



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO



Prestação de Contas Ordinária Anual

Exercício 2017

*Peças Complementares
(IN-TCU 63/2010, DN-TCU 163/2017)*

Brasília, Julho/2018



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Prestação de Contas Ordinária Exercício 2017

Peça 1 Relatório de Auditoria da Gestão

Secretaria de Controle Interno

Brasília, Julho/2018



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	3
1.1.	OBJETIVO	3
1.2.	ESCOPO	3
1.3.	METODOLOGIA E LIMITAÇÕES	4
2.	AVALIAÇÃO DOS ITENS DEFINIDOS NO ESCOPO	5
2.1.	AVALIAÇÃO DA CONFORMIDADE DAS PEÇAS DO PROCESSO DE CONTAS	5
2.2.	AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS QUANTITATIVOS E QUALITATIVOS DA GESTÃO	5
2.2.1	ANÁLISE DOS RESULTADOS RELACIONADOS AOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	6
2.2.2	ANÁLISE DOS RESULTADOS RELACIONADOS ÀS METAS NACIONAIS DO PODER JUDICIÁRIO	18
2.2.3	CONCLUSÃO	19
2.3.	AVALIAÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS	20
2.3.1	FORÇA DE TRABALHO	20
2.3.2	OBSERVÂNCIA DA LEGISLAÇÃO SOBRE HORAS EXTRAS (MÉTRICAS UTILIZADAS), ADMISSÃO, REMUNERAÇÃO, CESSÃO E REQUISIÇÃO DE PESSOAL, BEM COMO SOBRE A CONCESSÃO DE APOSENTADORIAS E DE PENSÕES	23
2.3.3	CONTROLES INTERNOS ADMINISTRATIVOS E TEMPESTIVIDADE E QUALIDADE DOS REGISTROS RELACIONADOS À GESTÃO DE PESSOAS	28
2.4.	AVALIAÇÃO DA GESTÃO DE COMPRAS E CONTRATAÇÕES	29
2.5.	AVALIAÇÃO OBJETIVA SOBRE A GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	31
2.5.1	ATUAÇÃO DO COMITÊ GESTOR DE TI	32
2.5.2	PRINCIPAIS SISTEMAS DE INFORMAÇÕES	32
2.5.3	INFORMAÇÕES SOBRE O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (PETIC) E SOBRE O PLANO DIRETOR DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (PDTIC)	33
2.5.4	OUTROS ASPECTOS DA GESTÃO DE TI	33
2.6.	AVALIAÇÃO DA GESTÃO DO PATRIMÔNIO IMOBILIÁRIO DE RESPONSABILIDADE DA UPC	34
2.7.	AVALIAÇÃO DO GRAU DE IMPLEMENTAÇÃO DA GESTÃO DE RISCOS NAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS	36
2.8.	AVALIAÇÃO DA CONFIABILIDADE E EFETIVIDADE DOS CONTROLES INTERNOS RELACIONADOS À ELABORAÇÃO DAS DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS E DE RELATÓRIOS FINANCEIROS	37
2.9.	AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE ACESSIBILIDADE DA UNIDADE AUDITADA, ANTE AS NORMAS TÉCNICAS DA ABNT APLICÁVEIS E OUTRAS NORMAS PERTINENTES	40
2.10.	AVALIAÇÃO DA OBSERVÂNCIA DA ORDEM CRONOLÓGICA DOS PAGAMENTOS ESTABELECIDADA PELO ART. 5º DA LEI Nº 8.666/93	41
3.	ATUAÇÃO, FUNCIONAMENTO DO ÓRGÃO DE CONTROLE INTERNO E SEU RELACIONAMENTO COM A ALTA ADMINISTRAÇÃO	42
4.	CONCLUSÃO	49



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

1. INTRODUÇÃO

A Secretaria de Controle Interno – SECOI do Tribunal Superior do Trabalho desempenha nas contas o papel de órgão de controle interno disposto no art. 74 da Constituição Federal, com o objetivo de realizar auditorias para fins de certificação da gestão dos responsáveis.

Nesse sentido, apresenta-se este Relatório de Auditoria, peça complementar que compõe o Processo de Contas dos responsáveis pela gestão do TST referente ao exercício de 2017 e que foi elaborado conforme as disposições fixadas na Instrução Normativa TCU nº 63, de 1º/9/2010, alterada pela Instrução Normativa TCU nº 72, de 15/5/2013, e na Decisão Normativa TCU nº 163, de 6/12/2017.

Em relação ao escopo do trabalho, foram consideradas ainda as definições acordadas entre a unidade técnica do Tribunal de Contas da União e o órgão de controle interno desta unidade jurisdicionada, em consonância com o disposto no § 2º do art. 14 da Decisão Normativa TCU nº 163/2017.

A avaliação dos itens do relatório se baseou na análise acerca de atos e fatos da gestão orçamentária, financeira, operacional, patrimonial e contábil do TST no exercício de referência das contas, e os trabalhos consistiram fundamentalmente em análises de processos, análises documentais e auditorias.

A metodologia utilizada, o escopo, as ações adotadas pela Administração decorrentes da apresentação de relatórios preliminares, bem assim as conclusões da equipe de auditoria se apresentam no corpo do relatório, segmentados de acordo com o tema de cada item e com os trabalhos realizados para a obtenção das informações disponibilizadas.

1.1. OBJETIVO

O presente Relatório de Auditoria da Gestão foi elaborado com o objetivo de avaliar a gestão do TST no exercício de 2017, observando-se as disposições contidas na Instrução Normativa TCU nº 63/2010, alterada pela Instrução Normativa TCU nº 72/2013, e na Decisão Normativa TCU nº 163/2017, de forma a certificar a regularidade das contas.

Visou, ainda, em consonância com a Decisão Normativa TCU nº 163/2017, fomentar a boa governança pública, aumentar a transparência, provocar melhorias na prestação de contas, induzir a gestão pública para resultados e fornecer opinião sobre:

- I - legalidade, legitimidade e economicidade dos atos de gestão;
- II - confiabilidade e efetividade dos controles internos relacionados à consecução dos objetivos institucionais e à elaboração das demonstrações contábeis e de relatórios financeiros;
- III - desempenho da gestão; e
- IV - exatidão das demonstrações contábeis.

1.2. ESCOPO

Para a definição do escopo do presente relatório, foram observadas as disposições contidas no art. 14, incisos I a V, da DN TCU nº 163/2017, ajustadas nos termos do acordo celebrado entre a unidade técnica do Tribunal de Contas da União e o órgão de controle interno desta unidade jurisdicionada, previsto nos §§ 2º e 3º do aludido dispositivo, *in verbis*:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Art. 14. No planejamento da auditoria nas contas, o órgão de controle interno deve considerar o contexto e as particularidades da gestão da unidade auditada, tendo ainda como referência para a definição do escopo:

I - o exercício a que se referem as contas auditadas;

II - os conteúdos exigidos nos relatórios de gestão das unidades prestadoras de contas, conforme Anexo II da DN TCU 161/2017 e Sistema e-Contas;

III - os conteúdos indicados no Anexo II desta decisão normativa;

IV - os trabalhos de acompanhamento da gestão realizados com base nas competências estabelecidas nos incisos I, II e III do art. 74 da Constituição Federal;

V - as definições acordadas com as unidades técnicas do Tribunal, conforme §§ 2º e 3º deste artigo.

(...)

§ 2º As unidades técnicas do Tribunal podem, em comum acordo com os respectivos órgãos de controle interno e em razão da necessidade de acompanhamento de aspecto específico e relevante da gestão da unidade auditada, propor ajustes no escopo da auditoria nas contas.

§ 3º O acordo celebrado entre a unidade técnica e o órgão de controle interno de que trata o parágrafo anterior configurará peça do processo de contas da unidade auditada.

As alterações realizadas no escopo deste relatório foram acordadas em reunião realizada em 11/12/2017 e formalizadas em Ata própria, que será considerada como peça anexa a este processo de contas.

Na ocasião, decidiu-se que o Relatório de Auditoria da Gestão prescindia de informações quanto aos itens 3, 5, 7, 10 e 13, bem como quanto aos subitens “e” e “f” do item 4, todos do Anexo II da citada DN TCU nº 163/2017, motivo pelo qual foram suprimidas as avaliações desses itens neste trabalho. Quanto aos demais itens do Anexo II, decidiu-se pela necessidade de ações de auditoria pela SECOI, que deveriam considerar as expectativas levantadas pela Secex-Administração, órgão do TCU, relatadas nos itens que sofreram alteração.

1.3. METODOLOGIA E LIMITAÇÕES

A fim de se obter subsídios para elaboração do presente relatório e emissão de opinião sobre as contas do exercício, foram realizadas auditorias previstas no Plano Anual de Auditoria para o exercício, bem como análises processuais e documentais. Os exames foram efetuados na extensão e profundidade adequados à formação de opinião, de acordo com as normas e técnicas aplicáveis à auditoria governamental. Foram incluídos testes nos controles internos das unidades; verificações do cumprimento da legislação e normas internas; comprovações quanto à legitimidade dos documentos e dos atos de gestão; avaliação dos aspectos de economicidade, eficiência, eficácia e efetividade da gestão orçamentária, financeira, patrimonial, contábil e operacional; e aplicação de outros procedimentos julgados necessários.

Registre-se que as principais técnicas de auditoria utilizadas consistiram em análise documental, conferência de cálculos, exame dos registros, inspeção física, realização de entrevistas e aplicação de questionários, e que os papéis de trabalho encontram-se disponíveis na SECOI para consulta.

Informa-se, ainda, que a metodologia específica utilizada para avaliação dos itens constantes deste relatório está descrita nos tópicos correspondentes.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Importante frisar que não houve limitações aos trabalhos por parte das áreas auditadas, que responderam adequadamente a todos os questionamentos e esclarecimentos necessários, facilitando, assim, a atuação da equipe de auditoria.

2. AVALIAÇÃO DOS ITENS DEFINIDOS NO ESCOPO

2.1. AVALIAÇÃO DA CONFORMIDADE DAS PEÇAS DO PROCESSO DE CONTAS

Em cumprimento às determinações dispostas na IN TCU nº 63/2010, alterada pela IN TCU nº 72/2013, informa-se que esta Unidade Prestadora de Contas – UPC apresentou o Relatório de Gestão dos responsáveis conforme organização, conteúdos, formatos e prazos estabelecidos pela DN TCU nº 161/2017, e orientações contidas na Portaria TCU nº 65/2018 e no Sistema de Prestação de Contas (e-Contas) disponibilizado pelo TCU.

Para fins de avaliação da conformidade das peças do Processo de Contas, a metodologia empregada baseou-se no confronto das informações apresentadas no Relatório de Gestão e em seus Anexos e Apêndices com as normas supracitadas, registrando em papel de trabalho próprio, por meio de planilha, as constatações observadas.

Verificou-se que o Relatório de Gestão foi apresentado seguindo os tópicos e requisitos definidos nos normativos aplicáveis a esta UPC, utilizando-se, para elaboração dos conteúdos, os quadros disponíveis no Sistema e-Contas, com os devidos ajustes de forma em razão de suas especificidades, contemplando as informações exigidas.

Observou-se que, quanto à estrutura e à apresentação gráfica, o relatório não apresentou inconsistências de caráter formal que merecessem destaque. Entretanto, especificamente quanto ao conteúdo de alguns itens, constatou-se que certos detalhamentos foram tratados de maneira insuficiente. Apesar disso, as limitações identificadas não prejudicaram as informações prestadas.

Em relação à avaliação do conteúdo de cada item do Relatório de Gestão, ressalta-se que os comentários e informações julgados pertinentes por parte do Controle Interno foram objeto de análise no respectivo item deste Relatório de Auditoria de Gestão, sendo complementados, quando necessário, para suprir eventuais lacunas.

As demais peças exigidas nos incisos I e III do art. 13 da IN TCU nº 63/2010 para o Processo de Contas Ordinária Anual do TST também foram devidamente elaboradas nos termos definidos nos normativos pertinentes e apresentadas no Sistema e-Contas.

2.2. AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS QUANTITATIVOS E QUALITATIVOS DA GESTÃO

O tema foi objeto de auditoria pela Unidade de Controle Interno tendo como referência os ajustes decorrentes da reunião realizada em 11/12/2017, citada no item 1.2 deste documento, na qual se acordou a necessidade de avaliar os resultados quantitativos e qualitativos da gestão quanto à eficácia e à eficiência no cumprimento dos objetivos estratégicos do Tribunal, identificando as causas de insucessos no desempenho da gestão, bem assim de analisar de forma individualizada os indicadores de desempenho estabelecidos.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Para aferir o grau de alcance das metas estratégicas, utilizou-se a técnica de correlação de informações, procedendo-se ao confronto entre os dados constantes do Relatório de Gestão do TST, do Relatório de Gestão do Desempenho Estratégico e do Sistema de Gestão Estratégica – SIGEST, ferramenta que permite o acompanhamento da estratégia no TST.

Realizou-se, ainda, entrevista a fim de verificar os mecanismos de controle e monitoramento da estratégia no Tribunal.

Importante informar que o Plano Estratégico do TST para o sexênio 2015-2020 foi aprovado por meio da Resolução Administrativa nº 1.693, de 6/10/2014, tendo como referências as disposições normativas estabelecidas pelo CNJ (Resolução nº 198, de 1º/7/2014 – Planejamento e Gestão Estratégica no âmbito do Poder Judiciário para o sexênio 2015-2020), a execução do Plano Estratégico anterior e os Macrodesafios estabelecidos pelo CNJ para o Poder Judiciário.

Nesse contexto, foram reformuladas a missão e a visão do Tribunal, respectivamente, “uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira” e “consolidar-se como Órgão de excelência nas pacificações das relações de trabalho”, bem como estabelecidos os objetivos estratégicos, os indicadores para aferir o desempenho da gestão e as metas a serem alcançadas.

Verificou-se que o aludido Plano estabeleceu seis objetivos estratégicos alinhados aos Macrodesafios do Poder Judiciário.

Apresenta-se a seguir o resultado do trabalho, que foi segregado em três partes: os resultados da gestão segmentados por objetivo estratégico, incluindo análise individualizada dos respectivos indicadores de desempenho; a avaliação quanto ao alcance das Metas Nacionais do Poder Judiciário; e a conclusão da equipe de auditoria.

2.2.1 ANÁLISE DOS RESULTADOS RELACIONADOS AOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

• Desenvolver Competências e Valorizar Pessoas

O objetivo estratégico “Desenvolver competências e valorizar pessoas” é de fundamental importância para o alcance da missão e da visão do TST, considerando que são as pessoas que desenvolvem as atividades finalísticas e administrativas da instituição e que elas são o principal insumo na entrega da prestação jurisdicional, abarcando cerca de 80% do orçamento anual do Tribunal.

No âmbito da Política de Gestão de Pessoas do Tribunal, instituída pelo Ato TST.GP nº 668, de 21/10/2011, esse objetivo relaciona-se, em linhas gerais, ao desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes das pessoas, à melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida, bem assim à promoção de meios para motivar e comprometer os servidores com a missão institucional do Tribunal, de forma a superar o cumprimento das metas estabelecidas.

Ressalta-se que, em busca do alinhamento das competências dos servidores a esse objetivo estratégico, de forma a potencializar os resultados apresentados, está em fase final de implantação no TST o Projeto Estratégico “Implementação da Gestão por Competências”, com previsão de que seja concluído em março de 2019.

O Plano Estratégico do TST, a fim de mensurar o alcance do objetivo estratégico em apreço, estabeleceu cinco indicadores de desempenho, sendo que dois deles foram subdivididos por áreas ou temas, resultando em treze metas e medições para o período de análise, constantes da tabela abaixo.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Tabela 1 – Indicadores de desempenho relacionados ao objetivo estratégico “Desenvolver competências e valorizar pessoas”

Objetivo Estratégico	Indicadores		Meta %	Resultado %
	ID	Significado		
Desenvolver competências e valorizar pessoas	IMCSCgab	Índice Mínimo de Capacitação de Servidores em Competências em gabinetes de ministros (%) = (servidores capacitados/ servidores em exercício) x 100	22	24,42
	IMCSCsegg	Índice Mínimo de Capacitação de Servidores em Competências na Secretaria-Geral da Presidência e unidades subordinadas (%) = (servidores capacitados/ servidores em exercício) x 100	33	70,18
	IMCSCsejud	Índice Mínimo de Capacitação de Servidores em Competências Secretaria-Geral Judiciária e unidades subordinadas (%) = (servidores capacitados/ servidores em exercício) x 100	23	40,62
	IMCSCdget	Índice Mínimo de Capacitação de Servidores em Competências na Diretoria-Geral e unidades subordinadas (%) = (servidores capacitados/ servidores em exercício) x 100	26	38,77
	IDC	Índice de Desenvolvimento de Competência (%) = Avaliação de Impacto de Treinamento	91,5	85,88
	IRI	Índice de Rotatividade Interna (%) = (saídas das unidades/ efetivo médio) x 100	17	9,41
	IRE	Índice de Rotatividade Externa (%) = (((servidores ingressos + servidores egressos)/2)/ efetivo médio) x 100	8,09	8,48
	ICOQVT Divisão de Tarefas	Índice de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no TST Fator Divisão de Tarefas (%) = Pesquisa de Clima Organizacional	71	76,60
	ICOQVT Divisão Social do Trabalho	Índice de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no TST Fator Divisão Social do Trabalho (%) = Pesquisa de Clima Organizacional	50	31
	ICOQVT Estilo de Gestão	Índice de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no TST Fator Estilo de Gestão (%) = Pesquisa de Clima Organizacional	50	54,40
	ICOQVT Sentido do Trabalho	Índice de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no TST Fator Sentido do Trabalho (%) = Pesquisa de Clima Organizacional	87	86,30
	ICOQVT Risco de Esgotamento	Índice de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no TST Fator Risco de Esgotamento (%) = Pesquisa de Clima Organizacional	52	58,10
	ICOQVT Reconhecimento	Índice de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no TST Fator Reconhecimento (%) = Pesquisa de Clima Organizacional	84	84,8

Fonte: Relatório de Gestão do Desempenho Estratégico - 2017

Dos resultados apresentados, verifica-se que de treze metas estabelecidas, nove foram alcançadas. Destaca-se, entretanto, que das quatro metas não alcançadas, duas apresentaram resultado muito próximo do valor preestabelecido, indicando que a Administração atuou de forma positiva para a concretização desse objetivo estratégico.

A seguir, apresenta-se análise individual dos referidos indicadores de desempenho.

Índice Mínimo de Capacitação de Servidores em Competências – IMCSC

O indicador foi instituído com vistas a avaliar o percentual de participação mínima dos servidores em eventos de capacitação, tendo como meta aumentar os percentuais de servidores, por área, que atingiram o mínimo de 16 horas/aula de capacitação em competências. Em 2017, as metas estabelecidas nas quatro medições individuais, realizadas por área da gestão, foram superadas, conforme demonstrado na tabela anterior.

A educação corporativa desenvolveu-se por meio do Programa de Treinamento e Desenvolvimento de Servidores do TST – Educare, sob a supervisão do Centro de Formação e



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Aperfeiçoamento dos Assessores e Servidores do TST – CEFASST, no que concerne, inclusive, às ações voltadas para servidores da área fim do Tribunal.

A tabela abaixo demonstra os eventos de capacitação realizados no período:

Tabela 2 – Eventos de capacitação realizados em 2017

Área	Eventos	Servidores Capacitados	Carga Horária Total
Formação Judiciária	64	2.346	495
Formação Administrativa	133	1.874	2.970
Desenvolvimento Gerencial	19	923	120
Cidadania Organizacional	4	91	40
Desenvolvimento e Ambientação	1	39	12
Total	221	5.273	3.637

Fonte: Relatório de Gestão - 2017

Destaca-se que uma das ações desenvolvidas com o intuito de incentivar a participação de servidores em cursos de capacitação foi o incremento da oferta de eventos à distância, com reforço na divulgação das novas regras de participação estabelecidas em ato normativo interno.

Outra ação relevante foi a capacitação de gestores visando conscientizá-los sobre a importância do incentivo à participação dos servidores sob sua supervisão em ações de treinamento.

Ressalta-se que, apesar do alcance das metas estabelecidas para o exercício de 2017 e do esforço para incentivar a participação dos servidores em eventos de capacitação, houve redução dos valores dos resultados do IMCSC quando comparados ao exercício anterior, à exceção do IMCSCsegjud, que passou de 30,34% em 2016 para 40,62% em 2017. As causas dessa redução não foram objeto de análise pela área gestora nos relatórios disponibilizados, visto que as metas foram alcançadas.

Índice de Desenvolvimento de Competências - IDC

O indicador foi instituído com o fim de aferir a qualidade dos cursos de capacitação oferecidos no âmbito deste Tribunal e o nível de aproveitamento das competências adquiridas pelos servidores, tendo como meta para 2017 alcançar 91,5% do nível “Atendeu plenamente” da Avaliação de Impacto de Treinamento.

São considerados para o cálculo desse indicador apenas os cursos cuja carga horária seja maior ou igual a 12 horas/aula. Além disso, as avaliações são disponibilizadas para preenchimento pelos servidores três meses após a realização dos respectivos cursos.

Consoante informação do Relatório de Gestão de Desempenho Estratégico – 2017, do total de avaliações enviadas, apenas 30,69% foram respondidas pelos servidores e gestores, gerando um percentual de 85,88% no critério “Atendeu Plenamente”, cerca de seis pontos abaixo da meta estabelecida. Isso indica que a realização de diversas ações de sensibilização quanto à importância da participação dos servidores na avaliação do impacto de treinamento não foi eficaz.

Ressalta-se que desde o ano de 2014, o resultado desse índice vem caindo, tornando-se cada vez mais distante das metas anuais estabelecidas. Assim, em 2015 a unidade responsável pela apuração e gestão do indicador sugeriu a revisão das metas para os anos subsequentes, a fim de torná-las alcançáveis. Em 2016, foram realizadas pesquisas perante outros órgãos do Poder Judiciário com o intuito de elaborar nova proposta de meta vinculada ao IDC. No entanto, em Reuniões de Assuntos Estratégicos de 2016 e de 2017, a Comissão Permanente de Planejamento Estratégico – CPPE decidiu que as metas permaneceriam as mesmas, considerando a implantação



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

do projeto de gestão por competências em 2017. Decidiu também, na última reunião, que nova proposta de revisão da meta seria apresentada em 2018.

Índice de Rotatividade Interna – IRI

O indicador visa avaliar o percentual de circulação dos servidores por mudança de lotação entre as unidades, tendo como meta para 2017 reduzir a rotatividade interna para 17%, devidamente alcançada, visto que o valor mensurado foi de 9,41%.

Uma das ações que contribuíram para esse resultado foi a alocação de servidores com base em competências, adequando-se os perfis dos servidores às unidades de lotação, conforme verificado no Índice de Lotação por Competências do Plano Diretor de Gestão de Pessoas – PDGP, que atingiu 85%.

Ressalta-se que o IRI começou a ser mensurado em 2015 e que desde 2016 vem decrescendo, o que demonstra a eficácia dos esforços realizados pela unidade competente.

Índice de Rotatividade Externa - IRE

O indicador visa avaliar o percentual de desligamento de servidores do Tribunal, tendo como meta para 2017 reduzir a rotatividade externa para 8,09%. Em que pese a meta não ter sido alcançada, a medição do indicador ficou bem próxima, no valor de 8,48%.

O acompanhamento do índice é fundamental para a adoção de medidas visando à retenção de talentos no Tribunal.

Observou-se em 2017 um aumento significativo de desligamento de servidores do quadro por motivo de aposentadoria, cenário que se observa comumente em momentos de discussão de reforma previdenciária e de incertezas econômicas. Nesse contexto, observou-se também um retorno considerável de servidores requisitados para os correspondentes órgãos de origem.

As ações adotadas pela Administração para impactar positivamente esse indicador referem-se a estudos sobre sistemas de reconhecimento, a formas de valorização do servidor e a realização de pesquisa de clima organizacional para identificar fatores que necessitam de intervenção para o aprimoramento da Instituição.

Ressalta-se que os resultados desse indicador têm se mantido no patamar de 8,50% desde 2015, ano de início de sua mensuração.

Índice de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no TST- ICOQVT

O indicador avalia os resultados da Pesquisa de Clima Organizacional e Qualidade de Vida – ConVida, realizada a cada dois anos, apurados com o objetivo de verificar a percepção dos servidores do TST em relação aos fatores: Divisão de Tarefas, Divisão Social do Trabalho, Estilo de Gestão, Sentido do Trabalho, Risco de Esgotamento e Reconhecimento no Trabalho.

A referida pesquisa é um importante instrumento gerencial, pois revela um diagnóstico do clima organizacional, permitindo a definição e a priorização de intervenções necessárias a serem implementadas com vistas à melhoria do ambiente de trabalho, das relações colaborativas entre gestores e servidores, do respeito às diferenças individuais, do ritmo de trabalho adequado, da saúde psíquica e física e do sentido do trabalho.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Responderam à pesquisa 40% dos 2.276 servidores que se encontravam em exercício em 2017. A meta estabelecida para o exercício foi alcançar o nível “satisfatório” em quatro dos seis itens da Pesquisa.

Consoante informação do Relatório de Gestão de Desempenho Estratégico, os dados coletados apontam que os fatores pesquisados apresentaram resultados positivos, à exceção do fator Divisão Social do Trabalho, que foi percebido como crítico, e do fator Sentido do Trabalho, cujo resultado foi muito próximo do esperado.

Em 2015, ano de realização da pesquisa anterior, o nível “satisfatório” foi alcançado em todos os seis fatores analisados. Entretanto, de 2015 para 2017, em que pese a melhoria do grau de satisfação de cinco deles, o fator Divisão Social do Trabalho decaiu em sua percepção. Em relação a esse fator, o declínio do desempenho de 2015 para 2017, bem assim o não alcance da meta na última pesquisa de 2017, indicam que os aspectos relativos à Divisão Social do Trabalho - materializados na pesquisa pelos itens participação dos servidores nas decisões sobre o trabalho, variedade e autonomia para a realização de tarefas, flexibilização de normas e avaliação que inclua aspectos além da produção - necessitam de intervenções efetivas visando à melhoria desse fator.

• Promover Saúde e Qualidade de Vida

Assim como “Desenvolver competências e valorizar pessoas”, este objetivo estratégico é de grande importância para a organização, pois visa manter a saúde e a qualidade de vida das pessoas, que são as executoras das atividades finalísticas e administrativas do Tribunal.

A fim de atingir esse objetivo, a Administração vem desenvolvendo diversas ações, dentre as quais, destacam-se as seguintes iniciativas:

- ginástica laboral a todas as unidades do Tribunal;
- combate ao sedentarismo por meio do programa intitulado TST em Movimento;
- orientações ergonômicas individuais e coletivas;
- vacinação antigripal anualmente;
- prevenção de doenças crônicas não transmissíveis, por meio do Programa de Hipertensão;
- acompanhamento, de forma seriada, do retorno ao trabalho dos servidores de licenças prolongadas; e
- avaliação precoce das doenças que possam ter relação com o trabalho e as neoplasias malignas.

Para aferir o objetivo, foi estabelecido no Plano Estratégico o seguinte indicador:

Tabela 3 – Indicador de desempenho relacionado ao objetivo estratégico “Promover saúde e qualidade de vida”

Objetivo Estratégico	Indicadores		Meta	Resultado
	ID	Significado		
Promover saúde e qualidade de vida	IAFAST	Índice de Afastamento de Servidores decorrente de Licença Médica (%) = (dias de afastamento/ servidoresx365) x 100	2,99%	2,88%

Fonte: Relatório de Gestão do Desempenho Estratégico - 2017

O indicador possibilita avaliar o percentual médio dos dias não trabalhados em virtude de licença do servidor para tratamento da própria saúde, tendo como meta reduzir para 2,99% esse afastamento.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

O bom desempenho do indicador vem sendo observado ao longo dos últimos três anos e se deve às já citadas ações empreendidas pela Administração, a maioria de forma contínua, quanto a orientação, acompanhamento e supervisão da saúde do servidor.

• **Garantir a Infraestrutura e o Orçamento**

O objetivo estratégico “Garantir a infraestrutura e o orçamento” visa assegurar a disponibilização, de forma racional, de recursos materiais, físicos, tecnológicos e orçamentários, garantindo a eficiência, a qualidade operacional e a ampla acessibilidade.

Nesse contexto, foi elaborado o Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação - PETIC para o período 2015-2020, resultado do esforço de convergência das ações de tecnologia da informação às diretrizes e aos objetivos estratégicos fixados pelo TST.

Dentre as ações desenvolvidas com o intuito de alcançar esse objetivo, citam-se a atualização da plataforma de gerenciamento eletrônico de documentos (GED), a reestruturação dos discos de rede e a modernização do parque de computadores do Tribunal.

Destaca-se também que foi finalizado no exercício de 2017 o “Projeto de Implantação do PJe no TST – Expansão Completa”, agregando valor para o Tribunal e para a sociedade.

A fim de mensurar o alinhamento da gestão a esse objetivo, foram estabelecidos no Plano Estratégico os indicadores a seguir:

Tabela 4 – Indicadores de desempenho relacionados ao objetivo estratégico “Garantir a infraestrutura e o orçamento”

Objetivo Estratégico	Indicadores		Meta	Resultado
	ID	Significado		
Garantir a Infraestrutura e o Orçamento	ICP	Índice de Consumo de Papel (resmas) = resmas de papel	15.533	13.225
	ISTI	Índice de Satisfação de TI (%) = nota apurada / nota máxima	78%	79,40%

Fonte: Relatório de Gestão do Desempenho Estratégico – 2017

Índice de Consumo de Papel – ICP

O indicador visa mensurar a quantidade de resmas de papel A4 consumidas anualmente, a fim de monitorá-la e controlá-la, cuja meta estabelecida foi superada no exercício de 2017.

A mensuração da quantidade de papel consumido vem sendo realizada desde 2012 e a série histórica demonstra que a meta não foi atingida apenas nos exercícios de 2013 e 2014. Nos exercícios posteriores verificou-se melhora gradativa dos resultados. Várias iniciativas foram adotadas pela Administração do Tribunal no sentido de estabelecer padrões de consumo e de produção, como a criação do Núcleo Socioambiental e a instituição da Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho; do Plano de Logística Sustentável-PLS, que tem como premissa o alinhamento aos Planos Estratégicos do Tribunal; e da Comissão Gestora do PLS no âmbito do TST.

Além disso, a redução no consumo de papel deveu-se ao controle rigoroso de sua distribuição em todas as unidades, bem assim à redução do quantitativo de impressoras fornecidas pela área de TI do Tribunal, em razão da maior adaptação dos servidores aos recursos de tecnologia da informação na análise dos processos administrativos e judiciários.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Índice de Satisfação de TI – ISTI

O indicador foi instituído com o objetivo de avaliar o grau de satisfação dos servidores sobre os serviços de tecnologia da informação do TST, tendo como meta para 2017 o valor de 78%, que foi superado.

O resultado foi obtido por meio da Pesquisa de Satisfação com a Tecnologia da Informação, alcançando o desempenho de 101,79% em relação à meta estabelecida. Essa pesquisa tem o intuito de identificar, por meio de manifestações escritas e voluntárias dos participantes, necessidades de melhoria quanto a equipe técnica, atendimento, infraestrutura, soluções e sistemas de informações específicos.

Ressalta-se que as ações implementadas pela área responsável, algumas já citadas anteriormente, impactaram positivamente na melhoria dos serviços, em que pese ainda haver itens que ficaram com índice de satisfação abaixo de 78%, a saber: facilidade de uso e tempo de resposta do Sistema de Apoio à Decisão (71,8%) e wireless (72,1%).

• Fortalecer a Imagem do TST

Considerando a promoção de ações que reforcem a imagem do TST na realização de sua missão e de sua responsabilidade socioambiental, foram criados os indicadores dispostos na tabela a seguir:

Tabela 5 – Indicadores de desempenho relacionados ao objetivo estratégico “Fortalecer a imagem do TST”

Objetivo Estratégico	Indicadores		Meta	Resultado
	ID	Significado		
Fortalecer a imagem do TST	IRPJP	Índice de Repercussão dos Produtos Jornalísticos Produzidos (quantidade) = Visualizações, Audições, Republicações, Compartilhamentos e Curtidas das Matérias	17.309.562	14.993.492
	IR	Índice de Reciclagem (kg) = quantidade de papel reciclado	44.000	42.040

Fonte: Relatório de Gestão do Desempenho Estratégico - 2017

Índice de Repercussão dos Produtos Jornalísticos Produzidos – IRPJP

O indicador foi instituído a fim de mensurar o alcance dos produtos jornalísticos produzidos pela unidade gestora e a sua repercussão na mídia e em outros veículos de comunicação, tendo como meta, em 2017, aumentar para 17.309.562 esse alcance.

Dentre as iniciativas que contribuíram para a repercussão dos produtos jornalísticos produzidos, podem-se destacar as ações de assessoria de imprensa, com divulgação de releases; instalação de mídia indoor do TST; divulgação diária nas redes sociais oficiais do TST; reformulação do site do TST; migração de gravações, transmissões e arquivamento de conteúdos para a tecnologia *high definition* (HD); criação de rádio web do TST; dentre outras.

Apesar dessas iniciativas, em 2017 a meta estabelecida não foi alcançada, diferentemente dos últimos três anos. O desempenho de 86,62% em relação à meta demonstra que a intensificação das estratégias para aumentar o alcance e diversificar o conteúdo das publicações do Tribunal não surtiu efeito sobre esse índice, o que aponta para a necessidade de revisão do modelo atual de mensuração dos resultados, uma vez que estes dependem, em grande parte, de ferramenta externa usada para medir o alcance da divulgação do Tribunal.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Índice de Reciclagem – IR

O indicador mensura a quantidade de papel reciclado, tendo como meta aumentá-la para 44.000 kg.

O resultado do IR de 42.040 kg de papel reciclado mostra um cumprimento de 95,55% da meta estabelecida. Não obstante a meta não ter sido atingida, observa-se que as ações empreendidas para o aumento da reciclagem, mediante o aperfeiçoamento do Sistema de Gestão de Resíduos do TST, resultaram em expressiva melhora para o desempenho do índice no exercício de 2017, quando comparado aos resultados obtidos nos exercícios anteriores.

Ademais, correlacionando o desempenho do Índice de Reciclagem com o do Índice de Consumo de Papel, o resultado deste impactou no resultado daquele, uma vez que a diminuição no consumo de papel foi um dos motivos para a redução na produção de resíduos, fato que gerou economia para o TST.

Cumprir, ainda, que, apesar de não haver mensuração específica, o Tribunal tem empreendido esforços no sentido de promover iniciativas sustentáveis alinhadas ao objetivo estratégico de “Fortalecer a imagem do TST”, a exemplo da adesão à Agenda Ambiental da Administração Pública - A3P; criação do Núcleo Socioambiental; e implantação do Plano de Logística Sustentável. Além disso, instituiu o Programa de Responsabilidade Socioambiental denominado Sustentabilidade Solidária com ações voltadas para: adoção de critérios para compras sustentáveis; incentivo à redução do uso de energia; uso do transporte coletivo; e adequado manejo de resíduos sólidos.

• Otimizar os Processos de Trabalho

O objetivo estratégico “Otimizar os processos de trabalho” visa ao aprimoramento dos processos de trabalho com a finalidade de proporcionar maior eficiência na sua execução e efetividade dos resultados, envolvendo iniciativas de diversas áreas do Tribunal.

Com o intuito de mensurar o alcance desse objetivo, foram criados dez indicadores de desempenho, conforme tabela a seguir:

Tabela 6 – Indicadores de desempenho relacionados ao objetivo estratégico “Otimizar os processos de trabalho”

Objetivo Estratégico	Indicadores		Meta	Resultado
	ID	Significado		
Otimizar os processos de trabalho	ILCP	Índice de Licitações Concluídas no Prazo (%) = (licitações dentro do prazo/ licitações) x 100	54%	57,65%
	ILCP/TIC	Índice de Licitações Concluídas no Prazo - TIC (%) = (licitações de TIC dentro do prazo/ licitações de TIC) x 100	54%	88,0%
	IEXP	Índice de Execução dos Projetos Estratégicos (%) = (projetos estratégicos dentro do prazo/ projetos estratégicos em execução) x 100	79%	50%
	IAPA	Índice de Agilidade na Publicação dos Acórdãos (%) = (acórdãos publicados no prazo/ acórdãos a publicar) x 100	90%	95,50%
	IPJ	Índice de Produtividade Judicante (julgados) = julgados/magistrados	9.970 processos	10.784 processos
	IPAT	Índice de Processos Antigos em Tramitação (%) = (processos antigos em tramitação/processos em tramitação) x 100	24%	36,20%
	IMBSR	Índice Médio de Baixados sem Recursos (dias) = somatório (data de baixa - data de julgamento)/baixados sem recursos	47 dias	54 dias
	IMBR	Índice Médio de Baixados com Recursos (dias) = somatório (data de baixa - data de julgamento)/ baixados com recursos	402 dias	631 dias



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Objetivo Estratégico	Indicadores		Meta	Resultado
	ID	Significado		
	IMJ	Índice Médio de Julgados (dias) = somatório (data de julgamento - data de conclusão)/julgados (1º julgamento no TST)	211 dias	326 dias
	IPAG	Índice de Processos Antigos nos Gabinetes (%) = (conclusos antigos/ conclusos) x 100	26%	44,45%

Fonte: Relatório de Gestão do Desempenho Estratégico - 2017

Dos resultados obtidos, verifica-se que, de dez metas estabelecidas, quatro foram alcançadas. A seguir, apresenta-se análise individualizada dos referidos indicadores de desempenho.

Índice de Licitações Concluídas no Prazo – ILCP

O indicador tem como intuito avaliar o percentual médio de licitações concluídas em até 125 dias entre a protocolização do processo administrativo eletrônico e a publicação do resultado da licitação.

Em 2017 foram concluídas 85 licitações, das quais 49 atenderam o prazo da meta de 125 dias. Assim, 57,65% dos certames foram concluídos dentro do prazo, ultrapassando a meta, estipulada em 54%.

Dentre as várias ações que contribuíram para a melhoria dos procedimentos licitatórios, destacam-se: o planejamento e o acompanhamento das licitações e prazos de cada etapa; a padronização dos termos de referência e editais; o aprimoramento de sua confecção; a criação de cronograma com prazo para execução das etapas da licitação; e a orientação às unidades administrativas acerca de sua importância no alcance da meta.

Índice de Licitações Concluídas no Prazo - TIC – ILCP/TIC

Esse indicador mede o percentual médio de licitações relacionadas à Tecnologia da Informação e Comunicação – TIC concluídas em até 180 dias entre a protocolização do processo administrativo eletrônico e a publicação do resultado da licitação.

Em 2017, a meta de 54% foi superada. Das 25 licitações realizadas, 22 foram concluídas no prazo, o que significa um resultado de 88%.

As ações citadas para o ILCP também contribuíram sobremaneira para o alcance da meta deste indicador, promovendo, inclusive, uma melhoria significativa do resultado, quando comparado ao ano anterior, de 56,25%.

Índice de Execução dos Projetos Estratégicos – IEXPE

O indicador visa avaliar o percentual de projetos estratégicos dentro do prazo. No exercício em análise, o resultado apurado foi de 50%, inferior à meta estabelecida (79%), mas constante em relação ao percentual realizado em 2016 (50%).

Em 2017 foram executados apenas dois projetos estratégicos: “Implantação do PJe no TST”, encerrado em 5/12/2017, e “Implementação da Gestão por Competências”, ainda em andamento e responsável pela redução no valor do indicador.

O Projeto “Implantação do PJe-JT no TST” consistiu na continuidade da implantação do Processo Judicial Eletrônico nesta Corte e foi concluído dentro do prazo esperado, em dezembro de 2017.

Entretanto, o Projeto “Implementação da Gestão por Competências”, que teve início em março de 2012, cuja conclusão estava prevista para março de 2018, sofreu atrasos em sua



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

execução. Apesar de o modelo metodológico já estar integralmente desenvolvido e de os postos de trabalho e as competências estarem mapeados, ao longo do ano de 2017 não foi possível concluir a implementação do *software* que suportará a gestão do modelo, em vista da necessidade de melhorias a serem realizadas pela empresa fornecedora da ferramenta. Dessa forma, o prazo de conclusão da implantação do projeto, bem como da conclusão do primeiro ciclo de avaliação por competências e resultados, foi remanejada para março de 2019.

Índice de Agilidade na Publicação dos Acórdãos – IAPA

O indicador mede a razão entre o total de acórdãos publicados no prazo de até dez dias após a sessão de julgamento e o número de decisões proferidas na mesma sessão. Verificou-se que ele se manteve acima da meta de 90% estipulada para 2017 e vem melhorando progressivamente ao longo dos últimos seis anos.

Esses resultados refletem a efetividade das ações da área gestora listadas em seu painel de contribuição, como o acompanhamento mensal das publicações efetuadas pelas secretarias dos órgãos judicantes; as reuniões periódicas com os secretários desses órgãos, com o intuito de discutir meios para aumentar a quantidade de publicações por sessão de julgamento concluída; a solicitação de correção de memória de cálculo; e o esclarecimento de variáveis. Além disso, percebe-se o crescente comprometimento dos gabinetes, responsáveis pela liberação dos acórdãos após as sessões de julgamento, que atuaram de forma eficiente para que as Secretarias dos Órgãos Judicantes procedessem à publicação dos acórdãos no prazo de dez dias. Essa parceria entre gabinetes e Secretarias foi essencial para a obtenção do resultado positivo.

Índice de Produtividade Judicante – IPJ

Esse indicador avalia a produtividade média dos magistrados no período de referência e é aferido pela divisão do número de processos julgados pelo total de Ministros da Corte, à exceção de decisões derivadas de cargos de direção e de Desembargadores Convocados, não substitutos de Ministros.

Em 2017 foram julgados 10.784 processos por magistrado, com desempenho de 108,16% em relação à meta, o que vem melhorando progressivamente ao longo dos últimos três anos. Essa evolução se deu em função da priorização do julgamento de processos mais recentes distribuídos na Corte, em detrimento dos processos antigos em tramitação no Tribunal (em princípio, com maior complexidade).

Além disso, a Administração adotou estratégias para fomentar o alcance das metas, como a autorização para a realização de serviço em jornada extraordinária nos gabinetes dos Ministros e o aumento do número de vagas nesses locais. Além disso, instituiu o “Prêmio Gabinete Legal”, que em 2017 estava em sua segunda edição, como instrumento de incentivo ao aumento da produtividade e da qualidade das decisões.

Índice de Processos Antigos em Tramitação – IPAT

Esse índice mede a relação entre os processos em tramitação com mais de dois anos de distribuição e o total de processos em tramitação no ano. O resultado acumulado/realizado em 2017 foi de 36,2%, enquanto a meta anual estipulada era de 24% (limite máximo), ou seja, a meta não foi alcançada.

Em análise às justificativas apresentadas pela área gestora, verifica-se que foram realizadas diversas ações para o alcance das metas estratégicas, conforme mencionado em parágrafo



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

anterior. Entretanto, essas ações, bem como as inovações apresentadas pela Lei nº 13.015/2014, que dispõe sobre o processamento de recursos no âmbito da Justiça do Trabalho e que foi o motivo pelo qual foram retidos alguns processos nos TRTs para uniformização de jurisprudência local, não surtiram o efeito esperado.

Ademais, o fato de ter prevalecido o regime de triagem dos processos mais simples com a finalidade de aumentar a produtividade nos gabinetes, e, conseqüentemente, de se alcançar a meta do IPJ, surtiu impacto negativo no IPAT.

Índice Médio de Baixados sem Recursos – IMBSR, Índice Médio de Baixados com Recursos – IMBR, Índice Médio de Julgados – IMJ e Índice de Processos Antigos nos Gabinetes – IPAG

Esses quatro indicadores também foram negativamente impactados pelos fatores citados no índice anterior, não se alcançando as metas estratégicas a eles relacionadas. Além disso, houve queda no desempenho desses índices, quando comparados a 2016.

O Índice Médio de Baixados Sem Recursos – IMBSR, que mensura o número médio de dias entre o primeiro julgamento do processo e a sua baixa definitiva sem interposição de recurso, alcançou o resultado acumulado/realizado em dezembro de 54 dias, enquanto a meta estipulada era de 47 dias, tendo sido baixados sem recursos 159.302 processos. Apesar da maior agilidade na disponibilização dos acórdãos para publicação após o julgamento, refletido pelo desempenho do IAPA, isso não contribuiu para a redução do tempo para a baixa de processos sem recursos.

Já para o Índice Médio de Baixados com Recursos – IMBR, que mensura o número médio de dias que o processo leva entre o primeiro julgamento e a sua baixa, com interposição de recurso interno, obteve-se o resultado acumulado/realizado no mês de dezembro de 631 dias, ficando aquém da meta anual estipulada de 402 dias, tendo sido baixados com recursos 54.704 processos.

Não obstante a produtividade registrada pelo TST, bem assim a adoção de medidas visando acelerar a prestação jurisdicional, o Índice Médio de Julgados – IMJ, que mensura o tempo médio de tramitação entre a primeira conclusão e a primeira decisão judicial, atingiu 326 dias no ano de 2017, também não alcançado a meta anual de 211 dias. Foram 210.669 processos julgados relativamente ao “1º julgamento no TST”.

Por fim, o número de processos antigos nos gabinetes, aqueles com mais de dois anos de distribuição, continua sendo um desafio para o Tribunal. O Índice de Processos Antigos nos Gabinetes – IPAG mensura o percentual de processos distribuídos há mais de dois anos em relação ao número total de processos conclusos nos gabinetes. Obteve-se, em 2017, o resultado acumulado/realizado de 44,45%, muito distante da meta anual de 26%. Encontram-se pendentes no Tribunal 66.800 processos antigos dentre os 150.279 processos conclusos nos gabinetes.

Em relação a esse último índice, convém destacar algumas justificativas para o não alcance da meta, além das já citadas anteriormente. Segundo informações constantes do Relatório de Gestão do Desempenho Estratégico de 2017, os normativos que regulamentam o teletrabalho e o pagamento de horas extras nos gabinetes não determinaram a obrigatoriedade do julgamento dos processos mais antigos na Corte. Além disso, verificou-se não ser conveniente incluir processos antigos em metas de produtividade, em face de sua maior complexidade e da necessidade premente de baixar estoques sempre crescentes de processos.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

• **Aferir a Qualidade da Prestação Jurisdicional**

O objetivo “Aferir a qualidade da prestação jurisdicional” relaciona-se com o oferecimento de uma justiça de qualidade, preocupada com a satisfação do jurisdicionado.

Quanto a isso, é de se ressaltar que em 2017 o CNJ concedeu ao TST o “Selo Justiça em Números” na categoria “Diamante”, que representa a maior pontuação no reconhecimento da excelência na produção, gestão, organização e disseminação das informações administrativas e processuais dos tribunais brasileiro.

O referido Selo foi instituído pela Portaria CNJ nº 46, de 27/6/2017, que estabeleceu diretrizes e critérios de avaliação. Esse reconhecimento pelo CNJ denota resultado positivo na prestação jurisdicional trabalhista.

Os indicadores instituídos para aferir o alcance desse objetivo estratégico constam na tabela abaixo, que apresenta as metas e os valores alcançados no período.

Tabela 7 – Indicadores de desempenho relacionados ao objetivo estratégico “Aferir a qualidade da prestação jurisdicional”

Objetivo Estratégico	Indicadores		Meta	Resultado
	ID	Significado		
Aferir a qualidade da prestação jurisdicional	ITMT	Índice do Tempo Médio de Tramitação (dias) = somatório (data de baixa - data de andamento inicial) / baixados	414 dias	601 dias
	IC	Índice de Congestionamento (%) = [1 - (baixados / (acervo anterior + casos novos))] x 100	53%	52,14%
	ISAT	Índice de Satisfação dos Clientes (%) = nota dos clientes / clientes	67%	71,60%

Fonte: Relatório de Gestão do Desempenho Estratégico - 2017

Índice do Tempo Médio de Tramitação – ITMT

Esse indicador foi instituído no Plano Estratégico do TST com o intuito de avaliar o tempo médio de tramitação dos processos baixados pelo Tribunal. Além disso, mensura o alcance da Meta Específica do CNJ para o TST, em 2017, de “Reduzir para 414 dias o tempo médio de tramitação entre o andamento inicial e a baixa do processo”.

Entretanto, apesar do aumento na produtividade da atividade-fim em relação ao exercício anterior, refletido pelo IPJ, o ITMT teve um desempenho não satisfatório, de 601 dias de tramitação dos processos baixados, 187 dias acima da meta estabelecida.

Segundo informações da unidade de estatística e pesquisa do TST, os processos da classe Recurso de Revista – RR foram os responsáveis pela elevação dessa média, com tempo de tramitação de 846 dias.

Além disso, as inovações trazidas pela Lei nº 13.015/14, que dispõe sobre o processamento de recursos no âmbito da Justiça do Trabalho e determina a retenção de processos nos TRTs para uniformização de jurisprudência local, aliadas às estratégias adotadas pela Administração do TST no exercício de 2017 de incentivo ao aumento da produtividade e da qualidade das decisões, como a instituição do “Prêmio Gabinete Legal”, bem assim o deslocamento de dois servidores de cada uma das turmas para os gabinetes de Ministros, não impactaram de forma positiva no resultado desse índice.

Índice de Congestionamento – IC

Esse índice visa avaliar o percentual de demanda reprimida por soluções definitivas nos processos em tramitação no TST.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Com o resultado de 52,14%, esse indicador teve desempenho de 101,63% em relação à meta, de 53%, mesmo considerando-se o acréscimo de 13,7% no acervo de casos novos no TST entre janeiro e dezembro de 2017. Isso significa que as estratégias adotadas pela Administração do TST no exercício de 2017, já citadas anteriormente, surtiram impacto positivo no IC.

Índice de Satisfação dos Clientes – ISAT

O indicador tem por intuito avaliar o grau de satisfação dos clientes com os serviços prestados pelo TST, tendo como meta alcançar 67% de satisfação, meta que foi superada no exercício e que é acompanhada pelo CNJ.

A análise foi realizada com uma amostra de 2.453 clientes, os quais responderam questionários contendo itens relativos aos temas Atendimento, Instalações Físicas, Prestação Jurisdicional, Serviços Online e Comunicação. Os dados foram coletados por meio da técnica de amostragem não probabilística, cuja análise restringe-se à amostra obtida, não sendo, dessa forma, possível a generalização dos resultados para todo o universo de clientes do Tribunal.

Ressalta-se que, dos quesitos avaliados, apenas os itens relacionados ao tema Comunicação não obtiveram avaliação superior aos anos anteriores. Alguns itens merecem destaque quanto à excelente avaliação de satisfação, como o Funcionamento do TST-Push (tema Serviços Online) e a Pesquisa de Andamento Processual (tema Serviços Online). Por outro lado, os itens Tempo de Tramitação do Processo (tema Prestação Jurisdicional) e Realização de Pedidos de Preferência na Sustentação Oral (tema Serviços Online) obtiveram o menor grau de satisfação.

2.2.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS RELACIONADOS ÀS METAS NACIONAIS DO PODER JUDICIÁRIO

Além das metas estabelecidas pelo Plano Estratégico do Tribunal, analisou-se o desempenho do TST em relação às Metas Nacionais, aprovadas no 10º Encontro Nacional do Poder Judiciário, com vistas ao atendimento dos objetivos institucionais dos órgãos desse Poder. Ressalta-se que, das oito Metas Nacionais, apenas as Metas 1, 2, 6 e 7 devem ser observadas pelo TST, segundo determinação do CNJ. O desempenho do TST é detalhado na tabela a seguir.

Tabela 8 – Grau de cumprimento das Metas Nacionais do Poder Judiciário relacionadas ao TST

Meta	Descrição da Meta	Resultado – Grau de cumprimento (%)
1	Julgar mais processos que os distribuídos no ano de 2017.	113,8
2	Identificar e julgar até 31/12/2017, pelo menos 100% dos processos distribuídos até 31/12/2013 e 90% dos processos distribuídos até 31/12/2014.	89,7 e 90,6
6	Identificar e julgar até 31/12/2017, as ações coletivas distribuídas até 31/12/2014.	97,8
7	Identificar e reduzir em 2,5% o acervo dos dez maiores litigantes em relação ao ano anterior.	111,9

Fonte: Relatório de Gestão do Desempenho Estratégico - 2017

Destacam-se as Metas 1 e 7 pelo excelente grau de cumprimento em relação aos percentuais estabelecidos para o período. Em contrapartida, as Metas 2 e 6 obtiveram desempenho satisfatório, porém não alcançaram o almejado para o exercício.

Levando-se em consideração somente as variáveis previstas na Meta 1, ou seja, com a exclusão de algumas classes processuais, o TST distribuiu, segundo informações do Relatório de Gestão do Desempenho Estratégico – RGDE, 176.900 processos e julgou 201.224, o que ensejou a



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

superação da aludida meta em 13,8%. De acordo com informações da área gestora, a meta foi alcançada em virtude dos recursos tecnológicos disponibilizados pela implantação do PJe-JT, tanto nas atividades de apoio a julgamento, quanto nas de assessoramento aos Senhores Ministros. Além disso, o aumento na produtividade devido à definição de metas individualizadas e à realização de teletrabalho e de horas-extras contribuíram para esse resultado.

Em referência à Meta 7, o Tribunal conseguiu reduzir em mais de 2,5% o acervo dos dez maiores litigantes, superando a meta estabelecida. O alcance dessa meta representou o julgamento de 34.659 processos em que figuram como parte interessada o Banco do Brasil S.A., a Caixa Econômica Federal – CEF, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT, a Fundação Petrobrás de Seguridade Social – PETROS, a Petróleo Brasileiro S.A. – PETROBRÁS, a União, o Santander, o Bradesco, o Itaú-Unibanco e a FUNCEF.

Em relação à Meta 2, o TST julgou, segundo o RGDE, 89,7% dos processos distribuídos até 31/12/2013, ou seja, não conseguiu alcançar a meta de 100%. Por outro lado, identificou e julgou 90,6% dos processos distribuídos até 31/12/2014, ultrapassando a meta de 90%.

A Meta 6, de identificar e julgar até 31/12/2017, 100% das ações coletivas distribuídas até 31/12/2014, também foi praticamente alcançada, com o cumprimento de 97,8%.

Ademais, conforme dados da unidade de estatística e pesquisa do TST, verifica-se que ingressaram no TST 277.270 processos no ano de 2017, 13,9% a mais que no ano de 2016, quando recebeu 243.447. Ou seja, houve um aumento de 33.823 processos. Verifica-se, ainda, um acréscimo de 5,8% no número de processos julgados e de 5,2% no resíduo de processos. Apesar disso, observa-se um esforço no sentido de julgar mais processos que os distribuídos em 2017, a fim de reduzir o estoque dos anos anteriores.

Cumprir ressaltar, ainda, que os resultados relacionados às Metas Específicas do TST de “Reduzir para 414 dias o tempo médio de tramitação entre o andamento inicial e a baixa do processo” (ITMT) e de “Alcançar 67% a satisfação dos clientes com os serviços prestados pelo TST por meio de aplicação de pesquisa de satisfação” (ISAT), descritos no item anterior, são acompanhados também pelo CNJ.

2.2.3 CONCLUSÃO

Do trabalho realizado, verificou-se que onze indicadores estratégicos, dos 23 estabelecidos, tiveram desempenho abaixo das metas definidas para o exercício, representando 48%. Desses onze indicadores, seis se referem à atividade finalística do Tribunal.

Quanto às Metas Nacionais, constatou-se melhor desempenho, visto que, das quatro metas estabelecidas, duas foram superadas e outra ficou bem próxima do estabelecido, razão pela qual se concluiu que o resultado foi positivo.

Foram identificadas, ainda, oportunidades de melhoria no monitoramento da estratégia e na análise crítica realizada pelas áreas gestoras.

Diante disso, concluiu-se que a Administração deve atuar no sentido de fortalecer a Estratégia do Tribunal, revendo seus processos de execução e de acompanhamento de forma a identificar objetivamente as ações que têm contribuído positivamente para o resultado e aquelas que necessitam de revisão ou adequação, a fim de possibilitar melhoria do desempenho no exercício atual.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

O relatório preliminar foi submetido à avaliação dos gestores e o relatório final foi levado ao conhecimento da Presidência deste Tribunal.

Importante ressaltar que a Administração, após o trabalho de auditoria, já atuou no sentido de promover o aperfeiçoamento dos processos de trabalho inerentes à execução e ao monitoramento da Estratégia, instituindo o Modelo de Gestão Estratégica do TST, por meio do Ato TST.GP nº 280, de 13/6/2018.

2.3. AVALIAÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS

Apresenta-se, a seguir, a avaliação da gestão de pessoas conforme estabelecido no item 4 do Anexo II da Decisão Normativa TCU nº 163/2017.

Importante esclarecer que, devido aos ajustes do escopo da auditoria nas contas, previsto no § 2º do art. 14 da citada Decisão Normativa, foi suprimida a análise dos itens “e” (qualidade do controle da UPC para identificar e tratar as acumulações ilegais de cargos) e “f” (ações e iniciativas da UPC para substituição de terceirizados irregulares). O item “b” foi ajustado em relação às horas extras, para contemplar a análise das métricas utilizadas para a concessão.

A avaliação realizada considerou o acompanhamento pela Unidade de Controle Interno da gestão de pessoas durante o exercício de referência das contas e, em especial, os resultados das auditorias executadas, previstas no Plano Anual de Auditoria. No caso das admissões de pessoal e das concessões de aposentadorias e pensões, as avaliações foram realizadas de forma individualizada nos respectivos processos administrativos, a fim de dar cumprimento ao disposto na Instrução Normativa TCU nº 55/2007, cujos dados foram consolidados neste Relatório.

Além da metodologia específica das auditorias realizadas, realizou-se o confronto das informações apresentadas no Relatório de Gestão de 2017 com os dados obtidos dos sistemas corporativos utilizados na área gestora, com o objetivo de confirmar as informações prestadas.

2.3.1 FORÇA DE TRABALHO

A força de trabalho do TST encontra-se estruturada nas Tabelas 37 a 41 do Relatório de Gestão do exercício de 2017, em termos de tipologia dos cargos, distribuição da lotação efetiva, estrutura de cargos em comissão e funções gratificadas e quantidade de servidores quanto ao grau de escolaridade e faixa etária, refletindo a situação apurada em 31/12/2017.

Dessa auditoria verificou-se que na Tabela 37 do Relatório de Gestão de 2017 o quantitativo total de servidores informado refere-se ao quantitativo de servidores sem vínculo com a Administração Pública. Dessa forma, os dados corretos das linhas 2 e 3 foram retificados e apresentados na Tabela a seguir.

Tabela 9 – Força de Trabalho da UPC

Tipologias dos Cargos	Lotação		Ingressos no Exercício	Egressos no Exercício
	Autorizada	Efetiva		
1. Servidores em Cargos Efetivos (1.1 + 1.2)	2.750	2.331	123	234
1.1. Membros de poder e agentes políticos	27	34	9	9
1.1.1 Ministros	27	26	1	2
1.1.2 Magistrados convocados ⁽¹⁾	-	8	8	7



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

1.2. Servidores de Carreira (1.2.1+1.2.2+1.2.3+1.2.4)	2.723	2.297	114	225
1.2.1. Servidores de carreira vinculada ao órgão	2.123	1.999	79	147
1.2.2. Servidores de carreira em exercício provisório	Não há	4	1	3
1.2.3. Servidores requisitados de outros órgãos e esferas ⁽²⁾	600	172	14	33
1.2.4. Servidores removidos de outros órgãos	Não há	122	20	42
2. Servidores s/ Vínculo com a Administração Pública ⁽³⁾	135	45	9	5
3. Total de Servidores (1+2)	2.885	2.376	132	239

Notas:

(1) Magistrados convocados para substituir Ministros ou auxiliar a Presidência deste Tribunal, nos termos da Resolução CNJ nº 72/2009, alterada pela Resolução CNJ nº 209/2015.

(2) A lotação máxima autorizada de servidores requisitados de outros órgãos e esferas corresponde à soma de 50% do total de cargos em comissão existentes no TST (135), observando que este quantitativo poderá ser dividido ainda entre servidores removidos oriundos de outros órgãos e servidores sem vínculo com a Administração Pública, mais 25% do total de funções comissionadas existentes (471).

(3) A lotação máxima autorizada de servidores sem vínculo com a Administração Pública corresponde a 50% do total de cargos em comissão existentes no TST (135) e esta lotação poderá ser dividida ainda com o número de servidores requisitados, removidos ou em exercício provisório oriundos de outros órgãos, conforme disposto no § 7º do art. 5º da Lei nº 11.416, de 15/12/2006, e no art. 2º, § 4º da Resolução Administrativa nº 1.521, de 9/4/2012.

Em 31/12/2017, o TST contava com 2.297 servidores de carreira, dos quais 1.999 eram vinculados ao TST e desses, 1.827 se encontravam lotados no Tribunal, enquanto 172 estavam removidos ou cedidos a outros órgãos. Além dos servidores de carreira, para compor a força total de 2.376 pessoas, havia 45 servidores sem vínculo com a Administração Pública, 26 ministros, 8 magistrados convocados e 298 servidores de outros órgãos/entidades (que serão tratados em item específico a seguir).

Ademais, 269 cargos em comissão e 1.756 funções comissionadas estavam ocupados em 31/12/2017. Conforme observado na Tabela 39 do Relatório de Gestão de 2017, 68,8% dos cargos em comissão são ocupados por servidores de carreira vinculada ao órgão. Verificou-se ainda que a maioria desses servidores estavam lotados nas áreas judicantes, contribuindo para o melhor desempenho da atividade fim do Tribunal.

Observa-se pelos dados do Relatório de Gestão que o TST tem cumprido o estabelecido nos §§ 1º e 7º do art. 5º da Lei nº 11.416/2006 no que concerne aos percentuais mínimos de 80% do total de funções comissionadas para serem exercidas por servidores integrantes das carreiras do Poder Judiciário da União e 50% para a ocupação de cargos em comissão por servidores efetivos do quadro de pessoal. Ainda, nota-se que o limite mínimo de 75% de funções comissionadas para exercício por servidores do quadro de pessoal do TST está sendo observado, conforme previsto no art. 5º da Resolução Administrativa nº 1.521/2012.

De acordo com o Relatório de Gestão de 2017, em relação ao mapeamento da força de trabalho ideal, realizou-se pesquisa com os gestores para que eles indicassem as ocupações essenciais que influenciam no resultado do negócio. No entanto, a Administração do Tribunal optou por não prosseguir com esse levantamento devido à ausência de critérios objetivos para avaliar os postos de trabalho e ao fato de o sistema de avaliação por Gestão por Competências ainda se encontrar em fase de conclusão.

Destaca-se que o quantitativo de cargos de provimento efetivo deste Tribunal em 2017 corresponde a 2.123 cargos, distribuídos nas carreiras judiciárias da União, na forma apresentada no quadro abaixo:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Tabela 10 – Cargos de provimento efetivo por carreira judiciária

CARREIRA	TOTAL CARGO	% TOTAL CARGO	PROVIDOS	% PROVIDO
ANALISTA JUDICIÁRIO	757	35,7%	731	36,6%
TÉCNICO JUDICIÁRIO	1.364	64,2%	1.268	63,4%
AUXILIAR JUDICIÁRIO	2	0,1%	-	0,0%
TOTAL	2.123	100,0%	1.999	100,0%

Fonte: Sistema de Recursos Humanos/TST

Ressalta-se que, do total de cargos apresentados, nove encontram-se em Tabela Provisória, em processo de extinção, e um foi extinto em 2017, por força do disposto no item 8.3 da Decisão nº 854/1999-TCU-Plenário, publicada no DOU de 13/12/1999 (processo 501.555/2008).

Dos 2.123 cargos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal do TST, apenas 401 são de Analista Judiciário, Área Judiciária, o que representa aproximadamente 19%. As atribuições desse cargo vinculam-se à atividade finalística do Tribunal, para a qual se faz necessária uma maior alocação de cargos de qualificação profissional compatível.

Nesse sentido, encontra-se em tramitação no Senado Federal sob o número PLC 100/2015, em que se propõe a criação de 270 cargos efetivos de Analista Judiciário, Área Judiciária, bem assim a extinção de 117 cargos efetivos de Técnico Judiciário e 2 de Auxiliar Judiciário. Esse PLC, em caso de aprovação, elevará a força de trabalho necessária que fortalecerá o cumprimento da missão institucional do Tribunal, passando o percentual de cargos destinados à área fim para cerca de 29%.

Além dessas ações, os gestores de pessoal foram orientados a fortalecer as áreas que correspondem ao negócio do Tribunal ou às atividades meio de importância estratégica. Assim, o Tribunal vem promovendo o ajuste de seu quadro alterando as áreas e especialidades de cargos vagos de antigas categorias com atribuições que não atendem mais aos objetivos do Tribunal.

Ademais, para suprir a carência de servidores ocupantes de cargos finalísticos, destaca-se que o Tribunal considera a formação dos ocupantes de cargos de Técnico Judiciário, graduados em Direito, lotando-os prioritariamente nas áreas judicantes, aumentando o quadro efetivo nessas unidades, conforme se demonstra na tabela a seguir:

Tabela 11 – Servidores de cargos de provimento efetivo por unidade de lotação

LOTAÇÃO	DEZ/2016	DEZ/2017	PERCENTUAL/2017
JUDICIÁRIA	1.160	1.142	62,5%
ADMINISTRATIVA	518	487	26,7%
INFORMÁTICA	116	118	6,5%
CSJT	82	80	4,4%
TOTAL	1.876	1.827	100%

Fonte: Sistema de Recursos Humanos/TST

Dos dados da tabela acima, percebe-se que o Tribunal conseguiu manter certa estabilidade da força de trabalho na área judiciária e na área de tecnologia da informação, tendo em vista a estratégia adotada para a prestação jurisdicional em meio eletrônico. Por outro lado, na área administrativa se evidencia maior perda de servidores. Ressalta-se, também, que parte da força de trabalho deste Tribunal está deslocada para atender às demandas da Secretaria do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT, cerca de 4,4%.

Ainda, para o desempenho de outras atividades, o TST firmou contratos de prestação de serviços com mão de obra terceirizada que, segundo dados do Relatório de Gestão, atingiu 1.060 colaboradores ao final do exercício.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Em 2017, verificou-se aumento da rotatividade externa em relação ao exercício de 2016 em razão da quantidade de aposentadorias no ano e de servidores que retornaram ao órgão de origem. Apesar disso, o TST tem mobilizado esforços para manter o seu quadro funcional completo, direcionando a maioria dos servidores nomeados para a área fim, em face das novas diretrizes trazidas com os estudos para implantação do Planejamento Estratégico no Tribunal.

No que tange às informações apresentadas pela Administração acerca do quantitativo de estagiários e seu custo no exercício, salienta-se que a contratação desses profissionais se deu por meio de processo seletivo, em vista do que dispõe o ato interno regulamentador, evitando, assim, práticas de nepotismo e critérios subjetivos nas contratações. Observa-se que aproximadamente 61% dos estagiários contratados estavam lotados em unidades vinculadas à área judicante.

Desse modo, convém ressaltar que, ao longo do exercício de 2017, a área de pessoal buscou dar ênfase aos objetivos estratégicos. Com esse fim, deu-se continuidade ao Plano Diretor de Gestão de Pessoas – PDGP para o sexênio 2015 a 2020, plano de nível tático, que abarca as diretrizes estabelecidas pelo CNJ e pelo TCU alinhadas à estratégia institucional definida no Planejamento Estratégico do Tribunal para o mesmo período. A expectativa é consolidar uma gestão de pessoas cada vez mais comprometida com a oferta de resultados à sociedade, com foco na sua missão, visão e valores voltados para a prestação de um serviço de excelência aos jurisdicionados.

2.3.2 OBSERVÂNCIA DA LEGISLAÇÃO SOBRE HORAS EXTRAS (MÉTRICAS UTILIZADAS), ADMISSÃO, REMUNERAÇÃO, CESSÃO E REQUISIÇÃO DE PESSOAL, BEM COMO SOBRE A CONCESSÃO DE APOSENTADORIAS E DE PENSÕES

Os gastos com pessoal no Poder Judiciário têm grande impacto no montante dos dispêndios anuais. Em 2017, essas despesas equivaleram a 81,3% das despesas totais desta Corte, incluindo despesas de pessoal e outras pagas por meio da folha de pagamento. No quadro a seguir demonstra-se, em forma de *ranking*, os grandes grupos de despesas incluídas em folha de pagamento no último exercício:

Tabela 12 – Gastos com Pessoal em 2017

DESCRIÇÃO DO GRUPO	2017	% TOTAL FOLHA	% DESPESA TOTAL
ATIVOS	441.534.301,06	53,6%	43,6%
INATIVOS	224.931.677,00	27,3%	22,2%
CONTRIBUIÇÃO PATRONAL	74.758.273,65	9,1%	7,4%
PENSÕES	40.421.010,36	4,9%	4,0%
AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO	24.399.263,00	3,0%	2,4%
DESPESAS DE EXERCÍCIOS ANTERIORES	6.771.272,23	0,8%	0,7%
AUXÍLIO CRECHE	4.039.708,00	0,5%	0,4%
INDENIZAÇÕES (AUXÍLIO MORADIA, AJUDA DE CUSTO)	1.526.907,36	0,2%	0,2%
SENTENÇAS JUDICIAIS	2.366.758,86	0,3%	0,2%
RESSARCIMENTO DE DESP. DE PESSOAL REQUISITADO	1.591.213,00	0,2%	0,2%
AUXÍLIO TRANSPORTE	1.123.704,00	0,1%	0,1%
TOTAL DESPESAS PAGAS EM FOLHA DE PAGAMENTO	823.464.088,52	100,0%	81,3%
TOTAL DESPESAS	1.012.813.788,00		

Fonte: SIAFI 2017



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Esclarece-se que os limites de despesas com pessoal estipulados pela Lei Complementar nº 101/2000 estão sendo observados, o que foi objeto de análise desta Unidade de Controle.

Com base nas atividades previstas no Plano Anual de Auditoria – PAA, aprovado para o ano de 2017, esta Unidade de Controle realizou o acompanhamento da gestão ao longo do exercício e monitorou periodicamente os procedimentos relativos a remuneração de pessoal, admissões, desligamentos, aposentadorias e pensões e demais aspectos envolvendo despesas com pessoal.

- **Remuneração**

Considerando a materialidade das despesas com pessoal, foram realizadas as auditorias previstas no PAA, contemplando aspectos da gestão contábil, orçamentária e financeira. Foram avaliados em 2017 os pagamentos realizados a título de subsídio aos magistrados, bem assim os de vencimento, gratificação judiciária – GAJ, provento de aposentadoria e pensão dos servidores, sobretudo no que concerne à adequação da remuneração às variações de pagamento previstas nas Leis nºs 13.091/2015 e 13.317/2016, além da concessão e do pagamento do adicional de qualificação e da Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada – VPNI (quintos/décimos).

Do trabalho realizado, foi possível constatar que o pagamento do subsídio mensal dos Ministros do TST do exercício de 2017 tem sido realizado no valor fixado pela Resolução STF nº 544, de 13/1/2015, considerando o disposto na Lei nº 13.091, de 12/1/2015. Já as vantagens, indenizações e parcelas remuneratórias dos servidores têm sido concedidas e pagas em conformidade com as disposições das Leis nºs 8.112/1990 e 11.416/2006, com as alterações introduzidas pelas Leis nºs 12.774/2012 e 13.317/2016.

Importante destacar que o Plenário do TCU, por meio do Acórdão nº 1.120, de 31/5/2017, determinou aos diversos órgãos do Poder Judiciário que, no prazo de quinze dias, anulassem os atos administrativos que concederam o reajuste de 13,23% em decorrência da aplicação da Lei nº 10.686/2003, bem assim que procedessem aos ressarcimentos de quaisquer valores pagos administrativamente aos seus servidores após 14/3/2016, data da publicação da medida liminar proferida pelo STF nos autos da Reclamação nº 14.872/DF.

Quanto ao assunto, informa-se que a Presidência do TST determinou, em 13/6/2016, nos autos do processo administrativo TST nº 500.902/2016-5, a exclusão da parcela de 13,23% da folha de pagamento a partir do mês de junho/2016, em cumprimento à decisão do STF proferida em 31/5/2016, nos autos da referida Reclamação nº 14.872/DF, que cassou a Resolução Administrativa TST nº 1.819, de 12/4/2016.

Ainda, em cumprimento ao Acórdão nº 1.120/2017-TCU-Plenário, o e. Tribunal Pleno do TST, por meio da Resolução Administrativa nº 1.903, de 26/6/2017, procedeu à anulação da Resolução Administrativa nº 1.819, de 12/4/2016, e determinou a adoção das medidas concernentes à reposição ao erário dos valores percebidos pelos servidores relativos ao período de 14/3 a 31/5/2016, na forma do art. 46 da Lei nº 8.112/90, observando-se, nesse período, a devida compensação da rubrica de VPI, no valor de R\$ 59,87.

Dessa forma, o Tribunal determinou a notificação dos interessados, informando o débito apurado e facultando-lhes o exercício do contraditório e da ampla defesa. Após a fase recursal, informa-se que houve concessão de efeito suspensivo aos recursos administrativos em



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

relação à decisão de reposição ao erário dos valores percebidos indevidamente, conforme autos dos processos TST nºs 502.984/2017 e 500.096/2018, sendo este último autuado como processo judicial eletrônico sob o nº TST-PA-1551-63.2018.5.00.0000 e submetido à apreciação do Órgão Especial desta Corte.

Menciona-se ainda que foi realizada Auditoria na Folha de Pagamento do TST - VPNI nos meses de maio e junho de 2017. Os trabalhos tiveram como objetivo geral a análise da regularidade dos pagamentos efetuados a título de VPNI, bem como dos procedimentos inerentes a esse processo, tendo como escopo o período de agosto de 2016 a março de 2017.

Dos resultados obtidos, não foram verificadas inconsistências relevantes. Entretanto, observou-se como ganho o mapeamento dos servidores (ativos e inativos) e pensionistas que recebem VPNI com parcelas incorporadas no período de 9/4/1998 a 4/9/2001, e que poderão ter a composição da vantagem submetida à revisão, após publicação da decisão do STF no julgamento dos Embargos de Declaração no Recurso Extraordinário nº 638.115/CE.

Convém esclarecer que, em face da decisão contida no Acórdão do RE nº 638.115/CE, proferido pelo Plenário do STF em 19/3/2015, por prudência, este Tribunal, nos autos do Processo Administrativo nº 501.807/2015-7, decidiu, em 9/11/2015, sobrestar eventuais revisões que resultassem em novas incorporações posteriores a 8/4/1998, com base na MP nº 2.225-45/2001.

Nesse contexto, mediante Ofício TST.GP nº 918, de 28/11/2016, encaminhado à Presidência do TCU, o Presidente do TST noticiou àquela Corte de Contas que manterá a composição atual de quintos/décimos dos servidores do TST, em virtude de estarem amparados por decisão judicial transitada em julgado proferida nos autos da Ação Ordinária 12092-54.2005.4.01.3400 (nova numeração 12092-54.2005.4.01.3400), por meio da qual foi autorizada a incorporação de quintos no período de 1998 a 2001, enquanto não sobrevier decisão definitiva desse RE, que atualmente encontra-se com novos Embargos de Declaração pendentes de decisão definitiva.

Em relação ao adicional de qualificação, informa-se que em setembro e outubro de 2017 foi realizada auditoria no tema. Dos trabalhos executados, verificou-se que as concessões desse adicional foram efetuadas, de maneira geral, com observância aos ditames da legislação em vigor. Foram observadas inconsistências pouco significativas relacionadas ao cadastro funcional e ao cumprimento dos requisitos documentais para a concessão do adicional de qualificação. Além disso, foram detectadas oportunidades de melhoria sobre as atividades desempenhadas pela área gestora, a fim de aprimorar esse processo de trabalho.

Dos resultados dessa auditoria, destaca-se a ausência de proporcionalização do adicional de qualificação permanente em aposentadorias com proventos proporcionais. Entretanto, a Administração do Tribunal já se posicionou em relação ao tema e definiu que deve haver a proporcionalização dessa parcela nos proventos, inclusive com a restituição dos valores indevidamente percebidos.

- **Horas Extras**

Em cumprimento ao decidido na reunião com a Secretaria de Controle Externo - SECEXAdmin-TCU, em 11/12/2017, foi realizada auditoria no adicional de serviço extraordinário no primeiro semestre do ano corrente.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Esse trabalho teve como objetivo analisar a conformidade dos pagamentos efetuados, bem como dos procedimentos inerentes a esse processo. Acrescenta-se que foram avaliados o cumprimento das formalidades exigidas em regulamento para a concessão desse adicional no âmbito do TST; a regularidade dos valores pagos; a convergência dos regulamentos internos com as normas legais, bem como com os sistemas e os relatórios de controle; a justificativa e a comprovação de realização de serviço extraordinário.

A auditoria teve por escopo temporal o período de janeiro a dezembro de 2017. Foram analisados e confrontados os documentos autorizativos de realização de hora extra, os registros comprobatórios dos servidores que prestaram serviço extraordinário e as métricas utilizadas na concessão e no pagamento do adicional. Além disso, na execução dos trabalhos foi verificado se houve habitualidade na prestação do serviço extraordinário e se ocorreram divergências entre as horas extras prestadas e pagas.

Como resultado do trabalho, detectaram-se algumas inconsistências, dentre as quais, citam-se: ocorrência de habitualidade na realização de hora extra; métricas diversas regulamentares para concessão; e multiplicidade de normativos internos que regulamentam a prestação de serviço extraordinário.

À época da auditoria, o assunto, no que concerne às métricas para a concessão do adicional de serviço extraordinário, estava disciplinado em âmbito interno pelo Ato CIF.SEGPES.GDGSET.GP nº 605, de 30/9/2009, que vinculava o pagamento do serviço extraordinário ao acréscimo de horas no cumprimento da jornada de trabalho normal de oito horas, observado o limite de dez horas extras semanais. Verificou-se, assim, que para os servidores da área administrativa, a comprovação da realização do serviço extraordinário se dá pela quantidade de horas registradas em ponto eletrônico excedentes a jornada diária de oito horas.

Quanto ao recesso forense (20/dez a 6/jan), a jornada de trabalho prestada nesse período era remunerada como serviço extraordinário, observando-se o limite de cinco horas diárias, apuradas mediante marcação de registro biométrico de ponto eletrônico, na forma do Ato GDGSET.GP nº 577, de 2/12/2016.

Em relação aos servidores de Gabinetes de Ministro e da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação – SETIC/CSJT envolvidos no desenvolvimento do Processo Judicial Eletrônico - PJe, a apuração das horas extras e a devida remuneração estavam disciplinadas de maneira própria, por meio dos Atos GDGSET.GP nºs 37 e 339 e dos Atos CSJT.GP.SG.SETIC nºs 19, 108, 175 e 381, todos de 2017, disponibilizados na Biblioteca Digital, na página do Tribunal na internet. Para essas situações, a métrica adotada referia-se à retribuição pecuniária vinculada à quantidade de processos analisados e à cota de demandas resolvidas de sistemas vinculados ao PJe-JT, respectivamente.

Os relatórios preliminar e final foram submetidos ao conhecimento da Presidência deste Tribunal.

Importante ressaltar que a Administração, após o trabalho de auditoria, já atuou no sentido de promover o aperfeiçoamento dos regulamentos internos que tratavam do assunto no âmbito do TST.

Nesse sentido, editou-se o Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 22, de 28/6/2018, que revogou as demais normas que regiam a prestação de serviço extraordinário. O novo normativo manteve o entendimento de que o serviço extraordinário corresponde àquele que exceder a jornada de trabalho regular do servidor, ou seja, que exceder a oitava hora de trabalho diária, para atendimento de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

situações excepcionais e temporárias. Estabeleceu, ainda, que o controle de frequência para a prestação das horas extras se dará exclusivamente por meio de registro eletrônico de entrada e saída em coletor biométrico de impressão digital.

Registra-se, por fim, que, associado ao controle do registro de frequência por meio de coletor biométrico, foi mantido o requisito da produtividade para o pagamento das horas extras em algumas situações, correspondente, por exemplo, à cota de processos nos casos de Gabinete de Ministro e à cota de demandas no caso de aperfeiçoamento do Sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe-JT).

- **Cessão, requisição e remoção de pessoal**

O assunto foi objeto de auditoria no exercício de 2016, que teve por objetivo avaliar o cumprimento das formalidades exigidas em regulamento para a cessão/requisição de servidores; a regularidade da imputação do ônus da cessão/requisição ao órgão cedente ou cessionário; a regularidade dos pagamentos realizados aos servidores cedidos/requisitados; a efetivação dos reembolsos financeiros decorrentes da cessão/requisição; e a regularidade das prorrogações dos prazos de cessão/requisição.

À época, verificou-se que as cessões e requisições são efetuadas com observância aos ditames da legislação em vigor. Foram observadas fragilidades envolvendo a formalização da cessão e o reembolso de despesas decorrentes da cessão de servidor, entretanto, constatou-se que há processos administrativos individualizados, devidamente formalizados, além de registros em sistema informatizado para acompanhamento e emissão de relatórios gerenciais, os quais têm o intuito de aprimorar os controles internos.

O assunto vem sendo monitorado pela Secretaria de Controle Interno. Atualmente, dos 298 servidores de outros órgãos/entidades que exercem suas atividades no TST, 90% pertencem às carreiras dos servidores da União. Por outro lado, dentre os servidores de carreira do TST cedidos ou removidos, 93% encontram-se em exercício em órgãos do próprio Poder Judiciário Federal.

Em relação ao número de servidores removidos constante do Relatório de Gestão, cabe esclarecer que desde a edição da Lei nº 11.416/2006, que em seu art. 20 considerou como o mesmo Quadro a estrutura de toda a Justiça do Trabalho para fins de aplicação do art. 36 da Lei nº 8.112/1990, os Tribunais do Trabalho têm removido seus servidores dentro desta Justiça Especializada ao invés de promover cessões, salvo opção expressa em contrário, e no interesse das Administrações.

- **Admissão de pessoal e concessão de aposentadoria e pensão**

No que diz respeito às admissões realizadas por este Tribunal no ano de 2017, observou-se que obedeceram aos requisitos previstos nas Leis nºs 8.112/1990, 8.429/1992, 9.527/1997 e na Resolução nº 7/2005 do CNJ. Observou-se que os admitidos cumpriram as exigências legais e outras constantes do edital de concurso para o ingresso no cargo, bem assim apresentaram a documentação comprobatória indispensável para a investidura, a qual consta dos assentamentos funcionais dos interessados.

Em relação aos desligamentos, informa-se que esta Unidade de Controle, por meio de monitoramento, vem acompanhando a correta e tempestiva disponibilização, perante o TCU, das



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

informações relacionadas a desligamentos de servidores deste Tribunal, de responsabilidade do gestor de pessoal.

No que concerne às aposentadorias e pensões, informa-se que os processos foram instruídos com os documentos indispensáveis, tais como informações pessoais, declarações, certidões e mapa de tempo de contribuição, contendo, de forma detalhada, o histórico funcional do servidor, bem assim as vantagens auferidas ao longo do tempo laboral que justifiquem o respectivo fundamento legal. Dessa forma, esses procedimentos contribuem para a transparência das informações e para auxiliar as unidades de controle no desempenho de suas atribuições funcionais.

Cabe mencionar que as eventuais diligências ou recomendações emanadas pelos controles interno e externo em processos que tratam de admissões, aposentadorias e pensões têm sido atendidas pela Administração de forma tempestiva. De forma semelhante, o gestor de pessoal envidou esforços para atender as disposições contidas na Instrução Normativa TCU nº 55/2007, em especial os prazos de envio dos atos de pessoal à Corte de Contas.

Impende ressaltar que a Unidade de Controle Interno vem prestando consultoria à área gestora de pessoal quanto às novas orientações trazidas pela Instrução Normativa/TCU nº 78/2018, bem assim quanto à adequação dos registros no Sistema e-Pessoal.

2.3.3 CONTROLES INTERNOS ADMINISTRATIVOS E TEMPESTIVIDADE E QUALIDADE DOS REGISTROS RELACIONADOS À GESTÃO DE PESSOAS

Considerando os trabalhos de auditoria e conformidade realizados na folha de pagamento no exercício 2017 e tendo como referência os trabalhos desenvolvidos nos exercícios anteriores, verifica-se que a área gestora de pessoal adota procedimentos de controle interno que, embora não estejam sistematizados, asseguram a regularidade das atividades desempenhadas.

Citam-se, como exemplo, as atividades de controle que fazem parte dos procedimentos de fechamento mensal de cada folha de pagamento elaborada, que correspondem a relatórios (gerenciais, de conferência e de prováveis inconsistências) e *checklists* elaborados pelos gestores para a revisão dos trabalhos. Tais atividades de controle reduzem o erro nos pagamentos, sendo identificadas inconsistências apenas em situações pontuais, que são prontamente corrigidos pela área gestora.

Colabora para a regularidade dos procedimentos a existência de sistema informatizado para a tramitação de processo administrativo, possibilitando que as informações, os documentos, as análises e as decisões relacionadas ao processo sejam anexadas eletronicamente pelas unidades que devam apreciá-lo, aumentando a segurança e a tempestividade da informação. Ressalta-se que os documentos são certificados digitalmente e que existem controles de prazo, acompanhamento sistêmico da tramitação e dos servidores que atuaram no processo.

Assim, juntamente com os demais atos administrativos, as decisões em processos são encaminhadas também eletronicamente para publicação, diária ou semanal, nos apropriados veículos de divulgação, dando transparência e cumprindo os princípios instituídos para a Administração Pública. Desse modo, ao surtirem os devidos efeitos após a publicação, os dados relativos ao ato administrativo são registrados tempestivamente nos sistemas estruturantes de gestão de pessoas para fins gerenciais ou financeiros, com todas as informações necessárias à identificação do usuário que realizou o lançamento.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

No mesmo sentido, são registrados em sistemas informatizados próprios os acessos às dependências do Tribunal, a frequência diária dos servidores, a sua participação em eventos de treinamento e capacitação, a homologação de atestados médicos, entre outros, o que demonstra a existência de controles internos em efetivo funcionamento no TST.

Outra forma de controle identificada é a existência de normativos que disciplinam formas, prazos e regras para concessão ou requerimento de direitos e vantagens, que orientam os gestores quanto à sua correta atuação.

Mais especificamente, no que concerne aos registros com reflexos financeiros, os dados são lançados em folha de pagamento, em geral, concomitante com a publicação, de forma a evitar pagamentos intempestivos com incidência de atualização monetária e juros de mora. As alterações com impacto em folha são acompanhadas de anotação em ficha financeira de forma individualizada, em que consta, também, o número do processo ou ato que originou o pagamento, bem assim a data e o veículo de publicação, para facilitar o controle na identificação de sua origem.

O gestor de pessoal dispõe, também, dos assentamentos funcionais dos servidores de forma digitalizada na base de dados do Sistema de Recursos Humanos. Outro fator observado são as críticas pré-fixadas nos sistemas corporativos informatizados para o armazenamento de dados sobre a gestão de pessoas, que evitam registros equivocados ou inconsistentes. Essas informações eletrônicas são de pronto acesso e imediato resgate, facilitando o fornecimento de dados para a tomada de decisão.

Percebe-se, assim, que os controles internos relacionados à gestão de pessoas são consistentes e em grau satisfatório aos riscos inerentes a cada atividade. Ressalta-se que nas auditorias realizadas por esta Unidade de Controle Interno estão previstos, na matriz de planejamento, procedimentos específicos para verificação da existência de controles internos administrativos e seu grau de efetividade. Essa prática vem contribuindo para que as unidades vinculadas à Secretaria do Tribunal intensifiquem a implementação de procedimentos de controle de suas atividades.

2.4. AVALIAÇÃO DA GESTÃO DE COMPRAS E CONTRATAÇÕES

No exercício de 2017, foram abertos no TST 124 processos visando à realização de procedimentos licitatórios, todos na modalidade pregão eletrônico, conforme destacado na tabela abaixo:

Tabela 13 – Quantitativo de licitações realizadas em 2017

MÊS	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	TOTAL
QUANTIDADE	8	4	10	7	7	4	11	7	14	16	19	17	124
%	6,45	3,23	8,06	5,65	5,65	3,23	8,87	5,65	11,29	12,90	15,32	13,71	100,0

Fonte: Resposta à SA CAUGE nº 8/2018

Percebe-se dos dados acima que apesar de haver uma distribuição na realização das licitações durante o ano, a maior quantidade de procedimentos ocorreu a partir do mês de setembro, e que apenas cerca de 13% foi finalizado no último mês do exercício findo, fato que demonstra um planejamento efetivo e eficiente na realização das licitações pela Administração do Tribunal.

Entretanto, 109 licitações foram concluídas com êxito (87,9% contra 91,2% referente a 2016), uma vez que os outros procedimentos foram fracassados (7), desertos (1), revogados (5) ou anulados (2).



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Além disso, foram realizadas no mesmo exercício 173 contratações diretas, sendo 146 processos de dispensa de licitação e 27 processos de inexigibilidade de licitação.

A tabela a seguir apresenta o quantitativo, valor e percentual das formas utilizadas para contratação no Tribunal em 2017:

Tabela 14 – Quantitativo de tipos de contratações realizadas em 2017

FORMA DE CONTRATAÇÃO		QUANTIDADE	VALOR (R\$)	% VALOR
LICITAÇÃO	PREGÃO	124	44.720.535,38	84,6
	SUBTOTAL	124	44.720.535,38	84,6
CONTRATAÇÃO DIRETA	DISPENSA	146	453.834,75	0,9
	INEXIGIBILIDADE	27	7.688.215,72	14,5
	SUBTOTAL	173	8.142.050,47	15,4
TOTAL		297	52.862.585,85	100,0

Fonte: Resposta à SA CAUGE nº 8/2018

Ademais, houve seis adesões a Ata de Registro de Preços (ARP) de outros órgãos, no valor total de R\$ 548.258,40.

A fim de avaliar esses processos licitatórios e de contratação direta, a Unidade de Controle Interno utilizou como metodologia a técnica de auditoria de análise documental, que consiste no exame dos processos, atos formalizados e aplicação de *checklist* pelos auditores.

O escopo para a seleção dos processos que receberiam os exames obedeceu aos critérios estabelecidos pelo Ato SECOI.GP nº 436/2016, que dispõe sobre as análises, por parte da Unidade de Controle, dos procedimentos administrativos da Secretaria do Tribunal, elaborado de acordo com os critérios de materialidade, relevância e risco.

O referido normativo determina o exame de auditoria nos processos licitatórios com valores acima de R\$ 100.000,00 e em todos os que envolvam serviços contínuos contratados por meio de terceirização ou que, pela relevância da matéria, o Diretor-Geral ou a Presidência requeira a análise prévia do processo.

Com relação às contratações diretas, os procedimentos de auditoria foram realizados nos processos de dispensa de licitação enquadrados nos incisos III a XXXI do art. 24 da Lei nº 8.666/93 com valor superior a R\$ 80.000,00 e nos processos de inexigibilidade de licitação com valor superior a R\$ 40.000,00.

Assim, foram analisados 52 pregões, o que representa 41,9% do total dos procedimentos realizados, dezoito processos referentes à contratação direta, correspondendo à 10,4% dos procedimentos dessa natureza e quatro processos relativos a adesões a ARP, equivalente à 66,7% desse tipo de aquisição.

Tabela 15 – Quantitativo de análises realizadas nos tipos de contratações em 2017

FORMA DE CONTRATAÇÃO	QUANTIDADE	QUANTIDADE AUDITADA	% DE ANÁLISES DA SECOI
PREGÃO	124	52	41,9
CONTRATAÇÃO DIRETA	173	18	10,4
ADESÃO A ARP	6	4	66,7
TOTAL	303	74	24,4

Fonte: SECOI

Em virtude dos exames realizados nesses processos, foram efetuadas diligências perante as unidades responsáveis com a finalidade de aprimorar a instrução processual com recomendações no sentido de adotar as práticas consentâneas com a legislação e as orientações dos



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Tribunais, em especial do TCU. Essas recomendações foram essencialmente de caráter formal e, portanto, não comprometeram a avaliação da gestão no exercício.

Destaca-se que, com o intuito de otimizar a duração das licitações ocorridas, há no Planejamento Estratégico do TST dois indicadores, quais sejam, o Índice de Licitações Concluídas no Prazo (ILCP) e o Índice de Licitações Concluídas no Prazo para Contratações de Tecnologia da Informação e Comunicações – TIC (ILCP/TIC), que apresentaram como metas para 2017, respectivamente, concluir 54% dos processos licitatórios em até 125 dias e concluir 54% dos processos licitatórios de TIC em até 180 dias. Esses indicadores no exercício assinalaram o alcance de 57,6% para o ILCP e 88% para o ILCP/TIC.

Pelo exposto, entende-se que, por meio das análises feitas nos processos de compras e contratações determinadas pelo Ato SECOI.GP nº 436/2016, foi possível observar, no ano de 2017, a efetividade dos controles internos administrativos referentes aos processos de compras e/ou contratações, inclusive nas modalidades de dispensa e inexigibilidade de licitações.

Cumprido salientar também que o Ato SECOI.GP nº 436/2016, que revogou o Ato SECON.GP nº 506/2010, aumentou, de forma geral, os valores mínimos dos processos que devem passar por auditoria, o que demonstra o amadurecimento da Administração em relação aos controles internos instituídos.

Quanto à adoção de critérios de sustentabilidade ambiental nas aquisições de bens, serviços ou obras, esta Corte implantou em seu planejamento estratégico ações e metas objetivando a redução do uso de energia e de água, o correto manejo de resíduos sólidos, a reciclagem, bem como a política de logística reversa, consoante a Recomendação CNJ nº 11, de 22/5/2007, e o Ato.GDGSET.GP nº 421, de 21/6/2012, que criou o Guia Prático de Contratações Sustentáveis no âmbito do TST.

Nesse sentido, ressaltam-se os produtos adquiridos, sobre os quais foram aplicadas as práticas consideradas socioambientais: papel A4 reciclado; papel A4 branco com certificação ambiental FSC, CERFLOR; material de limpeza biodegradável; pilhas alcalinas AA e AAA sem conter mercúrio e cádmio em sua composição; e lápis preto, comprovadamente fabricados com madeira de manejo.

Destaca-se que, conforme informado no Relatório de Gestão do Exercício de 2017, foram realizadas nove contratações nas quais foram adotados os critérios de sustentabilidade.

2.5. AVALIAÇÃO OBJETIVA SOBRE A GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Neste item são apresentados os resultados e conclusões obtidas a partir da análise e auditoria realizada no item de informação “5.3 - Gestão da Tecnologia da Informação”, integrante do Relatório de Gestão do Exercício de 2017 do Tribunal Superior do Trabalho.

Como metodologia de auditoria, procedeu-se à análise das informações prestadas pela área gestora em seu relatório anual de prestação de contas referente ao exercício de 2017, tendo-se como referência as orientações exaradas pelo Tribunal de Contas da União para a elaboração do item de informação “Gestão da Tecnologia da Informação”, conforme divulgado por meio do sistema e-Contas do próprio TCU.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Foram analisados aspectos ligados a eficiência, eficácia, economicidade e efetividade da gestão, bem como questões referentes ao atingimento de resultados, cumprimento da missão institucional da área gestora, continuidade de projetos e ações, proteção de investimentos, dentre outros aspectos igualmente relevantes.

2.5.1 ATUAÇÃO DO COMITÊ GESTOR DE TI

Dentre as orientações prestadas pelo TCU para a prestação de informações integrantes dos Relatórios de Gestão, item “Gestão de Tecnologia da Informação”, destaca-se a solicitação da descrição das atividades do Comitê Gestor de TI, especificando sua composição, quantas reuniões ocorreram no período e quais as principais decisões tomadas.

Para tanto, a área gestora citou a constituição do Comitê de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação (CGTI), instituído pelo Ato TST.GP nº 470, de 28/9/2016, e acrescentou que no ano de 2017 foram realizadas cinco reuniões, cujas principais deliberações foram relativas aos investimentos e aplicações de recursos orçamentários destinados a TIC, bem como as respectivas aprovações do Plano de Contratações para o exercício de 2018, nos moldes previstos pela Resolução CNJ Nº 182/2013.

Segundo as informações prestadas pela área gestora no relatório analisado e nos relatórios anteriores, a atuação do CGTI nos últimos três anos priorizou a destinação de recursos orçamentários de TIC e a aprovação dos respectivos Planos de Contratação.

Merece aperfeiçoamento a prestação de informações relativas a outras deliberações efetuadas pelo CGTI, principalmente no tocante às suas atribuições voltadas aos processos de governança de tecnologia da informação; à priorização de ações e projetos; ao alinhamento de iniciativas de TIC ao Plano Estratégico Institucional; ao monitoramento da execução dos projetos estratégicos de TIC; e ao monitoramento dos níveis de serviço de TIC.

2.5.2 PRINCIPAIS SISTEMAS DE INFORMAÇÕES

Segundo as orientações prestadas pelo TCU para a resposta do item referente aos principais sistemas de informações, solicita-se que sejam informados os sistemas que mais contribuem para a concretização da missão e dos objetivos institucionais.

Dentre as informações sugeridas pelas orientações exaradas, listam-se a descrição dos objetivos de cada sistema, as menções a casos de manutenção terceirizada, a indicação de quais são os sistemas efetivamente concluídos, quais são os sistemas que ainda se encontram em estágio de desenvolvimento, a avaliação de riscos com relação à continuidade do negócio, dentre outras.

Nesse diapasão, a área gestora apresentou relação citando 43 sistemas, além de dados complementares como a área de competência de cada aplicação, os objetivos centrais dos sistemas, as principais funcionalidades contempladas, os respectivos responsáveis técnicos, as respectivas unidades administrativas responsáveis da área de negócio, bem como o nível de criticidade de cada sistema para a organização.

Na análise dos relatórios de gestão de exercícios anteriores, constata-se que o referido rol de sistemas informados pela área gestora abrangia o total de 32 aplicativos no ano de 2015. Por seu turno, o relatório do exercício de 2016 listava 38 sistemas. Tais dados podem ser



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

interpretados como a evolução e ampliação do portfólio de sistemas computacionais oferecidos pela área gestora ao longo dos últimos anos.

As informações apresentadas pela área responsável evidenciam aspectos que merecem especial atenção das áreas gestoras e das áreas de controle, especificamente no que tange à gestão de riscos aplicada aos sistemas informatizados do TST.

2.5.3 INFORMAÇÕES SOBRE O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (PETIC) E SOBRE O PLANO DIRETOR DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (PDTIC)

A área gestora apresentou quadro resumido listando os sete objetivos estratégicos previstos no PETIC 2015-2020, com as respectivas correspondências com três objetivos estratégicos previstos no Plano Estratégico Institucional do TST, bem como tabela indicando sete projetos ou ações que constituíram o Plano Diretor de TIC para o exercício de 2017.

As informações prestadas incluem a descrição dos resultados esperados, o alinhamento estratégico segundo o PETIC 2015-2020, os valores orçados e os valores despendidos (para os casos em que houve gasto orçamentário) e os respectivos prazos de conclusão.

Tal informação vem ao encontro das orientações prestadas pelo TCU, no sentido de que seja abordada a descrição dos projetos de TI desenvolvidos no período, destacando os resultados esperados, o alinhamento com o Planejamento Estratégico e Planejamento de TI, os valores orçados e despendidos em cada projeto ou ação, bem como os respectivos prazos de conclusão.

Nessa esteira, constata-se que foram informados sete projetos e ações executados no exercício de 2017, com as respectivas aplicações orçamentárias. Todavia, ao se analisar o Plano de Contratações de TIC elaborado e executado no ano de 2017, verifica-se a presença de diversas outras ações e projetos, os quais envolvem outros valores orçamentários aplicados.

2.5.4 OUTROS ASPECTOS DA GESTÃO DE TI

A área gestora apresentou relação contendo 63 ações de capacitação realizadas no ano de 2017 e atesta que tais ações atenderam à estratégia.

A informação prestada aponta o nome de cada ação de capacitação realizada em conjunto com a respectiva competência, posto de trabalho associado ou unidade alvo da ação.

Outra informação refere-se à descrição do quantitativo de pessoas que compõe a força de trabalho de TI, especificando servidores/empregados efetivos da carreira de TI da unidade; servidores/empregados efetivos de outras carreiras da unidade; servidores/empregados efetivos da carreira de TI de outros órgãos/entidades; servidores/empregados efetivos de outras carreiras de outros órgãos/entidades; terceirizados; e estagiários.

A área gestora apresentou um quadro descritivo contemplando todos os quantitativos solicitados. Consideram-se, pois, atendidas as solicitações e a prestação de informações atinentes ao item.

Quanto às informações atinentes à descrição dos processos de gerenciamento de serviços de TI implementados na unidade, com descrição da infraestrutura ou método utilizado, a



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

área gestora listou os processos de gestão de serviços implantados na unidade, a saber: Gestão de Incidentes e Cumprimento de Requisição, Gestão de Nível de Serviço, Gestão de Mudanças, Gestão de Liberação e Implantação, Gestão de Configuração e Ativos de Serviço, Gestão de Eventos, Gestão do Catálogo de Serviços, Gestão de Continuidade de Serviços de TIC, Gestão de Riscos.

Por fim, a área gestora presta informações atinentes à implantação do Processo Judicial Eletrônico – PJe no âmbito do TST, tendo sido apresentados dados que descrevem, de forma resumida, o respectivo histórico e os processos aplicados para a implantação do sistema. O projeto é apontado como concluído com sucesso e tendo atingido os objetivos delineados.

2.6. AVALIAÇÃO DA GESTÃO DO PATRIMÔNIO IMOBILIÁRIO DE RESPONSABILIDADE DA UPC

Inicialmente, após leitura e análise das informações prestadas pela Administração do TST no seu Relatório de Gestão referente ao exercício de 2017, corroboram-se os dados referentes aos quantitativos geridos pela unidade responsável pelo controle patrimonial dos imóveis sob responsabilidade do TST, bem como os dados dos órgãos e empresas cessionárias de espaços físicos.

Conforme solicita o comando do tema disposto no Anexo II à DN TCU nº 163/2017, informa-se que a estrutura tecnológica e de pessoal à disposição das unidades de controle patrimonial e de manutenção de projetos é adequada e suficiente para gerir os imóveis à disposição do TST.

Quanto aos registros inerentes à contabilização dos bens imóveis no SIAFI, os valores estão em conformidade com os apresentados no Sistema de Patrimônio da União – SPIUNet.

Para avaliar a gestão dos imóveis sob a responsabilidade do TST, foram adotadas diversas técnicas de auditoria, notadamente análise documental dos processos de execução, entrevistas com os fiscais e outros envolvidos na gestão dos imóveis, inspeção “*in loco*” de áreas cedidas, questionários e correlação entre as informações obtidas.

A seguir relatam-se as conclusões advindas dos procedimentos aplicados, sendo que, como forma de melhor visualização, dividiu-se a gestão em três categorias de imóveis sob responsabilidade do TST:

- **Imóveis não funcionais**

São dois imóveis não funcionais geridos pelo Tribunal. No primeiro, situado no Setor de Administração Federal Sul - Quadra 8 - Conjunto A, Blocos A, B e C, funciona a sede do TST e possui um contrato de serviços técnicos de conservação predial com a empresa Renovar Engenharia Ltda., com vigência até 23/10/2018.

O segundo situa-se no Setor de Armazenagem e Abastecimento Norte (SAAN), Quadra 3, Lote 965, que está cedido ao Supremo Tribunal Federal, conforme Termo de Cessão de Uso 006/2016, com vigência até 17/12/2018.

Os valores patrimoniais contabilizados no SIAFI somam R\$ 247.285.112,16, e estão em consonância com o valor registrado no SPIUNet, cumprindo informar que a depreciação acumulada dos bens imóveis totaliza R\$ 22.841.464,06, considerando somente os valores das benfeitorias sem os seus terrenos.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Após análise dos processos inerentes à gestão desses imóveis, conclui-se que não foram encontrados achados de auditorias nos processos de seu gerenciamento que justificassem a necessidade de recomendar à Administração qualquer providência de regularização, o que demonstra a boa gestão desse tipo de imóveis pela unidade responsável.

- **Imóveis funcionais**

No exercício de 2017, foram gerenciados quatorze imóveis funcionais pela área de patrimônio do TST, sendo sete pertencentes à reserva do TST, seis cedidos pelo Banco Central do Brasil e um cedido pelo Senado.

Em sede da auditoria de avaliação da gestão dos imóveis sob responsabilidade do TST, buscou-se verificar a completude das instruções dos processos de gestão desses imóveis, a regularidade na quitação das despesas inerentes a sua ocupação e o cumprimento dos termos dos acordos celebrados com os órgãos cedentes.

Para tanto, foram realizadas análises documentais, acesso a sistemas informatizados, questionários, entrevistas visando apurar a conformidade dos procedimentos da área gestora, que, em decorrência, culminou na constatação de algumas falhas pontuais.

Acerca desses apontamentos, informa-se que a Administração do TST, após conhecimento, vem atuando no intuito de sanear essas ocorrências, haja vista serem todas passíveis de regularização, uma vez que os Termos de Outorga dos imóveis em tela estão vigentes.

- **Áreas cedidas pelo TST a órgãos ou empresas para desempenho de suas atribuições/atividades**

No que tange à disponibilização de espaços físicos da sede do TST a empresas ou órgãos públicos, o TST manteve termo de cessão de uso com doze cessionários em 2017, cabendo destacar a OAB, a AGU, bancos, associação representativa dos servidores do TST, cooperativa de crédito e restaurante.

Nos trabalhos da auditoria que vem sendo realizada, atenção está sendo dada ao contrato celebrado com a empresa MR Alimentos Ltda-ME, que teve por objeto a concessão de uso de espaço físico, equipamentos e instalações para exploração de serviços de restaurante autosserviço, salateria, lanchonete balcão e lanchonete autosserviço. Ao término da análise do contrato e documentos inerentes, realizada, ainda, vistoria “*in loco*”, constatou-se indícios de falhas na sua execução.

Nos demais termos de cessões de áreas, as análises apontaram também divergências entre os procedimentos realizados e os critérios dispostos no Ato GDGCA.GP nº 271, de 9/11/2005, e nos contratos que regem as cessões.

Não obstante, concluiu-se que os indícios são de caráter formal, embora alguns de impacto relevante, mas todos passíveis de saneamento, uma vez que os termos de cessões de espaços públicos estão vigentes, e a Administração, assim como nos imóveis funcionais, vem realizando ações corretivas.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

2.7. AVALIAÇÃO DO GRAU DE IMPLEMENTAÇÃO DA GESTÃO DE RISCOS NAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS

Em reunião realizada em 11/12/2017, citada no item 1.2 deste documento, restou definido que o item 11 do Anexo II da DN TCU nº 163/2017 seria ajustado para contemplar apenas a avaliação do grau de implementação da gestão de riscos nas áreas administrativas do TST.

O aludido trabalho foi desenvolvido pela Unidade de Controle Interno no exercício de 2017 mediante fiscalização, que teve por objetivo verificar se estavam presentes, nas unidades administrativas do TST, as práticas aprovadas pelo Plano de Gestão de Riscos da Secretaria do Tribunal, bem assim apresentar diagnóstico do nível de implementação da Política de Gestão de Riscos da Secretaria do Tribunal, considerando os seguintes tópicos:

- adoção da Política de Gestão de Riscos da Secretaria do TST pelas unidades administrativas;
- implementação do processo de avaliação de riscos;
- adoção de plano de tratamento de riscos;
- realização de monitoramento e de análise crítica do processo de gestão de riscos; e
- adoção da prática de comunicação e de consulta às partes interessadas no processo de gestão de riscos.

Ressalta-se que o instrumento “fiscalização” está previsto na Resolução CNJ nº 171, de 1º/3/2013, e no ATO.TST.GP nº 297, de 29/5/2014, que aprovou o Manual de Auditoria da Secretaria de Controle Interno do TST e regulamentou processos de trabalho a serem observados no âmbito da Secretaria do Tribunal.

Importante esclarecer que a citada Política de Gestão de Riscos da Secretaria do TST está regulamentada pelo Ato ASGE.SEGP.GP nº 131, de 13/3/2015, publicado no Boletim Interno nº 10, de 13/3/2015, e traz nos arts. 9º e 10 as disposições acerca do ciclo de gestão de riscos e o prazo de implantação da aludida Política, respectivamente, conforme transcrito a seguir:

Art. 9º O processo de gestão de riscos deve ser realizado em ciclos não superiores a 2 (dois) anos, abrangendo os processos de trabalho das áreas de gestão orçamentária, gestão processual, gestão de pessoas, tecnologia da informação, comunicação e aquisições.

Parágrafo único. O limite temporal a ser considerado para o ciclo de gestão de riscos de cada processo de trabalho será decidido pelo respectivo gestor, levando em conta o limite máximo estipulado no *caput* deste artigo.

Art. 10. Os gestores de riscos a que se refere o art. 6º deste Ato deverão implantar a presente política de gestão de riscos no prazo de 2 (dois) anos, a partir da data de publicação deste Ato.

Definiu-se como escopo o período de junho/2015 a maio/2017, que corresponde ao limite temporal do 1º ciclo de gestão de riscos estabelecido no Plano de Gestão de Riscos.

A análise contemplou as seguintes unidades administrativas do Tribunal: Secretaria de Administração - SEA, Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGPE, Secretaria de Saúde - SESAUD e Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação - SETIN.

Utilizou-se, para a coleta de dados, questionário eletrônico elaborado por meio do *software LimeSurvey*. Para análise dos dados, foi definida escala composta por variáveis que permitiu a manifestação dos respondentes quanto ao grau de concordância a cada assertiva apresentada no questionário. A pontuação foi apurada por unidade, sendo atribuído, segundo



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

intervalo de pontuação estabelecido, o estágio de implementação da política de gestão de risco como inicial, intermediário ou aprimorado.

A pesquisa foi encaminhada a 93 gestores e contou com a participação de 70 deles.

O trabalho permitiu concluir que os gestores das áreas contempladas na pesquisa, de forma geral, acompanham e gerenciam os riscos inerentes às atividades sob sua coordenação e que dispõem de controles internos estabelecidos para tanto.

Entretanto, apenas cinco processos de trabalho haviam sido, na época da pesquisa, submetidos à gestão de riscos utilizando a metodologia aprovada pela Administração do TST, com exceção dos relacionados à área de tecnologia da informação que já estavam adequados ao Plano de Gestão de Riscos instituído no Tribunal.

Ressalta-se, ainda, que a seleção desses cinco processos não considerou, de forma objetiva, o alinhamento com os objetivos estratégicos do Tribunal, representando projeto piloto para maior familiarização com a nova ferramenta de gestão.

Em decorrência da análise das manifestações dos gestores, da documentação apresentada e das entrevistas realizadas, constatou-se que a maior parte dos gestores conhece a Política de Gestão de Riscos, o que pode ser atribuído aos esforços empreendidos pela Administração do Tribunal no sentido de desenvolver as competências necessárias à gestão de riscos.

Os resultados obtidos por meio deste trabalho demonstram que o Tribunal encontra-se em estágio inicial da implantação da gestão de riscos, cenário esperado para o 1º ciclo do processo, no qual foram introduzidas no TST ações de estímulo a cultura e fomento das práticas de gestão de riscos.

Após finalização dos trabalhos, em cumprimento ao parágrafo único do art. 56 da Resolução CNJ nº 171, de 1º/3/2013, o resultado da fiscalização foi encaminhado às áreas gestoras envolvidas, ocasião em que se fixou prazo para que elas apresentassem suas considerações, caso entendessem necessário. O relatório final consolidado foi encaminhado à Presidência do Tribunal e submetido, posteriormente, ao Comitê de Gestão de Riscos para apreciação.

Cabe destacar que a Administração, em 2018, iniciou novo ciclo de capacitação na gestão de riscos, oferecendo cursos internos aos servidores lotados nas diversas áreas do Tribunal.

2.8. AVALIAÇÃO DA CONFIABILIDADE E EFETIVIDADE DOS CONTROLES INTERNOS RELACIONADOS À ELABORAÇÃO DAS DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS E DE RELATÓRIOS FINANCEIROS

Nas Peças Complementares da Prestação de Contas Ordinária Anual, no item 2.8, relativa ao exercício de 2015, foi informada a utilização de duas técnicas usuais de auditoria, quais sejam, realização de entrevistas e aplicação de questionários nas áreas responsáveis pela efetivação, registro e conferência dos fatos e atos contábeis, com o objetivo de identificar nos processos de trabalho os controles administrativos existentes e se esses são efetivos e eficientes.

No que diz respeito às despesas, como resultados da aplicação das técnicas supracitadas, foram identificados os controles internos administrativos implementados pelas áreas responsáveis para cada uma de suas etapas (adequação da despesa, empenho, liquidação e



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

pagamento), bem como a existência de segregação de funções no âmbito do controle das despesas do TST, haja vista que cada etapa da despesa é atribuída responsabilidade a uma área específica.

Além das despesas, foram realizadas análises e identificação dos procedimentos contábeis inerentes aos registros:

- a) das receitas, disponibilizadas por meio de notas de dotação, lançadas automaticamente no SIAFI;
- b) dos recursos financeiros disponibilizados (sub-repasses e recursos próprios) para fazer face às despesas;
- c) dos controle dos contratos, garantias e convênios onerosos;
- d) das concessões de suprimento de fundos;
- e) dos bens patrimoniais móveis, imóveis e intangíveis, das suas depreciações e amortizações; e
- f) da atuação da Unidade de Controle Interno nos procedimentos administrativos da Secretaria do Tribunal e nas auditorias realizadas no exercício.

Como resultados dos exames, concluiu-se avaliação referente ao exercício de 2015 conforme trecho a seguir:

Dessa forma, após os exames realizados pela SECOI nos procedimentos descritos acima, pode-se concluir que os controles internos administrativos estabelecidos pela Administração do TST são confiáveis e efetivos e contribuem para a fidedignidade das informações constantes nas demonstrações contábeis e de relatórios financeiros emitidos.

Nas análises realizadas em 2016, os controles internos atestados em 2015, foram corroborados e, em decorrência da estabilidade da estrutura organizacional e dos procedimentos que são realizados visando à escrituração contábil durante o exercício de 2017, e ainda, a contínua atuação da Secretaria de Controle Interno em obediência ao normativo vigente que determina o acompanhamento dos atos praticados pela Administração do TST, pode-se atestar a confiabilidade e a efetividade dos controles internos relativos aos procedimentos listados também para esse exercício.

Os exames relativos ao exercício de 2017 iniciaram-se com a verificação das informações contidas no item 9.3.5 do Relatório de Gestão, que traz a declaração sobre a conformidade contábil dos atos e dos fatos da gestão orçamentária, financeira e patrimonial.

Nesse tópico, a unidade gestora informa inicialmente sua responsabilidade na realização da conformidade contábil no âmbito do TST, e a seguir lista os procedimentos realizados para tanto, *in verbis*:

- acompanhamento das restrições e inconsistências contábeis apresentadas no SIAFI (transações CONDESAUD e CONDEMCON), com instruções de regularização dirigidas às unidades administrativas competentes ou acertos efetuados pela própria DICONT;
- verificação de saldos invertidos e irrisórios apresentados no Balancete;
- conciliação do RMMA (Relatório de Movimentação Mensal de Almoxarifado);
- conciliação do RMMB (Relatório Mensal de Movimentação de Bens Móveis);
- análise da Folha de Pagamento Mensal; e



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

- averiguação das restrições registradas na Conformidade de Registro de Gestão (transação CONCONFREG), decorrentes da análise contábil e documental quando do exame dos processos administrativos.

Seguindo essa trilha, a unidade gestora analisou as demonstrações contábeis, por meio da transação Consulta Demonstrações Contábeis (CONDEMCON), e verificou as restrições e os desequilíbrios registrados na transação Consulta Desequilíbrio de Equações de Auditor (CONDESAUD).

Como resultado, não se identificou inconsistência no equilíbrio das demonstrações contábeis, entretanto, a CONDESAUD traz em todos os meses, com exceção de dezembro, desequilíbrios em equações, por outro lado não demonstra todas as restrições relacionadas na declaração da unidade gestora do TST.

Em sequência, foi realizada a análise do balancete referente ao exercício de 2017 e não foram identificados saldos invertidos, entretanto, notou-se a existência de saldos em contas de direitos e de obrigações e controle com valores considerados irrisórios, sendo essa inferência continuidade das ocorrências identificadas em 2016.

Na conciliação do RMAA (Relatório de Movimentação Anual do Almoxarifado) e do RAMB (Relatório de Movimentação Anual de Bens Móveis) com os registros dos demonstrativos não foram apuradas divergências entre os valores registrados no Sistema SisPat (TST) e no SIAFI. Foi apurada também a correção dos valores dos bens imóveis constantes no SIAFI e no SPIUNet.

Cumprir informar, quanto aos procedimentos inerentes à depreciação dos bens do patrimônio do TST, que está prevista para o segundo semestre de 2018 a realização de auditoria que tem por objetivo analisar os encargos de depreciação dos bens tangíveis e a amortização dos bens intangíveis do TST.

Seguindo a análise, na Consulta Conformidade de Registro de Gestão (CONCONFREG) foram identificadas ocorrências de registros de restrições em todos os meses de 2017.

Confirma-se, pela descrição dos históricos lançados nos registros, que se trata de falhas ou incompletudes em documentos emitidos no SIAFI (NL/NS/OB/NE), conforme esclarece a unidade gestora acerca da restrição 315:

A ocorrência 315 - Falta/Restrição Conform. Registros de Gestão decorre, na maioria dos casos, de erros verificados no preenchimento dos documentos emitidos no SIAFI (NS, OB, DARF, DAR, GPS, NE), e que não puderam ser corrigidos em tempo hábil.

Por outro lado, por meio da Consulta Conformidade Contábil (CONCONFCON), confirmam-se as informações constante na declaração da unidade gestora acerca do quantitativo, dos meses de ocorrência das restrições (ressalvas) registradas em 2017 e a regularização da ocorrência 632.

No tocante à restrição 674, com ocorrência em todos os meses de 2017, a Administração do TST recebeu da Caixa Econômica Federal - CEF a relação dos saldos das contas que figuravam como contas correntes da conta contábil 21881.04.02 – Depósitos e cauções, e realizou a atualização, e quando pertinente, a baixa daquelas que aparecem sem saldo.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Assim, como conclusão da avaliação, uma vez efetivado o roteiro de exames elencado pela unidade gestora e analisadas as informações e as justificativas apresentadas pela área contábil, entende-se que os procedimentos de registros dos atos e dos fatos da gestão orçamentária, financeira e patrimonial realizados pela Administração do TST, junto com os controles existentes em suas unidades, trazem um alto grau de credibilidade e confiança às demonstrações contábeis.

2.9. AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE ACESSIBILIDADE DA UNIDADE AUDITADA, ANTE AS NORMAS TÉCNICAS DA ABNT APLICÁVEIS E OUTRAS NORMAS PERTINENTES

A fim de regulamentar a Política de Acessibilidade e Inclusão nos Órgãos do Poder Judiciário, o CNJ editou a Resolução nº 230, de 22/6/2016, que orienta a adequação das atividades dos tribunais em relação às determinações da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, promulgado pelo Decreto nº 6.949, de 25/8/2009, e da Lei nº 13.146, de 6/7/2015, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Em cumprimento ao disposto na citada Resolução do CNJ, o TST criou a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão – CPAI e o Núcleo de Acessibilidade e Inclusão – NACIN, por meio dos Atos GP nºs 396 e 405, ambos de 2016, respectivamente, com objetivo de assegurar às pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida o pleno exercício de seus direitos, promovendo ações eficazes que propiciem a sua inclusão e adequada ambientação.

Para avaliar o cumprimento das ações desenvolvidas pela Administração do TST, utilizou-se como metodologia a técnica de auditoria de análise documental e entrevistas.

Como resultado, verificou-se que o TST tem observado os critérios e parâmetros técnicos prescritos pela ABNT nº 9050, validada pela 3ª edição de 11/9/2015, nos projetos, instalações, adaptações e edificações às condições de acessibilidade.

Das avaliações realizadas nos processos administrativos e no sítio do Núcleo de Acessibilidade e Inclusão do TST (<http://tstj.jus.br/web/nacin/principal>), destacam-se as seguintes ações decorrentes da implementação da Política de Acessibilidade e Inclusão Social ocorridas no exercício de 2017:

- as adaptações dos banheiros, da circulação interna e externa, dos mobiliários e de acesso ao Tribunal foram feitas em conformidade com os padrões técnicos exigidos pela ABNT 9050 e realizadas após o resultado de questionário direcionado aos servidores do TST e empregados terceirizados com deficiência e daqueles que necessitem de atendimento especial; e
- o TST disponibilizou uma ferramenta denominada Solução Rybená de Acessibilidade para *Web*, adquirido por meio do Contrato IN-004/2017, firmado com a empresa Centro Tecnológico de Software Ltda., cujo objeto é permitir acessibilidade em ambiente *web* a surdos, deficientes auditivos, deficientes visuais parciais, idosos, iletrados, disléxicos, pessoas com síndrome de *down* e outras pessoas com necessidades especiais.

As ações envolvendo a migração de sistemas para linguagem de programação que permitam a acessibilidade de deficientes visuais, o rebaixamento dos balcões de atendimento e a disponibilização de transporte específico para deficientes, bem como a edição de normativos internos envolvendo capacitação de servidores e terceirizados no uso da Língua Brasileira de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Sinais-LIBRAS e o Protocolo de Acessibilidade em Eventos de Capacitação, que define diretrizes para a implantação de ações voltadas a práticas de educação, serão objeto de implementação no decorrer do exercício de 2018.

Importa destacar ainda que a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão é composta por Ministro da Corte, que a preside, pela alta Administração (Secretário-Geral da Presidência), por servidores das diversas áreas do Tribunal (órgãos judicantes, saúde, informática, manutenção e projetos, comunicação social) e por servidores com necessidades especiais.

Conclui-se que as políticas e ações envolvendo a promoção da acessibilidade de pessoas com necessidades especiais aos serviços, sistemas e instalações do Tribunal Superior do Trabalho estão em conformidade com as regras prescritas pela Resolução nº 230, de 22/6/2016, do CNJ, e pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

2.10. AVALIAÇÃO DA OBSERVÂNCIA DA ORDEM CRONOLÓGICA DOS PAGAMENTOS ESTABELECIDO PELO ART. 5º DA LEI Nº 8.666/93

O art. 5º da Lei nº 8.666/93 imputa em seu *caput* a obrigação para cada unidade da Administração de obedecer à estrita ordem cronológica das datas de suas exigibilidades, *in verbis*:

Art. 5º Todos os valores, preços e custos utilizados nas licitações terão como expressão monetária a moeda corrente nacional, ressalvado o disposto no art. 42 desta Lei, devendo cada unidade da Administração, no pagamento das obrigações relativas ao fornecimento de bens, locações, realização de obras e prestação de serviços, obedecer, para cada fonte diferenciada de recursos, **a estrita ordem cronológica das datas de suas exigibilidades**, salvo quando presentes relevantes razões de interesse público e mediante prévia justificativa da autoridade competente, devidamente publicada. (negritou-se)

Como forma de avaliar o cumprimento dessa determinação, foram realizadas análises dos processos referentes aos pagamentos efetuados pelo TST no decorrer de 2017.

Para tanto, os parâmetros foram estabelecidos pelo Ato SECOI.GP nº 436/2016, que dispõe sobre o momento da análise, por parte da SECOI, dos procedimentos administrativos da Secretaria do Tribunal, que considerou em sua elaboração os critérios de relevância e risco. No caso dos procedimentos de pagamentos, os normativos definem a análise daqueles superiores a R\$ 80.000,00 e de todos os pagamentos referentes a contratos de prestação de serviços contínuos que envolvam mão de obra terceirizada.

Nesse sentido, selecionado o escopo dos exames, foi utilizada a técnica de auditoria de análise documental nas amostras mensais que atendiam os critérios pré-definidos, tendo sido examinados 488 procedimentos no decorrer do ano de 2017, em média 41 processos/mês.

A análise foi realizada com a utilização de *checklist* elaborado pela Unidade de Auditoria, com o objetivo de verificar, de acordo com o tipo do contrato, o cumprimento das obrigações estabelecidas, a regularidade da contratada, o ateste da fiscalização, a formalidade dos documentos fiscais e trabalhistas e a minuta da ordem bancária.

Cumpre informar que, em casos esporádicos, o procedimento de pagamento é paralisado para oficiar a contratada sobre a necessidade de cumprimento de obrigações assumidas, porém não comprovadas, o que acarreta sobrestamento do pagamento por causa exclusiva da favorecida. Portanto, na medida em que o pagamento não é ainda exigível, entende-se que não há ofensa à Lei de Licitações, em particular ao que determina o art. 5º.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Nos demais casos, a Administração do TST realiza os pagamentos em estrita ordem cronológica do ateste da comissão de fiscalização, nos termos determinados pelo art. 5º da Lei 8.666/1993.

Corroborando essa conclusão, instada a se manifestar, a unidade responsável pelos pagamentos das despesas no âmbito do TST, informou o seguinte:

Em atenção à solicitação de Auditoria – SA.CAUGE N.º 7/2018 encaminhada por Vossa Senhoria, informo que os pagamentos das obrigações relativas ao fornecimento de bens, locações, realização de obras e prestação de serviços são realizados em ordem cronológica de recebimento por esta COFIN, ressaltando que hoje não há estoque de pagamentos a realizar no âmbito desta Coordenadoria.

3. ATUAÇÃO, FUNCIONAMENTO DO ÓRGÃO DE CONTROLE INTERNO E SEU RELACIONAMENTO COM A ALTA ADMINISTRAÇÃO

Conforme estabelecido no art. 16, parágrafo único, da DN TCU nº 163/2017 e considerando as orientações constantes do sistema e-contas para a elaboração do Relatório de Gestão quanto ao conteúdo do item “Relatório e/ou Parecer da Unidade de Auditoria Interna”, apresentam-se as informações consideradas relevantes sobre atuação, funcionamento e relacionamento desta Unidade de Controle Interno com a Administração do Tribunal, bem assim o relatório das atividades desempenhadas pela Secretaria de Controle Interno do TST – SECOI, relacionadas ao acompanhamento da gestão com base nos incisos I, II e III do art. 74 da Constituição Federal.

As competências da Secretaria de Controle Interno estão estabelecidas nos arts. 58 a 61 da Resolução Administrativa nº 1.931/2017, que aprova o Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal Superior do Trabalho.

Por sua vez, o Manual de Auditoria da SECOI, instituído por meio do Ato.TST.GP nº 297/2014, regulamenta os processos de trabalho a serem observados no âmbito do Tribunal, cujas diretrizes pautaram-se nas recomendações exaradas no Parecer nº 2 de 2013 – SCI/Presi/CNJ e nas disposições constantes da Resolução CNJ nº 171/2013. Tal normativo encontra-se disponibilizado no endereço <http://www.tst.jus.br/en/web/aceso-a-informacao/planos-de-auditoria>.

No que concerne à independência da SECOI, esta se encontra caracterizada na sua vinculação direta ao Presidente do TST, conforme dispõe o *caput* do art. 58 da Resolução Administrativa nº 1.931/2017.

No entanto, convém ressaltar que a atuação da SECOI, desde a edição do Ato.GP nº 506/2010, quanto à análise processual, tem se restringido àquelas sobre as quais, por determinação constitucional ou infraconstitucional, o órgão de controle interno deva se pronunciar antes ou concomitantemente ao ato de gestão administrativa, e a temas relevantes ou controversos que mereçam a manifestação da Secretaria, em termos de consultoria.

Em contrapartida, atividades relacionadas à atribuição fundamental da área de controle interno, notadamente aquela voltada para auditoria, têm merecido maior atenção, à luz do que veio regram o Acórdão-TCU nº 1.074/2009-Plenário, bem assim as Normas Fundamentais de Controle Internacionais e a supracitada Resolução CNJ nº 171/2013, que contém orientações relacionadas às atividades de auditoria, a fim de estabelecer diretrizes a serem seguidas pelas unidades de controle.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Ademais, em setembro de 2016, foi aprovado o Ato.GP nº 436, que revogou o Ato.GP nº 506/2010, visando adequar os procedimentos administrativos submetidos à análise da SECOI ao que dispõe o Acórdão TCU nº 2.831/2015-Plenário, o qual recomendou a órgãos da administração pública que avaliem a conveniência e oportunidade de, com vistas à melhoria do sistema de controle interno da organização, observar as diferenças conceituais entre controle interno (a cargo dos gestores responsáveis pelos processos que recebem controle) e auditoria interna, de forma a não atribuir atividades de cogestão à unidade de auditoria interna.

Além desses normativos, o supracitado Manual de Auditoria da SECOI, aprovado em 2014, consubstancia seção específica de normas relativas ao auditor, abordando expressamente os aspectos da independência e da objetividade, dentre outros, a serem observados pelo servidor lotado nas unidades de controle interno que desempenha atividades de auditoria interna.

Salienta-se, ainda, que, desde 2011, os Planos Anuais de Auditoria da SECOI, aprovados pelo Presidente do TST, evidenciam que a Secretaria busca a intensificação de sua atuação para cumprir o seu papel de órgão de controle interno, com foco na realização de auditorias, de forma a avaliar os controles internos administrativos visando ao aprimoramento da gestão do TST, além de dar apoio ao órgão de controle externo, conforme previsto no art. 74 da Constituição Federal, e comprovar a legalidade e a regularidade dos atos administrativos, cuja seleção das áreas e unidades a serem auditadas pauta-se em critérios de risco, materialidade, criticidade e relevância, bem assim nas demais regras constantes da supracitada Resolução CNJ nº 171/2013 e em outras orientações emanadas do CNJ e do TCU.

Ressalta-se que a SECOI não possui unidades ou subunidades descentralizadas. No entanto, cabe destacar que as unidades de controle interno dos Tribunais Regionais do Trabalho estão abrangidas na competência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT, que exerce a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, como órgão central do sistema, nos termos do inciso II do § 2º do art. 111-A da Constituição Federal de 1988.

A estrutura organizacional da SECOI foi estabelecida pelos Atos GP nº 68 e GDGSET.GP 569, ambos de 2010, e não sofreu alteração ou adequação desde a publicação dos referidos normativos. É composta atualmente pelo Gabinete da Secretaria e pelas Coordenadorias de Auditoria de Gestão de Pessoal e Benefícios - CAUPE e Coordenadoria de Auditoria de Gestão Administrativa - CAUGE. As referidas Coordenadorias subdividem-se em seções, e suas atribuições estão segmentadas por área de gestão e natureza das despesas, que contemplam a gestão de pessoas, de benefícios, de tecnologia da informação, de contratos e compras e de bens e suprimentos.

Assim, a organização da Secretaria, segmentada por áreas de especialização, em face do objeto auditado, está em consonância com o modelo atualmente adotado por órgãos nacionais de controles interno e externo, cujas atribuições desempenhadas pelas respectivas unidades permitem que a identidade do trabalho desenvolvido se dê com maior clareza e objetividade, porquanto as áreas responsáveis por auditorias, inclusive as de caráter preventivo, estão distribuídas de sorte a contemplar os mais diversos segmentos administrativos, além de propiciar maior transparência no exercício de suas ações.

Em razão do exercício de suas competências, as recomendações decorrentes das auditorias internas são encaminhadas por meio de processo administrativo à unidade auditada e à Administração do Tribunal nos níveis hierárquicos superiores – ao Secretário-Geral da Presidência do TST, ao Secretário-Geral do CSJT, ao Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal e ao Diretor da



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

ENAMAT – que delas tomam conhecimento e informam as medidas adotadas para o cumprimento ou as justificativas pela não implementação de alguma recomendação expedida.

A alta gerência da Administração do Tribunal avalia a pertinência de submeter ao conhecimento e à aprovação do Presidente desta Corte, dependendo do grau de risco identificado, a não implementação de recomendações da auditoria interna. O TST não possui conselho de administração, tampouco comitê de auditoria.

Esclarece-se que, em regra, o acompanhamento da implementação das recomendações emitidas pela equipe de auditoria se dá no âmbito dos processos administrativos relativos às auditorias, mediante análise das informações prestadas pelas áreas competentes no prazo previamente estabelecido. O assunto permanece sendo monitorado pela equipe de auditoria até a finalização das providências pertinentes.

A tabela a seguir descreve as atividades realizadas no período, em cumprimento ao Plano de Auditoria de Longo Prazo – PALP e ao Plano Anual de Auditoria – PAA, aprovado para o exercício de 2017, mediante Ato SECOI.GP nº 568, de 29/11/2016.

Tabela 16 - Atividades desenvolvidas pela SECOI no exercício de 2017.

Nº	ATIVIDADE	ÁREA DE NEGÓCIO	OBJETO	OBJETIVO	REALIZADA	
					SIM	NÃO
1	Auditoria de Gestão do Processo de Contas Anuais	Gestão	Resultados quantitativos e qualitativos da gestão; indicadores de desempenho; gestão de pessoas, de compras e contratações e de TI; qualidade, suficiência, confiabilidade e efetividade dos controles internos administrativos.	Avaliar a gestão do TST no exercício de 217, contemplando os aspectos definidos pelo TCU em Decisão Normativa, de forma a certificar a regularidade das contas.	x	
2	Ações Coordenadas de Auditoria do CNJ ⁽¹⁾	Gestão	Não definido pelo CNJ	Realizar a avaliação da gestão concomitante, tempestiva e padronizada sobre questões de relevância e criticidade para o Poder Judiciário, bem assim o atendimento aos princípios da eficiência, eficácia, economicidade e efetividade, nos termos definidos pelo CNJ.		x
3	Avaliação dos Controles Internos em Nível de Entidade ⁽²⁾	Gestão	Sistema de controle interno do TST	Avaliar a qualidade e suficiência dos controles internos administrativos instituídos pelo Tribunal com vistas a garantir que seus objetivos estratégicos sejam atingidos.		x
4	Auditoria da Folha de Pagamento do TST – Adicional de Qualificação	Gestão de Folha de Pagamento	Pagamentos realizados a servidores a título de Adicional de Qualificação e cumprimento dos requisitos legais para a concessão do adicional.	Analisar a legalidade dos pagamentos efetuados a título de Adicional de Qualificação por meio das rubricas criadas para a sua sistematização, bem como os procedimentos inerentes a esse processo, com o intuito de contribuir para o aumento da confiabilidade, segurança e avaliação de riscos.	x	
5	Auditoria da Folha de Pagamento do TST – Verificação das Variações no Subsídio,	Gestão da Folha de Pagamento	Pagamentos realizados por meio das rubricas de subsídio mensal de Ministro do TST,	Verificar a consistência do padrão remuneratório validado em procedimento de auditoria anterior, bem assim de certificar a aderência	X	



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Nº	ATIVIDADE	ÁREA DE NEGÓCIO	OBJETO	OBJETIVO	REALIZADA	
					SIM	NÃO
	Vencimento, GAJ, Provento e Pensão		vencimento, GAJ, provento de aposentadoria e pensão.	dos pagamentos às disposições legais que regulamentam a matéria, inclusive os reajustes previstos para 2016, concedidos pela Lei nº 13.317/2016.		
6	Auditoria da Folha de Pagamento do TST – VPNI (quintos/décimos)	Gestão da Folha de Pagamento	Pagamentos realizados por meio das rubricas de VPNI na folha de pagamento e cumprimento dos requisitos legais para a concessão das parcelas de quintos.	Analisar a legalidade dos pagamentos efetuados a título de Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada – VPNI por meio das rubricas criadas para a sua sistematização, bem como os procedimentos inerentes a esse processo, verificando se as orientações legais e normativas que regem a matéria foram devidamente observadas.	x	
7	Auditoria na Contabilização dos Recursos Próprios do Programa TST-SAÚDE	Gestão de Benefícios	Documentos, livros contábeis e demonstrações do exercício.	Analisar os procedimentos de elaboração das demonstrações contábeis e financeiras dos recursos próprios do programa de autogestão em saúde do exercício de 2016, verificando a efetividade de sua contabilização e a conformidade com os Princípios Fundamentais de Contabilidade, as Normas Brasileiras de Contabilidade e a boa prática contábil.	x	
8	Controle Prévio dos Atos de Gestão de Pessoal e Benefícios	Gestão de Pessoas	Temas com divergência de interpretação ou de ampla relevância ou abrangência.	Emitir parecer em processos que contemplem divergência de entendimento, bem assim assunto de ampla relevância ou abrangência.	x	
9	Acompanhamento da Observância dos Limites de Despesa com Pessoal Estabelecidos na LC nº 101/2000	Gestão Orçamentária	Demonstrativos do Relatório de Gestão Fiscal e relatórios contábeis elaborados pela área gestora.	Acompanhar a despesa total com pessoal, prevenir riscos e corrigir desvios que possam afetar os limites de gastos definidos para este Tribunal.	x	
11	Auditoria nos procedimentos de desfazimentos de bens	Gestão Patrimonial	Procedimentos de desfazimento de bens.	Verificar a conformidade dos procedimentos realizados pela Administração do TST com as regras e condições determinadas pelos normativos que disciplinam a matéria.	x	
12	Auditoria nos procedimentos de pagamento com valores inferiores aos estabelecidos no Ato SECOI.GP nº 436/2016 ⁽³⁾	Gestão Patrimonial	Procedimentos de pagamentos com valores inferiores aos estabelecidos no Ato SECOI.GP nº 436/2016	Verificar a regularidade, por amostragem, dos pagamentos realizados com valores inferiores a R\$ 80.000,00, ocorridos após a publicação do ATO.SECOI.GP nº 436/2016.		x
13	Auditoria sobre a Gestão e Governança de Tecnologia da Informação - Verificação da observância das diretrizes estabelecidas na Resolução CNJ nº 211/2015 ⁽⁴⁾	Gestão de TI	Atos de gestão e governança de TI.	Verificar o efetivo cumprimento, no âmbito do TST, dos ditames da Resolução CNJ nº 211/2015, no que tange à primeira etapa do plano de trabalho apresentado, pautado pelo conjunto de entregáveis e resultados elencados na Resolução.		x
14	Auditoria de verificação das técnicas de assinatura	Gestão de TI	Técnicas de assinatura digital, certificação digital	Verificar a conformidade dos processos de gestão que envolvam	x	



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Nº	ATIVIDADE	ÁREA DE NEGÓCIO	OBJETO	OBJETIVO	REALIZADA	
					SIM	NÃO
	digital, certificação digital e validade de documentos eletrônicos e transações eletrônicas no âmbito do TST		e validade de documentos eletrônicos e transações eletrônicas no âmbito do TST.	o tratamento da informação oficial em meio digital no âmbito do TST em relação aos requisitos legais, administrativos e tecnológicos aplicáveis ao tema.		
15	Auditoria na Metodologia de Gerenciamento de Projetos de Tecnologia da Informação da área gestora de TI do Tribunal	Gestão de TI	Práticas de gerenciamento de projetos adotadas na área de TI.	Avaliar o cumprimento das práticas de gestão definidas no Guia de Gerenciamento de Projetos com os projetos constantes no Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação e seus artefatos complementares.	x	
16	Auditoria nos procedimentos da formação de preços de referência nos procedimentos licitatórios	Gestão de Compras	Práticas de formação de preços de referência nos procedimentos licitatórios.	Verificar se os procedimentos realizados pelo TST estão de acordo com as boas práticas do mercado, em especial, com o que determina a jurisprudência, a doutrina e as rotinas empreendidas por outros órgãos públicos.	x	
17	Auditoria nos processos de alterações contratuais com valores inferiores aos estabelecidos no Ato SECOI.GP nº 436/2016	Gestão de Contratos	Alterações contratuais	Verificar a regularidade, por amostragem, das alterações contratuais com valores inferiores a R\$ 80.000,00 ocorridas após a publicação do ATO.SECOI.GP nº 436/2016.	x	
18	Auditoria no Subalmoxarifado de Material de Consumo – Serviço Médico	Gestão Patrimonial	Subalmoxarifado de material permanente.	Avaliar a conformidade dos procedimentos relativos às rotinas e aos processos de trabalho da área gestora de saúde em relação aos normativos que regulam o assunto.	x	
19	Auditoria nas concessões de diárias e passagens aéreas	Gestão Administrativa	Processos de concessão de diárias e passagens	Analisar as rotinas e os procedimentos, inclusive quanto ao uso do sistema informatizado, com a finalidade de atestar a sua adequação com os requisitos e as determinações emanadas pelos normativos que regem a concessão de diárias e passagens.	x	
20	Análise Prévia de Processos Administrativos	Gestão Administrativa	Procedimentos licitatórios, contratações diretas, processos de pagamento, alterações contratuais.	Auxiliar a gestão em processos que demandem controle mais amplo e eficiente, de forma preventiva.	x	

Fonte: SECOI

Notas:

- (1) Tratava-se de ação coordenada de auditoria. Entretanto, o escopo do trabalho não foi definido pelo CNJ, não sendo possível realizá-la.
- (2) A auditoria foi substituída pela Fiscalização da Implantação da Política de Gestão de Riscos da Secretaria do Tribunal – 1º Ciclo
- (3) Auditoria não realizada por insuficiência de pessoal;
- (4) Foi definida pelo CNJ, para o exercício de 2018, ação coordenada com o objeto dessa auditoria, razão pela qual resolveu-se adiar a sua execução.

Foram ainda desenvolvidas atividades que não estavam inicialmente previstas no PAA, descritas na tabela abaixo, mas que foram executadas por solicitação da Administração do Tribunal, ou em substituição a outro trabalho inicialmente planejado:

Tabela 17 - Atividades desenvolvidas pela SECOI no exercício de 2017, não previstas no PAA.

Nº	Atividade	Área de Negócio	Objeto	Objetivo
1	Fiscalização da Implantação da Política de Gestão de	Gestão de Riscos	Métodos e processos de controle e monitoramento de riscos nas Unidades	Verificar se estão presentes, nas unidades administrativas do TST, as práticas aprovadas pelo Plano de Gestão de Riscos da Secretaria do



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Nº	Atividade	Área de Negócio	Objeto	Objetivo
	Riscos da Secretaria do Tribunal – 1º Ciclo ⁽¹⁾		Administrativas do Tribunal	Tribunal, bem assim apresentar diagnóstico do nível de implementação da Política de Gestão de Riscos da Secretaria do Tribunal.
2	Auditoria Anual dos Patrocinadores do Funpresp-Jud (trabalho conjunto TST, STF e MPU)	Gestão da entidade	Gestão de recursos humanos, conformidade e controles sobre os recursos das contribuições, gestão dos bens patrimoniais, políticas de investimentos, licitações e contratos, plano de gestão administrativa e demais controles existentes na entidade.	Apreciar a aderência das práticas adotadas pela administração à legislação pertinente e avaliar a regularidade da gestão dos recursos disponibilizados à entidade.

Fonte: SECOI

Notas:

(1) A auditoria foi realizada em substituição à Avaliação dos Controles em Nível de Entidade.

(2) Auditoria conjunta que contou com a participação do TST em face de solicitação oriunda do STJ.

Destacam-se, na tabela abaixo, os trabalhos realizados de maior relevância, com as principais constatações e providências adotadas pelas respectivas áreas gestoras.

Tabela 18 – Trabalhos relevantes desenvolvidos pela SECOI

Atividade 1	Auditoria da folha de pagamento do TST - subsídio, vencimento, GAJ, provento de aposentadoria e pensão
Principais Constatações	Na análise foram detectadas apenas divergências no acerto financeiro realizado em virtude de progressão funcional de dois servidores, consideradas não significativas se comparadas ao valor total analisado, o que demonstra que as rotinas de controle estão adequadas à atividade desenvolvida pelas áreas gestoras.
Providências Área Gestora	A Área Gestora adotou os procedimentos necessários à correção das inconsistências detectadas.
Atividade 2	Auditoria na folha de pagamento do TST - Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada – VPNI
Principais Constatações	Foram encontradas inconsistências pouco significativas relacionadas ao cadastro funcional e à documentação constante dos assentamentos dos servidores. Nenhuma inconsistência relacionada à composição dos quintos/décimos foi detectada na amostra. Ademais, esta Unidade observou que essas inconsistências cadastrais eram, na maioria dos casos, sanadas previamente à concessão da aposentadoria. Ressalta-se o ganho obtido por meio do mapeamento realizado com a finalidade de identificar os servidores que perceberam essa vantagem no período do escopo, bem como daqueles que tiveram incorporações de parcelas de quintos decorrentes do exercício de FC/CJ no período de 9/4/1998 a 4/9/2001, visto que a incorporação nesse período tem sido objeto de análise quanto à legalidade no âmbito do STF.
Providências Área Gestora	A Área Gestora atuou no sentido de corrigir as inconsistências detectadas ainda na fase de relatório preliminar.
Atividade 3	Auditoria da folha de pagamento do TST – Adicional de Qualificação – AQ
Principais Constatações	Como resultado do trabalho, foram relatados os seguintes achados de auditoria: <ul style="list-style-type: none">○ inconsistências no cumprimento dos requisitos documentais para concessão de Adicional de Qualificação Permanente – AQP;○ inconsistências na aplicação da Lei nº 13.317/2016 para a concessão do adicional de qualificação permanente de 5%;○ falta de proporcionalização do AQP em aposentadorias com proventos proporcionais;○ inconsistências cadastrais no sistema de desenvolvimento e capacitação de pessoal; e○ inconsistências nos pagamentos de AQ.
Providências Área Gestora	A Área Gestora atuou no sentido de corrigir grande parte das inconsistências detectadas. As inconsistências pendentes de atendimento estão sendo monitoradas pela equipe de auditoria.
Atividade 4	Auditoria nos Procedimentos de Desfazimentos de Bens
Principais Constatações	Como resultado dos trabalhos destaca-se, em razão da relevância, apenas o achado de auditoria que se refere aos parâmetros de depreciação inseridos no Sistema Patrimonial do TST e utilizados para avaliação dos bens, os quais devem estar condizentes com os estabelecidos no Manual do SIAFI.
Providências Área Gestora	A unidade gestora dos bens móveis (CMLOG/SCPAT) informou que realizará junto com a unidade de Tecnologia da Informação (SETIN) os ajustes necessários no SISPAT para a adequação dos parâmetros de depreciação à Macrofunção do SIAFI 020330.
Atividade 5	Auditoria na Metodologia de Gerenciamento de Projetos de Tecnologia da Informação da Área Gestora de TI do TST
Principais Constatações	<ul style="list-style-type: none">○ ausência de transparência e de critérios formais na seleção de projetos componentes dos PDTICs 2015 e 2016;○ utilização precária e incompleta das metodologias e dos recursos de gerenciamento de projetos por parte de unidades subordinadas à SETIN; e○ precariedade na atuação do Escritório de Projetos com relação aos objetivos institucionais do TST.
Providências Área Gestora	O processo que trata da presente auditoria encontra-se ainda na carga da SAUDTI/CAUGE para elaboração do relatório final. Justifica o atraso do seu término a demanda do Conselho Nacional de Justiça de realização de Auditoria no Sistema de Governança de Tecnologia da Informação, prevista e realizada no 1º semestre de 2018.
Atividade 6	Auditoria nos Procedimentos de Formação de Preços de Referência nos Procedimentos Licitatórios
Principais Constatações	Como resultado do trabalho, foram relatados os seguintes achados de auditoria: <ul style="list-style-type: none">○ ausência de normativo interno do TST que contemple os procedimentos de realização de pesquisa de preços;○ deficiência na capacitação dos servidores que trabalham na pesquisa de preços;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

	<ul style="list-style-type: none">o ausência de comprovação do registro de pesquisa de preços públicos em 27 processos administrativos;o ausência ou deficiência na análise crítica quanto aos valores obtidos na pesquisa de preços de sete processos administrativos;o ausência de documentos em dois processos administrativos desmembrados do processo original; eo descumprimento do item 5 do anexo único do Ato SECOI.GP nº 436/2016 em dois processos administrativos.
Providências Área Gestora	Após análise das informações prestadas, entendemos que os procedimentos propostos pela Administração do TST sanam os achados de auditorias, entretanto, ratificamos que ausência de normativo interno para tratar do tema ora sob análise e a falta de registro dos preços públicos foram os pontos de auditoria que merecem maior atenção por parte da Administração, motivo pelo qual enfatizamos em nosso relatório a importância de tais providências.
Atividade 7	Fiscalização da Implantação da Política de Gestão de Riscos da Secretaria Do Tribunal – 1º Ciclo
Principais Constatações	Como resultado do trabalho foi possível identificar que o TST se encontra em estágio inicial da implantação da gestão de riscos, considerando a metodologia utilizada pela equipe de auditoria.
Providências Área Gestora	A Administração do Tribunal tomou ciência do Relatório e o levará em consideração no desenvolvimento dos trabalhos de gestão de riscos e na atuação do Comitê Gestor de Riscos.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

4. CONCLUSÃO

O presente relatório teve como intuito avaliar a gestão orçamentária, financeira, operacional, patrimonial e contábil do Tribunal Superior do Trabalho, tendo por base os trabalhos realizados pela Secretaria de Controle Interno.

Desse modo, foram abordados os pontos exigidos pelos normativos, com ênfase na avaliação dos atos de gestão quanto à legalidade, economicidade e legitimidade, à confiabilidade e à efetividade dos controles internos, ao desempenho da gestão e à exatidão das demonstrações contábeis, concluindo-se pela **REGULARIDADE** das contas.

Registra-se, por oportuno, que os papéis de trabalho encontram-se devidamente arquivados eletronicamente na SECOI, e que não houve limitações ao trabalho por parte das áreas auditadas.

Em prosseguimento, submete-se a exame dos Srs. Coordenadores da Secretaria de Controle Interno este Relatório de Auditoria da Gestão, sugerindo, no caso de anuência, a emissão do Certificado de Auditoria e o envio desses documentos ao Sr. Secretário de Controle Interno para análise e emissão de parecer.

Brasília, 25 de julho de 2018.

SHEYLA AIRES RAMOS
Equipe de auditoria

LUCIANE MANUELA PASSOS BITTAR
Equipe de auditoria

PAULO SÉRGIO DOS SANTOS
Equipe de auditoria

RAFAEL RODRIGUES LIMA DE O. BRITO
Equipe de auditoria

MARCU ANTONIO W. S. DE CARVALHO
Equipe de auditoria

THAÍS SILVA OLIVEIRA LIMA
Equipe de auditoria

ORMAZANDO MARCOS P. XAVIER
Equipe de auditoria