aprimoramento da transparência, dos controles internos, dos processos de gestão de riscos, bem como na correção de erros cometidos.

## 9. Considerações finais

Como abordado ao longo do relatório, o escopo de atuação da Auditoria Interna da Enap ainda não é o ideal segundo as orientações da CGU, uma vez que acumula a função como Unidade Setorial de Integridade da Escola (USI).

Esse acúmulo traz alguns prejuízos à atuação da unidade por impedir a Auditoria de realizar trabalhos de avaliação ou de consultoria relacionados à gestão da integridade na instituição.

A despeito dessa situação, é forçoso registrar o apoio que a alta gestão da Enap vem concedendo à Audin no sentido de aprimorar e fortalecer a unidade nos últimos anos. Apoio esse demonstrado por meio da retirada gradual do rol de atuação da unidade de competências que não dizem respeito a atividades de auditoria bem como por meio do fortalecimento da equipe com a transferência de mais um GAEG e de mais uma função para a unidade.

Essas medidas vêm resultando não somente no fortalecimento da Auditoria Interna em si, mas, também, no fortalecimento de demais unidades que exercem funções de integridade na Escola, notadamente a Ouvidoria e a Corregedoria, que foram alçadas a unidades independentes e especializadas nos seus respectivos temas.

Assim, em que pese o conflito ainda existente em relação ao tema da integridade, a unidade da auditoria vem se aprimorando e conseguindo entregar importantes trabalhos, seja dentro do escopo de atuação da auditoria propriamente dita, seja no âmbito de sua atuação como USI.

O resultado pode ser observado por meio do relatório de governança nas organizações públicas disponibilizado pelo TCU em 2024, o qual classificou tanto a capacidade da Enap em “Assegurar a Efetividade da Auditoria Interna” quanto em “Promover a Integridade” como aprimoradas.

Ainda, o reconhecimento dos trabalhos da Auditoria é demonstrado por meio da implementação das recomendações de auditoria por parte da gestão bem como por meio das avaliações e *feedbacks* dos gestores acerca das entregas da unidade.

Dados esses que comprovam que a Audin vem agregando valor à Enap e contribuindo para o alcance dos objetivos e da missão da instituição por meio de suas entregas.

É necessário reforçar, no entanto, que a Audin Enap ainda se encontra em estágio inicial de maturidade sob a ótica do modelo de autoavaliação do IACM, necessitando trilhar um longo caminho pela frente para ir galgando níveis mais altos. Mas, o mais importante é que as lacunas existentes já foram identificadas e, em que pese ser um caminho difícil de se trilhar, com o investimento e o apoio da alta gestão à unidade, essa evolução será possível.

**Auditora Chefe:**

*Bruna Barbosa de Moraes Moreira*

**Equipe técnica:**

*Brunno Silva Moraes*

*Daniella Alvares Melo Salvatori*

*Marise Silva Siqueira*