



## **Unidade Auditada: Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - Maranhão**

Exercício: 2017

Município: São Luís - MA

Relatório nº: 201800470

UCI Executora: CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DO MARANHÃO

---

## **Análise Gerencial**

Senhor Superintendente da CGU-Regional/MA,

Em atendimento à determinação contida na Ordem de Serviço n.º 201800470, apresentamos os resultados dos exames realizados sobre a prestação de contas anual apresentada pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - Maranhão.

### **1. Introdução**

Os trabalhos de campo foram realizados no período de 21/05/2018 a 28/06/2018, 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. 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.



## 2. Resultados dos trabalhos

De acordo com o escopo de auditoria firmado, por meio da Ata de Reunião realizada em **26/03/2018**, entre CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DO MARANHÃO (CGU/MA) e a SECRETARIA DE CONTROLE EXTERNO NO MARANHÃO (SECEX-MA), foram efetuadas as seguintes análises:

### 2.1 Avaliação dos Resultados Quantitativos e Qualitativos da Gestão

Com relação ao atingimento dos Resultados Quantitativos e Qualitativos, tecem-se alguns comentários a seguir:

A gestão das ações orçamentárias vinculadas aos programas temáticos estabelecidos no PPA acontece nas secretarias finalísticas no Órgão Central, de modo que sua execução é registrada de maneira centralizada. As Superintendências Regionais do Trabalho executam as despesas de manutenção administrativa que são custeadas com o orçamento alocado na Ação **4815 Funcionamento das Unidades Descentralizadas**, cuja gestão está a cargo da Secretaria-Executiva.

Tal ação possui as seguintes informações registradas no SIOP- Sistema Integrado de Planejamento e Orçamento:

**a) Descrição:** Aquisição de bens e serviços necessários ao adequado funcionamento das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, com a finalidade de manter, aparelhar, reaparelhar e modernizar as unidades de atendimento ao cliente do MTE;

**b) Especificação do Produto:** Provimento dos meios necessários à regular prestação de serviços das unidades descentralizadas do MTE, quais sejam o custeio de despesas de manutenção, bem como o reaparelhamento e modernização das Unidades;

**c) Detalhamento da Implementação:** Custear as despesas afetas às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego;

**d) Base Legal:** Artigo 27, inciso XXI, Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, modificado pela Lei nº 13.266/2016 e Decreto nº 5.063/2004 e alterações posteriores.

Em consulta ao sistema SIOP, verificou-se que, de fato, as ações encontram-se centralizadas, não sendo possível avaliar programas/ações de forma regionalizada, separada por Superintendência nos Estados.

Em consulta ao Tesouro Gerencial, a UG 380939 (Superintendência Regional do Trabalho/MA - FAT) apenas consta a Ação de Governo 4815 – Funcionamento das Unidades Descentralizadas. Nessa ação 4815, a unidade auditada teve despesas liquidadas no valor total de R\$ 3.999.775,45, como mostrado a seguir. Desse total, foram pagos efetivamente R\$ 3.807.255,53 no exercício de 2017. Já na UG 380039 (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego/MA) não consta nenhuma ação associada. Com relação



à UG 400069 (Superintendência Regional do Trabalho/MA - Tesouro), a despesa mais relevante desse grupo se destina ao pagamento de diárias necessárias ao objetivo da ação que totalizam R\$ 290.808,74, sendo que efetivamente foram pagos R\$ 282.804,29 no exercício de 2017.

O item 2.5 – Apresentação e Análise de Indicadores de Desempenho do Relatório de Gestão da Unidade, informa que os indicadores de desempenho se encontram sob responsabilidade da administração central do Órgão. Apesar disso, é apresentado um resumo com metas e resultados de fiscalização no exercício de 2017.

*Quadro - Metas e Resultados da Fiscalização do Trabalho (2017)*

<b>Descrição</b>	<b>Meta</b>	<b>Resultado</b>	<b>Execução</b>
Acidentados fatais em acidentes analisados	17	8	47,1%
Acidentados graves em acidentes analisados	27	7	25,9%
Ações de inspeção do trabalho para erradicação das piores formas de trabalho infantil	120	111	92,5%
Ações fiscais em SST realizadas	784	523	66,7%
Aprendizes inseridos	2.136	1.692	79,2%
Empregador beneficiário do PAT fiscalizado	2	4	200%
Empregados alcançados em situação de registro irregular	6.494	3.740	57,6%
PcD inseridas	370	802	216,8%
Processos de auto de infração analisados	5.501	4.535	82,4%
Processos de autos de infração encerrados	5.289	4.327	81,8%
Processos de notificações de débito analisados	669	704	105,2%
Processos de notificações de débito encerrados	662	717	108,3%
Rescisões de PcD verificadas	191	413	216,2%
Valor de FGTS notificado/recolhido	Sem meta	R\$ 42,2 mi	---
<b>Fonte:</b> Relatório de Gestão SRTb/MA 2017 (dados do SFITWeb).			

## 2.2 Avaliação dos Indicadores de Gestão da UJ

A CGU/MA requereu informações sobre indicadores de desempenho de gestão formalizados e específicos para a Superintendência Regional de Trabalho/MA no exercício de 2017. A SRTb/MA informou não haver indicador de desempenho de gestão institucionalizado; que desde 2015 criou-se expectativas acerca do alcance do Planejamento Estratégico do Ministério do Trabalho atingir as Superintendências Regionais. O maior avanço nesse sentido se deu, em 2016, com a inclusão de metas regionalizadas por Superintendências no Plano de Ação. No entanto, em 2017, o Plano de Ação não foi publicado e, em 2018, a publicação só se deu em maio. Fica evidenciado, portanto, que não existem indicadores formalizados para a Superintendência Regional do Trabalho no Maranhão no ano sob análise.

## 2.3 Avaliação da Conformidade das Peças

Com o objetivo de avaliar a conformidade das peças que compõem o Processo de Contas da SRTb/MA, verificamos que todas foram elaboradas de forma a contemplar os formatos



e os conteúdos obrigatórios exigidos pelas DN nº 161 e 163/2017, bem como o Rol de Responsáveis em atendimento às orientações do E-Contas.

## 2.4 Avaliação da Gestão de Pessoas

A auditoria realizada sobre a gestão de recursos humanos da Superintendência Regional do Trabalho no Estado do Maranhão (SRTb/MA) teve por objetivo avaliar a adequabilidade da força de trabalho da Unidade frente às suas atribuições; a observância da legislação sobre admissão, remuneração, bem como sobre concessão de aposentadorias, reformas e pensões; a consistência dos controles internos administrativos relacionados à gestão de pessoas; e a tempestividade e qualidade dos registros pertinentes no sistema contábil e nos sistemas corporativos obrigatórios.

Nesse sentido, o resultado dos exames evidenciou a seguinte situação:

### a) Força de Trabalho

Com base nas informações extraídas do Relatório de Gestão 2017, verificou-se que o quadro de pessoal do SRTb/MA estava assim constituído no final do exercício de 2017:

#### *Quadro - Força de Trabalho do Ministério do Trabalho.*

Tipologias dos Cargos	Lotação Autorizada*	Lotação Efetiva	Ingressos no Exercício	Egressos no Exercício
1. Servidores em Cargos Efetivos (1.1 + 1.2)	10.648	126	6	12
1.1. Membros de poder e agentes políticos	-	-	-	-
1.2. Servidores de Carreira (1.2.1+1.2.2+1.2.3+1.2.4)	10.648	126	6	12
1.2.1. Servidores de carreira vinculada ao órgão	10.648	126	6	12
1.2.2. Servidores de carreira em exercício descentralizado	-	-	-	-
1.2.3. Servidores de carreira em exercício provisório	-	-	-	-
1.2.4. Servidores requisitados de outros órgãos e esferas	-	-	-	-
1.2.5. Servidor Aposentado	-	-	-	-
2. Servidores com Contratos Temporários	-	-	-	-
3. Servidores sem Vínculo com a Administração Pública	-	-	-	-
4. Total de Servidores (1+2+3)	10.648	126	6	12

**Fonte:** Extração de dados SIAPE e controles da COGEP/SOAd/SE e NUPES/SEAD/SRTb/MA. Situação em 31/12/2017.

\*A lotação autorizada de cargos efetivos não está regionalizada. As informações representam o universo de vagas aprovadas para o Ministério do Trabalho, sem divisão regional ou por Secretaria. As vagas estão autorizadas para as carreiras: Desenvolvimento de Políticas Sociais (60 vagas); Lei n.º 12.277 (31 vagas); Carreira da Seguridade Social e do Trabalho (16 vagas); Carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (6.899 vagas); e Auditoria Fiscal do Trabalho (3.642 vagas).

**Fonte:** Relatório de Gestão do Exercício de 2017, Quadro 4.1.

A SRTb/MA informou no Relatório de Gestão a redução de 4% em sua força de trabalho, do exercício de 2016 para 2017. Tal redução se deu em função de 5 (cinco) casos de aposentadoria, 1 (um) retorno ao órgão de origem, 3 (três) de remoção, 2 (dois) falecimentos e 1 (uma) exoneração em função de posse em outro cargo inacumulável. Nos casos de ingresso, relacionam-se três retornos de servidores que estavam cedidos para outros órgãos e três remoções para essa Superintendência.

Com relação a sua força de trabalho, deve-se analisar duas carreiras em separado: a carreira administrativa, formada por servidores níveis médio e superior, cujas atividades englobam o suporte administrativo às unidades organizacionais do Ministério; e a carreira Fiscal, cuja atividade é exercida por servidores de nível superior, os Auditores Fiscais do



Trabalho (AFT), com o objetivo de garantir o cumprimento de disposições legais e regulamentares no âmbito das relações de trabalho e de emprego. Dos 126 servidores ativos, apenas 23% pertencem à área finalística da Unidade.

O Relatório de Gestão 2017 traz, na área de pessoal, como assunto de maior importância a ser tratado, a realização de Concurso Público para provimento de cargos de carreira, uma vez que o último concurso foi realizado em 2014, pois os convocados não supriram as necessidades já existentes e as carências. Até 2020 cerca de 45,2% do total da força de trabalho da UPC estará apta para aposentadoria. De todas as unidades do interior que a SRTb/MA possui, 6 unidades contam com apenas 1 servidor cada e estes estarão aptos à aposentadoria até 2020.

Cabe ressaltar que os dirigentes da entidade estão cientes desta situação e manifestaram suas preocupações no Relatório de Gestão, conforme transcrito a seguir:

*“...Em 2017 foi emitida a “Nota Informativa nº 08/2017/DICAR/COCAP/COGEP/SOAD/SE/MTb, com o intuito de informar sobre todos os esforços empreendidos pela Coordenação Geral de Gestão de Pessoas para regularização e recomposição da força de trabalho do Ministério. O estudo demonstra a criticidade da situação a nível nacional e a necessidade urgente de realização de concurso público para a manutenção das nossas atividades, de modo a garantir o cumprimento da missão institucional e atender a vazão regular das políticas públicas de Trabalho, Emprego e Renda.”(sic).*

Com relação à qualificação e capacitação da força de trabalho da SRTb/MA, verificou-se que foram realizadas quatro capacitações no exercício de 2017. Todas se restringiram à atividade meio, ou seja, os servidores que compõem a força de trabalho na atividade fim bem como os lotados nas gerências e agências do interior, não tiveram treinamentos ou capacitações.

No Relatório de Gestão de 2017, no item Demonstrativo das Despesas com Pessoal, a SRTb/MA informou não ter como fragmentar o custo de pessoal por cada Unidade Prestadora de Contas pois toda a execução orçamentária da folha de pagamento de pessoal é centralizada na Unidade Gestora da Coordenação da Gestão de Pessoas (COGEP).

#### b) Remuneração de pessoal à luz da legislação e Sistema Contábil (SIAPE/SIAFI)

Para verificação da conformidade dos pagamentos e da concessão da aposentadoria, reforma e pensão, foram realizadas as seguintes análises:

Foram analisados os dados da folha de pagamento dos servidores da unidade, com vistas a avaliar a gestão de pessoas, por meio da observância à legislação sobre remuneração, concessão, requisição de pessoal, bem como sobre a concessão de aposentadorias, reformas e pensões. Da aplicação dos testes de auditoria, conforme escopo definido antes do início dos trabalhos na unidade, não foram detectadas ocorrências de inconsistências no exercício de 2017.

#### c) Sistema Corporativo (SISAC)

Quanto à atuação na gestão de pessoal, observou-se que, em apenas 4 (quatro) casos de um total de 125 (cento e vinte e cinco), a Unidade não cumpriu os prazos previstos para



cadastro, no SISAC, dos atos de concessão de aposentadoria e pensão emitidos em 2017.

#### d) Controles Internos Administrativos

Dentre as principais causas que contribuem para a fragilidade dos controles internos administrativos, destacam-se: a ausência de avaliação de riscos de forma contínua; e a ausência de mecanismos de informação e comunicação como indicadores na área de pessoal. Diante desse contexto, se faz necessário que a Unidade implemente a avaliação dos riscos de forma continuada com intuito de aplicar possíveis medidas de controle para gerenciamento dos riscos, bem como desenvolva indicadores relacionados e estudos com vistas a implementar uma política de recursos humanos que contemple a adequabilidade da força de trabalho disponível (relação entre lotações autorizadas e efetivas), a rotatividade de pessoal (relação de equilíbrio entre a manutenção dos servidores e captação de novos servidores), uma vez que a força de trabalho atual está aquém da necessidade da UPC, além da necessidade de implementação de rotinas por parte da SRTb/MA com o objetivo de aprimorar seus controles internos e, conseqüentemente, melhorar a gestão de recursos humanos.

### **2.5 Avaliação do Cumprimento das Determinações/Recomendações do TCU**

Em consulta às determinações feitas pelo TCU à unidade auditada com determinação expressa de acompanhamento da Controladoria-Geral da União entre os exercícios de 2014 e 2017, verificou-se apenas a existência do Acórdão 3133/2016 – Plenário TCU, com três determinações ainda pendentes de atendimento, quais sejam:

- a) Item 1.7.1.1 - Atualize os cadastros dos bens imóveis da União sob sua guarda no SpiuNet, mantendo-os doravante atualizados;
- b) Item 1.7.1.2 - Proceda ao registro contábil da “depreciação de itens do Ativo Permanente” e da “prestação de contas de suprimentos de fundos” no balancete da UJ, passando a obedecer, doravante, às Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público; e
- c) Item 1.7.1.3 - Adote medidas com vistas a suprir as falhas na conservação do acervo documental de suporte aos benefícios de seguro desemprego, sobretudo os relativos a SDPA (seguro defeso), bem assim atualize os registros pertinentes nos sistemas institucionais, de forma a que todos os documentos que autorizam tais concessões possam ser recuperados e apresentados aos órgãos de controle.

Após análise dos esclarecimentos feitos pela SRTb/MA, considerou-se todas as determinações do TCU, citadas como pendentes de atendimento, sem impacto na gestão.

### **2.6 Avaliação do Cumprimento das Recomendações da CGU**

Com relação às recomendações oriundas do Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União (CGU), verificamos a existência de quatro, na situação “monitorando” no Sistema Monitor, ainda pendentes de atendimento pela Superintendência Regional de Trabalho e Emprego do Maranhão (SRTb/MA) no Plano de Providências, quais sejam:



- a) Relatório 201108682 – constatação 69: Realizar com antecedência e formalmente consulta junto ao contratado sobre o interesse em prorrogar a vigência contratual, em conformidade com a Lei nº 8.666/1993. Realizar o laudo de avaliação dos imóveis locados de forma a justificar o valor do aluguel praticado;
- b) Relatório 201108682 – constatação 40: Efetuar levantamento relativo ao quantitativo de servidores com possibilidade de desligamentos nos próximos cinco anos. Efetuar estudo relativo ao impacto desses desligamentos nos trabalhos a serem desenvolvidos pela SRTb/MA;
- c) Relatório 201108682 – constatação 62: Recomenda-se ao gestor que: a) abra procedimento com vistas a apurar responsabilidades de quem deu causa ao problema (gasto com combustível); b) realize licitações com base em expectativas de gastos mais realistas, utilizando como parâmetro os gastos efetuados no exercício anterior, mais as projeções para o período levando em consideração fatores que sejam determinantes para o aumento/diminuição do consumo; c) adote controles mais efetivos em relação ao acompanhamento dos contratos; e
- d) Relatório 201108682 – constatação 65: Recomenda-se que o SEAD - Serviço de Administração adote rotina de cobrar e supervisionar os lançamentos efetuados no SIASG toda vez que a SRTb/MA assine um contrato ou termo aditivo, com vistas a evitar que haja divergência entre o valor do homologado da licitação, o valor do contrato e o lançamento efetuado no SIASG.

Requeru-se as providências adotadas pela unidade auditada acerca do cumprimento dessas recomendações, assim como a documentação comprobatória de atendimento. Após análise dos esclarecimentos apresentados pela Unidade, além de consultas a sistemas corporativos, como Sistema CGU-PAD e Sistema Monitor, considerou-se todas as recomendações citadas como atendidas integralmente.

## 2.7 Avaliação dos Controles Internos Administrativos

Os registros a seguir têm como finalidade atender ao estabelecido pela DN TCU nº 163/2017. Avaliou-se a qualidade e suficiência dos Controles Internos Administrativos instituídos pela SRTb/MA com vistas a garantir que seus objetivos estratégicos sejam atingidos.

Para tal, foram analisados os Controles Internos da Unidade sob os seguintes aspectos:

**-Ambiente de Controle:** estrutura técnica e normativa de controles, incluindo definição de atribuições dos agentes e política de qualificação de pessoal.

A Unidade não possui um plano de capacitação.

Verificou-se ainda, que a Unidade não adota nenhum método para avaliar o desempenho e adesão dos colaboradores e das equipes em relação às normas de conduta da entidade.

Constatou-se que a estrutura organizacional da SRTb/MA está formalizada em organograma, complementada pelo seu Regimento Interno, com estabelecimento das competências e responsabilidades de cada setor que a compõem, aprovado em outubro de 2017.



A SRTb/MA não avalia as competências dos servidores; e não possui mecanismos para comunicar as responsabilidades pelo controle interno a ser adotado pelos gestores.

- **Avaliação de Riscos:** existência de métodos e instrumentos para detecção e prevenção de ocorrências que possam comprometer o desempenho.

A SRTb/MA não possui uma Política de Gestão de Riscos formalizada com mecanismos para identificar e avaliar os riscos decorrentes de fatores externos/internos que porventura possam afetar o alcance de seus objetivos. Não dispõe, ainda, de Relatórios de acompanhamento/monitoramento da gestão/avaliação de riscos. Os riscos de fraudes e corrupção que afetam diretamente a capacidade da organização de realizar seus objetivos são tratados pela organização apenas na sede.

A Unidade publicou em novembro de 2017, seu Planejamento Estratégico para o período 2017-2019 com desdobramento tático no nível de Ministério e possui indicadores que são mensurados pelo Órgão Central.

- **Atividades de Controle:** efetivo funcionamento dos controles administrativos, ou seja, aplicação prática, com pessoal e recursos efetivamente empregados.

No SESC/MA, o Controle Interno está em fase de estruturação e não dispõe de funcionamento com a estrutura na entidade de identificação de informações necessárias para apoiar os outros componentes do controle interno ou na tomada de decisões. Nesse sentido, destaca-se a seguir os pontos fracos identificados, cujos resultados evidenciam fragilidades nos controles internos, podendo comprometer os objetivos institucionais estabelecidos pela Unidade:

- a) Ausência de controles preventivos de fraudes e conluios a nível regional;
- b) A administração não revisa periodicamente as atividades de controle para determinar sua contínua relevância; e
- c) As atividades dos setores são elencadas no Regimento Interno. No entanto, não há dentro de cada setor a divisão das atividades por servidor.

- **Informação e Comunicação:** difusão, via comunicação oral, escrita, etc das normas e dos métodos.

A SRTb/MA não possui processo definido para comunicar e disponibilizar tempestivamente as informações necessárias para que toda equipe entenda e conduza suas responsabilidades quanto ao bom funcionamento do controle interno.

No quesito relacionamento com o público externo, a SRTb/MA disponibiliza como canais de denúncias e esclarecimentos de dúvidas, linha telefônica Alô Trabalho 158, link da ouvidoria em aba própria. A organização divulga em seu sítio da internet informações de interesse geral ou coletivo, em atendimento à Lei de Acesso à Informação.

- **Monitoramento:** acompanhamento das atividades de controle pela direção da unidade auditada, com a finalidade de diminuir riscos e implementar melhorias.

A SRTb/MA não possui, em sua estrutura organizacional, órgão de auditoria interna, logo, o sistema de controle interno da organização não é constantemente monitorado pelos gestores para avaliar sua adequação e qualidade ao longo do tempo.





A Unidade adota medidas para a observância e cumprimento, por parte dos responsáveis, das recomendações e/ou determinações resultantes de auditorias e/ou outras avaliações da CGU por meio do Sistema Monitor e o Sistema de Trilhas.

## **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 Solicitação 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.

São Luís/MA.

Relatório supervisionado e aprovado por:

---

Superintendente da Controladoria Regional da União no Estado do Maranhão



## **1 CONTROLES DA GESTÃO**

### **1.1 CONTROLES INTERNOS**

#### **1.1.1 AUDITORIA DE PROCESSOS DE CONTAS**

##### **1.1.1.1 INFORMAÇÃO**

#### **Acompanhamento e atendimento das recomendações emanadas pela CGU.**

##### **Fato**

Em consulta ao sistema Monitor, verificou-se a existência de quatro recomendações oriundas da CGU na situação “Monitorando”, ainda pendentes de atendimento pela Superintendência Regional de Trabalho e Emprego do Maranhão (SRTE/MA) no Plano de Providências.

Sendo assim, por meio da Solicitação de Auditoria - SA 201800470/01, requereu-se as providências adotadas pela unidade auditada acerca do cumprimento dessas recomendações, assim como a documentação comprobatória de atendimento.

A resposta da unidade auditada referente à SA 201800470/01 é resumida no quadro a seguir com os números dos relatórios da CGU, números das constatações, textos das recomendações e providências adotadas. As devidas documentações comprobatórias foram anexadas à resposta. Logo abaixo, consta também a análise da CGU quanto ao atendimento da recomendação.

##### *Quadro – Recomendações emitidas pela CGU*

<b>Nº Relatório Auditoria</b>	<b>Nº constatação</b>	<b>Texto da recomendação (CGU)</b>
201108682	69	Realizar com antecedência e formalmente consulta junto ao contratado sobre o interesse em prorrogar a vigência contratual, em conformidade com a Lei nº 8.666/1993. Realizar o laudo de avaliação dos imóveis locados de forma a justificar o valor do aluguel praticado.
<b>Providências Adotadas pela SRTb/MA</b>		
<p><i>“Informa-se que, conforme recomendação, a administração vem procedendo com a consulta prévia aos contratados sobre o interesse de prorrogar a vigência contratual. Para tanto, apresentamos as solicitações de manifestação de interesse encaminhados por esta SRTb para os contratados.</i></p> <p><i>Ainda se referindo à mesma constatação informa-se que, para preencher a lacuna de falta de servidor habilitado para realizar os laudos de avaliação dos imóveis locados, são realizadas pesquisas de preço visando verificar a compatibilidade do valor de aluguel com o preço praticado no mercado. Como elemento probatório, apresentamos as consultas as propostas de aluguel e as respectivas planilhas comparativas de valores. ”</i></p>		
<b>Análise da CGU: Recomendação atendida</b>		



Nº Relatório Auditoria	Nº constatação	Texto da recomendação (CGU)
201108682	40	Efetuar levantamento relativo ao quantitativo de servidores com possibilidade de desligamentos nos próximos cinco anos. Efetuar estudo relativo ao impacto desses desligamentos nos trabalhos a serem desenvolvidos pela SRTE/MA.

**Providências Adotadas pela SRTb/MA**

*“Foi realizado estudo em 2012 sobre a força de trabalho da SRTE/MA. Ele se pautou na verificação do quantitativo de servidores que atuam nas atividades meio (administrativo) e fim (fiscalização), observando o impacto que o órgão terá com a possibilidade de aposentadoria no período de cinco anos (2011 a 2016). Assim, constatou-se que 25% do efetivo irá se aposentar, comprometendo de modo temerário a eficácia e a eficiência dos serviços prestados pela SRTE/MA à classe trabalhadora em geral.*

*O acompanhamento da situação da força de trabalho desta Regional continua sendo realizado em análises apresentadas nos Relatórios de Gestão de cada ano. As informações são fornecidas pelo NUPES (Núcleo de pessoal).*

*Segue em anexo Tópico do Relatório de Gestão 2017, que trata sobre o assunto. ”*

**Análise da CGU: Recomendação atendida**

Nº Relatório Auditoria	Nº constatação	Texto da recomendação (CGU)
201108682	62	Recomenda-se ao gestor que: a) abra procedimento com vistas a apurar responsabilidades de quem deu causa ao problema; b) realize licitações com base em expectativas de gastos mais realistas, utilizando como parâmetro os gastos efetuados no exercício anterior, mais as projeções para o período levando em consideração fatores que sejam determinantes para o aumento/diminuição do consumo; c) adote controles mais efetivos em relação ao acompanhamento dos contratos.

**Providências Adotadas pela SRTb/MA**

*“Resposta às recomendações:*

*a) Conforme recomendado, foi aberto um procedimento, sob o número 46223.007333/2011-15, com vistas a apurar as responsabilidades de quem deu causa ao problema diagnosticado pela referida auditoria. Tal procedimento foi autorizado através da Portaria nº 059/2011-GAB-SRTE/MA, de 01/08/2011, publicado através do BPL n° 14 "A", de 08/08/2011, sendo concluído e enviado à Consultoria Jurídica da União em 09/09/2011, que determinou seu arquivamento com fulcro no art. 167, parágrafo 4º da Lei 8.112/90, sendo enviado posteriormente à Corregedoria do Ministério do Trabalho em Emprego em 14/12/2011. Como elemento probatório, faço juntada de cópia de planilha contendo o número do processo, seu objeto, número da portaria e da publicação, além da última tramitação. Colaciono também a movimentação do processo no CEPRODWEB;*

*b) Conforme recomendado, as licitações têm sido realizadas com base em expectativas de gastos mais realistas, usando como parâmetro os gastos do exercício anterior e fatores futuros que podem determinar o aumento ou diminuição do consumo. Como demonstrativo, anexamos cópia do termo de referência do processo nº 46223.011094/2013-51, que estimou os gastos para 2014 através da*



aferição da média de consumo dos meses de janeiro a setembro de 2013. Na oportunidade, também anexo registros do SIASG demonstrando a priorização do uso do pregão eletrônico como forma mais econômica de realizar gastos;

c) Conforme recomendado, vem sendo feito um acompanhamento mais efetivo dos contratos para evitar problemas em sua elaboração e execução, através de maior interação e controle por parte do setor de contratos, do serviço de administração e do próprio gabinete desta Superintendência, com vistas a adequação dos procedimentos e otimização dos recursos públicos. Um demonstrativo de acompanhamento mais ativo é a elaboração de planilhas contendo dados dos contratos celebrados, com vistas a orientar o gestor quanto aos seus respectivos valores e vigências. Segue tabela de acompanhamento dos contratos vigentes demonstrando a manutenção do Controle em questão.”

#### **Análise da CGU: Recomendação atendida**

<b>Nº Relatório Auditoria</b>	<b>Nº constatação</b>	<b>Texto da recomendação (CGU)</b>
201108682	65	Recomenda-se que o SEAD - Serviço de Administração adote rotina de cobrar e supervisionar os lançamentos efetuados no SIASG toda vez que a SRTE/MA assine um contrato ou termo aditivo, com vistas a evitar que haja divergência entre o valor do homologado da licitação, o valor do contrato e o lançamento efetuado no SIASG.

#### **Providências Adotadas pela SRTb/MA**

“Em resposta à recomendação nº 56952, referente a OS n º 201108682 e constatação 65, apresenta-se as planilhas de controle utilizadas, bem como os termos de homologação e relatórios do SIASG, onde é possível cotejar o valor dos contratos, os valores homologados e os efetivamente lançados no sistema. Desta forma, demonstramos o maior controle dos lançamentos efetuados, atendendo a recomendação formulada.”

#### **Análise da CGU: Recomendação atendida**

Após a análise da resposta à SA 201800470/01, documentações comprobatórias e esclarecimentos da unidade auditada, além de consultas a sistemas corporativos, como Sistema CGU-PAD e Sistema Monitor, considerou-se todas as recomendações citadas como atendidas integralmente.

### **1.1.2 Avaliação dos Controles Internos Administrativos**

#### **1.1.2.1 CONSTATAÇÃO**

#### **Fragilidades nos Controles Internos Administrativos da SRTb/MA**

##### **Fato**

Esse procedimento foi aplicado com o objetivo de avaliar em que medida os componentes e princípios do Sistema de Controles Internos da Unidade Prestadora de Contas – UPC estão presentes e em efetivo funcionamento. A partir da análise dos controles internos da UPC foram encontradas as seguintes fragilidades:

#### **A) Ambiente de Controle**



a) A organização não realiza periodicamente treinamentos focados em temas relacionados à integridade e valores éticos. Não há um plano de capacitação apesar de ter ocorrido treinamentos no exercício de 2017. A SRTb/MA informou que possui divisão de capacitação somente no órgão central. No entanto verificamos que a capacitação realizada em 2017 atendeu somente aos servidores da área meio lotados na capital;

b) A administração não avalia as competências dos colaboradores na organização;

c) Não há mecanismos para comunicar as responsabilidades pelo controle interno a ser adotado pelos gestores;

d) A administração não estabelece métricas, incentivos e outras recompensas aos colaboradores em razão do desempenho da Unidade aplicáveis às responsabilidades em todos os níveis da organização;

## **B) Avaliação de Riscos**

e) A organização não dispõe de uma Política de Gestão Riscos detalhada, devidamente formalizada, com mecanismos para identificar e avaliar os riscos decorrentes de fatores externos/internos que possam afetar a realização dos objetivos da Unidade. Existe um comitê gestor que se reúne para decidir as resoluções para atender as necessidades das unidades. Em uma das atas é registrada a necessidade de seguir o planejamento estratégico;

f) A organização não avalia continuamente a gestão de riscos estabelecida de modo a mantê-la atualizada em razão de mudanças significativas, por não possuir uma Política de Gestão de Riscos detalhada;

g) Os riscos de fraudes e corrupção que afetam diretamente a capacidade da organização de realizar seus objetivos são tratados pela organização apenas na sede (Ministério do Trabalho/DF);

## **C) Atividades de Controle**

h) As atividades de controle adotadas pela organização são abrangentes (em todos os níveis) e razoáveis, relacionando-se diretamente com seus objetivos e riscos somente no Órgão Central. A Unidade informou que “As SRTbs não possuem gerência sobre esse tipo de controle, cuja é de inteira responsabilidade da Administração Central.”;

i) Não há políticas e procedimentos estabelecidos e aplicados para atuar sobre os riscos em atividades relevantes para o alcance de objetivos-chave, relacionados ao cumprimento da missão e da visão da organização. As atividades dos setores são elencadas no Regimento Interno. No entanto, não há dentro de cada setor a divisão das atividades por servidor;

j) A alta administração não revisa periodicamente as atividades de controle para determinar sua contínua relevância;

## **D) Informação e Comunicação**

k) Não existe um processo definido para comunicar e disponibilizar tempestivamente as informações necessárias para que toda a equipe entenda e conduza suas responsabilidades quanto ao bom funcionamento do sistema de controle interno. No entanto, o site da



Unidade possui aba para contato com a Ouvidoria e acompanhamento dos relatos. A Unidade possui também o contato telefônico Alô Trabalho 158;

### **E) Monitoramento**

l) O sistema de controle interno da organização não é constantemente monitorado pelos gestores para avaliar sua adequação e qualidade ao longo do tempo;

m) O Sistema de Controle Interno da organização tem sido avaliado pela CGU, para assegurar que as atividades de controle são proporcionais aos riscos e funcionam conforme planejado somente quando das Auditorias Anuais de Contas. Adotam medidas para atender as recomendações da CGU utilizando os Sistemas Monitor e Trilhas;

n) As avaliações do sistema de controles internos não são adequadamente reportadas às pessoas que tem poder para determinar as ações corretivas.

Face ao exposto, pode-se concluir que os controles internos adotados pela SRTb/MA em nível de entidade, estão no nível intermediário por haver princípios e padrões documentados, e treinamento básico sobre controles internos. No entanto, precisam ser aperfeiçoados, com objetivo de buscar maior aderência à legislação que regulamenta o assunto e as melhores práticas de gestão de riscos, controles internos e governança corporativa.

### **Causa**

A Superintendente adotou parcialmente medidas para a sistematização de práticas relacionadas à gestão de riscos, aos controles internos e à governança, conforme estabelecido pela IN Conjunta CGU/MT nº 01/2016. As medidas que existem não são formalizadas. A não implementação total de todas as rotinas e procedimentos resultou em fragilidades nos controles internos da Unidade, contribuindo para as constatações identificadas no processo de avaliação dos controles internos.

### **Manifestação da Unidade Examinada**

Com o encaminhamento do Relatório Preliminar, a Unidade, por meio do Ofício nº 281/2018/GAB-SRT/MA, de 01/08/2018 informou com relação às recomendações:

#### **“RECOMENDAÇÃO 1:**

*Resposta: A administração utilizará o como base o Código de Ética do utilizado nacionalmente para o Serviço Público como parâmetro para formação do Código de ética Regional adequando a sua realidade local;*

#### **RECOMENDAÇÃO 2:**

*Resposta: Será formalizado o plano de capacitação já existente e serão adotadas medidas para englobar também treinamento focados em valores éticos;*

#### **RECOMENDAÇÃO 3**

*Resposta: A administração busca sempre quando possível lotar o servidor de acordo com seus conhecimentos e competências, todavia este procedimento não é formal;*



#### **RECOMENDAÇÃO 4**

*Resposta: A Superintendência utiliza os meios ordinários de comunicação existentes na Administração Pública, a exemplo de Memorandos, Portarias, E-mails, etc);*

#### **RECOMENDAÇÃO 5:**

*Resposta: Tais métricas já existem, como por exemplo portarias de elogios, abonos quando são realizados trabalhos especiais, como nos finais e semana, ação global, horário aplicado de 6 horas corridas de acordo com a produtividade no setor de atendimento, etc.*

#### **RECOMENDAÇÃO 6:**

*Resposta: Inexequibilidade deste item se dá pela escassez de servidores, impossibilitando a formação de uma Comissão periódica para tanto, bem como falta de capacitação para lidar com tal atividade, no que sugerimos a esse Órgão de controle auxílio para a capacitação devida.*

#### **RECOMENDAÇÃO 7:**

*Já existem mecanismos setorizado para avaliação de Riscos Internos, todavia são formalizados. Existe um Comitê Gestor que é formado por todas as Chefias onde são discutidas as metas, avaliações, resultado e soluções dos seus respectivos setores, demonstrando assim que a questão risco é discutido em uma abrangência geral, entretendo faz-se necessário também capacitar também o servidor com o objetivo de identificação de tais riscos em sua unidade.”*

#### **Análise do Controle Interno**

Com relação ao Ambiente de Controle, apesar do seu sistema de governança estar em fase de aprimoramento a justificativa será acatada.

Com relação à Avaliação de Riscos, constatação mantida para posterior acompanhamento das ações informadas na manifestação do auditado.

No que se refere às Atividades de Controle, constatação mantida para posterior acompanhamento das ações de controle a serem formalizadas pela Unidade.  
Quanto à Informação e Comunicação, justificativa acatada.

Com relação ao Monitoramento, constatação mantida para posterior acompanhamento das ações de monitoramento a serem formalizadas pela Unidade.

#### **Recomendações:**

Recomendação 1: Criar um plano de capacitação e oferecer treinamentos aos servidores com foco nos valores éticos.

Recomendação 2: Criar métodos de avaliação das competências dos servidores.

Recomendação 3: Criar mecanismos de comunicação das responsabilidades pelo Controle Interno a ser adotado pelos gestores.

Recomendação 4: Estabelecer métricas para a mensuração do desempenho da Unidade.

Recomendação 5: Adotar providências com vistas a implementar Gestão de Riscos com base nas orientações da IN Conjunta CGU/MT nº 01/2016.



Recomendação 6: Tratar os riscos de fraudes, bem como as atividades de controle e mensuração do atendimento de metas no âmbito da SRTb/MA.

## 1.2 CONTROLES EXTERNOS

### 1.2.1 ATUAÇÃO DO TCU/SECEX NO EXERCÍCIO

#### 1.2.1.1 INFORMAÇÃO

#### **Determinações do TCU pendentes de atendimento sem impacto na gestão da SRTb/MA.**

##### **Fato**

Em consulta às determinações feitas pelo TCU a unidade auditada com determinação expressa de acompanhamento da CGU entre os exercícios de 2014 e 2017, verificou-se apenas a existência do Acórdão 3133/2016 – Plenário TCU, com três determinações ainda pendentes de atendimento.

Sendo assim, a CGU/MA por meio da Solicitação de Auditoria - SA 201800470/01, requereu as providências adotadas pela unidade auditada acerca do cumprimento dessas determinações, assim como a documentação comprobatória de atendimento, se for o caso.

A resposta da unidade auditada referente a SA 201800470/01 é resumida no quadro a seguir com Acórdão do TCU, números dos itens, textos das determinações e providências adotadas. Logo abaixo consta também a análise da CGU quanto ao atendimento da determinação.

#### *Quadro – Acompanhamento de Determinações emitidas pelo TCU*

<b>Acórdão TCU</b>	<b>Nº item</b>	<b>Texto da determinação (TCU)</b>
3133/2016 Plenário	1.7.1.1	Atualize os cadastros dos bens imóveis da União sob sua guarda no SpiuNet, mantendo-os doravante atualizados.
<b>Providências Adotadas pela SRTb/MA</b>		
<p><i>“O Sistema de Registro dos Imóveis de Uso Especial da União (SPIUnet) está com registro cadastral atualizado, aguardando somente atualização dos valores dos imóveis, que não está sendo realizada por parte da Superintendência de Patrimônio da União. Isso exige que seja realizada contratação para tal, pois não tenho profissional qualificado no quadro da SRTb/MA para realizar essa tarefa.</i></p> <p><i>Como, no momento, não há orçamento próprio disponível para isso, a administração providenciará a reavaliação dos valores dos imóveis por meio de contratação de profissional especializado, utilizando recurso disponibilizado pela 2ª Vara do Trabalho da 16ª Região no Maranhão. Com isso esperamos realizar a atualização completa do SPIUnet. ”</i></p>		
<b>Análise da CGU: Pendente de atendimento</b>		
<b>Acórdão TCU</b>	<b>Nº item</b>	<b>Texto da determinação (TCU)</b>
3133/2016 Plenário	1.7.1.2	Proceda ao registro contábil da “depreciação de itens do Ativo Permanente” e da “prestação de contas de suprimentos de fundos” no





		balancete da UJ, passando a obedecer, doravante, às Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público.
<b>Providências Adotadas pela SRTb/MA</b>		
<p><i>“Do Relatório de Gestão SRTE/MA 2017: ‘A SRTb/MA não realiza tratamento contábil, pois não possui sistema que suporte o registro do ativo e automatização da apuração do valor depreciável mensalmente. A ausência de institucionalização de um sistema patrimonial para o controle dos bens móveis impossibilita o registro da depreciação. ’</i></p> <p><i>Segue posicionamento da Coordenação de Contabilidade do Ministério do Trabalho sobre a depreciação do Ativo Permanente: ‘Na UG 380939, consta R\$ 2.589.572,68 em obras em andamento, a qual precisa ser reclassificada o SPIUNET ao final da obra. Na UG 400069, consta R\$ 566.671,06 como edifício, o qual está sendo depreciado pela própria SPU. ’</i></p> <p><i>Em relação ao registro de prestação de contas de suprimentos de fundos, os mesmos são feitos diretamente no SIAFI, anualmente. ”</i></p>		
<b>Análise da CGU: Pendente de atendimento</b>		
Acórdão TCU	Nº item	Texto da determinação (TCU)
3133/2016 Plenário	1.7.1.3	Adote medidas com vistas a suprir as falhas na conservação do acervo documental de suporte aos benefícios de seguro desemprego, sobretudo os relativos a SDPA (seguro defeso), bem assim atualize os registros pertinentes nos sistemas institucionais, de forma a que todos os documentos que autorizam tais concessões possam ser recuperados e apresentados aos órgãos de controle.
<b>Providências Adotadas pela SRTb/MA</b>		
<p><i>“Foi realizada a limpeza do imóvel utilizado para guardo do acervo. A organização do acervo documental está em fase de andamento. Quanto ao SDPA, a recepção e inserção do segurado passou a ser responsabilidade do INSS a partir do defeso 2015/2016. ”</i></p>		
<b>Análise da CGU: Pendente de atendimento</b>		

Após a análise da resposta a SA 201800470/01, seus anexos e esclarecimentos da unidade auditada, além de consultas ao sítio do TCU na internet, a CGU/MA considerou todas as determinações do TCU citadas como pendentes de atendimento, sem impacto na gestão.

## **2 GESTÃO OPERACIONAL**

### **2.1 AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS**

#### **2.1.1 EFETIVIDADE DOS RESULTADOS OPERACIONAIS**

##### **2.1.1.1 INFORMAÇÃO**

#### **Análise dos Resultados Quantitativos e Qualitativos da SRTb/MA.**

##### **Fato**

A CGU/MA, SA 201800470/06, requereu informações sobre o plano estratégico e detalhamento de programas/ações da unidade auditada no exercício de 2017.

Em sua resposta, adicionada a seus anexos, a SRTb/MA afirmou que:



*“A SRTb/MA não possui Plano Estratégico próprio, sendo que sua atuação nesse tema é definida pelo Planejamento Estratégico do Ministério do Trabalho.*

*Contudo, em função de uma série de eventos políticos, gerando mudanças na Alta Administração, o planejamento de 2017 foi publicado somente no final do ano de 2017, por meio da Portaria nº 1.219, em 29 de novembro de 2017, tendo como produto o Mapa Estratégico do MTb 2017-2019.*

*Considerando a publicação da Portaria do Planejamento Estratégico no final do ano de 2017, o desdobramento em ações estratégicas, consolidadas em um Plano de Ação, que possui metas regionalizadas para as Superintendências Regionais, será realizado somente em 2018, segundo informações da Coordenação Geral de Planejamento e Modernização Institucional do MTb.”*

A unidade auditada acrescentou ainda que:

*“A gestão das ações orçamentárias vinculadas aos programas temáticos estabelecidos no PPA acontece nas secretarias finalísticas, de modo que sua execução é registrada de maneira centralizada, sendo registrado no SIOP.*

*As despesas de manutenção administrativa das Superintendências Regionais do Trabalho são custeadas com o orçamento alocado na Ação 4815 – Funcionamento das Unidades Descentralizadas, cuja gestão está a cargo da Secretaria-Executiva. As descentralizações são realizadas pela Coordenação-Geral de Orçamento, Finanças e Contabilidade (CGOFC) via Sistema de Acompanhamento Orçamentário (SISAO), de acordo com os limites autorizados pela Secretaria Executiva.”*

Em consulta ao sistema SIOP, verificou-se que, de fato, as ações encontram-se centralizadas, não sendo possível avaliar programas/ações de forma regionalizada, separada por Superintendência nos Estados.

Em consulta ao Tesouro Gerencial, a UG 380939 (Superintendência Regional do Trabalho/MA - FAT) apenas consta a Ação Governo 4815 – Funcionamento das Unidades Descentralizadas. Nessa ação 4815, a unidade auditada teve despesas liquidadas no valor total de R\$ 3.999.775,45, como mostrado a seguir. Desse total, foram pagos efetivamente R\$ 3.807.255,53 no exercício de 2017. No entanto, essa ação se refere apenas a despesas de natureza administrativa, e não às atividades finalísticas da entidade. Como exemplo, podemos citar combustíveis, material de consumo, material de expediente, manutenção de veículos, locação de imóveis, água, energia elétrica, correios, telecomunicações e locação de mão de obra, como limpeza e vigilância, entre outros. Já na UG 380039 (Superint Reg do Trab e Emprego/MA) não consta nenhuma ação associada.

<b>Progr.</b>	<b>Nome do Programa</b>	<b>Ação</b>	<b>Descrição da Ação</b>	<b>NE Liquidada (R\$)</b>
2131	Programa de Gestão e Manutenção do Ministério do Trabalho	4815	Funcionamento das Unidades Descentralizadas	3.999.775,45
<b>Total - UG 380939</b>				<b>3.999.775,45</b>
<b>Fonte:</b> Tesouro Gerencial				



Por último, o Tesouro Gerencial disponibiliza os dados da UG 400069 (Superintendência Regional do Trabalho/MA - Tesouro) vinculadas as ações relacionadas a seguir. A despesa mais relevante desse grupo se destina ao pagamento de diárias necessárias ao objetivo da ação. As despesas liquidadas totalizam R\$ 290.808,74, sendo que efetivamente foram pagos R\$ 282.804,29 no exercício de 2017.

Progr.	Nome do Programa	Ação	Descrição da Ação	NE Liquidada (R\$)
2131	Programa de Gestão e Manutenção do Ministério do Trabalho	4572	Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação	15.147,69
2131	Programa de Gestão e Manutenção do Ministério do Trabalho	00M1	Benefícios Assistenciais decorrentes do Auxílio-Funeral e Natalidade	96.898,16
2071	Promoção do Trabalho Decente e Economia Solidária	20YU	Fiscalização de Obrigações Trabalhistas e Inspeção em Segurança e Saúde no Trabalho	174.004,81
2071	Promoção do Trabalho Decente e Economia Solidária	20YV	Democratização das Relações de Trabalho	4.758,08
<b>Total - UG 400069</b>				<b>290.808,74</b>
<b>Fonte:</b> Tesouro Gerencial				

No Relatório de Gestão da Unidade, especificamente no item 2.3.6 – Informações sobre a execução das despesas, é detalhado que a atividade que mais sofreu impacto com a restrição orçamentária foi a fiscalização, que depende de diárias, passagens, suprimentos de fundos, viaturas abastecidas e com manutenção em dia, para executar demandas regulares, averiguação de denúncias, aplicação de autos de infração, entre outras atividades, no interior do Maranhão.

Já no item 2.5 – Apresentação e análise de indicadores de desempenho, do Relatório de Gestão, é informado que os indicadores de desempenho se encontram sob responsabilidade da administração central do Órgão. Apesar disso, é apresentado um resumo com metas e resultados de fiscalização no exercício de 2017.

Descrição	Meta	Resultado	Execução
Acidentados fatais em acidentes analisados	17	8	47,1%
Acidentados graves em acidentes analisados	27	7	25,9%
Ações de inspeção do trabalho para erradicação das piores formas de trabalho infantil	120	111	92,5%
Ações fiscais em SST realizadas	784	523	66,7%
Aprendizes inseridos	2.136	1.692	79,2%
Empregador beneficiário do PAT fiscalizado	2	4	200%
Empregados alcançados em situação de registro irregular	6.494	3.740	57,6%
PcD inseridas	370	802	216,8%
Processos de auto de infração analisados	5.501	4.535	82,4%
Processos de autos de infração encerrados	5.289	4.327	81,8%
Processos de notificações de débito analisados	669	704	105,2%
Processos de notificações de débito encerrados	662	717	108,3%
Rescisões de PcD verificadas	191	413	216,2%
Valor de FGTS notificado/recolhido	Sem meta	R\$ 42,2 mi	---
<b>Fonte:</b> Relatório de Gestão SRTb/MA 2017 (dados do SFITWeb).			



De um total de 13 ações com metas estipuladas, em 5 ações o resultado foi totalmente alcançado. Considerando que não tiveram uma execução desejável aquelas que não atingiram pelo menos 80% da meta, verifica-se tal ocorrência em 5 ações de fiscalização.

## 2.2 Programação dos Objetivos e Metas

### 2.2.1 ORIGEM DO PROGRAMA/PROJETO

#### 2.2.1.1 INFORMAÇÃO

#### **Análise das Informações da Ação Orçamentária 4815 - Funcionamento das Unidades Descentralizadas.**

##### **Fato**

Este procedimento tem como objetivo apresentar informações sobre as ações objeto de análise.

A SRTb/MA informou que *“A gestão das ações orçamentárias vinculadas aos programas temáticos estabelecidos no PPA acontece nas secretarias finalísticas, de modo que sua execução é registrada de maneira centralizada, sendo registrado no SIOP.”*

As Superintendências Regionais do Trabalho executam as despesas de manutenção administrativa que são custeadas com o orçamento alocado na Ação **4815- Funcionamento das Unidades Descentralizadas**, cuja gestão está a cargo da Secretaria-Executiva. A SRTb/MA informou ainda que *“As descentralizações são realizadas pela Coordenação-Geral de Orçamento, Finanças e Contabilidade (CGOFC) via Sistema de Acompanhamento Orçamentário (SISAO), de acordo com os limites autorizados pela Secretaria Executiva.”*

Em consulta ao SIOP – Sistema Integrado de Planejamento e Orçamento coletou-se as seguintes informações acerca da Ação 4815- Funcionamento das Unidades Descentralizadas:

- a) **Descrição:** Aquisição de bens e serviços necessários ao adequado funcionamento das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, com a finalidade de manter, aparelhar, reaparelhar e modernizar as unidades de atendimento ao cliente do MTE, adequação da estrutura física, informatização dos serviços, aquisição de equipamentos de informática, instalação de redes de lógica e outros, gastos com vigilância, água, luz e de manutenção em geral, visando melhorar, racionalizar e manter os serviços nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, principalmente o atendimento ao usuário final, por meio da informatização e da adequação da estrutura física, oferecendo maior rapidez e eficiência, bem como produtos adequados à demanda.
- b) **Especificação do Produto:** Provimento dos meios necessários à regular prestação de serviços das unidades descentralizadas do MTE, quais sejam o custeio de despesas de manutenção, bem como o reaparelhamento e modernização das Unidades.
- c) **Detalhamento da Implementação:** Custear as despesas afetas às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.
- d) **Base Legal:** Artigo 27, inciso XXI, Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, modificado pela Lei nº 13.266/2016 e Decreto nº 5.063/2004 e alterações posteriores.



### 3 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

#### 3.1 MOVIMENTAÇÃO

##### 3.1.1 QUANTITATIVO DE PESSOAL

###### 3.1.1.1 INFORMAÇÃO

###### Análise do quantitativo de pessoal.

###### Fato

O objetivo desse procedimento é avaliar a gestão de pessoas da UPC quanto à adequabilidade da força de trabalho da unidade frente às suas atribuições.

Nesse sentido, o resultado dos exames evidenciou a seguinte situação:

###### a) Força de Trabalho

Com base nas informações extraídas do Relatório de Gestão 2017, verificou-se que o quadro de pessoal do SRTb/MA estava assim constituído no final do exercício de 2017:

###### Quadro - Força de Trabalho do Ministério do Trabalho

Tipologias dos Cargos	Lotação Autorizada*	Lotação Efetiva	Ingressos no Exercício	Egressos no Exercício
1. Servidores em Cargos Efetivos (1.1 + 1.2)	10.648	126	6	12
1.1. Membros de poder e agentes políticos	-	-	-	-
1.2. Servidores de Carreira (1.2.1+1.2.2+1.2.3+1.2.4)	10.648	126	6	12
1.2.1. Servidores de carreira vinculada ao órgão	10.648	126	6	12
1.2.2. Servidores de carreira em exercício descentralizado	-	-	-	-
1.2.3. Servidores de carreira em exercício provisório	-	-	-	-
1.2.4. Servidores requisitados de outros órgãos e esferas	-	-	-	-
1.2.5. Servidor Aposentado	-	-	-	-
2. Servidores com Contratos Temporários	-	-	-	-
3. Servidores sem Vínculo com a Administração Pública	-	-	-	-
4. Total de Servidores (1+2+3)	10.648	126	6	12

**Fonte:** Extração de dados SIAPE e controles da COGEP/SOAd/SE e NUPES/SEAD/SRTb/MA. Situação em 31/12/2017.  
\*A lotação autorizada de cargos efetivos não está regionalizada. As informações representam o universo de vagas aprovadas para o Ministério do Trabalho, sem divisão regional ou por Secretaria. As vagas estão autorizadas para as carreiras: Desenvolvimento de Políticas Sociais (60 vagas); Lei n.º 12.277 (31 vagas); Carreira da Seguridade Social e do Trabalho (16 vagas); Carreira da Previdência, Saúde e Trabalho (6.899 vagas); e Auditoria Fiscal do Trabalho (3.642 vagas).

**Fonte:** Relatório de Gestão do Exercício de 2017, Quadro 4.1.

A SRTb/MA informou no Relatório de Gestão a redução de 4% em sua força de trabalho, do exercício de 2016 para 2017. Tal redução se deu em função de 5 (cinco) casos de aposentadoria, 1 (um) retorno ao órgão de origem, 3 (três) de remoção, 2 (dois) falecimentos e 1 (uma) exoneração em função de posse em outro cargo inacumulável. Os casos de ingresso relacionam-se três retornos de servidores que estavam cedidos para outros órgãos e três remoções para essa Superintendência.

Com relação a sua força de trabalho, deve-se analisar duas carreiras em separado: a carreira administrativa, formada por servidores níveis médio e superior, cujas atividades englobam o suporte administrativo às unidades organizacionais do Ministério; e a carreira



Fiscal, cuja atividade é exercida por servidores de nível superior, os Auditores Fiscais do Trabalho (AFT), com o objetivo de garantir o cumprimento de disposições legais e regulamentares no âmbito das relações de trabalho e de emprego. Dos 126 servidores ativos, apenas 23% pertencem à área finalística da Unidade.

O Relatório de Gestão 2017 traz, na área de pessoal, como assunto de maior importância a ser tratado, a realização de Concurso Público para provimento de cargos de carreira, uma vez que o último concurso foi realizado em 2014, pois os convocados não supriram as necessidades já existentes e as carências. Até 2020 cerca de 45,2% do total da força de trabalho da UPC estará apta para aposentadoria. De todas as unidades do interior que a SRTb/MA possui, 6 unidades contam com apenas 1 servidor cada e estes estarão aptos à aposentadoria até 2020.

Cabe ressaltar que os dirigentes da entidade estão cientes desta situação e manifestaram suas preocupações no Relatório de Gestão, conforme transcrito a seguir:

*“...Em 2017 foi emitida a “Nota Informativa nº 08/2017/DICAR/COCAP/COGEP/SOAD/SE/MTb, com o intuito de informar sobre todos os esforços empreendidos pela Coordenação Geral de Gestão de Pessoas para regularização e recomposição da força de trabalho do Ministério. O estudo demonstra a criticidade da situação a nível nacional e a necessidade urgente de realização de concurso público para a manutenção das nossas atividades, de modo a garantir o cumprimento da missão institucional e atender a vazão regular das políticas públicas de Trabalho, Emprego e Renda.”(sic).*

b) Com relação à qualificação e capacitação da força de trabalho da SRTb/MA no exercício de 2017, foram realizados os seguintes cursos:

*Quadro – Capacitação/qualificação da força de trabalho da SRTb/MA*

<b>Participante</b>	<b>Curso / Tema</b>	<b>Período de realização</b>	<b>Objetivos alcançados</b>
Servidor das iniciais M. R. M. S.	Licitações Pública e Formação de Pregoeiros	22 a 25/05/2017	O servidor participante adquiriu condições necessárias e indispensáveis para desempenhar as funções de pregoeiro e Presidente da Comissão Permanente de Licitações
	Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	14 a 16/08/2017	O servidor aprimorou os conhecimentos sobre as normas que regem os contratos administrativos bem como suas peculiaridades, atualizando-se com a doutrina e jurisprudência referentes ao tema. Está apto para atuar na gestão dos contratos da SRTb/MA, podendo melhorar a efetividade na utilização dos recursos públicos, através da aplicação prática de ferramentas e técnicas modernas de gerenciamento de contratos, sob os rigores da legislação vigente.



<p>Servidora das iniciais M. da C. R. C.</p>	<p>Previdência dos Servidores Públicos: Cálculos de Aposentadorias e Pensões.</p>	<p>28 a 30/08/2017</p>	<p>A servidora obteve breve esclarecimento das profundas modificações introduzidas pelas Reformas da Previdência no serviço público, com especial destaque às Emendas Constitucionais 88/15, 70/12, 47/05, 41/03 e 20/98, Lei Complementar Federal 152/15, Leis 13.135/15, 12.618/12, 10.887/04, 8.112/90, Portarias 204, 402 e 403/08 do MPS, Instruções Normativas MPS/SPS 03/14, 02/14 e 01/10, Orientações Normativas MPOG 05/14 e 16/13, Orientações Normativas MPS/SPS 01/14, 01/12, 02/09 e 03/09, possibilitando a aquisição de conhecimentos para operacionalizar com maior segurança a concessão, o cálculo, o reajustamento e o controle das aposentadorias e pensões por morte.</p> <p>A servidora ressalta que a carga horária foi insuficiente para refinamento dos conhecimentos em virtude dos vastos assuntos inseridos no tema.</p>
<p>Servidor das iniciais R. A. S. P.<sup>1</sup></p>	<p>Folha de Pagamento aplicada ao SIAPE</p>	<p>02 a 06/10/2017</p>	<p>O servidor desenvolveu as competências necessárias para a realização das rotinas básicas de folha de pagamento no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE e obteve atualização do conhecimento da legislação relativa à folha de pagamento de pessoal, em especial a Lei nº 8.112/1990 e demais atos normativos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.</p>

Obs<sup>1</sup>.: O servidor passou a ter exercício em outro setor a partir de março de 2018.

Verifica-se que foram realizadas quatro capacitações no exercício de 2017, restringindo-se à atividade meio, ou seja, os servidores que compõem a força de trabalho na atividade fim bem como os lotados nas gerências e agências do interior, não tiveram treinamentos ou capacitações.

No Relatório de Gestão de 2017, no item Demonstrativo das Despesas com Pessoal, a SRTb/MA informou não ter como fragmentar o custo de pessoal por cada Unidade Prestadora de Contas pois toda a execução orçamentária da folha de pagamento de pessoal é centralizada na Unidade Gestora da Coordenação da Gestão de Pessoas (COGEP).

### 3.1.2 PROVIMENTOS

#### 3.1.2.1 CONSTATAÇÃO



## Atos de pessoal registrados no SISAC fora do prazo estipulado pelo art. 7º da IN/TCU nº 55/2007.

### Fato

Com vistas a verificar a regularidade dos registros de atos de aposentadorias e de concessão de pensão e reforma, no Sistema de Avaliação e Registro de Atos de Administração e Concessões – SISAC, no âmbito da UJ, em consonância com o disposto no art. 7º da IN/TCU n.º 55/2007, verificou-se, mediante pesquisa no SIAPE, que houve, no exercício de 2017, 9 (nove) ocorrências, foram analisados 4 (quatro) casos de aposentadorias e 5 (cinco) atos de pensão.

O resultado dos exames demonstrou a existência de dois servidores que faleceram em 2017 cujos óbitos geraram pensões, no entanto, as mesmas não foram cadastradas no SISAC, como segue:

*Quadro – pensões não cadastradas no SISAC*

ÓRGÃO	MATRICULA	DATA OBITO	Batimento entre SIAPE e SISAC
26000	0251088	31/12/2017	NÃO
26000	1673410	24/11/2017	NÃO

Com relação aos prazos estipulados pelo art. 7º da IN TCU nº 55/2007, ainda vigente no período objeto de exames, verificamos que a UJ deixou de cumprir os prazos previstos na mencionada legislação para 2 (dois) atos, conforme demonstrado a seguir:

*Quadro – atos registrados fora do prazo*

ÓRGÃO	MATRICULA	DATA-OBITO	DATA SISAC	F-E (dias)
26000	0251137	05/02/2017	22/06/2017	137
26000	0260718	28/08/2017	22/12/2017	116

### Causa

Inexistência da segregação de função no que tange às atividades de cadastro e pagamento, ausência de rotina de acompanhamento dos lançamentos de ocorrências no SISAC, bem como quantitativo de força de trabalho aquém do ideal para a execução das atividades do órgão, fato este de conhecimento do dirigente máximo, em virtude de 45,2% do total de servidores se encontrarão aptos para aposentadoria até 2020, e de não haver concurso vigente que supra a necessidade de pessoal.

### Manifestação da Unidade Examinada

Instada a manifestar-se, a Unidade informou que “Com relação ao processo 46223.000061/2018-91 de concessão de Pensão Civil, o servidor (**suprimido**) faleceu em 31 de dezembro de 2017, a interessada (**suprimido**), deu entrada em 04 de janeiro de 2018, o ato fora publicado em 31 de janeiro deste exercício, o ato não foi cadastrado no SISAC por motivos que são alheios à nossa vontade, considerando que antes da





*concessão é submetido à Consultoria Jurídica da União para não haver falhas e além do lapso de tempo contamos com contratempo de Senhas inválidas, bem como a introdução do novo sistema de pessoal (e-pessoal), que diga-se de passagem depois de muito solicitar ao TCU, soubemos que quem faria essa intervenção seria a unidade central, ou seja, Coordenação de Legislação de Pessoal do MTb junto ao Tribunal de Contas da União. Tendo sido cadastrada a senha pela autoridade competente em 09 de março de 2018, mesmo com senha não sabíamos como tratar desse novo sistema, nem tivemos treinamento para tanto. Vale mencionar que diante de tantas dificuldades a CGU disponibilizou treinamento através de videoconferência em 09/04/2018. Mesmo assim muitas dúvidas persistiram, recorremos a outras unidades de recursos humanos e ao TCU na Secretaria de Fiscalização de Pessoal para dirimir algumas delas.*

*Os presentes autos foram encaminhados à Controladoria Geral da União via sistema e-pessoal em 28/05/2018 e fisicamente através do Ofício nº 033/2018/NUPES/SEAD/SRTb/MA. de 29 de maio de 2018.*

*Com relação ao processo 46223.007546/2017-24 e anexos de concessão de Pensão Civil, o servidor (suprimido) faleceu em 24 de novembro de 2017, as interessadas (suprimido), muito embora tenham dado entrada 28 de novembro de 2017 e 07 de dezembro de 2017, respectivamente, tramitou da mesma forma que o supramencionado e teve que ser retificado, tendo sido feito em 21 de maio de 2018, de acordo com a legislação vigente.*

*Os presentes autos foram encaminhados à Controladoria Geral da União via sistema e-pessoal em 24/05/2018 e fisicamente através do Ofício nº 033/2018/NUPES/SEAD/SRTb/MA. de 29 de maio de 2018.*

*Com relação aos prazos de inserção das pensões no SISAC expomos abaixo as situações de cada instituidor:*

*(suprimido), faleceu em 05 de fevereiro de 2017, a esposa (suprimido), deu entrada em 22 de fevereiro e a ex-esposa (suprimido), deu entrada em 01 de março de 2017 e somente fora publicado em 08 de maio de 2017, inserido no SIAPE em 10 de maio de 2017 e posteriormente no SISAC em 22 de junho do mesmo ano.*

*(suprimido), faleceu em 28 de agosto de 2017, a esposa (suprimido), deu entrada em 04 de setembro e fora publicado em 11 de outubro de 2017, incluído no SIAPE em 11 de outubro de 2017 e posteriormente no SISAC em 22 de dezembro de 2017. Vale ressaltar que ficamos sem acesso ao sistema do TCU para incluir atos de pessoal.”*

*Com o encaminhamento do Relatório Preliminar, a Unidade, por meio do Ofício nº 281/2018/GAB-SRT/MA, de 01/08/2018, informou que “Todas as medidas estão sendo tomadas para tanto, entretanto, nos deparamos com a dificuldade com a escassez de servidores, com já de conhecimento desse órgão de Controle.”*

## **Análise do Controle Interno**

Com base na exposição de motivos apresentada pela UPC, este Controle Interno tece os seguintes comentários:

Com relação ao batimento SIAPE x SISAC, ambas as pensões foram cadastradas no E-pessoal somente em maio/2018. Apesar do trâmite estabelecido para que os processos passem pela Consultoria Jurídica da União na SRTb/MA, não se pode perder de vista que



o prazo estabelecido pelo TCU, que na época das concessões era de 60 dias a contar da publicação do ato, deve ser obedecido. Durante a vigência do prazo (findo em março/2018) estabelecido aos dois processos verificados como não registrados, entrou em operação o sistema E-pessoal, que ocasionou demora na concessão das senhas de acessos aos usuários. No entanto, o manual do sistema encontra-se na página do Tribunal ao acessá-lo. Não houve treinamento para nenhuma UPC, nem para este Controle Interno, somente a videoconferência proposta pelo Órgão Central da CGU com a participação de uma servidora do TCU para tirar as dúvidas.

Considerando o disposto no art. 7º da IN TCU nº 55/2007 e levando-se em conta a data da publicação das pensões no DOU, somente a pensão do instituidor matrícula 0260718 descumpriu o prazo estabelecido. No entanto, a SRTb/MA alega como motivo para o atraso do envio da ficha SISAC, a ausência de acesso ao sistema do TCU, cujos canais de comunicação estão disponíveis via telefones e página da web daquele Tribunal.

Em 21 de março de 2018, passou a vigorar a IN TCU nº 078/2018 revogando a IN TCU nº 55/2007, e a partir de então o prazo estipulado para cadastro dos atos no E-pessoal passou a ser de 90 dias a partir de uma das três hipóteses previstas no normativo. Nesse prazo **está incluso** o tempo necessário à disponibilização ou à remessa ao Controle Interno do processo administrativo referente ao ato submetido à análise, conforme disposto no § 5º, art. 7º da IN TCU nº 078/2018.

Ao longo do Relatório de Gestão 2017, a Unidade também evidencia o reduzido número de servidores e a preocupação no agravamento desta situação em função de vários servidores estarem prestes a implementar os requisitos para aposentação. A justificativa apresentada pela unidade não elide o fato apontado. Há uma necessidade de recomposição da força de trabalho para que haja a segregação de função e não ocorra impactos negativos na execução das atividades do setor.

#### **Recomendações:**

Recomendação 1: Equilibrar a força de trabalho necessária com as demandas do setor de pessoal com vistas a viabilizar a segregação de funções no âmbito da SRTb/MA.

## **3.2 REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E VANTAGENS**

### **3.2.1 CONSISTÊNCIA DOS REGISTROS**

#### **3.2.1.1 INFORMAÇÃO**

##### **Análise da Folha de Pagamentos da SRTb/MA.**

#### **Fato**

Foram analisados os dados da folha de pagamento dos servidores da SRTb/MA, com vistas a avaliar a gestão de pessoas, por meio da observância à legislação sobre remuneração, cessão, requisição de pessoal, bem como sobre a concessão e aposentadorias, reformas e pensões. Da aplicação dos testes de auditoria por parte da equipe, conforme escopo definido antes do início dos trabalhos na unidade, não foram detectadas ocorrências de inconsistências no exercício de 2017.

#### **3.2.1.2 CONSTATAÇÃO**

##### **Fragilidades nos Controles Internos - Gestão de Pessoas da SRTb/MA.**



## Fato

O objetivo desse procedimento é avaliar se os controles internos administrativos na atividade de Gestão de Pessoas, adotados pela UPC, estão presentes e em efetivo funcionamento, assegurando o atingimento dos seus objetivos. A partir da análise dos controles internos da UPC com relação à gestão de recursos humanos, foram encontradas as seguintes fragilidades:

a) A SRTb/MA possui setor/departamento responsável pela gestão de pessoas, com estrutura de pessoal insuficiente para bem gerir a atividade;

b) Não executa processo de planejamento de gestão de pessoas que engloba aprovação de objetivos, metas e indicadores de desempenho;

c) Com relação à segregação de funções na gestão de pessoas, a SRTb/MA informou existir, no entanto não apresentou as atividades do setor discriminadas por servidor, impossibilitando a avaliação quanto à segregação de funções. O Regimento Interno disponibilizado trata exclusivamente das atividades do setor, não havendo discriminação das atividades por servidor. Informou ainda que “Em virtude da escassez de servidores, não temos como eleger atividades para serem exclusivas de um ou outro servidor. Como parte desse controle informal para favorecer a segregação de funções, para qualquer ato ou tarefa executada por um servidor, via sistemas, outro servidor deverá efetuar a conferência, sendo quase sempre a chefe do NUPES quem faz a análise e aprovação da operação.”;

d) Não existe processo para identificação das necessidades e promoção de treinamento da equipe de RH na legislação de pessoal atualizada e decisões do STF, STJ e TCU na área de pessoal;

e) Com relação à regularidade nos reembolsos dos servidores cedidos com ônus para o destino, a SRTb/MA informou que solicita mensalmente por meio de envio de Ofícios acompanhados das planilhas com a composição remuneratória dos servidores cedidos os comprovantes de ressarcimento à União. No entanto, com a disponibilização dos comprovantes dos ressarcimentos de 2017 por parte da SRTb/MA, verificamos que os mesmos não ocorrem mensalmente. Os ressarcimentos referente às cessões de dois servidores estão ocorrendo trimestralmente. Ou seja, os ressarcimentos referentes aos meses de outubro, novembro e dezembro de 2017 somente ocorreram no primeiro trimestre de 2018;

f) A SRTb/MA não executa processo de acompanhamento da vigência das decisões judiciais concessivas de direito/vantagem na área de pessoal, nem realiza auditorias internas sistemáticas para verificação de conformidade no pagamento de direitos na área de pessoal;

g) A UPC não oferece programas de treinamento e desenvolvimento de competências de liderança que atendem às necessidades de cada nível de gestão, incluindo potenciais líderes;



- h) Não verifica a opinião dos colaboradores quanto ao ambiente de trabalho;
- i) A Unidade não estabelece responsabilidades claras pelo planejamento, aprovação, execução e avaliação das práticas de gestão de pessoas;
- j) A Unidade não executa mecanismos para assegurar que as informações e os dados relativos aos recursos humanos sejam atuais e precisos, no entanto está realizando alguns procedimentos para alcançar tal controle, utilizando-se de critérios informais de prioridades em função do quantitativo de demandas do setor ser muito superior ao quantitativos de servidores;
- k) A UJ não desenvolve processo sucessório para posições de liderança;
- l) A Unidade não realiza processo para identificar e relatar a algum órgão consultivo ou deliberativo (ex. Comitê de Recursos Humanos) eventuais riscos relacionados a recursos humanos, a fim de que sejam tomadas medidas para mitigar situações de alto risco;
- m) A SRTb/MA não dispõe de lista de verificação com a finalidade de verificar a conformidade dos atos de pessoal com a legislação;
- n) Não existe Plano de Capacitação específico para os servidores responsáveis pela atividade de gestão de pessoas da Unidade, apesar de terem sido realizadas capacitações na área de pessoal em 2017.

Em virtude das fragilidades apontadas, os controles internos referentes à gestão de pessoal são considerados como básicos, em virtude do quantitativo de servidores do setor ser muito aquém das demandas do próprio setor, inviabilizando, assim, um aprimoramento nos controles internos dessas demandas.

## **Causa**

Percebe-se que a fragilidade maior nos Controles Internos na gestão de pessoas da SRTb/MA é ocasionada pelo pouco quantitativo de servidores que compõem o NUPES – Núcleo de Pessoal, pois quando realizam as atividades rotineiras, de periodicidade fixa, que não são poucas, impactam na utilização de possíveis ferramentas de gestão e controle que trariam ao setor um aproveitamento melhor do tempo e conseqüentemente a produção de informações precisas, tempestivas e confiáveis. Outros fatores que contribuem para a fragilidade nos Controles Internos são: a ausência de avaliação de riscos de forma contínua; e a ausência de mecanismos de informação e comunicação como indicadores na área de pessoal.

## **Manifestação da Unidade Examinada**

Instada a manifestar-se por meio da SA nº 201800470\_12, a SRTb/MA informou que:

1- Com relação à segregação de funções: *“Não há documentos que comprovem algum tipo de regulamentação formal das aplicações práticas do princípio da segregação de*



*funções relativos à atos de pagamento de despesas de pessoal. O que existem, são os processos, em que se verifica nos atos e despachos do Núcleo de Pessoal (NUPES) a realização de tarefas pelos servidores, analisadas pela Chefia do NUPES, que por sua vez, tem seu ato, dependendo do caso, submetido as análises, autorizações e decisões do Chefe do Serviço de Administração e Superintendente, ou seja, não há possibilidade de haver decisão monocrática quanto a reconhecimento de direitos e efetivação de pagamentos de despesas de pessoal. Em virtude da escassez de servidores, não temos como eleger atividades para serem exclusivas de um ou outro servidor. No NUPES todos devem aprender todas as atividades do setor. No entanto, naturalmente, ocorre de um servidor desenvolver mais expertise em uma determinada tarefa do que outro. Como parte desse controle informal para favorecer a segregação de funções, para qualquer ato ou tarefa executada por um servidor, via sistemas, outro servidor deverá efetuar a conferência, sendo quase sempre a chefe do NUPES quem faz a análise e aprovação da operação.” Foi encaminhado o quantitativo das tarefas realizadas pelo Núcleo de Pessoal, mas sem discriminação por servidor;*

2 – Com relação aos servidores cedidos, foram disponibilizados as planilhas remuneratórias e os comprovantes dos ressarcimentos referentes ao exercício de 2017;

3 – Com relação à execução de mecanismos que assegurem a atualização e precisão das informações e dados relativos aos recursos humanos: *“Os procedimentos para melhorar a assertividade dos sistemas relativos à área de pessoal não são passíveis de alterações efetuadas pelo Núcleo de Pessoal da SRTb/MA. Além disso, existe uma grande dificuldade de como planejar melhor a inserção e atualização de dados dos sistemas de gestão de pessoas se já existem demandas pendentes a serem resolvidas, e que resultam em acumulações de tarefas e processos. Para tanto, o Núcleo se utiliza de critérios informais de prioridades, pois a vontade de querer fazer verificações periódicas e se utilizar de outras ferramentas de gestão e planejamento, esbarra na quantidade de demandas do setor relativo ao número de pessoal, fazendo-nos ficar em um círculo vicioso e rotineiro de tarefas de curto prazo, em detrimento quase que completo das ações mais estratégicas à médio e longo prazo, que dariam retorno produtivo maior para o órgão.”*

Com o encaminhamento do Relatório Preliminar, a Unidade, por meio do Ofício nº 281/2018/GAB-SRT/MA, de 01/08/2018, informou ser inexecutável a recomendação *“se dá pela escassez de servidores, impossibilitando a formação de uma Comissão periódica para tanto, bem como falta de capacitação para lidar com tal atividade, no que sugerimos a esse Órgão de controle auxílio para a capacitação devida.”*

### **Análise do Controle Interno**

Os Controles Internos referentes à Gestão de Pessoas são considerados básicos em função das respostas apresentadas ao questionário e questionamentos apresentados à SRTb/MA. As atividades do setor encontram-se relacionadas no Regimento Interno, no entanto, não há discriminação por servidor, pois o quantitativo de servidores é pequeno face às diversas atividades exclusivas do setor. Muitas dessas atividades apresentam



periodicidade fixa impactando em outras. Como o fato do ressarcimento das duas cessões existentes no órgão não ser realizado mensalmente.

#### **Recomendações:**

Recomendação 1: Implementar gestão de riscos, de forma contínua, de indicadores relativos à gestão de pessoas.

Recomendação 2: Definir as atividades e atribuições do setor de Gestão de Pessoas, por servidor, para garantir a segregação de funções, uma vez que o número de servidores do Núcleo de Pessoal está aquém das demandas do setor, impedindo a utilização de ferramentas gerenciais de controle.

## **4 Gestão da Política de Desenvolvimento Social e Combate à Fome**

### **4.1 GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO DO PROGRAMA**

#### **4.1.1 GERENCIAMENTO DE PROCESSOS OPERACIONAIS**

##### **4.1.1.1 INFORMAÇÃO**

#### **Análise das Solicitações de Restituição da Contribuição Sindical.**

##### **Fato**

Este procedimento foi realizado com intuito de verificar se:

- 1 - O requerimento de restituição da Contribuição Sindical Urbana – CSU foi dirigido à Superintendência Regional do Trabalho - SRTb compreendida na jurisdição da Entidade Sindical;
- 2 - O parecer da área técnica da SRTb, que avalia o direito creditório da Entidade Sindical, foi bem fundamentado;
- 3 - A decisão do Superintendente quanto à restituição da CSU teve por base o parecer da área técnica.

Para tanto, solicitamos à SRTb/MA os processos de pedido de restituição de pagamento de contribuição sindical requeridos por entidade sindical para os casos de recolhimento em favor da Conta Especial de Emprego e Salário – CEES (item 3 da Portaria MTb nº 3.397, de 17/10/1978), cujos requerimentos foram protocolados na Superintendência, no período de 01/01/2017 a 31/12/2017.

Durante o exercício de 2017, foram protocolados junto à SRTb/MA três processos de pedido de restituição de contribuição sindical, sendo dois por parte de empresas e um por parte de uma entidade sindical, como segue:

- a) Processo nº 46223.000917/2017-47 – A.R MORAES SILVA ME: requerimento protocolado em 13/02/2017, solicitando restituição de R\$ 893,57 em função de recolhimento em duplicidade;
- b) Processo nº 46223.005469/2017-78 – LOGOS TELEATENDIMENTO LTDA: requerimento protocolado em 22/08/2017, solicitando restituição de R\$ 1.856,36 em função de recolhimento em duplicidade;
- c) Processo nº 46223.005799/2017-63 - Sindicato dos Auxiliares e Técnicos em Enfermagem e Trabalhadores em Estabelecimento de Saúde do Estado do Maranhão: requerimento protocolado em 04/09/2017, solicitando transferência de



cotas do crédito para o sindicato da Contribuição Social Urbana 2017 no valor de R\$ 46.348,28, em função de erro do contribuinte no preenchimento da GRCSU.

Verificamos que nos três processos os requerimentos foram dirigidos à SRTb compreendida na jurisdição das Entidades Sindicais. Verificamos ainda, que em seus requerimentos, as Entidades se identificaram devidamente conforme instrução do Memorando Circular nº 02/2017 – CGFAT/SOAD/SE/MTb, de 29/08/2017. Tal instrução exige como devida identificação: a. o nome da entidade sindical, cópia dos atos constitutivos atualizados da requerente, e ata da última eleição da diretoria; b. CNPJ e o endereço completo; c. as razões do pedido de restituição; d. os dados bancários da entidade sindical (banco, agência e conta corrente) para o depósito do valor a ser restituído.

Os Requerimentos constantes dos processos foram assinados pelos seus representantes legais com a devida identificação, sendo que em um dos processos, a assinatura foi do procurador legal que apresentou procuração com firma reconhecida e seus documentos de identificação.

Em todos os processos apresentados, consta documentação da CGFAT/MTb, informando à SRTb/MA que os valores arrecadados indevidamente à CEES foram apurados junto ao banco de dados da Caixa Econômica Federal. Constam também, os despachos devidamente fundamentados, reconhecendo o direito creditório em cada processo, assinados pela SERET e SRTb/MA.

Enquanto os Processos nº 46223.000917/2017-47 e 46223.005469/2017-78 tiveram como objeto a restituição de valores referentes à Contribuição Sindical de 2017 recolhidos em duplicidade, o Processo nº 46223.005799/2017-63 teve como principal solicitação a transferência de cotas de valor recolhido a título de Contribuição Sindical Urbana em código errado. Com relação a este processo tecemos os seguintes comentários:

- O Processo nº 46223.005799/2017-63 foi aberto por uma Entidade Sindical que apresentou requerimento assinado pelo responsável legal pela mesma, solicitando transferência de cotas dos créditos oriundos da Contribuição Sindical Urbana de 2017, em virtude de erro no preenchimento da Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical Urbana – GRCSU nos campos “Agência e Código do Cedente” por parte do contribuinte. A Entidade Sindical encaminhou à Caixa Econômica Federal – CEF o Ofício nº 006/2017, de 08/06/2017 solicitando informações e providências acerca dos pagamentos da contribuição sindical por parte da empresa contribuinte. Em resposta, a CEF encaminhou email à Entidade Sindical em 30/08/2017 informando que todas as guias pagas pela empresa contribuinte foram acatadas, no entanto, o crédito havia sido destinado ao Ministério do Trabalho e Emprego - MTE por erro no preenchimento das guias. Informou ainda, à Entidade Sindical o procedimento junto ao MTE para a regularização do recolhimento feito equivocadamente. A Entidade Sindical procedeu conforme Portaria MTb nº 3.397, de 17/10/1978, apresentando requerimento destinado à Superintendência Regional do Trabalho de sua jurisdição, comprovantes de recolhimento das contribuições objeto do requerimento no valor de R\$ 46.348,28 e ato constitutivo atualizado.

Em 23/10/2017, a Seção de Relações de Trabalho – SERET fez uma análise acerca dos fatos e encaminhou para a Superintendente que em 27/10/2017 emitiu despacho reconhecendo o direito creditório da Entidade Sindical. O processo então, foi encaminhado para a Coordenação Geral de Amparo ao Trabalhador – CGFAT em 16/11/2017 para conhecimento e providências cabíveis. A CGFAT encaminhou em 27/11/2017 o Memorando nº 936/2017-CGFAT/SOAD/SE/MTb à SRTb/MA informando que do total de R\$ 46.348,28 recolhidos à Conta Especial Emprego e Salário



– CEES somente 60% deverá ser repassado à Entidade Sindical, conforme disposto no art. 589, inciso I, alínea “c” da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT; e solicitando nova manifestação acerca do direito creditório por parte da Superintendente.

A SERET analisa os dados informados no Memorando supracitado e informa em 19/12/2017 à Superintendente que o valor a ser repassado à Entidade Sindical é R\$ 27.808,96 que corresponde a 60% do total recolhido à CEES. A SRTb/MA reconhece o direito creditório em 20/12/2017 no valor de R\$ 27.808,96. Em 28/12/2017 o processo é novamente encaminhado à CGFAT para conhecimento e providências.

Em 04/06/2018, foi elaborada a Nota Técnica nº 372/2018 – CGFAT/SOAD com toda a análise realizada do caso e o reconhecimento do direito creditório para o Ordenador de Despesas da CGFAT, que deu o De Acordo para a realização da restituição.

Com relação ao Processo 46223.005469/2017-78, em 04/06/2018, foi elaborada a Nota Técnica nº 383/2018 – CGFAT/SOAD com toda a análise realizada do caso e o reconhecimento do direito creditório para o Ordenador de Despesas da CGFAT, que deu o De Acordo para a realização da restituição.

Até o encerramento do trabalho de campo desta equipe de auditoria, o processo 46223.000917/2017-47 ainda se encontra em trâmite na CGFAT.

