



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

RELATÓRIO FINAL

**Auditoria de Controles Internos da Secretaria de Gestão de Pessoas
do TRT da 14ª Região**

Secretaria de Controle Interno e Auditoria

Porto Velho/RO, 30 de novembro de 2021



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

FICHA TÉCNICA

Destinação do trabalho:

Presidência do TRT14ª Região

Supervisão:

Whander Jeffson da Silva Costa

Coordenação

Marcos Rogério Reis da Silva

Equipe de pesquisa, elaboração e revisão:

Edelmiro Pinto da Silva

Marcos Rogério Reis da Silva

Whander Jeffson da Silva Costa

Formatação:

Edelmiro Pinto da Silva

Marcos Rogério Reis da Silva



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUÇÃO..... | 4 |
| 1.1 Período de realização da auditoria..... | 5 |
| 1.2 Composição da equipe de auditoria..... | 5 |
| 1.3 Gestores responsáveis pelo Tribunal..... | 5 |
| 1.4 Visão geral do objeto..... | 5 |
| 1.5 Critérios..... | 6 |
| 1.6 Metodologia utilizada..... | 6 |
| 1.7 Benefícios estimados com a Auditoria..... | 7 |
| 2. DO QUESTIONÁRIO DISPONIBILIZADO ÀS UNIDADES AUDITADAS..... | 7 |
| 3. RESULTADO DOS TRABALHOS DA AUDITORIA..... | 8 |
| 4. ACHADOS DE AUDITORIA..... | 8 |
| 4.1 Desenvolvimento moderado dos controles internos no âmbito da SGEP..... | 9 |
| 4.2 Ausência de alinhamento eficaz dos sistemas de controles internos da SGEP à Política de Gestão de Riscos do TRT da 14ª Região..... | 24 |
| 4.3 Falhas na implementação e desenvolvimento dos controles internos, em níveis de atividades, no âmbito da SGEP..... | 31 |
| 5. Controles Internos dos Programas de Qualidade de Vida dos Magistrados e Servidores..... | 46 |
| 6. RECOMENDAÇÕES E PROVIDÊNCIAS A SEREM ADOTADAS..... | 52 |
| 7. IMPORTÂNCIA DA EFETIVA IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA DE GESTÃO DE RISCOS..... | 54 |
| 8. DO PRAZO PARA ATENDIMENTO DAS RECOMENDAÇÕES E PROVIDÊNCIAS | 55 |
| 9. CONCLUSÃO | 55 |



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

RELATÓRIO DE AUDITORIA

| | |
|---|---|
| À EXMA. SRA. DESEMBARGADORA PRESIDENTE DO TRT DA 14ª REGIÃO | |
| TIPO DE AUDITORIA: | AUDITORIA DE CONTROLES INTERNOS DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS DO TRT DA 14ª REGIÃO |
| INTERESSADO: | TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO |
| PERÍODO EXAMINADO: | EXERCÍCIOS 2020/2021 |
| RELATÓRIO Nº | 004/2021/TRT14/SCIA |
| PROAD Nº | 3418/2021 |

1 INTRODUÇÃO

Em cumprimento ao Plano Anual de Auditoria – PAA, exercício de 2021, aprovado nos autos do PROAD 9743/2020, apresentamos o resultado da Auditoria de Controles Internos da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGEP) TRT da 14ª Região, alusivos aos exercícios de 2020/2021, sendo que a apuração dos dados foi materializada por meio de questionário disponibilizado e submetido às unidades auditadas deste Regional, sendo elas: Secretaria de Gestão de Pessoas, Secretaria de Gestão Estratégica e Coordenadoria de Assistência à Saúde.

Registre-se, por oportuno, que após a abertura desta auditoria, com autuação dos autos do PROAD 3418/2021, esta Controladoria Interna realizou reunião com as unidades auditadas, conforme demonstra a ata anexada no Id. 10, explanando que os objetivos desta auditoria operacional se traduzem na avaliação dos controles internos da SGEP do TRT da 14ª Região, em relação a sua existência, confiabilidade, segurança, transparência, didática e clareza das informações.

Deve-se acrescentar, também, que as unidades auditadas foram informadas de que os procedimentos adotados para o desenvolvimento dos trabalhos da auditoria têm como foco principal a melhoria dos processos de trabalho, não impactando diretamente na prestação de contas da Instituição, com o objetivo de identificar eventuais fraquezas acerca da existência, regularidade, economicidade, eficiência e eficácia dos controles internos existentes na unidade auditada

Ato contínuo, esta Controladoria Regional disponibilizou o questionário de auditoria às unidades supracitadas, conferindo-lhes prazo razoável para que fossem respondidos os quesitos, havendo, posteriormente, a sua conferência e das respectivas evidências, com catalogação dos possíveis achados para inserção no relatório preliminar.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

Deve-se esclarecer também que durante os trabalhos de auditoria houve a integração da Secretaria de Controle Interno com as unidades auditadas, equacionando todas as dúvidas existentes, até a validação definitiva das respostas.

1.1 Período de Realização da Auditoria

Os trabalhos da Auditoria de Controles Internos da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGEP) foram realizados no período de 17/06/2021 a 24/11/2021, quando então expediu-se o relatório final à Presidência do TRT da 14ª Região, para conhecimento e providências que entender pertinentes.

1.2 Composição da Equipe de Auditoria

A equipe de auditoria foi formada pelos servidores:

- Whander Jeffson da Silva Costa (Supervisor);
- Marcos Rogério Reis da Silva (Coordenador); e
- Edelmiro Pinto da Silva (Membro).

1.3 Gestores Responsáveis pelo Tribunal

Gestores responsáveis pelo Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região:

a) Biênio de 2019/2020:

- Osmar João Barneze - Desembargador-Presidente; e
- Lélío Lopes Ferreira Júnior - Diretor-Geral.

b) Biênio de 2021/2022:

- Maria Cesarineide de Souza Lima - Desembargadora-Presidente; e
- Romário Nunes Thaddeu – Diretor–Geral.

1.4 Visão Geral do Objeto

A auditoria teve como finalidade a análise e avaliação dos sistemas de controles internos da Secretaria de Gestão de Pessoas, à luz dos critérios da eficiência, eficácia e economicidade, bem como da regular e eficiente governança administrativa.

Para atingir os objetivos foram utilizadas as técnicas de auditoria legalmente aceitas, notadamente o questionário de auditoria, além de observância das doutrinas e normas internas e externas que disciplinam a política de controles internos do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, levando-se em consideração, de igual modo, critérios de materialidade e relevância.

Também foram observadas para a realização dos trabalhos desta auditoria as normas contidas na ABNT NBR ISO 31000: 2018, Modelo COSO de Auditoria Baseada



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

em Riscos (The Committee of Sponsoring Organizations) e o Referencial Básico de Gestão de Riscos – TCU – 2018.

1.5 Critérios

Os critérios utilizados nesta auditoria foram os estabelecidos, conforme já informado alhures, em publicações nacionais consolidadas para avaliação dos controles internos da Secretaria de Gestão de Pessoas, em que foi proposta metodologia objetiva de suas práticas, relacionadas aos mecanismos de prevenção, detecção e correção.

Além disso, este procedimento busca a melhoria dos processos de trabalhos, com o objetivo de identificar eventuais fraquezas acerca dos controles internos porventura existentes na SGEP, utilizando-se os seguintes critérios:

a) Portaria GP n. 087/2020, que trata da Política de Gestão de Riscos do TRT da 14ª Região;

b) Portaria GP n. 088/2020, que aprovou o Plano de Gestão de Riscos do TRT da 14ª Região;

c) Portaria GP n. 1389/2019, que aprovou o Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas;

d) Resolução CNJ n. 309/2020, que dispõe sobre as Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário – DIRAUD-Jud e dá outras providências;

e) Instrução Normativa CGU/MP n. 01/2016, que versa sobre Controles Internos, Gestão de Riscos e Governança no Âmbito do Poder Executivo federal;

f) Acórdãos do TCU ns. 1543/2013 – Plenário e 1610/2013 – Plenário; e

g) Além de outras referências relacionadas às atividades de auditorias no âmbito nacional.

1.6 Metodologia Utilizada

Os trabalhos desta auditoria foram realizados levando-se em consideração às normas descritas no item antecedente (1.5), que tratam dos critérios a serem aplicados neste procedimento. Assim, objetivando alcançar a finalidade proposta neste procedimento esta Controladoria elaborou a matriz de planejamento contendo 4 (quatro) questões de auditoria para avaliação dos controles internos da SGEP, nos seguintes termos:

1) A Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT da 14ª Região desenvolve com regularidade e eficiência os controles internos previstos na instituição?



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

2) A Secretaria de Gestão de Pessoas, para a consecução dos objetivos e metas estratégicas, executa o seu sistema de controles internos de forma alinhada e integrada à Política de Gestão de Riscos ?

3) A Secretaria de Gestão de Pessoas desenvolve e executa os controles internos, em nível de atividades, em conformidade com os postulados da ética, integração, economicidade, eficiência e eficácia ?

4) A Secretaria de Gestão de Pessoas monitora os programas de qualidade de vidas dos Magistrados e Servidores, implementados pelo Regional?

Registre-se ainda que na fase de execução, em obediência ao Plano Anual de Auditoria, aprovado nos autos do PROAD 9743/2020, foram autuados os autos do Proad 3418/2021, instaurando-se a Auditoria de Controles Internos da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGEP) do TRT da 14ª Região, realizando-se reunião com as unidades auditadas SGEP e SGE, tendo ainda havido a participação da Secretaria-Geral da Presidência, Diretoria-Geral e a Coordenadoria de Assistência à Saúde deste Regional.

Acrescenta-se, também, ainda em fase de execução, que foram coletadas e analisadas informações recebidas mediante requisições de informações, normas aplicáveis à matéria e respostas consolidadas no questionário a que foram submetidos os auditados, com conferência e análise das evidências apresentadas.

Enfim, todos os procedimentos dispostos na matriz de planejamento foram realizados e nenhuma restrição foi imposta aos exames por parte das unidades auditadas.

1.7 Benefícios Estimados com a Auditoria

É possível elencar como benefícios estimados da presente Auditoria de Controles Internos da SGEP do TRT da 14ª Região, além da possibilidade de correção de possíveis impropriedades, o incremento dos critérios de adequação, eficiência e economicidade dos processos de trabalho, sistemas de informação e controles internos administrativos.

2. DO QUESTIONÁRIO DISPONIBILIZADO ÀS UNIDADES AUDITADAS

Adotados os procedimentos de Auditoria, as unidades auditadas apresentaram respostas, comentários e evidências, ao questionário a que foram submetidas (Id 13), como podemos constatar por intermédio do expediente de Id 19.

Registre-se que os quesitos que obtiveram respostas negativas ou parcialmente positivas, que resultaram em achados de auditoria, foram todos consignados no Relatório Preliminar de Auditoria (Id. 38) e submetidos às unidades auditadas para eventual manifestação no período de 05 a 12/11/21, no entanto, após reunião realizada no dia 12/11/21, após avaliação dos achados, entenderam por bem não apresentar esclarecimentos adicionais, sendo que, posteriormente, cumprirão as recomendações formuladas pela Controladoria Regional, os quais serão lançados ao final deste relatório.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

3 RESULTADO DOS TRABALHOS

Após a aplicação dos testes de auditoria, por intermédio do questionário a que foram submetidas as unidades auditadas verificamos algumas falhas, inconsistências e oportunidade de melhorias nos procedimentos que tratam dos Controles Internos da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGEP), do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região.

Destarte, evidencia-se que o questionário aplicado às unidades auditadas, voltado para as questões do Controles Internos da Secretaria de Gestão de Pessoas demonstra que os quesitos de números 1.4, 3.3 e 3.5.1 obtiveram respostas negativas (Não), sendo que os quesitos com respostas parcialmente (Em parte) foram 1.1, 1.6, 2.1, 2.2, 2.2.1, 2.3, 2.4, 3.2, 3.2.1, 3.2.2, 3.3.1, 3.4, 3.4.1 e 3.4.2, o que significa dizer que este Regional ainda precisa avançar em relação à matéria em debate, o que ensejará algumas recomendações desta Secretaria de Controle Interno e Auditoria, objetivando melhorar o cenário apresentado atualmente.

Diante disso, apresentamos nos tópicos seguintes a consolidação dos achados de auditoria, os esclarecimentos prestados pelas unidades auditadas, quando existir e, ainda, as considerações dessa Unidade de Auditoria Interna.

4. ACHADOS DE AUDITORIA

Em face dos trabalhos desenvolvidos na presente auditoria, e após consubstanciados os exames e análises documentais e processuais, os achados adiante reportados encontram-se correlacionados com as seguintes questões de auditoria:

Questão nº 1:

A Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT da 14ª Região desenvolve com regularidade e eficiência os controles internos previstos na instituição?

Questão nº 2:

A Secretaria de Gestão de Pessoas, para a consecução dos objetivos e metas estratégicas, executa o seu sistema de controles internos de forma alinhada e integrada à Política de Gestão de Riscos?

Questão nº 3:

A Secretaria de Gestão de Pessoas desenvolve e executa os controles internos, em nível de atividades, em conformidade com os postulados da ética, integração, economicidade, eficiência e eficácia?



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

Questão nº 4:

A Secretaria de Gestão de Pessoas monitora os programas de qualidade de vidas dos Magistrados e Servidores, implementados pelo Regional?

Necessário também frisar que as questões de auditoria sob evidência implicaram na formulação de diversos quesitos, que foram encaminhados à Secretaria de Gestão de Pessoas, conforme registrado no Questionário de Auditoria de id. 13, oportunamente respondido pela SGEP por intermédio do documento de id. 19.

4.1. Desenvolvimento moderado dos controles internos no âmbito da SGEP.

4.1.1. Situação encontrada

Em razão da análise do conteúdo das respostas apresentadas à auditoria, tendo em vista o teor do questionário encaminhado à SGEP, bem ainda as evidências e informações decorrentes daquelas respostas, observamos que a Secretaria de Gestão de Pessoas, apesar de implementar e observar alguns controles internos existentes em seu âmbito de atuação, ainda necessita de um aporte de melhorias no particular aspecto, especialmente à luz dos postulados da eficiência e governança administrativas, e em face dos regramentos previstos na Norma NBR ISSO 31000: 2018 e Portarias GP N.s 087/2020 (Política de Gestão de Riscos do TRT14ª); 088/2020 (Aprova Plano de Gestão de Riscos); 1389/2019 (aprova Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas).

4.1.2. Critérios

- a) NORMA ABNT NBR ISO 31000: 2018; Modelo COSO (The Committee of Sponsoring Organizations); Referencial Básico de Gestão de Riscos – TCU – 2018;
- b) Portarias GP N.s 087/2020 (Política de Gestão de Riscos do TRT14ª); 088/2020 (Aprova Plano de Gestão de Riscos); 1389/2019 (aprova Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas);
- c) Instrução Normativa CGU/MP n. 01/2016 (Dispõe sobre Controles Internos, Gestão de Riscos e Governança no Âmbito do Poder Executivo federal);
- d) Acórdãos TCU n.s 1543/2013 – Plenário e 1610/2013 – Plenário.

4.1.3. Evidências

- a) Respostas ao Questionário de Auditoria (id. 19);
- b) Proads n.s 29249/2018; links de acesso a manuais e procedimentos (id. 19); Relatório Matriz de Resultados referente a 2019; Documento Matriz de Resultados re-



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

ferente a Parâmetros 2019; Matriz de Resultados referente a 2020; Matriz de Resultados referente a Parâmetros 2020.

4.1.4. Causas

a) desconhecimento das normas técnicas, inclusive normatização interna referente aos sistemas de controles internos e à política de desenvolvimento da Gestão de Riscos;

b) ausência de monitoramento e análise crítica periódica acerca dos sistemas de controles internos em utilização no âmbito da SGEP;

c) desconhecimento por parte dos servidores quanto às suas atribuições e responsabilidades.

4.1.5 Efeitos

a) menor eficiência e eficácia quanto à implementação, desenvolvimento e monitoramento dos sistemas de controles internos;

b) falha no cumprimento da legislação e normatização interna: NORMA ABNT NBR ISO 31000: 2018; Modelo COSO (The Committee of Sponsoring Organizations); Referencial Básico de Gestão de Riscos – TCU – 2018; Portarias GP N.s 087/2020 (Política de Gestão de Riscos do TRT14ª); 088/2020 (Aprova Plano de Gestão de Riscos); 1389/2019 (aprova Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas); Instrução Normativa CGU/MP n. 01/2016 (Dispõe sobre Controles Internos, Gestão de Riscos e Governança no Âmbito do Poder Executivo federal).

4.1.6. Manifestação da Controladoria

O presente achado de auditoria despontou vinculado à abordagem e desenvolvimento da questão de auditoria n. 01, segundo a qual buscou-se explorar se a Secretaria de Gestão de Pessoas “desenvolve com regularidade e eficiência os controles internos previstos na instituição”.

Nesse contexto, os trabalhos de auditoria tiveram por escopo avaliar as respostas, dentre outras particularidades presentes nos sistemas de controles internos, às seguintes indagações:

1. No âmbito da Secretaria de Gestão de Pessoas há um claro entendimento, entre gestores e servidores, sobre o significado do termo “controles internos”,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

compreendido em conformidade com as diretrizes estabelecidas na Norma ABNT NBR ISSO 31000: 2018 e INTOSAI, 2004?

2. Há na SGEP o estabelecimento e disseminação de controles internos, p. ex.: mapeamento dos processos, fluxogramas, procedimentos manualizados, código de ética, entre outros, bem como se esses controles são observados e utilizados na rotina diária das atividades?
3. Quais os processos mapeados, fluxogramas e os manuais de atividades já padronizados, estabelecidos e em utilização no âmbito da sgep?
4. Há no âmbito do sgep algum tipo de controle interno não manualizado?
5. Há o alinhamento dos procedimentos de controles internos existentes com os objetivos e estratégias da instituição ?
6. São assegurados em prol da sgep os recursos financeiro e funcional para a implementação e manutenção dos sistemas de controles internos?
7. Existe, no âmbito da sgep, a atribuição de responsabilidades em níveis apropriados no tocante à implementação, desenvolvimento e comunicação acerca das particularidades, natureza, processos e procedimentos, finalidades e aplicação dos sistemas de controles internos?
8. A Secretaria de Gestão de Pessoas analisa, criticamente, e de forma periódica, se os sistemas de controles internos ainda são apropriados ou necessitam de eventuais melhorias? Com que regularidade?
9. Existem na instituição, inclusive com participação de integrantes da sgep, instâncias internas de apoio à implementação dos sistemas de controles internos (Grupo de Trabalho, Comitê ou Comissão)? Essas instâncias exercem suas atribuições de forma efetiva, mediante uma abordagem planejada, sistemática e disciplinada ?
10. O conjunto normativo e de planejamento estratégico, externo e interno, aplicável no âmbito da sgep, são divulgados e estão facilmente acessíveis aos servidores? Há uma rotina de acompanhamento da atualização dos normativos?



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

A par disso, a Secretaria de Gestão de Pessoas, com respaldo no documento de id. 19, apresentou as seguintes respostas, consecutivamente:

1. A maioria dos servidores compreende o termo “controles internos” apenas no seu sentido geral (comum), não havendo conhecimento específico, nos moldes da definição disposta pela ABNT.
2. Sim, há ação coordenada na SGEP para mapeamento gradual dos processos de trabalho, bem ainda manualização de diversos procedimentos. Considerando o grande volume de processos e procedimentos que tramitam na Secretaria, a SGEP tem se esforçado para colocar em prática a política de mapeamento de processos do Tribunal (Portarias 0800/2017 e 1147/2017). Ao todo foram mapeados 36 processos de trabalho, que ajudaram bastante na racionalização de procedimentos e rotinas, dando mais segurança e celeridade. Abaixo, segue o link para acesso a todos os processos mapeados pela SGEP e seus respectivos fluxogramas: - https://portal.trt14.jus.br/portal/mapeamento-processos-gestao-estrategica?field_setor_target_id=156. Da mesma forma, com o objetivo de facilitar o trâmite processual para os clientes internos (servidores e magistrados), propiciando maior celeridade, controle e eficiência no andamento dos requerimentos administrativos, esta SGEP tem criado diversos manuais explicativos para os mais variados assuntos. Abaixo, seguem os links que dão acessos a esses manuais: - Manual do Programa Adolescente Aprendiz: <http://www.trt14.jus.br/documents/10157/f3f352c4-cda6-4b72-84dd-f31148efa0f3> - Manual do Adicional de Qualificação: <http://www.trt14.jus.br/documents/10157/80df8b9c-333d-497e-9610-8ebba61f9bb1> - Manual para Lançamento de Ajustes na Frequência: <http://www.trt14.jus.br/documents/10157/8981a3ca-f0d6-4052-a90a-e708d5ba2b48> - Manual de Instrução para as Avaliações de Desempenho: <http://www.trt14.jus.br/documents/10157/a2bd4642-27f4-4335-a851-1fd097252258> - Manual para Certificação Digital da Soluti: <http://www.trt14.jus.br/documents/10157/7553a497-03ae-441f-8499-cd3e07e31c4f> - Manual para Certificação da Certising: <http://www.trt14.jus.br/documents/10157/80af8d3f-dfa2-49f4-bc91-99202e44999a> - Manual Gestão por Competências: <http://www.trt14.jus.br/documents/10157/092796d0-d58c-443e-9e41-ca779a2f9002> - Manual de procedimentos do StPP: <https://mail.google.com/mail/u/0/#starred/FMfcgxwLscxQXdFZzTLlzHkxgPRs pRJJ>.

Não obstante as práticas acima serem excelentes e necessárias para o aprimoramento e a melhoria dos serviços prestados pela SGEP, é importante destacar que a realização de mapeamento com fluxo processual não é tarefa simples de ser executada, pois, para que seja realmente efetivo, exige tempo e dedicação,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

o que é extremamente difícil para os servidores da SGEP, haja vista o volume de atribuições da Secretaria.

Todos os setores são extremamente demandados diariamente para o cumprimento de suas competências. Analisando o relatório estatístico de movimentação processual disponibilizado pela SETIC por meio do link https://appserver1.trt14.jus.br/proad/estatisticas/movimentoSetor?id_participante=98&datainicial=2021-01-01&datafinal=2021-07-22, percebe-se que o número de ações direcionadas às unidades de Gestão de Pessoas é enorme. A título de exemplo, observe-se os números de processos tramitados na SGEP nos últimos 3 anos:

| Ano | Número de processos tramitados nos setores da SGEP |
|------------------------|--|
| 2019 | 4.362 |
| 2020 | 4.477 |
| 2021 (até o dia 22/07) | 2.733 |

Fazendo uma comparação com outras Unidades do Tribunal, percebe-se que a SGEP é uma das mais demandadas e esses números referem-se apenas aos processos tramitados na Secretaria via Proad, fora os processos físicos e os expedientes eletrônicos que chegam diariamente aos setores da SGEP e que precisam também ser tratados e respondidos. Além dos atendimentos ao público interno e externo (via hangouts, balcão virtual e telefones), que também são atividades inerentes às competências da Secretaria.

Some-se a isso, as incumbências relacionadas a duas grandes ações que estão hoje sob a gerência da SGEP: a implementação do SIGEP/FolhaWeb e e-Social (Proad 20949/2017). Esses dois projetos são importantíssimos para o Tribunal, sendo que o primeiro é oriundo de determinação do CSJT e do TCU, e o segundo traz implicações que podem gerar responsabilização à alta administração, inclusive pagamento de juros e multa.

Dessa forma, consideramos importante e oportuna mencionarmos neste momento essa realidade, haja vista que, embora tenhamos um trabalho de dedicação ao mapeamento de processos que merece reconhecimento, ainda há muito o que fazer. Porém, conforme demonstrado, atualmente nos encontramos praticamente impossibilitados de dar seguimento a esse projeto. A solução para esta situação já foi discutida com a SGE, tendo em vista que poucas unidades do Tribunal têm mapeado seus processos internos. Para que o projeto continue com efetividade, é necessário que um servidor de fora das unidades (preferencialmente da própria SGE) atue como gerente do projeto. Este servidor ficaria dedicado para agir exclusivamente nas análises e montagens dos fluxos pro-



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

cessuais, reunindo-se com as equipes e coletando as informações para construção dos Mop's.

3. Os processos mapeados e seus respectivos fluxogramas podem ser verificados na página de 'mapeamento' da Gestão Estratégica, pelo link https://portal.trt14.jus.br/portal/mapeamento-processos-gestao-estrategica?field_setor_target_id=156.

Para acessar os manuais da SGEP, seguem os links abaixo:

- Manual do Programa Adolescente Aprendiz: <http://www.trt14.jus.br/documents/10157/f3f352c4-cda6-4b72-84dd-f31148efa0f3>
- Manual do Adicional de Qualificação: <http://www.trt14.jus.br/documents/10157/80df8b9c-333d-497e-9610-8ebba61f9bb1>
- Manual para Lançamento de Ajustes na Frequência: <http://www.trt14.jus.br/documents/10157/8981a3ca-f0d6-4052-a90a-e708d5ba2b48>
- Manual de Instrução para as Avaliações de Desempenho: <http://www.trt14.jus.br/documents/10157/a2bd4642-27f4-4335-a851-1fd097252258>
- Manual para Certificação Digital da Soluti: <http://www.trt14.jus.br/documents/10157/7553a497-03ae-441f-8499-cd3e07e31c4f>
- Manual para Certificação da Certisign: <http://www.trt14.jus.br/documents/10157/80af8d3f-dfa2-49f4-bc91-99202e44999a>
- Manual Gestão por Competências: <http://www.trt14.jus.br/documents/10157/092796d0-d58c-443e-9e41-ca779a2f9002>
- Manual de procedimentos do StPP: <https://mail.google.com/mail/u/0/#starred/FMfcgxwLscxQXdfZzTLlzHkxgPRs pRJJ>

4. Sim, fazemos diversos controles não manualizados:

1) Controle dos processos e expedientes com prazos estabelecidos (judiciais, do TCU, do CSJT e CNJ e da presidência). Semanalmente recebemos processos com prazos para cumprimento, alguns de 24h e 48h. Dependendo do caso, é necessário tramitar esses processos por mais de um setor, como, por exemplo, os processos oriundos do TCU, que geralmente precisam de análise da legislação, depois lançamento no setor de cadastro e, por fim, providências junto à folha de pagamento. Neste caso, os gestores responsáveis promovem o acompanhamento do processo por meio das ferramentas do Google: planilhas



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

(CONTROLE DE PRAZOS - PROADS), Keep, Bloco de Tarefas e e-mail com data pré agendada. Além disso, é utilizado também o artifício de marcação no proad de processo prioritário (Post it). Estas ferramentas são úteis e têm-se mostrado eficazes. Porém, entendemos que não é o meio mais seguro de controle, sendo possível a ocorrência de falhas humanas. Considerando que há no âmbito de todas as unidades do Tribunal, inclusive da presidência, a necessidade de se acompanhar processos sensíveis com prazos estabelecidos, seria muito importante que tivéssemos um sistema eletrônico próprio de monitoramento desses processos. Há no sistema Proad um artifício de alerta que poderia ajudar, no entanto ainda não funciona.

2) Monitoramento dos Adicionais de Qualificação (AQ) provisório. Existe um sistema de controle eletrônico para os servidores que recebem AQ de forma provisória, em razão da função que ocupa. Quando o servidor é dispensado ou muda de função, automaticamente é encaminhado e-mail para o Nusad, unidade responsável, que impulsiona as providências de supressão do AQ. Semelhante à situação anterior, esse procedimento é passível de falha, pois caso não ocorra o aviso do e-mail, é possível que o servidor continue recebendo a FC indevidamente. Seria necessário que houvesse a interrupção automática do recebimento de AQ quando ocorresse mudança ou dispensa da FC.

3) Monitoramento dos processos de teletrabalho. Para que não haja atraso nas entregas dos relatórios de produtividade dos servidores em teletrabalho, os gestores recebem também por e-mail avisos acerca do prazo para apresentação do referido relatório.

4) Avaliação de desempenho. O Nusad monitora regularmente os processos de avaliação de desempenho dos servidores do Regional. Para auxiliar nessa tarefa, os gestores recebem automaticamente um e-mail do sistema SIADE, informando acerca do prazo limite para se fazer a avaliação.

5) Controle de processos físicos: Controle de Processos- Armario STLP.

6) Controle das atividades do STPP: Organização StPP.

7) Controle do número de inconsistências mensal na folha de pagamento: Estatística de inconsistência.

8) Controle de processos no StLP: ENTRADA E SAÍDA DE PROCESSOS

9) Controle dos prazos contratuais dos estagiários.

10) Controle dos classificados na lista de concurso público para servidores. 11) Controle dos servidores próximos de completar 75 anos, para fins de aposentadoria compulsória.

12) Existe também o SIGEST, que utilizamos junto com a SGE para monitorar o atingimento dos objetivos estratégicos vinculados à SGEP.

13) Podemos citar também, como procedimento de controle da SGEP, o Proad 18721/2017, cujo objetivo é promover ações da SGEP que propiciam o monitoramento constante da gestão da Unidade. Neste processo são documentadas



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

todas as reuniões da Secretaria, bem ainda impulsionadas as providências decorrentes dessas reuniões.

5. Os procedimentos de controles internos estão alinhados com o objetivo estratégico “Promover a otimização dos processos de trabalho e a padronização de procedimentos” do Plano de Contribuição da SGEP 2015-2020.
6. Não há recursos destinados especificamente para esse fim. Não há também função/servidor destinado exclusivamente para essa atividade.
7. Em reuniões da SGEP são destacadas as responsabilidades de cada setor e de cada função. As matrizes de competências das funções da SGEP também trazem no seu bojo responsabilidades que envolvem “controles internos”. Nos MOP’s (Portarias da presidência) há também o estabelecimento do responsável pelo processo.
8. Fazemos análises eventuais acerca da eficácia dos sistemas de controles internos (especificamente nos MOPs). Porém não há uma regularidade neste procedimento.
9. Há o Comitê de Estatística, onde a SGEP participa. Este comitê atua no controle dos indicadores do Tribunal para fins de avaliar o atingimento dos objetivos e ações estratégicas.
10. Grande parte dos normativos estão disponíveis na página da Secretaria de Gestão de Pessoas (<https://sites.google.com/view/gestao-de-pessoas-trt14-regiao/p%C3%A1gina-principal?authuser=0>) e em pastas compartilhadas entre os setores. São de fácil acesso por todos. Uma vez ao ano fazemos análise dos normativos inseridos no portal da SGEP.

Conforme já exposto no questionário de auditoria de id. 13, os sistemas de controles internos consistem em “processos integrados, efetuados pela direção e corpo de funcionários, estruturados para enfrentar os riscos e fornecer razoável segurança de que na consecução da missão da entidade os seguintes objetivos gerais serão alcançados:

- a) execução ordenada, ética, econômica, eficiente e eficaz das operações;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

- b) cumprimento das obrigações de *accountability* (prestação de contas);
- c) cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis;
- d) salvaguarda dos recursos para evitar perdas, mau uso e dano. (INTOSAI, 2004 e art. 2º, inciso V, da Instrução Normativa Conjunta MP/CGU Nº 01/2016.)

Essas mesmas diretrizes estão consubstanciadas no modelo COSO (The Committee of Sponsoring Organizations), que se constitui como referência mundial para o estudo e aplicação dos Controles Internos (VIEIRA, 2014), estes que têm “a finalidade de proteger o patrimônio da organização, gerar informações confiáveis, dar aderência às normas e políticas existentes e produzir a eficácia das informações (ATTIE, 2011), assim como assegurar que os propósitos da organização sejam efetivamente alcançados (BEUREN; ZONATTO, 2014)”.

A propósito, os componentes de um sistema de controles internos, na forma do modelo COSO, corporificados em ambiente interno, fixação de objetivos, identificação de eventos, avaliação de riscos, resposta a riscos, atividades de controle, informações e comunicações, e monitoramento, podem ser identificados conforme a seguinte figura cúbica ilustrativa:



De pronto, torna-se viável concluir ser indispensável para o implemento e resultado satisfatórios de um sistema de controles internos que haja, para além da fixação dos objetivos em prol da instituição e de outros importantes componentes, a adoção efetiva de uma política de gestão de riscos, que vise justamente assegurar que os objetivos sejam de fato alcançados.

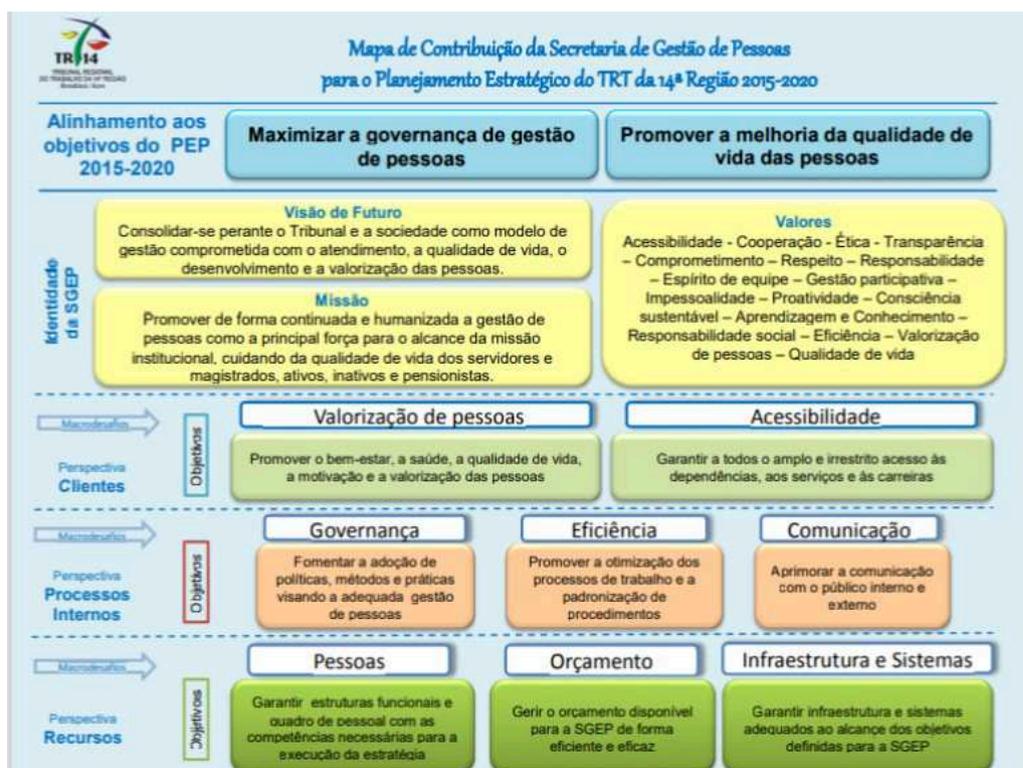


PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

Sistemas de controles internos e gestão de riscos, portanto, são componentes de uma mesma realidade, constituindo dessa forma mecanismos que se integram e interagem continuamente, para possibilitar que a instituição obtenha resultados satisfatórios, com mais eficiência e menor custo.

Para fins pedagógicos, também identificamos distintos “tipos de controles”, quais sejam, controles preventivos, realizados no início do processo, que previnem a ocorrência de erros; detectivos, que são os executados no decorrer das atividades ou processos, os quais podem ser classificados como controles manuais (por meio de conferência por algum [ns] agente [s]), e controles automáticos (por intermédio de sistemas eletrônicos ou informatizados).

Com efeito, no tocante aos objetivos e metas previamente estabelecidos no Planejamento Estratégico e Participativo do Tribunal Regional da 14ª – 2015/2020, concebidos para o êxito da gestão e governança administrativas do Regional, podemos destacar as seguintes diretrizes, essencialmente ligadas ao âmbito de atuação da Secretaria de Gestão de Pessoas: “Maximizar a governança de gestão de pessoas” e “Promover a Melhoria da qualidade de vida das pessoas”, nos termos do respectivo Mapa de Contribuição daquela unidade, abaixo destacado:





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

Em conformidade com esse alinhamento e em decorrência dos macrodesafios assumidos, portanto, a SGEP promoveu o seu Plano de Contribuição, que consistiu no desdobramento dos objetivos previamente eleitos, com a finalidade primordial de realizar as ações e atividades necessárias para o alcance dos resultados pretendidos pelo Regional da 14ª.

Diante do que se infere do plano sob destaque, descrito no anexo da Portaria GP n. 1389/2019, os objetivos estratégicos e as correspondentes linhas de atuações evidenciam com singular clareza parte do sistema de controles internos ora sob avaliação por essa controladoria, em que se procurou identificar a eficiência do aludido sistema, à luz das ações realizadas pela SGEP, dentre elas: **a existência e efetividade dos mapeamentos de processos, da manualização de procedimentos, do alinhamento dos controles internos com os objetivos e estratégias do Regional, da atribuição de responsabilidades pelo monitoramento das ações, da instituição do código de ética, da implementação do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas – SIGEP e do eSocial, e a coexistência da eficiência e eficácia das operações e sistemas informatizados**, dentre outros.

Nesse desiderato, para o fim de aferir a eficiência dos sistemas de controles internos, encaminhou-se a RDI n. 024/SCIA/2021 à Secretaria de Gestão de Pessoas, ocasião em que foram solicitados os dados e informações referentes aos resultados alcançados pelo Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas, notadamente no tocante ao cumprimento das metas previamente estabelecidas, em conformidade com o disposto na Portaria GP n. 1389/2019.

Em resposta, a SGEP colacionou aos autos os documentos de ids. 33/36, que evidenciam as matrizes de resultados e respectivos indicadores relacionados ao mencionado Plano de Contribuição, com os percentuais de execução alcançados.

A par disso, observamos diante do conteúdo das matrizes de resultados referente ao ano de 2019 que, apesar de o índice de desempenho do Plano de Contribuição despontar satisfatório, com percentual realizado acima do previsto, as respectivas linhas de atuações (desdobramento do objetivo) demonstraram em sua maioria resultados inferiores às metas previstas, situação que se repetiu no ano 2020, porém neste último interstício com o índice de desempenho abaixo do esperado, embora se possa considerar um ano atípico para o desenvolvimento e monitoramento das metas, haja vista o notório período de pandemia do covid-19.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

De outra parte, corroborando a análise supra, esta unidade de controladoria também examinou os autos do proad n. 29249/2018, cujo objeto cuidou do desdobramento da estratégia na Gestão de Pessoas, além de evidenciar os referidos dados decorrentes do Plano de Contribuição da SGEP.

Com efeito, a instrução processual da presente auditoria permite a observação no sentido **de que há um sistema de controles internos em franca utilização** no âmbito da Secretaria de Gestão de Pessoas. Foi identificada, *v. g.*, a existência de **mapeamento de processos, num total de 36 processos mapeados (dentre eles: os processos de concessão e pagamento de abono pecuniário, ajuda de custo, teletrabalho, promoção de magistrado, pagamento de bolsa estágio, frequência eletrônica, controle de cargos vagos, etc);** houve, também, o estabelecimento de fluxogramas e a manualização de alguns procedimentos (p. ex., Manual do Adicional de Qualificação; Manual para Lançamento de Ajustes na Frequência; Manual de Instrução para Avaliações de Desempenho, Manual de Gestão por Competência, entre outros), embora subsistindo, ainda, a existência de procedimentos não manualizados.

A SGEP também dispõe de sistemas informatizados para dinamizar e conceder eficiência às suas atividades, tais como: eSocial, ePessoal, Folha Web, Sigepe, Proad, dentre outros, embora também necessitem de algumas melhorias, conforme informado pela própria unidade de pessoal no documento de id. 19.

No âmbito da SGEP também coexistem normas que definem competências e responsabilidades, corporificadas no Regulamento Geral das Secretarias, Código de Ética, Portarias GP n. 2102 sobre a Gestão por Competência e Organograma com a composição dos Núcleos e Setores, entre outras.

Não obstante, conformadas essas diretrizes e analisadas as respostas e evidências obtidas com o apoio da Secretaria de Gestão de Pessoas e Secretaria de Gestão Estratégica, esta unidade de auditoria avalia e pondera acerca das seguintes particularidades dos sistemas de controles internos em desenvolvimento no âmbito da SGEP, que inspiram melhorias, com base no seguinte quadro:

| | |
|----------------|--------------------------|
| Achados | Avaliação da SCIA |
|----------------|--------------------------|



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

- Ausência de noções básicas e/ou conhecimento técnico por parte dos servidores acerca dos procedimentos e sistemas de controles internos, em especial nos termos e normas descritas na ABNT NBR ISO 31000: 2018; Portarias GP n.s 087 e 088/2020; Modelo Coso e Referencial Básico de Gestão de Riscos – TCU - 2018;
- Fragilidade no asseguramento da conformidade legal e regulatória para a implementação dos procedimentos afetos aos sistemas de controles internos;
- Falha na comunicação gestores/servidores acerca da importância, particularidades, natureza, finalidades e aplicação dos sistemas de controles internos.

Evidências:

“A maioria dos servidores compreende o termo ‘controles internos’ apenas no seu sentido geral (comum), não havendo conhecimento específico, nos moldes da definição disposta pela ABNT”. (sgep – id. 19)

Necessidade de capacitar os servidores com as noções basilares e técnicas acerca dos sistemas de controles internos, consubstanciadas nas normas ABNT NBR ISO 31000: 2018; Portarias GP n.s 087 e 088/2020; Modelo Coso e Referencial Básico de Gestão de Riscos – TCU - 2018, de sorte a aprimorar as ações e atividades em prol dos resultados satisfatórios dos objetivos institucionais;

Necessidade de elaborar um plano de ação que preveja, além da capacitação nos conhecimentos técnicos necessários, o desdobramento desse conhecimento, com comunicação e aplicação respectivas nas atividades da sgep;

Torna-se imperioso, nesse contexto, que os servidores compreendam que os sistemas de controles internos atualmente existentes no âmbito da sgep (mapeamento de processos, MOP's, Manualização de procedimentos, fluxogramas, definição de responsabilidades, sistemas informatizados, alinhamento ao planejamento estratégico, metas, indicadores, linhas de atuações), revelem-se suficientes para “enfrentar os riscos e fornecer razoável segurança” de que os objetivos do Regional da 14ª serão alcançados.

Nesse sentido, os trabalhos de auditoria evidenciaram com singular clareza que os processos e procedimentos utilizados para o desenvolvimento das atividades carecem de uma produtora gestão de riscos, com identificação, avaliação, tratamento e monitoramento dos possíveis eventos danosos, visando coibir ou mitigar falhas e prejuízos, inclusive com a adoção, nos processos e atividades desenvolvidas, da elaboração dos mapas de riscos, à luz da Política de Gestão de Riscos existente no TRT



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

| | |
|---|--|
| | <p>DA 14ª.</p> <p>A adoção de uma interação mais efetiva entre Secretaria de Gestão de Pessoas e Secretaria de Gestão Estratégica, para fins de auxílio e assessoramento técnico do plano de ação e demais medidas para disseminar e implementar com eficiência e eficácia os sistemas de controles internos da sgep;</p> <p>Far-se-á importante, de igual modo, a título de sugestão, a participação, coordenação e direcionamento do Comitê Regional de Gestão de Riscos nos trabalhos previstos no multicitado plano de ação, a ser elaborado pela sgep com o auxílio da sge.</p> |
| <ul style="list-style-type: none">Deficiência/dificuldade por parte da Secretaria de Gestão de Pessoas no tocante ao monitoramento e análise crítica dos sistemas de controles internos que lhe são afetos. <p>Evidências:</p> <p>“Fazemos análises eventuais acerca da eficácia dos sistemas de controles internos (especificamente nos MOPs). Porém não há uma regularidade neste procedimento”. (sgep – id. 19)</p> | <p>Necessidade de elaborar um plano de ação que preveja, além da capacitação nos conhecimentos técnicos necessários, o desdobramento desse conhecimento, com comunicação e aplicação respectivas nas atividades da sgep, inclusive incluindo o respectivo monitoramento com as eventuais críticas periódicas necessárias;</p> <p>A adoção de uma interação mais efetiva entre Secretaria de Gestão de Pessoas e Secretaria de Gestão Estratégica, para fins de auxílio e assessoramento técnico do plano de ação e demais medidas para disseminar e implementar com eficiência e eficácia os sistemas de controles internos da sgep.</p> |

Conforme já frisado inicialmente no presente tópico, os sistemas de controles internos são “processos integrados, efetuados pela direção e corpo de funcionários, estruturados para enfrentar os riscos e fornecer razoável segurança de que na consecução da missão da entidade os objetivos desta serão alcançados”.

O Tribunal de Contas da União, no paradigmático Acórdão n. 1543/2013 – Plenário, destaca os seguintes esclarecimentos, *in verbis*:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

(...) 2. A avaliação de controles internos visa avaliar o grau em que o controle interno de organizações, programas e atividades governamentais assegura, de forma razoável, que, na consecução de suas missões, objetivos e metas, os princípios constitucionais da Administração Pública sejam obedecidos; as operações sejam executadas com eficiência, eficácia e efetividade, de maneira ordenada, ética e econômica e em conformidade com as leis e os regulamentos aplicáveis; as informações e os registros produzidos sejam íntegros, confiáveis e estejam disponíveis para apoiar o processo decisório e para o cumprimento das obrigações de prestar contas; e os recursos, bens e ativos públicos sejam protegidos de maneira adequada contra desperdício, perda, mau uso, dano, utilização não autorizada ou apropriação indevida.

3. A responsabilidade por conceber, implantar, manter e monitorar controles internos para assegurar os objetivos acima mencionados é da administração do órgão ou entidade pública, cabendo à auditoria interna ou ao órgão de controle interno da entidade avaliar a qualidade desses processos.

Nesse diapasão, essa unidade de controladoria, no tocante ao desenvolvimento regular e eficiente dos sistemas de controles internos previstos no âmbito do Regional da 14ª, considera haver espaço para melhorias, nos moldes indicados no quadro de avaliação explicitado no presente tópico, **devendo a SGEP dar continuidade aos procedimentos de manualização, ao incremento da gestão de riscos, em especial a capacitação de servidores e gestores sobre a temática de implantação e desenvolvimento dos sistemas de controles internos, submetendo as falhas e impropriedades eventualmente detectadas ao crivo das orientações constantes da Política de Gestão de Riscos do TRT da 14ª Região.**

4.1.7 Proposta de encaminhamento

Recomenda-se à administração desse TRT da 14ª Região, a adoção de providências por meio da Secretaria de Gestão de Pessoas e Secretaria de Gestão Estratégica, para a elaboração de um plano de ação, com vistas ao aperfeiçoamento dos sistemas de controles internos, em metodologia que preveja, além da capacitação nos conhecimentos técnicos necessários, o desdobramento desse conhecimento, com comunicação e aplicação respectivas nas atividades da sgep, **nos moldes descritos no parágrafo precedente.**



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

Sugere-se, ademais, a participação, coordenação e direcionamento do Comitê Regional de Gestão de Riscos nos trabalhos previstos no multicitado plano de ação, a ser elaborado pela sgep com o auxílio da sge.

Por fim, recomenda-se a prévia ciência por parte da Secretaria de Gestão de Pessoas, Secretaria de Gestão Estratégica e Comitê Regional de Gestão de Riscos aos fundamentos estabelecidos nos itens **4.1, 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4, 4.1.5, 4.1.6 e 4.1.7** do relatório de auditoria.

4.2. Ausência de alinhamento eficaz dos sistemas de controles internos da SGEP à Política de Gestão de Riscos do TRT da 14ª Região

4.2.1. Situação encontrada

Em face da análise das respostas apresentadas à auditoria, tendo em vista o teor do questionário encaminhado à sgep, bem como as evidências e informações decorrentes daquelas respostas, observamos que a Secretaria de Gestão de Pessoas sente os efeitos da ausência de um alinhamento efetivo entre os sistemas de controles internos, por ela utilizados, e a Política de Gestão de Riscos adotada pelo Regional da 14ª Região, mormente à luz dos postulados da eficiência e governança administrativas, e em face dos regramentos previstos no Decreto n. 9.203/17; na Norma NBR ISSO 31000: 2018 e Portarias GP N.s 087/2020 (Política de Gestão de Riscos do TRT14ª); 088/2020 (Aprova Plano de Gestão de Riscos); 1389/2019 (aprova Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas).

4.2.2. Critérios

a) Decreto n. 9.203/17; NORMA ABNT NBR ISO 31000: 2018; Modelo COSO (The Committee of Sponsoring Organizations); Referencial Básico de Gestão de Riscos – TCU – 2018;

b) Portarias GP N.s 087/2020 (Política de Gestão de Riscos do TRT14ª); 088/2020 (Aprova Plano de Gestão de Riscos); 1389/2019 (aprova Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas);

c) Instrução Normativa CGU/MP n. 01/2016 (Dispõe sobre Controles Internos, Gestão de Riscos e Governança no Âmbito do Poder Executivo federal);

d) Acórdãos TCU n.s 1543/2013 – Plenário e 1610/2013 – Plenário.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

4.2.3. Evidências

- a) Respostas ao Questionário de Auditoria (id. 19);
- b) Proads n.s 29249/2018; links de acesso a manuais e procedimentos (id. 19); Relatório Matriz de Resultados referente a 2019; Documento Matriz de Resultados referente a Parâmetros 2019; Matriz de Resultados referente a 2020; Matriz de Resultados referente a Parâmetros 2020.

4.2.4. Causas

- a) desconhecimento das normas técnicas, inclusive normatização interna referente aos sistemas de controles internos e à Política de desenvolvimento da Gestão de Riscos;
- b) ausência de monitoramento e análise crítica periódica acerca dos sistemas de controles internos e da Política de Gestão de Riscos em utilização no âmbito do Regional da 14ª e da própria SGEP;
- c) desconhecimento por parte dos servidores quanto às suas atribuições e responsabilidades.

4.2.5 Efeitos

- a) menor eficiência e eficácia quanto à implementação, desenvolvimento e monitoramento dos sistemas de controles internos e da Política de Gestão de Riscos;
- b) falha no cumprimento da legislação e normatização interna: Decreto n. 9.203/17; NORMA ABNT NBR ISO 31000: 2018; Modelo COSO (The Committee of Sponsoring Organizations); Referencial Básico de Gestão de Riscos – TCU – 2018; Portarias GP N.s 087/2020 (Política de Gestão de Riscos do TRT14ª); 088/2020 (Aprova Plano de Gestão de Riscos); 1389/2019 (aprova Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas); Instrução Normativa CGU/MP n. 01/2016 (Dispõe sobre Controles Internos, Gestão de Riscos e Governança no Âmbito do Poder Executivo federal).

4.2.6. Manifestação da Controladoria

O achado de auditoria ora sob evidência resulta adstrito à abordagem e desenvolvimento da questão de auditoria n. 02, segundo a qual buscou-se analisar se a Secretaria de Gestão de Pessoas, para a consecução dos objetivos e metas estratégicas, “executa o seu sistema de controles internos de forma alinhada e integrada à Política de Gestão de Riscos”.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

Diante disso, os trabalhos de auditoria tiveram por escopo avaliar as respostas, dentre outras particularidades presentes nos sistemas de controles internos, levando em consideração sua integração à Gestão de Riscos, conforme as seguintes indagações (id. 13):

1. No âmbito da Secretaria de Gestão de Pessoas subsiste a clara compreensão e comunicação a servidores e gestores quanto às diretrizes da Política de Gestão de Riscos do TRT da 14ª Região?
2. Há na sgep a prévia definição de responsabilidades para gerenciar riscos como um todo e em todas as suas áreas (seções, processos, atividades)?
3. Os riscos atrelados à sgep (seções, processos, atividades) estão identificados, avaliados, tratados, monitorados e comunicados?
4. Existem diretrizes sobre a periodicidade com a qual os riscos devem ser identificados, avaliados, tratados, monitorados e comunicados, por intermédio de um plano de implementação do processo de gestão de riscos?
5. Há um compartilhamento de conhecimentos, esforços e auxílios mútuos entre a Secretaria de Gestão de Pessoas e a Secretaria de Gestão Estratégica?
6. Os servidores são orientados e sabem como proceder para encaminhar assuntos relacionados a riscos às instâncias superiores?
7. Os servidores da sgep, conhecedores dos processos da unidade, e não apenas os gestores, participam da identificação, análise e avaliação de riscos, de sorte a colaborar com os controles internos?

A seu turno, a Secretaria de Gestão de Pessoas, com base no documento de id. 19, apresentou as seguintes respostas, respectivamente:

1. Nossa resposta para esse ponto é “em parte”, pois há uma compreensão superficial por parte dos servidores da SGEp acerca da Política de Gestão de Riscos do TRT14. Em alguns mapeamentos, por exemplo, já estamos utilizando a análise de riscos para a construção dos Mop’s (Proads 5856/2019 e 5904/2019);



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

2. Em reuniões da SGEP são destacadas as responsabilidades de cada setor e de cada função. As matrizes de competências das funções da SGEP também trazem no seu bojo responsabilidades que envolvem “controles internos”, e nos MOP’s construídos há também o estabelecimento do responsável pelo processo, inclusive nas portarias de instituição publicadas pela presidência;
3. Estamos inserindo a análise de riscos nos procedimentos de mapeamento de processos (Exs: Proads 5856/2019 e 5904/2019). Esta dinâmica propiciará a
4. identificação gradual dos riscos atrelados às ações da SGEP;
5. Há o estabelecimento de prazo (1 ano) nos MOP’s. Não há, por ora, plano de implementação de gestão de riscos da SGEP;
6. Sim. Há contatos constantes entre as duas Secretarias, de modo a compartilhar informações e promover auxílios mútuos na solução de processos administrativos. No entanto, destaca-se que isso, por si só, não é suficiente para propiciar uma construção efetiva de um Plano de Gestão de Riscos da SGEP;
7. Ao identificar riscos nos procedimentos administrativos que tramitam na SGEP, os servidores da unidade geralmente remetem a questão à chefia imediata para fins de buscar soluções, inclusive junto à Presidência quando necessário (Ex: cadastro de email com selfie - Proad 2578/2021);
8. Sim, os servidores, sempre ao identificar a possibilidade de risco, informam aos gestores para que providências sejam tomadas com a finalidade de evitar a ocorrência de riscos. (Ex: cadastro de email, proad 2578/2021).

Com efeito, nos termos delineados no Decreto nº 9.203/17 (Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional), a administração pública federal direta, autárquica e fundacional deve aprimorar o seu sistema de gestão de riscos e controles internos, tendo por objetivo os procedimentos que visam a identificar, avaliar, tratar e monitorar os riscos que possam impactar a implementação da estratégia, bem como do atendimento das finalidades da instituição no cumprimento da sua missão (art. 17).



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

No âmbito desse TRT da 14ª, tendo por base a Norma ABNT NBR ISO 31000:2018, que estabelece princípios e diretrizes para a gestão de riscos, foi instituída por força da Portaria GP n. 087/2020 a Política de Gestão de Riscos do TRT14ª, com base na possibilidade de incrementar uma melhoria nas tomadas de decisões, tudo em conformidade com as boas práticas adotadas no setor público.

Por intermédio da referida norma, está expresso que “a política deve ser observada por todas as áreas e níveis de atuação, sendo aplicável aos diversos processos de trabalho, projetos e ações do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª”, impondo-se nessa ordem de orientação uma efetiva interatividade entre gestores e unidades, de sorte ao pleno cumprimento das finalidades institucionais (art. 4º, §§ 1º e 2º).

Nesse contexto, portanto, as eventuais inconsistências ou falhas detectadas nesta auditoria demandarão por parte notadamente da Secretaria de Gestão de Pessoas e Secretaria de Gestão Estratégica uma presente e substancial atenção, com enfoque na necessidade de adoção de ações, processos de trabalho e compromissos dos gestores das unidades, consistentes em minimizar ou suprimir as impropriedades, com base no escopo de análise, identificação e correções respectivas, tudo com vistas a fortalecer os sistemas de controles internos e conceder eficiência ao processo de gestão de riscos.

A propósito, importante reiterar ser indispensável para o implemento e resultado satisfatórios de um sistema de controles internos que haja, para além da fixação dos objetivos em prol da instituição e de outros importantes componentes, a adoção efetiva de uma política de gestão de riscos, que vise justamente a assegurar que os objetivos sejam de fato alcançados.

Sistemas de controles internos e gestão de riscos, portanto, são componentes de uma mesma realidade, constituindo dessa forma mecanismos que se integram e interagem continuamente, para possibilitar que a instituição obtenha resultados satisfatórios, com mais eficiência e menor custo.

Consubstanciadas essas diretrizes e normas, e analisadas as respostas e evidências obtidas com o apoio da Secretaria de Gestão de Pessoas, esta unidade de auditoria avalia e pondera acerca das seguintes particularidades da política de gestão de riscos em curso no âmbito da SGEP, que inspiram melhorias, com base no seguinte quadro:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

| Achados | Avaliação da SCIA |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Falha de alinhamento dos sistemas de controles internos da SGEP à Política de Gestão de Riscos;• Falha na incorporação da gestão de riscos nas práticas, controles internos, atividades e processos no âmbito da Secretaria de Gestão de Pessoas;• Ausência de um plano de implementação do processo de gestão de riscos, destinado especificamente à Secretaria de Gestão de Pessoas. <p>Evidências:</p> <p>“Nossa resposta para esse ponto é ‘em parte’, pois há uma compreensão superficial por parte dos servidores da SGEP acerca da Política de Gestão de Riscos do TRT14. Em alguns mapeamentos, por exemplo, já estamos utilizando a análise de riscos para a construção dos Mop’s (Proads 5856/2019 e 5904/2019)”. (sgep – id. 19);</p> <p>“Estamos inserindo a análise de riscos nos procedimentos de mapeamento de processos (Exs: Proads 5856/2019 e 5904/2019). Esta dinâmica propiciará a identificação gradual dos riscos atrelados às ações da SGEP”. (sgep – id. 19);</p> <p>“Há o estabelecimento de prazo (1 ano) nos MOP’s. Não há, por ora, plano de implementação de gestão de riscos da SGEP” (sgep –</p> | <p>Da análise empreendida em face dos trabalhos de auditoria, observamos uma política de gestão de riscos de pouca expressão no âmbito da SGEP, a despeito de ter havido uma deflagração inicial da política nos autos dos proads n.s. 5856/2019 (Temática: Pensão por Morte) e 5904/2019 (Temática: Auxílio Funeral), carecendo a unidade, portanto, de uma efetiva implementação das diretrizes concernentes à gestão de riscos.</p> <p>Diante disso, vislumbramos:</p> <p>A necessidade de capacitar os servidores com as noções basilares e técnicas acerca dos sistemas de controles internos e da Política de Gestão de Riscos, consubstanciadas nas normas ABNT NBR ISO 31000: 2018; Portarias GP n.s 087 e 088/2020; Modelo Coso e Referencial Básico de Gestão de Riscos – TCU - 2018, de sorte a aprimorar a ações e atividades em prol dos resultados satisfatórios dos objetivos institucionais;</p> <p>Necessidade de elaborar um plano de ação que preveja, além da capacitação nos conhecimentos técnicos necessários, o desdobramento desse conhecimento, com comunicação e aplicação respectivas nas atividades da sgep;</p> <p>Torna-se imperioso, nesse contexto, que os servidores compreendam que os sistemas de controles internos atualmente existentes no âmbito da sgep (mapeamento de processos, MOP’s, Manualização de procedimentos, fluxogramas, definição de responsabili-</p> |



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

| | |
|---|--|
| <p>id. 19);</p> <p>“Sim. Há contatos constantes entre as duas Secretarias, de modo a compartilhar informações e promover auxílios mútuos na solução de processos administrativos. No entanto, destaca-se que isso, por si só, não é suficiente para propiciar uma construção efetiva de um Plano de Gestão de Riscos da SGEP.” (sgep – id. 19).</p> | <p>dades, sistemas informatizados, alinhamento ao planejamento estratégico, metas, indicadores, linhas de atuações), revelem-se suficientes para “enfrentar os riscos e fornecer razoável segurança” de que os objetivos do Regional da 14ª serão alcançados. Nesse sentido, os trabalhos de auditoria evidenciaram com singular clareza que os processos e procedimentos utilizados para o desenvolvimento das atividades carecem de uma produtora gestão de riscos, com identificação, avaliação, tratamento e monitoramento dos possíveis eventos danosos, visando coibir ou mitigar falhas e prejuízos, inclusive com a adoção, nos processos e atividades desenvolvidas, da elaboração dos mapas de riscos, à luz da Política de Gestão de Riscos existente no TRT DA 14ª.</p> <p>A adoção de uma interação mais efetiva entre Secretaria de Gestão de Pessoas e Secretaria de Gestão Estratégica, para fins de auxílio e assessoramento técnico do plano de ação e demais medidas para disseminar e implementar com eficiência e eficácia os sistemas de controles internos da sgep e a Política de Gestão dos Riscos;</p> <p>Far-se-á importante, de igual modo, a título de sugestão, a participação, coordenação e direcionamento do Comitê Regional de Gestão de Riscos nos trabalhos previstos no multicitado plano de ação, a ser elaborado pela sgep com o auxílio da sge.</p> |
|---|--|

À luz dessa realidade, a unidade de controladoria, no que se refere à implementação e desenvolvimento da Política de Gestão de Riscos no âmbito da SGEP, considera haver espaço para melhorias, na forma e fundamentos apontados no quadro de avaliação acima reproduzido, devendo a SGEP, em conjunto e com o apoio da SGE, provi-



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

denciar o incremento efetivo da Política da gestão de riscos, em especial a capacitação de servidores e gestores sobre a temática de implantação e desenvolvimento da referida política, levando a efeito o correspondente plano de ação.

4.2.7 Proposta de encaminhamento

Recomenda-se à administração desse TRT da 14ª Região, a adoção de providências por meio da Secretaria de Gestão de Pessoas e Secretaria de Gestão Estratégica, para a elaboração de um plano de ação, com vistas ao aperfeiçoamento da Política de Gestão de Riscos no âmbito da unidade de pessoal, em metodologia que preveja, além da capacitação nos conhecimentos técnicos necessários, o desdobramento desse conhecimento, com comunicação e aplicação respectivas nas atividades da SGEP, em especial o mapeamento dos processos e atividades, com as matrizes de riscos correspondentes.

Sugere-se, ademais, a participação, coordenação e direcionamento do Comitê Regional de Gestão de Riscos nos trabalhos previstos no multicitado plano de ação, a ser elaborado pela sgep com o auxílio da sge.

Por fim, recomenda-se a prévia ciência por parte da Secretaria de Gestão de Pessoas, Secretaria de Gestão Estratégica e Comitê Regional de Gestão de Riscos aos fundamentos estabelecidos nos itens **4.2, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.2.5, 4.2.6 e 4.2.7** do relatório de auditoria.

4.3. Falhas na implementação e desenvolvimento dos controles internos, em níveis de atividades, no âmbito da SGEP.

4.3.1. Situação encontrada

Tendo em vista as respostas apresentadas à auditoria, bem como o teor do questionário encaminhado à sgep, as evidências e informações decorrentes daquelas respostas, observamos que a Secretaria de Gestão de Pessoas apresentou algumas falhas de controles internos no exercício de suas atividades, mormente à luz dos postulados da eficiência e governança administrativas, e em face dos regramentos previstos no Decreto n. 9.203/17; na Norma NBR ISSO 31000: 2018 e Portarias GP N.s 087/2020 (Política de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

Gestão de Riscos do TRT14ª); 088/2020 (Aprova Plano de Gestão de Riscos); 1389/2019 (aprova Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas).

4.3.2. Critérios

a) Decreto n. 9.203/17; NORMA ABNT NBR ISO 31000: 2018; Modelo COSO (The Committee of Sponsoring Organizations); Referencial Básico de Gestão de Riscos – TCU – 2018;

b) Portarias GP N.s 087/2020 (Política de Gestão de Riscos do TRT14ª); 088/2020 (Aprova Plano de Gestão de Riscos); 1389/2019 (aprova Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas);

c) Instrução Normativa CGU/MP n. 01/2016 (Dispõe sobre Controles Internos, Gestão de Riscos e Governança no Âmbito do Poder Executivo federal);

d) Acórdãos TCU n.s 1543/2013 – Plenário e 1610/2013 – Plenário.

4.3.3. Evidências

a) Respostas ao Questionário de Auditoria (id. 19);

b) Proads n.s 29249/2018; links de acesso a manuais e procedimentos (id. 19); Relatório Matriz de Resultados referente a 2019; Documento Matriz de Resultados referente a Parâmetros 2019; Matriz de Resultados referente a 2020; Matriz de Resultados referente a Parâmetros 2020.

4.3.4. Causas

a) desconhecimento das normas técnicas, inclusive normatização interna referente aos sistemas de controles internos e à Política de desenvolvimento da Gestão de Riscos;

b) ausência de monitoramento e análise crítica periódica acerca dos sistemas de controles internos e da Política de Gestão de Riscos em utilização no âmbito do Regional da 14ª e da própria SGEP;

c) desconhecimento por parte dos servidores quanto às suas atribuições e responsabilidades.

4.3.5 Efeitos

a) menor eficiência e eficácia quanto à implementação, desenvolvimento e monitoramento dos sistemas de controles internos, inclusive em níveis de atividades, e da Política de Gestão de Riscos;

b) falha no cumprimento da legislação e normatização interna: Decreto n. 9.203/17; NORMA ABNT NBR ISO 31000: 2018; Modelo COSO (The Committee of Spon-



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

soring Organizations); Referencial Básico de Gestão de Riscos – TCU – 2018; Portarias GP N.s 087/2020 (Política de Gestão de Riscos do TRT14ª); 088/2020 (Aprova Plano de Gestão de Riscos); 1389/2019 (aprova Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas); Instrução Normativa CGU/MP n. 01/2016 (Dispõe sobre Controles Internos, Gestão de Riscos e Governança no Âmbito do Poder Executivo federal).

4.3.6. Manifestação da Controladoria

O achado de auditoria em destaque encontra-se correlacionado com a abordagem da questão de auditoria n. 03, segundo a qual buscou-se analisar se a Secretaria de Gestão de Pessoas “desenvolve e executa os controles internos, em nível de atividades, em conformidade com os postulados da ética, integração, economicidade, eficiência e eficácia”.

Em face disso, os trabalhos de auditoria tiveram por escopo avaliar as respostas, dentre outras particularidades presentes nos sistemas de controles internos, levando em consideração a execução destes no âmbito das atividades da segep, nos termos das indagações seguintes (id. 13):

1. Há, no âmbito da segep, a adoção de simplificação de atividades e rotinas de trabalho, inclusive com respaldo na eliminação de etapas desnecessárias, para fins de otimizar e incrementar a força de trabalho e os controles internos? Há espaço para melhorias? Citar.
2. Existem triagens nos processos recebidos, identificando os que são urgentes e/ou que possam implicar efeitos financeiros a cargo da administração ou em prol de magistrados e servidores?
3. Há controle dos processos recebidos e das respectivas remessas, de forma a evitar o excesso de prazo na resolução das demandas existentes, em atendimento dos anseios da administração, magistrados, servidores e usuários?
4. Os sistemas eletrônicos e informatizados em utilização na Secretaria de Gestão de Pessoas (eSocial, ePessoal, Folha Web, SIGEP, Proad, entre outros), bem como as respectivas funcionalidades que os integram, atendem satisfatoriamente às demandas técnicas e operacionais da unidade? Há espaço para melhorias? Citar.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

5. Os servidores possuem alguma dificuldade para manusear/operar os sistemas informatizados existentes?
6. As plataformas/sistemas informatizados contemplam funcionalidades que impeçam, automaticamente, o pagamento de benefícios a magistrados, servidores e pensionistas que não mais preenchem os requisitos legais à percepção devida? (ex.: Auxílio-creche, Adicional de Qualificação, Pensão, entre outros). Citar.
7. O quadro de pessoal da Secretaria de Gestão de Pessoas é suficiente e adequado para o atendimento do volume de trabalho e demanda da unidade? Há espaço para melhorias? Citar.
8. Considerando a implantação das modalidades teletrabalho e trabalho remoto, houve melhorias no tocante ao desenvolvimento das atividades funcionais? Subsiste alguma dificuldade ? Há espaço para melhorias?
9. Os servidores, gestores e seus substitutos, possuem a capacitação e competência necessárias às atividades funcionais da sgep? Há espaço para melhorias? Citar.
10. Há um plano anual de capacitação com o conteúdo de cursos e programas voltados para o desenvolvimento de servidores e gestores da sgep, inclusive no tocante à gestão de riscos, controles internos, integração e ética?
11. Há capacitação dos servidores da sgep para substituir os cargos de chefias e para o exercício de funções e/ou setores estratégicos?
12. No âmbito da sgep existe a ocorrência de rotatividade de servidores?
13. Se sim, há eventual estratégia de combate à rotatividade, de tal sorte a evitar a solução de continuidade das rotinas de trabalho, do atingimento das metas e objetivos, e do regular desenvolvimento dos controles internos? Há espaço para melhorias? Citar.

A seu turno, a Secretaria de Gestão de Pessoas, com base no documento de id. 19, apresentou as seguintes respostas, consecutivamente:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

1. Há ação coordenada na SGEP para mapeamento gradual dos processos de trabalho, bem ainda manualização de diversos procedimentos. Estas ações otimizam procedimentos e incrementam a força de trabalho. Ao todo, já foram mapeados 36 processos, sendo que, considerando a gama de processos e procedimentos que tramitam na SGEP, ainda é necessário mapear mais.
Por outro lado, é importante destacar que a realização desta atividade não é tarefa simples, exigindo tempo e dedicação que muitas vezes os setores não tem, pois as demandas são numerosas, impedindo os servidores de atuar nessa frente. Abaixo, segue o link para acessar os mapeamentos: https://portal.trt14.jus.br/portal/mapeamento-processos-gestao-estrategica?field_setor_target_id=156
2. Sim. Quando do recebimento de Proad's na Secretaria, é feita uma triagem para distribuição via "Atribuição de responsabilidade". Dependendo do caso, é inserido no próprio Proad a indicação de urgente por meio de marcadores (Post it). Paralelamente, também é feito por meio de uma tabela própria (via planilha, Keep e agendamento de e-mail) o registros dos processos urgentes. Em relação a esse ponto, é importante mencionar que a SGEP recebe semanalmente diversas demandas (processos, e-mail, expedientes diversos) com prazos, alguns judiciais inclusive. Portanto, seria muito importante que a Administração disponibilizasse via SETIC uma ferramenta de controle eletrônico de prazo, uma vez que, embora haja um esforço dos servidores para efetuar um controle eficiente, há o risco de falhas.
3. Há um controle dos processos e expedientes com prazos estabelecidos, bem ainda aqueles mais sensíveis, relacionados a decisões judiciais e/ou do TCU. O controle é feito conforme já exposto acima (Item 1.2.2).
4. O Sigep não tem alguns relatórios adequados, nem algumas funcionalidades que atendam às necessidades da Secretaria e de outras unidades. No que diz respeito aos relatórios, foi informado à Presidência por meio do Proad 20949/2017 (doc. 320) acerca da necessidade de descontinuar os lançamentos no sistema antigo RH, sendo que atualmente é feito por esta SGEP lançamentos nos dois sistemas (RH e SIGEP). Este procedimento tem sido feito em razão na necessidade de permanecerem ativos os relatórios do RH, que ainda não são disponibilizados pelo SIGEP.
Todavia, a partir de agosto, esta Secretaria precisará iniciar a suspensão de lançamentos no antigo RH, o que gerará transtornos aos setores que precisam consultar dados de pessoal. Dessa forma, a SETIC precisará empreender esforços, no sentido de disponibilizar os mesmos relatórios oriundos agora do novo



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

sistema SIGEP. Outra questão também que precisa novamente ser observada, é a necessidade de um sistema de controle automático dos processos com prazos estabelecidos. Por fim, é imperioso que seja criado controle eletrônico para a interrupção automática de pagamentos de valores com prazos estabelecidos.

5. Sim, com a implementação SIGEP, e pelo fato de que a maioria dos servidores ainda não teve treinamento para operar o sistema, há um pouco de dificuldade na operacionalização.

6. Alguns pagamentos são interrompidos automaticamente quando os requisitos deixam de ser cumpridos, outros não. Para os casos em que não há a interrupção automática, é necessário o acompanhamento e monitoramento pelos servidores dos setores da SGEP ou CAS. Abaixo, descrevemos cada um: • Auxílio-creche é automático e é encaminhado memorando mensal ao StPP pelo Setor de Benefícios da CAS, informando os auxílios creches que serão encerrados no mês. • Adicional de qualificação por treinamento ocorre a finalização automática pelos sistemas RH e SIGEP. Quando completa os quatro anos do AQ-AT, automaticamente o sistema interrompe o pagamento. • Outro adicional de qualificação que precisa, dependendo do caso, ser acompanhado especialização, pois em alguns casos são vinculados à função exercida. Esse controle é realizado pelo NUSAD com auxílio do RH (o sistema envia e-mail quando há troca de FC dos servidores cadastrados). Porém não existe essa funcionalidade no SIGEP. Este procedimento não interrompe o pagamento automaticamente. Para isso, é necessário o setor avaliar o e-mail e se for o caso impulsionar a interrupção do pagamento. • Pensão por morte: os pensionistas que já tem data definida para a finalização do benefício, quando da ocorrência dessa data, a FolhaWeb, antes de fechar, avisa que há pensionista nessa condição, sendo que com essa informação o StPP impulsiona a exclusão da pensão. Esse procedimento foi solicitado para a TI via SAU. • Para os pensionistas vitalícios, o controle é feito no recadastramento anual quando do falecimento. Esta providência para retirada da folha só é possível fazer quando chega o comunicado formal no setor de cadastro. • Dedução de dependente para fins de IR: a dedução é cessada automaticamente quando o dependente completa a idade determinada. • Dedução de plano de saúde e recebimento de auxílio saúde, há situação relacionada a comprovação de filho matriculado em curso de nível superior (Controle é feito pela CAS) • Há casos de licença para tratamento de saúde acima de 24 meses em que o pagamento de auxílio alimentação deve ser suspenso. Hoje ainda não é automático, dependendo da ação e monitoramento da CAS. • Pagamento de auxílio alimentação para quando o servidor/magistrado tira mais de 30 dias de LTS-PF. Hoje ainda não é automático, dependendo da ação e monitoramento da CAS. • Diferença de subsídio dos juizes que tiram LTS. Hoje a folha recebe es-



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

sas informações por meio de uma planilha compartilhada pela Corregedoria. O ideal é que esse tipo de informação pudesse ser enviado mensalmente via Proad para que o controle ficasse mais seguro. ● A GECJ não é automática. Todos os meses são encaminhadas as informações para o StPP para fins de lançamento no sistema FolhaWeb. ● Indenização de transporte tem procedimento semelhante à GECJ. ● Outro ponto importante, que impacta diretamente nos trabalhos do StPP, é o monitoramento das portarias de designação de magistrados. Com essas portarias, há necessidade de verificar as diferenças de subsídios, para fins de lançamento na folha. O ideal é que os processos, onde ocorrem essas edições de portaria viessem para o StPP para fins de lançamento e certificação, uma vez que a obrigatoriedade de se monitorar o diário oficial é temerária, podendo ocorrer falhas, além de dificultar os registros pertinentes para fins de auditoria. ● A GAE e a GAS são automáticas para os servidores que estão efetivamente no desempenho das funções. Ou seja, quando o servidor está afastado das atividades do cargo originário, automaticamente o sistema interrompe o pagamento dessas gratificações. ● No proad 9966/2020, há comando da presidência para que haja monitoramento mensal sobre o saldo da margem consignada, de modo que os servidores que regularizarem sua situação possam novamente ter seu consignado inserido no contracheque. Precisaremos que haja um esforço da SETIC para que seja criado um mecanismo eletrônico de controle, pois se for manual haverá o risco de falhas. Ressaltamos para a importância desse ponto, pois há um número grande de controles manuais que precisam ser realizados pelo setor da folha de pagamento, fazendo com que o foco de atenção seja diluído em dezenas de ações semelhantes, além das demandas de conferência e de cálculos que são feitos ordinariamente para fechamento da folha. Portanto, necessitamos do apoio tecnológico da SETIC. ● Existe controle parcial eletrônico para os descontos de ordens judiciais e/ou administrativas, porém há a necessidade de que haja também um acompanhamento manual para mais segurança. ● As pensões alimentícias são controladas manualmente, pois não há como inserir no sistema a idade da criança para fins de interrupção.

7. Considerando o número atual de demandas, chegamos à conclusão que é insuficiente o número de servidores no Setor de Pagamento de Pessoal e de Legislação de Pessoal, inclusive foi protocolado o PROAD 3601/2021 informando as dificuldades enfrentadas pelos setores.
8. Ocorreram melhorias, pois houve uma dinamização nos trâmites dos processos e procedimentos da SGEP. Importante citar, porém, as dificuldades ainda existentes, pois existem processos e pastas físicas na SGEP que necessitam de consulta regularmente. Todavia, foi elaborado um plano de migração destes documentos, conforme consta no PROAD 18721/2017, doc. 218.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

9. Há necessidade de propiciar mais capacitações para os servidores da SGEP.
10. Não há plano específico para a SGEP, mas os temas mencionados fazem parte do Plano de Capacitação geral dos servidores.
11. Os substitutos eventuais participam de capacitações que abordam temas que necessitam de ação da chefia, mas não há a participação em cursos visando especificamente esse objetivo. Destacamos uma questão que achamos pertinente mencionar aqui. É extremamente necessário que no setor de folha de pagamento tenhamos um Analista da área de contabilidade, tendo em vista os assuntos correlatos com essa área profissional.
12. Os setores StLP e StPP sofrem constantemente com a rotatividade de servidores, pois são cooptados por gabinetes e outros setores.
13. A substituição de servidores dessas unidades dependem de nova alocação de servidor a ser promovido via Presidência. Porém, a qualificação necessária para ocupar tal atividade não é fácil, pois não há no tribunal servidores aptos a exercerem a função, bem ainda não é um setor muito atrativo, tendo em vista que a função disponível é uma FC4.

Conforme é possível depreender da natureza das ações, controles internos em nível de atividades correspondem às atividades materiais e formais, como processos e procedimentos, ética e integridade, técnicas e ferramentas, inclusive tecnológicas, idealmente concebidas e implementadas no ambiente interno da instituição, para minimizar os riscos e assegurar o alcance de objetivos organizacionais e de políticas públicas.

Nesse pórtico, as atividades de controles internos devem ser apropriadas, funcionar consistentemente de acordo com um plano de longo prazo, ter custo adequado, ser abrangentes, razoáveis e diretamente relacionadas aos objetivos de controle (vide art. 11, inciso III, da Instrução Normativa CGU/MP n. 01/201).

No teor do Acórdão TCU n. 1543/2013 - Plenário, a propósito, resulta explicitado, *verbis*:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

(...) 8. Isso dito, e adentrando no mencionado **ambiente interno**, tem-se que, conforme conceituado pela Organização Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (Intosai) e pelo próprio Coso, sua estrutura é *“moldada pela história e cultura da organização e, por sua vez, reflete, de maneira explícita ou não, a maneira como os negócios nela são conduzidos. É o chamado tom da organização, refletindo a cultura de riscos e a forma como eles são encarados e gerenciados, influenciando a consciência de controle das pessoas. O ambiente interno é a base, o alicerce para todos os outros componentes do sistema de controle interno, provendo disciplina e estrutura. É ele que proporciona a atmosfera na qual as pessoas conduzem cotidianamente suas atividades e executam suas responsabilidades”*.

9. Segundo apontam, o ambiente interno é resultante da interação de vários elementos, a saber: integridade e valores éticos; filosofia da direção e estilo gerencial; estrutura organizacional e de governança; e políticas e práticas de recursos humanos.

É, portanto, nesse contexto normativo e ideológico que os controles internos em nível de atividades devem ser avaliados, levando-se em consideração os objetivos-chave dos processos, os macroprocessos, as atividades neles contidas, e os próprios encadeamentos em que são realizados (fluxogramas, manuais, mapeamentos, etc); o volume de trabalho, incidência dos eventuais problemas, indicadores, dados de desempenho, normas e regulamentações respectivamente correlacionadas, em especial à luz dos postulados da ética, integração, economicidade, eficiência e eficácia.

Importante realçar que, nesse propósito, identificamos que a própria Secretaria de Gestão de Pessoas traça um diagnóstico importante, inclusive próspero em detalhes, no que se refere o atual desenvolvimento e maturidade dos controles internos em nível de atividades, apontando nesse compasso as adversidades, falhas e as possíveis alternativas para a consecução das melhorias necessárias, permitindo de igual modo que tenhamos um panorama fidedigno da real situação daquela unidade.

Destaque-se, a propósito, a importância da premissa normativa segundo a qual a gestão de riscos deva ser inclusiva, propiciando aos interessados (agentes públicos) efetiva participação em busca da realização dos objetivos do Regional da 14ª Região. Nesse sentido:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

Art. 5º Na execução da gestão de riscos do Regional devem ser observados os seguintes princípios:

(...)

II - a gestão de riscos é parte integrante de todos os processos organizacionais, incluindo o planejamento estratégico e todos os processos de gestão de projetos e de mudanças;

(...)

VII - a gestão de riscos deve estar alinhada ao contexto interno e externo de atuação do Tribunal e ao seu perfil de risco;

VIII - a gestão de riscos deve considerar fatores humanos e culturais, reconhecendo as capacidades, percepções e intenções do pessoal interno e externo, os quais podem facilitar ou dificultar a realização dos objetivos da organização;

IX - a gestão de riscos deve ser transparente e inclusiva, envolvendo de modo oportuno e apropriado as partes interessadas, em especial os tomadores de decisão;

X - a gestão de riscos deve ser dinâmica, iterativa e capaz de reagir as mudanças. [g.n.] (Portaria n. 0087/2020).

Com base nisso, analisadas as respostas e evidências obtidas com o apoio da Secretaria de Gestão de Pessoas, esta unidade de auditoria avalia e pondera acerca das seguintes particularidades do desenvolvimento dos controles internos pela SGEP, em nível de atividades, que demandam importantes melhorias:

| Achados | Avaliação da SCIA |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">Incompletude dos Mapeamentos de processos, por ausência de alinhamento à Política de Gestão de Riscos; não há mapas de riscos na maioria dos processos analisados e mapeados, com identificação, avaliação, tratamento e monitoramento dos riscos;Falhas na implementação e desenvolvimento dos controles internos em níveis de atividade; ausência de funcionalidades no sistema eletrônico SI- | <p>Do resultado dos trabalhos de auditoria no particular aspecto, destacamos a subsistência de falhas na implementação e desenvolvimento dos controles internos em níveis de atividades, o que notadamente decorre, conforme já mencionado em tópicos anteriores, de uma política de gestão de riscos de pouca expressão no âmbito da sgep.</p> <p>Nesse quadro, foram identificados, p. exemplo, (a) a existência de mapeamento de processos em desalinho com a Política de Ges-</p> |



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

GEP para facilitar o desempenho das atividades por parte da unidade e servidores, inclusive de um controle eletrônico para a interrupção automática de pagamentos de valores com prazos estabelecidos; dificuldades de operacionalização do sistema SIGEP, por ausência de capacitação da maioria dos servidores; inexistência de interrupção automática de pagamentos indevidos, prevalecendo em alguns casos o acompanhamento manual, mais suscetível a falhas; número insuficiente de servidores na SGEP para o atendimento do atual volume de processos e demandas administrativas; ausência de um plano específico de capacitação para os servidores da SGEP; ausência de servidor qualificado em contabilidade no Setor de Pagamento; recorrência de rotatividade de servidores, com possíveis prejuízos às atividades funcionais da unidade;

- Falha na incorporação da gestão de riscos nas práticas, controles internos, atividades e processos no âmbito da Secretaria de Gestão de Pessoas;
- Ausência de um plano de implementação do processo de gestão de riscos, destinado à especificamente à Secretaria de Gestão de Pessoas.

Evidências:

“Há ação coordenada na SGEP para mapeamento gradual dos processos de trabalho, bem ainda manualização de diver-

tão de Riscos, em especial por ausente as matrizes de riscos com as correspondentes avaliações e tratamentos dos eventuais riscos detectados; (b) a ausência de ferramentas eletrônicas que possam auxiliar os servidores na contagem de prazos, inclusive processuais, de sorte a evitar a ocorrência de falhas humanas; (c) ausência de funcionalidades no sistema eletrônico SIGEP para facilitar o desempenho das atividades por parte da unidade e servidores, inclusive de um controle eletrônico para a interrupção automática de pagamentos de valores com prazos estabelecidos; (d) dificuldades de operacionalização do sistema SIGEP, por ausência de capacitação da maioria dos servidores; (e) inexistência de interrupção automática de pagamentos indevidos, prevalecendo em alguns casos o acompanhamento manual, mais suscetível a falhas; (f) número insuficiente de servidores na SGEP para o atendimento do atual volume de processos e demandas administrativas; (g) ausência de um plano específico de capacitação para os servidores da SGEP; (h) ausência de servidor qualificado em contabilidade no Setor de Pagamento; (i) recorrência de rotatividade de servidores, com possíveis prejuízos às atividades funcionais da unidade.

Diante disso, vislumbramos, sem prejuízo da necessidade de capacitar os servidores com as noções basilares e técnicas acerca dos sistemas de controles internos e da Política de Gestão de Riscos:

1. A elaboração de um plano de ação, com participação da alta administração, cujo objeto retrate a análise e possível solução de cada uma das falhas externadas pela SGEP e ora identifica-



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

dos procedimentos. Estas ações otimizam procedimentos e incrementam a força de trabalho. Ao todo, já foram mapeados 36 processos, sendo que, considerando a gama de processos e procedimentos que tramitam na SGEP, ainda é necessário mapear mais. Por outro lado, é importante destacar que a realização desta atividade não é tarefa simples, exigindo tempo e dedicação que muitas vezes os setores não tem, pois as demandas são numerosas, impedindo os servidores de atuar nessa frente. Abaixo, segue o link para acessar os mapeamentos: https://portal.trt14.jus.br/portal/mapeamento-processos-gestao-estrategica?field_setor_target_id=156 “ (sgep – id. 19).

“Sim. Quando do recebimento de Proad’s na Secretaria, é feita uma triagem para distribuição via “Atribuição de responsabilidade”. Dependendo do caso, é inserido no próprio Proad a indicação de urgente por meio de marcadores (Post it). Paralelamente, também é feito por meio de uma tabela própria (via planilha, Keep e agendamento de e-mail) o registros dos processos urgentes. Em relação a esse ponto, é importante mencionar que a SGEP recebe semanalmente diversas demandas (processos, e-mail, expedientes diversos) com prazos, alguns judiciais inclusive. Portanto, seria muito importante que a Administração disponibilizasse via SETIC uma ferramenta de controle eletrônico de prazo, uma vez que, embora haja um esforço dos servidores para efetuar um controle eficiente, há o risco de falhas.” (sgep – id. 19).

- das pela controladoria interna no presente tópico, que versa sobre os controles internos em níveis de atividades;
2. A efetiva participação e envolvimento da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação no referido plano de ação, principalmente pelo fato de que muitas soluções aos problemas detectados dependerão da produção, auxílio ou mesmo criação de ferramentas e funcionalidades tecnológicas por aquela unidade especializada, que visem justamente a mitigar ou eliminar as impropriedades detectadas;
 3. A adoção de uma interação mais efetiva entre Secretaria de Gestão de Pessoas e Secretaria de Gestão Estratégica, para fins de auxílio e assessoramento técnico do plano de ação e demais medidas para disseminar e implementar com eficiência e eficácia os sistemas de controles internos da SGEP e a Política de Gestão dos Riscos;

Far-se-á importante, de igual modo, a título de sugestão, a participação, coordenação e direcionamento do Comitê Regional de Gestão de Riscos nos trabalhos previstos no multicitado plano de ação, a ser elaborado pela sgep com o auxílio da sge.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

“O Sigep não tem alguns relatórios adequados, nem algumas funcionalidades que atendam às necessidades da Secretaria e de outras unidades. No que diz respeito aos relatórios, foi informado à Presidência por meio do Proad 20949/2017 (doc. 320) acerca da necessidade de descontinuar os lançamentos no sistema antigo RH, sendo que atualmente é feito por esta SGEP lançamentos nos dois sistemas (RH e SIGEP). Este procedimento tem sido feito em razão na necessidade de permanecerem ativos os relatórios do RH, que ainda não são disponibilizados pelo SIGEP. Todavia, a partir de agosto, esta Secretaria precisará iniciar a suspensão de lançamentos no antigo RH, o que gerará transtornos aos setores que precisam consultar dados de pessoal. Dessa forma, a SETIC precisará empreender esforços, no sentido de disponibilizar os mesmos relatórios oriundos agora do novo sistema SIGEP. Outra questão também que precisa novamente ser observada, é a necessidade de um sistema de controle automático dos processos com prazos estabelecidos. Por fim, é imperioso que seja criado controle eletrônico para a interrupção automática de pagamentos de valores com prazos estabelecidos.” (sgep – id. 19).

“Sim, com a implementação SIGEP, e pelo fato de que a maioria dos servidores ainda não teve treinamento para operar o sistema, há um pouco de dificuldade na operacionalização.” (sgep – id. 19).

“Alguns pagamentos são interrompidos automaticamente quando os requisitos



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

deixam de ser cumpridos, outros não. Para os casos em que não há a interrupção automática, é necessário o acompanhamento e monitoramento pelos servidores dos setores da SGEP ou CAS. Abaixo, descrevemos cada um (...) Precisaremos que haja um esforço da SETIC para que seja criado um mecanismo eletrônico de controle, pois se for manual haverá o risco de falhas. Ressaltamos para a importância desse ponto, pois há um número grande de controles manuais que precisam ser realizados pelo setor da folha de pagamento, fazendo com que o foco de atenção seja diluído em dezenas de ações semelhantes, além das demandas de conferência e de cálculos que são feitos ordinariamente para fechamento da folha. Portanto, necessitamos do apoio tecnológico da SETIC.” (sgep – id. 19).

“Considerando o número atual de demandas, chegamos à conclusão que é insuficiente o número de servidores no Setor de Pagamento de Pessoal e de Legislação de Pessoal, inclusive foi protocolado o PROAD 3601/2021 informando as dificuldades enfrentadas pelos setores.” (sgep – id. 19).

“Há necessidade de propiciar mais capacitações para os servidores da SGEP.” (sgep – id. 19).

“Não há plano específico para a SGEP, mas os temas mencionados fazem parte do Plano de Capacitação geral dos servidores.” (sgep – id. 19).



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

“Os substitutos eventuais participam de capacitações que abordam temas que necessitam de ação da chefia, mas não há a participação em cursos visando especificamente esse objetivo. Destacamos uma questão que achamos pertinente mencionar aqui. É extremamente necessário que no setor de folha de pagamento tenhamos um Analista da área de contabilidade, tendo em vista os assuntos correlatos com essa área profissional.” (sgep – id. 19).

“Os setores StLP e StPP sofrem constantemente com a rotatividade de servidores, pois são cooptados por gabinetes e outros setores.” (sgep – id. 19).

“A substituição de servidores dessas unidades dependem de nova alocação de servidor a ser promovido via Presidência. Porém, a qualificação necessária para ocupar tal atividade não é fácil, pois não há no tribunal servidores aptos a exercerem a função, bem ainda não é um setor muito atrativo, tendo em vista que a função disponível é uma FC4”.

À luz dessa de todo o exposto, a unidade de controladoria, no que se refere à implementação e desenvolvimento dos controles internos da SGEP, em níveis de atividades, considera haver espaço para melhorias, na forma e fundamentos apontados no quadro de avaliação acima reproduzido, devendo a SGEP, em conjunto e com o apoio da SGE, providenciar o incremento efetivo da Política da gestão de riscos, em especial a capacitação de servidores e gestores sobre a temática de implantação e desenvolvimento



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

da referida política, levando a efeito, de igual modo, o correspondente plano de ação que vise a encontrar as alternativas de soluções para os problemas e falhas detectadas.

4.3.7 Proposta de encaminhamento

Recomenda-se à administração desse TRT da 14ª Região, a adoção de providências por meio da Secretaria de Gestão de Pessoas, Secretaria de Gestão Estratégica e Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação, para a elaboração de um plano de ação, com vistas ao aperfeiçoamento dos controles internos em níveis de atividades, no âmbito da unidade de pessoal, em metodologia que preveja, além da capacitação nos conhecimentos técnicos necessários, o desdobramento desse conhecimento, com comunicação e aplicação respectivas nas atividades da sgep, em especial para encontrar as alternativas de soluções para os problemas e falhas detectadas no presente tópico.

Sugere-se, ademais, a participação, coordenação e direcionamento do Comitê Regional de Gestão de Riscos nos trabalhos previstos no multicitado plano de ação, a ser elaborado pela sgep com o auxílio da sge.

Por fim, recomenda-se a prévia ciência por parte da Secretaria de Gestão de Pessoas, Secretaria de Gestão Estratégica, Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação e Comitê Regional de Gestão de Riscos aos fundamentos estabelecidos nos itens **4.3, 4.3.1, 4.3.2, 4.3.3, 4.3.4, 4.3.5, 4.3.6 e 4.3.7** do relatório de auditoria.

5. Controles Internos dos Programas de Qualidade de Vida dos Magistrados e Servidores.

Por intermédio da Questão de Auditoria n. 04, resultou indagado por essa unidade de controladoria acerca do monitoramento, por parte da Secretaria de Gestão de Pessoas, acerca dos Programas de Qualidade de Vidas dos Magistrados e Servidores, implementados pelo Regional da 14ª Região.

O referido programa, a propósito, decorreu dos objetivos e metas previamente estabelecidos no Planejamento Estratégico e Participativo do Tribunal Regional da 14ª – 2015/2020, concebidos para o êxito da gestão e governança administrativas do Regio-



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

nal, destacando-se as seguintes diretrizes, essencialmente ligadas ao âmbito de atuação da Secretaria de Gestão de Pessoas: “Maximizar a governança de gestão de pessoas” e “Promover a Melhoria da qualidade de vida das pessoas”, nos termos do respectivo Mapa de Contribuição daquela unidade, que também enalteceu como objetivo “promover o bem estar, a saúde, a qualidade de vida, a motivação e a valorização das pessoas”.

Essas diretrizes, ademais, também encontraram o devido amparo nos termos da Portaria GP n. 1264/2019 (que instituiu o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do TRT da 14ª Região).

Com o objetivo de avaliar os critérios legais e controles internos observados, nível de maturidade dos programas, bem ainda do correspondente grau de adesão às normas acima referidas, foram formulados à Secretaria de Gestão de Pessoas alguns questionamentos, que foram esclarecidos com apoio da Coordenadoria de Assistência à Saúde, por intermédio do Documento de id. 19, nos seguintes termos:

Pergunta: Houve o alinhamento das ações da CAS com o objetivo de promover a melhoria da qualidade de vida das pessoas, nos moldes estabelecidos no PEP de 2015/2020, com o conseqüente estabelecimento de indicadores e metas?

Resposta: As ações da CAS são direcionadas, além do PEP, pela Meta 10 do Glossário de Metas do CNJ e pelo Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, instituído pela Portaria GP n. 1264/2019.

Pergunta: Foram autuados processos cujos objetos cuidaram do desenvolvimento da qualidade de vida dos magistrados e servidores, no período de 2015/2020? Citar os autos?

Resposta: PROAD 11605/2015: Credenciamento de academias. PROAD 19576/2017: Contratação de plano de saúde odontológico. PROAD 29813/2018: Semana da Saúde 2018. PROAD 31564/2018: Semana de Massoterapia. PROADs 27638/2018 e 4839/2019: Servidor em Forma (edições 2018 e 2019). PROAD 4981/2019: Saúde vai até você. PROAD 10970/2019: Aquisição de acessórios ergonômicos. PROAD 11439/2019: Encontro de Saúde 2019. PROAD 8428/2019: PPA e Vida Plena. PROAD 8563/2020: Oficina de habilidades sociais. PROAD 302/2021: Roda de Conversa. PROAD 733/2021: Meditando e Vivendo Melhor. Além desses projetos específicos, a CAS também realizou no período campanhas de vacinação, bem como manutenção dos contratos de plano de saúde médico e



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

odontológico e de programas de saúde ocupacional. Ainda, diante do cenário de pandemia, atuou em processos de aquisição de EPIs, de orientação de uso dos mesmos, bem como na elaboração do Plano de Biossegurança utilizado pelo Tribunal e acompanhamento diário do número de casos, óbitos e internações que subsidiavam as periódicas manifestações médicas sobre as condições pandêmicas nos estados de Rondônia e Acre. Todas essas atividades estão registradas em PROADs, incidentalmente.

Pergunta: Houve o monitoramento dos indicadores e metas estabelecidos em face do objetivo “Promover a melhoria da qualidade de vida das pessoas”?

Resposta: Os indicadores são controlados e periodicamente enviados via sistema SIGEST, além das respostas a todos os relatórios solicitados anualmente pelos órgãos superiores.

Pergunta: Houve o devido reporte dos resultados à alta administração do Regional 14?

Resposta: Os resultados são inseridos em todos os processos respectivos dos projetos, além dos dados informados via sistemas e relatórios (anualmente encaminhados ao CSJT e ao CNJ). Ressaltamos que desde junho de 2018 a CAS está diretamente vinculada à Diretoria Geral e não mais à SGEP.

Pergunta: Foram adotadas eventuais ações ou programas em decorrência do monitoramento e resultados dos referidos indicadores e metas, atrelados ao citado objetivo? Os projetos da CAS sempre são criados, alterados, substituídos ou atualizados após observação dos indicadores de saúde, especialmente causas de absenteísmo e achados clínicos em exames periódicos de saúde.

Resposta: Os projetos da CAS sempre são criados, alterados, substituídos ou atualizados após observação dos indicadores de saúde, especialmente causas de absenteísmo e achados clínicos em exames periódicos de saúde.

Pergunta: Foi possível observar a ocorrência de eventuais benefícios oriundos do cumprimento do objetivo estratégico de promover a melhoria da qualidade de vida das pessoas, a exemplo, dentre outros, de possível queda do percentual de absenteísmo em razão de licença para tratamento da saúde, inclusive com melhorias no ambiente de trabalho? Há espaço para melhorias?



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

Resposta: Apesar de sabermos que os benefícios das ações de saúde tendem a aparecer em médio e longo prazo, é possível verificar maior controle do absenteísmo relacionado aos CIDs de maior incidência no Tribunal, além dos relatos positivos nas pesquisas de satisfação aplicada para os participantes das ações (vide anexos dos processos supracitados). Como melhorias nesse processo, entendemos que podemos aumentar a publicidade dos projetos e ações, bem como devemos implementar pesquisas de satisfação geral com o serviço com periodicidade mais regular.

Com efeito, nos termos do art. 2º, incisos I a V, da Portaria GP n. 1264/2019 (que instituiu o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do TRT da 14ª Região), *in verbis*:

Art. 2º O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do TRT 14ª Região tem como objetivos:

I – estimular a oferta de ações de educação em saúde e promoção da saúde junto aos magistrados, servidores e colaboradores em diferentes níveis de prevenção, direcionadas ao bem-estar, à qualidade de vida e à redução da vulnerabilidade a riscos relacionados à saúde, aos seus determinantes e condicionantes;

II – propiciar aos magistrados, servidores e colaboradores ambientes de trabalho saudáveis, com o envolvimento destes e dos gestores no estabelecimento de um processo de melhoria contínua das condições e das relações no trabalho e da saúde, propiciando bem-estar das pessoas inseridas no contexto laboral;

III – compreender da melhor maneira a determinação do processo saúde e doença nas pessoas e o desenvolvimento de alternativas de intervenção que levem à transformação da realidade, em direção à apropriação, pelos magistrados, servidores e colaboradores da dimensão humana do trabalho;

IV – intervir nas determinantes do processo saúde e doença e do processo de adoecimento em seus aspectos individuais e nas relações coletivas do ambiente de trabalho; e



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

V – contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos magistrados, servidores e colaboradores do TRT 14ª Região. [g.n.]

Conforme já frisado nesta auditoria, os sistemas de controles internos consistem em “processos integrados, efetuados pela direção e corpo de funcionários, estruturados para enfrentar os riscos e fornecer razoável segurança de que na consecução da missão da entidade os seus objetivos gerais serão alcançados”.

Com efeito, a análise desse regramento em face das ações relatadas e desenvolvidas pelo Regional da 14ª para fazer frente ao Programa de Qualidade de Vidas dos Magistrados e Servidores, permite concluir ter havido um pronto atendimento às finalidades próprias de controles internos estabelecidas em norma, tendo sido envidados nesse sentido as seguintes ações, processos e procedimentos, em conformidade com as diversas linhas de atuação:

1º Houve, efetivamente, o alinhamento das ações da SGEP/CAS com os objetivos estabelecidos no Planejamento Estratégico Participativo 2015/2020, consistentes em “Maximizar a governança de gestão de pessoas” e “Promover a Melhoria da qualidade de vida das pessoas”, o que se depreende das ações voltadas à prevenção e orientação acerca da saúde de servidores e magistrados, dentre elas: estabelecimento de contrato com plano odontológico; semana saúde; credenciamento de academias; acessórios ergonômicos; oficinas de habilidades sociais; rede de conversas e meditações; massoterapia e exames periódicos; ações saúde vai até você e vida plena;

2º. Subsistiu, outrossim, o estabelecimento de metas e o respectivo monitoramento por meio de indicadores (sigest), mensurando as ações implementadas, os resultados, dando conformidade aos objetivos traçados no Planejamento Estratégico Participativo e no próprio Mapa de Contribuição da Secretaria de Gestão de Pessoas, tendo havido de igual modo a coexistência da respectiva prestação de contas (obrigações de *accountability*), conforme se observa dos autos dos proads n.s 29249/2018 e 4376/2019, não obstante a pouca expressividade das ações durante o período pandêmico, que prejudicou de um modo geral a performance de todas as unidades do Regional; e,

3º A existência de vários processos autuados, cujos objetos revelaram-se esdrúxula e eficientemente alinhados às ações que promoveram a “Melhoria na qualidade de vida das pessoas”, dentre eles: PROAD 11605/2015: Credenciamento de academias. PROAD 19576/2017: Contratação de plano de saúde odontológico. PROAD 29813/2018:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

Semana da Saúde 2018. PROAD 31564/2018: Semana de Massoterapia. PROADs 27638/2018 e 4839/2019: Servidor em Forma (edições 2018 e 2019). PROAD 4981/2019: Saúde vai até você. PROAD 10970/2019: Aquisição de acessórios ergonômicos. PROAD 11439/2019: Encontro de Saúde 2019. PROAD 8428/2019: PPA e Vida Plena. PROAD 8563/2020: Oficina de habilidades sociais. PROAD 302/2021: Roda de Conversa. PROAD 733/2021: Meditando e Vivendo Melhor.

A par da realização de todas essas ações, os trabalhos de auditoria também permitem destacar as informações relevantes estabelecidas nos autos do Proad n. 12577/2019, autuados para o acompanhamento da elaboração do Glossário e das ações referentes às metas nacionais do Poder Judiciário, ano 2020.

No referido feito, a propósito, se encontra comprovado o implemento de 100% no tocante ao cumprimento das ações com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmos do ano anterior (Meta 10 do CNJ para 2020), o que comprova a eficiência no cumprimento dos objetivos institucionais.

Todas essas informações levam, invariavelmente, à conclusão no sentido de que o implemento e os controles internos do Programa de Qualidade de Vidas dos Magistrados e Servidores, no âmbito do TRT da 14ª Região, foram regular e eficientemente desenvolvidos e aplicados, em conformidade com as linhas de atuações previstas na norma especial e no próprio Planejamento Estratégico Participativo do Regional da 14ª para o sexênio 2015/2020, com as ações devidamente comprovadas.

Do exposto, os dados, indicadores e processos analisados neste **item 5**, que versam sobre os Controles Internos dos Programas de Qualidade de Vida dos Magistrados e Servidores, sob a óptica e análise da auditoria, foram regularmente implementados e desenvolvidos, à luz da legislação e normas de regência correlatas (Resolução CNJ 240/2016; PEP TRT 14 2025/2020; Mapa de Contribuição da Secretaria de Gestão de Pessoas; Portaria GP n. 1264/2019; Decreto n. 9.203/17; Instrução Normativa CGU/MP n. 01/2016).



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

6. Recomendações e providências a serem adotadas

Conforme já consignado em tópico anterior (tópico 3), após a aplicação dos testes de auditoria, por intermédio do questionário a que foram submetidas as unidades auditadas, verificamos algumas falhas, inconsistências e oportunidades de melhorias nos procedimentos que tratam dos Controles Internos da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGEP), do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região.

Diante disso, opinamos que a administração do TRT da 14ª Região determine a implementação das recomendações a seguir:

6.1 recomendar à administração desse TRT da 14ª Região, a adoção de providências por meio da Secretaria de Gestão de Pessoas, Secretaria de Gestão Estratégica, e Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação, para a elaboração de um plano de ação, com a necessária cientificação prévia à Secretaria-Geral da Presidência, observando as seguintes particularidades:

a) O plano de ação deve retratar a análise e possível solução de cada uma das falhas externadas pela SGEP e identificadas pela controladoria interna na presente auditoria, por intermédio dos itens 4.1, 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4, 4.1.5, 4.1.6, 4.1.7, 4.2, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.2.5, 4.2.6, 4.2.7, 4.3, 4.3.1, 4.3.2, 4.3.3, 4.3.4, 4.3.5, 4.3.6 e 4.3.7

b) A efetiva participação e envolvimento da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação no referido plano de ação, principalmente pelo fato de que muitas soluções aos problemas detectados dependerão da produção, auxílio ou mesmo criação de ferramentas e funcionalidades tecnológicas por aquela unidade especializada, que visem justamente a mitigar ou eliminar as impropriedades detectadas;

c) A adoção de interação entre Secretaria de Gestão de Pessoas e Secretaria de Gestão Estratégica, para fins de auxílio e assessoramento técnico do plano de ação e demais medidas para disseminar e implementar com eficiência e eficácia os sistemas de controles internos da SGEP e a Política de Gestão dos Riscos;

d) A capacitação dos servidores da sgep, com vistas ao aperfeiçoamento da Política de Gestão de Riscos e dos Sistemas de Controles Internos no âmbito da unidade de pessoal, em metodologia que preveja, além da capacitação



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

dos servidores nos conhecimentos técnicos necessários, o desdobramento desse conhecimento, com comunicação e aplicação respectivas nas atividades da SGEP, inclusive com o mapeamento dos processos e atividades, elaboração das matrizes de riscos correspondentes, bem como para encontrar e apontar as alternativas de soluções para os problemas e falhas detectadas no bojo deste relatório de auditoria;

Torna-se imperioso, nesse contexto, que os servidores compreendam que os sistemas de controles internos atualmente existentes no âmbito da sgep (mapeamento de processos, MOP's, Manualização de procedimentos, fluxogramas, definição de responsabilidades, sistemas informatizados, alinhamento ao planejamento estratégico, metas, indicadores, linhas de atuações), revelem-se suficientes para “enfrentar os riscos e fornecer razoável segurança” de que os objetivos do Regional da 14ª serão alcançados.

Sugere-se, ademais, a participação do Comitê Regional de Gestão de Riscos na análise ao multicitado plano de ação a ser elaborado pela SGEP com o auxílio da SGE, em atendimento ao disposto nos arts. 15, II, 16 e 17, da Portaria GP n. 0087/2020.

Por fim, recomenda-se a prévia ciência por parte da Secretaria de Gestão de Pessoas, Secretaria de Gestão Estratégica, Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação, e Comitê Regional de Gestão de Riscos aos fundamentos estabelecidos nos itens 4.1, 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4, 4.1.5, 4.1.6, 4.1.7, 4.2, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.2.5, 4.2.6, 4.2.7, 4.3, 4.3.1, 4.3.2, 4.3.3, 4.3.4, 4.3.5, 4.3.6 e 4.3.7 do relatório de auditoria.

6.2 recomendar ao Comitê de Gestão de Riscos desse Regional da 14ª, que, em face dos achados de auditoria reportados no presente relatório, providencie a adoção das medidas que entender necessárias, principalmente tendo em vista que ao referido comitê compete propiciar o fomento das práticas e da cultura da gestão de riscos, em conformidade com o disposto no art. 2º, incisos III e VII, da Portaria GP n. 2929/2015;

6.3 Deverá a Secretaria de Gestão de Pessoas, com apoio da Secretaria de Gestão Estratégica, realizar o Método Operacional Padronizado (MOP), bem como o Mapeamento dos processos de Riscos, objetivando manualizar procedimentos e estabelecer fluxogramas dos processos, melhorar controles internos, otimizar procedimentos, reduzir ou eliminar retrabalho, identificar, re-



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

duzir e eliminar riscos, proporcionando melhores resultados com menores custos.

De outra parte, far-se-á necessário, após a deliberação dessa Presidência, que as referidas unidades informem nos presentes autos as ocorrências que já foram regularizadas e aquelas que dispenderão maior tempo, necessitando, portanto, de eventuais planos de ações, com o devido início e fim, consoante prazo recomendado neste Relatório.

7. Da importância da efetiva implementação da política de gestão de riscos

Conforme preconizam os termos do Decreto nº 9.203/17, a administração pública federal direta, autárquica e fundacional deve aprimorar o seu sistema de gestão de riscos e controles internos, tendo por objetivo os procedimentos que visam a identificar, avaliar, tratar e monitorar os riscos que possam impactar a implementação da estratégia, bem como do atendimento das finalidades da instituição no cumprimento da sua missão.

No âmbito desse TRT da 14ª, tendo por base a Norma ABNT NBR ISO 31000:2018, que estabelece princípios e diretrizes para a gestão de riscos, foi instituída por força da Portaria GP n. 087/2020 a política de gestão de riscos, com base na possibilidade de incrementar uma melhoria nas tomadas de decisões, tudo em conformidade com as boas práticas adotadas no setor público.

Por intermédio da referida norma, está expresso que “a política deve ser observada por todas as áreas e níveis de atuação, sendo aplicável aos diversos processos de trabalho, projetos e ações do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª”, impondo-se nessa ordem de orientação uma efetiva interatividade entre gestores e unidades, de sorte ao pleno cumprimento das finalidades institucionais (art. 4º, §§ 1º e 2º).

Nesse contexto, portanto, as inconsistências e falhas detectadas nesta auditoria demandam por parte da política de gestão de riscos presente e substancial atenção, com enfoque na necessidade de adoção de ações, processos de trabalho e compromissos dos gestores das unidades, consistentes em minimizar ou suprimir as impropriedades administrativas, com base no escopo de análise, identificação e correções respectivas, tudo com vistas a fortalecer os sistemas de controles internos.

Diante disso, sugerimos que as inconsistências apontadas no presente relatório sejam submetidas ao conhecimento do Comitê de Gestão de Riscos, de sorte a possibilitar a adoção das medidas que entender necessárias, principalmente tendo em vista que ao referido comitê compete propiciar o fomento das práticas e da cultura da gestão de riscos, em conformidade com o disposto no art. 2º, incisos III e VII, da Portaria GP n. 2929/2015.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Controle Interno e Auditoria

8. Do prazo para atendimento das recomendações e providências

Nos termos dos artigos 55, § 1º, e 57, da Resolução nº 309/2020, do Conselho Nacional de Justiça, é necessário o monitoramento e acompanhamento das auditorias realizadas, com a estipulação de prazo ao titular da unidade auditada para atendimento das recomendações e comunicação das providências adotadas.

Embora a aludida Resolução não estabeleça o critério para a concessão do prazo, levando em conta o princípio da razoabilidade, as peculiaridades de cada ocorrência e a necessidade de sua regularização, consideramos adequado o prazo máximo de 180 cento e oitenta dias para atendimento das recomendações.

Também consideramos oportuno, para fins de atendimento das recomendações, que a administração estabeleça a necessidade de reunião prévia das unidades administrativas interessadas e envolvidas na presente auditoria, dando-se conhecimento à Secretaria-Geral da Presidência, para, além de tomarem conhecimento das inconsistências operacionais registradas, deliberarem para encontrar as alternativas viáveis e necessárias ao aprimoramento dos sistemas de controles internos, identificando riscos e apresentando o tratamento adequado a cada um deles, bem ainda aos processos de trabalhos abordados.

9. Conclusão

Após as análises empreendidas, constatou-se que, de forma geral, os sistemas de controles internos da Secretaria de Gestão de Pessoas demandam um aporte de melhorias, em especial à luz das disposições legais da Norma ABNT NBR ISO 31000: 2018; Portarias GP n.s 087 e 088/2020; Modelo Coso e Referencial Básico de Gestão de Riscos – TCU - 2018, cabendo aos setores responsáveis pelo seu implemento, portanto, após o efetivo cumprimento das medidas acatadas pela Administração, certificar o resultado nos presentes autos, bem como incluir nas rotinas de trabalho, de forma sistematizada as providências adotadas que ensejarem acompanhamento periódico.

Porto Velho/RO, 30 de novembro de 2021.

(assinado digitalmente)

Edelmiro Pinto da Silva
Membro da Auditoria

(assinado digitalmente)

Marcos Rogério Reis da Silva
Líder da Auditoria

(assinado digitalmente)

Whander Jeffson da Silva Costa
Supervisor