

**TRIBUNAL REGIONAL DO
TRABALHO DA 1ª REGIÃO**

**PRESTAÇÃO DE CONTAS
ORDINÁRIAS**
Exercício de 2013

JULHO/2014



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO**

SUMÁRIO

4 ANEXO IV À DN TCU Nº 132/2013- RELATÓRIO DE AUDITORIA DE GESTÃO	5
4.1 ITEM 1 DO ANEXO IV	5
AVALIAÇÃO DA CONFORMIDADE DAS PEÇAS EXIGIDAS NOS INCISOS I E II DO ART. 13 DA IN TCU Nº 63/2010.	5
4.2 ITEM 2 DO ANEXO IV – <i>MODIFICADO CONFORME REUNIÃO NA SECEX/RJ EM 25/11/2013.</i>	5
AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS QUANTITATIVOS E QUALITATIVOS DA GESTÃO, EM ESPECIAL QUANTO À EFICÁCIA E EFICIÊNCIA NO CUMPRIMENTO DOS OBJETIVOS ESTABELECIDOS NO PLANO ESTRATÉGICO, IDENTIFICANDO AS CAUSAS DE INSUCESSOS NO DESEMPENHO DA AÇÃO ADMINISTRATIVA.	5
4.2.1 <i>Análise do desempenho da gestão quanto a execução do Plano Estratégico (PEP) e do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação (PETI).</i>	5
4.2.1.1 Do Plano Estratégico e do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação.....	5
4.2.1.2 Execução do Plano Estratégico (PEP) em 2013.....	7
4.2.1.3 Execução do Plano Estratégico de Tecnologia de Informação (PETI) no exercício 2013	12
4.3 ITEM 3 DO ANEXO IV	14
AVALIAÇÃO DOS INDICADORES INSTITUÍDOS PELA UNIDADE JURISDICIONADA PARA AVALIAR O DESEMPENHO DA SUA GESTÃO.....	14
4.4 ITEM 4 DO ANEXO IV - <i>MODIFICADO CONFORME REUNIÃO NA SECEX/RJ EM 25/11/2013.</i>	15
AVALIAÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS.	15
4.4.1 <i>Observância da legislação sobre admissão, remuneração, cessão e requisição de pessoal, bem como sobre as concessões de aposentadorias, reformas e pensões.</i>	15
4.4.2 <i>Consistência dos controles internos administrativos relacionados à gestão de pessoas.</i>	16
4.4.3 <i>Tempestividade e qualidade dos registros pertinentes no sistema contábil e nos sistemas corporativos obrigatórios.</i>	17
4.4.4 <i>Qualidade do controle da UJ para identificar e tratar as acumulações ilegais de cargos</i>	18
4.4.5 <i>Ações e iniciativas da unidade jurisdicionada para a substituição de terceirizados irregulares, inclusive estágio e qualidade de execução do plano de substituição ajustado com o Ministério do Planejamento.</i>	19
4.5 ITEM 5 DO ANEXO IV - <i>DISPENSADO DE APRESENTAR CONFORME REUNIÃO NA SECEX/RJ EM 25/11/2013.</i>	20
4.6 ITEM 6 DO ANEXO IV - <i>MODIFICADO CONFORME REUNIÃO NA SECEX/RJ EM 25/11/2013.</i>	20
AVALIAÇÃO DA GESTÃO DE COMPRAS E CONTRATAÇÕES.	20
4.6.1 <i>Regularidade dos processos licitatórios e das contratações, por amostragem.</i>	20
4.6.2 <i>Qualidade dos controles internos administrativos relacionados à atividade de compras e contratações em todas as suas etapas.</i>	21
4.7 ITEM 7 DO ANEXO IV - <i>DISPENSADO DE APRESENTAR CONFORME REUNIÃO NA SECEX/RJ EM 25/11/2013.</i>	22
4.8 ITEM 8 DO ANEXO IV - <i>MODIFICADO CONFORME REUNIÃO NA SECEX/RJ EM 25/11/2013.</i>	23
AVALIAÇÃO SOBRE A GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (TI) DA UJ.....	23
4.9 ITEM 9 DO ANEXO IV - <i>DISPENSADO DE APRESENTAR CONFORME REUNIÃO NA SECEX/RJ EM 25/11/2013.</i>	24
4.10 ITEM 10 DO ANEXO IV - <i>DISPENSADO DE APRESENTAR CONFORME REUNIÃO NA SECEX/RJ EM 25/11/2013.</i>	24
4.11 ITEM 11 DO ANEXO IV	25
AVALIAÇÃO DA QUALIDADE E SUFICIÊNCIA DOS CONTROLES INTERNOS ADMINISTRATIVOS INSTITUÍDOS PELA UNIDADE JURISDICIONADA COM VISTAS A GARANTIR QUE SEUS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS SEJAM ATINGIDOS, CONSIDERANDO OS SEGUINTE ELEMENTOS DO SISTEMA DE CONTROLES INTERNOS DA UJ:	25
4.12 INFORMAÇÕES GERENCIAIS SOBRE A EXECUÇÃO DO PLANO ANUAL DE AUDITORIA DO EXERCÍCIO DE REFERÊNCIA DAS CONTAS E SITUAÇÕES NÃO CONTEMPLADAS NOS DEMAIS ITENS DO RELATÓRIO DE AUDITORIA DE GESTÃO, IDENTIFICADAS E ANALISADAS PELO ÓRGÃO DE CONTROLE INTERNO - <i>MODIFICADO CONFORME REUNIÃO NA SECEX/RJ EM 25/11/2013.</i>	26
4.12.1 <i>Informações gerenciais sobre a execução do Plano Anual de Auditoria.</i>	26
4.12.2 <i>Situações não contempladas nos demais itens do relatório de auditoria, identificadas e analisadas pelo órgão de controle.</i>	30
4.12.2.1 Gestão de Pessoas.....	30
4.12.2.2 Demais áreas.	31

LISTA DE TABELAS, RELAÇÕES, GRÁFICOS, DECLARAÇÕES ETC.

Quadro IV – Resumo dos resultados dos Indicadores Plano Estratégico	9
Quadro V – Resumo dos resultados dos indicadores do Plano Estratégico de TI	13
Quadro VI – Movimentação processual na SCI.....	28
Quadro VII – Processos autuados na SCI.....	28

4 ANEXO IV À DN TCU Nº 132/2013- RELATÓRIO DE AUDITORIA DE GESTÃO

Conforme determina o inciso III do art.2º, na forma do Anexo IV, da Decisão Normativa do Tribunal de Contas da União nº 132, de 2/10/2013, e em consonância com o decidido na reunião promovida pela SECEX-RJ, em 25/11/2013, da qual participaram o Controle Externo e os órgãos de Auditoria Interna das Unidades Jurisdicionadas, com o objetivo de definir estratégias e escopo da auditoria de gestão, apresentamos o conteúdo a seguir.

4.1 ITEM 1 DO ANEXO IV

Avaliação da conformidade das peças exigidas nos incisos I e II do art. 13 da IN TCU nº 63/2010.

Examinados os documentos que compõem o Processo de Contas do Exercício 2013, concluímos pela conformidade das peças exigidas nos incisos I e II do art.13 da IN TCU nº 63/2010 com as normas que regem a elaboração de tais peças.

4.2 ITEM 2 DO ANEXO IV – *Modificado conforme reunião na SECEX/RJ em 25/11/2013.*

Avaliação dos resultados quantitativos e qualitativos da gestão, em especial quanto à eficácia e eficiência no cumprimento dos objetivos estabelecidos no plano estratégico, identificando as causas de insucessos no desempenho da ação administrativa.

A análise dos resultados alcançados pela gestão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, no exercício de 2013, conforme decidido na reunião com a SECEX-RJ do dia 25/11/2013, impõe considerar o desempenho na execução do Plano Estratégico do TRT da 1ª Região para o período de 2010 a 2014. Para tal, foram examinados os itens 1.4 e 1.5 do Relatório de Gestão de 2013, que trazem as informações sobre os projetos desenvolvidos para condução dos macroprocessos finalísticos e de apoio, assim como os itens 2.1 e 2.3 do RG, que mostram, respectivamente, o desenvolvimento dos projetos estratégicos e o resultado apurado para os indicadores estratégicos no exercício. Como instrumento de complementação das informações trazidas pelo Relatório de Gestão do exercício de 2013, consultamos os Relatórios das Reuniões de Análise da Estratégia (RAEs) ocorridos no exercício 2013 e o Relatório da primeira RAE de 2014.

4.2.1 Análise do desempenho da gestão quanto a execução do Plano Estratégico (PEP) e do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação (PETI)¹.

4.2.1.1 Do Plano Estratégico e do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação

O Plano Estratégico 2010-2014 (PEP 2010-2014), aprovado pela Resolução Administrativa nº 20, de 26/11/2009, foi construído com base nas melhores práticas, nas

¹ Análise efetuada a partir das informações contidas no Relatório de Gestão do exercício 2013 e no relatório da I RAE de 2014, realizada em 11/2/2014.

recomendações dos Conselhos Superiores, e está alinhado às diretrizes estabelecidas pela Resolução nº 70, de 18/03/2009, do Conselho Nacional de Justiça - CNJ.

O Plano está dividido em 2 (duas) perspectivas, 9 (nove) temas, 18 (dezoito) objetivos estratégicos, indicadores e respectivas metas, além de contar com iniciativas estratégicas, em andamento ou já encerradas, associadas aos objetivos estratégicos.

Em atendimento às determinações das Resoluções nº 99/2009, do CNJ, e nº 69/2010, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT, foi aprovado o Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (PETI – TRT/RJ), pela Resolução Administrativa nº 2, de 16/02/2012.

O PETI-TRT/RJ é um desdobramento do PEP e abrange o período de 2012 a 2014. Possui 9 (nove) objetivos estratégicos, distribuídos em 3 (três) perspectivas e 7 (sete) temas, além de indicadores, metas e iniciativas estratégicas associadas aos objetivos estratégicos.

Os resultados do PEP e do PETI são acompanhados pelo Conselho de Gestão Estratégica (CGE) que tem as seguintes responsabilidades, como estabelecido no Ato nº. 42/2011:

- I- coordenar a elaboração das propostas de Planejamento Estratégico;
- II- orientar e monitorar o processo de Gestão Estratégica;
- III- garantir o alinhamento de programas, ações, projetos e processos estratégicos aos objetivos estratégicos do TRT/RJ, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Conselho Nacional de Justiça;
- IV- acompanhar e avaliar a execução e os resultados do Planejamento Estratégico;
- V- coordenar ações que possibilitem ao TRT/RJ cumprir a sua missão institucional e alcançar a visão idealizada, bem como atingir os objetivos definidos no Planejamento Estratégico;
- VI- monitorar o alinhamento estratégico das propostas orçamentárias do TRT/RJ ao planejamento estratégico, de forma a garantir os recursos necessários à sua execução; e
- VI- participar efetivamente da elaboração e da execução das propostas orçamentárias vinculadas aos projetos e ações estratégicas.

O CGE exerce as suas atribuições por meio de Reuniões de Avaliação Estratégica – RAEs², e quando são apreciados os resultados ou demandas do PETI, participam também dessas reuniões os membros da Comissão de Tecnologia da Informação (CTI). No exercício de 2014 foram realizadas 4 (quatro) RAEs, nas quais o CGE identificou a necessidade de adequações aos Planos.

O CGE também é apoiado em sua missão, quando da participação do TRT da 1ª Região no processo de gestão estratégica, pelo Comitê de Apoio à Administração (CAD).

O CAD, cujas atribuições e composição estão definidas no Ato 41/2011, tem por responsabilidades:

- I- promover o contínuo aprimoramento da administração judiciária do TRT/RJ, mediante a proposição de políticas e de diretrizes estratégicas;
- II- acompanhar, controlar e propor melhorias no processo de execução das políticas e das diretrizes de gestão aprovadas;

² Relatórios das RAEs podem ser consultados no link <http://www.trt1.jus.br/web/guest/gestao-estrategica-nova>.

- III- promover a integração estratégica do TRT/RJ com as demais esferas do Poder Público;
- IV- integrar os planos, os projetos e as ações desenvolvidos pelas unidades administrativas, em consonância com as políticas e diretrizes traçadas;
- V- realizar análise crítica dos indicadores de desempenho e dos processos de trabalho, propondo ações que resultem na melhoria das práticas gerenciais; e
- VI- deliberar sobre os aspectos relacionados ao cronograma e metodologia de execução dos projetos e ações estratégicas.

4.2.1.2 Execução do Plano Estratégico (PEP) em 2013

No Quadro 29 do RG foram apresentados 42 (quarenta e dois) indicadores estratégicos do PEP. Desses, 7 (sete) indicadores não foram apurados no exercício, pois dependem de uma nova pesquisa de clima organizacional prevista para o exercício 2014 e, por isso, os valores apresentados correspondem ao exercício 2012. Com isso 3 (três) objetivos estratégicos, dos 18 (dezoito) objetivos que formam o PEP 2010-2014, não tiveram seus indicadores apurados, e, portanto, não influenciaram os resultados apresentados em 2013. Há ainda 2 (dois) indicadores de absenteísmo relativos à magistrados e servidores, apurados para o exercício dessas contas, examinados no relatório da I RAE de 2014, mas não mencionados no quadro 2, pois não foram estabelecidas metas para o exercício.

Para subsidiar a análise que segue, utilizamos o Quadro IV, extraído do Relatório da I RAE de 11/2/2014, que apresenta o resumo dos resultados dos indicadores associados a 15 (quinze) objetivos estratégicos e mostra a situação de cada objetivo estabelecido no PEP por meio dos faróis de desempenho.

A observação do quadro IV aponta que, dentre os objetivos estratégicos com resultados apurados, 8 (oito) ficaram com notas iguais ou superiores a 9 (nove) - farol verde, 5 (cinco), com notas entre 6 (seis) e 9 (nove) - farol amarelo, 1 (um) com nota 5,3 (cinco inteiros e três décimos) – farol vermelho e 1 (um) sem nota por não haver meta estabelecida para o exercício.

Dos objetivos estratégicos que alcançaram desempenho superior, representado pelo farol verde, destacamos aqueles associados às atividades finalísticas da instituição e que, portanto, afetam diretamente a prestação jurisdicional trabalhista. Nesse grupo aparece o objetivo III, que trata da promoção de efetividade no cumprimento das decisões, o objetivo IX, que cuida da adoção de políticas voltadas para a prevenção e a solução coletiva de conflitos de interesses e o objetivo XI que implica em facilitar o acesso à Justiça.

O objetivo III, que alcançou nota máxima, representa a busca e o aprimoramento dos meios para que as decisões dos Juízes do Trabalho sejam efetivadas com celeridade e é monitorado por dois indicadores, que captam o resultado de processos finalísticos, a saber: taxa de congestionamento na fase de execução (11) e execuções encerradas (47). A taxa de congestionamento na fase de execução, cuja meta para o exercício era chegar a 62%, alcançou o percentual de 55,4%, significando que foram baixados definitivamente na fase de execução 44,6% dos processos iniciados e pendentes no exercício. O percentual de execuções encerradas no período que alcançou o índice de 37,9%, também superou a meta que, nesse caso, é estabelecida pelo CNJ.

O objetivo de fomentar a adoção de políticas voltadas para a prevenção e a solução de conflitos de interesses também atingiu a nota máxima no período. O indicador que registra o esforço institucional para o alcance desse objetivo superou a meta em 50 pontos percentuais. Ao
















todo foram realizadas 15 (quinze) ações, sendo 10 (dez) de prevenção e 5 (cinco) voltadas para a solução coletiva de interesses.

Finalmente, o objetivo de facilitar o acesso à justiça, cuja nota é o resultado da apuração de 3 (três) indicadores estratégicos que medem o esforço da instituição para reduzir custos, tempo e distância para ingresso e acompanhamento das demandas judiciais, também foi alcançado no exercício. Embora com média ponderada 9 (nove), em razão da quantidade de unidades descentralizadas instaladas que ficou 19,4 pontos percentuais abaixo da meta estabelecida, os resultados apurados nos demais indicadores que medem a implantação do processo judicial eletrônico – PJe são muito positivos. Importa destacar que a implantação do PJe é um projeto de extrema relevância para a justiça do trabalho, que certamente carrega grandes benefícios à sociedade e cujos resultados repercutem em outros objetivos estratégicos institucionais, principalmente naqueles associados à economicidade e à celeridade processual.























No Quadro IV há ainda 3 (três) objetivos estratégicos com notas ponderadas entre 8 (oito) e 9 (nove), assinalados com farol amarelo, que merecem atenção, pois as notas desses objetivos estão no limite superior do intervalo e percebemos a influência de alguns resultados que retratam importantes dimensões de desempenho para a instituição.

O atingimento do objetivo estratégico voltado para a garantia de agilidade nos trâmites judiciais e administrativos (I) é aferido a partir da apuração de dois indicadores estratégicos que captam o desempenho de processos finalísticos e de outros dois indicadores que captam o desempenho de processos de apoio. A nota ponderada desse objetivo foi 8,9 (oito inteiros e nove décimos), sendo influenciada em grande parte pelo desempenho do índice de atendimento à demanda de 1º grau (1) que ficou 17,7 pontos percentuais abaixo da meta estabelecida (julgar, no mínimo, 105% da quantidade de casos novos distribuídos). Trata-se de um importante indicador de eficácia que aponta agilidade nos procedimentos judiciais de 1ª instância, apurando a quantidade de casos solucionados em relação aos distribuídos/redistribuídos no exercício. Importa comentar que, além da lacuna de desempenho registrada, houve uma redução do índice em relação ao apurado no exercício anterior, acompanhada da redução no número de casos solucionados. Se em 2012 foram solucionados 238.201 casos, representando 104% da quantidade de casos novos distribuídos/redistribuídos, no exercício 2013 foram solucionados 221.571 casos, com um índice apurado de solução de 87,3% dos casos novos distribuídos/redistribuídos. Diferentemente do que aconteceu em 2012, quando a capacidade de julgar processos manteve-se acima da demanda, o desempenho demonstrado sugere oportunidades de melhoria que precisam ser enfrentadas. Aparentemente, grande parte da lacuna de desempenho anotada foi influenciada pelo processo de implantação do PJe, mencionado anteriormente, cuja complexidade exigiu muito esforço dos processos finalísticos e de apoio da instituição, comprometendo a produtividade, principalmente no âmbito das Varas do Trabalho.

Quadro I – Resumo dos resultados dos Indicadores Plano Estratégico³
Fonte: Relatório da 1ª RAE de 2014

ID	OBJETIVO ESTRATÉGICO / INDICADORES	RESULTADO DO INDICADOR	META	ALCANCE DA META	NOTA DO INDICADOR	PESO DO INDICADOR	NOTA FINAL PONDERADA	SITUAÇÃO ATUAL
1	Atendimento à demanda - 1º grau	87,3%	105,0%	83,2%	8	2	16,0	
2	Atendimento à demanda - 2º grau	99,6%	100,0%	99,6%	9	2	18,0	
6	Agilidade na tramitação dos processos administrativos de contratação	Sem Resultado	Sem meta	-				
7	Prazo médio de tramitação dos processos administrativos de pessoal	26	31	121,4%	10	1,5	15,0	
I	Garantir a agilidade nos trâmites judiciais e administrativos						8,9	
45.1	Evolução do consumo – Água	-8,7%	-8,0%	109,1%	10	1	10,0	
45.2	Evolução do consumo - Energia elétrica	1,9%	0,0%	-	9	1	9,0	
46	Evolução do gasto com material de expediente	-43,4%	-22,0%	197,1%	10	1	10,0	
II	Buscar a excelência na gestão dos custos operacionais						9,7	
11	Taxa de congestionamento na fase de execução	55,4%	62,0%	111,9%	10	1,5	15,0	
47	Execuções encerradas	37,9%	15,0%	252,4%	10	2	20,0	
III	Promover a efetividade no cumprimento das decisões						10,0	
15.1	Alcance dos objetivos estratégicos - Metas dos indicadores estratégicos	60,6%	81,0%	74,8%	7	2,5	17,5	
15.2	Alcance dos objetivos estratégicos - Ações e projetos estratégicos	40,0%	100,0%	40,0%	4	2,5	10,0	
31	Reuniões de Análise da Estratégia realizadas	4	4	100,0%	10	1,5	15,0	
48	Alcance das metas nacionais	40,0%	100,0%	40,0%	4	1,5	6,0	
V	Garantir o alinhamento estratégico						6,1	
16	Boas Práticas de Gestão do Poder Judiciário aproveitadas	31	30	103,3%	10	1,5	15,0	
49	Eventos e/ou ações de integração	2	1	200,0%	10	1,5	15,0	
VI	Ampliar a interação e a troca de experiências com outros Tribunais						10,0	
17	Parcerias estratégicas	52	25	208,0%	10	1,5	15,0	
VII	Fortalecer e harmonizar as relações com outras instituições públicas e privadas						10,0	
22	Ações para fomentar a prevenção de conflitos e a solução coletiva de conflitos de interesse	15	10	150,0%	10	1,5	15,0	
IX	Fomentar a adoção de políticas voltadas para a prevenção e a solução coletiva de conflitos de interesse						10,0	
24	Promoção de valores éticos e morais	10	9	111,1%	10	1,5	15,0	
X	Disseminar valores éticos e morais por meio de atuação institucional efetiva						10,0	
26	Unidades descentralizadas instaladas	63,6%	83,3%	76,4%	7	1,5	10,5	
50.1	Implantação do Processo Judicial Eletrônico - 1º Grau	79,3%	40,0%	198,2%	10	1,5	15,0	
50.2	Implantação do Processo Judicial Eletrônico - 2º Grau	100,0%	100,0%	100,0%	10	1,5	15,0	
XI	Facilitar o acesso à Justiça						9,0	

³ A metodologia utilizada para o cálculo das notas dos Objetivos Estratégicos (OE) do PEP foi adaptada do Guia Referencial para Medição de Desempenho e Manual para Construção de Indicadores do GESPUBLICA.

ID	OBJETIVO ESTRATÉGICO / INDICADORES	RESULTADO DO INDICADOR	META	ALCANCE DA META	NOTA DO INDICADOR	PESO DO INDICADOR	NOTA FINAL PONDERADA	SITUAÇÃO ATUAL
27	Pessoas diretamente beneficiadas por ações socioambientais	23,9%	15,0%	159,2%	10	2	20,0	
28	Práticas de gestão sustentável implementadas	16	9	177,8%	10	1,5	15,0	
51	Compras e contratações sustentáveis	30,8%	66,0%	46,6%	4	1,5	6,0	
XII	Promover a cidadania e a responsabilidade socioambiental						8,2	
29.1	Capacitação em gestão estratégica - Servidores	37,6%	50,0%	75,2%	7	1,5	10,5	
29.2	Capacitação em gestão estratégica - Magistrados	61,0%	50,0%	122,0%	10	1,5	15,0	
52.1	Cumprimento das ações de treinamento previstas no Plano Anual de Capacitação – Área Judiciária	100,0%	65,0%	153,8%	10	1,5	15,0	
52.2	Cumprimento das ações de treinamento previstas no Plano Anual de Capacitação – Área Administrativa	53,3%	65,0%	82,1%	8	1,5	12,0	
XIII	Promover capacitação continuada de magistrados e servidores baseada nas respectivas competências requeridas						8,8	
53	Ações implantadas para motivar e comprometer magistrados e servidores com o planejamento estratégico	7	6	116,7%	10	1,5	15,0	
XIV	Promover meios para motivar e comprometer magistrados e servidores com a estratégia da instituição						10,0	
34.1	Absenteísmo - Servidores	2,7%	Sem meta	-		1,5		
34.2	Absenteísmo - Magistrados	3,1%	Sem meta	-		1,5		
XV	Buscar a melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida							
40.1	Alcance dos objetivos do PETI – Metas dos indicadores do PETI	75,0%	81,0%	92,6%	9	1,5	13,5	
40.2	Alcance dos objetivos do PETI – Projetos do PETI	50,0%	100,0%	50,0%	5	1,5	7,5	
XVII	Garantir a disponibilidade de sistemas essenciais de TI						7,0	
42	Disponibilidade orçamentária para ações e projetos estratégicos	0,05%	0,30%	16,7%	1	1,5	1,5	
43	Execução do orçamento disponível	100,0%	99,0%	101,0%	10	1,5	15,0	
44	Execução orçamentária das ações e projetos estratégicos	0,7%	50,0%	1,5%	0	1,5	0,0	
54	Execução da ação orçamentária de capacitação	99,3%	99,0%	100,3%	10	1,5	15,0	
XVIII	Buscar a excelência na gestão orçamentária, assegurando a execução da estratégia						5,3	

Já o objetivo estratégico voltado para promover a cidadania e a responsabilidade socioambiental (XII), cujo nível de atingimento mede-se pela nota ponderada dos indicadores de pessoas beneficiadas por ações socioambientais (27), práticas de gestão sustentável implementadas (28) e compras e contratações sustentáveis (51), obteve o grau 8,2 (oito inteiros e dois décimos). Embora os dois primeiros índices tenham superado as respectivas metas, o resultado do indicador de compras e contratações sustentáveis contribuiu para que o objetivo não fosse plenamente alcançado, ficando 35,2 pontos percentuais abaixo da meta. Em 2013, conforme anotado no Relatório da 1ª RAE de 2014, das 78 (setenta e oito) compras e contratações realizadas no tribunal, 24 (vinte e quatro) preencheram os critérios de sustentabilidade. A dificuldade em se preencher tais critérios parece fundamentar-se nas características do mercado fornecedor que, conforme relatado no supracitado relatório, não está preparado para atender integralmente ao que recomenda à Resolução 103 do CSJT.

Ainda, no rol dos objetivos estratégicos com nota entre 8 (oito) e 9 (nove) encontra-se o relacionado à capacitação continuada de servidores e magistrados. Trata-se de relevante objetivo, cujos indicadores associados repercutem o esforço institucional de dotar servidores e magistrados das competências necessárias ao exercício de suas funções. No exercício em tela, dois indicadores superaram a meta: o de capacitação em gestão estratégica de magistrados (29.2), que registrou 11 (onze) pontos percentuais acima da meta, e o de cumprimento das ações de treinamento previstas no Plano Anual de Capacitação da área judiciária (52.1), que foi totalmente cumprido. Já os indicadores de capacitação em gestão estratégica – Servidores (29.1) e o de cumprimento das ações de treinamento previstas no Plano Anual de Capacitação – Área administrativa (52.2) registraram valores inferiores das metas estabelecidas, respectivamente 12,4 e 11,7 pontos percentuais abaixo das metas. Embora a média ponderada do objetivo tenha sido de 8,8 (oito inteiros e oito décimos), observamos oportunidades de melhoria a serem enfrentadas pela unidade responsável pela capacitação de servidores. Importa destacar que os indicadores de capacitação em gestão estratégica têm as suas metas alinhadas às Metas Nacionais estipuladas pelo CNJ, mais especificamente à Meta 15, o que demonstra a relevância do tema para a gestão estratégica do Poder Judiciário e a importância do desafio a ser enfrentado.

Na observação do Quadro IV também aparece um objetivo estratégico com indicadores que mostram alguns resultados insuficientes em relação às metas estabelecidas. Trata-se do objetivo V, que cuida da garantia do alinhamento estratégico, cuja nota ponderada dos seus 4 (quatro) indicadores foi 6,1 (seis inteiros e um décimo). Embora a nota esteja no intervalo do farol amarelo, encontra-se muito próxima ao limite inferior desse intervalo e, por isso, merece atenção especial da Gestão Estratégica desse regional. Os dois indicadores que mais impactaram o objetivo estratégico e, portanto, merecem destaque na avaliação, são o indicador de alcance dos objetivos estratégicos – ações e projetos estratégicos (15.2) e o de alcance das metas nacionais (48). Ambos ficaram 60 pontos percentuais abaixo das metas estabelecidas e tais lacunas de desempenho ensejam oportunidades de melhoria desafiadoras.

Finalmente, há que se comentar um objetivo que não foi alcançado e que também repercute o esforço institucional no sentido de realizar a estratégia. Trata-se do objetivo estratégico de buscar a excelência na gestão orçamentária, assegurando a execução da estratégia (XVIII). A nota ponderada desse objetivo, que é suporte dos demais, foi de 5,3 (cinco inteiros e três décimos). Os índices de disponibilidade orçamentária (42) e de execução orçamentária das iniciativas estratégicas (44) foram os que mais contribuíram para o desempenho insatisfatório do objetivo. Como apontado no relatório da 1ª RAE de 2014, o valor destinado no exercício foi de R\$765.480,00 e destes, apenas R\$ 5.580,00 foram empenhados. Valores, portanto, muito abaixo dos realizados em 2012⁴. Com crescente lacuna de desempenho, basta observar o registrado no exercício anterior, o resultado desse indicador associado ao resultado do indicador 15.2 (alcance dos objetivos estratégicos – ações e projetos estratégicos), já mencionado anteriormente, mostra a existência de algumas dificuldades no processo de execução da estratégia.

Sobre essas dificuldades duas hipóteses merecem atenção: a influência da morosidade que a instituição enfrenta em seus processos de contratação (v. objetivo estratégico I) e as demandas emergentes que acabam por provocar a realocação dos esforços institucionais (v. itens 1.4 e 1.5 do RG 2013). A primeira é um problema recorrente que precisa de diagnóstico e iniciativas corretivas. Como mostra o Quadro 5 do RG, a implantação do Processo Administrativo Eletrônico

⁴ No exercício 2012, R\$ 4.800.529,84, 00 (quatro milhões, oitocentos mil, quinhentos e vinte e nove reais e oitenta e quatro centavos) foi o orçamento destinado, enquanto que o total empenhado de despesas com iniciativas estratégicas foi de R\$ 2.174.336,70 (dois milhões, cento e setenta e quatro mil, trezentos e trinta e seis reais e setenta centavos) representando 45% (quarenta e cinco por cento) do total do valor reservado.

deve contribuir para reduzir o tempo de tramitação dos processos de contratação, mas não exclui um diagnóstico do problema sob uma nova perspectiva tecnológica, tampouco a possibilidade de adoção de ações corretivas no processo. Já em relação à segunda hipótese, é preciso verificar se as iniciativas que disputam os esforços institucionais são decorrentes de estratégias emergentes ou não. Nesse sentido há que se observar o impacto que essas iniciativas têm nos objetivos estratégicos estabelecidos, nos temas estratégicos e nas respectivas perspectivas estratégicas.

4.2.1.3 Execução do Plano Estratégico de Tecnologia de Informação (PETI) no exercício 2013

No Quadro 30 do RG foram apresentados 19 (dezenove) indicadores estratégicos do PETI. Desses, assim como observado no item 4.2.1.2, 2 (dois) indicadores não foram apurados no exercício, pois dependem de uma nova pesquisa de clima organizacional prevista para o exercício 2014 e, por isso, os valores apresentados referem-se ao exercício 2012.


























Para subsidiar a análise que segue, utilizamos o Quadro V, extraído do Relatório da I RAE de 11/2/2014, que mostra o resumo dos resultados dos indicadores associados aos 9 (nove) objetivos estratégicos, como também a situação de cada objetivo estabelecido no PETI por meio dos faróis de desempenho.

A observação do Quadro V indica que, dentre os objetivos estratégicos com resultados apurados, 4 (quatro) ficaram com notas iguais ou superiores a 9 (nove), farol verde, 1 (um) com nota 8,5 (oito inteiros e cinco décimos), farol amarelo, 1 (um) com nota abaixo de 6 (seis) e 3 (três) sem nota por não possuírem metas estabelecidas para o exercício.

O objetivo estratégico I teve o desempenho aferido pela média dos indicadores de satisfação interna com o atendimento (1) e quantidade de reclamações da TI na Ouvidoria (2). No exercício, ambos os índices superaram as metas estabelecidas. Porém, anotamos que o índice de satisfação dos usuários com os sistemas de TI (3), embora constituindo o rol de indicadores do referido objetivo estratégico, não foi considerado para o resultado. Trata-se de um dos indicadores mencionados anteriormente, cuja apuração ocorre quando da realização da pesquisa de clima organizacional e, portanto, o resultado apontado do quadro 30 do relatório de gestão refere-se ao exercício 2012. Naquele exercício, o valor apurado para o indicador ficou 11(onze) pontos percentuais abaixo da meta de 70% de satisfação.

Também, fazendo parte do primeiro grupo de objetivos estratégicos, releva comentar os resultados do objetivo de assegurar a infraestrutura de TI necessária ao desempenho efetivo e a disponibilidade das atividades de do TRT/RJ (IX). A nota 9,3 (nove inteiros e três décimos) foi obtida a partir da média de 4 (quatro) indicadores. As metas dos índices de disponibilidade de infraestrutura de equipamentos de tecnologia (16), disponibilidade de sistemas on-line (17) e aderência aos padrões mínimos de TI (19) foram superadas, enquanto que o índice de atualização das configurações dos ativos de TI ficou 9,2 pontos percentuais abaixo da meta.

Quadro II – Resumo dos resultados dos indicadores do Plano Estratégico de TI
Fonte: Relatório da 1ª RAE de 2014

ID	OBJETIVO ESTRATÉGICO / INDICADORES	RESULTADO DO INDICADOR	META	ALCANCE DA META	NOTA DO INDICADOR	PESO DO INDICADOR	NOTA FINAL PONDERADA	SITUAÇÃO ATUAL
1	Satisfação interna com o atendimento	90,6%	80,0%	113,2%	10	1	10,0	
2	Quantidade de reclamações da TI na Ouvidoria	35	36	102,9%	10	1	10,0	
I	Obter a confiança e a satisfação da sociedade como unidade técnica que presta o atendimento com agilidade e eficiência						10,0	
4	Alcance dos objetivos do PETI - Metas	75,0%	81,0%	92,6%	9	1	9,0	
5	Alcance dos objetivos do PETI – Projetos	50,0%	100,0%	50,0%	5	1	5,0	
6	Maturidade em governança de TI	44,1%	20,0%	220,6%	10	1	10,0	
7	Ataques externos e internos impedidos	96,5%	95,0%	101,6%	10	1	10,0	
II	Evoluir a maturidade em governança de TI						8,5	
8	Sistemas implementados	2	2	100,0%	10	1	10,0	
III	Garantir a integração e a troca de experiências interna e externa						10,0	
9	Qualidade dos serviços de TI	76,3%	Sem meta	Sem Avaliação				
IV	Otimizar o tempo de atendimento de demandas, assegurando a qualidade do serviço							
10	Alinhamento da estrutura de TI	Sem Resultado	Sem meta	Sem Avaliação				
V	Aprimorar a arquitetura organizacional, considerando os processos de trabalho							
11	Informações divulgadas no Portal	126	Sem meta	Sem Avaliação				
VI	Aprimorar a comunicação com o usuário interno e externo, assegurando a transparência das ações de TI							
12	Cumprimento das ações de treinamento previstas no PAC – Servidores Lotados na área de TI	73,3%	65,0%	112,8%	10	1	10,0	
VII	Manter a equipe de TI motivada e permanentemente capacitada, visando ao desenvolvimento de competências						10,0	
14	Aprovação de ações de TI propostas	94,6%	Sem meta	Sem Avaliação				
15	Execução de ações de TI aprovadas	45,7%	100,0%	45,7%	4	1	4,0	
VIII	Otimizar a gestão orçamentária, assegurando a execução das ações estratégicas de TI						4,0	
16	Disponibilidade de infraestrutura de equipamentos de tecnologia	99,8%	96,0%	104,0%	10	1	10,0	
17	Disponibilidade de sistemas on-line	99,9%	96,0%	104,1%	10	1	10,0	
18	Atualização das configurações dos ativos de TI	23,8%	33,0%	72,0%	7	1	7,0	
19	Aderência aos padrões mínimos de TI	100,0%	90,0%	111,1%	10	1	10,0	
IX	Assegurar a infraestrutura de TI necessária ao desempenho efetivo e à disponibilidade das atividades do TRT/RJ						9,3	

Outro importante objetivo estratégico que atingiu nota máxima foi o relacionado à motivação e à permanente capacitação da equipe de TI, com vistas ao desenvolvimento das competências necessárias (VII). Tal objetivo representa o esforço para dotar a instituição de uma equipe técnica e gerencial capaz de atender com eficácia e qualidade às complexas demandas que surgem no ambiente corporativo. No monitoramento do objetivo foi computado apenas o indicador de execução referente ao cumprimento das ações de treinamento previstas no PAC – servidores lotados na STI (12). O indicador de clima organizacional (13), que mede o grau de satisfação dos servidores lotados na STI em relação a diferentes aspectos, ficou 27,9 pontos percentuais abaixo da

meta, qual seja, obter 70% de satisfação. Tal resultado, mesmo que referente ao exercício de 2012, indica oportunidades de melhoria a serem consideradas especialmente em razão da lacuna de desempenho anotada e da repercussão que o indicador tem no suporte da estratégia de TI.

Finalmente, com nota ponderada 4 (quatro) e, portanto, farol de desempenho vermelho, o objetivo de otimizar a gestão orçamentária, assegurando a execução das ações estratégicas de TI (VIII) não foi alcançado no exercício. Dois indicadores contribuem para o controle do alcance desse objetivo: o índice de aprovação de ações de TI propostas (14) e o índice de execução das ações aprovadas (15). No exercício foram aprovadas 35 (trinta e cinco) das 37 (trinta e sete) ações orçamentárias propostas, resultando em 94,6% de aprovação. Dessas 35 ações aprovadas, 16 (dezesseis) ações orçamentárias foram executadas, representando 45,7% de execução das ações aprovadas. O índice ficou muito abaixo da meta estabelecida, indicando oportunidades de melhoria no processo, o que pode, inclusive, resultar na revisão da meta para o exercício 2014 como mencionado no item correspondente do relatório da I RAE de 2014.

4.3 ITEM 3 DO ANEXO IV

Avaliação dos indicadores instituídos pela unidade jurisdicionada para avaliar o desempenho da sua gestão.

No Relatório de Gestão de 2013 foram apresentados vários indicadores que subsidiam a avaliação do desempenho da gestão. Há os indicadores do Plano Estratégico, cuja classificação nas seis dimensões do desempenho preconizadas pelo GESPÚBLICA⁵ foi realizada com a finalidade de se estabelecer pontuações aos objetivos estratégicos correlatos e, portanto, atribuir uma nota à execução do Plano Estratégico.

Também foram apresentados no Quadro 32 do Relatório de Gestão de 2013 os indicadores táticos e operacionais associados aos Padrões Administrativos das unidades do TRT.

Além dos já mencionados, a instituição ainda conta com diversos indicadores que são elaborados e validados pelo CNJ⁶, a partir de informações coletadas internamente. Esses indicadores, embora não explicitados no Relatório de Gestão, são utilizados para fins de comparação de desempenho entre instituições de mesma natureza, avaliação dos anteprojetos de criação de cargos e unidades, alocação de recursos orçamentários, transparência etc.

Há ainda, disponível para a administração da instituição, os dados e indicadores apresentados na Consolidação Estatística da Justiça do Trabalho⁷ que mostram um retrato de todo o judiciário trabalhista permitindo dessa forma uma avaliação comparativa entre os 24 (vinte e quatro) regionais e a apuração e divulgação de diversos resultados da atividade jurisdicional.

Especificamente em relação à maioria dos indicadores que compõem o Plano Estratégico institucional e foram apresentados no Relatório de Gestão de 2013, observamos sua utilidade na medida em que são avaliados periodicamente nas Reuniões de Análise Estratégica e a partir deles é possível acompanhar o desempenho institucional, a influência das iniciativas no

⁵ Guia Referencial para Medição do Desempenho: http://www.gespublica.gov.br/Tecnologias/pasta.2010-05-24.1806203210/guia_indicadores_jun2010.pdf

⁶ Justiça em números; <http://www.cnj.jus.br/programas-de-a-a-z/eficiencia-modernizacao-e-transparencia/pj-justica-em-numeros/relatorios>

⁷ <http://www.tst.jus.br/consolidacao-estatistica-da-justica-do-trabalho>

desempenho institucional e desse acompanhamento, tanto o Comitê de Apoio à Administração-CAD, quanto o Conselho de Gestão Estratégica- CGE indicam as oportunidades de melhoria.

De todo exposto, concluímos que a maioria dos indicadores apresentados no Relatório de Gestão são úteis ao processo de decisão, representam a situação que o TRT/1ª Região pretende medir e tem capacidade de acompanhar o fenômeno ao longo de muitos períodos, por intermédio de séries históricas. Ainda sobre tais indicadores, inferimos que os dados coletados em sua construção sejam confiáveis, acessíveis e obtidos a um custo razoável, já que alguns são extraídos dos diversos sistemas informáticos disponíveis (SIAFI, SIGPLAN, ERGON⁸ e Sistema e-Gestão⁹) e outros são fornecidos diretamente pelo setor de estatística do Tribunal.

4.4 ITEM 4 DO ANEXO IV - *Modificado conforme reunião na SECEX/RJ em 25/11/2013.*

Avaliação da gestão de pessoas.

4.4.1 Observância da legislação sobre admissão, remuneração, cessão e requisição de pessoal, bem como sobre as concessões de aposentadorias, reformas e pensões.

Da observância da legislação sobre admissão¹⁰

Os processos relativos à convocação de candidatos aprovados em concurso público têm sido objeto de análise prévia por parte desta Unidade de Controle Interno, oportunidade em que são verificados: o atendimento das exigências legais para a convocação dos candidatos, a existência da vaga, a ordem de classificação, o respeito ao acesso dos candidatos pertencentes à categoria de deficientes físicos e a observância da dotação orçamentária específica para a contratação. Posteriormente, por ocasião da remessa dos atos de admissão ao Tribunal de Contas da União, por meio do Sistema SISACNet, são confirmados os dados do servidor e a remuneração cadastrada, de acordo com o cargo (nível médio ou superior).

Durante o exercício de 2013 foram disponibilizados 202 atos de admissão e esta Unidade de Controle Interno não apresentou ressalvas em relação a esses atos.

Da remuneração

A remuneração dos cargos está em consonância com a lei nº 11.416/2006 c/c lei nº 12.774/2012, com o reajuste da parcela denominada Gratificação de Atividade Judiciária-GAJ, a partir de janeiro de 2013, no percentual de 62% (sessenta e dois por cento), encontrando esses valores devidamente parametrizados no Sistema Informatizado de Pessoal- ERGON.

Em relação aos magistrados a tabela de subsídios encontra-se de acordo com a lei nº 12.771, de 28/12/2012, publicada no Diário Oficial da União em 31/12/2012.

Ressaltamos, no entanto, que, durante o exercício de 2013 não foi realizada auditoria específica para verificação das vantagens que compõem a remuneração dos servidores. Entretanto,

⁸ Sistema de Gestão de Pessoas do TRT 1ª Região.

⁹ Sistema da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho.

¹⁰ Método Utilizado: Análise Documental, no percentual de 100% dos atos.

por ocasião do ingresso no cargo e nas concessões de aposentadorias são verificados, dentre outros requisitos, a remuneração, tendo em vista que o Controle Interno possui acesso ao Sistema da Folha de Pagamento (ERGON).

Foi inserida no Plano de Auditoria de 2014 uma ação de auditoria de conformidade para verificação da regularidade das rubricas que compõem a folha de pagamento.

Cessão e requisição de pessoal

Durante o exercício de 2013 não foi realizada auditoria nas cessões e requisições de pessoal. Entretanto, com base na análise dos relatórios extraídos do Sistema Informatizado de Pessoal, foi possível concluir que referidos institutos encontram-se em consonância com o disposto no artigo 5º e § 7º da Lei nº 11.415/2006. No que tange aos Cargos em Comissão, do total de cargos ocupados, apenas 0,0445% ao final do exercício estavam ocupadas por servidores de outros órgãos e 0,0573% se encontravam ocupadas por servidores sem vínculo com o serviço público.

Das concessões de aposentadorias e pensões¹¹

Foram iniciados 97 processos de concessão de aposentadoria no exercício de 2013 e disponibilizados ao Tribunal de Contas da União 125 atos, sendo 08 atos remanescentes do exercício de 2012 e 20 atos de alterações/cumprimentos de diligências. Ressaltamos que foram observados pelo Gestor de Pessoal os prazos para remessa dos atos, em que pese haver constado equivocadamente no relatório de gestão item 5.1.5.3, 06 atos com prazo superior a 90 dias.

Em relação às pensões foram disponibilizados 47 atos no sistema SISAC, sendo 20 atos iniciados em 2013 e os demais referentes a atos remanescentes do final do exercício de 2012 e alterações/cumprimento de diligências do TCU. No que tange à observância do prazo, houve apenas um ato, com prazo superior a 90 dias, referente ao instituidor Reginaldo Borges dos Santos, CPF 027.015.967-34. Esse ato se refere à pensão estatutária concedida com base na lei nº 3373/1958 e absorvida por este órgão a partir de 01/01/1990, com base no art. 248, da Lei nº 8.112/1990, sem que tenha havido a remessa do respectivo SISAC à época.

4.4.2 Consistência dos controles internos administrativos relacionados à gestão de pessoas

Tendo em vista o elevado número de diligências propostas por este Controle Interno durante o exercício de 2012, foi realizada, no período de 17/06/2013 a 05/07/2013, auditoria operacional na Divisão de Análise de Direitos e Deveres, vinculada a Secretaria de Administração de Pessoal, no intuito de verificar a regularidade e eficiência dos procedimentos para a concessão de aposentadorias e pensões *post mortem* (SCI 20/2013), assim como a confecção dos respectivos SISAC'S e ainda os mecanismos de controle interno da Unidade, conforme previsto no Plano Anual de Auditoria.

Na auditoria realizada foram utilizados os métodos de entrevista com o gestor e servidores selecionados, exame documental e análise das informações contidas nos relatórios do Sistema Informatizado de Pessoal (ERGON).

¹¹ Método utilizado: Análise documental em 100% dos atos.

Ao final dos trabalhos a equipe de auditoria concluiu que a Unidade Auditada não possuía indicadores e metas pré-estabelecidas, nem um modelo de controle interno eficiente e ainda que a confecção do formulário SISAC era reputada pelos servidores da Unidade como de menor relevância, logo, não havia empenho suficiente para a redução das inconsistências detectadas. Além disso, foi possível identificar falhas nas rotinas de trabalho que ocasionavam procedimentos diversificados quando da confecção do formulário SISAC a ser remetido ao TCU e carência de treinamento dos servidores.

Em razão das constatações feitas pela equipe de auditoria foram feitas as seguintes recomendações:

- elaboração de guia orientador para preenchimento do formulário SISAC, com *checklist* dos principais códigos utilizados;
- monitoramento pelo gestor da Unidade do quantitativo de diligências propostas pela Unidade de Controle Interno, com posterior orientação aos servidores;
- reavaliação da rotina de trabalho da Unidade visando à eficiência e eficácia dos atos administrativos praticados, bem como a redução da rotatividade e melhoria do Clima Organizacional e, em relação ao Controle Interno realizado pela Unidade que fossem definidos formalmente os objetivos e estabelecidas metas exequíveis, além da criação de indicadores mensais comparativos, passíveis de evidenciar o desempenho da Unidade, mensurando os resultados quantitativos e qualitativos das atividades.

Após a realização desse trabalho foi autuado processo de monitoramento no intuito de verificar o cumprimento das recomendações propostas (processo SCI 21/2013).

Algumas ações já foram desenvolvidas, a exemplo, a criação de Mapa Demonstrativo de Tempo de Serviço no Sistema Informatizado de Pessoal (ERGON), minimizando a incidência de falhas oriundas de ações manuais e, alterações em procedimentos de rotina, de modo a tornar os processos de concessão de aposentadoria mais céleres e aprimoramento de planilha destinada a aferir a medição do percentual de “erros em SISAC/mês”.

Além disso, encontra-se em desenvolvimento, conforme informações do Gestor da Unidade os seguintes tópicos:

- a) a criação de ferramenta informatizada para controle dos requerimentos e processos em relação à distribuição entre os membros da equipe, obediência dos prazos, do cumprimento de metas ajustadas com a direção e a equipe;
- b) Desenvolvimento ou aprimoramento de indicadores internos que possibilitem controlar prazos, volume de trabalho etc,
- c) Consolidação de manual interno para elaboração de SISAC,
- d) Desenvolvimento de ferramentas informatizadas, mediante utilização do sistema informatizado de recursos humanos, facilitadoras da obtenção de dados necessários à instrução dos processos de aposentadoria e da elaboração dos SISAC's,
- e) Elaboração de um ementário de processos, pareceres e decisões do âmbito interno do TRT/RJ, relevantes para a área de concessão de direitos e vantagens.

4.4.3 Tempestividade e qualidade dos registros pertinentes no sistema contábil e nos sistemas corporativos obrigatórios.

Foi realizada auditoria para verificação da regularidade dos procedimentos relacionados ao registro contábil da folha de pagamento, conforme previsto no Plano Anual de Auditoria do exercício de 2013. Por ocasião da Auditoria de conformidade foram encontradas

algumas inconsistências, tais como: a) rubrica vinculada a conta contábil divergente, b) desatualização do código do evento ou conta contábil no relatório de apropriação contábil, c) lançamentos de verbas de desconto em situações incorretas no novo SIAFI e d) liquidação em conta contábil incorreta. Para cada inconsistência anotada foram tomadas as providências que seguem:

item a) - Em relação às divergências apontadas, foram tempestivamente acertados os lançamentos de rubrica em verba divergente e, conseqüentemente os relatórios contábeis passaram a refletir a classificação correta;

item b) - As unidades técnicas promoveram a atualização do código da conta contábil no relatório de apropriação da folha de pagamento neste exercício;

item c) - Após orientações da setorial contábil da Justiça do Trabalho os lançamentos foram regularizados;

item d) - A liquidação foi regularizada.

No que tange às apropriações contábeis da folha/liquidação em conta contábil incorreta, a Unidade responsável pelos registros contábeis (SOF/CCON/DICOP) salientou que as inconsistências apontadas tiveram origem em falhas operacionais causadas pelo novo SIAFI e que todas as apropriações das folhas de pagamento, referentes ao exercício de 2013, foram efetuadas em consonância com orientações disponibilizadas pelo Tesouro Nacional.

Por recomendação do Controle Interno a Unidade de Pessoal responsável pelo processamento da folha de pagamento, em conjunto com a Unidade Financeira, vem promovendo os ajustes necessários no sentido de modificar os códigos numéricos discricionários das verbas de desconto do Sistema Informatizado de Pessoal (ERGON) para os mesmos códigos das contas contábeis movimentadas no SIAFI, de modo a dar mais transparência e facilidade na análise das contas. Entretanto, o novo Plano de Contas aplicado ao Setor Público (PCASP) ainda não foi concluído pela Secretaria do Tesouro Nacional, tendo sido mais uma vez postergado para janeiro de 2015.

De qualquer modo o setor financeiro vem se empenhando em corrigir as inconsistências causadas pela utilização do novo SIAFI, promovendo os acertos por meio de contatos constantes com a área técnica da Secretaria do Tesouro Nacional, conforme apurado por esta UCI quando da realização da Auditoria (processo nº SCI 09/13).

4.4.4 Qualidade do controle da UJ para identificar e tratar as acumulações ilegais de cargos .

As acumulações de cargos no âmbito do Tribunal encontram-se disciplinadas na Resolução Administrativa nº 20/2013, publicada no DOERJ em 12/6/2013, Parte III, Seção II.

Na referida Resolução foram criadas as Comissões de Sistematização, com o propósito de executar estudos objetivando a implantação de mecanismos preventivos de controle da acumulação ilícita, e a Comissão de Acumulação de Cargos, responsável pela análise e emissão de parecer conclusivo sobre os casos de acumulação eventualmente identificados.

Atualmente a identificação de acumulação de cargos se dá por meio do preenchimento de formulário próprio, por parte dos servidores no ato da posse. No caso de identificação de acumulação há previsão de entrega, semestralmente, dos comprovantes de rendimentos de todos os vínculos, nos meses de abril e outubro para análise da Comissão de

acumulação de cargos. Esse procedimento é semelhante ao adotado no Ministério do Planejamento em relação aos servidores que acumulam cargos e não integram o Sistema SIAPE. Tal mecanismo de Controle ainda não é o modelo ideal, mas é o que se mostra mais razoável, dada a inexistência de mecanismo mais eficaz de cruzamento de dados via sistema.

4.4.5 Ações e iniciativas da unidade jurisdicionada para a substituição de terceirizados irregulares, inclusive estágio e qualidade de execução do plano de substituição ajustado com o Ministério do Planejamento.

Desde o exercício de 2008, conforme documentado nos autos do processo TRT-DGA nº 01/2008, este Tribunal vem promovendo gradativa adequação dos contratos de serviços de prestação contínua aos termos do Decreto Federal nº 2.271/97, por força do Termo de Conciliação Judicial celebrado entre a União e o Ministério Público do Trabalho, em que aquela se comprometeu a cumprir integralmente o disposto nessa norma.

Após cerca de 6 (seis) anos, verificamos que, de modo geral, os contratos vigentes já foram adequados, não tendo sido necessário estabelecer um plano de substituição de terceirizados por servidores públicos. Apenas a contratação de serviços de vigilância insere certa correspondência entre as atividades terceirizadas e as atribuições da Especialidade Segurança do Cargo Técnico Judiciário – Área Administrativa (Portaria SGP nº 712/2009), conforme já informado em Relatórios de Auditoria de Gestão passados.

Ocorre que a Especialidade em tela havia sido declarada em extinção pela Resolução Administrativa nº 04/2007 desta Corte, mas essa Corte de Contas entendeu como ilegal a norma nesse aspecto (Acórdão TCU nº 1.200/2008 – Plenário), o que ensejou a edição da Resolução Administrativa nº 16/2008, tornando insubsistente o dispositivo normativo pertinente à extinção. Assim, voltou a se evidenciar a necessidade de medidas visando à observância dos termos do Decreto nº 2.271/97.

Em análise recente ao processo administrativo TRT-SOF nº 125/13, referente à nova contratação de serviços de vigilância para o exercício de 2014, esta unidade de Controle Interno verificou que a questão supramencionada ainda carece de providências saneadoras pelo fato do próprio Termo de Referência fazer menção à interseção das atribuições do Agente de Segurança Institucional com as de Vigilante Terceirizado.

O Diretor-Geral decidiu da seguinte forma em relação à questão (fl. 591):

“Os serviços se revestem de natureza contínua, apoiam as atividades essenciais desempenhadas por esta instância judiciária, e, por esse ângulo são passíveis de contratação, observados os termos Instrução Normativa nº 02/2008-MPOG/SLTI, recentemente alterada pela Instrução Normativa nº 6/2013-MPOG/SLTI c/c o disposto no Decreto nº 2.271/1997.

A interseção entre as atividades a serem contratadas e as atribuições dos Cargos Efetivos de Agente de Segurança Judiciária foi evidenciada, porém está devidamente justificada, em vista de ser o número de profissionais existentes no Quadro Efetivo de Pessoal insuficiente para o atendimento de todas as unidades deste Tribunal, circunstância que, salvo percepção jurídica em sentido contrário afasta a incidência do disposto no art. 1º, §2º, do Decreto nº 2.271/1997.”

Assim, embora reconhecida a interseção de algumas atividades previstas no contrato, a atividade foi considerada essencial para o Órgão, que não detém quadro efetivo de Agentes de Segurança Judiciária suficiente para atender às respectivas necessidades. Não há notícia de solicitação ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho de expansão do quadro de pessoal quanto à carreira em debate.

4.5 ITEM 5 DO ANEXO IV - *Dispensado de apresentar conforme reunião na SECEX/RJ em 25/11/2013.*

Avaliação da gestão das transferências concedidas mediante convênio, contrato de repasse, termo de parceria, termo de cooperação, termo de compromisso ou outros acordos, ajustes ou instrumentos congêneres, devendo abordar:

4.6 ITEM 6 DO ANEXO IV - *Modificado conforme reunião na SECEX/RJ em 25/11/2013.*

Avaliação da gestão de compras e contratações.

Os processos licitatórios implementados pelo TRT-1ª Região em 2013 foram analisados por este órgão de Controle Interno segundo os critérios definidos no Plano de Fiscalização Anual. Considerando-se o critério de materialidade, apenas os processos com valores globais superiores a R\$ 500.000,00, por força do estabelecido nos artigos 2º e 3º do Ato nº 78/2010 (Revogado pelo Ato nº 10/2014) foram auditados em sua totalidade antes da realização da licitação ou da autorização para a dispensa e inexigibilidade da licitação. Os processos com valores abaixo desse limite foram auditados por amostragem, em momento posterior à realização dos atos, e selecionados principalmente a partir dos critérios de relevância e risco para a Administração, baseados na experiência dos auditores dessa área de atuação, com exceção dos processos de contratação de obras, auditados em sua totalidade de forma prévia em face das disposições da Resolução CSJT nº 70/2010 .

4.6.1 Regularidade dos processos licitatórios e das contratações, por amostragem.

Foi avaliada a regularidade dos procedimentos legais das licitações, nas fases interna e externa, e da formalização e execução dos contratos e termos aditivos, em conformidade com as normas previstas nas Leis nºs 8.666/93 e 10.520/02, Lei Complementar nº 123/06, Decretos nºs 2.271/97, 7.892/13, 5.450/05, dentre outros, bem como resoluções e orientações do Conselho Nacional de Justiça, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e jurisprudência do TCU.

As recomendações propostas em cada processo administrativo auditado foram, de modo geral, cumpridas pela Administração, evitando-se, deste modo, a ocorrência de falhas ou irregularidades nos procedimentos. No que tange aos processos licitatórios auditados de forma concomitante/posterior, as impropriedades detectadas, em sua maioria de caráter meramente formal, ensejaram em regra recomendações para aprimoramento dos procedimentos futuros.

Releva notar a realização de auditorias especiais (operacional) programadas no Plano de Fiscalização Anual relativas à: 1) adequação e padronização dos documentos de referência das contratações (Planos de Trabalho, Projetos Básicos, Termos de Referência, Editais e Contratos), especificamente no caso de obras e de serviços de prestação contínua, firmadas pelo TRT – processo TRT-SCI nº 23/13; 2) avaliação da eficiência e eficácia dos Acordos de Nível de Serviço (ANS) firmados nas contratações de serviços de prestação contínua deste Regional – processo TRT-SCI nº 25/13.

Das análises efetuadas nessas auditorias, constatou-se que as ações administrativas que perpassam o planejamento, elaboração, implementação e controle dos modelos documentais utilizados nas contratações apresentavam, em última análise, algumas oportunidades para melhoria em seus processos de trabalho que, além de assegurarem a conformidade normativa dos mesmos com maior eficiência, contribuiriam para uma melhor compreensão, por parte dos licitantes e contratados, de suas obrigações, com conseqüente ampliação da efetividade dessas contratações. Já no que tange aos ANSs, também se concluiu pela necessidade de aprimoramento dos instrumentos utilizados, a fim de implementar mecanismos de controle mais eficazes e torná-los de mais fácil mensuração.

Também foi realizada auditoria especial (conformidade e operacional) no âmbito do processo TRT-SCI nº 18/13, determinada pela Presidência deste Órgão, a fim de apurar inconsistências na execução do contrato de prestação de serviços de manutenção de primeiro, segundo e terceiro níveis em extintores e realização de testes hidrostáticos em mangueiras de incêndio (processo TRT-SOF nº 077/09), tendo sido constatada, em suma, deficiência dos controles da fiscalização acerca do cumprimento das obrigações da contratada e da contabilização de quantidades para efeito de pagamento. Embora não se tenha detectado prejuízo ao erário efetivo, foram recomendadas medidas imediatas para a regularização dos procedimentos e para o aprimoramento do planejamento das contratações futuras, as quais foram, em sua maioria, acatadas pela Administração e já se encontram em vias de adoção.

Por todo o exposto, considerando os percentuais alcançados, os métodos de seleção de amostra, o resultado das auditorias realizadas e a atuação da Administração para a correção de procedimentos quando das recomendações desse órgão de Controle Interno, concluímos, de modo geral, pela regularidade dos processos licitatórios e contratações efetuadas pelo Tribunal.

4.6.2 Qualidade dos controles internos administrativos relacionados à atividade de compras e contratações em todas as suas etapas.

Em que pese não ter sido realizada auditoria específica visando à verificação da qualidade dos controles internos da gestão em todas as etapas dos processos de compra/contratação, podemos afirmar, a partir das análises processuais e auditorias especiais efetuadas, que o TRT-1ª Região dispõe de uma estrutura de controles internos razoavelmente eficaz para evitar ou minimizar os riscos inerentes aos procedimentos de compra/contratação desenvolvidos. Destacam-se os seguintes fatores positivos da estrutura atual:

1) Há documentos disponíveis, denominados padrões administrativos, que regulam internamente o trâmite processual aplicável a cada etapa da contratação, amplamente conhecidos e, em regra, respeitados no âmbito das unidades envolvidas no processo de trabalho em questão, ainda

que alguns deles mereçam revisão em pontos específicos para aprimoramento e atualização e essa revisão não seja promovida de forma célere;

2) Existem Unidades Administrativas com a atribuição específica de analisar os documentos de referência das contratações, visando a detectar possíveis inconformidades em relação à legislação aplicável e a padronizar os instrumentos respectivos.

Como Unidades Administrativas, destacam-se principalmente a Divisão de Documento de Referência (DIDOR) e a Seção de Análise de Reajuste Contratual (SECARC), ambas integrantes da estrutura da Coordenadoria de Contratação (CCOT) que integra a Secretaria de Logística (SLG). A primeira tem por atribuição precípua a consolidação dos Termos de Referência e Projetos Básicos que vão nortear a contratação, e a segunda a análise de planilhas de custos estimados e normas relativas a reajuste contratual.

Ressaltamos que é atividade de praxe da DIDOR a juntada aos autos de manifestações anteriores sobre o objeto oriundas desta unidade de Controle Interno e da Assessoria Jurídica da Presidência, bem como pedidos de esclarecimento/impugnação de empresas que participaram de licitações anteriores, o que vem surtindo efeito positivo na prevenção de falhas nos procedimentos.

A Comissão Permanente de Licitação e Pregoeiros (CPL), unidade vinculada à Diretoria Geral responsável pela elaboração de editais/convites e pela condução da fase externa de todos os procedimentos licitatórios do Órgão, também realiza o saneamento do processo quando eventuais impropriedades não são detectadas precocemente, constituindo-se em mais um controle preventivo das licitações, além da atuação da própria Assessoria Jurídica, na forma do art. 38, parágrafo único, da Lei 8.666/93.

Constatamos, porém, na auditoria citada no item 4.6.1, relativa à avaliação dos documentos de referência (processo TRT-SCI nº 23/13), que não há procedimentos sistematizados que garantam efetivamente a padronização e adequação desses instrumentos, condições essas que são verificadas de modo subjetivo pelos servidores responsáveis pela elaboração e respectivas chefias, motivo pelo qual foram suscitadas providências para aprimorar esse controle.

3) Existem servidores com funções comissionadas (FC) de analistas especializados, lotados nos gabinetes de cada Secretaria Administrativa do Tribunal (SMO, STI, SOF, SLG, SGC e SGP), cuja atribuição principal é efetuar a revisão dos processos de trabalho desenvolvidos pelas unidades no que tange às contratações a elas vinculadas.

Apontamos apenas, como possível ponto de melhoria, a fixação formal das atribuições específicas vinculadas a essas funções comissionadas, de modo a assegurar o não desvirtuamento no futuro da finalidade da qual se originaram.

4.7 ITEM 7 DO ANEXO IV - *Dispensado de apresentar conforme reunião na SECEX/RJ em 25/11/2013.*

Avaliação de passivos assumidos pela UJ sem prévia previsão orçamentária de créditos ou de recursos, no mínimo, quanto à correção do cálculo do valor provisionado; às causas da assunção

desses passivos; à capacidade de gerência dos responsáveis pela UJ sobre tais causas; aos esforços da UJ para minimizar ou evitar a ocorrência de passivos nessas condições.

4.8 ITEM 8 DO ANEXO IV - *Modificado conforme reunião na SECEX/RJ em 25/11/2013.*

Avaliação sobre a governança de tecnologia da informação (TI) da UJ.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região é uma instituição que depende cada vez mais da Tecnologia da Informação (TI) para desenvolver adequadamente suas atividades. Cabe ressaltar que a maior automação de processos de trabalho do Tribunal, com a implantação do PJ-e e do Processo Administrativo Eletrônico, permite assegurar o alcance e a manutenção de padrões de desempenho e qualidade compatíveis com as necessidades da sociedade brasileira, incluindo aí a celeridade na resolução dos conflitos.

A Secretaria de Tecnologia da Informação (STI) do TRT/RJ passou por uma recente reformulação. Visando o aumento da produtividade e da qualidade dos serviços, a área TI passou a ser gerida por duas Secretarias. Tal divisão teve como fundamento a Resolução Administrativa nº 65/2012, que determinou a manutenção da STI e criação da Secretaria de Soluções em Tecnologia da Informação (SST), tendo esta como foco o desenvolvimento de soluções de software. As atribuições das subunidades que compõem a nova Secretaria (Coordenadoria de Análise de Soluções e Coordenadoria de Implementação, Teste e Qualidade) resultam da redefinição das atribuições da antiga CGSP/STI (Coordenadoria de Gestão de Sistemas e Portal) e suas Divisões, para a nova estrutura.

Segundo informações constantes no Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação deste Regional referente ao biênio 2012-2014 (PDTIC), a força de trabalho das unidades de TI (SST e STI) conta atualmente com um total de 94 (noventa e quatro) servidores, dentre os quais 23 (vinte e três) são concursados e possuem formação específica em TI. Tal quantidade de servidores ainda não atende o quantitativo mínimo estabelecido pela Resolução CNJ Nº 90, que dispõe sobre os requisitos de nivelamento de tecnologia da informação no âmbito do Poder Judiciário. Ressaltemos que essa Resolução tem como origem as recomendações contidas no Acórdão 1603/2008 – TCU – Plenário. De acordo com a Resolução referenciada, o requisito de Força de Trabalho Total Mínima Recomendada para TIC no TRT/RJ é de 120 (cento e vinte) profissionais. Assim, pode-se concluir que o quadro de pessoal atual ainda é insuficiente para atender todas as necessidades, sobretudo àquelas ligadas à governança de TI (gerenciamento de processos de TI, gerenciamento de serviços de TI, gerenciamento de projetos de TI e segurança da informação). Tal constatação revela a necessidade do aumento no número de servidores, treinados para as especificidades do TRT/RJ¹².

Atualmente, o TRT/RJ conta com quantidade suficiente de equipamentos de microinformática para o desenvolvimento de suas atividades, graças aos esforços de modernização da infraestrutura, com a participação efetiva do TST e do CSJT. O parque é renovado a cada três anos, logo após o término do período de garantia, o que reduz o custo de manutenção e ainda mantém os equipamentos atualizados.

¹² Há concurso público em andamento para 74 (setenta e quatro) vagas de Analista Judiciário, especialidade Tecnologia da Informação, e 2 (duas) vagas para Técnico Judiciário, especialidade Tecnologia da Informação - EDITAL Nº 01/2014 .

No que diz respeito aos *softwares*, existe uma padronização para a sua utilização em equipamentos do TRT/RJ, com aquisição de licenças rigorosamente controladas. É proibida a instalação e utilização de *softwares* não homologados. O *software* livre só pode ser utilizado após ter suas funcionalidades testadas, desde que estas atendam às necessidades dos usuários.

As solicitações para solução de incidentes, realizadas pelos usuários através de chamadas telefônicas, são atendidas em até dois minutos por uma empresa contratada. Segundo pesquisa de satisfação feita com os usuários em 2012, o índice de aprovação dos serviços é excelente (94,34%).

Com relação à segurança da informação, a TI segue as boas práticas do mercado, sendo certo que vem implementando a Política de Segurança da Informação e Comunicações e o Plano Diretor da Segurança da Informação e Comunicações no âmbito do TRT da 1ª Região.

Atualmente, por determinação da Alta Administração, a responsabilidade pelo Escritório de Projetos de TI no TRT/RJ é da Coordenadoria de Gestão de Projetos – COP, vinculada à Secretaria de Desenvolvimento Institucional – SDE, cujas decisões são tomadas em conjunto com as unidades da área de TI. Suas ações restringem-se aos projetos aprovados como estratégicos pelo Conselho de Gestão Estratégica (CGE).

Por fim, com relação ao alcance dos objetivos traçados para 2013¹³, verificamos que, em uma comparação das metas definidas com os resultados, apenas 75% dos indicadores do PETI foram alcançados. Os projetos previstos para o período também não foram totalmente concluídos, sendo atingido apenas o percentual de 50%. Em vista de tal fato, o CGE, em sua primeira reunião de 2014 (realizada em 11/02/2014), resolveu enfatizar a importância de serem alertados os responsáveis pelos projetos estratégicos, uma vez que todas as iniciativas deverão ser concluídas até o final do exercício de 2014, ocasião em que se dará o término da vigência do atual Planejamento Estratégico da Instituição.

4.9 ITEM 9 DO ANEXO IV - *Dispensado de apresentar conforme reunião na SECEX/RJ em 25/11/2013.*

Avaliação da gestão do patrimônio imobiliário de responsabilidade da UJ, no mínimo, quanto à correção dos registros contábeis; à estrutura tecnológica e de pessoal para administrar o patrimônio e à qualidade dos controles internos administrativos instituídos pela UJ para a referida gestão.

4.10 ITEM 10 DO ANEXO IV - *Dispensado de apresentar conforme reunião na SECEX/RJ em 25/11/2013.*

Avaliação da gestão da unidade jurisdicionada sobre as renúncias tributárias praticadas

¹³ Relatório de Auditoria de Gestão- ex 2013, item 4.2.1.2, Quadro IV, Objetivo Estratégico XVII.

4.11 ITEM 11 DO ANEXO IV

Avaliação da qualidade e suficiência dos controles internos administrativos instituídos pela unidade jurisdicionada com vistas a garantir que seus objetivos estratégicos sejam atingidos, considerando os seguintes elementos do sistema de controles internos da UJ:

No curso da avaliação de autos processuais em consonância com os Planos de Fiscalização Anual dos exercícios anteriores, foram percebidos pelas Coordenadorias da SCI os problemas apresentados pelos controles internos instituídos nas diversas áreas. Tais constatações apontaram para a necessidade de se proceder a avaliações destes controles internos de forma regular e permanente. Esta necessidade constou no PFA de 2013 quanto ao processo de trabalho de **concessão de aposentadorias e pensões *post mortem***, cujos principais resultados foram apresentados no item 4.4.2 do presente relatório de auditoria de gestão e constam nos autos do processo SCI 20/2013.

Importa destacar que a partir das análises processuais e auditorias especiais efetuadas, inferimos que o TRT da 1ª Região dispõe de uma estrutura de controles internos, razoavelmente eficaz para evitar ou minimizar os riscos inerentes aos procedimentos de compra/contratação desenvolvidos. Os fatores positivos da atual estrutura são destacados no item 4.6.2 deste relatório.

Em que pese a não realização de outras auditorias específicas com o intuito de verificar a qualidade e suficiência dos controles internos é importante registrar que, no âmbito do TRT da 1ª Região existem diversos elementos inerentes aos controles internos administrativos instituídos que merecem destaque.

Nesse sentido, vale lembrar que a atual estrutura organizacional do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região (TRT1), o respectivo quadro de cargos em comissão e funções comissionadas e o Manual de Atribuições são estabelecidos pela Resolução Administrativa 29/2010¹⁴.

Além disso, há um plano estratégico aprovado e em execução que possui objetivos, indicadores e metas a serem cumpridas, além do rol de iniciativas definidas para o alcance desses objetivos.

A administração do Regional conta ainda com um Conselho de Gestão Estratégica (CGE), com o Comitê de Apoio à Administração (CAD), órgão consultivo/deliberativo da Presidência, que tem por atribuição auxiliar a gestão do TRT1, e com diversas comissões permanentes, como explicitado no item 1.3 do Relatório de Gestão e no item 4.2.1.1 do presente relatório de auditoria.

Numa perspectiva de padronização de procedimentos e controles, as unidades administrativas e judiciárias, em especial as unidades responsáveis por licitações e contratos, como mencionado anteriormente (v. item 4.6.2), gestão de pessoas e patrimônio, contam com Padrões Administrativos – PAD's que estabelecem os procedimentos gerenciais e operacionais dos respectivos macroprocessos institucionais.

Importa considerar que o TRT1 possui portal corporativo e rede interna (intranet) que são utilizados como instrumentos de comunicação institucional onde são divulgadas as principais políticas, diretrizes, iniciativas, notícias e normativos de interesse.

Por fim cumpre registrar que o tribunal conta ainda com o código de ética, instituído

¹⁴ Relatório de Gestão, item 1.3.

pela Resolução Administrativa nº 35/2013, publicada em 11/09/2013, que tem por objetivo estabelecer os princípios e normas de conduta ética aplicáveis aos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, sem prejuízo da observância dos demais deveres e proibições legais e regulamentares.

4.12 INFORMAÇÕES GERENCIAIS SOBRE A EXECUÇÃO DO PLANO ANUAL DE AUDITORIA DO EXERCÍCIO DE REFERÊNCIA DAS CONTAS E SITUAÇÕES NÃO CONTEMPLADAS NOS DEMAIS ITENS DO RELATÓRIO DE AUDITORIA DE GESTÃO, IDENTIFICADAS E ANALISADAS PELO ÓRGÃO DE CONTROLE INTERNO - *Modificado conforme reunião na SECEX/RJ em 25/11/2013.*

4.12.1 Informações gerenciais sobre a execução do Plano Anual de Auditoria

Os trabalhos realizados em cumprimento ao Plano Anual de Auditoria apresentam os principais resultados da atuação da Secretaria de Controle Interno - SCI e tem como objetivo avaliar a gestão dos administradores, por intermédio de **fiscalização contábil, financeira, orçamentária, patrimonial e operacional**, visando à comprovação da legalidade, legitimidade e economicidade da atuação administrativa, bem como a avaliação dos resultados relacionados à eficiência e à eficácia da gestão, de acordo com o que determina o art. 70 da Constituição Federal de 1988.

A partir do advento do Ato nº 78/2010 (Revogado pelo Ato nº 10/2014) da Presidência, foram estabelecidas competências pertinentes à SCI, concentrando sua atuação de forma mais preventiva, através da realização de fiscalizações por iniciativa própria da unidade ou por solicitação da Presidência, a serem efetuadas nos sistemas **administrativo, contábil, financeiro, patrimonial, operacional** e de **pessoal** da Administração. O enfoque da SCI, nos últimos quatro anos, passou a ser de orientação aos gestores do Tribunal no desempenho efetivo de suas funções e responsabilidades, observando a legislação, as normas e as instruções pertinentes quando da execução de suas atividades. A atitude mais proativa culminou com propostas de rotinas e procedimentos, normas, manuais e ações referentes à sua área de atuação, com vistas à melhoria contínua das atividades e processos de trabalho. Tais diretrizes foram estabelecidas por meio de Ordens de Serviço do titular da SCI, baixadas com amparo do Ato nº 78/2010 (Revogado pelo Ato nº 10/2014) que passou a disciplinar a forma de atuação da Unidade de Controle Interno.

Nesta toada, as atividades da SCI no exercício de 2013 foram pautadas no Plano de Fiscalização, previamente aprovado pela Presidência, permitindo localizar eventuais falhas e propor ações de melhorias e/ou corretivas.

A busca pela transparência passou a ser a tônica adotada pela SCI, através da utilização de técnicas de trabalho, na aplicação dos procedimentos com vistas à obtenção de diferentes tipos e evidências pautadas nos atributos “validade”, “confiabilidade” e “relevância”, durante os trabalhos de fiscalização, quais sejam, a **Auditoria** (Prévia, de Conformidade e Operacional), a **Inspeção**, o **Levantamento**, o **Acompanhamento** e o **Monitoramento**.

O uso de **Relatórios Trimestrais**, adotados a partir de 2010, tem possibilitado à SCI realizar um mapeamento da gestão administrativa, objetivando a elaboração de diagnósticos organizacionais para posterior orientação dos gestores em relação à correção de eventuais impropriedades e sugestões de melhoria no desempenho das unidades/setores.

A realização de **Fiscalizações Especiais**, por servidores designados mediante Portarias da Presidência, em áreas específicas, nos termos do art. 3º, do Ato nº 18/10 (Revogado pelo Ato nº 10/2014) da Presidência, teve como escopo a avaliação e monitoramento dos controles internos da gestão administrativa, na busca constante pelo cumprimento da legislação, otimizando os resultados com a adoção de medidas preventivas que, na maioria dos casos, passaram a ser implementadas pelas unidades/setores que foram auditadas.

FISCALIZAÇÕES

A SCI, por meio do Ato nº 78/2010 (revogado pelo Ato TRT nº 10/2014) e do documento denominado "**MANUAL DE FISCALIZAÇÃO**", instituído pela OS-SCI nº 04/2010 (revogada pela OS-SCI nº 8/2014), baixada por força do art. 6º do supracitado Ato, estabeleceu princípios e normas que formam a base para o desenvolvimento das atividades de fiscalização e auditoria no âmbito deste Tribunal Regional.

A auditoria examina a legalidade e a legitimidade dos atos de gestão, quanto aos aspectos contábil, financeiro, orçamentário e patrimonial, bem como avalia o desempenho das unidades administrativas, quanto aos aspectos de economicidade, eficiência e eficácia. As auditorias também subsidiam a apreciação dos atos sujeitos a registro por parte do Tribunal de Contas da União.

A inspeção é utilizada para suprir omissões e lacunas de informações em processos administrativos, esclarecer dúvidas ou apurar denúncias ou representações quanto à legalidade, à legitimidade e à economicidade de fatos da administração e de atos administrativos.

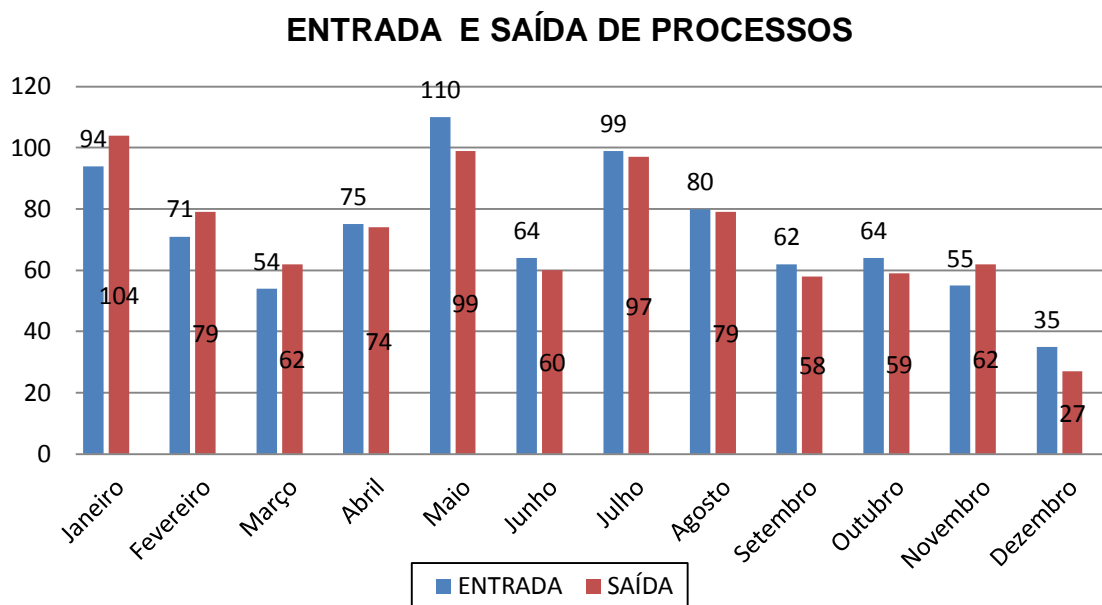
O levantamento tem por objetivo conhecer o funcionamento e a forma de atuação determinada unidade/setor da administração.

Por meio do acompanhamento, a SCI tem por escopo principal a verificação do cumprimento das determinações do TCU, quanto aos aspectos de economicidade, eficiência e eficácia dos atos praticados.

Já o monitoramento verifica o cumprimento das suas recomendações feitas em processos de fiscalização realizada e os resultados delas advindos.

Para o ano de 2013, foram definidas as prioridades gerais de atuação da SCI que foram expressas no Plano de Fiscalização Anual. O documento, cuja elaboração contou com a participação de dirigentes e servidores da SCI, trouxe os objetivos que pautaram suas ações, além dos principais desafios enfrentados no dia-a-dia no cumprimento de sua missão de assegurar a efetiva e regular gestão dos recursos públicos, que em 2013 atingiu a casa dos R\$ 1,56 bilhão até o dia 18 de dezembro de 2013, e foram examinados 860 processos, no âmbito das Fiscalizações Ordinárias previstas no Plano de Fiscalização Anual, conforme Quadro VI.

Quadro III – Movimentação processual na SCI



Ademais, foram atuados processos na Secretaria de Controle Interno, que também contribuíram para o aprimoramento dos controles internos das unidades auditadas e conseqüentemente melhoria do desempenho da área administrativa da instituição, conforme Quadro VII.

Quadro IV – Processos atuados na SCI

Nº DO PROCESSO	TIPO DE FISCALIZAÇÃO	AÇÃO
SCI 01/13	Auditoria de Conformidade	Auditar o desempenho do Tribunal no planejamento e na execução orçamentária e financeira das ações e metas previstas no Plano Plurianual e na Lei Orçamentária Anual para o exercício
SCI 02/13	Auditoria de Conformidade	Verificar as informações sobre o reconhecimento de passivos por insuficiência de créditos ou recursos
SCI 03/13	Auditoria de Conformidade	Auditar a movimentação e execução dos saldos de Restos a Pagar
SCI 04/13	Auditoria de Conformidade	Auditar as transferências de recursos mediante convênio, acordos, ajustes ou instrumentos congêneres.
SCI 05/13	Auditoria de Conformidade	Auditar a utilização de suprimento de fundos
SCI 06/13	Auditoria de Conformidade	Verificar e avaliar o tratamento contábil da depreciação, de amortização e da exaustão de itens do patrimônio e avaliação e mensuração de ativos e passivos da unidade.

SCI 07/13	Auditoria de Conformidade	Analisar e avaliar os demonstrativos contábeis previstos na Lei nº 4.320/64 e pela NBC 16.6.
SCI 08/13	Auditoria de Conformidade	Verificar a regularidade dos procedimentos relacionados aos estágios do empenho, liquidação e pagamento da despesa (nas compras diretas e serviços por escopo que apresentam valores empenhados acima de R\$ 50 mil e nas prestações de serviços ou fornecimento continuado que apresentem valor anual empenhado superior a R\$ 200 mil).
SCI 09/13	Auditoria de Conformidade	Verificar a regularidade dos procedimentos relacionados ao registro contábil da folha de pagamento
SCI 10/13	Auditoria de Conformidade	Verificar a regularidade dos procedimentos relacionados ao inventário anual de patrimônio e almoxarifado
SCI 11/13	Auditoria de Conformidade	Verificar a regularidade dos procedimentos relacionados aos estágios do empenho, liquidação e pagamento da despesa (nas compras diretas e serviços por escopo que apresentam valores empenhados abaixo de R\$ 50 mil e nas prestações de serviços ou fornecimento continuado que apresentem valor anual empenhado inferior a R\$ 200 mil)
SCI 14/13	Auditoria de Conformidade	Auditar a aplicação, no âmbito do Tribunal, das Resoluções nºs 13 e 14, ambas de 2006, do CNJ
SCI 15/13	Auditoria Extraordinária	Auditoria conforme despacho da Presidência no PA 02380-2012.000.01.00.3
SCI 16/13	Auditoria Especial	Avaliação objetiva do patrimônio mobiliário de responsabilidade do órgão, de propriedade da União ou de terceiros.
SCI 17/13	Auditoria de Conformidade	Auditar a atualização das informações referentes a contratos, convênios e outros ajustes nos sistemas SIASG e SICONV
SCI 18/13	Auditoria de Conformidade	Auditar a contratação de empresa para manutenção de 1,2 e 3 níveis e teste hidrostático em mangueira de incêndio
SCI 19/13	Auditoria de Conformidade	Ato de desligamento
SCI 20/13	Auditoria Operacional	Avaliar os processos de trabalho, relativos à concessão/revisão de aposentadorias e pensões e elaboração dos respectivos SISAC`s na Divisão de Análise de Direitos e Deveres
SCI 22/13	Auditoria de Conformidade	Avaliar o planejamento, organização, execução e controle da gestão de precatórios.
SCI 23/13	Auditoria de Conformidade	Analisar a adequação e padronização dos documentos de referência das contratações (planos de trabalho, termos de referência, projetos básicos, editais e contratos) firmadas pelo Tribunal
SCI 25/13	Auditoria Operacional	Avaliar a eficácia dos Acordos de Nível de Serviço integrantes dos contratos firmados pelo Tribunal

No contexto geral, a avaliação procedida pela Secretaria de Controle Interno, à vista dos trabalhos desenvolvidos no ano de 2013, reflete a eficiência, eficácia e economicidade da gestão

dos responsáveis pelas demais Unidades deste Tribunal, sendo satisfatório o desempenho da ação administrativa quanto aos resultados quantitativos e qualitativos alcançados.

4.12.2 Situações não contempladas nos demais itens do relatório de auditoria, identificadas e analisadas pelo órgão de controle.

4.12.2.1 Gestão de Pessoas

Pagamento de VPNI a Chefes de Gabinetes de Desembargadores

Desde dezembro de 2013 este Tribunal vem efetuando o pagamento da mencionada VPNI aos servidores ocupantes da Função de Chefe de Gabinete, lotados em Gabinetes de Desembargadores.

O deferimento do pagamento da mencionada vantagem, a título de VPNI, ocorreu em razão da alteração do nível da função de Chefe de Gabinete de CJ-1 para FC-5, sendo que tal alteração foi pautada na Resolução CSJT nº 63/2010 e implantada pela Resolução Administrativa TRT nº 48/2012.

A vantagem, criada pelo Acórdão referente ao processo RecAdm nº 00016586-46.2012.5.01.0000, foi incluída em folha de pagamento nos meses de dezembro de 2012 a fevereiro de 2013 em cumprimento às liminares concedidas em sede de mandado de segurança, proferidas pelo C. Órgão Especial deste TRT/RJ (MS nº 17525-26-2012-5-01-0000 e no MS 17948.2012.5.01.000, distribuído por dependência).

A Presidência deste regional formulou consulta ao CSJT sobre a possibilidade de pagamento de VPNI em função da alteração do nível da função. Nos autos do CSJT-Cons. nº 8741.87.2010.5.90.0000, aquele órgão superior entendeu que a consulta não atendia os pressupostos para conhecimento. Ressaltou, entretanto, que a matéria já fora analisada pelo CNJ no Proc. De Controle Adm. CNJ-PCA 007356.27.2010.2.00.0000-Rel. Ministro Ives Gandra Martins Filho **121ª Sessão-j.01/3/2011-DJe nº 41/2011 em 3/3/2011, p.58.**

O pagamento da vantagem foi então suspenso, a partir de 02/04/2013¹⁵, tendo em vista o despacho proferido pelo Exmº Ministro Barros Levenhagen, Vice-Presidente no exercício da Presidência do TST, nos autos do TST-SS-2781.19.2013.5.00.0000, nos seguintes termos:

“...(a) a imediata suspensão das ordens judiciais concessivas de liminar nos autos dos Mandados de Segurança nºs 17525-26.2012.5.01.0000; nº 17948-83.2012.5.01.0000 e 50.23.2013.5.01.0000, até o julgamento dos referidos processos em trâmite perante o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.”

Na sequência, em razão da decisão de mérito proferida nos Mandados de Segurança impetrados perante o Órgão Especial deste Tribunal (MS 1725.26.2012.5.01.0.00, MS 17948.83.2012.5.01.000 e 50.23.2013.5.01.0000), o pagamento da VPNI foi restabelecido, com efeitos retroativos à março de 2013, aos servidores ocupantes da Função de Chefe de Gabinete, lotados em Gabinete de desembargador.

¹⁵ O C. TST via ofício nº 3593/2013-SETPOESDC, de 02/04/2013, notificou a Presidência do E. TRT da 1ª Região do teor de decisão proferida nos autos do processo TST-SS-2781-19.2013.5.00.0000, tendo por objeto pedido de suspensão de liminar em MS interposto pela AGU.

Ressaltamos que a referida decisão foi comunicada à Advocacia Geral da União-Procuradoria-Regional da União na 2ª Região, por intermédio do Ofício nº TRT-GP nº 1641/2013, de 11 de novembro de 2013, para as providências cabíveis.

Por fim, importa considerar que decisão Exmº Ministro Barros Levenhagen, Presidente do TST, nos autos do processo Suspensão da Segurança TST-SS-11657-26.2014.5.00.0000, datada de 18 de Junho de 2014, determinou a imediata suspensão dos efeitos do acórdão concessivo de mandado de segurança proferido nos autos dos processos nºs 17525-26.2012.5.01.0000; nº 17948-83.2012.5.01.0000 e 50.23.2013.5.01.0000, até seu trânsito em julgado.

4.12.2.2 Demais áreas.

Verificamos, ao longo da execução do Plano de Fiscalização Anual, como informado nos itens 4.4.5 e 4.6 deste Relatório de Auditoria, algumas falhas que mereceram a intervenção desta unidade de Controle Interno, geralmente com o intuito de aprimorar os procedimentos futuros. Entretanto, as recomendações foram, em regra, acolhidas pelas unidades de gestão, ou houve justificativa para o não acatamento.