

Relatório de Auditoria Anual de Contas



Secretaria Federal de Controle Interno

Unidade Auditada: Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - Mato Grosso

Exercício: 2016

Município: Cuiabá - MT

Relatório nº: 201700784

UCI Executora: CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DO MATO GROSSO

Análise Gerencial

Senhor Superintendente da CGU-Regional/MT,

1. Introdução

Os trabalhos de campo foram realizados no período de 02 abril de 2017 a 26 de maio de 2017, por meio de testes, análises e consolidação de informações coletadas ao longo do exercício sob exame e a partir da apresentação do processo de contas pela unidade auditada, em estrita observância às normas de auditoria aplicáveis ao Serviço Público Federal. Ressaltamos, que foi concedido pelo Secretaria de Controle Externo em Mato Grosso do Tribunal de Contas da União – Secex/MT, a Unidade Auditada prorrogação até dia 28 de abril de 2017 do prazo para apresentação do Relatório de Gestão.

Nenhuma restrição foi imposta à realização dos exames.

O Relatório de Auditoria encontra-se dividido em duas partes: Resultados dos Trabalhos, que contempla a síntese dos exames e as conclusões obtidas; e Achados de Auditoria, que contém o detalhamento das análises realizadas. Consistindo, assim, em subsídio ao julgamento das contas apresentadas pela Unidade ao Tribunal de Contas da União – TCU.

Registra-se que os Achados de Auditoria apresentados neste relatório foram estruturados, preliminarmente, em Programas e Ações Orçamentárias organizados em títulos e subtítulos, respectivamente, segundo os assuntos com os quais se relacionam diretamente. Posteriormente, apresentam-se as informações e as constatações que não estão diretamente relacionadas a Programas/Ações Orçamentários específicos.

Por meio do Ofício nº 0579/2017/GAB/SRTE/MT, de 01 de junho de 2017, o gestor informou não ter informações adicionais sobre os Achados de Auditoria.



2. Resultados dos trabalhos

Em acordo com o que estabelece o Anexo IV da DN-TCU-132/2013 e, notadamente, a Ata de Reunião realizada em 13 de dezembro de 2016 entre Controladoria Regional da União no Estado de Mato Grosso – CGU-Regional/MT e a Secretaria de Controle Externo em Mato Grosso do Tribunal de Contas da União – Secex/MT, e em face dos exames realizados, foram efetuadas as seguintes análises: avaliação quanto aos resultados quantitativos, qualitativos e indicadores, à gestão de pessoas, ao cumprimento das deliberações do TCU e das recomendações da CGU.

2.2 Avaliação dos Resultados Quantitativos e Qualitativos da Gestão

De acordo com o item 2.3 – Desempenho Orçamentário do Relatório de Gestão, informou-se que a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Mato Grosso - SRTE/MT não figura no Plano Plurianual – PPA e que as análises orçamentárias são elaboradas pelas unidades do Órgão Central.

O Relatório ainda detalha nos itens 2.3.1 (objetivos estabelecidos no PPA de responsabilidade da unidade e resultados alcançados); 2.3.1.1 (programas do PPA); 2.3.1.2 (objetivos dos programas do PPA) e 2.3.2 (execução física e financeira das ações da Lei Orçamentária Anual de responsabilidade da unidade) que os dados e informações associados a objetivos e metas de programas temáticos, bem como à execução física e financeira das ações vinculadas à unidade, são da responsabilidade da Secretaria-Executiva.

No que tange ao Desempenho Operacional da unidade, o item 2.4 do Relatório de Gestão, o gestor pontua que a Secretaria Executiva priorizou publicar, por meio da Portaria nº 1.141, de 23 de setembro de 2016, um Plano de Ação para o exercício de 2016, construído com base no Plano de Ação de 2015. Segundo o gestor, o plano foi composto por 23 ações estratégicas com metas para o segundo semestre, distribuídas pelas unidades da Secretaria de Políticas Públicas de emprego - SPPE, Secretaria de Inspeção de Trabalho - SIT, Secretaria Nacional de Economia Solidária – Senaes, Secretaria de Relações de Trabalho – SRT, Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração – SPOA e Secretaria Executiva – SE.

Do exposto, observa-se que as ações da SRTE/MT estão inseridas no Plano de Ação Integrado do MTE e que as respectivas metas são compartilhadas entre a referida Superintendência e unidades integrantes do Órgão Central (MTE).

2.3 Avaliação dos Indicadores de Gestão da UJ

No item 2.5 do Relatório de Gestão foi informado o seguinte: *“Conforme informado no item Planejamento Organizacional, em 2016 o Ministério do Trabalho não adotou um Planejamento Estratégico. O órgão executou um Plano de Ação cujos indicadores já foram informados no item Desempenho Operacional deste relatório.”*

Por meio do Ofício nº 566/2017/GAB/SRTE/MT, de 25 de maio de 2017, o gestor acrescentou que os indicadores de gestão são instituídos pelas secretarias finalísticas, cabendo à Regional somente a execução das políticas institucionais determinadas pela Administração Central em Brasília.

Nesse sentido, considerando que os indicadores são elaborados e medidos de forma centralizada, essa avaliação não foi realizada em nível de superintendência.



2.4 Avaliação da Conformidade das Peças

Com objetivo de avaliar a conformidade das peças do processo de contas da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Mato Grosso, conforme disposto no art. 13 da IN TCU nº 63/2010, foi analisado o Relatório de Gestão da Unidade e constatado que a elaboração obedeceu às normas do Tribunal de Contas da União - TCU para o exercício de 2016.

A estratégia metodológica utilizada pela equipe de auditoria consistiu na análise dos itens que compõem o Relatório de Gestão, exercício 2016, bem como das peças complementares inseridas no Sistema E-Contas.

Por fim, cabe informar que as peças contemplam os formatos e conteúdos obrigatórios nos termos das Decisões Normativas TCU n.ºs 154/2016 e 156/2016 e Portaria TCU n.º 059/2016. As situações que não se aplicam à UPC foram devidamente identificadas no Relatório de Gestão.

Registre-se que o prazo limite de 31 de março de 2017 para inserir o Relatório de Gestão no Sistema E-Contas foi prorrogado para 28 de abril de 2017. Isso ocorreu a partir da solicitação realizada pela SRTE/MT para prorrogar o prazo por mais trinta dias, cujo pleito foi deferido pelo TCU, mediante Ofício nº 0409/2017-TCU/SECEX-MT, de 12 de abril de 2017.

Cabe ainda frisar que a SRTE/MT não possui unidade de Auditoria Interna e, portanto, não apresentou parecer de órgão que deva se pronunciar sobre as contas ou sobre a gestão dos responsáveis da unidade prestadora de contas, nos termos do art. 13, inciso III, da IN TCU nº 63/2010.

Com relação ao rol de responsáveis, convém lembrar que o cargo de titular de Superintendente Regional do Trabalho em Mato Grosso está vago e foi ocupado no exercício de 2016 apenas por substitutos. Portanto, figura no rol de responsáveis somente os substitutos, o que está compatível com natureza de responsabilidade estabelecida na IN nº 63/2010.

2.5 Avaliação da Gestão de Pessoas

A auditoria realizada sobre a gestão de recursos humanos da Superintendência da Regional do Trabalho e Emprego – SRTE/MT teve por objetivo avaliar a adequabilidade da força de trabalho da unidade frente às suas atribuições; a observância da legislação sobre admissão, remuneração, cessão e requisição de pessoal, a qualidade do controle da unidade jurisdicionada para identificar e tratar as acumulações de cargo, bem como se for o caso, sobre concessão de aposentadorias, reformas e pensões; consistência dos controles internos administrativos relacionados a gestão de pessoas; e tempestividade e qualidade dos registros pertinentes no sistema contábil e nos sistemas corporativos obrigatórios.

Com vistas a avaliar a folha de pagamento por meio da observância à legislação sobre remuneração, cessão, requisição de pessoal, bem como sobre a concessão de aposentadorias, reformas e pensões, analisaram-se os dados da folha de pagamento da Unidade e nela foi encontrada a seguinte ocorrência:

Ocorrências Folha de Pagamento

Detalhamento da ocorrência	Quantidade
Servidores aposentados após a Emenda Constitucional n.º 41 com fundamentos que não contemplam as Vantagens do Art. 192 e 193 (Lei 8.112) e Art. 184 (Lei 1.711)	05
<i>Fonte: Sistema de trilhas de auditoria analisadas em 31/12/2016</i>	



A Unidade respondeu às cinco inconsistências apontadas, representando um percentual de inconsistências justificadas de 100% e que estão devidamente lançadas no sistema correspondente.

Quanto à força de trabalho: apesar do incremento de dez servidores no exercício de 2014, nos últimos sete exercícios (2010 a 2016) houve uma redução de 74 servidores que representa perda de força de trabalho 36% em relação a 2010. O quadro atual é de 113 servidores efetivos. Apesar da redução significativa da força de trabalho da Unidade, nada impede que seja elaborado um Plano de Ação ou outro instrumento que permita otimizar os recursos humanos disponíveis e atender a recomendação da CGU. De forma geral a Unidade alega a falta de pessoal, mas não apresenta informações ou estudos que estimem a carga de trabalho e quantitativo de pessoas suficientes para realizar as atividades.

Quanto aos registros no sistema corporativo SISAC foi realizada uma análise dos registros de aposentadoria e pensão no SISAC o qual demonstrou que a Unidade vem cumprindo o prazo estabelecido pela art. 7.º da IN/TCU nº 55/2007.

Não há na Unidade quadro específico para cargos com dedicação exclusiva. Os acúmulos existentes guardam conformidade com a legislação, pois se trata de acúmulo de cargos técnicos com exercício de cargo de professor e dentro da carga horária permitida.

Apesar de não terem sido detectadas impropriedades na área de pessoal os controles internos administrativos carecem de aperfeiçoamento quanto: à verificação periódica de possível acumulação indevida de cargos e dos servidores cedidos e requisitados, ao controle do cumprimento da jornada de trabalho, à realização de auditorias internas para verificação de conformidade de pagamento, ao acompanhamento de vigência das decisões judiciais, à atualização cadastrais dos servidores, à verificação da consistência das bases de dados dos sistemas de gestão de pessoas e à verificação de conformidade dos atos de pessoal com a legislação vigente.

2.6 Avaliação do Cumprimento das Determinações/Recomendações do TCU

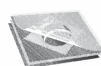
Com o objetivo de averiguar o atendimento, pela SRTE-MT, quanto às determinações emitidas pelo Tribunal de Contas da União no exercício de 2016, realizou-se consulta no site do TCU e no Relatório de Gestão do exercício de 2016. O resultado da consulta indicou a inexistência de determinações e recomendações subscritas em Acórdãos do TCU à Unidade Prestadora de Contas contendo determinação expressa para apreciação do Controle Interno.

2.7 Avaliação do Cumprimento das Recomendações da CGU

Foi contemplado no escopo do presente relatório a avaliação do cumprimento das recomendações, considerando a importância dessas para a melhoria do desempenho da Unidade.

Foi realizado levantamento das determinações existentes e emitidas durante a gestão de 2016 com posterior verificação de seu atendimento. O quadro a seguir mostra os resultados da análise.

Qtde de Recomendações Pendentes 31/12/2016	Qtde de Recomendações emitidas em 2016	Qtde de Recomendações atendidas integralmente	Qtde de Recomendações atendidas parcialmente	Qtde de Recomendações Pendentes
7	0	1	0	6



Em 2016 não houve atendimento das recomendações emitidas em exercícios anteriores e nem em relação as emitidas no exercício ora avaliado. Tais inconsistências estão explicitadas em registro constante da Seção Achados de Auditoria deste Relatório.

A Unidade alega que a falta de atendimento das recomendações, desde o exercício de 2012, deve-se à escassez de pessoal, contudo, não ficou demonstrado a relação entre a falta de pessoal e o descumprimento reiterado das recomendações, bem como tentativa de cumpri-las, a exemplo da implementação de um plano de ação.

2.8 Avaliação da Política de Gestão de Riscos

A Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 01/2016 tem como finalidades fortalecer a gestão, aperfeiçoar os processos e o alcance dos objetivos organizacionais, por meio de criação e aprimoramento dos controles internos da gestão, da governança e sistematização da gestão de riscos.

Com a finalidade de verificar as ações realizadas pelos gestores voltadas para a política de gestão de riscos, encaminhamos a Solicitação de Auditoria nº 201700784/003, de 03 de abril de 2017.

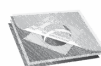
Por meio do Ofício n.º 379/2017/GAG/SRTE/MT, de 17 de abril de 2017, a Unidade nos informou que ainda não foram implementadas ações relativas à Gestão de Risco e que não tem conhecimento em relação ao assunto.

De forma complementar, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE/MT encaminhou manifestação sobre o assunto, por meio do Ofício nº 566/2017/GAB/SRTE/MT, de 25 de maio de 2017, nos termos abaixo:

Em leitura à referida Instrução Normativa compreendemos que esta Política de Gestão de Risco deverá ser implementada pela Administração Central, já que ela visa a proteção aos objetivos macros das ações finalísticas do órgão, conforme art. 3º da IN.

Art. 3º Os órgãos e entidades do Poder Executivo federal deverão implementar, manter, monitorar e revisar os controles internos da gestão, tendo por base a identificação, a avaliação e o gerenciamento de riscos que possam impactar a consecução dos objetivos estabelecidos pelo Poder Público. Os controles internos da gestão se constituem na primeira linha (ou camada) de defesa das organizações públicas para propiciar o alcance de seus objetivos. Esses controles são operados por todos os agentes públicos responsáveis pela condução de atividades e tarefas, no âmbito dos macroprocessos finalísticos (grifo nosso) e de apoio dos órgãos e entidades do Poder Executivo federal. A definição e a operacionalização dos controles internos devem levar em conta os riscos que se pretende mitigar, tendo em vista os objetivos das organizações públicas. Assim, tendo em vista os objetivos estabelecidos pelos órgãos e entidades da administração pública, e os riscos decorrentes de eventos internos ou externos que possam obstaculizar o alcance desses objetivos, devem ser posicionados os controles internos mais adequados para mitigar a probabilidade de ocorrência dos riscos, ou o seu impacto sobre os objetivos organizacionais.

Conforme Art. 1º do Regimento Interno da SRT/MT (Anexo III da Portaria 153, de 12/09/2009), somos uma unidade descentralizada subordinada ao Ministério do



Trabalho, que deve observar as diretrizes e procedimentos emanados pela Administração Central.

Art. 1º As Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego nos Estados do Acre, Alagoas, Amapá, Distrito Federal, Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Paraíba, Piauí, Rio Grande do Norte, Rondônia, Roraima, Sergipe e Tocantins, unidades descentralizadas subordinadas diretamente ao Ministro de Estado, (grifo nosso) compete a execução, supervisão e monitoramento de ações relacionadas a políticas públicas afetas ao Ministério do Trabalho e Emprego na sua área de jurisdição, especialmente as de fomento ao trabalho, emprego e renda, execução do Sistema Público de Emprego, as de fiscalização do trabalho, mediação e arbitragem em negociação coletiva, melhoria contínua nas relações do trabalho, e de orientação e apoio ao cidadão, observando as diretrizes e procedimentos emanados do Ministério. (grifo nosso)

Sendo assim, entendemos que não compete à SRT/MT a elaboração de Políticas de Gestão de Risco, já que as ações finalísticas são de responsabilidade da Administração Central do MTb em Brasília”.

A criação do Comitê de Governança, Riscos e Controles Internos composto pelo dirigente máximo e pelos dirigentes das unidades a ele diretamente subordinadas, conforme artigo nº 23 da IN Conjunta nº 01/2016, deveria ter sido implantado até maio/2017. No entanto, pelas explanações do gestor, ainda não foi instituído pela Unidade ações voltadas para a Gestão de Risco.

2. 8 Ocorrências com dano ou prejuízo

Entre as análises realizadas pela equipe, não foi constatada ocorrência de dano ao erário.

3. Conclusão

Eventuais questões formais que não tenham causado prejuízo ao erário, quando identificadas, foram devidamente tratadas por Nota de Auditoria e as providências corretivas a serem adotadas, quando for o caso, serão incluídas no Plano de Providências Permanente ajustado com a UJ e monitorado pelo Controle Interno. Tendo sido abordados os pontos requeridos pela legislação aplicável, submetemos o presente relatório à consideração superior, de modo a possibilitar a emissão do competente Certificado de Auditoria.

Cuiabá/MT 25 de julho de 2017.

Nome: GEORGIA MARIA POMPEO E SILVA

Cargo: Auditora Federal de Finanças e Controle

Assinatura:

Relatório supervisionado e aprovado por:

Superintendente da Controladoria Regional da União no Estado do Mato Grosso



1 CONTROLES DA GESTÃO

1.1 CONTROLES INTERNOS

1.1.1 AUDITORIA DE PROCESSOS DE CONTAS

1.1.1.1 CONSTATAÇÃO

Ausência de alimentação do Sistema Monitor e não atendimento às recomendações da CGU, principalmente quanto à definição de rotinas para o fortalecimento dos controles internos.

Fato

Foi realizada a revisão do Plano de Providências da Superintendência Regional do Trabalho em Mato Grosso – SRTE/MT. A revisão abrangeu as recomendações decorrentes do Relatório Auditoria Anual de Contas nº 201503460, exercício de 2014, o último realizado sobre a Unidade. Foram analisadas sete recomendações, que correspondem a todas as que foram emitidas no período de 2012 a 2014 com posterior verificação do atendimento.

Por meio do Ofício nº 20888/2015/NAC2/CGU-Regional/MT, 08 de setembro de 2015, foi encaminhado à Superintendência Regional do Trabalho em Mato Grosso – SRTE/MT o Relatório de Auditoria Anual do exercício de 2014 e solicitada a atualização do Plano de Providências Permanente, no prazo de trinta dias. O Plano de Providências não foi atualizado, pois não foi encaminhado pela Unidade. Acrescente-se que a SRTE/MT não utiliza o sistema Monitor.

Por ocasião da realização da Auditoria Anual de Contas, exercício de 2016, foi emitida a solicitação de auditoria nº 201700784/001 relacionando todas as recomendações pendentes de atualização. Com exceção do atendimento de uma recomendação, não foram informadas medidas efetivas para a implementação das demais recomendações. A falta de pessoal foi o motivo alegado pela Unidade para ausência de atendimento às recomendações.

Considerando que a falta de atendimento às recomendações perdura desde o exercício de 2012 e que o histórico das manifestações é sempre o mesmo: escassez de servidores, foi solicitado a Unidade, por meio da S.A. nº 201700784/005, maiores detalhamentos como: concursos esperados que não foram realizados, motivos pelos quais não se pode atribuir servidores de outras áreas administrativas para desempenhar conjuntamente tarefas com outras atribuições, perfil requeridos pelo servidor, bem como quais foram as gestões realizadas junto aos Órgãos com a finalidade de solucionar as recomendações.

A resposta encaminhada em relação à S.A. nº 005/2001700784 não elucidou as questões levantadas. A Unidade limitou-se a apresentar planilha com a lotação dos servidores nos seus setores.

Segue quadro contendo o conjunto de recomendações não atendidas e a proposta para implementação encaminhada pela Unidade Auditada por meio do Ofício nº 0566/2017/GAB/SRTE/MT, de 25 de maio de 2017:



Relatório Número	Recomendações não atendidas	Proposição de implementação da SRTE/MT
201203611	Efetuar, periodicamente, pesquisa de satisfação junto aos usuários de seus serviços. Sugere-se na forma de questionário, em base amostral, procurando captar o grau de satisfação dos demandantes de serviços da SRTE/MT, a fim de utilizar os resultados da pesquisa como subsídio relevante para reorientar e ajustar os serviços prestados, em especial no que se refere ao cumprimento dos compromissos e dos padrões de qualidade de atendimento.	A SRT/MT iniciou pesquisa de satisfação em Fevereiro/2017.
201203611	Recomenda-se que a unidade estabeleça rotinas formalizadas de processo para a gestão de bens de uso especial sob sua responsabilidade, notadamente, quanto à implementação das seguintes ações: 1) designe servidor para atuar na gerencia dos bens imóveis sob a responsabilidade da unidade; 2) realize a correção e completude dos registros dos imóveis no Sistema de Gerenciamento dos Imóveis de Uso Especial da União – SPIUnet, quanto aos bens imóveis de uso especial locados de terceiros; 3) realize a avaliação dos imóveis RIP 906700212500-5, 906700170500-8, 904700153500-0, que encontram-se com a data de avaliação vencida; 4) realize análise quanto à adequação dos preços contratuais dos aluguéis aos valores de mercado, juntando as avaliações aos processos.	Com remanejamento de servidores ocorrido em 2016, o setor responsável pelas licitações iniciou contatos junto à SPU/MPOG e SPOA/SE/MTb para cadastramento de operadores nos sistemas SPInet e SISREI, onde serão tomadas providências de atualizações dos imóveis sob responsabilidade da SRT/MT. Em 2016 foi contratado uma arquiteta para regularização do imóvel sede da SRT/MT junto à Prefeitura de Cuiabá, com a emissão dos alvarás necessários para o funcionamento do estabelecimento. Em 2017, será iniciado o processo de avaliação dos imóveis da União sob responsabilidade da SRT/MT. Com relação à avaliações dos imóveis locados, estas constam nos processos de locação e a realização de avaliações anuais são custosas, já que a SPU não possui obrigação de fazê-las, conforme o Parecer 1252-5.12/2011/DPC/CPNJUR-
201405802	Estabelecer rotinas, definir equipe e atribuições, no âmbito do Serviço de Administração, para o desempenho das atividades decorrentes da gestão do patrimônio imobiliário, tais como, manter atualizado o registro dos imóveis no SPIUNET; realizar avaliação dos imóveis dentro do prazo estabelecido pela legislação, registrar e segregar as despesas com reforma e manutenção dos imóveis próprios, as despesas com benfeitorias nos imóveis locados.	MP/CGU/AGU, e teríamos que contratar profissionais para esta tarefa, o que geraria um custo anual maior que os reajustes contratuais previstos através do IGPM-FGV. Em 2016, devido à recessão econômica, ficou acordado com os locadores a não concessão de reajuste, o que gerou uma economia de cerca de cerca de 9% nos gastos com locação de imóvel.
201405802	Realizar a atualização do Sistema SPIUnet e avaliação dos imóveis que se encontram com a data de validade vencida, com vistas a regularizar a falha ora apontada.	
201503460	Implementar rotina interna quando da elaboração de editais de licitação, para verificação da existência de cláusulas restritivas, com base nos acórdãos do TCU.	A rotina já está implementada desde 2012 de forma indireta, pois a SRT/MT utiliza-se de editais modelos da AGU, disponibilizados no site desta, que regularmente são atualizados em conformidade com a legislação vigente e com os acórdãos emanados pelo TCU. Destacamos ainda que além de utilizarmos estes editais modelos, os processos também são analisados pela CJU/AGU/MT, que aponta em seus pareceres, quando for o caso,



		divergências com a legislação vigente e com os acórdãos. Devido ao baixo efetivo envolvido no setor de licitações, e como existem estes dois mecanismos de controle, a implementação desta rotina sobrecarregaria os servidores que já estão bastante atarefados no setor.
201503460	Encaminhar o Plano de Providências Permanente atualizado, contemplando as medidas adotadas ou a serem adotadas, informando o cronograma de implementação das recomendações emitidas pelo órgão de controle interno.	Será providenciado neste ano o Plano de Providências após a conclusão dos trabalhos de auditoria e apontados as atuais pendências deste órgão.

No Relatório de Gestão da SRTE-MT, exercício 2016, merecem destaque dois trechos a respeito do assunto, conforme transcrição seguinte:

“ Como perspectiva para 2017, espera-se que com os ajustes efetuados no quadro de pessoal, resultado dos remanejamentos efetuados no segundo semestre de 2016, a SRTE/MT possa atender diversas pendências junto ao TCU e à CGU”.

“Os imóveis sob responsabilidade da UJ estão com as avaliações vencidas, sendo inclusive alvo de apontamento no Acórdão nº 3928/2013. Devido à carência de servidores, não foi possível concentrar esforços de forma a atualizar estas avaliações, porém acreditamos que até o final de 2017 conseguiremos sanar esta pendência”.

Conforme se observa no relatório de gestão, são apenas três imóveis (RIP's nº 906700212500-5, 906700170500-8 e 904700153500-0), necessitando de reavaliação desde 2006 e até o momento não foram apresentadas quaisquer iniciativas de comunicação à Superintendência do Patrimônio da União - SPU, responsável por elaborar os laudos de avaliação dos imóveis. Também não há evidências de que um servidor da área administrativa esteja impedido de realizar pontualmente essas atualizações, embora tenha outras atribuições.

Pelo exposto é evidente que a Unidade está com dificuldades em transpor problemas já existentes ou até mesmo apontar soluções para que se possa resolvê-los.

Causa

Fragilidades nos controles internos existentes quanto ao atendimento de recomendações da CGU.

Manifestação da Unidade Examinada

A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE/MT encaminhou manifestação por meio do Ofício nº 566/2017/GAB/SRTE/MT, de 25 de maio de 2017, nos termos abaixo:

Com relação à observação citada em relação à pendência de avaliação dos imóveis próprios, na qual esta Administração sempre justificava que tal não era realizada em virtude a falta de servidores, temos a esclarecer que em 2012 fomos comunicados pela SPU de que a mesma não iria mais fazer avaliações em atendimento ao Parecer 1252-5.12/2011/DPC/CPNJUR-MP/CGU/AGU. Na época, sempre a acionávamos para efetuar avaliações de imóveis quando da celebração ou substituição de contrato de locação com a finalidade de funcionamento de unidades desta Superintendência no interior do Estado.



Na época, entendemos que a SPU não faria mais nenhuma avaliação, independentemente de ser imóvel próprio ou de terceiros, e que teríamos que contratar quando necessitássemos do serviço. Por isto a justificativa era sempre de que as avaliações estavam pendentes em virtude da falta de pessoal, porque seria preciso contratar um profissional e isto deveria ser feito através de licitação de um objeto complexo, que demandaria tempo em pesquisas e análises para elaboração do termo de referência.

Porém, quando estávamos preparando a presente resposta para tal observação, em leitura ao referido Parecer, constatamos que a restrição de avaliação colocada pela SPU se referia aos imóveis de terceiros e que os imóveis da União continuam sob responsabilidade da SPU. Percebemos somente agora que estamos com uma pendência não complexa para atendimento. Sendo assim, iniciaremos ainda este ano as providências para atender esta recomendação, solicitando à SPU que efetue as avaliações dos imóveis sob responsabilidade desta UJ.

Em resumo, a recomendação de pendência de atualização no SPIUnet até a presente data não foi atendida por um erro de interpretação do Parecer 1252-5.12/2011/DPC/CPNJUR-MP/CGU/AGU, onde havíamos entendido a SPU não faria mais nenhuma avaliação, porém de fato ela não fará avaliação somente dos imóveis de terceiros, mantendo sob sua responsabilidade os da União.

Análise do Controle Interno

A Unidade Auditada apresentou um plano de providências para implementar as recomendações durante o exercício de 2017. As recomendações continuarão a ser monitorada por esta CGU-Regional/MT até que sejam definitivamente atendidas.

Acrescente-se que a SRTE/MT não utiliza o Sistema Monitor para gestão do atendimento às recomendações, o que permitiria uma interlocução tempestiva e eficiente entre a CGU e a Unidade e a gestão eletrônica desses documentos.

Recomendações:

Recomendação 1: Atualizar o Sistema Monitor com as informações sobre o cumprimento das recomendações de exercícios anteriores, incluindo a documentação comprobatória do atendimento, no que couber.

Recomendação 2: Alimentar o sistema Monitor com as providências relativas ao atendimento das recomendações deste Relatório em até trinta dias após o recebimento do Relatório de Auditoria de Gestão 2016, incluindo a documentação comprobatória do atendimento, no que couber.

2 GESTÃO OPERACIONAL

2.1 AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS

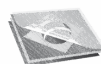
2.1.1 EFETIVIDADE DOS RESULTADOS OPERACIONAIS

2.1.1.1 INFORMAÇÃO

Resultados Quantitativos e Qualitativos.

Fato

Consta no Relatório de Gestão 2016 que a Secretaria Executiva do órgão priorizou publicar um Plano de Ação para o exercício de 2016, construído com base no Plano de



Ação de 2015, com as Secretarias definindo novas metas a serem alcançadas até dezembro de 2016.

A publicação da Portaria nº 1.141, de 23 de setembro de 2016, utilizou os direcionadores e objetivos estratégicos do Mapa Estratégico vigente até 2015, como forma de agrupamento das ações estratégicas para o período.

O plano foi composto por 23 ações estratégicas com metas para o segundo semestre, distribuídas pelas unidades da SPPE, SIT, SENAES, SRT, SPOA e SE; contemplando, ainda, seis ações com metas regionalizadas, a serem executadas pelas SRTE/MT.

O quadro seguinte apresenta as ações estratégicas, que integram o Plano de Ação Anual, sob responsabilidade da SRTE/MT e logo abaixo as principais causas que impactaram o atendimento parcial das metas, extraídas do Relatório de Gestão 2016:

Objetivo Estratégico	Ação Estratégica	Indicador	Meta	Realizado
Promover ambiente de trabalho seguro e saudável	Analisar acidentes de trabalho	Número de vítimas de acidentes do trabalho alcançados nas análises de acidentes	63	23
	Realizar inspeção em segurança e saúde no trabalho nos segmentos econômicos prioritários	Número de ações fiscais em segurança e saúde no trabalho realizadas	842	178
Eliminar o trabalho análogo ao de escravo e o trabalho infantil	Realizar ações com foco na erradicação do trabalho infantil	Número de ações fiscais para erradicação do trabalho infantil	102	43
Garantir os direitos de proteção ao trabalhador	Fiscalizar o recolhimento do FGTS e da Contribuição Social	Valor do FGTS/CS recolhido e notificado	R\$ 10.830.000	R\$ 25.257.389
Fortalecer a economia solidária e suas diversas formas organizativas	Acompanhar e aprimorar os projetos de Economia Solidária executados por meio de convênios e congêneres	Número de relatórios de supervisão elaborados	3	2
	Elaborar planos estaduais de Economia Solidária	Número de planos estaduais de Economia Solidária elaborados	1	0

Fonte: Relatório de Gestão 2016

O gestor prestou, ainda, as seguintes informações referentes ao desempenho da UPC:

“O atendimento parcial das metas relativas ao número de vítimas de acidentes do trabalho, ao número de ações fiscais em segurança e saúde no trabalho e número de ações fiscais para erradicação do trabalho infantil deve-se a paralisação do auditores fiscais e falta de lançamento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFITWEB.

Os relatórios de supervisão e monitoramento foram elaborados pela Secretaria Nacional de Economia Solidária - SENAES/MT e acompanhados de servidores dos Núcleos ou



Seções de Economia Solidária das SRTE/MT. Como muitos convênios estão em fase final, foi necessária a realização de visitas para fins de fiscalização e orientação para prestação de contas ou mesmo para patrimonialização dos bens.

A SENAES/MT pretendia realizar chamamento público de parceria para apoiar na conclusão dos trabalhos de elaboração dos planos estaduais, contudo, devido às restrições orçamentárias e contingenciamentos realizados em 2016, não foi possível a realização de novos chamamentos públicos, comprometendo o cumprimento das metas conforme planejado inicialmente”.

Pelos dados apresentados pelo gestor, os resultados quantitativos não estão sendo atingidos pela SRTE/MT, o que pode impactar no resultado global do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

2.2 Programação dos Objetivos e Metas

2.2.1 ORIGEM DO PROGRAMA/PROJETO

2.2.1.1 INFORMAÇÃO

Dos objetivos estratégicos.

Fato

O Relatório de Gestão 2016 informou que em 13 de março de 2014, foi publicada a Portaria nº 300, instituindo o Planejamento Estratégico do então Ministério do Trabalho e Emprego - MTE composto por 23 objetivos estratégicos e 56 indicadores, com metas estabelecidas para os exercícios de 2014 e 2015.

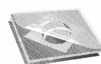
Como desdobramento dos 23 objetivos estratégicos foi publicada, em 08 de maio de 2014, a Portaria nº 635, aprovando o Plano de Ação para o exercício de 2014, com 83 ações estratégicas, indicadores e metas, desenhadas para serem executadas ao longo do ano.

Conforme pontuado pelo gestor, o exercício de 2016 foi marcado pela instabilidade do ambiente institucional, iniciada ainda em 2015, quando foi editada a Medida Provisória nº 696, de 2 de outubro de 2015, convertida na Lei nº 13.266, de 5 de abril de 2016, criando o Ministério do Trabalho e Previdência Social - MTPS, mediante a fusão do Ministério do Trabalho e Emprego com o Ministério da Previdência Social.

Segundo o Superintendente, devido à demora na publicação de decreto com a estrutura do novo Órgão, as iniciativas de integração dos processos entre as antigas áreas responsáveis pelo planejamento nos Órgãos (Coordenação-Geral de Planejamento e Gestão Estratégica no MTE e Assessoria de Gestão Estratégica e Inovação no MTPS) avançaram timidamente e um cronograma prevendo o planejamento estratégico do MTPS só foi apresentado em fevereiro de 2016.

Pela leitura do Relatório de Gestão, os seguintes objetivos estratégicos nortearam os esforços da UPC em 2016:

1. Aprimorar a concessão dos benefícios do Seguro-Desemprego e Abono Salarial ao trabalhador;
2. Aprimorar a intermediação de mão de obra e a qualificação social e profissional;
3. Fortalecer a economia solidária e suas diversas formas organizativas;
4. Fortalecer a democratização nas relações do trabalho;
5. Garantir os direitos de proteção ao trabalhador;
6. Promover ambiente de trabalho seguro e saudável;



7. Eliminar o trabalho análogo ao de escravo e o trabalho infantil;
8. Fortalecer os mecanismos de participação e controle social;
9. Aperfeiçoar os mecanismos de registros públicos de trabalho, emprego e renda;
10. Desenvolver cultura orientada a resultados; e
11. Prover soluções de tecnologia da informação integradas e seguras.

3 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

3.1 MOVIMENTAÇÃO

3.1.1 QUANTITATIVO DE PESSOAL

3.1.1.1 CONSTATAÇÃO

Ausência de estudos para dimensionar a força de trabalho ideal da SRTE/MT.

Fato

A força de trabalho da Unidade em 2016 está demonstrada conforme quadro abaixo:

FORÇA DE TRABALHO DA UJ – SITUAÇÃO APURADA EM 31/12/16

Tipologias dos Cargos	Lotação			Ingressos no Exercício	Egressos no Exercício
	Autorizada	Autorizada	Efetiva		
	MTE	SRTE/MT	SRTE/MT		
1. Servidores em Cargos Efetivos (1.1 + 1.2)	10.648	Não informado	113	6	3
1.1. Membros de poder e servidores políticos	0		0	0	0
1.2. Servidores de Carreira (1.2.1+1.2.2+1.2.3+1.2.4)	10.648		113	6	3
1.2.1. Servidores de carreira vinculada ao órgão	0		0	0	0
1.2.2. Servidores de carreira em exercício descentralizado	0		0	0	0
1.2.3. Servidores de carreira em exercício provisório	0		0	0	0
1.2.4. Servidores requisitados de outros órgãos e esferas	0		0	0	0
2. Servidores com Contratos Temporários	0		0	0	0
3. Servidores sem Vínculo com a Administração Pública	0		0	0	0
4. Total de Servidores (1+2+3)	10.648		113	6	3

Fonte: Relatório de Gestão 2016, com adaptação da CGU/R-MT sobre a lotação autorizada SRTE/MT.

É importante observar que a lotação autorizada 10.648 vagas não está regionalizada, portanto representam o universo de vagas aprovadas para o Ministério do Trabalho e Emprego sem divisão por regional ou por secretaria.

Ao longo dos exercícios anteriores observa-se redução gradativa da força de trabalho da Unidade Auditada, segue abaixo breve histórico:



Exercício	Número de Servidores Efetivos	Análise
2010	177	-
2011	143	34 (redução)
2012	128	15 (redução)
2013	119	09 (redução)
2014	129	10 (aumento)
2015	118	11 (redução)
2016	113	5 (redução)

Fonte: Relatório de Auditoria nº 201503460 e Relatório de Gestão 2016

Observa-se que apesar do incremento de dez servidores no exercício de 2014 nos demais exercício houve uma redução acumulada de 74 servidores que representa 36% do quadro de servidores em relação ao exercício de 2010.

Ao analisar a evolução do quadro de pessoal no período de 2010 a 2106, verifica-se que número de servidores (de forma geral sem distinguir auditores de servidores administrativos) que ingressaram na Unidade foi bem menor em relação ao número de egressos na proporção.

Ressalta-se que o último concurso público realizado para a carreira de Auditor Fiscal do Trabalho foi no exercício de 2013, Edital nº 01/2013, com oferta de seis vagas e para Agente Administrativo foi em 2014, Edital nº 01/2014, com oferta de onze vagas para SRTE/MT.

Dos 113 servidores em cargos efetivos: 57 são Auditores Fiscais do Trabalho - AFT lotados e exercendo suas funções nas áreas finalísticas e quarenta servidores administrativos na Superintendência e dezesseis servidores administrativos lotados nas Agências no interior do Estado: Os servidores administrativos da Superintendência estão distribuídos da seguinte forma: 23 estão na área finalística desenvolvendo atividades de apoio e dezessete estão lotados e exercendo suas funções nas áreas administrativas. Observa-se que 42% do total de servidores administrativos da Superintendência estão de fato exercendo suas funções na área meio e os demais que representam 58% estão lotados na área fim executando tarefas auxiliares. Fica evidente pela distribuição dos servidores administrativos que há priorização na consecução das atividades finalísticas em relação às atividades da área meio.

Foi solicitado à Unidade auditada informações sobre estudos realizados quanto ao dimensionamento da força de trabalho. Na resposta a solicitação de auditoria nº 201700784/002 não ficou demonstrado o impacto que a falta de pessoal exerce sobre a impropriedade constatada, especificamente, descumprimento reiterado das recomendações da CGU, desde exercício de 2012, o qual está sendo objeto de ressalva neste relatório. Ficou evidenciado que a força de trabalho da Unidade sofreu redução significativa, porém não foram identificados esforços da UPC no sentido de elaborar um Plano de Ação ou outro instrumento com vistas à otimização dos recursos humanos disponíveis e cumprimento às recomendações da CGU.

De forma geral a Unidade alega a falta de pessoal, mas não foi apresentada informação ou estudo que permita estimar a carga de trabalho e o quantitativo de pessoal suficiente para realizar as atividades da Superintendência.

Causa

Fragilidades nos controles internos administrativos, notadamente quanto à implantação de procedimentos que formalizam e detalham as atividades no nível operacional para que se possa estimar a lotação ideal da SRTE/MT diante das suas demandas para cumprir a sua missão institucional.



Manifestação da Unidade Examinada

A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE/MT encaminhou manifestação por meio do Ofício nº 566/2017/GAB/SRTE/MT, de 25 de maio de 2017, nos termos abaixo:

Com relação a esta constatação, discordamos da mesma, já que em 2016 foi efetuado um estudo por uma comissão constituída pelo Superintendente afim de orientar remanejamento de servidores dentro da instituição. (Encaminhamos em anexo o relatório conclusivo da comissão).

Manifestamos ainda que a distribuição dos servidores administrativos entre atividades finalísticas e de meio, se deve ao fato de que os Auditores Fiscais do Trabalho - AFTs, atuam somente no que concerne à fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista e das normas de segurança do trabalho. Outras atividades finalísticas do órgão, como atendimento e análise de recursos ao seguro desemprego, emissão e fabricação de Carteiras do Trabalho, homologação de rescisões contratuais, registro sindical, concessão de registro profissional, consulta RAIS/CAGED, dentre outros, são desempenhadas por servidores administrativos. Sendo assim, existe sim a necessidade de lotação de servidores nas atividades finalísticas, já que as não existem carreiras específicas para desenvolvê-las.

Análise do Controle Interno

O estudo quanto ao dimensionamento de pessoal apresentado pelo SRTE/MT foi pontual e tratou especificamente de remanejamento de pessoal e substituição de chefias na SRTE/MT.

Faz-se necessário que o estudo contenha informações gerenciais para subsidiar a tomada de decisões em relação aos diversos aspectos de gestão de pessoas e de planejamento (distribuição e remoção de pessoal, abertura de vagas para concursos públicos e identificação de necessidades futuras, capacitação de pessoal, aposentadorias, carga horária, entre outros).

Recomendações:

Recomendação 1: Realizar estudo quanto ao dimensionamento da área de pessoal que contenha os seguintes itens: a) análise de servidores com condições para aposentadoria; b) análise das distorções no quadro de pessoal e proposta de modificações; e c) relatório com o quadro atual de servidores e o levantamento das necessidades ideal de servidores para atender às demandas de serviços disponibilizados à população.

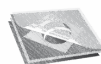
3.1.2 PROVIMENTOS

3.1.2.1 INFORMAÇÃO

Análise do Sistema de Avaliação e Registro de Atos de Admissão e Concessões - Sisac.

Fato

Informa-se que os dois atos de aposentadoria foram cadastrados no Sisac e disponibilizados para este órgão de controle interno no prazo de sessenta dias a partir da data de sua publicação no DOU, conforme estabelecido no Art. 7º da IN/TCU nº 55/2007.



3.1.3 Gestão de Pessoas

3.1.3.1 INFORMAÇÃO

Acumulação Funcional.

Fato

Os servidores da SRTE-MT ocupam cargos com jornada de trabalho de quarenta horas semanais e com tempo integral de oito horas diárias, não possuindo quadro específico de dedicação exclusiva.

Há dois servidores na Unidade com acumulação permitida de cargo: a) matrícula 0249487, cargo de identificador datiloscópico quarenta horas no SRTE/MT e um cargo de professor noturno na Secretaria de Educação do Estado de Mato Grosso, vinte horas; b) matrícula 0249522, cargo técnico em colonização, quarenta horas no SRTE/MT e um cargo de professor noturno na Secretaria de Educação do Estado de Mato Grosso, vinte horas.

3.2 REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E VANTAGENS

3.2.1 CONSISTÊNCIA DOS REGISTROS

3.2.1.1 CONSTATAÇÃO

Fragilidades dos Controles Internos na Gestão de Pessoas da SRTE/MT.

Fato

Os trabalhos realizados na Unidade tiveram por objetivo avaliar se os procedimentos de controle nas atividades de gestão de pessoas estão efetivamente instituídos e se tem contribuído para o alcance dos objetivos estratégicos fixados pela Administração da SRTE/MT.

Nesse sentido, destacam-se a seguir os pontos fracos da área supracitada, identificados por meio da resposta ao questionário de avaliação de gestão de pessoas encaminhado pela Solicitação de Auditoria nº 201700784/004, de 03 de abril de 2017.

Os resultados evidenciam fragilidades nas atividades avaliadas, podendo comprometer os objetivos institucionais estabelecidos pela Unidade, tendo em vista que estão diretamente relacionados com os macroprocessos finalísticos:

- a) Existe setor responsável pela gestão de pessoas na Unidade, porém não dispõe de estrutura pessoal e nem material para realização de suas tarefas;
- b) Não há na Unidade processo de planejamento voltado para gestão de pessoa com aprovação e publicação de metas e indicadores de desempenho;
- c) A execução das principais atividades envolvidas na gestão de pessoas está apoiada por procedimentos que apresentam fragilidade e necessitam de aprimoramento, quais sejam: verificação periódica de possível acumulação indevida de cargos e dos servidores cedidos e requisitados, controle do cumprimento da jornada de trabalho, realização de auditorias internas para verificação de conformidade de



pagamento, acompanhamento de vigência das decisões judiciais, atualização cadastrais dos servidores, verificação da consistência das bases de dados dos sistemas de gestão de pessoas e verificação de conformidade dos atos de pessoal com a legislação vigente;

- d) Inexistência de plano de capacitação específico para os servidores responsáveis pelas atividades de gestão de pessoas; e
- e) Inexistência de monitoramento das informações sobre a força de trabalho existentes.

Causa

A escassez de pessoal aliada a ausência de rotinas internas para monitoramento são fatores que fragilizam os controles internos da Gestão de Pessoas.

Manifestação da Unidade Examinada

Não houve manifestação da unidade examinada para esse item.

Análise do Controle Interno

Diante da ausência de manifestação da unidade examinada após a apresentação dos fatos, a análise do Controle Interno sobre a constatação consta registrada acima, no campo 'fato'.

Recomendações:

Recomendação 1: Criar procedimentos de controle interno na área de recursos humanos, com objetivo de buscar maior aderência à legislação que regulamenta o assunto.

3.2.1.2 INFORMAÇÃO

Análise da Folha de Pagamento.

Fato

A partir de ferramenta utilizada para identificar situações de inconsistências cadastrais e/ou de pagamentos em relação ao ordenamento legal, construída a partir de evidências resultantes de cruzamentos de bases de dados ou de parâmetros inadequados utilizados nos cálculos, identificou-se uma inconsistência na Unidade Pagadora Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Mato Grosso – SRTE-MT.

A ocorrência no período compreendido entre 01 de janeiro de 2016 a 30 de junho de 2016 refere-se às aposentadorias com fundamentos na Emenda Constitucional nº 41 em diante, com vantagens do Art. 192 e 193 da Lei 8.112/90 e Art. 184 da Lei 1.711/52.

A Unidade corrigiu o fundamento legal e anexou os documentos comprobatórios das alterações efetuado no âmbito do sistema eletrônico de mantido pela Controladoria Geral da União.

As justificativas apresentadas foram suficientes para afastar a ocorrência identificada.

