

TC 033.327/2013-0

Tipo: Processo de contas anuais, exercício de 2012

Unidade jurisdicionada: Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Santa Catarina, Ministério do Trabalho e Emprego

Responsáveis: Rodrigo Minotto, CPF 940.727.950-20; Giovan Nardelli, CPF 029.910.042-15; Adelmo Gomes dos Passos Miranda, CPF 029.910.042-15; Roberto Caponi Garcia, CPF 223.735.439-15; Marlon Silva de Oliveira, CPF 601.241.809-49; Sérgio Franco Flores, CPF 595.269.397-00; Ned Massironi Carús, CPF 293.080.540-49

Proposta: mérito

INTRODUÇÃO

1. Cuidam os autos de processo de contas anuais da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Santa Catarina (SRTE/SC), unidade desconcentrada do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), relativo ao exercício de 2012.
2. O processo de contas foi organizado de forma individual, conforme classificação constante do art. 5º da Instrução Normativa – TCU 63/2010 e do anexo 1 à Decisão Normativa – TCU 119/2012.
3. A unidade jurisdicionada (UJ) foi criada por meio do Decreto 6.341/2008 e possui competências institucionais para execução, supervisão e monitoramento de ações relacionadas a políticas públicas afetas ao Ministério do Trabalho e Emprego na sua área de jurisdição. Seu âmbito de atuação é estadual.
4. Suas principais finalidades consistem em fomentar o trabalho, emprego e renda, executar o sistema público de emprego, as fiscalizações do trabalho, a mediação e arbitragem em negociação coletiva, a melhoria contínua nas relações do trabalho, e orientar e apoiar o cidadão, observando as diretrizes e procedimentos emanados do Ministério. Para alcançá-las, foram desenvolvidos processos relacionados aos setores de inspeção do trabalho; de multas e recursos; de políticas de trabalho, de emprego e renda; e de economia solidária.
5. A SRTE/SC, em 2012, era composta pela sede, as gerências e as agências. As unidades físicas foram assim distribuídas pelos municípios do estado de Santa Catarina: a sede, em Florianópolis; as gerências em Blumenau, Chapecó, Joinville, Criciúma e Lages; e as agências em São José, Concórdia, Camboriú, Brusque, Itajaí, Rio do Sul, São João Batista, Joaçaba, Braço do Norte, Laguna, Tubarão, Urussanga, Araranguá, Caçador, Videira, Rio Negrinho, Mafra e Jaraguá do Sul. (peça 10, p. 6/7)

EXAME TÉCNICO

6. Inicialmente cumpre registrar que a análise técnica das contas da SRTE/SC do ano de 2012 foi procedida com base nas informações contidas no relatório de gestão apresentado pela unidade, no relatório de auditoria de gestão elaborado pela Controladoria-Geral da União no Estado de Santa Catarina (CGU/SC) e complementadas com dados coletados no sítio do MTE na internet.
7. No exame das presentes contas, será dada ênfase na análise dos indicadores, que serão objeto de análise detalhada no exame técnico. Os critérios considerados para essa escolha estão relacionados com a importância desse instrumento gerencial na avaliação da gestão do órgão e seus impactos na consecução dos objetivos da Unidade Jurisdicionada (UJ).

8. Quanto às constatações apontadas pelo Controle Interno no relatório de auditoria de gestão, em geral, consideram-se suficientes as correspondentes recomendações já formuladas pela CGU/SC, sem prejuízo do acompanhamento do cumprimento das medidas nas próximas contas da SRTE/SC.

I. Avaliação da conformidade das peças que compõem o processo

9. O Rol de Responsáveis (peça 10, p. 23-29) incluiu os principais gestores da SRTE/SC.
10. No certificado de auditoria (peça 6), o representante da CGU propôs o julgamento pela regularidade das contas dos gestores da SRTE/SC.
11. O dirigente do órgão de controle interno acolheu a manifestação expressa no certificado de auditoria (peça 5).
12. O Ministro de Estado do Ministério do Trabalho e Emprego atestou haver tomado conhecimento das conclusões constantes do relatório de auditoria de gestão, do certificado de auditoria, bem como do parecer conclusivo do dirigente do órgão de controle interno, todos atestando a regularidade das contas (peça 7).

Análise:

13. As peças acima mencionadas estão de acordo com as exigidas no art. 13 da IN TCU 63/2010, portanto atendem ao que prescreve o Tribunal de Contas da União (TCU) e são suficientes para compor o processo de contas da SRTE/SC.

II. Rol de responsáveis

15. Considerando a inclusão dos principais gestores no rol de responsáveis, o dirigente máximo e o ordenador de despesas com seus respectivos substitutos, e a recomendação pela aprovação das contas da unidade, conclui-se que não há impedimento para o julgamento das presentes contas.

III. Processos conexos e contas de exercícios anteriores

16. Os processos de contas de exercícios anteriores estão relacionados no quadro que se segue:

NÚMERO DO TC	TIPO	SITUAÇÃO
TC 019.530/2010-2	Tomada de contas simplificada 2009	Encerrado
TC 028.478/2011-8	Prestação de contas 2010	Encerrado

17. No que tange aos processos de contas de exercícios anteriores já julgados, o Tribunal deliberou no seguinte sentido:

a) Acórdão 5.536/2011-TCU-1ª Câmara: determinou à SRTE/SC providências no sentido de alterar o fundamento da aposentadoria concedida ao servidor da unidade, Sr. Nelson Luckmann (item “c” do acórdão); determinou à CGU providências relativas ao acompanhamento de suas recomendações à SRTE/SC, e o seu relato nas contas subsequentes da UJ (item “d” do acórdão); e alertou à SRTE/SC sobre falhas ocorridas em processos de contratação de obra (item “e” do acórdão).

b) Acórdão 1.466/2012-TCU-1ª Câmara: determinou à SRTE/SC providências no sentido de corrigir falhas nos controles internos (item 1.6.1 do acórdão) e determinou à CGU que informasse nas contas subsequentes o cumprimento das determinações à SRTE/SC (item 1.7 do acórdão).

18. Não há processos conexos capazes de influenciar o mérito das contas dos responsáveis.

Análise:

19. Segundo informações da CGU, a UJ cumpriu parcialmente o Acórdão 5.536/2011-TCU-1ª Câmara (TC 019.530/2010-2) e integralmente o Acórdão 1.466/2012-TCU-1ª Câmara

(TC 028.478/2011-8) (peça 4, p. 10). Além disso, o relatório de auditoria das contas relata que a SRTE/SC vem aprimorando o atendimento às orientações dos órgãos de controle (peça 4, p. 11).

20. Em relação ao Acórdão 5.536/2011, que a CGU relatou atendimento parcial, comprova-se o cumprimento da determinação emanada à SRTE/SC (item “c”) por meio dos documentos juntados à peça 29 do TC 019.530/2010-2, que demonstram a alteração da concessão da aposentadoria ao ex-servidor, nos termos do acórdão. Os alertas enviados à SRTE/SC, por sua vez, não puderam ser avaliados, visto que não houve a contratação de obras no decorrer da gestão avaliada.

21. Em relação ao Acórdão 1.466/2012, a CGU relatou que houve o cumprimento integral.

22. Assim, conclui-se que não há pendências ou demais processos capazes de influenciar o mérito das presentes contas.

IV. Avaliação do planejamento de ação e dos resultados quantitativos e qualitativos da gestão

23. Inicialmente, o relatório de gestão registra que, para efetivação do Plano Plurianual 2012/2015, as superintendências regionais elaboraram, no âmbito de suas atuações, um plano de fiscalização a ser desenvolvido no ano de 2012. Segundo a SRTE/SC, foram estabelecidas metas para as seguintes ações desenvolvidas na unidade (peça 10, p. 39):

a) Fiscalização de Obrigações Trabalhistas e da Arrecadação do FGTS: Meta Física: 11.295 trabalhadores registrados;

b) Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Meta Física: 1.505 pessoas com deficiência inseridas;

c) Inserção de Aprendizizes no Mercado de Trabalho: Meta Física: 4.200 aprendizizes inseridos;

d) Fiscalização do Trabalho no Campo: Meta Física: 400 trabalhadores registrados;

e) Inspeção em Segurança e Saúde no Trabalho: Meta Física: 6.360 inspeções realizadas; e

f) Fiscalização para a Erradicação do Trabalho Infantil: Meta Física: 240 ações fiscais realizadas.

24. Posteriormente, os projetos foram classificados de acordo com as metas do órgão:

Em função das metas a serem atingidas, os projetos foram classificados em:

1 – Com metas especiais: Trabalho Infantil; Análise de Acidentes de Trabalho; FGTS; Multas e Débitos; Inserção de Aprendizizes e de Pessoas com Deficiência (PCD's) no Mercado de Trabalho.

2 – Com metas comuns: Rural; Outras Demandas; Construção; Comércio e Turismo; Indústria Metalúrgica e da Madeira, Papel e Celulose; Produtos de Borracha, Plásticos e não Metálicos; Setor Têxtil, Vestuário e Calçados; Portuário e Aquaviário;

3 – Em todos os projetos optativos e nos obrigatórios: Rural e Outras Demandas, uniformizamos os objetivos, metas físicas e indicadores para que pudéssemos comparar o desempenho na execução dos projetos escolhidos. (peça 10, p. 39)

25. Segundo dados do relatório de gestão, o resultado das ações empreendidas foi bem avaliado:

Apesar das dificuldades iniciais para a execução do planejamento, o mesmo revelou-se um instrumento adequado para a melhoria da eficiência e eficácia da ação fiscal, pois, comparando com os até então usados, entendemos que conseguimos os melhores resultados na fiscalização do trabalho no nosso estado, devido à objetividade imposta no controle da execução. (peça 10, p. 40)

26. No que diz respeito ao alcance das metas, o relatório de gestão apresenta uma tabela com os resultados atingidos (peça 10, p. 40), demonstrando que o número de trabalhadores registrados foi a ação que mais se distanciou negativamente da meta estabelecida.

27. Por fim, o relatório de gestão apresenta suas conclusões a respeito do resultado institucional:

O novo modelo de atuação da fiscalização adotado pela SIT/MTE a partir de abril/2010 facilitou de forma significativa a inspeção do trabalho no nosso país e foi muito bem assimilado pela SEINT/SRTE/SC.

Os instrumentos de pesquisa do mercado alvo disponibilizados facilitaram a elaboração do planejamento anual, e os resultados obtidos na sua execução colaboraram de forma significativa para uma maior eficiência e eficácia da ação fiscal na maioria dos projetos.

O que afirmamos pode ser comprovado através da comparação entre o número de ações efetivadas, na maioria inferior ao previsto e o alcance das metas de resultado na maioria dos projetos superior ao planejado.

Em 2012, o grande destaque das inovações foi a implantação definitiva do Auto de Infração eletrônico, que além de facilitar a sua confecção é extremamente mais econômico do o processo anterior.

Em relação a 2011, o resultado financeiro obtido pela fiscalização em 2012, através do recolhimento e emissão de notificação para recolhimento do FGTS foi extremamente superior, fruto do melhor desempenho da equipe do projeto específico e da transversalização do resultado nos projetos com metas comuns.

Dentre os projetos obrigatórios o pior resultado foi o apresentado pelo de “Análise de Acidentes Trabalho”, talvez devido a estratégia deficiente de atuação, não só pela insuficiência da pesquisa prévia, como pela falta de estímulo aos coordenadores para sua execução, devido a não transversalização da meta nos demais projetos.

A transversalização da meta do projeto: “Inserção de Aprendiz e PCD’s no Mercado de Trabalho” foi satisfatória, pois, permitiu as compensações mútuas dos resultados das inserções alvos do projeto específico.

O projeto Comércio e Turismo, que no 1º Semestre/2012, não estava apresentando resultados satisfatórios, devido ao seu coordenador estar sobrecarregado, pois, também coordenava o projeto: Construção recuperou-se no 2º Semestre/2012, sob nova coordenação.

As metas do projeto: Construção estavam superdimensionadas devido a insuficiente capacidade produtiva em termos de recursos humanos e em 2013 foi promovida a correções necessárias para torná-las mais compatíveis com a realidade.

Os projetos: “Indústria Metalúrgica e da Madeira” e “Produtos de Borracha, Plásticos e não Metálicos”, apresentaram resultados satisfatórios.

O projeto: “Setor Têxtil, Vestuário e Calçados”, foi o que apresentou o melhor desempenho entre os com metas comuns, fruto da dedicação e competência da sua coordenação.

A execução do projeto: Trabalho Portuário e Aquaviário foi prejudicada pelos afastamentos dos participantes da equipe por motivo de doença e da dificuldade na substituição por se tratar de uma fiscalização especializada.

Segundo informações da SIT/MTE, em 2013, serão disponibilizados novos sistemas informatizados que facilitarão o planejamento e a gestão da execução dos projetos de 2013. (peça 10, p. 55)

28. A CGU, no relatório de auditoria, por sua vez, registra que a unidade possui baixo gerenciamento no planejamento das ações:

A SRTE/SC, por ser uma unidade descentralizada da estrutura central, não tem um processo de planejamento autônomo, desvinculado do e laborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Em outras palavras, as macro decisões sobre em que bases planejar, bem assim a escolha de demais critérios que norteiam a feitura desses documentos são de responsabilidade do órgão central do MTE, e acontecem no seu espaço de atuação.

Nesse sentido, os indicadores da área fim são estabelecidos pelo órgão central do MTE, não havendo indicadores de desempenho para as rotinas, atividades e procedimentos da área meio da UJ. (peça 4, p. 3)

Análise:

29. Considerando os dados apresentados no relatório de gestão, que evidenciam uma melhora no planejamento e nos resultados institucionais e a informação da CGU de que o planejamento é conduzido pelas instâncias centrais do órgão, não se vislumbra a oportunidade de intervenção deste Tribunal de Contas na unidade regional.

Encaminhamento:

30. Ante o exposto, não foi formulado encaminhamento específico para esse item.

V. Avaliação dos indicadores

Situação encontrada:

31. A SRTE/SC apresenta, no item relacionado à avaliação dos projetos, os indicadores elaborados para as atividades finalísticas, como segue:

1) Nome do projeto: **Trabalho Infantil** (peça 10, p. 42)

Indicador: Taxa de cumprimento da meta ações fiscais (Número de ações fiscais concluídas/Meta ações fiscais) x 100

2) Nome do projeto: **Análise de Acidentes de Trabalho** (peça 10, p. 42)

Indicador: Taxa de Mortalidade por acidentes do trabalho (nº de óbitos decorrente de AT registrados/nº médio anual de vínculos x 100.000

3) Nome do projeto: **FGTS** (peça 10, p. 43)

Indicador: Taxa de cumprimento da meta FGTS (Número de FGTS Recolhido/Notificado/Meta de FGTS) x 100

Indicador: Taxa de cumprimento da meta ações fiscais (Número de ações fiscais concluídas/Meta ações fiscais) x100

4) Nome do projeto: **Multas e Débitos** (peça 10, p. 44)

Indicador: Gestão dos processos analisados (número de processos analisados/ mês)

Indicador: Gestão dos Processos encerrados (Número de processos encerrados / mês)

5) Nome do projeto: **Inserção de Aprendizizes e PCD's no Mercado de Trabalho** (peça 10, p. 45)

Indicador: Taxa de cumprimento da meta Inserção de Aprendizizes (Quantidade de aprendizizes inseridos/meta inserção de aprendizizes) x100

Indicador: Taxa de cumprimento da meta Inserção de PCD (Quantidade de PCD inseridos/meta inserção de PCD) x100

6) Demais projetos (**Outras Demandas; Trabalho Rural; Comércio e Turismo; Construção; Indústria Metalúrgica e da Madeira; Produtos de Borracha, Plásticos e Não Metálicos; Setor Têxtil, Vestuário e Calçados; e Trabalho Portuário e Aquaviário**) (peça 10, p. 46-54)

Indicador: Taxa de Regularização da Ação Fiscal de Legislação (TREF): $RF\ 2 / (RF\ 2 + RF\ 3 + RF\ 4)$

Indicador: Taxa de Regularização de itens de NR: $((RF\ 2 + RF\ 6 + RF\ 8) / RF\ total) * 100$

Indicador: Taxa de cumprimento da meta FGTS: (Número de FGTS Recolhido/Notificado/Meta de FGTS) x 100

32. A CGU informa no relatório de auditoria que a responsabilidade por elaborar indicadores

dos programas finalísticos é da unidade central do órgão e informa que o item relativo à avaliação dos indicadores restou prejudicado:

2.3 Avaliação dos Indicadores de Gestão da UJ

Verificamos os indicadores de desempenho utilizados pela UJ, por meio de inspeções físicas em sistemas de controle informatizados, de análise documental dos autos do processo de contas simplificado e do Relatório de Gestão do exercício de 2012 SRTE/SC, bem como por questionamentos mediante solicitações de auditoria.

Identificamos que não há indicadores para as rotinas, atividades e procedimentos da área meio da UJ.

Os indicadores da área fim são estabelecidos pelo órgão central do Ministério do Trabalho e Emprego, não cabendo responsabilidade à SRTE/SC.

2.4 Avaliação dos Indicadores dos Programas Temáticos

Da mesma forma que os Indicadores de desempenho utilizados pela UJ são estabelecidos pelo órgão central do MTE (não cabendo análises específicas, conforme orientado no procedimento 070306.0025), a UJ não dispõe de indicadores de atividade meio. Para tanto, será necessário o contato entre a UJ e seu órgão central, solicitando orientações sobre a adoção de indicadores de desempenho para as atividades meio.

Considerando que na Lei nº 12.593/2012 os indicadores são exigidos apenas para os programas temáticos, considerando que durante a gestão 2012 o decreto de Gestão do PPA 2012-2015 (Decreto nº 7.866/2012) foi publicado no DOU apenas em 20.12.2012, considerando que mesmo nesse normativo as atribuições quanto à atualização dos indicadores dos programas recai sobre o Ministério do Planejamento, considerando que a responsabilidade sobre os órgãos inicia-se a partir dos Objetivos (nível inferior ao nível dos programas), **a avaliação do item 4 do anexo IV da DN 124/2012 restou prejudicada.** (peça 4, p. 4)

Análise:

33. Inicialmente cumpre ressaltar que a definição de indicadores de desempenho do setor público ganhou relevância com a edição da IN TCU 63/2010, norma que disciplina a organização e a apresentação dos relatórios de gestão dos órgãos da Administração Pública Federal (APF).

34. Segundo enunciado no preâmbulo da norma, o julgamento das contas dos gestores públicos envolve o exame dos aspectos de conformidade e de desempenho dos órgãos. O que vale dizer que os gestores além de comprovarem a adequação da execução das despesas públicas incorridas no decorrer de suas gestões devem prestar contas quanto ao desempenho das ações no âmbito de suas competências, em pleno alinhamento com os princípios que regem a Administração Pública, *caput* do art. 37 da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB).

35. A referida IN, nos incisos IX e X do art. 1º, ainda define a forma de se apurar o desempenho da gestão:

IX. exame do desempenho: análise da eficácia, eficiência, efetividade e economicidade da gestão em relação a padrões administrativos e gerenciais expressos em metas e resultados negociados com a administração superior ou definidos nas leis orçamentárias, e da capacidade dos controles internos de minimizar riscos e evitar falhas e irregularidades;

X. controles internos: conjunto de atividades, planos, métodos, indicadores e procedimentos interligados, utilizado com vistas a assegurar a conformidade dos atos de gestão e a concorrer para que os objetivos e metas estabelecidos para as unidades jurisdicionadas sejam alcançados;

36. No que diz respeito especificamente às contas de 2012, a Portaria TCU 150/2012, norma que disciplina o conteúdo dos relatórios de gestão referentes ao exercício de 2012, ressalta a necessidade de indicadores de desempenho consistentes:

2.4 Indicadores

Em complemento aos subitens anteriores, **o gestor deverá apresentar os indicadores de desempenho da gestão desenvolvidos pela UJ para medir a efetividade dos principais processos da UJ, bem como os resultados alcançados pela gestão no exercício.**

Esses indicadores deverão vir acompanhados de explanação sucinta sobre as suas fórmulas de cálculo, considerando a sua utilidade e mensurabilidade. Para efeito desta norma, considera-se:

Utilidade: Utilização efetiva do indicador em processo de tomada de decisão gerencial que afete o desempenho da UJ. A utilidade de um indicador está diretamente relacionada à sua representatividade e em medir o fenômeno-objeto, isto é, computar em uma única expressão as múltiplas variáveis correlacionadas com o fenômeno-objeto. Um indicador é útil quando ele "traduz" para o observador do fenômeno-objeto uma situação relacionada com o seu interesse de análise. Por exemplo, um indicador que meça a relação entre número de professores e número de alunos por classe de estudo é útil para se examinar a economicidade dessa relação, mas pode não ser útil para se examinar a eficácia dessa relação, observando-se que estudos indicam a existência de forte correlação entre o número de professores e de alunos em classe como fator importante na eficácia do ensino ministrado. Nesse sentido, a utilidade de um indicador pode ser claramente percebida quando esse indicador é utilizado como referência para a tomada de decisões gerenciais que afetem o desempenho da UJ;

Mensurabilidade: Viabilidade efetiva de o fenômeno-objeto ser medido por intermédio de um indicador. A mensurabilidade de um indicador decorre principalmente da conjugação de três (3) fatores associados à produção do indicador, quais sejam: complexidade, auditabilidade e economicidade. Um indicador com boa mensurabilidade deverá possuir um grau de complexidade proporcional ou menor que o fenômeno-objeto, deverá ser auditável por terceiros, permitindo que os mesmos resultados sejam alcançados com base nas mesmas informações utilizadas pela UJ, e deverá ser econômico, isto é, o custo de produção do indicador deverá ser proporcional ao custo associado ao fenômeno-objeto que se deseja analisar. Não existem valores definidos para a relação entre o custo de produção do indicador e o custo associado ao fenômeno, mas indicativos internacionais apontam que o custo total de medição não deve ultrapassar 5% do valor do fenômeno-objeto a ser medido.

Não há estrutura padronizada para as informações solicitadas neste subitem. Desta forma, a unidade jurisdicionada deverá escolher a forma mais eficiente para apresentação dos dados solicitados. Alerta-se que o subitem 2.4 deve ser tratado em item específico do Relatório de Gestão e deve conter toda a informação solicitada. **Ao optar por um formato de apresentação, o gestor deverá levar em consideração os aspectos de clareza, concisão, completude, exatidão e objetividade das informações prestadas.** (grifado nesta instrução)

37. Segundo especialistas em gestão pública, a falta de metas e indicadores de desempenho pode comprometer os resultados da instituição/órgãos, conforme obra *“Balanced Scorecard: Adequação para a gestão estratégica nas organizações públicas”*, publicada na revista da Escola Nacional de Administração Pública (Enap):

No ambiente organizacional o que determina as principais intenções da empresa, o seu curso e o tempo para concretização da estratégia, são as metas e os objetivos. As metas são compromissos que a organização assume e os objetivos são especificações de como se pretende alcançar cada meta (OLIVEIRA, 1999). **Os objetivos estratégicos organizacionais fundamentam o planejamento, a organização, a motivação e o controle. Na falta deles, as organizações podem seguir quaisquer direções** (CERTO, 1993).

O alinhamento e o foco são os termos que possibilitam atingir bons resultados estratégicos, a partir da sinergia entre as partes que compõem a organização. (KAPLAN e NORTON, 2000).

O alinhamento dos objetivos organizacionais garante a cada segmento significativo da organização, tais como divisões e departamentos, saber executar o seu papel de forma a possibilitar que os objetivos globais sejam alcançados. A definição dos subobjetivos deve permitir a realização dos objetivos organizacionais.

A hierarquia dos objetivos pode atingir o nível individual ao estabelecer metas para cada um

dos indivíduos que trabalhem na organização, de modo que cada um colabore na realização do objetivo do setor onde está lotado (GRANDER, 1963). (grifado nesta instrução) (peça 20, p.4)

(Disponível em: <<http://seer.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/61/57>>. Acesso em: 18/2/2015)

38. Portanto, conforme o regramento dos processos de prestação de contas ordinárias ao TCU e a doutrina especializada, os indicadores de desempenho são considerados instrumentos essenciais no processo de exame das contas anuais dos gestores da APF, sem os quais o exame do desempenho da gestão resta fragilizado.

39. Ainda quanto aos indicadores de desempenho, cumpre registrar alguns conceitos e características definidas pela PORTARIA-SEGECEX TCU 33/2010 (publicada na edição Especial BTCU 3/2011):

O QUE SÃO INDICADORES DE DESEMPENHO

2. Um indicador de desempenho é um número, percentagem ou razão que mede um aspecto do desempenho, com o objetivo de comparar esta medida com metas preestabelecidas.

3. Deve-se ressaltar que os indicadores de desempenho podem fornecer uma boa visão acerca do desempenho que se deseja medir, mas são aproximações do que realmente está ocorrendo, necessitando, sempre, de interpretação no contexto em que estão inseridos.

4. **Informações sobre desempenho são essencialmente comparativas. Um conjunto de dados isolado mostrando os resultados alcançados por uma instituição não diz nada a respeito de seu desempenho, a menos que seja confrontado com metas ou padrões preestabelecidos, outras organizações do mesmo ramo de atividade, ou realizada uma comparação com os resultados alcançados em períodos anteriores, obtendo-se assim uma série histórica para análise.**

...

22. A classificação dos ID é realizada com base na dimensão de desempenho a qual ele mais se relaciona. Como as próprias dimensões de desempenho não são completamente estanques, a classificação do ID no caso concreto é sujeita à argumentação.

23. Definições de ID como medidores de efeitos ou benefícios ao público (BRASIL, 2010a) referem-se aos indicadores de efetividade. Como a auditoria de desempenho também trata de outras dimensões, a classificação adotada neste documento abrange, além dos indicadores de efetividade, os indicadores de eficiência, eficácia e economicidade (BRASIL, 2010b):

23.1 indicador de economicidade – mede o custo dos insumos e os recursos alocados para a atividade;

23.2 indicador de eficácia – mede quantidade de produto, alcance metas de entrega de bens e serviços;

23.3 indicador de eficiência – mede relações entre quantidade de produto e custo dos insumos ou características do processo, como o tempo de produção;

23.4 indicador de efetividade – mede o alcance dos objetivos finalísticos, traduzidos em solução ou redução de problemas na sociedade. (grifado nesta instrução)

40. Feitas essas considerações iniciais, resta agora analisar os indicadores apresentados pela UJ, como segue:

1) Projeto: **Trabalho Infantil** – Indicador: Taxa de cumprimento da meta ações fiscais (número de ações fiscais concluídas/meta ações fiscais) x 100 – índice apurado: 115,00 (peça 10, p. 42): o indicador relaciona o resultado do número de ações fiscais executadas com as metas fixadas pelo próprio órgão, portanto o instrumento proporciona limitadas interpretações a respeito do desempenho da atividade (eficiência, eficácia, efetividade ou economicidade). Verifica-se que foram executadas 37 ações fiscais acima da meta, mas não há maiores explicações sobre definição desse valor.

2) Projeto: **Análise de Acidentes de Trabalho** – Indicador: Taxa de Mortalidade por acidentes do trabalho (nº de óbitos decorrente de AT registrados/nº médio anual de vínculos) x 100.000 – índice apurado: 4,23 (peça 10, p. 42): a princípio trata-se de interessante indicador que busca medir a efetividade da área de fiscalização de acidentes de trabalho na melhoria das condições laborais, inclusive com repercussão nas ações do INSS, mas que ficou comprometido ante o baixo percentual de análises efetuadas no período, correspondente à 35,07% da meta fixada.

3a) Projeto: **FGTS** – Indicador: Taxa de cumprimento da meta FGTS (número de FGTS recolhido/notificado/meta de FGTS) x 100 – índice apurado 125,00 (peça 10, p. 43): o indicador relaciona o valor de FGTS notificado/recolhido com as metas fixadas pelo próprio órgão. Verifica-se que foram notificado/recolhido aproximadamente dez milhões de reais de FGTS acima da meta prevista, mas não há como concluir sobre a eficiência ou eficácia da gestão sendo que as metas foram estabelecidas pelas instâncias centrais do MTE e não há maiores explicações sobre a definição desse valor.

3b) Projeto: **FGTS** – Indicador: Taxa de cumprimento da meta ações fiscais (número de ações fiscais concluídas/meta ações fiscais) x100 – índice apurado 79,89 (peça 10, p. 43): o resultado do número de ação fiscais executadas com as metas fixadas pelo próprio órgão. Verifica-se que foram executadas 19 ações fiscais abaixo da meta, mas mesmo representado um valor baixo não há como concluir sobre a eficiência ou eficácia da gestão sendo que as metas foram estabelecidas pelas instâncias centrais do MTE e não há maiores explicações sobre definição desse valor.

4a) Projeto: **Multas e Débitos** – Indicador: Gestão dos processos analisados (número de processos analisados/mês) – índice apurado 595,75 (peça 10, p. 44): o resultado do número de processos analisados representa apenas um número que pode ser comparado com a meta fixada pelo próprio órgão. Verifica-se que foram analisados 22,65% de processos acima da meta, contudo não há como concluir sobre a eficiência ou eficácia da gestão sendo que as metas foram estabelecidas pelas instâncias centrais do MTE e não há maiores explicações sobre definição desse valor.

4b) Projeto: **Multas e Débitos** – Indicador: Gestão dos Processos encerrados (Número de processos encerrados / mês) – índice apurado 625,08 (peça 10, p. 44): o resultado do número de processos encerrados representa apenas um número que pode ser comparado com a meta fixada pelo próprio órgão. Verifica-se que foram encerrados 16,57% de processos abaixo da meta, contudo não há como concluir sobre a eficiência ou eficácia da gestão sendo que as metas foram estabelecidas pelas instâncias centrais do MTE e não há maiores explicações sobre definição desse valor.

5a) Projeto: **Inserção de Aprendizizes e PCD's no Mercado de Trabalho** – Indicador: taxa de cumprimento da meta Inserção de Aprendizizes (quantidade de aprendizizes inseridos/meta inserção de aprendizizes) x100 – índice apurado: 27,77 (peça 10, p. 44): o indicador relaciona o número de aprendizizes inseridos com as metas fixadas pelo próprio órgão, contudo, sem explicações da forma como as metas foram definidas, o instrumento proporciona limitadas interpretações a respeito do desempenho da atividade. Verifica-se que foram inseridos 833 aprendizizes ante a previsão de 3000, portanto valor consideravelmente menor que a meta, mas não há como concluir sobre a eficiência ou eficácia da gestão sendo que as metas foram estabelecidas pelas instâncias centrais do MTE, e não há maiores explicações sobre definição desse valor.

5b) Projeto: **Inserção de Aprendizizes e PCD's no Mercado de Trabalho** – Indicador: taxa de cumprimento da meta inserção de PCD (quantidade de PCD inseridos/meta inserção de PCD) x100 – índice apurado: 113,73 (peça 10, p. 44): o indicador relaciona o número de pessoas com deficiência (PCD) inseridas com as metas fixadas pelo próprio órgão, contudo, sem explicações da forma como as metas foram definidas, o instrumento proporciona limitadas interpretações a respeito do desempenho da atividade. Verifica-se que foram inseridos 140 PCD acima da meta, mas não há como concluir sobre a eficiência ou eficácia da gestão sendo que as metas foram estabelecidas pelas instâncias centrais do MTE, e não há maiores explicações sobre definição desse valor.

41. Dentre os projetos destacados, pode ser verificado que a maioria dos indicadores apresentados relaciona a produção com a meta estabelecida pela instância central do MTE, mas sem informar os parâmetros adotados no estabelecimento dessas metas.

42. Também se verifica que algumas metas foram atingidas enquanto outras ficaram bastante abaixo do valor estabelecido, nesse cenário resta difícil concluir sobre o desempenho da gestão, pois algumas ações extrapolaram o resultado esperado enquanto outras, também relevantes, ficaram abaixo do esperado. Sendo assim, os indicadores não se prestam para avaliar o desempenho da atividade realizada (eficiência, eficácia, efetividade ou economicidade), mas tão somente evidenciam em que grau o planejamento das metas foi pertinente.

43. Fato é que a falta de indicadores consistentes pode comprometer a tomada de decisão dos gestores regionais. Além disso, impossibilita comparar os resultados institucionais alcançados na gestão ora avaliada sem que haja dados correlatos sobre as gestões anteriores, ou seja, sem indicadores consistentes, qualquer análise de resultados do órgão resta bastante fragilizada, visto não haver parâmetros sistematizados para avaliar a atual gestão da unidade regional.

44. Em que pese isso já dificultar o exame do desempenho do órgão, em razão de o planejamento ter sido realizado pela instância central do órgão (MTE) sem apresentar os parâmetros utilizados no estabelecimento dessas metas, pouco valor pode lhes ser atribuído, impossibilitando um juízo de valor a respeito do desempenho da gestão.

45. A falta de informações sobre a definição de metas e dos indicadores de desempenho fragiliza a formação do juízo de valor relativo ao mérito das contas da gestão do órgão, vez que dificulta analisar a eficiência, a eficácia e a efetividade da atuação de um importante órgão como a SRTE. A prestação de contas realizada somente com base em relatos das ações empreendidas pelo órgão não contempla a nova sistemática do processo de prestação de contas ao TCU, especialmente ao exame de desempenho do órgão.

46. Resta, portanto, ao menos até se formar uma série histórica que possibilite a avaliação comparativa da atividade sob exame, limitado o valor dos indicadores como instrumentos de avaliação da gestão da SRTE, o que dificulta a análise dos resultados alcançados pela unidade regional e, por conseguinte, o exercício do controle social da gestão pública.

47. Portanto, considerando que a elaboração de indicadores de desempenho é matéria afeta às instâncias centrais do órgão, a avaliação do desempenho só pode ser analisada nas contas do Ministério do Trabalho e Emprego.

48. Assim, não se vislumbra a oportunidade de intervenção deste Tribunal de Contas na unidade regional.

Encaminhamento:

49. Ante o exposto, não foi formulado encaminhamento específico para esse item.

VI. Avaliação da estrutura de governança e de controle internos

Situação encontrada:

50. Segundo o relatório de gestão, não há estrutura de controle interno das unidades regionais:

3.2 INFORMAÇÕES SOBRE O FUNCIONAMENTO DO SISTEMA DE CONTROLE INTERNO DA UJ

Como Unidade Executora, a SRTE/SC não dispõe de uma estrutura que contemple um sistema de controle interno, pois a própria execução é motivada pelas instâncias competentes que assim acompanham a execução das atividades. Desta forma, atividades como a avaliação de riscos, atividades de controle, informação e comunicação, assim como monitoramento, são atividades que se desenvolvem ao longo da própria execução dos processos e/ou ações.

A exceção fica por conta dos processos de sindicância e de processos administrativos disciplinares, que tão logo tenham seus trabalhos encerrados, devem ser encaminhados para análise e aprovação à Corregedoria do Ministério do Trabalho e Emprego, unidade administrativa subordinada à Secretaria Executiva desse Ministério. (peça 10, p. 78)

51. A CGU, ao tratar do item relativo aos Controles Internos da SRTE/SC, informa algumas fragilidades nas atividades de contratação e compras e de gestão de pessoas, mas, por outro lado, indica o melhor atendimento às orientações dos órgãos de controle:

2.20 Avaliação dos Controles Internos Administrativos

Uma vez aplicados os procedimentos específicos de avaliação de controle interno em cada área selecionada, apuramos de forma resumida a situação encontrada:

O Gestor informa que a SRTE/SC por ser uma unidade descentralizada da estrutura central está diretamente vinculada às normatizações emitidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Assim, não dispõe de unidade de auditoria interna.

Contudo, por meio da Portaria/GS/SRTE/SC/Nº 81, de 21/07/2012, designou servidor para monitorar o cumprimento das determinações do TCU e das recomendações da CGU (incluindo respostas e assistência nos trabalhos de auditoria).

Constatamos que ainda não existe uma sistematização dos mecanismos para identificar as fragilidades e potenciais riscos no desempenho da gestão de compras e contratações, assim como na seleção e aplicação das possíveis medidas de controle apropriadas, incluídas medidas regulamentares para gerenciamento do risco (Avaliação de Riscos).

Da mesma forma não existe formalizado um fluxo de informações e opiniões sobre os riscos entre os responsáveis por avaliá-los e gerenciá-los e outras partes interessadas (Procedimento de Controle), assim como indicadores de gestão para o processo (Informação e Comunicação).

Verificamos que as recomendações da CGU e do TCU têm sido atendidas pela UJ. O monitoramento vem sendo realizado por esta CGU (com apoio do servidor da SRTE/SC designado pela Portaria/GS/SRTE/SC/Nº 81, de 21/07/2012), mediante análise do atendimento às recomendações contidas no Plano de Providências Permanente da unidade, incluindo registros do MonitorWeb, para avaliar sua validade e qualidade ao longo do tempo (Monitoramento).

Por outro lado, o órgão central do MTE centraliza todos os processos e procedimentos referentes à Tecnologia da Informação.

Quanto aos controles internos da área de Gestão de Pessoas, exclusivamente no que concerne à verificação do cadastramento e da legalidade dos atos de admissão, aposentadoria e pensão, **concluiu-se**, a ser cotejado com as demais apurações da área, **o registro de atos de concessão de pensão após o decurso de prazo determinado pelo art. 7º da IN/TCU nº 55/2007.**

De maneira geral, identificamos que houve expressiva melhoria no atendimento às recomendações da CGU pela SRTE/SC, uma vez que, das 38 recomendações que estavam contidas no Plano de Providências Permanentes de 2011, 19 foram totalmente atendidas. Mesmo em relação às 19 recomendações pendentes e continuarão sendo objeto de acompanhamento, 16 tiveram atendimento parcial e apenas 3 ainda não foram atendidas. (peça 4, p. 13) (grifado nesta instrução)

Análise:

52. Considerando a inexistência de estruturas de controle interno, não há como aprofundar a análise desse item. Entretanto, verifica-se que a unidade vem aprimorando o atendimento às determinações e orientações dos órgãos de controle, o que pode contribuir para a melhoria da gestão da unidade. Assim não se vislumbra a oportunidade de intervenção deste Tribunal de Contas na unidade regional.

Encaminhamento:

53. Ante o exposto, não foi formulado encaminhamento específico para esse item.

VII. Avaliação da execução orçamentária e financeira

Situação encontrada:

54. Quanto ao desempenho orçamentário, o relatório de gestão informa que a programação orçamentária da SRTE/SC está a cargo da unidade central e que a unidade regional apenas executa créditos recebidos por movimentação interna:

4.3 DEMONSTRAÇÃO E ANÁLISE DO DESEMPENHO DA UNIDADE NA EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

A SRTE/SC é uma Unidade Gestora, ou seja, trata-se de uma Unidade Executora. Considerando que a Demonstração em questão requer a “Programação Orçamentária das despesas correntes, de capital e da reserva de contingência”; “Demonstração dos limites impostos por cronograma de desembolso (...)”; e “Movimentação de créditos interna e externa”; verifica-se que essa Demonstração não se aplica à SRTE/SC, pois esses são elementos de responsabilidade de uma Unidade Orçamentária, neste caso, a Administração Central do Ministério do Trabalho e Emprego. (peça 10, p. 80)

55. Informa também o volume de recursos de custeio executados pela unidade:

a) Recursos Financeiros

Os recursos financeiros movimentados para o custeio variável da fiscalização do trabalho da SRTE/SC foram os seguintes:

Total de recursos financeiros solicitados pela SRTE: R\$ 886.275,99

Total de recursos financeiros descentralizados a SRTE pela SIT: R\$ 886.275,99

Total de recursos financeiros efetivamente executados pela SRTE: R\$ 818.811,06

Relação entre recursos executados e recursos descentralizados: 92,39%

Os recursos financeiros foram suficientes e disponibilizados em tempo hábil.

A meta: “Empregados registrados na ação fiscal” não foi atingida, todavia, não em decorrência da falta de recursos financeiros para executá-la, mas em função do Estado de Santa Catarina deter o maior índice de formalização do trabalho em relação à população no Brasil, o que dificulta encontrar empregado sem registro, pois, no segmento de mercado alvo da ação fiscal a ocorrência da irregularidade é muito pequena. (peça 10, p. 40)

56. No relatório de gestão, no item relativo aos recursos financeiros, a SRTE/SC, no quadro do item 2.3.3.2, discrimina as despesas de custeio, evidenciando que, em grande parte, tratam-se de diárias e passagens ou despesas com deslocamento. (peça 10, p. 38)

57. Quanto à efetividade dos resultados operacionais, a CGU relata que a unidade “é uma Unidade Executora do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, não se tratando de Unidade Orçamentária. Por esse fato, deixou de incluir no relatório de gestão informações acerca dos respectivos programas/ações.” (peça 4, p. 19)

58. No que diz respeito aos processos de licitação, a CGU avaliou treze licitações e não verificou inconformidades possíveis de dano ao Erário. Em suas análises, apenas ressaltou a falta de procedimentos sistematizados sobre compras sustentáveis, mas destacou positivamente o cumprimento pela unidade das ocorrências que lhe foram encaminhadas (peça 4, p. 6).

Análise:

59. Considerando as informações apresentadas, e ressaltando a alegação de que os recursos de custeio foram suficientes e disponibilizados em tempo hábil, o aprofundamento da análise deste item resta comprometido, visto que a unidade regional não possui atribuições relacionadas à gestão

orçamentária. Assim não se vislumbra a oportunidade de intervenção deste Tribunal de Contas na unidade regional.

Encaminhamento:

60. Ante o exposto, não foi formulado encaminhamento específico para esse item.

VIII. Avaliação da gestão de pessoas e da terceirização de mão de obra

Situação encontrada:

61. O relatório de gestão traz diversas informações sobre as características do quadro de servidores da unidade. Inicialmente, foi evidenciada a distribuição de servidores da área fim e da área meio; os colaboradores da área fim, distribuídos entre terceirizados, requisitados e estagiários; e os colaboradores da área meio, distribuídos nas funções de vigilância e limpeza (peça 10, p. 88).

62. A unidade de Florianópolis (sede da SRTE/SC) é a que possui maior efetivo, correspondente a 169 do total de 419 do quadro de pessoal afeto à superintendência regional. Em seguida, as unidades onde funcionam as gerências e, com reduzida equipe, as agências.

63. Dentre as informações mais relevantes, pode ser citada a grande quantidade de colaboradores requisitados para a área fim nas agências de Laguna e Tubarão, porém o relatório não apresenta justificativas para tal situação.

64. Em relação à qualificação da força de trabalho, o quadro A.6.1 descreve que grande parte dos cargos é ocupada por servidores com curso superior completo (peça 10, p. 89-97).

65. O relatório de gestão ainda traz informações sobre as despesas da SRTE/SC com a folha de pagamento, na qual evidencia as despesas com terceirizados.

66. A CGU, todavia, ressalta que a falta de indicadores gerenciais e a falta de documentação prejudicaram a análise da folha de pagamento da SRTE/SC:

Não foi possível realizar verificação da compatibilidade entre o quantitativo de 320 servidores da Instituição com a lotação autorizada, porque a UJ apresentou como lotação autorizada um número de 11.678 servidores que deve ser de todo o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

O percentual de servidores com provimento de Cargo Efetivo que apresenta idade acima de 51 anos é de 42%, configurando um quadro de médio potencial de redução futura na força de trabalho.

A SRTE/SC não dispõe de indicadores gerenciais sobre recursos humanos.

A análise do Controle Interno em relação às ocorrências da folha de pagamento ficou prejudicada por conflito de competência entre o setor de pessoal da SRTE/SC e a CGRH do MTE, em que a **documentação comprobatória para análise das ocorrências deixou de ser informada para análise**. (peça 4, p. 4) (grifado nesta instrução)

67. A CGU registra que a UJ não controla a acumulação indevida de cargos e funções:

A SRTE/SC não realiza ações para identificar acumulação de cargos (remunerações, proventos e pensões) e compatibilidade de carga horária, motivada pela determinação da Secretaria de Controle Externo/TCU, agindo nesse sentido apenas quando acionada pelos órgãos de controle interno e externo. (peça 4, p. 43)

68. A CGU constatou duas impropriedades no registro de atos de pessoal, para as quais formulou recomendações corretivas:

Ausência de registro de ato de concessão de pensão no sistema SISAC.

Fato

Em análise de processos referentes a atos de pessoal, do total de 21 (vinte e um) atos de 2012 registrados no sistema SISAC, sendo 15 (quinze) de aposentadoria e 6 (seis) de pensão, em face do art. 7º da IN/TCU nº 55/2007, não identificamos registro no sistema SISAC de 3 (três) atos, a

seguir discriminados:

Recomendações:

Recomendação 1: Instituir rotinas para registro de todos os atos de concessão de aposentadoria e de pensão no sistema SISAC, conforme art. 7º da IN/TCU nº 55/2007. (peça 4, p. 43/44)

Registro de atos de concessão de pensão após o decurso de prazo determinado pelo art. 7º da IN/TCU nº 55/2007.

Fato

Em análise de processos referentes a atos de pessoal, do total de 21 (vinte e um) atos de 2012 registrados no sistema SISAC, sendo 15 (quinze) de aposentadoria e 6 (seis) de pensão, apuramos que 5 (cinco) atos foram encaminhados ao Controle Interno em data posterior ao prazo previsto no art. 7º da IN/TCU nº 55/2007. Eis os atos enviados com extrapolação do prazo regulamentar:

Recomendações:

Recomendação 1: Aprimorar as rotinas e os controles internos acerca do cadastramento e disponibilização dos registros no sistema SISAC, com vistas a dar atendimento às disposições do art. 7º da IN/TCU nº 55/2007, especialmente no que tange aos prazos de encaminhamento ao Controle Interno. (peça 4, p. 44/45)

Análise:

69. Considerando os dados apresentados no relatório de gestão e as informações e recomendações já emanadas do órgão de Controle Interno, não há elementos para justificar o aprofundamento da análise sobre a gestão de pessoal da SRTE/SC, e nesse sentido não se vislumbra a oportunidade de intervenção deste Tribunal de Contas na unidade regional.

Encaminhamento:

70. Ante o exposto, não foi formulado encaminhamento específico para esse item.

IX. Avaliação da gestão do patrimônio

Situação encontrada:

71. O relatório de gestão evidencia a frota das unidades da SRTE/SC e registra a existência de onze veículos em bom estado de conservação:

c) Recursos Materiais

A SRTE dispõe atualmente de 11 (onze) veículos sendo 08 (oito) 4x4, que entendemos ser o suficiente para realizar as fiscalizações urbanas e rurais programadas para a execução dos projetos em 2012. Em 2011 os veículos foram disponibilizados tempestivamente e em boas condições de uso para a fiscalização. A disponibilidade de equipamentos e materiais foi suficiente para realizar as ações programadas. (peça 10, p. 40)

72. Posteriormente, a SRTE/SC informa a existência de vinte veículos, todos de propriedade da UJ (não há veículos alugados), dos quais se presume incluir os onze veículos da sede e nove de unidades do órgão pelo estado de Santa Catarina (peça 10, p. 120).

73. Segundo informações da CGU, a SRTE/SC possui dois imóveis próprios e utiliza outros imóveis alugados para o desempenho de suas atividades (peça 4, p. 8/9).

74. A CGU ainda identificou as seguintes necessidades de melhoria na área de gestão dos bens imóveis utilizados pela UJ:

- Apesar de existir estrutura de pessoal e tecnológica capaz de gerenciar bens imóveis da União, próprios ou locados de terceiros, que estejam sob responsabilidade da UJ, há necessidade de melhoria nos controles internos para consolidar as informações dos gestores das unidades;

- Não existem indicadores para gestão dos bens imóveis próprios, cedidos e locados de terceiros sob responsabilidade da UJ, voltados a monitorarem o processo;
- Não existe uma sistematização das rotinas de acompanhamento das condições de conservação dos imóveis locados, cedidos e próprios, bem como para definição de riscos no que concerne à gestão dos bens imóveis próprios e locados de terceiros sob responsabilidade da UJ, assim como para os cedidos;
- A grande maioria dos imóveis geridos pela UJ não estão registrados no SPIUnet. Para todos os imóveis locados (bens de uso especial) não identificamos registro no Sistema SPIUnet, assim como para os imóveis cedidos não identificamos vinculação à UJ naquele sistema. (peça 4, p. 39)

Análise:

75. As irregularidades evidenciadas pelo controle interno são suficientes para justificar as recomendações expedidas pela CGU:

Recomendação 1: Demandar do órgão central do MTE orientações sobre a definição padronizada de indicadores de desempenho para atividades-meio, voltados à área administrativa.

Recomendação 2: Adotar rotinas de programação e acompanhamento da manutenção dos imóveis, considerando, por exemplo, se há observância periódica aos itens a seguir: - elevadores; - extintores (recargas e datas de reposição); - caixas d'água e mangueiras; - sensores; - rede elétrica; - rede hidráulica; - pisos, paredes e esquadrias.

Recomendação 3: Sistematizar, em normativos internos, rotinas para verificação do vencimento da data de validade de avaliação dos imóveis (atualmente sem problemas identificados, mas deve estar previsto).

Recomendação 4: Sistematizar, em normativos internos, rotinas para diagnosticar periodicamente a situação em que se encontram os imóveis sob a responsabilidade da UJ, de forma a identificar possíveis problemas, avaliar riscos na gestão e propor soluções.

Recomendação 5: Estabelecer, em normativos internos, rotinas para verificação da correção e completude dos registros dos imóveis inseridos/atualizados no Sistema SPIUnet, para os imóveis em uso por essa UJ.

Recomendação 7: Criar rotinas visando a segregação contábil, suficientemente analítica, para a distinção clara dos registros relativos às despesas com: - locação de imóveis para uso de servidores (atualmente não aplicável, mas deve estar previsto); - locação de imóveis para uso do órgão, unidade ou subunidade; - manutenção dos imóveis próprios e da União; - manutenção dos imóveis locados de terceiros privados ou de outras esferas públicas; - manutenção dos imóveis locados de outros órgãos e entidades da administração pública federal. (peça 4, p. 42/43)

76. Assim, considerando que as recomendações já exaradas no relatório de auditoria elaborado pela CGU podem conferir melhorias na gestão patrimonial da SRTE/SC, não se vislumbra a necessidade de intervenção deste Tribunal de Contas na unidade regional.

Encaminhamento:

77. Ante o exposto, não foi formulado encaminhamento específico para esse item.

X. Avaliação da gestão de tecnologia da informação (TI) e da gestão do conhecimento

Situação encontrada:

78. O relatório de gestão explica que a área de TI das unidades regionais é terceirizada e que a gestão do serviço é definida pela instância central do órgão do MTE:

8.1 GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

A área de tecnologia da informação e gestão do conhecimento (TI), no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego é quase que completamente terceirizada – as exceções ficam por conta das chefias da área localizadas junto a Administração Central desse Ministério. Nas Superintendências

Regionais ela é totalmente terceirizada, contando, no caso de Santa Catarina, com 02 (dois) funcionários que atendem 100% das questões relacionadas a gestão da rede lógica e prestam serviços de manutenção básica de computadores.

A terceirização da área tem origem na Administração Central e de forma centralizada são tratadas todas as questões relacionadas a segurança da informação; desenvolvimento e produção de sistemas, e contratação e gestão de bens e serviços de TI. (peça 10, p. 121)

79. A CGU, no relatório de auditoria, informa que a “Gestão de Tecnologia da Informação é totalmente centralizada pelo órgão central do MTE, inclusive no tocante às contratações, não havendo ingerência da SRTE/SC nesta área.” (peça 4, p. 8)

Análise:

80. Considerando as informações apresentadas, a análise desse item resta prejudicada, visto a unidade regional não possuir atribuições quanto ao desenvolvimento da área de tecnologia da informação.

81. Considerando que a responsabilidade pela área de TI é da unidade central do Ministério do Trabalho e Emprego, ao qual cabe o desenvolvimento dos sistemas informatizados utilizados pela unidade regional, não se vislumbra a oportunidade de intervenção deste Tribunal de Contas nesta unidade.

Encaminhamento:

82. Ante o exposto, não foi formulado encaminhamento específico para esse item.

XI. Avaliação da gestão dos recursos renováveis e sustentabilidade ambiental

Situação encontrada:

83. Em relação à sustentabilidade ambiental, o relatório de gestão informa que a unidade não possui sistematização de critérios ambientais em seus processos de aquisições, mas procura, em algumas contratações, se orientar no sentido de contribuir para uma gestão ambiental mais sustentável:

9. Gestão do uso dos Recursos Renováveis e Sustentabilidade Ambiental

9.1 A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Santa Catarina não possui de forma sistematizada os critérios de sustentabilidade ambiental na aquisição de bens, materiais de tecnologia da informação (TI) e na contratação de serviços ou obras.

No entanto, quando se faz necessário, a Superintendência adota como referência o disposto na Instrução Normativa nº 01/2010 e na Portaria nº 02/2010, ambas da Secretaria de Logística da Informação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, assim as mais diversas fontes de informações relacionadas à separação de resíduos recicláveis descartados em conformidade com o Decreto nº 5.940/2006.

Mais especificamente, no caso da Tecnologia da Informação, como a gerência dessas ações está centralizada na Administração Central do Ministério do Trabalho e Emprego, a Superintendência segue as orientações dessa Administração que já adota os procedimentos cabíveis com relação aos critérios de sustentabilidade ambiental.

Em outro caso, a contratação dos serviços de limpeza, asseio e conservação, objeto do Pregão nº 16/2010, Processo nº 46905.000146/2010-42, prevê-se o uso de substâncias atóxicas; racionalização do consumo de energia e água; como obrigação da Contratada, o treinamento periódicos dos empregados sobre boas práticas de redução de desperdícios/poluição; a reciclagem/destinação adequada dos resíduos gerados nas atividades de limpeza, asseio e conservação; a utilização de água de reuso e outras fontes; a adoção de procedimentos de descartes de materiais potencialmente poluidores, tais como pilhas e baterias, lâmpadas fluorescentes e frascos aerossóis, etc.

9.2 Da mesma forma que a gestão de recursos renováveis e sustentabilidade ambiental, a

Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Santa Catarina não tem uma política sistematizada para estimular o uso racional de recursos como papel, energia elétrica e água. Não obstante, adota critérios que contemplam esses padrões. Por exemplo: no caso do papel, a Superintendência adota como padrão, sempre que possível, o uso de frente e verso, em observância a Portaria nº 12, de 23 de novembro de 2009, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Sobre o consumo de energia elétrica e de água, no caso de seu prédio-Sede, localizado em Florianópolis/SC, desde 2009 a Superintendência vem desenvolvendo uma proposta de reforma e readequação que contemplam esses critérios, inclusive, por exemplo, o Projeto prevê a substituição de todas as torneiras do prédio por torneiras automáticas, reguladas de forma econômica. Na parte elétrica, além de uma melhor disposição das luminárias, o Projeto prevê a substituição do transformador de energia elétrica por um mais moderno. (peça 10, p. 122)

84. O relatório de auditoria, por sua vez, corrobora a informação de que a UJ não possui procedimentos sistematizados com vistas a contratações sustentáveis de bens e serviços:

Portanto, pode-se concluir que a SRTE/SC não tem sistematizados os procedimentos sobre compras sustentáveis e mesmos nos editais que insere parâmetros de sustentabilidade não define estes parâmetros de forma objetiva que permita a avaliação do cumprimento ou não dos critérios de sustentabilidade. (peça 4, p. 6)

Análise:

85. Segundo as informações constantes dos relatórios de gestão e de auditoria, conclui-se que há espaço para que as aquisições da unidade regional contribuam para a sustentabilidade ambiental do órgão. Nesse sentido, conforme os resultados da Auditoria 201306185, a CGU fez a seguinte recomendação: “Realizar treinamento com os servidores responsáveis pela elaboração dos editais, visando a aplicação de critérios de sustentabilidade.” (peça 4, p. 16)

86. Considerando que a recomendação já exarada no relatório de auditoria elaborado pela CGU pode conferir melhorias na gestão ambiental da SRTE/SC, não se vislumbra a necessidade de intervenção deste Tribunal de Contas na unidade regional.

Encaminhamento:

87. Ante o exposto, não foi formulado encaminhamento específico para esse item.

XII. Avaliação da situação das transferências voluntárias vigentes (convênios, contratos de repasse, termos de cooperação, termos de compromisso, bem como transferências a título de subvenções, auxílios ou contribuições)

Situação encontrada:

88. Segundo dados do relatório de gestão, não foram firmados convênios, bem como a unidade não realizou transferência de recursos em 2012:

5.3 DEMONSTRATIVO DE TRANSFERÊNCIAS NO EXERCÍCIO

Declaramos que não houve transferências de recursos no exercício de 2012, no âmbito da SRTE/SC – SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO ESTADO DE SANTA CATARINA.

...

CONVÊNIOS, CONTRATOS E TERMOS DE PARCERIAS

Declaramos que em 2012, todos os contratos celebrados pela SRTE/SC – SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO ESTADO DE SANTA CATARINA, se encontram registrados no Sistema de Administração de Serviços Gerais – SIASG e, ainda, que em 2012, SRTE/SC não celebrou contratos, convênios e termos de parcerias objetivando o repasse de recursos, razão pela qual, neste caso, não dispõe dessas informações junto ao Sistema de Administração de Serviços Gerais – SIASG e no Sistema de Gestão de Convênios, Contratos de

Repasse e Termos de Parceria – SICONV. (peça 10, p. 82)

89. A CGU, por seu turno, informa que “a gestão das transferências é totalmente centralizada pelo órgão central do MTE, o que deixa a SRTE/SC alheia ao que ocorre na circunscrição de sua competência, não sendo envolvida nos acompanhamentos e fiscalizações correspondentes.” (peça 4, p. 4/5)

Análise:

90. Considerando as informações apresentadas, a análise deste item resta prejudicada, pois a unidade regional não possui atribuições relacionadas à transferência de recursos, assim não se vislumbra a oportunidade de intervenção deste Tribunal de Contas na unidade regional.

Encaminhamento:

91. Ante o exposto, não foi formulado encaminhamento específico para esse item.

XIII. Avaliação do cumprimento de obrigações legais e normativas

Situação encontrada:

92. Consta do relatório de gestão, no item 12.1, a informação de que não houve deliberação do TCU no ano de 2012:

Declaramos que em 2012, a SRTE/SC – SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO ESTADO DE SANTA CATARINA, não recebeu do TCU – TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO, nenhuma solicitação de providências quanto a determinações e recomendações emanadas dessa Corte. (peça 10, p. 152)

93. Quanto ao cumprimento das recomendações da CGU, o relatório de auditoria registra sensível melhoria no atendimento das orientações emitidas pelo controle interno por parte da UJ:

Observa-se que houve redução significativa no percentual representativo de recomendações não atendidas pela Unidade $3/38 = 7,9\%$. No mesmo sentido, a maior parte das recomendações atendidas parcialmente refere-se a alterações de conduta que serão adotadas doravante (para os próximos casos), necessitando ser objeto de novos exames quanto ao efetivo cumprimento. Portanto, consideramos que a Unidade esteja demonstrando boas ações no sentido de atender às recomendações e evoluções no controle de recomendações (Ambiente de Controle).

As recomendações pendentes não estão concentradas em área específica da gestão.

Verificamos a atuação da CGU, por meio de análise do plano de providências permanente da UJ, (incluindo registros do Sistema MonitorWeb) de análise documental dos autos do processo de contas simplificado da SRTE/SC e de questionamentos por solicitações de auditoria.

Identificamos que, apesar de haver algumas pendências de atendimento, a UJ vem demonstrando maior atuação voltada ao atendimento de recomendações da CGU, tendo havido redução nas recomendações pendentes de solução que durante a presente Auditoria Anual de Contas tiveram atendimento encaminhado, como as seguintes: (peça 4, p. 11)

94. Apesar disso, a CGU relata problemas na estrutura de pessoal responsável pelo gerenciamento dos procedimentos administrativos disciplinares (PADs):

2.16 Avaliação do CGU/PAD

Constou no relatório de gestão informação da designação de um coordenador responsável pelos registros no Sistema CGU-PAD. A estrutura de pessoal é deficitária para gerenciar os procedimentos disciplinares instaurados e realizar a devida utilização do sistema CGU-PAD. **Há muitas pendências de registro de informações referentes aos procedimentos disciplinares instaurados no sistema CGU-PAD.** Conforme relato específico nos achados de auditoria deste relatório, apenas 8 dos 24 processos de sindicâncias e PADs havidos após 2005 foram cadastrados (há 16 não cadastrados). (peça 4, p. 12) (grifado nesta instrução)

95. O relatório de gestão também registra dificuldade na condução dos PADs, mas relata que isso se deve à falta de recursos para custear diárias necessárias à apuração dos ilícitos. (peça 10, p. 123)

96. No que diz respeito à obrigação legal de apresentação de declaração de bens e rendas, o relatório de gestão informa, por meio de declaração do chefe do setor de pessoal da SRTE/SC (peça 10, p. 126), que os gestores da unidade encaminharam suas declarações, nos termos da Lei 8.730/1993 c/c o inciso IV do art. 14 da IN-TCU 47/2004.

Análise:

97. Quanto à obrigação legal da apresentação das declarações de bens e rendas de servidores, a UJ cumpriu o mandamento.

98. Examinando as informações constantes do relatório de auditoria elaborado pela CGU, conclui-se que a superintendência regional do MTE tem apresentado avanços no cumprimento das recomendações dos órgãos de controle. (peça 4, p. 11)

99. As impropriedades verificadas na condução dos processos administrativos disciplinares, quer pelas falhas de registros nos sistemas ou pela demora na conclusão dos processos de apuração conduzidos pela unidade, representam consideráveis riscos à boa condução da gestão do órgão regional, contudo a responsabilidade não pode ser atribuída ao gestor regional em razão da falta de recursos financeiros para promover a apuração dos ilícitos.

100. Nesse sentido, a CGU encaminhou as seguintes recomendações à SRTE/SC:

Recomendação 1: Providenciar a complementação da base cadastral do Sistema CGU-PAD.

Recomendação 2: Estabelecer sistematização de rotinas de trabalho para a atualização dos registros referentes a PADs e sindicâncias.

Recomendação 3: Utilizar os vídeos didáticos disponíveis no link: <http://www.cgu.gov.br/cgupad/treinamento/index.asp> para esclarecimento de eventuais dúvidas na operacionalização do sistema CGU-PAD, bem como o manual disponível no próprio CGU-PAD. (peça 4, p. 26)

Recomendação 1: Encaminhar ao Corregedor do MTE todos os processos de sindicância e processos administrativos disciplinares para os quais a decisão final da autoridade local dessa UJ ainda não tenha sido submetida à análise da Corregedoria Seccional do MTE. (peça 4, p. 31)

101. As recomendações da CGU são oportunas e necessárias para a melhoria na condução dos PADs, assim não se vislumbra a oportunidade de intervenção deste Tribunal de Contas na unidade regional.

Encaminhamento:

102. Ante o exposto, não foi formulado encaminhamento específico para esse item.

CONCLUSÃO

103. Considerando a análise realizada e, em especial, a dificuldade de avaliação do desempenho da gestão por meio dos indicadores apresentados, propõe-se, amparado à proposta do controle interno, órgão responsável pela auditoria das presentes contas e somente quanto aos aspectos da conformidade da gestão, julgar regulares as contas dos Srs. Rodrigo Minotto; Giovan Nardelli; Adelmo Gomes dos Passos Miranda; Roberto Caponi Garcia; Marlon Silva de Oliveira; Sérgio Franco Flores e Ned Massironi Carús; dando-lhes quitação plena, nos termos dos artigos 16, inciso I, e 17 da Lei 8.443/1992, c/c o artigo 207 do Regimento Interno do TCU, tendo em vista não haver evidências de irregularidades que maculem suas gestões.

BENEFÍCIOS DAS AÇÕES DE CONTROLE EXTERNO

104. Entre os benefícios do exame deste processo de contas anuais pode-se mencionar a

expectativa de controle.

PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO

105. Diante do exposto, submetem-se os autos à consideração superior, propondo:

a) com fundamento nos arts. 1º, inciso I, 16, inciso I, 17 e 23, inciso I, da Lei 8.443/1992 c/c os arts. 1º, inciso I, 207 e 214, inciso I, do Regimento Interno, que sejam julgadas regulares as contas dos Srs. Rodrigo Minotto, CPF 940.727.950-20; Giovan Nardelli, CPF 029.910.042-15; Adelmo Gomes dos Passos Miranda, CPF 029.910.042-15; Roberto Caponi Garcia, CPF 223.735.439-15; Marlon Silva de Oliveira, CPF 601.241.809-49; Sérgio Franco Flores, CPF 595.269.397-00; Ned Massironi Carús, CPF 293.080.540-49; dando-lhes quitação plena;

b) dar ciência do acórdão que vier a ser proferido, assim como do relatório e do voto que o fundamentarem, à SRTE/SC;

c) arquivar o processo.

SECEX-SC, em 8 de maio de 2015.

(Assinado eletronicamente)

OMAR SAMPAIO DORIA CHAVES

AUFC – Mat. 5052-0