

Apresentação



O Informativo da Auditoria Interna do IFPE tem como objetivo compartilhar, no âmbito da administração pública, julgados, normativos, artigos, relatórios de auditoria e outros trabalhos considerados relevantes para atuação dos servidores e gestores públicos.

A disseminação dessas informações, mesmo que oriundas de outras unidades da Administração Pública, funciona como um assessoramento preventivo. Isso permite que os servidores e gestores adotem medidas internas para prevenir a ocorrência de situações semelhantes, contribuindo para uma gestão mais proativa e eficaz.

Convidamos todos os interessados a acompanhar de perto essas publicações, que estarão disponíveis no site da Auditoria Interna do IFPE (<https://portal.ifpe.edu.br/aceso-a-informacao/auditorias/informativos-da-auditoria/>).

Notícias e Indicações de Leituras

Igualdade salarial entre mulheres e homens

O Ministério do Trabalho e Emprego publicou a Instrução Normativa GM/MTE nº 6, de 17 de setembro de 2024, que regulamenta a implementação da Lei nº 14.611/2023, visando garantir a igualdade salarial entre mulheres e homens.

A norma exige que empresas com 100 ou mais funcionários publiquem semestralmente um Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, detalhando informações sobre remuneração e ações para mitigar desigualdades. Além disso, empresas que apresentarem disparidades salariais deverão elaborar um Plano de Ação, com fiscalização da Auditoria-Fiscal do Trabalho. O objetivo é promover transparência e equidade no mercado de trabalho, fortalecendo a participação feminina em condições justas.

Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-gm-/mte-n-6-de-17-de-setembro-de-2024-585124105>



STJ exige comprovação de prejuízo efetivo em casos de improbidade anteriores à Lei 14.230/2021

Em publicação recente no site do Superior Tribunal de Justiça (STJ), a Primeira Turma da corte decidiu que, para a condenação por improbidade administrativa com base no artigo 10 da Lei de Improbidade, é necessária a comprovação de prejuízo efetivo ao erário. A exigência se aplica também a processos envolvendo fatos ocorridos antes da vigência da Lei 14.230/2021 que ainda estejam em andamento. A decisão, tomada de forma unânime, reforça que a condenação por atos que causem dano ao erário não pode mais se basear na presunção de lesão aos cofres públicos.

Antes da reforma trazida pela Lei 14.230/2021, o STJ considerava que a dispensa indevida de licitação configurava improbidade administrativa devido ao dano presumido aos cofres do estado. Contudo, a nova redação do artigo 10 da lei passou a exigir a comprovação de perda patrimonial efetiva para que ocorra a condenação. Esse novo entendimento também foi aplicado a casos anteriores à mudança na lei, desde que ainda estejam em tramitação.

O caso julgado pela Primeira Turma envolveu uma ação do Ministério Público do Tocantins (MPTO) contra dois agentes públicos estaduais por contratações irregulares realizadas sem licitação. Na origem, os acusados foram condenados, mas com a nova orientação do STJ, a necessidade de comprovar o dano efetivo tornou-se crucial para sustentar a condenação.

O relator do recurso no STJ destacou que o entendimento anterior, que permitia a condenação com base no dano presumido, não pode mais orientar as decisões da corte. A legislação atual exige que se comprove a efetiva perda patrimonial, e, sem isso, não é possível reconhecer um ato como ímprobo. A decisão reforça o alinhamento do STJ com as mudanças legislativas e a necessidade de respeitar a escolha do legislador, conforme ressaltou o relator.

Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2024/04092024-Exigencia-de-dano-efetivo-ao-erario-vale-para-casos-anteriores-a-reforma-da-Lei-de-Improbidade-.aspx>



Prevenção e Enfrentamento ao Assédio

A Ministra de Estado da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos publicou a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, que trata do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, Autarquias e Fundações.

O Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal estabelece objetivos específicos fundamentais para promover um ambiente de trabalho mais justo e respeitoso. Entre as iniciativas, destaca-se o desenvolvimento de ações coordenadas que visam à prevenção do assédio e da discriminação, através de estratégias educativas voltadas para a formação e sensibilização dos

servidores públicos. O plano também busca fomentar uma gestão humanizada em todos os espaços institucionais, priorizando a avaliação contínua da cultura organizacional. Além disso, serão criadas instâncias dedicadas ao acolhimento e orientação de vítimas, garantindo sigilo e proteção contra retaliações para denunciantes, bem como evitando a revitimização nos procedimentos administrativos. A integração entre órgãos e entidades será essencial para assegurar a efetividade dessas ações, refletindo um compromisso com a construção de um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos.

Disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.719-de-13-de-setembro-de-2024-587538760>

A importância da Inteligência Artificial (IA)

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, considerando a crescente importância da Inteligência Artificial (IA) no contexto do trabalho, bem como a necessidade de estudar e propor políticas, produtos e serviços que garantam uma transição justa e inclusiva para o futuro do trabalho, publicou a Portaria MTE nº 1.234, de 23 de julho de 2024.

A portaria instituiu um Grupo de Trabalho (GT) com o objetivo de realizar estudos e propor políticas públicas, programas e ações voltadas ao desenvolvimento de serviços públicos que integrem a Inteligência Artificial no contexto do futuro do trabalho. Este GT reunirá

especialistas, representantes do setor público e privado, além de acadêmicos, para investigar as potencialidades e desafios da IA, visando promover um ambiente de trabalho mais inovador, inclusivo e sustentável.

As deliberações do grupo terão como foco a criação de diretrizes que garantam a transformação digital de forma ética e responsável, assegurando que as mudanças beneficiem a sociedade como um todo.

Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-1.234-de-23-de-julho-de-2024-574020056>



Prevenção ao Nepotismo

O Ministro dos Transportes publicou recentemente a Portaria nº 851, de 6 de setembro de 2024, que estabelece os procedimentos e as rotinas para a prevenção ao nepotismo e para a responsabilização em casos de sua ocorrência no âmbito do Ministério dos Transportes.

A portaria institui diretrizes rigorosas para prevenir e combater práticas de nepotismo, visando garantir a transparência e a ética na gestão pública. As novas normas estabelecem procedimentos claros que devem ser seguidos por todos os servidores, incluindo a obrigatoriedade de declarações de vínculos familiares e a criação de canais de denúncia para que a população possa reportar irregularidades. Além disso, a respon-

sabilidade dos agentes públicos que contribuírem para a ocorrência de nepotismo será rigorosamente apurada, com sanções que podem incluir desde advertências até a demissão. Essas ações reforçam o compromisso do ministério em promover uma administração pública mais justa e eficiente, protegendo os interesses da sociedade e assegurando a integridade nas relações de trabalho.

Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-851-de-6-de-setembro-de-2024-582945636>

FONTES

- Portal TCU - Pesquisa Integrada- <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/pesquisa/acordao-completo>; e
- Ferramenta de gestão do conhecimento voltada para profissionais da Administração Pública. Ementário de Gestão Pública- <https://ementario.info/boletins/>

CONTATOS

Titular da Unidade de Auditoria Interna do IFPE: David Lima Vilela
E-mail: audi@reitoria.ifpe.edu.br | Fone: (81) 2125.1647
Horário de atendimento: Sala A-27- 8h às 12h e das 13h às 17h