

Relatório de Auditoria Anual de Contas



Secretaria Federal de Controle Interno

Unidade Auditada: SUPERINT REG DO TRAB E EMPREGO/MG

Exercício: 2016

Município: Belo Horizonte - MG

Relatório nº: 201700776

UCI Executora: CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DE MINAS GERAIS

Análise Gerencial

Senhor Superintendente da CGU-Regional/MG,

Em atendimento à determinação contida na Ordem de Serviço nº 201700776, e consoante o estabelecido na Seção III, Capítulo VII da Instrução Normativa SFC nº 01, de 06/04/2001, apresentamos os resultados dos exames realizados sobre a prestação de contas anual apresentada pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de Minas Gerais (SRTE/MG).

1. Introdução

Os trabalhos de campo foram realizados no período de 02 a 05/05/2017, 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.

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. Consiste, dessa forma, em subsídio ao julgamento das contas apresentadas pela SRTE/MG ao Tribunal de Contas da União (TCU).

2. Resultados dos trabalhos



De acordo com o escopo de auditoria firmado, por meio da Ata de Reunião realizada em 19/01/2017, entre a Controladoria-Geral da União (CGU) e o TCU, foram efetuadas as seguintes análises:

1. Conformidade das peças apresentadas pela SRTE/MG com os normativos e orientações do TCU;
2. Avaliação da qualidade e suficiência dos controles internos administrativos instituídos pela Unidade;
3. Avaliação da gestão de compras e contratações, especialmente no que diz respeito à:
a) regularidade dos processos licitatórios e das contratações e aquisições feitas por inexigibilidade e dispensa de licitação e b) qualidade dos controles internos administrativos relacionados à atividade de compras e contratações;
4. Avaliação da gestão de pessoas contemplando, em especial: a) a adequabilidade da força de trabalho da unidade, frente às suas atribuições e, b) o registro pertinente dos atos de admissão, aposentadoria e pensão, no sistema contábil e nos sistemas corporativos obrigatórios (Sisac);
5. Avaliação do cumprimento das determinações/recomendações do TCU;
6. Avaliação do cumprimento das recomendações da CGU.

2.1 Avaliação da Conformidade das Peças

Considerando as peças enviadas por meio do sistema e-Contas ao Tribunal de Contas da União, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais – SRTE/MG elaborou todas as peças a ela atribuídas pelas normas do citado Tribunal para o exercício de 2016.

A partir da análise dos documentos remetidos ao sistema e-Contas do TCU, observou-se que a unidade auditada apresentou conteúdos e formatos em consonância com a DN TCU nº 156/2016.

Quanto à peça referente ao Rol de Responsáveis, verificou-se que ela contém os titulares e substitutos, bem como o período em que atuaram, de acordo com a IN TCU nº 63/2010.

2.2 Avaliação dos Controles Internos Administrativos

Constatou-se que os controles internos adotados pela SRTE/MG, em Nível de Entidade, têm se mostrado suficientes ao atingimento dos objetivos estratégicos da Unidade, em que pesem as fragilidades que merecem saneamento ou correção, destacando-se, nesse sentido, a escassez de recursos humanos e a insuficiência orçamentária para realização de capacitação dos servidores, conforme abordado em tópicos deste Relatório. Ressalta-se que tais impropriedades fogem à governabilidade da Unidade Prestadora de Contas auditada, cuja pasta ministerial, em diversas ocasiões, instou o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, para que fossem realizados concursos públicos visando ao provimento de cargos, porém sem sucesso.



2.3 Avaliação da Regularidade dos Processos Licitatórios da UJ

Com a finalidade de se avaliar a regularidade dos processos licitatórios e das contratações, bem como das aquisições realizadas por meio de dispensa de licitação ou inexigibilidade, selecionaram-se dezoito processos iniciados ou finalizados no exercício de 2016. Essa amostra foi obtida com base nos critérios de materialidade, relevância e criticidade e representou aproximadamente 38% dos recursos contratados naquele ano, conforme demonstrado a seguir:

Tabela 1. Licitações – Gerais

Quantidade total Processos Licitatórios	Volume total de recursos (R\$)	Quantidade avaliada	Volume de recursos avaliados (R\$)	Quantidade em que foi detectada alguma falha	Volume dos recursos em que foi detectada alguma falha
12 pregões eletrônicos	966.784,53	6	457.249,95	0	0

Fonte: SRTE/MG

Tabela 2. Dispensas de Licitação

Quantidade total Dispensas	Volume total de recursos em dispensas (R\$)	Quantidade avaliada	Volume de recursos avaliados (R\$)	Quantidade em que foi detectada alguma falha	Volume dos recursos em que foi detectada alguma falha
48	996.141,36	12	576.233,20	0	0

Fonte: SRTE/MG

Tabela 3. Inexigibilidade de Licitação

Quantidade total de inexigibilidades	Volume total de recursos em Inexigibilidades (R\$)	Quantidade avaliada	Volume de recursos avaliados (R\$)	Quantidade em que foi detectada alguma falha	Volume dos recursos em que foi detectada alguma falha
2	783.692,53	0	0	0	0

Fonte: SRTE/MG

Com relação à Tabela 1, cabe mencionar que foram considerados os valores de recursos homologados para cada pregão e que houve itens fracassados ou desertos em dois dos certames. Quanto às inexigibilidades, justifica-se o fato de não terem sido avaliadas em razão de que não foram formalizados processos durante o exercício de 2016, mas sim em anos anteriores, com prazo indeterminado, para custeio do fornecimento de água e energia elétrica à sede e às unidades regionais da Superintendência. Alguns desses processos (abastecimento de água) foram, inclusive, objeto de análise da Auditoria Anual de Contas referente ao ano de 2014, ocasião em que não se identificaram falhas. O volume total de recursos apresentados na Tabela três reflete as despesas pagas em 2016.

Destaca-se que a Unidade adota medidas de controle seja na instrução processual ou na condução e execução dos pregões e das dispensas, promovendo a devida formalização dos processos, recorrendo a listas de verificação de requisitos e a pareceres jurídicos, entre outros, como subsídios. A avaliação dos controles internos administrativos será abordada em tópico específico deste Relatório.

2.4 Avaliação da Gestão de Pessoas



Com o objetivo de se analisar a gestão de recursos humanos na SRTE/MG, encaminhou-se a Solicitação de Auditoria nº 201700776/03, de 29/03/2017, por meio da qual se demandou informações relativas a: força de trabalho e estudos sobre seu dimensionamento, evolução do quantitativo de servidores, medidas para mitigar possíveis defasagens, realização de capacitações, entre outros assuntos. A partir das respostas e da documentação apresentadas, pode-se concluir que a Superintendência tem passado por um momento de escassez na força de trabalho, seja nas áreas meio ou finalística, tanto pela insuficiente realização de concursos públicos (o último ocorreu em 2014), como principalmente pelo elevado índice de evasão e rotatividade existente entre os servidores públicos depois da nomeação. Uma causa importante ao egresso de pessoal ativo, segundo os responsáveis pela unidade entrevistados, é a discrepância entre as tabelas remuneratórias vigentes no âmbito dos três poderes, mesmo quando comparados cargos de atribuição e nível de escolaridade similares.

Verificou-se que existem políticas e procedimentos estabelecidos para contratar servidores, bem como para orientar, capacitar, avaliar, promover e disciplinar. Inclusive, a unidade tem realizado estudos, por exemplo, a Nota Técnica nº 02/2015/COCAP/CGRH/SPOA/SE/MTE, e as Notas Informativas nº 13/2015/CGRH/SPOA/SE/MTE e nº 08/2017/DICAR/COCAP/CGRH/SPOA/SE/MTb, que abordaram o dimensionamento da força de trabalho, bem como as necessidades de capacitação da força laboral e de realização de concurso público para mitigar a defasagem em recursos humanos. Cabe mencionar que a carência desses recursos já persistia antes do concurso concretizado em 2014, o qual supriu apenas 25%, aproximadamente, das necessidades imediatas à ocasião, contrariando o pedido de 1.858 vagas formulado pelos representantes do Ministério do Trabalho - MTb ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, cujos titulares, no âmbito da competência que lhes confere o Decreto nº 6.944/2009, têm negado provimento a diversos pleitos encaminhados com esse propósito.

Portanto, existe um déficit acumulado que tem prejudicado o planejamento e a execução das atividades afetas à SRTE/MG, sobretudo aquelas relativas a atendimento ao público, o que tem colocando em risco, segundo informações prestadas pelo gestor, a manutenção de algumas unidades no interior do Estado. Como fatores agravantes, tem-se o cenário de instabilidade econômica nos últimos anos, com piora nas condições laborais na iniciativa privada e conseqüente aumento das demandas trabalhistas ao MTb (tais como solicitações para obtenção de seguro desemprego), e o elevado número de servidores próximos de preencherem ou que já tenham completado os requisitos para se aposentar, situação que se tornou mais crítica diante da iminente reforma previdenciária.

No que concerne à política de capacitação, apurou-se que foi realizado levantamento das respectivas necessidades no início de 2016. Porém, em decorrência de restrição orçamentária, não foi possível realizar alguns treinamentos técnicos e gerenciais. Apesar dessas restrições, a Unidade envidou esforços no sentido de promover ações de capacitação para os servidores. Contudo, grande parte das capacitações desenvolvidas não teve como objeto temas finalísticos do órgão.

Nesse contexto, constatou-se, no que se refere estritamente à governabilidade e às competências da SRTE/MG, a conformidade da gestão de recursos humanos e a adoção de boas práticas, inclusive no sentido de se cobrar de instâncias superiores a adoção de providências para sanar problemas detectados em estudos elaborados. Entretanto, a amplitude e a qualidade de atuação dessa Unidade Prestadora de Contas têm sido significativamente limitadas em função da falta de suporte do Poder Executivo Federal, impactando a consecução de ações precípuas.



2.5 Avaliação do Cumprimento das Determinações/Recomendações do TCU

A avaliação do cumprimento das determinações e recomendações exaradas pelo TCU restringiu-se a verificar a existência de deliberações do Tribunal para a Unidade Prestadora de Contas com determinação específica à CGU para acompanhamento, bem como se elas foram atendidas.

A metodologia consistiu no levantamento de todos os acórdãos nos quais houve determinação para a SRTE/MG e que houve, também, determinação para a CGU verificar o atendimento da respectiva deliberação.

Verificou-se que, no exercício de 2016, de acordo com os critérios de avaliação adotados, não foram emitidos acórdãos para a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de Minas Gerais.

2.6 Avaliação do Cumprimento das Recomendações da CGU

Para verificar se a SRTE/MG mantém uma rotina de acompanhamento e atendimento das recomendações emanadas pela CGU, bem como se existem recomendações pendentes de atendimento e que impactam a gestão da unidade, foram analisadas as recomendações constantes do sistema de Monitor. O Monitor é o sistema que permite o acompanhamento online das recomendações realizadas nas ações de auditoria. Proporciona um trabalho colaborativo e de ágil comunicação entre a CGU e os órgãos e entidades auditados, além de facilidade de acesso ao processo em tempo real.

Com base nas informações registradas no Plano de Providências Permanente do Sistema Monitor e no Relatório de Gestão da SRTE/MG, verificou-se que a Unidade mantém rotina que se mostrou satisfatória ao acompanhamento e atendimento das recomendações da CGU, à instauração de TCE e à identificação das causas estruturais das falhas detectadas em ações de controle.

A SRTE/MG encaminha as demandas recebidas para os setores responsáveis, a fim de serem adotadas as providências solicitadas pelos órgãos de controle. Comprova essa afirmação o fato de não restarem pendentes as recomendações emitidas por ocasião da última auditoria anual de contas, as quais foram integralmente atendidas, restando apenas uma pendente de implementação referente ao relatório de Auditoria nº 201203612, conforme descrito no quadro a seguir:

Quadro – Monitoramento de recomendações - SRTE/MG

Nº Relatório/Constatação	Recomendação	Situação
201503456/Constatação 1.1.1.5	Incluir no Sistema CGU-PAD os processos disciplinares em curso e encerrados, assim como manter as respectivas informações atualizadas segundo as fases requeridas pelo aplicativo, atendendo-se às regras contidas na Portaria CGU nº 1.043/2007, de 24/07/2007, com especial atenção aos prazos fixados no art. 4º, bem como art. 1º, § 3º, do mencionado normativo.	Atendida
201503456/Constatação 1.1.1.6	Alertar formalmente os servidores quanto ao dever de levar ao conhecimento da autoridade superior as supostas irregularidades, conforme disposto no art. 116, inc. VI e XII, de modo a dar conhecimento dos	Atendida



Nº Relatório/Constatação	Recomendação	Situação
	fatos, com a devida celeridade, ao dirigente máximo da Unidade Jurisdicionada, a quem compete abrir sindicância ou PAD para apuração dos ilícitos eventualmente praticados, de forma imediata, em obediência ao que determina o art. 143 da Lei nº 8112/90, resguardando o órgão quanto aos possíveis riscos da prescrição da pretensão punitiva no âmbito do direito disciplinar	
201203616/Constatação 2.2.3.1	Registrar no SPIUnet os bens imóveis de uso especial de responsabilidade da Unidade, de forma a refletir a situação atualizada dos mencionados bens, certificando-se da inclusão dos imóveis localizados nas cidades de Uberaba e Varginha/MG, citados neste Relatório.	Parcialmente Atendida

Fonte: Sistema Monitor - CGU

As recomendações do Relatório nº 201503456 foram consideradas atendidas, tendo em vista que a partir de consulta ao Sistema CGU-PAD, verificou-se que há informações atualizadas de todos os processos disciplinares em curso. Além disso, foram expedidos os Comunicados 42/2015 e nº 12/2017, com avisos aos servidores para que observem o disposto no art. 116, inc. VI e XII, da Lei 8.112/1990.

A única recomendação que ainda permanece parcialmente atendida decorre de motivos que fogem à governabilidade da SRTE/MG, a qual, inclusive, tem demonstrado empenho, no que lhe cabe, para solução do problema, a exemplo do Ofício nº 333/2017/Gabinete/SRT/MG, de 21/02/2017, com demanda, encaminhada à Secretaria de Patrimônio da União – SPU, com objetivo de se obter esclarecimento e cobrar providências para saneamento da falha. Ressalta-se que a SRTE/MG já procedeu à atualização dos demais imóveis. Aquele localizado na cidade de Varginha/MG depende de atuação de outras instâncias (Caixa Econômica Federal e Secretaria de Patrimônio da União) para conclusão do processo de regularização.

2. 7 Ocorrências com dano ou prejuízo

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

3. Conclusão

O trabalho de auditoria de contas realizado na SRTE/MG, para avaliar a gestão do exercício de 2016, evidenciou que a Unidade possui bom sistema de controles administrativos, apesar de restrições orçamentárias e da escassez de recursos humanos.

Em que pesem as fragilidades apontadas, destacam-se as boas práticas da Unidade, das quais citam-se, como aspectos positivos, a adoção de controles abrangentes e preventivos na gestão de compras e aquisições e de rotinas eficientes de acompanhamento e tratamento das demandas oriundas dos órgãos de controle.



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.

Belo Horizonte/MG.

Nome: GLADSON DE SOUZA SANTOS

Cargo: AUDITOR FEDERAL DE FINANÇAS E CONTROLE

Assinatura:

Nome: WELLINGTON AFONSO DE ANDRADE

Cargo: AUDITOR FEDERAL DE FINANÇAS E CONTROLE

Assinatura:

Relatório supervisionado e aprovado por:

Superintendente da Controladoria Regional da União no Estado de Minas Gerais

Achados da Auditoria - nº 201700776

1 CONTROLES DA GESTÃO

1.1 CONTROLES INTERNOS

1.1.1 Avaliação dos Controles Internos Administrativos

1.1.1.1 INFORMAÇÃO

Conformidade dos Controles Internos Administrativos.

Fato



A estratégia metodológica utilizada na auditoria consistiu no envio de questionário por correio eletrônico ao Superintendente da Unidade, análise documental, exame da existência de normativos, observância da aplicação de normas, existência de pesquisas e trabalhos técnicos sobre o tema e verificação *in loco* dos controles nos processos operacionais e gerenciais.

A avaliação de controles internos foi realizada em “Nível de Entidade”, visando verificar a interface dos procedimentos adotados na UJ e sua relação com o atingimento dos seus objetivos estratégicos. Nessa avaliação, os procedimentos de auditoria são voltados para a avaliação global do sistema de controle interno da organização ou de partes dela (departamentos, subunidades, áreas etc.) com o propósito de verificar se está adequadamente concebido e se funciona de maneira eficaz. Em outras palavras, significa diagnosticar a presença e o funcionamento de todos os componentes e elementos da estrutura de controle interno utilizada como referência. Nesse sentido, foram analisados os seguintes componentes do controle interno da SRTE/MG:

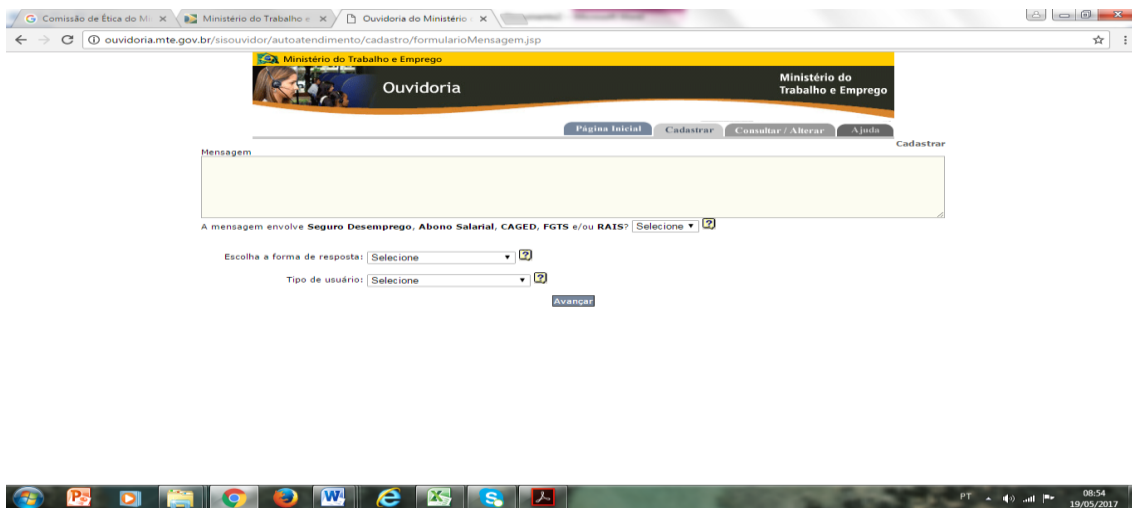
I - Ambiente de Controle

O ambiente de controle estabelece a base para o sistema de controle interno da Unidade, fornecendo disciplina e estrutura fundamental. Deve demonstrar o grau de comprometimento em todos os níveis da administração com a qualidade do controle interno em seu conjunto. Os fatores que compõem o ambiente de controle incluem integridade e valores éticos, competência das pessoas, maneira pela qual a gestão delega autoridade e responsabilidades, estrutura de governança e organizacional, as políticas e práticas de recursos humanos, entre outros.

A aplicação dos testes de controle nesse componente indicou que os controles internos da administração têm se mostrado adequados e, em geral, obedecem aos princípios estabelecidos, são supervisionados e estão integrados aos processos de gestão operacional. A SRTE/MG, por meio de sua pasta ministerial, possui código de conduta e outras políticas relacionadas à ética, complementares ao Código de Ética Profissional do Servidor Público (Decreto nº 1.171/1994), como é o caso do Código de Ética do servidor do MTb (Portaria MTE nº 2973, de 20/12/2010). Em complementação, foi criada uma Comissão de Ética do Ministério do Trabalho, cuja composição atual está regida pela Portaria GM/MTE nº 626, de 08/05/2013. Constatou-se a existência de canal para recebimento de denúncias formalmente instituído na Unidade, por meio do sítio eletrônico do MTb, representado pelo Canal de Ouvidoria do citado Ministério. Entre outras formas de contato com a Ouvidoria, a partir do link que abre a tela reproduzida a seguir, é possível cadastrar a mensagem (com conteúdo a ser denunciado ou apurado) em formulário eletrônico:

<http://ouvidoria.mte.gov.br/sisouvidor/autoatendimento/cadastro/formularioMensagem.jsp>





Um organograma foi formalmente estabelecido e complementado pelo Regimento do nível Superintendência (Portaria MTE nº 153, de 12/02/2009), e ainda pelo Regimento Interno do nível Ministério (Portaria MTE nº 483, de 15/09/2004). Entretanto, diante da reforma administrativa introduzida por meio da Medida Provisória nº 726/2016, mantém-se em vigor o Regimento Interno, na expectativa da elaboração de novo organograma, o qual corresponda à atual configuração do Ministério. Há manuais e normativos que estabelecem as competências e responsabilidade das subunidades e dos cargos que as compõem. As delegações de autoridade e competência examinadas apresentaram-se acompanhadas de definições das responsabilidades. Os procedimentos e as instruções operacionais são padronizados e estão formalizados.

No que tange aos recursos humanos para sustentar a estrutura organizacional, conforme relatado em item específico desse Relatório, a Superintendência apresenta força de trabalho insuficiente, o que tem impactado a consecução de ações finalísticas. Constatou-se haver políticas e procedimentos estabelecidos para contratar servidores, bem como para orientar, capacitar, avaliar, promover, disciplinar. Entretanto, as capacitações têm sido prejudicadas por restrições orçamentárias, além de nem sempre apresentarem conteúdos diretamente relacionados às atribuições funcionais.

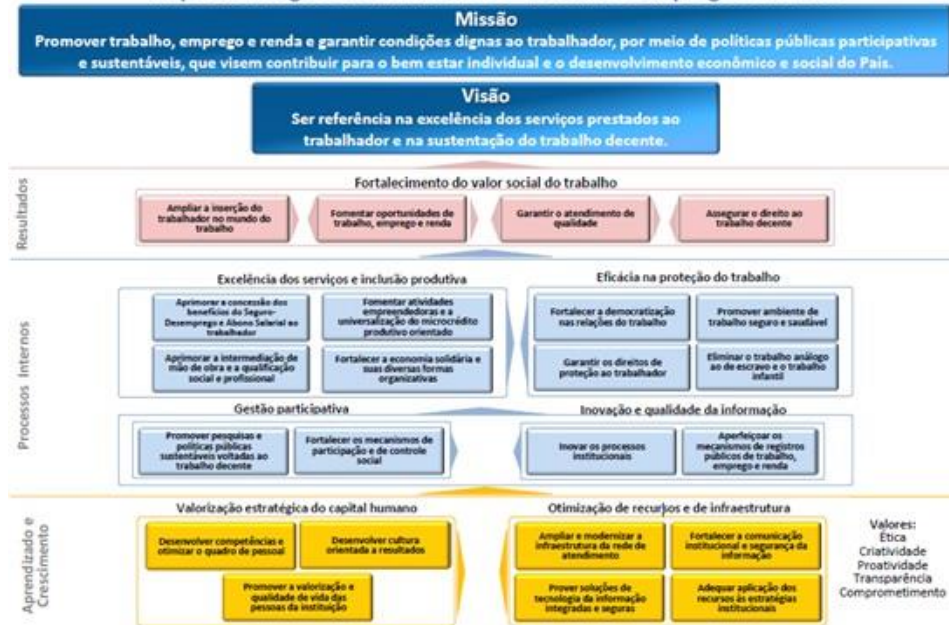
II - Avaliação de Risco

Avaliação de risco é o processo de identificação e análise dos riscos relevantes para o alcance dos objetivos da entidade, que visa determinar uma resposta apropriada.

Constatou-se que a UPC definiu formalmente seus objetivos estratégicos no Mapa Estratégico do MTb, publicado pela Portaria MTE nº 300, de 13/03/2014. Contudo, com reestruturação de diversos ministérios ocorrida no início da atual gestão presidencial, será necessária a reformulação do citado Mapa, que vigeu até o exercício de 2015, conforme diagrama a seguir:



Mapa Estratégico do Ministério do Trabalho e Emprego 2014-2015



O regimento interno da SRTE/MG, aprovado pela Portaria MTE nº 153, de 12/02/2009, entre outras providências, estabeleceu as competências de suas unidades internas. Assim, as funções foram segregadas, tanto pela observância das atribuições inerentes a cada área, quanto pelo teor fixado em portarias de designação de servidores para desempenhar determinadas funções específicas.

Nas reuniões periódicas realizadas pelos gestores das repartições da SRTE/MG são identificados os riscos que poderão comprometer a atuação da Unidade. Grande parte das operações críticas é efetuada por meio de sistemas informatizados de controle e gestão do governo federal, tais como Siasg, Sicaf, Siape e Sistema de Cadastro de Ação Judicial (Sicaj), sendo que a interação dos funcionários com estes sistemas é realizada por meio da concessão de senhas (Serpro). Nesse caso, são consideradas as áreas de atuação do servidor, as atribuições e atividades desenvolvidas (cargo/função), o perfil de acesso concedido, entre outros, de modo que os referidos sistemas permitem níveis de acesso que possibilitam garantir segurança dos dados, controle e confiabilidade das informações, bem como o registro dos responsáveis pelos atos administrativos.

Quanto à gestão dos riscos, nas citadas reuniões de gestores são definidas as ordens de prioridades para solução ou busca de ferramentas que auxiliem a correção e o direcionamento a ser tomado quanto aos riscos identificados, acompanhando-se os desdobramentos respectivos. São acompanhadas as metas instituídas para as seguintes áreas finalísticas: Seção de Fiscalização do Trabalho (SFISC), Seção de Multas e Recursos (SEMUR), Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador (SEGUR), Setor de Seguro Desemprego e Abono Salarial (SEGAB), Setor de Identificação e Registro Profissional (SEPROF), Seção de Relações do Trabalho (SERET), Seção de Economia Solidária (SES), Setor do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (SFGTS), para adoção de medidas de aperfeiçoamento ou ações corretivas.

III - Atividades de Controle

São os procedimentos e as políticas estabelecidas pela administração da Unidade que ajudam a assegurar a observância das diretrizes. As atividades de controle devem estar distribuídas por toda a organização, em todos os níveis e em todas as funções. Elas



incluem uma gama de controles preventivos e detectivos, como procedimentos de autorização e aprovação, segregação de funções (autorização, execução, registro e controle), controles de acesso a recursos e registros, verificações, conciliações, revisões de desempenho, avaliação de operações, de processos e de atividades, supervisão direta etc.

Durante os trabalhos de auditoria, foram examinados documentos que evidenciam a adoção de políticas e ações de natureza preventiva no âmbito da UPC, desenvolvidas com objetivo de mitigar os riscos existentes, tais como: a exigência de cadastro para acesso aos sistemas (Siape, Siasg), com definição de perfis conforme os níveis de atribuições do servidor usuário, portarias de designação de servidores para gestão de contratos, gestão de atas de registro de preços, portaria de designação de pregoeiros, publicadas em boletim administrativo, dentre outras. Há divulgação de comunicados, legislações e orientação sobre os procedimentos pelas respectivas áreas do MTb.

No que se refere à atuação dos controles internos sobre os procedimentos licitatórios e aquisições, consoante descrito em outro item desse Relatório, verificou-se que, embora não haja um setor específico para gestão de licitações e contratos, os servidores responsáveis são capacitados e têm adotado medidas efetivas, inclusive preventivas (tais como consultas periódicas a cadastro de inadimplentes e/ou empresas inidôneas, dentre outros), para garantia da qualidade na execução de suas metas. Ressalta-se que os procedimentos administrativos são bem instruídos e contém requisitos exigidos pela legislação vigente.

A Unidade acompanha regularmente o desempenho efetivo em relação a orçamentos, previsões e resultados de períodos, por meio do Relatório Acompanhamento Geral, gerado pela CGOFC/SPOA/SE/MTb, que monitora as despesas por programa de trabalho, fonte de recursos, natureza de despesas, controlando os limites de empenho, os valores provisionados, empenhados, liquidados e pagos, bem como os saldos.

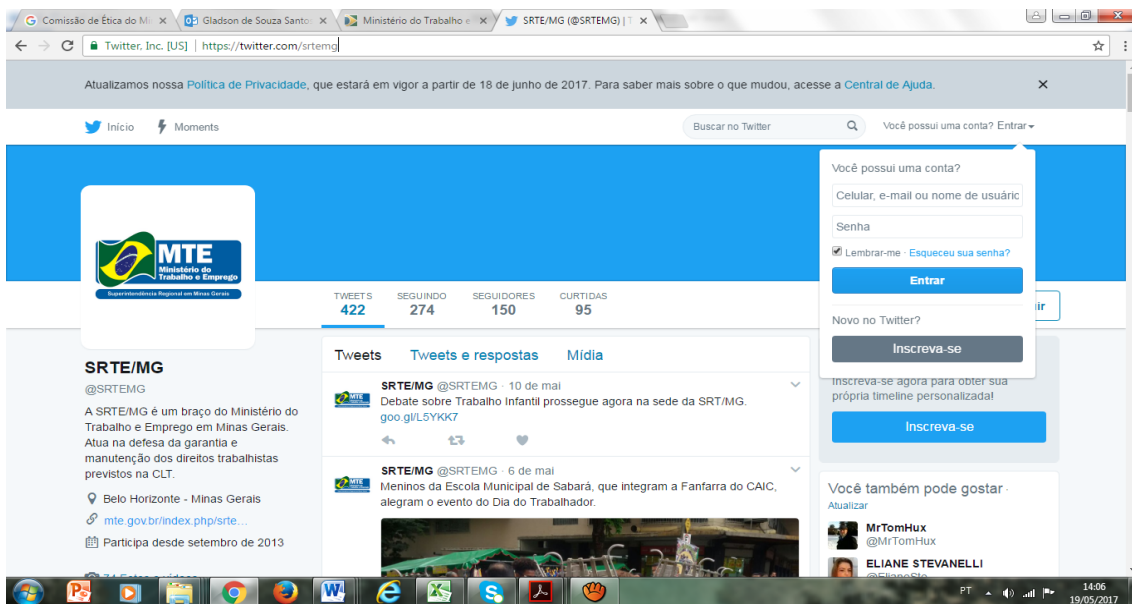
IV - Informação e Comunicação

O sistema de informação e comunicação da entidade do setor público deve identificar, armazenar e comunicar toda informação relevante, na forma e no período determinados, a fim de permitir a realização dos procedimentos estabelecidos e outras responsabilidades, orientar a tomada de decisão, permitir o monitoramento de ações e contribuir para a realização de todos os objetivos de controle interno (Resolução nº 1.135/2008, do Conselho Federal de Contabilidade).

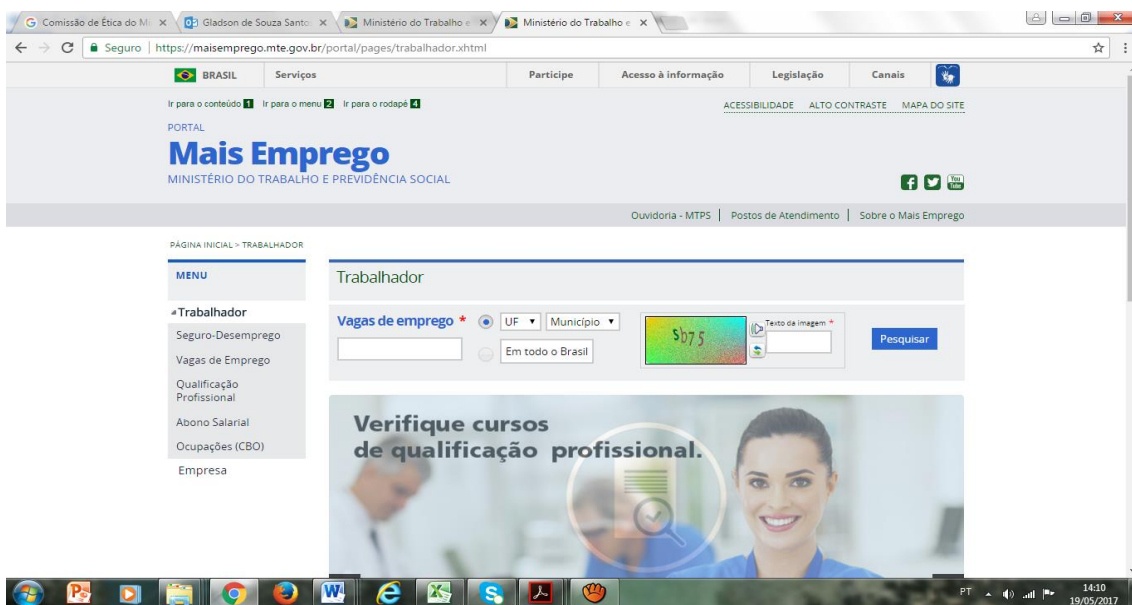
Em relação à adoção de práticas para divulgação e tratamento de informações relacionadas a atividades necessárias ao alcance dos objetivos da Unidade, as análises confirmaram que a SRTE/MG dispõe de instrumentos de comunicação institucional, como correio eletrônico e intranet, em que são divulgadas informações e orientações a todos os servidores/funcionários, manuais de políticas e procedimentos ou mesmo relacionadas às ações relevantes desenvolvidas. Possui ainda quadro de avisos e canal de redes sociais. Alguns exemplos são apresentados a seguir:

<https://twitter.com/srtemg>





<https://maisemprego.mte.gov.br/portal/pages/trabalhador.xhtml>



Além disso, a SRTE/MG divulga informações de interesse da população quanto aos serviços prestados pela Superintendência, a saber, a Carta de Serviços ao Cidadão. Esse documento está publicado no sítio do Ministério do Trabalho, e ainda afixado em murais instalados nos locais onde o atendimento ao público é prestado.

V - Monitoramento

Monitoramento é um processo que avalia a qualidade do desempenho dos controles internos ao longo do tempo. Envolve a avaliação do desenho e da tempestividade de operação dos controles, a verificação de inconsistências dos processos ou implicações relevantes e a tomada de ações corretivas. A sistemática de monitoramento utilizada pela SRTE/MG é sintetizada na utilização de instrumentos do âmbito interno e externo.

No âmbito interno, o monitoramento ocorre por meio da alta administração e das chefias imediatas, que utilizam as informações para acompanhamento do cumprimento de metas, bem como utilizados para produzirem informações gerenciais, como por exemplo:



- Relatório Acompanhamento Geral gerado pela Coordenação Geral de Orçamento, Finanças e Contabilidade/SPOA/SE/MTb, que monitora as despesas por programa de trabalho, fonte de recursos, natureza de despesas, controlando os limites de empenho, os valores provisionados, empenhados, liquidados e pagos, bem como os saldos;

- controles de processos encerrados, ferramenta denominada Projeto Multas e Débitos, contida no planejamento da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT/MTb), que é um projeto que tem sua execução em Minas Gerais pela Seção de Multas e Recursos (SEMUR/SRTE). A ferramenta é responsável pelo monitoramento da eficácia da inspeção do trabalho, uma vez que após sua execução ocorre a imposição de sanções aos empregadores que infringiram a legislação trabalhista e foram autuados durante ações fiscais;

- planilha alimentada pela Seção de Relações do Trabalho (SERET/SRTE) contendo acompanhamento dos atendimentos/orientações, mediações coletivas, mediações individuais, assistências de rescisões e homologações e capacitações realizadas, monitoradas por meio de dados físicos mensais;

- Relatório de Acompanhamento e Supervisão de Convênios, Termos de Parceria e Acordos de Cooperação, cuja ferramenta auxilia a Seção de Economia Solidária (SES/SRTE) no atingimento de suas metas, as quais inclusive são contempladas entre os indicadores de desempenho instituídos.

No âmbito externo à Unidade Jurisdicionada, pode ser destacada a atuação da Controladoria Geral da União (enquanto sistema de controle interno do poder executivo federal em geral) e Tribunal de Contas da União (TCU). Os resultados da atuação destes dois órgãos, CGU e TCU, configurados em notas de auditoria e relatório com recomendações, assim como em acórdãos com determinações do Tribunal, são refletidos nas ações da SRTE/MG com melhorias em suas atividades e processos, parte decorrente do atendimento, pelos gestores, da totalidade de determinações emanadas do Tribunal, bem como de quase a totalidade das recomendações expedidas pela CGU.

Ante o exposto, conclui-se que os controles internos adotados pela SRTE/MG, em Nível de Entidade, têm se mostrado adequados a possibilitar o atingimento dos objetivos estratégicos da Unidade, ressalvando-se as fragilidades que merecem aperfeiçoamento ou correção.

2 GESTÃO DO SUPRIMENTO DE BENS/SERVIÇOS

2.1 CONTRATOS DE OBRAS, COMPRAS E SERVIÇOS

2.1.1 CONTRATOS SEM LICITAÇÃO

2.1.1.1 INFORMAÇÃO

Conformidade dos controles adotados para as licitações, aquisições e contratos.

Fato

Com a finalidade de se avaliar a atuação dos controles internos da SRTE/MG, no que tange aos processos licitatórios e às contratações, bem como às aquisições realizadas por meio de dispensa de licitação, selecionaram-se dezoito processos iniciados ou finalizados no exercício de 2016, com base nos critérios de materialidade, relevância e criticidade.



Além disso, foi encaminhada a Solicitação de Auditoria nº 201700776/02, de 17/03/2017, em anexo à qual se encaminhou o Questionário de Avaliação dos Controles Internos – QACI - Licitação. Em resposta, mediante o Ofício nº 030/2017/DIAD/SRTE/MG, de 06/04/2017, a Unidade encaminhou o QACI preenchido.

A partir da análise dos processos selecionados, constatou-se que a Superintendência zela pela devida instrução processual, motiva todos os atos pleiteados, procede a pesquisa de preços, anexa todas as peças constitutivas do instrumento convocatório (Termo de Referência, orçamento estimado, minuta contratual etc.), conforme art. 40, § 2º, da Lei 8.666/93, e proporciona ampla publicidade. Ademais, todos os seus processos são amparados em pareceres jurídicos da Consultoria-Geral da União e, em alguns casos, também em listas de verificação de requisitos. Por outro lado, a Unidade Prestadora de Contas adota outras práticas preventivas quanto a potenciais ameaças à lisura dos certames, como a efetuação de pesquisas junto ao Sistema de Cadastramento Unificado de Fornecedores - Sicaf, ao Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas - Ceis, ao Cadastro Nacional de Condenações Cíveis por Atos de Improbidade Administrativa – (CNJ) e à Lista de Inidôneos do TCU.

Com base no questionário preenchido e na documentação analisada, apurou-se que a unidade alcançou 55 pontos em um total de 66, o que equivale a aproximadamente 77% do valor máximo, permitindo classificar o nível de maturidade dos controles internos como “Aprimorado (70,1% a 90%)”. Cumpre destacar que, nesse contexto, há aspectos a serem abordados que poderiam resultar em aperfeiçoamentos, os quais escapam à governabilidade da SRTE/MG, tais como carência de pessoal, sobretudo agentes administrativos, e inexistência de um programa de capacitação permanente, embora a unidade disponha de plano de capacitação. Ressalta-se, também, que não há um setor de licitações/gestão de aquisições formalmente instituído.

3 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

3.1 MOVIMENTAÇÃO

3.1.1 QUANTITATIVO DE PESSOAL

3.1.1.1 INFORMAÇÃO

Conformidade da Gestão de Recursos Humanos.

Fato

Com o objetivo de se analisar a gestão de recursos humanos na SRTE/MG, encaminhou-se a Solicitação de Auditoria nº 201700776/03, de 29/03/2017, por meio da qual se demandou informações relativas a: força de trabalho e estudos sobre seu dimensionamento, evolução do quantitativo de servidores, medidas para mitigar possíveis defasagens, realização de capacitações, entre outros assuntos. A partir das respostas e da documentação apresentadas, pode-se concluir que a Superintendência tem passado por um momento de escassez na força de trabalho, seja nas áreas meio ou finalística, tanto pela insuficiente realização de concursos públicos (o último ocorreu em 2014), como principalmente pelo elevado índice de evasão e rotatividade existente entre os servidores públicos depois da nomeação. Uma causa importante ao egresso de pessoal ativo, segundo os responsáveis pela unidade entrevistados, é a discrepância entre as tabelas remuneratórias vigentes no âmbito dos três poderes, mesmo quando comparados cargos de atribuição e nível de escolaridade similares.



Verificou-se que existem políticas e procedimentos estabelecidos para contratar servidores, bem como para orientar, capacitar, avaliar, promover e disciplinar. Inclusive, a unidade tem realizado estudos, por exemplo, a Nota Técnica nº 02/2015/COCAP/CGRH/SPOA/SE/MTE, e as Notas Informativas nº 13/2015/CGRH/SPOA/SE/MTE e nº 08/2017/DICAR/COCAP/CGRH/SPOA/SE/MTb, que abordaram o dimensionamento da força de trabalho, bem como as necessidades de capacitação da força laboral e de realização de concurso público para mitigar a defasagem em recursos humanos. Cabe mencionar que a carência desses recursos já persistia antes do concurso concretizado em 2014, o qual supriu apenas 25%, aproximadamente, das necessidades imediatas à ocasião, contrariando o pedido de 1.858 vagas formulado pelos representantes do Ministério do Trabalho - MTb ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, cujos titulares, no âmbito da competência que lhes confere o Decreto nº 6.944/2009, têm negado provimento a diversos pleitos encaminhados com esse propósito.

Portanto, existe um déficit acumulado que tem prejudicado o planejamento e a execução das atividades afetas à SRTE/MG, sobretudo aquelas relativas a atendimento ao público, o que tem colocando em risco, segundo informações prestadas pelo gestor, a manutenção de algumas unidades no interior do Estado. Como fatores agravantes, tem-se o cenário de instabilidade econômica nos últimos anos, com piora nas condições laborais na iniciativa privada e conseqüente aumento das demandas trabalhistas ao MTb (tais como solicitações para obtenção de seguro desemprego), e o elevado número de servidores próximos de preencherem ou que já tenham completado os requisitos para se aposentar, situação que se tornou mais crítica diante da iminente reforma previdenciária.

No que concerne à política de capacitação, apurou-se que foi realizado levantamento das respectivas necessidades no início de 2016. Porém, em decorrência de restrição orçamentária, não foi possível realizar alguns treinamentos técnicos e gerenciais. Apesar dessas restrições, a Unidade envidou esforços no sentido de promover ações de capacitação para os servidores. Contudo, grande parte das capacitações desenvolvidas não teve como objeto temas finalísticos do órgão.

Nesse contexto, constatou-se, no que se refere estritamente à governabilidade e às competências da SRTE/MG, a conformidade da gestão de recursos humanos e a adoção de boas práticas, inclusive no sentido de se cobrar de instâncias superiores a adoção de providências para sanar problemas detectados em estudos elaborados. Entretanto, a amplitude e a qualidade de atuação dessa Unidade Prestadora de Contas têm sido significativamente limitadas em função da falta de suporte do Poder Executivo Federal, impactando a consecução de ações precípuas.

