



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO



*Prestação de Contas Ordinária Anual
Exercício 2015*

*Peças Complementares
(IN-TCU 63/2010, DN-TCU 147/2015)*

Brasília, Agosto/2016



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Prestação de Contas Ordinária Exercício 2015

Peça 1 Relatório de Auditoria da Gestão

Secretaria de Controle Interno

Brasília, Julho/2016



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	3
1.1.	OBJETIVO	3
1.2.	ESCOPO	4
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	6
2.3.	AVALIAÇÃO DOS INDICADORES INSTITUÍDOS PARA AFERIR O DESEMPENHO DA GESTÃO	14
2.4.	AVALIAÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS	15
2.5.	AVALIAÇÃO DA GESTÃO DE COMPRAS E CONTRATAÇÕES	21
2.6.	AVALIAÇÃO OBJETIVA SOBRE A GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DA UJ	23
2.7.	AVALIAÇÃO DA QUALIDADE E SUFICIÊNCIA DOS CONTROLES INTERNOS ADMINISTRATIVOS INSTITUÍDOS PELA UJ COM VISTAS A GARANTIR QUE SEUS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS SEJAM ATINGIDOS	28
2.8.	AVALIAÇÃO DA CONFIABILIDADE E EFETIVIDADE DOS CONTROLES INTERNOS RELACIONADOS À ELABORAÇÃO DAS DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS E DE RELATÓRIOS FINANCEIROS	31
2.9.	AVALIAÇÃO DA OBSERVÂNCIA, PELA UNIDADE PRESTADORA DA CONTA, DA ORDEM CRONOLÓGICA DOS PAGAMENTOS ESTABELECIDO PELO ART. 5º DA LEI Nº 8.666/93	34
3.	CONCLUSÃO	35



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 o presente Relatório de Auditoria, peça complementar que compõe o Processo de Contas dos responsáveis pela gestão do TST referente ao exercício de 2015 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 147, de 11/11/2015.

Em relação ao escopo do trabalho, é importante destacar que foram realizados ajustes decorrentes das considerações 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 § 6º do art. 9º da Decisão Normativa TCU nº 147/2015.

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 teve como objetivo avaliar a gestão do TST no exercício de 2015, em atendimento ao teor das disposições contidas 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 147, de 11/11/2015, de forma a certificar a regularidade das contas.

Visou, ainda, em consonância com a DN nº 147/2015, fomentar a boa governança pública, aumentar a transparência, provocar melhorias na prestação de contas, induzir a gestão pública para resultados e fornecer opinião sobre como as contas devem ser julgadas pela Corte de Contas, com base na análise:

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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

1.2. ESCOPO

Para a definição do escopo do presente relatório, foi utilizada como referência a sugestão contida no art. 9º, incisos I a V, da DN TCU nº 147/2015, *in verbis*:

Art. 9º 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 146/2015 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 nas reuniões com as unidades técnicas do Tribunal, conforme § 6º deste artigo.

Convém mencionar, ainda, que foram realizados ajustes no escopo decorrentes das considerações acordadas entre a unidade técnica do Tribunal de Contas da União e o órgão de controle interno desta unidade jurisdicionada, nos termos dos §§ 6º e 7º do citado artigo 9º:

Art. 9º

[...]

§ 6º 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.

§ 7º O acordo celebrado entre a unidade técnica e o órgão de controle interno de que trata o § 6º deste artigo configurará peça do processo de contas da unidade auditada.

Assim, em reunião realizada em 20/1/2016, discutiu-se sobre quais temas dispostos no Anexo II à DN TCU nº 147/2015 necessitariam de ações de auditoria, pela SECOI, para fins de composição do Relatório de Auditoria de Gestão. Ao final, restou definido que o citado Relatório prescindia de informações quanto aos itens 5, 7, 9, 10, 13, 14, bem como quanto ao subitem “f” do item 4 e o subitem “b” do item 6, 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.

As alterações realizadas no escopo desse relatório, decorrentes da reunião supracitada, foram formalizadas em Ata própria e serão consideradas em peça anexa a este processo de contas.

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,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

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 nesta Secretaria para eventual necessidade de consulta.

Informa-se, ainda, que a metodologia utilizada para a composição desse relatório se apresenta de forma compartimentalizada e está descrita em cada item deste documento.

Por fim, frisa-se 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

Inicialmente, informa-se que, em cumprimento ao disposto na IN TCU nº 63/2010, alterada pela IN TCU nº 72/2013, esta Unidade Prestadora de Contas – UPC apresentou o Relatório de Gestão dos responsáveis, conforme organização, conteúdos e formatos estabelecidos pela DN TCU nº 146/2015 e orientações contidas na Portaria TCU nº 321/2015 e no Sistema de Prestação de Contas (e-Contas), disponibilizado pelo TCU.

O Relatório foi encaminhado à Corte de Contas, em meio eletrônico, dentro do prazo estabelecido no Anexo I da DN TCU nº 146/2015, e, nos termos do § 2º do art. 2º da DN TCU nº 147/2015, será considerado para fins de constituição do processo de contas perante o TCU, dispensado o seu reenvio no momento da entrega das peças complementares.

A metodologia utilizada para avaliação da conformidade das peças do Processo de Contas por esta Unidade de Controle Interno 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 à unidade jurisdicionada, utilizando-se, para elaboração dos conteúdos, os quadros de referência propostos pela Portaria TCU nº 321/2015 e seus quadros de apoio, disponíveis no Sistema e-Contas, com os devidos ajustes de forma em razão de suas especificidades, contemplando as informações exigidas.

Em virtude das mudanças trazidas com a implantação do referido sistema, destaca-se que esta Unidade de Controle Interno forneceu orientações e esclarecimentos às áreas responsáveis pelo fornecimento dos dados apresentados para elaboração das peças do Processo de Contas referente ao exercício de 2015.

Observou-se que, quanto à estrutura e à apresentação gráfica, o relatório não apresentou inconsistências de caráter formal que mereçam destaque. Entretanto, especificamente quanto ao conteúdo de alguns itens, constatou-se que certos detalhamentos foram tratados de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

maneira insuficiente ou não apresentados. Apesar disso, as limitações identificadas não prejudicaram as informações prestadas.

Após a análise, as áreas responsáveis serão devidamente orientadas para que as inconsistências encontradas não venham a se repetir nos próximos exercícios. Assim, com o objetivo de aprimorar a elaboração dos relatórios subsequentes, tão logo sejam publicados os normativos relacionados à prestação de contas do exercício de 2016, esta Unidade de Controle fomentará ações de melhoria a serem implementadas pelas áreas gestoras pelo fornecimento dos dados.

Salienta-se que, em relação ao conteúdo de cada item constante do Relatório de Gestão, os comentários e informações julgados pertinentes por parte deste Controle Interno serão objeto de avaliação no respectivo item deste Relatório de Auditoria de Gestão, sendo complementados, se necessário, para suprir eventuais lacunas.

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

2.2. AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS QUANTITATIVOS E QUALITATIVOS DA GESTÃO

Consoante disposto no item 2 do Anexo II da DN TCU nº 147/2015, este tópico tem por objetivo a avaliação da gestão quanto à eficácia e eficiência no cumprimento dos objetivos estabelecidos no PPA e no plano estratégico, bem como da execução física e financeira das ações da LOA vinculadas a programas temáticos.

Considerando que o TST executa somente Programas de Operações Especiais e de Gestão, Manutenção e Serviços ao Estado, a análise teve como enfoque o grau de cumprimento das metas estratégicas, tanto da área meio, quanto da área finalística, conforme acordado na reunião realizada entre a unidade técnica do Tribunal de Contas da União e a Secretaria de Controle Interno do TST em 20/1/2016, cujos termos foram devidamente consignados em ata.

Nesse contexto, 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, ambos de 2015, e do Glossário de Indicadores do Plano Estratégico atual, disponíveis no endereço eletrônico do TST na internet.

Cumprido ressaltar que apesar de existirem diversas ações que contribuem para o alcance dos objetivos estratégicos do Tribunal, o item ora em discussão se restringiu à análise objetiva dos indicadores de desempenho vinculados ao Plano Estratégico do TST.

O Plano Estratégico do TST para o período de 2015 a 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 16/6/2014 – 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*



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

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, como citado no próprio Relatório de Gestão e demonstrado a seguir:

Tema	Objetivo Estratégico do TST	Macrodesafio do Poder Judiciário
Pessoas	Desenvolver competências e valorizar as pessoas	Melhoria da gestão de pessoas
	Promover saúde e qualidade de vida	
Infraestrutura e Orçamento	Garantir a infraestrutura e o orçamento	Melhoria da infraestrutura de governança, inclusive em TIC
		Instituição de governança judiciária
Atuação Institucional	Fortalecer a imagem do TST	-
Eficiência Operacional	Otimizar os processos de trabalho	Combate à corrupção e a improbidade administrativa
		Aperfeiçoamento da gestão de custos
		Impulso às execuções trabalhistas
		Gestão de demandas repetitivas e dos grandes litigantes
		Adoção de soluções alternativas de conflitos
Efetividade	Aferir a qualidade da prestação jurisdicional	Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional
		Garantia dos direitos de cidadania

Apresentam-se, abaixo, os resultados do trabalho, segmentando as metas estratégicas de acordo com os objetivos estratégicos a que se encontram relacionadas.

- **Desenvolver competências e valorizar pessoas**

Esse objetivo visa desenvolver continuamente as competências e valorizar as pessoas para melhor desempenho de suas atribuições. A tabela a seguir contém os indicadores utilizados para mensurar o alcance desse objetivo estratégico, apresentando a meta anual e o resultado obtido no período:

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	20%	25,07%
	IMCSCsegp	Índice Mínimo de Capacitação de Servidores em Competências na Secretaria-Geral da Presidência e unidades subordinadas (%) = (servidores capacitados/ servidores em exercício) x 100	31%	74,97%
	IMCSCsegjud	Índice Mínimo de Capacitação de Servidores em Competências Secretaria-Geral Judiciária e unidades subordinadas (%) = (servidores capacitados/ servidores em exercício) x 100	21%	24,16%
	IMCSCdgset	Índice Mínimo de Capacitação de Servidores em Competências na Diretoria-Geral e unidades subordinadas (%) = (servidores capacitados/ servidores em exercício) x 100	24%	36,53%
	IDC	Índice de Desenvolvimento de Competência (%) = Avaliação de Impacto de Treinamento	90,5%	86,59%
	IRI	Índice de Rotatividade Interna (%) = (saídas das unidades/ efetivo médio) x 100	19%	11,26%
	IRE	Índice de Rotatividade Externa (%) = (((servidores ingressos + servidores egressos)/2)/ efetivo médio) x 100	8,89%	8,49%
	ICOQVT	Índice de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no TST Fator	-	69%



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Objetivo Estratégico	Indicadores		Meta	Resultado
	ID	Significado		
	Divisão de Tarefas	Divisão de Tarefas (%) = Pesquisa de Clima Organizacional		
	ICOQVT Divisão Social do Trabalho	Índice de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no TST Fator Divisão Social do Trabalho (%) = Pesquisa de Clima Organizacional	-	48%
	ICOQVT Estilo de Gestão	Índice de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no TST Fator Estilo de Gestão (%) = Pesquisa de Clima Organizacional	-	48%
	ICOQVT Sentido do Trabalho	Índice de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no TST Fator Sentido do Trabalho (%) = Pesquisa de Clima Organizacional	-	85%
	ICOQVT Risco de Esgotamento	Índice de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no TST Fator Risco de Esgotamento (%) = Pesquisa de Clima Organizacional	-	50%
	ICOQVT Reconhecimento	Índice de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no TST Fator Reconhecimento (%) = Pesquisa de Clima Organizacional	-	82%

Verifica-se, da tabela acima, que 92,3% das metas estabelecidas em relação ao desenvolvimento de competências e valorização de pessoas, para o exercício, foram alcançadas. Apenas o indicador IDC, que avalia a qualidade dos cursos de capacitação oferecidos e o nível de aproveitamento dos servidores, atingiu 95,70% da meta estabelecida. Informa-se que nesse indicador são analisados aqueles cursos cuja carga horária seja maior do que 12 horas/aula. A avaliação do impacto do treinamento ocorre por meio da análise de diversos fatores e a maior dificuldade para cumprir essa meta é que o fator “carga horária” do evento recebe menor avaliação pelos participantes.

Considerando esse cenário, conclui-se que as iniciativas desenvolvidas pela Administração do Tribunal estão alinhadas aos objetivos estratégicos. As ações de capacitação oferecidas pelo Tribunal em 2015, especialmente as vinculadas ao Programa de Treinamento e Desenvolvimento de Servidores do TST – EDUCARE contribuíram para o alcance desse resultado.

Além disso, a melhor adequação dos perfis dos servidores às unidades de lotações e os programas de bolsas de idiomas e de pós-graduação podem ter influenciado na atração e retenção de pessoal e no significativo resultado dos índices de rotatividade interna e externa. Ademais, verifica-se uma preocupação do TST na recolocação imediata de servidores aprovados no concurso de 2012 em virtude de vacâncias ou aposentadorias, a fim de dar continuidade as atividades desenvolvidas pelo Tribunal.

O critério utilizado para mensurar o clima da organização e qualidade de vida no trabalho foi o resultado da Pesquisa de Clima Organizacional e Qualidade de Vida – CONVIDA aplicada no TST, no período de 29/5 a 12/6/2015. A meta era alcançar o nível “satisfatório” na referida pesquisa, para os fatores Divisão de Tarefas, Divisão Social do Trabalho, Estilo de Gestão, Sentido do Trabalho, Risco de Esgotamento e Reconhecimento.

Dos resultados constantes da tabela acima, não foi possível avaliar o cumprimento dessa meta, pois em 2015 foi realizada a primeira medição desse indicador. Ressalta-se que a análise dos referidos fatores tem o intuito de zelar pelo bem-estar, reconhecimento e sentido no trabalho, pela saúde física e psíquica do servidor, por meio do respeito às diferenças individuais, por processos e ritmo de trabalho adequados e relações de trabalho respeitadas. Ademais, pode-se destacar positivamente, nesses fatores, os pontos relativos a sentimentos de que o trabalho é útil e tem significado e de que existe valorização do trabalho pelos colegas.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

- **Promover saúde e qualidade de vida**

Com o intuito de promover o bem-estar, a saúde e a motivação das pessoas, contribuindo para melhor desempenho profissional e pessoal, o Tribunal conta com o seguinte indicador:

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%	2,40%

Considerando o alcance dessa meta e com vistas à redução contínua desse índice, o Tribunal promove inúmeras atividades que buscam a promoção da qualidade de vida e o bem-estar dos servidores. Destaca-se o programa “TST em Movimento”, que promove ginástica laboral, alongamentos, caminhadas, bem como oferece, em parceria com a Associação de Servidores do TST, palestras, aulas de danças e Yoga, dentre outras iniciativas voltadas à saúde dos participantes.

- **Garantir a infraestrutura e o orçamento**

A fim de disponibilizar, de forma racional, os recursos materiais, físicos, tecnológicos e orçamentários, garantindo a eficiência, a qualidade operacional e a ampla acessibilidade, o Tribunal instituiu os indicadores relacionados a seguir.

Objetivo Estratégico	Indicadores		Meta	Resultado
	ID	Significado		
Garantir a Infraestrutura e o orçamento	ICP	Índice de Consumo de Papel (resmas) = resmas de papel	16.174	14.769
	ISTI	Índice de Satisfação de TI (%) = nota apurada/ nota máxima	78%	76,89%

A redução no consumo de papel deve-se ao controle rigoroso de sua distribuição em todas as unidades, realizado pela área responsável pelo indicador, bem assim à redução do quantitativo de impressoras fornecidas pela área de TI do Tribunal.

Em relação ao grau de satisfação dos servidores sobre os serviços de TI prestados no Tribunal, o resultado foi obtido por meio da Pesquisa de Satisfação com a Tecnologia da Informação alcançando o desempenho de 98,6% em relação à meta estabelecida. Além disso, essa pesquisa teve 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.

Cumprir frisar que, objetivando convergir as ações de TI às diretrizes e aos objetivos estratégicos fixados pelo TST, foi elaborado o Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação - PETIC, também para o período 2015-2020.

- **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 seguintes indicadores:

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	16.637.411	20.271.004
	IR	Índice de Reciclagem (kg) = quantidade de papel reciclado	40.000	32.238

Dentre as ações que contribuíram para a repercussão dos produtos jornalísticos produzidos, pode-se destacar as ações de assessoria de imprensa, com divulgação de *releases*,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

divulgação diária nas redes sociais oficiais do TST, reformulação do *site* do TST, Programa Jornada – expansão da distribuição do material às emissoras de TV, Programa Revista TST – substituição do Programa TV TST, Programa Trabalho e Justiça – expansão da distribuição do material às emissoras de rádio, Interprogramas – produção de novos vídeos para TV Justiça, dentre outras iniciativas.

A responsabilidade socioambiental envolve, além do volume de resíduos destinados à reciclagem, o impacto social da separação e venda de material reciclado a cooperativas e associações de reciclagem. A tabela acima mostra um cumprimento de 80,6% da meta estabelecida. Apesar desse resultado, cumpre frisar que o Tribunal aderiu à Agenda Ambiental da Administração Pública - A3P, criou o Núcleo Socioambiental e implantou o Plano de Logística Sustentável.

Além disso, o TST instituiu um Programa de Responsabilidade Socioambiental, denominado Sustentabilidade Solidária, que possui uma série de iniciativas sustentáveis alinhadas ao Plano Estratégico. Dentre essas ações pode-se citar a adoção de critérios para compras sustentáveis, o incentivo à redução do uso de energia e ao uso do transporte coletivo, o adequado manejo de resíduos sólidos e o programa social “Escola solidária” que oferece cursos e certificações aos terceirizados que prestam serviço no Tribunal, incentivando o serviço voluntário.

- **Otimizar os processos de trabalho**

Com o intuito de mensurar o aperfeiçoamento dos processos de trabalho a fim de proporcionar maior eficiência na sua execução e efetividade dos resultados, foram criados os seguintes indicadores de desempenho:

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	50%	46,79%
	ILCP/TIC	Índice de Licitações Concluídas no Prazo - TIC (%) = (licitações de TIC dentro do prazo/ licitações de TIC) x 100	50%	50%
	IEXPE	Índice de Execução dos Projetos Estratégicos (%) = (projetos estratégicos dentro do prazo/ projetos estratégicos em execução) x 100	77%	25%
	IAPA	Índice de Agilidade na Publicação dos Acórdãos (%) = (acórdãos publicados no prazo/ acórdãos a publicar) x 100	88%	92,76%
	IPJ	Índice de Produtividade Judicante (julgados) = julgados/ magistrados	9.950 processos	9.151 processos
	IPAT	Índice de Processos Antigos em Tramitação (%) = (processos antigos em tramitação/ processos em tramitação) x 100	26%	34,90%
	IMBSR	Índice Médio de Baixados sem Recursos (dias) = somatório (data de baixa - data de julgamento)/ baixados sem recursos	45 dias	44 dias
	IMBR	Índice Médio de Baixados com Recursos (dias) = somatório (data de baixa - data de julgamento)/ baixados com recursos	492 dias	415 dias
	IMJ	Índice Médio de Julgados (dias) = somatório (data de julgamento - data de conclusão)/ julgados (1º julgamento no TST)	220 dias	297 dias
IPAG	Índice de Processos Antigos nos Gabinetes (%) = (conclusos antigos/ conclusos) x 100	28%	39,41%	

Das metas estabelecidas em relação à otimização dos processos de trabalho para o exercício, apenas 40% foram alcançadas. Esse cenário sugere que as iniciativas desenvolvidas pela Administração do Tribunal voltadas à eficiência operacional da área jurídica precisam ser aprimoradas.

Apesar disso, verifica-se que outros dois indicadores se aproximaram da meta fixada, a exemplo do ILCP que demonstrou que 94% dos procedimentos licitatórios foram concluídos no



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

prazo. Ressalta-se que o prazo estabelecido foi de até 125 dias entre a protocolização do processo administrativo eletrônico e a publicação do resultado da licitação. Em 2015 houve a separação daquelas licitações envolvendo Tecnologia da Informação e Comunicação, cujo período estabelecido foi de 180 dias. Algumas ações que contribuíram para os resultados foram o planejamento de compras, o monitoramento das contratações e a padronização dos termos de referência e editais.

Os projetos estratégicos executados dentro do prazo são mensurados pelo índice IEXPE. O desempenho aquém do estabelecido deve-se ao atraso na execução dos projetos estratégicos relativos à implantação do PJe-JT no TST – Fase II, Etapa I: Mapeamento de Necessidades, implementação da Gestão por Competências e implantação da Central de Gestão da Informação da Ouvidoria.

Em relação à agilidade na publicação de acórdãos, o acompanhamento mensal das publicações, as reuniões periódicas com os secretários dos Órgãos Judicantes, a solicitação de correção de memória de cálculo e o esclarecimento de variáveis podem ter influenciado no resultado positivo desse índice.

Quanto à produtividade judicante e os processos antigos em tramitação, os índices IPJ e IPAT avaliam, respectivamente, a quantidade de julgados por magistrado e a relação entre os processos em tramitação com mais de dois anos de distribuição e o total de processos em tramitação. Da tabela, nota-se que o desempenho nesses dois casos foi inferior à meta estabelecida, apesar das iniciativas realizadas pela Administração do Tribunal, como a convocação de 16 desembargadores de TRT's para julgar Agravos de Instrumento em Recurso de Revista - AIRR (Termo de Acordo nº 1/2014), a fim de auxiliar na priorização da análise dos processos mais antigos nos Gabinetes.

A maior agilidade na disponibilização dos acórdãos para publicação após o julgamento contribuiu para a baixa de processos sem recursos. Quanto àqueles processos com recurso, como já houve a análise anterior dos autos, o julgamento nessa fase recursal no processo demanda menos tempo, o que justifica a baixa também nesses processos. Assim, os indicadores IMBSR e IMBR apresentaram bons resultados no ano.

Não obstante a produtividade registrada pelo TST, bem assim a adoção de medidas visando acelerar a prestação jurisdicional, o tempo médio de tramitação processual entre a primeira conclusão e a primeira decisão judicial, mensurado pelo indicador IMJ, foi superior à meta estabelecida.

O número de processos antigos nos gabinetes, aqueles com mais de dois anos de distribuição, continua sendo um desafio para o Tribunal. Em que pesem a priorização para esse tipo de processo e as horas extras destinadas a esse trabalho, o desempenho foi inferior à meta estabelecida. Assim, a área gestora constatou ser necessário elaborar plano de ação para enfrentar o aumento do acervo de processos antigos, por meio de medidas que impliquem celeridade processual, como foco na capacitação dos servidores lotados em gabinetes, disseminação de boas práticas, análise e melhoria de processos de trabalho.

Além das metas estipuladas pelo Plano Estratégico do Tribunal, apresenta-se na tabela seguinte o desempenho do TST em relação às metas nacionais do Poder Judiciário:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Meta	Descrição da Meta	Resultado – Grau de cumprimento (%)
1	Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos em 2015	135,44%
2	Julgar, até 31/12/2015, pelo menos 90% dos processos distribuídos até 31/12/2012	89,92%
5	Baixar em 2015, quantidade maior de processos de execução do que o total de casos novos de execução no ano corrente	Não existem no TST processos contemplados pelos critérios da meta
6	Identificar e julgar, até 31/12/2015, as ações coletivas distribuídas até 31/12/2012	97,65%
7	Identificar e reduzir em 1,5% o acervo dos dez maiores litigantes em relação ao ano anterior	118,35%

Considerando que as metas 2 e 6 foram quase atingidas e que não existem no TST processos contemplados pelos critérios da meta 5, verifica-se que desempenho operacional foi alcançado.

A meta 1 estabelecida para 2015 foi superada pelo Tribunal que distribuiu 189.260 processos e julgou 256.340, conforme relatado no Relatório de Gestão, atingindo 135,44% da referida estimativa. Informações da área judiciária indicam que a meta foi alcançada em virtude dos recursos tecnológicos disponibilizados pela implantação PJe-JT, tanto nas atividades de apoio a julgamento, quanto nas de assessoramento aos Senhores Ministros. Além disso, o aumento na produtividade pela definição de metas individualizadas, a implantação do teletrabalho e a autorização de realização de horas-extras contribuíram para esse resultado.

Conforme dados da área de Estatística do Tribunal, verifica-se que ingressaram no TST 291.454 processos no ano de 2015, 5,7% a menos que no ano de 2014, quando recebeu 309.033, ou seja, uma redução de 17.579 processos. Verificamos, ainda, um acréscimo de 7,3% de processos julgados e uma diminuição 4,6% no resíduo de processos.

A tabela e o gráfico a seguir demonstram a movimentação processual no TST nos exercícios de 2013 a 2015.

PROCESSOS	EXERCÍCIO			VARIAÇÃO (%)
	2013	2014	2015	2015/2014
RECEBIDOS ⁽¹⁾	301.329	309.033	291.454	-5,7
JULGADOS ⁽²⁾	253.547	284.586	305.271	7,3
RESÍDUO ⁽³⁾	224.461	248.895	237.503	-4,6

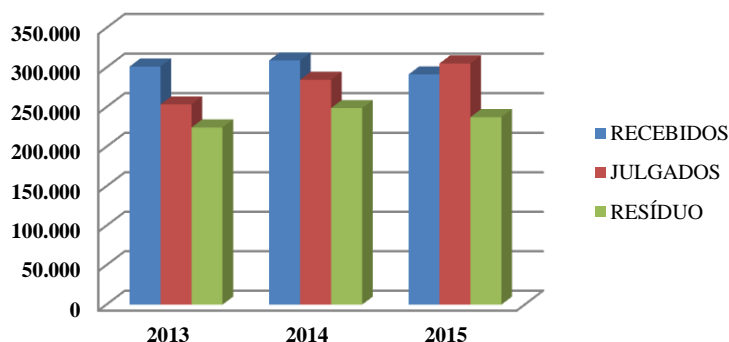
FONTE: Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST

NOTAS: (1) Processos recebidos - quantitativo de ações originárias, recursos oriundos dos TRTs e recursos internos;

(2) Processos julgados - quantitativo de processos julgados em sessão ou por decisão monocrática;

(3) Resíduo - quantitativo de processos pendentes de julgamento em dezembro.

MOVIMENTAÇÃO PROCESSUAL – TST
Unidade de Medida: Número de Processos





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Salienta-se que os processos recebidos correspondem, no caso do TST, às ações originárias, aos recursos advindos dos TRTs ou a cargo do TST. Já os processos julgados referem-se aos acórdãos e às decisões monocráticas, enquanto o resíduo representa o saldo pendente de julgamento ao final do período.

Da visualização do gráfico acima, percebe-se um aumento na produtividade e no quantitativo de processos baixados em relação ao exercício de 2014. Apesar da crescente busca por acesso ao Poder Judiciário e dos resultados de alguns indicadores de desempenho, pode-se inferir que o resultado em 2015 deve-se a convocação de 16 Desembargadores para atuarem nas Turmas do Tribunal, o aperfeiçoamento do Sistema PJe-JT e a aprovação da Lei nº 13.015, de 21/7/2014, que alterou a CLT para instituir novos requisitos para a admissibilidade de recursos no âmbito da Justiça do Trabalho e introduziu a sistemática do recurso repetitivo.

O resultado também foi positivo em relação à meta 7, cujo alcance de 118,35% de desempenho representou o julgamento de 46.744 processos que figuram como parte interessada os dez maiores litigantes.

Da análise de desempenho dos processos internos de trabalho e do cumprimento das metas nacionais, apesar do aumento da produtividade, verifica-se a necessidade de melhoria no conjunto de atividades operacionais e de aprimoramento de ações voltadas à consecução dos objetivos da Justiça do Trabalho e à prestação jurisdicional célere e eficaz.

- **Aferir a qualidade da prestação jurisdicional**

Os indicadores seguintes, relacionados à satisfação dos jurisdicionados, visam medir o desempenho organizacional e a efetividade dos resultados.

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	454 dias	467 dias
	IC	Índice de Congestionamento (%) = (1 - (baixados/ (acervo anterior + casos novos)) x 100	55%	53,40%
	ISAT	Índice de Satisfação dos Clientes (%) = nota dos clientes/ clientes	65%	76,98%

O número médio de dias em que o processo tramita no TST superou em 13 dias a meta estabelecida. Conforme constante do Relatório de Gestão de 2015, considerando apenas os processos da classe de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, o ITMT foi de 343 dias, ao passo que dos Recursos de Revistas foi de 605 dias. Embora a meta não tenha sido alcançada, cumpre frisar o aumento na produtividade da atividade fim em relação ao exercício anterior e a melhora no número de processos baixados.

O percentual de processos ainda não solucionados revela um desempenho superior ao estabelecido. Tal resultado pode ser atribuído à redução no número de processos recebidos pelo TST, que totalizaram 291.454 no ano de 2015, resultando na diminuição do acervo do Tribunal para 274.845, ou seja, -7,5% do que o existente no final de 2014, situação que, em tese, pode ter sido amenizada pela aplicação da Lei nº 13.015, de 21/7/2014, que altera a CLT ao dispor sobre o processamento de recursos no âmbito da Justiça do Trabalho.

A satisfação dos clientes com os serviços prestados pelo Tribunal mostrou-se superior ao percentual estipulado. Informa-se que a análise foi realizada com uma amostra de 5.243 clientes, os quais responderam questionários contendo itens relativos aos temas Atendimento, Instalações Físicas, Prestação Jurisdicional, Serviços Online e Comunicação. Ressalta-se que todos os quesitos avaliados obtiveram avaliação superior aos anos anteriores. Alguns itens merecem



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

destaque quanto a excelente avaliação de satisfação, como o Funcionamento do TST-Push (tema Serviços Online). Por outro lado, o item Tempo de Tramitação do Processo (tema Prestação Jurisdicional) obteve o menor grau de satisfação.

Considerando os resultados apresentados, conclui-se que a gestão do Tribunal quanto ao cumprimento dos objetivos estratégicos necessita de aperfeiçoamento na sua função jurisdicional. A Administração deve priorizar a adoção de medidas que vão ao encontro da Missão e Visão institucionais, bem como a realização de projetos e ações voltados à prestação de um serviço de excelência aos jurisdicionados, a fim de obter melhoria contínua no desempenho organizacional.

2.3. AVALIAÇÃO DOS INDICADORES INSTITUÍDOS PARA AFERIR O DESEMPENHO DA GESTÃO

Para avaliar os indicadores de desempenho da gestão – IDG 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, ambos de 2015, e do Glossário de Indicadores do Plano Estratégico atual, disponíveis no endereço eletrônico do TST na internet.

Após, os IDG foram analisados quanto ao atendimento a requisitos de qualidade desejáveis, utilizando-se como critério os estabelecidos pela Portaria TCU 33/2010.

O Plano Estratégico do TST para o período de 2015 a 2020 instituiu 23 indicadores com o intuito de aferir o desempenho da gestão relacionado aos objetivos estratégicos e contou com duas revisões técnicas em 2015, que promoveram alterações especialmente quanto às metas dos indicadores, a fim de ajustar valores, variáveis e métodos de apuração.

Verifica-se que, em relação ao Plano Estratégico anterior (período de 2010 a 2014), houve uma redução no número total de IDG, que era de 32. Desses, alguns foram extintos e outros foram reformulados. Houve também a instituição de novos indicadores.

Tais reformulações refletem o amadurecimento da gestão estratégica no período, advindo da avaliação da representatividade do objeto de medição e adequação das fórmulas de cálculo, e resultaram do trabalho conjunto das diversas áreas de gestão do TST, desenvolvido durante a elaboração do Plano Estratégico em vigor.

Percebe-se, do material analisado, que os IDG atualmente instituídos, em regra, possuem a capacidade de representar a situação que se pretende medir e de proporcionar a mensuração de cada situação pretendida ao longo do tempo, por meio de séries históricas, bem como de refletir os resultados das intervenções efetuadas na gestão. Estão presentes critérios de qualidade como validade, praticidade e completude na maioria dos IDG apresentados. Todavia, verificou-se que fatores externos diversos podem influenciar os valores mensurados pelos IDG, afetando, assim, a independência desses indicadores.

Quanto à confiabilidade das fontes de dados utilizadas para os cálculos dos indicadores, destaca-se que é significativa, visto que a maioria deles é gerada por meio de sistemas informatizados, sendo de apuração automatizada. O SIGEST – Sistema de Gestão Estratégica é a ferramenta tecnológica utilizada pela gestão estratégica deste Tribunal para a medição e o monitoramento dos indicadores, o que também confere maior segurança na apuração dos resultados, provendo dados significativos à tomada de decisão.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Porém, é importante destacar que, para alguns IDG, a metodologia escolhida para a coleta, processamento e divulgação é de difícil replicação por outros agentes, podendo influenciar negativamente a confiabilidade dos resultados.

Por outro lado, o uso desses sistemas informatizados propicia redução do custo de obtenção dos indicadores, o que o torna razoável frente aos benefícios gerados.

2.4. AVALIAÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS

A avaliação da gestão de pessoas requerida no item 4 do Anexo II da Decisão Normativa TCU 147/2015 encontra-se exposta nos tópicos abaixo. Convém lembrar que a avaliação do item “f” (ações e iniciativas da UPC para substituição de terceirizados irregulares) foi suprimida após ajustes do escopo da auditoria nas contas, nos termos do § 6º do art. 9º da citada Decisão Normativa.

A avaliação realizada considerou o acompanhamento pela SECOI 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 concessão de aposentadoria e de pensões, as avaliações foram realizadas de forma individualizadas nos respectivos processos administrativos, a fim de dar cumprimento ao disposto na Instrução Normativa TCU nº 55/2007, cujos dados foram consolidados neste Relatório.

A metodologia também considerou o confronto das informações apresentadas no Relatório de Gestão de 2015 com os dados obtidos dos sistemas corporativos utilizados na área gestora, com o objetivo de confirmar as informações prestadas.

2.4.1 FORÇA DE TRABALHO

A força de trabalho do TST encontra-se estruturada nas Tabelas 37 a 41 do Relatório de Gestão do exercício de 2015, 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 31/12/2015.

Naquela data, o TST contava com 2.466 servidores de carreira, dos quais 2.097 eram vinculados ao TST e desses, 1.899 se encontravam lotados no Tribunal e 198 estavam removidos ou cedidos a outros órgãos. Além dos servidores de carreira, havia 35 servidores sem vínculo com a Administração Pública, 27 ministros e 6 magistrados convocados.

Ademais, 271 cargos em comissão e 1.835 funções comissionadas estavam ocupados em 31/12/2015. Conforme observado na Tabela 39 do Relatório de Gestão de 2015, 68,6% dos cargos em comissão são ocupados por servidores de carreira vinculada ao órgão. Verificou-se ainda que a maioria desses servidores estão lotados nas áreas judicantes, contribuindo para o melhor desempenho da atividade fim do Tribunal.

Assim, 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 para o exercício de funções comissionadas e para a ocupação de cargos em comissão, bem como o que dispõe o art. 5º da Resolução Administrativa nº 1.521/2012.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

De acordo com o Relatório de Gestão 2015, ainda não há estudos conclusivos que indiquem o dimensionamento ideal da força de trabalho em cada área do Tribunal, em termos qualitativos e quantitativos. Esses estudos iniciaram-se no exercício de 2015, com vistas à construção de projeto para implementação de sistemática de avaliação do quantitativo de servidores para cada área, bem como da qualificação necessária para o desempenho das tarefas a elas vinculadas. Até então, apenas em Gabinetes de Ministros há definida estimativa ideal.

A área gestora informa ainda que após a conclusão do primeiro ciclo de avaliação por competências e resultados, será possível concluir acerca da viabilidade da realização de estudos adicionais e de definição de um cronograma para definição desse quantitativo.

Destaca-se que o quantitativo de cargos de provimento efetivo deste Tribunal corresponde atualmente a 2.125 cargos, distribuídos nas carreiras judiciárias da União, na forma apresentada no quadro abaixo:

CARGO	QUANTIDADE	PERCENTUAL	PROVIDOS
ANALISTA JUDICIÁRIO	757	36%	752
TÉCNICO JUDICIÁRIO	1.366	64%	1.345
AUXILIAR JUDICIÁRIO	2	0%	-
TOTAL	2.125	100%	2.097

Fonte: Sistema de Recursos Humanos/TST

Ressalta-se que, do total de cargos apresentados, 11 (onze) encontram-se em Tabela Provisória, em processo de extinção, por força do disposto no item 8.3 da Decisão nº 854/99-TCU-Plenário, publicada no DOU de 13/12/1999, mantendo-se, assim, a situação do exercício anterior (processo 501.555/2008).

Dos 2.125 cargos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal do TST, apenas 384 são de Analista Judiciário, Área Judiciária, o que representa aproximadamente 18%. As atribuições desse cargo vinculam-se à atividade finalística do Tribunal, para a qual se faz necessária uma maior alocação de pessoas de qualificação profissional compatível.

Nesse sentido, a fim de adequar o quadro de pessoal às necessidades do Tribunal, uma das ações empreendidas foi a inserção de projeto de lei, que se encontra 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 ao 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 da UJ ou 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:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

LOTAÇÃO	QUANTIDADE	PERCENTUAL
JUDICIÁRIA	1.178	62,0%
ADMINISTRATIVA	540	28,4%
INFORMÁTICA	113	6,0%
CSJT	68	3,6%
TOTAL	1.899	100%

Fonte: Sistema de Recursos Humanos/TST

Dos dados da tabela acima, percebe-se que o Tribunal ampliou significativamente os servidores lotados na área de tecnologia da informação, tendo em vista a estratégia adotada para a prestação jurisdicional em meio eletrônico. Por outro lado, desde 2005, com a instalação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT para funcionamento junto ao TST, parte da força de trabalho deste Tribunal, cerca de 3,6%, foi deslocada para atender às demandas da Secretaria daquele Conselho. Essa situação temporária somente será resolvida após a aprovação do Projeto de Lei nº 5.764/2016 que trata da criação de cargos de provimento efetivo no CSJT.

Por outro lado, para o desempenho desse tipo de atividade, o TST firmou contratos de prestação de serviços com mão de obra terceirizada que, segundo dados do Relatório de Gestão, atingiu 1.050 colaboradores ao final de 2015.

Verificou-se que, apesar do aumento da rotatividade externa, 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 e observa-se que 70% dos estagiários contratados estavam lotados em unidades vinculadas à área judicante.

Desse modo, convém ressaltar que ao longo do exercício de 2015, a área de pessoal buscou dar ênfase aos objetivos estratégicos da UPC. Com esse fim, foi aprovado o 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 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. Assim, acredita-se que se chegará a um nível de aperfeiçoamento da força de trabalho.

2.4.2 OBSERVÂNCIA DA LEGISLAÇÃO SOBRE ADMISSÃO, REMUNERAÇÃO, CESSÃO E REQUISIÇÃO, BEM COMO SOBRE A CONCESSÃO DE APOSENTADORIAS E DE PENSÕES

Inicialmente, destaque-se que o subsídio mensal dos Ministros do TST para o exercício de 2015 foi fixado por meio da 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 pela Lei nº 12.774/2012. Há ainda



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

observância à jurisprudência do TCU e do STF, às decisões do CNJ e às demais normas atinentes a pessoal.

Os gastos com pessoal no Poder Judiciário têm grande impacto no montante dos dispêndios anuais. Em 2015, essas despesas equivaleram a 82,7% das despesas totais desta UPC. No quadro a seguir demonstra-se, em forma de *ranking*, os grandes grupos de despesas incluídas em folha de pagamento no último exercício:

DESCRIÇÃO DO GRUPO	2015	% TOTAL FOLHA	% DESPESA TOTAL
ATIVOS	416.774.169,19	56,6	46,9
INATIVOS	166.911.679,00	22,7	18,8
CONTRIBUIÇÃO PATRONAL	76.300.028,43	10,4	8,6
PENSÕES	36.742.524,33	5,0	4,1
AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO	22.864.986,00	3,1	2,6
DESPESAS DE EXERCÍCIOS ANTERIORES	7.571.490,92	1,0	0,9
AUXÍLIO CRECHE	3.327.046,00	0,5	0,4
INDENIZAÇÕES (AUXÍLIO MORADIA, AJUDA DE CUSTO)	1.817.725,89	0,2	0,2
SENTENÇAS JUDICIAIS	1.578.628,21	0,2	0,2
RESSARCIMENTO DE DESP. DE PESSOAL REQUISITADO	1.033.843,00	0,1	0,1
AUXÍLIO TRANSPORTE	850.800,00	0,1	0,1
TOTAL DESPESAS PAGAS EM FOLHA DE PAGAMENTO	735.772.920,97	100,0	82,7
TOTAL DESPESAS	889.514.432,22		

Fonte: SIAFI2015

Com base nas atividades previstas no Plano Anual de Auditoria – PAA, aprovado para o ano de 2015, 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.

Assim, tendo em vista a materialidade dessas despesas, foram realizadas as auditorias previstas no PAA, contemplando aspectos da gestão contábil, orçamentária e financeira. Foram avaliados em 2015 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 12.774/2012 e 13.091/2015, além do pagamento do auxílio alimentação, de férias e da gratificação natalina. As rubricas avaliadas nessas auditorias representaram 62% das despesas brutas da folha de pagamento do TST.

Esta Unidade de Controle constatou, ainda, que os limites de despesas com pessoal estipulados pela Lei Complementar nº 101/2000 estão sendo observados.

Em relação à cessão e requisição de servidores, informa-se que em maio do ano corrente foi realizada auditoria no tema. Diante dos trabalhos realizados, verificou-se que as cessões e requisições foram efetuadas com observância aos ditames da legislação em vigor. Observou-se que há processos administrativos individualizados, devidamente formalizados e registros em sistema informatizado para acompanhamento e emissão de relatórios gerenciais que evidenciam controles internos satisfatórios.

Dessa auditoria, percebeu-se que, dos servidores de outros órgãos que exercem suas atividades neste TST, a maioria (cerca de 78%) pertence às carreiras dos servidores da União. Por outro lado, esclarece-se que dentre os servidores de carreira do TST cedidos, 83,6% 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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

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.

No que diz respeito às admissões realizadas por este Tribunal no ano de 2015, observou-se que obedeceram aos requisitos previstos nas Leis n^{os} 8.112/1990, 8.429/1992, 9.527/1997 e na Resolução n^o 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 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 documentos 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 pelo controle 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 vem envidando esforços para atender as disposições contidas na Instrução Normativa/TCU n^o 55/2007, em especial os prazos de envio dos atos de pessoal à Corte de Contas.

Por fim, em referência a acórdãos do TCU que remetem à obrigação de informar no relatório de gestão anual sobre o andamento de providências para o atendimento de determinações expedidas, conforme informado no item “8.1 – Tratamento de determinações e recomendações do TCU” do Relatório de Gestão de 2015, esta Unidade de Controle ratifica que os ditames do Acórdão TCU n^o 1.176/2015-Plenário vêm sendo observados neste Tribunal, desde a vigência da MP n^o 167/2004, convertida na Lei n^o 10.887/2004 e das orientações normativas expedidas pelo Ministério da Previdência Social.

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

Primeiramente, destaca-se que o Tribunal tem investido nos últimos anos em ações que visam ao aprimoramento de ferramentas de trabalho e à racionalização de atividades.

Nesse sentido, ressalta-se que os processos administrativos no âmbito do TST, além de seguirem as disposições da Lei n^o 9.784/1999, tramitam de forma eletrônica. As informações, os documentos, as análises e as decisões relacionadas ao processo são anexadas pelas unidades que devam apreciá-lo, solucionando dificuldades anteriores como o deslocamento físico do processo, a emissão e o arquivamento de guias de encaminhamento e até o extravio de documentos. A forma eletrônica é mais segura e ágil. Os documentos são certificados digitalmente e existem controles de prazo, acompanhamento sistêmico da tramitação e dos servidores que atuaram no processo.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

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.

Com a publicação, ao surtirem os devidos efeitos, os dados relativos ao ato administrativo são registrados tempestivamente nos sistemas estruturantes de gestão de pessoas para fins gerenciais ou financeiros, inclusive, com todas as informações necessárias a identificação do usuário que realizou o lançamento. No mesmo sentido, são registrados em sistemas 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.

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 orientem 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 constam, 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.

No decorrer dos trabalhos de auditoria e conformidade realizados em folha de pagamento, verificou-se a existência de um rol de relatórios (gerenciais, de conferência e de prováveis inconsistências) e de *check-lists* de revisão dos trabalhos, elaborados pelos gestores, que fazem parte dos procedimentos de fechamento mensal de cada folha elaborada.

Atualmente, o gestor de pessoal dispõe, na base de dados do Sistema de Recursos Humanos, dos assentamentos funcionais dos servidores de forma digitalizada. 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 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.

Com o intuito de aprimorar ainda mais os controles internos administrativos e melhorar a qualidade dos registros relacionados à gestão de pessoal, a Administração do Tribunal vem participando desde 2013 do levantamento de governança e gestão de pessoas instituído pelo TCU, por meio do preenchimento de questionário, cujo resultado é mensurado pelo índice iGovPessoas. Essa avaliação possibilita analisar a situação atual e a evolução da governança e da gestão de pessoas no Tribunal, bem como identificar os pontos vulneráveis nessa área que necessitam de aperfeiçoamento, contribuindo para a melhoria do controle, qualidade e tempestividade dos registros relacionados à gestão de pessoas.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

2.4.4 QUALIDADE DO CONTROLE DA UPC PARA IDENTIFICAR E TRATAR AS ACUMULAÇÕES ILEGAIS DE CARGOS

No que concerne ao controle para identificar e eliminar situações ilegais oriundas de acumulação ilícita de cargos públicos, o Tribunal adota de forma sistemática, como procedimento obrigatório para o início de exercício de cargo por servidor admitido neste Órgão, o preenchimento de declaração de acumulação de cargos, tendo em vista o disposto nos arts. 118 a 120 da Lei nº 8.112/1990, alterados pela Lei nº 9.527/1997, na Súmula do TCU nº 246/2002 e no Acórdão TCU nº 54/2007. No verso do documento aparece transcrito o texto dos referidos normativos para ciência do servidor.

Em acréscimo a esse procedimento, pode-se mencionar ainda que, por meio da atualização de dados cadastrais de servidores e magistrados, ativos e inativos, e também de beneficiários de pensão, com vistas ao controle periódico da incidência do limite remuneratório constitucional, é possível detectar a incidência de acumulação ilegal de cargos. Essa é também uma prática adotada pelo gestor que lhe permite verificar inconsistências dessa natureza.

Pode-se afirmar que o gestor de pessoal vem envidando esforços para estabelecer rotinas sistemáticas de controle capazes de impedir ou mitigar potenciais situações de acumulação ilícita de cargos. Assim, conforme relatado no item 7.1.4 – Gestão de riscos relacionados ao pessoal, por meio desses procedimentos foi possível identificar e corrigir a situação de acumulação ilegal de servidor que ingressou no TST e ainda se encontrava vinculado ao Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

Informa-se que o Tribunal estuda a viabilidade e conveniência (processo TST-502.844/2011) de celebrar, junto ao INSS, convênio, acordos de cooperação técnica ou termos de execução descentralizada a fim de obter acesso ao banco de dados do SISOBINET/MPS, bem como acesso aos dados do Cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS. Esses últimos dados poderiam subsidiar análises de acumulação de cargos e empregos públicos.

2.5. AVALIAÇÃO DA GESTÃO DE COMPRAS E CONTRATAÇÕES

No exercício de 2015, foram abertos no TST 145 processos visando à realização de procedimentos licitatórios, todos na modalidade pregão, sendo 144 eletrônicos e 1 presencial. Destaca-se na tabela abaixo a distribuição das licitações realizadas ao longo do ano:

MÊS	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	TOTAL
QUANTIDADE	11	14	10	9	9	12	12	10	18	14	19	7	145
%	7,6	9,7	6,9	6,2	6,2	8,3	8,3	6,9	12,4	9,7	13,1	4,8	100,0

Fonte: Sistema de Processos Administrativos Eletrônico (PAE/TST)

Percebe-se dos dados acima que houve uma distribuição homogênea das licitações durante o ano, havendo maior variação somente nos meses de setembro e novembro, fato que demonstra um planejamento efetivo e eficiente na realização das licitações pela Administração do Tribunal.

Entretanto, apenas 126 licitações foram concluídas com êxito, uma vez que os outros procedimentos foram fracassados (9), desertos (3), revogados (6) ou anulados (1).

Além disso, foram realizadas no mesmo exercício 322 contratações diretas, sendo 247 processos de dispensa de licitação e 75 processos de inexigibilidade de licitação. Destaca-se



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

que a maior parte das dispensas, 233 processos, teve por fundamento o inciso II do art. 24 da Lei nº 8.666/93.

A tabela a seguir apresenta o quantitativo, valor e percentual das formas utilizadas para contratação no Tribunal em 2015:

FORMA DE CONTRATAÇÃO	QUANTIDADE	VALOR (R\$)	%
PREGÃO	126	26.323.757,85	62,1
SUBTOTAL	126	26.323.757,85	62,1
DISPENSA	247	10.929.753,86	25,8
INEXIGIBILIDADE	75	5.111.204,60	12,1
SUBTOTAL	322	16.040.958,46	37,9
TOTAL	448	42.364.716,31	100,0

Fonte: Sistema de Processos Administrativos Eletrônico (PAE/TST)

Ademais, houve seis adesões a Ata de Registro de Preços (ARP) de outros órgãos, no valor total de R\$ 6.330.008,00, sendo relevante esclarecer que em um dos processos, que tratou da compra de solução de armazenamento de dados, utilizou-se a ARP da Caixa Econômica Federal, no valor de R\$ 5.340.000,00, o que representou 84% do valor total dessas aquisições.

A fim de avaliar todos esses processos licitatórios e de contratação direta, a SECOI utilizou como metodologia a técnica de auditoria de análise documental, que consiste no exame dos processos, atos formalizados e aplicação de *check-list* pelos auditores.

O escopo para a seleção dos processos que receberiam os exames obedeceu aos critérios estabelecidos pelo Ato SECON.GP nº 506/2010, que dispõe sobre as análises, por parte da SECOI, 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\$ 40.000,00 e nos processos de inexigibilidade de licitação com valor superior a R\$ 20.000,00.

Assim, foram analisados em exames de auditoria 49 pregões, o que representa 38,9% do total dos procedimentos realizados, 29 processos referentes à contratação direta, o que representa 9% dos procedimentos dessa natureza, e 2 processos relativos a adesões a ARP:

FORMA DE CONTRATAÇÃO	QUANTIDADE	QUANTIDADE AUDITADA	% DE ANÁLISES DA SECOI
PREGÃO	126	49	38,9
SUBTOTAL	126	49	38,9
DISPENSA	247	8	3,2
INEXIGIBILIDADE	75	21	28,0
SUBTOTAL	322	29	9,0
ADESÃO A ARP	6	2	40,0
SUBTOTAL	6	2	40,0
TOTAL	454	80	17,6

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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

recomendações para adotar as práticas consentâneas com a legislação e com as orientações dos Tribunais, em especial do TCU. Essas recomendações foram essencialmente de caráter formal, e, portanto, não comprometeram a avaliação da gestão no exercício.

Destaque-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 têm como metas para 2015, respectivamente, concluir 50% dos processos licitatórios em até 125 dias e concluir 50% dos processos licitatórios de TIC em até 180 dias. A medição desses indicadores no exercício indicou o alcance de 46,79% para o ILCP e 62,5% para o ILCP/TIC.

Pelo exposto, entende-se que, por meio das análises feitas nos processos de compras e contratações determinadas pelo Ato SECON.GP nº 506/2010, foi possível observar que no ano de 2015 houve melhora nos controles internos administrativos no TST, na medida em que ocorreu decréscimo, em relação ao ano de 2014, de aproximadamente 30% da quantidade de recomendações emitidas pela unidade de controle interno.

No que tange à utilização do instituto suprimento de fundos, foram abertos 38 processos para concessão a sete agentes supridos, que totalizaram o valor de R\$ 193.781,65, conforme tabela abaixo:

VALORES LIQUIDADOS	304.635,88
VALORES NÃO UTILIZADOS E ESTORNADOS	110.801,15
VALORES DAS DESPESAS EFETUADAS	193.834,73
DEVOLUÇÃO DE SAQUE	83,08
VALORES DAS DESPESAS EFETUADAS LÍQUIDAS	193.751,65

Fonte: SIAFI 2015

Para a avaliação dos suprimentos de fundos, foi realizada auditoria conforme previsto no Plano Anual de Auditoria de 2015, aprovado pelo Ato GP.SECOI nº 664/2014. Essa auditoria teve por finalidade a verificação do desempenho das áreas auditadas por meio da análise de suas atividades e funções, visando solucionar possíveis problemas ou preveni-los e, com isso, auxiliar a Administração do TST na consecução de seus objetivos.

A metodologia utilizada foi a análise documental de doze processos administrativos de acompanhamento das despesas de suprimento de fundos, o que corresponde a aproximadamente 31% de todos os processos administrativos abertos com essa finalidade. Como resultado, não foram encontradas falhas que pudessem trazer prejuízos ou causar ineficiência na gestão administrativa, não havendo necessidade de emissão de recomendações à Administração do TST.

2.6. AVALIAÇÃO OBJETIVA SOBRE A GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DA UJ

Com a finalidade de realizar a avaliação da gestão de tecnologia da informação do TST, a Unidade de Controle Interno seguiu o escopo decorrente da reunião ocorrida em 20/1/2016, citada no item 1.2 deste documento, no qual se acordou a necessidade de haver, além de avaliação objetiva da TI, tópico especial sobre a implementação do Processo Judicial Eletrônico - PJe, em particular quanto ao grau de cumprimento do planejamento em relação aos percentuais de implantação.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

A metodologia baseou-se na utilização das técnicas de auditoria de correlação de informações e de análise documental, procedendo-se ao confronto entre os dados constantes do Relatório de Gestão do TST, as orientações do TCU e os normativos relacionados ao tema.

Convém ressaltar que, em relação ao conteúdo sobre a “descrição sucinta do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação (PETIC) e/ou Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação (PDTIC), apontando o alinhamento desses planos ao Plano Estratégico Institucional”, a área gestora apresentou dados que indicam a vigência do PETIC 2015-2020. Foi mencionada também a existência do PDTIC 2015, porém, sem quaisquer descrições ou detalhamentos.

Conforme normativos, foram citados e apontados os objetivos estratégicos do PETIC 2015-2020 em consonância com os respectivos alinhamentos perante o Plano Estratégico Institucional. Entretanto, não foi apresentada a descrição sucinta do Plano, conforme solicitado, apesar de tal informação ter sido apontada como opcional pelo próprio comando expresso pelo TCU. Para tanto, foi recomendada à Secretaria de Tecnologia da Informação – SETIN a complementação das informações prestadas, fazendo-se menção aos objetivos estratégicos juntamente com os respectivos indicadores, além de apresentar o estágio corrente de alcance de cada uma das metas estabelecidas.

De acordo com as informações complementadas, foram elencados sete objetivos estratégicos, os quais englobam doze indicadores estratégicos. Desse rol, nove apontam alcance ou superação da meta fixada para o ano de 2015, enquanto três apontam o não cumprimento estabelecido pelo PETIC 2015-2020, conforme tabela a seguir, considerando-se, pois, devidamente atendidas as informações solicitadas.

OBJETIVO	INDICADOR ESTRATÉGICO	META 2015	RESULTADO 2015
1. Desenvolver competências, habilidades e atitudes	ISMT - Índice de servidores com limite mínimo de treinamento	67%	81,0%
2. Garantir a infraestrutura de TIC	IDSJ - Índice de disponibilidade dos serviços de infraestrutura	98,5%	98,3%
3. Aprimorar a gestão orçamentária de TIC	IEO - Índice de eficiência na execução do orçamento	80%	100%
	IAOE - Índice de ações orçamentárias de investimento efetivadas com base no Plano de Contratações aprovado em novembro de 2014 ⁽¹⁾	70%	56,5%
4. Aprimorar a gestão de serviços de TIC	ISPA - Índice de serviços suportados por processos ITIL adaptados	15%	5,6%
5. Aprimorar a gestão de riscos de TIC	ISRM - Índice de serviços críticos de TIC com riscos mapeados	40%	5,6%
6. Aprimorar a gestão de projetos, programas e portfólios	IPEP - Índice de projetos executados no prazo	45%	58,3%
	IPPM - Índice de projetos do PDTIC geridos com a MGPS	50%	68,8%
	IPP - Índice de precisão do planejamento do portfólio do PDTIC	66%	74,6%
7. Assegurar o foco no jurisdicionado e a satisfação dos usuários de TIC	ISTI - Índice de satisfação de TIC	78%	76,9%
	ISSA - Índice de satisfação dos solicitantes com as soluções para a atividade administrativa	70%	92%
	ISSAJ - Índice de satisfação dos solicitantes com as soluções para a atividade judicante	70%	100%

Nota: (1) O percentual de 56,5% refere-se ao fato de não terem sido levados em consideração as revisões orçamentárias realizadas durante o exercício de 2015, onde foram incluídas, alteradas e excluídas ações de investimento.

Em relação à “descrição das atividades do Comitê Gestor de TI – CGTI, especificando sua composição, quantas reuniões ocorreram no período e quais as principais decisões tomadas”, a SETIN apontou no Relatório de Gestão as principais atribuições desse Comitê, instituído pelo Ato TST.GP nº 251/2013. Foi descrita a sua composição e indicada a ocorrência de suas reuniões ordinárias e extraordinárias de forma satisfatória.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Entretanto, quanto ao detalhamento das principais decisões tomadas pelo Comitê, foram mencionadas apenas deliberações de natureza genérica, a exemplo de decisões envolvendo os investimentos e aplicação dos recursos orçamentários destinados à tecnologia da informação e aprovação do Plano de Contratações e Soluções de Tecnologia da Informação e Comunicação para o exercício de 2015.

Dessa forma, foram solicitadas à SETIN complementações e detalhamentos acerca dessa informação, as quais foram consideradas satisfatoriamente atendidas pela equipe de auditoria, conforme apresentado na tabela a seguir:

ASSUNTO	DELIBERAÇÃO DO CGTI	ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA DE 2015
Demandas de TI que envolvam contratação em 2016	Envio de Ofício do Coordenador do CGTI aos Gabinetes de Ministros, solicitando as demandas.	2ª Reunião, 3/3/2015, item 2.1
Revisão do Plano de Contratações	Aprovação do Plano com a 1ª Revisão.	3ª Reunião, 7/4/2015, item 2.1
	Aprovação do Plano com a 2ª Revisão.	4ª Reunião, 22/6/2015, item 2.1
	Aprovação do Plano com a 3ª Revisão.	7ª Reunião, 8/10/2015, item 2.1
	Aprovação do Plano com a 4ª Revisão.	8ª Reunião, 4/12/2015, item 2.3
Revisão do PDTIC 2015	Aprovação do PDTIC 2015 com a 1ª Revisão.	3ª Reunião, 7/4/2015, item 2.2
	Aprovação do PDTIC 2015 com a 2ª Revisão.	4ª Reunião, 22/6/2015, item 2.2
	Aprovação do PDTIC 2015 com a 3ª Revisão.	7ª Reunião, 8/10/2015, item 2.2
	Aprovação do PDTIC 2015 com a 4ª Revisão.	8ª Reunião, 4/12/2015, item 2.4
Priorização dos sistemas críticos para execução do projeto “Aprimorar a Gestão de Riscos de TIC”	Aprovação da priorização pelo CGTI	4ª Reunião, 22/6/2015, item 2.5
Pesquisa de Satisfação Anual da SETIN	Aprovação do conteúdo da pesquisa e deliberação para que seja aplicada no Tribunal. O campo Comentário deverá indicar “sugestões de melhoria deste aspecto”. A expressão “tempo de resposta” deverá ser substituída por “tempo de resposta ou processamento”. Deverá ser aberta uma janela <i>pop-up</i> quando o servidor fizer o <i>login</i> na rede de computadores, contendo mensagem que o estimule a responder ao questionário.	6ª Reunião, 8/7/2015, item 2.2
Plano de Contratações 2016	Aprovação do Plano de Contratações 2016, definindo-se que novas contratações com valor igual ou superior a R\$300.000,00, serão submetidas oportunamente à aprovação do CGTI.	8ª Reunião, 4/12/2015, item 2.1
PDTIC 2016	Aprovação do PDTIC 2016, observando-se que o Plano de Contratações de TIC seja anexado ao PDTIC.	8ª Reunião, 4/12/2015, item 2.2

No que diz respeito à “descrição do plano de capacitação do pessoal de TI, especificando os treinamentos efetivamente realizados no período”, a SETIN listou no Relatório de Gestão 23 ações de capacitação realizadas em 2015, as quais atenderam à estratégia. Consta na relação o nome de cada ação de capacitação, acrescido das respectivas áreas de conhecimento e carga horária.

No entanto, o plano não foi mencionado e descrito conforme recomendado. Tampouco foram citados os quantitativos de pessoal que participaram de cada uma das ações. Verificou-se também que algumas ações de capacitação de natureza eminentemente técnica foram categorizadas como pertencentes à área de conhecimento “Gestão Estratégica”.

Assim, foi solicitado à SETIN que complementasse as informações prestadas por meio da descrição detalhada desse plano, bem como da inclusão de dados adicionais pertinentes às ações de treinamento realizadas. A solicitação foi atendida mediante o fornecimento de documento referente ao Plano de Capacitação de Pessoal de TI 2015. Verificou-se que estavam previstas 75 ações de capacitação em 2015, das quais 18 foram efetivamente realizadas. Outras cinco ações não previstas no documento também foram realizadas, totalizando 23 ações e 172 participações de servidores.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Quanto à “descrição dos projetos de TI desenvolvidos no período, destacando os resultados esperados, o alinhamento com o Planejamento Estratégico e com o Planejamento de TI, os valores orçados e despendidos e os prazos de conclusão”, a área gestora apresentou rol constituído por 36 projetos e ações. Para cada item incluído, encontram-se especificados os respectivos resultados esperados, o objetivo estratégico conforme o Plano Estratégico de TI, os valores orçados e despendidos, bem como o prazo de conclusão estimado.

Dentre os 36 projetos e ações listados, cinco envolvem a aplicação de dispêndios orçamentários, no total de R\$ 7.247.828,42. Esta Unidade de Controle entende que, desses 36 projetos, nem todos podem ser considerados como destinados a novos produtos ou serviços, com efetivo valor agregado à estratégia de TI. Percebe-se que parte deles se referem a atividades de manutenção, atualização, estudos, revisões, análises, dentre outras categorias equivalentes.

Dessarte, solicitou-se à SETIN que complementasse as informações prestadas, com o intuito de diferenciar os projetos de efetivo impacto estratégico das ações rotineiras e cotidianas. Essas informações foram satisfatoriamente complementadas, considerando-se atendidas as solicitações. Um total de vinte projetos foram considerados pela área gestora como efetivamente vinculados ao planejamento estratégico, conforme tabela a seguir:

PROJETO/ AÇÃO	VALOR DESPENDIDO (EMPENHADO)
Definir o modelo de monitoramento dos projetos e ações do PDTIC	-
Adequação do Portal de Projetos do TST para permitir o acesso externo aos usuários	-
Revisar a Metodologia de Gestão de Projetos da SETIN - MGPS	-
Adaptar o sistema de autenticação para Single <i>sign-on</i> (SSO)	-
Modernização da solução de <i>Business Intelligence</i> do TST	-
Migração dos relatórios gerenciais (administrativos) do BO 5 para versão WEB	-
Otimizar Cargas	-
Revisar regras de validação e Gestão x PJe	-
Elaboração do Metamodelo de Gestão da Informação	-
Reorganizar os universos do BO da área administrativa	-
Implantação do processo de gestão de riscos de TI na SETIN	-
Aprimoramento da Gestão de Serviços de TIC – 1ª Etapa	-
Utilização das novas funcionalidades da versão 4.0 da ferramenta Business Objects	-
Atualização da rede wireless	35.344,99
Estudo e implantação de nova plataforma de infraestrutura de armazenamento.	5.340.000,00
Atualização da plataforma de gerenciamento eletrônico de documentos (GED)	117.991,92
Implantação da solução de TEM (<i>Telecom Expensive Managment</i>) para gestão de contas telefônicas	2.483,87
Modernização da solução de telecomunicações do TST	1.752.007,64
Modernizar os equipamentos de coleta digital	-
Atualizar o parque de microinformática do TST para a SECOM	Não concluído no exercício

Quanto ao “Tópico Implementação do PJe, em especial quanto ao grau de cumprimento do planejamento em relação aos percentuais de implantação”, a área gestora de TI esclareceu que, no que concerne às suas atribuições técnicas, o Sistema PJe encontra-se plenamente instalado e disponibilizado para implantação por parte das áreas de negócio do TST. Informou também que a Coordenadoria de Processos Eletrônicos – CPE é a unidade administrativa responsável pela referida implantação, no papel de unidade finalística.

Em reunião realizada sobre o tema, a CPE atestou que a implantação do PJe vem sendo planejada, conduzida e tratada por meio de projeto institucional devidamente inscrito no escritório corporativo de projetos do TST, sob o código 02/2014. O projeto vem sendo planejado e gerenciado em conformidade com as melhores práticas, técnicas e ferramentas consolidadas no



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

mercado para a disciplina de gerenciamento de projetos e em consonância com a metodologia de gerenciamento de projetos implantada no TST.

Segundo o planejamento inicial, foram definidos como marcos iniciais de implantação desse sistema as unidades Subseção II Especializada em Dissídios Individuais – SDI2 e Seção Especializada em Dissídios Coletivos – SDC, selecionando-se dois TRTs como tribunais de origem, em caráter piloto.

Dada a abrangência, criticidade e complexidade da matéria, verificou-se a necessidade, por questões de prudência, da adoção de processos minuciosos de gestão de mudanças, incluindo a realização de estudos técnicos mais detalhados e de análises de impacto pormenorizadas, além de uma gestão de riscos aprimorada.

Tais previsões vêm sendo conduzidas pelas unidades e pelos Comitês responsáveis, resultando, dentre outros aspectos, em alterações de escopo e de cronograma do projeto PJe no TST.

Com efeito, o Comitê Gestor responsável, as equipes técnicas e os grupos de apoio que atuam no PJe vêm atuando no sentido de identificar os impactos da adoção do novo sistema no âmbito do TST, principalmente devido ao fato de já existirem sistemas legados judiciais eletrônicos implantados e em funcionamento que respondem às demandas de produtividade das áreas finalísticas desta Corte.

Como resultados preliminares, foram elencadas nas justificativas de alteração do projeto diversas funcionalidades já existentes nos sistemas judiciais legados que atendem ao TST, porém ainda não implementadas no PJe.

Não obstante, ressalta-se que o PJe se encontra instalado e disponibilizado, sendo que o estágio atual da implantação, ainda em caráter piloto, envolve a tramitação eletrônica de um único processo judicial (AIRR), oriundo da Sexta Turma.

A implantação do PJe é tema de intimação expedida ao TST pelo CNJ, nos termos do procedimento nº 0000681-09.2014.2.00.0000 daquele Conselho. Por meio de ofício, o Ex.^{mo} Ministro-Presidente do TST respondeu ao CNJ que a implantação do PJe no TST é coordenada por um Comitê Gestor que atestou que as funcionalidades atualmente presentes no PJe não contemplam todas as necessidades para implantação no TST. Assim, no citado ofício solicitou-se a relativização das regras previstas nos artigos 34 e 44 da Resolução CNJ nº 185/2013, em face do previsto em seu artigo 45. Também consta expressa a informação de que a expectativa é que a implantação e adesão gradual do PJe no âmbito do TST se dê a partir do segundo semestre de 2017.

Cabe ressaltar que a citada Resolução do CNJ institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico - PJe como sistema de processamento de informações e prática de atos processuais e estabelece os parâmetros para sua implementação e funcionamento.

Diante de todo o exposto, conclui-se que as informações solicitadas foram satisfatoriamente prestadas pela área gestora mediante apresentação de relatórios, documentos, reuniões e posterior complementação. Consideram-se atendidas, portanto, as orientações exaradas pelo TCU, ressaltando que os demais pontos não citados neste item, em relação ao conteúdo exigido pelas normas de formulação do Relatório de Gestão, foram apresentados em consonância com o solicitado.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

2.7. AVALIAÇÃO DA QUALIDADE E SUFICIÊNCIA DOS CONTROLES INTERNOS ADMINISTRATIVOS INSTITUÍDOS PELA UJ COM VISTAS A GARANTIR QUE SEUS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS SEJAM ATINGIDOS

Para esta avaliação, a Unidade de Controle Interno utilizou como referências as orientações normativas da DN TCU 147/2015, bem como a estrutura modelo definida pelo *COSO – Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* relativas aos controles internos. Esses controles, no âmbito dos processos de trabalho administrativos do TST, foram analisados considerando-se os cinco componentes do COSO-I, quais sejam, ambiente de controle, avaliação dos riscos, atividades de controle, informação e comunicação, e monitoramento, com vistas à garantia do alcance dos objetivos estratégicos da instituição.

O escopo dos trabalhos considerou as informações prestadas pela Administração do TST em relação ao item Gestão de riscos e controles internos apresentadas no Relatório de Gestão de 2015. Já como metodologia foram utilizadas as técnicas de auditoria de correlação de informações e exame de registros.

Inicialmente, constatou-se ser satisfatório o **ambiente de controle** do TST. Esta instituição possui, além do código de ética da Administração Pública, o seu próprio documento. Há código de ética formalmente instituído, específico às suas atividades, na forma do Ato SEGP.GP nº 478, de 27/8/2015, o que demonstra o seu comprometimento com a integridade e com os valores éticos.

Verificou-se também a existência de regramentos que regulam as instruções operacionais e procedimentos, especialmente aqueles relacionados a licitações (incluindo as dispensas e as inexigibilidades), fiscalizações e execuções de contratos, averbações e concessões de vantagens relativas à área de pessoal e benefícios e controle de acesso aos ativos informatizados. Os procedimentos e as instruções operacionais de grande parte das atividades realizadas pelo TST são padronizados e estão postos em documentos formais, fornecendo a base para a condução do controle interno por toda a organização.

Esses parâmetros permitem à estrutura de governança cumprir com sua responsabilidade de supervisionar, de forma independente, o desenvolvimento e o desempenho dos controles internos, visto que são essenciais à consecução dos objetivos da unidade e dão suporte adequado ao seu funcionamento. Além disso, a existência de um regramento formal reduz o risco de ocorrência de falhas ou erros e colabora para a adequação desses procedimentos à legislação e aos normativos vigentes. Ademais, os normativos são atualizados à medida que surgem mudanças de contexto, legislação ou jurisprudência.

Observou-se, ainda, que as delegações de autoridade e de competência são acompanhadas de definições claras das responsabilidades, e encontram-se previstas no Regulamento Geral do TST (Resolução Administrativa nº 1784, de 9/11/2015, alterada pela RA nº 1795, de 16/2/2016) ou são instituídas por meio de ato próprio, com o devido detalhamento de procedimentos e responsabilidades. Esse regramento interno funciona como um limitador à atuação das unidades responsáveis e, quando da realização de auditoria, é testado para verificar a validade da cadeia de delegações.

Outra iniciativa do TST foi a de constituir comitês, especialmente os voltados aos assuntos relacionados à atividade fim do Tribunal, à Gestão de Pessoas e à Tecnologia da



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Informação, além de comissões e grupos de trabalho que têm por fundamento a análise, o estudo e a proposição de soluções para questões inerentes aos assuntos específicos motivadores de sua criação.

Ressalta-se que a segregação de funções é observada no âmbito do TST e acompanhada por esta Secretaria de Controle Interno, que, inclusive, já fez recomendações à Administração com o intuito de adequar a sua estrutura orgânica ao definido por esse princípio, as quais foram devidamente acatadas.

Salienta-se, ainda, que existe preocupação da organização em formar criticamente seus colaboradores em competências que estimulem os valores estratégicos definidos e os comportamentos e atitudes desejáveis, tais como: o comprometimento, a ética, a transparência, a responsabilidade socioambiental e a inovação. Verificou-se que o programa EDUCARE de treinamento interno tem em sua base estrutural o grupo de desenvolvimento e aperfeiçoamento “Cidadania Organizacional”, que tem como intuito fortalecer valores e estimular o desenvolvimento de comportamentos importantes para atuação do TST.

Associado a isso, o TST vem desenvolvendo ações como o projeto “Virtudes em Cena”, coordenado atualmente pelo Ministro-Presidente do TST, que tem como principal objetivo exibir e discutir filmes que apresentam virtudes morais que enobrecem o ser humano. Outros projetos complementam esse tipo de formação, em especial o “Gestão em Cena”, cuja proposta é trazer temas relevantes para o desenvolvimento dos gestores de maneira mais acessível, lúdica e afetiva por meio da apresentação de filmes e posterior debate, inspirado no “Virtudes em Cena”, mas fazendo um recorte de temas gerenciais. Cita-se ainda o projeto “Valor do Ser”, que visa a valorizar o servidor, tratando-o de uma maneira integral, considerando sua formação, saúde, bem-estar no trabalho e espiritualidade.

Por outro lado, na cultura organizacional as condutas não alinhadas ao correto exercício das atribuições dos colaboradores do Tribunal são devidamente apuradas por meio de processo administrativo legal.

Esclarece-se, entretanto, que os controles internos atualmente existentes do TST não se encontram totalmente estruturados e são estabelecidos pelas unidades organizacionais de forma segregada, por atividade. Tais controles são avaliados pela SECOI no âmbito dos trabalhos de auditoria que compõem o Plano Anual de Auditoria estabelecido para o exercício e todas as constatações são levadas ao conhecimento da Administração, acompanhadas de avaliação e recomendações para aprimoramento das atividades de gestão, de forma a adequar seus procedimentos ao contexto, às leis e aos normativos que regem a Administração Pública.

Não obstante a existência de controles internos adequados e em funcionamento, em razão das diretrizes emanadas pelo CNJ, que delineou a atuação das unidades de controle interno com foco na avaliação dos controles internos existentes na instituição, a SECOI já orientou a Administração sobre a necessidade de inserir a atuação sistemática de controle interno no âmbito do TST, alinhada a normas de referência internacional, para viabilizar ações que contemplem, também, o gerenciamento de riscos.

Nesse sentido, como informado no Relatório de Gestão de 2015, o TST instituiu, com a formulação do novo Plano Estratégico para o período de 2015 a 2020, o Comitê de Riscos para propor a adoção de ferramenta de gestão eficaz no intuito de minimizar os riscos das principais atividades do Tribunal. Já em 2015, como resultado dos trabalhos, foi editado normativo que definiu a Política de Gestão de Riscos da Secretaria do TST, para implantação em dois anos.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

A Política de Gestão de Riscos tem como premissa o alinhamento ao Plano Estratégico do Tribunal e como objetivo estabelecer princípios, diretrizes e responsabilidades para a gestão de riscos, incorporando a visão de riscos à tomada de decisão, em conformidade com as melhores práticas adotadas no setor público.

Embora o TST esteja relativamente avançado com relação à instituição de seus objetivos, estabelecidos formalmente no Plano Estratégico 2015-2020, em que constam os objetivos, as metas e os indicadores para avaliar o cumprimento dessas metas, **o TST não dimensiona ou identifica riscos de modo objetivo, sistemático, formalizado**. Apesar de já apresentado o Plano de Gestão de Riscos, a avaliação de riscos ainda se encontra em fase inicial, de estudos em projeto piloto. Percebe-se que apenas a Gestão de Riscos de TI na Secretaria de Tecnologia da Informação do TST está mais avançada em termos de implementação, que ocorre em três frentes, mas que segue a metodologia de gestão de riscos única definida para as unidades do Tribunal.

Segundo informado por aquele Comitê, há iniciativas que visam internalizar os conceitos da gestão de riscos no corpo funcional do Tribunal. Uma das ações voltadas a esse intuito é a capacitação de servidores que atuarão como multiplicadores dentro das respectivas unidades organizacionais.

Não obstante, observam-se **atividades de controle** estabelecidas por meio de políticas e procedimentos e desempenhadas em todos os níveis da entidade, que ajudam a garantir o cumprimento das diretrizes determinadas pela administração para mitigar os riscos à realização dos objetivos. A instituição dos indicadores de desempenho citados no item 2.3 deste relatório, bem como os controles físicos dos bens, a utilização de *check-lists*, a segregação de funções e os processos de trabalho de TI, são exemplos de procedimentos de controle realizados pelo TST. Após a implementação do Plano de Gestão de Riscos, com a identificação, análise e avaliação de riscos, espera-se a estruturação desses procedimentos, hoje realizados de forma não estruturada, a fim de que contribuam efetivamente para a redução, a níveis aceitáveis, dos riscos à realização dos objetivos.

Quanto à **informação e comunicação na UJ**, verifica-se que atualmente são utilizados diversos meios para documentar, armazenar e comunicar, de forma tempestiva, a informação a todos aqueles que dela necessitem, tais como a Biblioteca Digital, consultada por qualquer cidadão por meio do endereço eletrônico www.tst.jus.br/legislacao, a internet, a intranet e o correio eletrônico corporativo, dentre outras mídias de comunicação interna.

Quanto à comunicação com o público externo, criou-se no TST, em cumprimento aos procedimentos sistematizados na Lei nº 12.527/2011, que regulamenta o direito constitucional de acesso dos cidadãos às informações públicas, espaço próprio para facilitar o acesso ao Tribunal, bem como divulgar, independentemente de solicitação, informações de interesse público.

Dessa forma, com o objetivo de tornar a prestação jurisdicional mais eficiente e acessível a todos os cidadãos e com foco no controle social, o TST procedeu ao aprimoramento de seus serviços de Ouvidoria, implantando o Serviço de Informação ao Cidadão – SIC do TST, canal de acesso a informações solicitadas por qualquer interessado, cujos pedidos podem ser apresentados eletronicamente, por correspondência física, ou presencialmente, nas dependências do Tribunal.

Como informado no Relatório de Gestão, a fim de fomentar a cultura da Gestão do Conhecimento no Tribunal, amparada na ação estratégica “ampliar a Gestão do Conhecimento”, prevista no atual Plano Estratégico, o TST vem implantando o Sistema Base de Conhecimento, que



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

tem como principal objetivo servir como repositório organizacional das informações e conhecimentos necessários ao desenvolvimento das atividades em suas diversas unidades, facilitando o registro, compartilhamento e disseminação desses ativos entre os seus colaboradores e outros usuários do sistema.

Por fim, resta destacar que a UJ possui limitações quanto ao processo de **monitoramento**, visto que o sistema de controles internos ainda não se encontra totalmente estruturado. Ou seja, as avaliações contínuas e/ou independentes com a finalidade de certificar a presença e o funcionamento dos controles internos ainda não são plenamente realizadas. Entretanto, como dito, tais controles são avaliados no âmbito dos trabalhos de auditoria interna, e todas as constatações são levadas ao conhecimento da Administração, acompanhadas de avaliação e recomendações para aprimoramento das atividades de gestão.

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

De forma a realizar a avaliação dos controles internos relacionados à elaboração das demonstrações contábeis e dos relatórios financeiros, foram utilizadas 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.

Inicialmente, identificaram-se os procedimentos inerentes aos registros das despesas realizadas pelo Tribunal no exercício de 2015, e constatou-se que para cada etapa da despesa é atribuída responsabilidade a uma área específica, o que demonstra a existência de segregação de funções no âmbito do TST.

Quanto aos controles internos administrativos, importa destacar os controles identificados referentes às etapas das despesas, segundo relatado a seguir:

ETAPA	CONTROLE INTERNO ADMINISTRATIVO
Adequação da despesa	<ul style="list-style-type: none">Utilização do Plano de Contas e do Ementário da Despesa para classificação orçamentária da despesa, identificando o Programa de Trabalho e o Elemento de Despesa correspondente.Registro do valor da despesa, da modalidade de licitação e do assunto no Sistema de Planejamento e Orçamento.Autorização da realização da despesa por autoridade competente em processo administrativo formalmente constituído.Retificação adequada, antes da emissão empenho, no caso de necessidade de redução do valor em decorrência da licitação.
Empenho	<ul style="list-style-type: none">Realização tempestiva do registro do empenho no SIAFI, após a homologação do certame licitatório ou a autorização da despesa pela autoridade competente, com base na adequação realizada da despesa.Emissão de relatórios, após a liquidação e o pagamento da despesa, para o acompanhamento e controle dos saldos, conciliações da projeção de gastos, dentro do Programa de Trabalho (Ação orçamentária) e Elemento de Despesa específico, dentre outros.
Liquidação	<ul style="list-style-type: none">Realização tempestiva do registro da liquidação das despesas referentes aos contratos no SIAFI.Fiscalização do contrato, a cada entrega de bens ou prestação de serviços, por agente formalmente designado, para atestar que a obrigação assumida foi cumprida integralmente pelo contratado.Verificação da conformidade do documento fiscal com o contrato ou nota de empenho, conforme o caso, e a consulta da autenticidade da NF-e.Verificação do documento utilizado pela fiscalização para o recebimento definitivo do objeto/serviço, que segue modelo próprio aprovado pela Administração do TST.Confirmação, por meio da designação em ato próprio, da competência dos servidores que atestam as despesas.Verificação se a documentação pensada ao processo está em consonância com as exigidas no contrato (relatórios exigidos, regularidades fiscal, previdenciária e trabalhista), inclusive a existência da garantia contratual, se for o caso.Observância da ausência de impedimento para licitar ou contratar com a Administração Pública.Estabelecimento de parâmetros pela unidade de contabilidade do TST, conforme Memorandos Circulares nº 6/2015 e nº 8/2015,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

ETAPA	CONTROLE INTERNO ADMINISTRATIVO
	<p>de modo a orientar os procedimentos de liquidação da despesa no âmbito do Tribunal, colaborando para a fidedignidade da informação.</p> <ul style="list-style-type: none">• Exigência, na liquidação de taxas condominiais referentes a imóveis funcionais no SIAFI, de emissão de recibo pelo condomínio ou, no caso das taxas extraordinárias, da comprovação de seu estabelecimento/aumento através da ata da reunião deliberativa.• Existência de normativos internos que regulamentam as liquidações referentes a contratos de fornecimento, de serviços ou aquisições, em complemento aos ditames legais.• Conferência do total do demonstrativo da despesa em relação ao total a ser pago, no caso específico das despesas com pessoal, com posterior registro da liquidação da despesa no SIAFI.
Pagamento	<ul style="list-style-type: none">• Realização do reexame de aspectos fundamentais efetuados na etapa de liquidação.• Prospecção das retenções dos tributos de acordo com a legislação tributária na confecção da minuta de Ordem Bancária.• Conferência da proposta de pagamento.• Autorização para emissão da OB por servidor designado, nos termos propostos.• Registro da OB no SIAFI para fins de pagamento.

Quanto às receitas, o controle é realizado por meio do acompanhamento do orçamento do TST aprovado na Lei Orçamentária, bem como de suas alterações (a exemplo dos créditos adicionais), que é disponibilizado por meio de Notas de Dotação, lançadas automaticamente no SIAFI, conforme “Fita SOF”, sendo registradas nas contas do grupo 52xxx.xx.xx – Orçamento Aprovado.

Para fazer face à execução das despesas orçamentárias, os recursos financeiros são disponibilizados ao TST basicamente de três formas:

- sub-repasses recebidos diretamente do Órgão Setorial de Programação Financeira de Justiça da Trabalho (UG 080017);
- sub-repasses provenientes da emissão de DARF e GPS com tipo de recurso 1 – Com Cota do Orçamento do Exercício, que são registrados na conta 82223.08.00 - Sub-Repasse Proveniente Documento Eletrônico; e
- receitas próprias arrecadadas na fonte 0150, por meio de depósitos de GRU com os códigos 28804-7 – Taxa de Ocupação de Imóveis e 28849-7 – Indenizações por Danos ao Patrimônio Público, que são registradas na conta do ativo 11112.20.01 – Limite de Saque com Vinculação de Pagamento – OFSS.

Sob o ponto de vista patrimonial, essas receitas são registradas no Balancete nas contas 4xxxx.xx.xx - Variação Patrimonial Aumentativa (VPA).

Os contratos, bem como as garantias por eles estabelecidas, são registrados no SIAFI pelo valor total pela área responsável pela formalização e acompanhamento. O controle administrativo é realizado pela Unidade de Contabilidade do Tribunal quando da análise do processo, como também na conciliação das contas de execução contratual (81231.xx.xx) ou de garantias (81111.01.xx).

A mesma rotina acontece com os convênios onerosos, cumprindo ressaltar que aqueles que não possuem caráter oneroso recebem registro somente no SIASG.

No que tange a suprimento de fundos, o controle é também realizado nas contas de controle, e a verificação da conformidade da aplicação acontece em dois momentos. Inicialmente na aprovação da prestação das contas apresentadas pelo agente suprido ao ordenador de despesa e, posteriormente, na análise da unidade de contabilidade do TST, que orienta a reclassificação da despesa, solicita a escrituração das notas fiscais apresentadas, a anulação dos saldos empenhados e o pagamento das faturas.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Importante ressaltar que as concessões de suprimento de fundos realizadas em 2015 foram objeto de análise em sede de auditoria realizada, contemplada no Plano Anual de Auditoria de 2015, conforme já informado no item 2.5 deste Relatório.

Os bens móveis e intangíveis são registrados no SIAFI no momento da liquidação da despesa, e os valores dos bens imóveis à disposição do TST são lançados no SIAFI de acordo com os dados do Sistema de Gerenciamento de Imóveis de Uso Especial da União – SPIUNet. Os registros desses últimos são automáticos e contabilizados na conta 12321.01.02 – Bens Imóveis – Edifícios.

Ao final de cada mês, as depreciações dos bens móveis são calculadas com o auxílio do Sistema de Patrimônio do TST (SisPat), com utilização dos parâmetros estabelecidos pela macrofunção 020330 da Secretaria do Tesouro Nacional. As informações e valores extraídos do SisPat são registrados no SIAFI e repassados à área contábil por meio do Relatório Mensal de Movimentação de Bens Móveis. Em relação à depreciação dos bens imóveis, seu registro é realizado pela CCONT/STN ao final do exercício, subsidiada por informações da Secretária do Patrimônio da União (SPU).

Diferentemente das depreciações, as amortizações dos bens intangíveis não são calculadas automaticamente pelo SisPat. Assim, o cálculo é realizado ainda pela área de contabilidade, a qual informou que já está em desenvolvimento funcionalidade para esta finalidade no sistema em comento.

Verificou-se que a própria Divisão de Contabilidade, por meio do MEMO.CIRCULAR.DICONT nº 003/2012, orientou as unidades administrativas do TST sobre a forma e o momento de sua atuação no controle dos diversos registros realizados pela unidades, com o intuito de confirmar a exatidão dos procedimentos contábeis efetuados, ou, se necessário, atuar tempestivamente para sua correção.

Outro controle realizado diz respeito às análises determinadas pelo Ato SECON.GP nº 506/2010, o qual dispõe sobre a atuação, por parte da Secretaria de Controle Interno, nos procedimentos administrativos da Secretaria do Tribunal. Em 2015, conforme informado no item 2.9 deste Relatório, foram realizadas 615 análises nos procedimentos inerentes à liquidação e ao pagamento das despesas, tendo sido emitidas recomendações pontuais sobre a atuação da Administração.

Cumprir informar também que, nos Planos Anuais de Auditorias, a Unidade de Controle Interno do TST vem constantemente incluindo trabalhos voltados para a área patrimonial que contemplam a rotina de registro desses bens. Nos últimos três anos, foram realizadas auditorias nos sistemas de Patrimônio, de Subalmoxarifados de Material de Consumo (área de informática, de engenharia, de comunicação social e de saúde) e de Veículos do TST.

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.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

2.9. AVALIAÇÃO DA OBSERVÂNCIA, PELA UNIDADE PRESTADORA DA CONTA, DA ORDEM CRONOLÓGICA DOS PAGAMENTOS ESTABELECIDADA 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 a 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 2015.

Para tanto, os critérios foram estabelecidos pelo Ato SECON.GP nº 506/2010, normativo interno 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, o normativo define a análise daqueles superiores a R\$ 40.000,00 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 615 procedimentos no decorrer do ano de 2015, em média 51 processos/mês.

A análise foi realizada com a utilização de *check list* elaborado por esta Unidade de Controle, com o objetivo de verificar, de acordo com o tipo do contrato, o cumprimento das obrigações estabelecidas no contrato, a regularidade da contratada, o ateste da fiscalização, a formalidade dos documentos fiscais e trabalhistas e a minuta da ordem bancária.

Cumprir informar que, em casos esporádicos, o procedimento de pagamento é paralisado para oficializar a contratada sobre a necessidade de cumprimento de obrigações assumidas, porém não comprovadas, no contrato, 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.

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.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

3 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 nesta Secretaria, 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, 29 de julho de 2016.

EDEZER APARECIDO FREITAS
Equipe de auditoria

CLARICE DE ÁVILA SANTOS
Equipe de auditoria

FELIPE RIBEIRO CARNEIRO
Equipe de auditoria

THAÍS SILVA OLIVEIRA LIMA
Equipe de auditoria

PAULO DE TARSO PENNA DA COSTA
Equipe de auditoria

LUCIANE MANUELA PASSOS BITTAR
Equipe de auditoria