



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria e Controle Interno
Cais do Apolo nº 739 – 4º andar - Recife – PE – CEP: 50030-902
Fones: (81) 3225-3229 – email: saci@trt6.jus.br

RELATÓRIO DE AUDITORIA		RA – SACI – SCDP 001/2019
Referência/Assunto:	Auditoria de avaliação da implantação do programa estratégico de governança em gestão de pessoas	
PROAD nº:	18.576/2018	
Unidade Auditada:	Secretaria de Gestão de Pessoas	
Equipe de auditoria	Magna Cristina Cruz e Silva Myrthes Castro de Melo e Silva Ridoaldo Pereira Fonseca Neto	

Introdução

Trata-se de relatório de auditoria realizada em cumprimento ao Plano Anual de Auditoria – PAA 2018, aprovado pela Presidência deste Tribunal (Protocolo TRT6 nº 19.720/2017), com o objetivo de avaliar a implantação do programa estratégico de governança em gestão de pessoas, de responsabilidade da Secretaria de Gestão de Pessoas, com o apoio do Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas, cuja principal atribuição, nesse sentido, é desenvolver a capacidade de executar o processo de planejamento específico para as funções de gestão de pessoas, visando a dar suporte direto à implementação dos planos organizacionais para aumentar o grau de maturidade e profissionalização da gestão de pessoas.

Preliminarmente, vale destacar que o Tribunal de Contas da União (TCU) realizou em, 2013, Levantamento Integrado de Governança Organizacional Pública em Órgãos e Entidades da Administração Pública Federal, a fim de conhecer e avaliar a situação da gestão de pessoas nesse conjunto de órgãos. Os resultados apurados foram consolidados por meio do Acórdão TCU 3024/2013-Plenário.

De modo geral, após o levantamento produzido pelo TCU, foram detectadas deficiências em todos os componentes do modelo de avaliação adotado na Administração Pública Federal, identificando comprometimento dos resultados e benefícios esperados, revelando-se, portanto, uma exposição a riscos relevantes, conforme demonstrado nos resultados apurados pelo índice de governança de pessoas (IGovPessoas).

A partir dos resultados aferidos pelo TCU, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) elevou a melhoria da gestão de pessoas à categoria de macrodesafio do Poder Judiciário, bem como ressaltou a necessidade de estabelecimento de princípios e diretrizes nacionais para balizar e uniformizar as práticas da governança e gestão de pessoas.

Assim, o CNJ editou a Resolução CNJ Nº 240/2016, definindo os fundamentos para um novo modelo de gestão de pessoas no Judiciário, a fim de atender as exigências da sociedade atual, as transformações das relações de trabalho e os avanços da tecnologia da informação e da comunicação.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria e Controle Interno

Cais do Apolo nº 739 – 4º andar - Recife – PE – CEP: 50030-902
Fones: (81) 3225-3229 – email: saci@trt6.jus.br

Nos exames de auditoria, foram utilizados como critérios os seguintes documentos:

- Acórdão nº 3.023/2013 – Plenário, do Tribunal de Contas da União;
- Referencial Básico de Governança, do Tribunal de Contas da União (2014);
- Planejamento Estratégico do TRT6 (2015-2020);
- Resolução CNJ nº 240/2016, do Conselho Nacional de Justiça;
- Ato-TRT-GP nº 71/2017, que instituiu a Política de Governança no âmbito do TRT6;

O TRT da 6ª Região definiu como objetivo estratégico – no Planejamento Estratégico (2015-2020) – o fortalecimento da Governança em Gestão de Pessoas. De consequência, o escopo dos trabalhos de auditoria concentrou-se na avaliação da implantação da política de governança em gestão de pessoas.

Para o início dos trabalhos, foi expedido o Comunicado de Auditoria CA-SACI nº 007/2017 (PROAD nº 18.576/2018), dando-se ciência à Secretaria de Gestão de Pessoas do objeto, da equipe e do cronograma de auditoria, cumprindo-se prescrição da Resolução CNJ nº 171/2013.

A fase de planejamento da auditoria foi realizada de 28/08/2018 a 17/09/2018, consubstanciando-se no período compreendido entre a data do envio do comunicado de auditoria e a data anterior ao envio da requisição de documentos e informações-RDI. A etapa de execução ocorreu na data de recebimento das informações e documentos da unidade auditada, dia 18/09/2018, até o momento da revisão do mapa de achados, dia 26/11/2018.

O cronograma inicialmente estabelecido sofreu os impactos de alguns eventos (licença médica, férias, pedido de remoção) relativos à equipe de auditoria, assim como do pedido de prorrogação para responder à requisição de documentos e informações (RDI) pela unidade auditada. Destaque-se, por fim, que a líder da auditoria, a servidora Myrthes Castro de Melo foi removida em 19/10/2018 para o 1º Grau (2ª Vara do Trabalho do Recife).

Com o intuito de verificar o nível de aderência do Tribunal à Resolução CNJ nº 240/2016, bem como o cumprimento do Ato TRT-GP 71/2017 que instituiu a Política de Governança no âmbito do TRT6, estabeleceu-se a seguinte questão de auditoria: O Tribunal possui política de gestão de pessoas definida e implementada?

Nesse sentido, foram utilizadas as técnicas operacionais inerentes ao processo de suporte da auditoria, como entrevistas com indagações escritas e exames documentais.

Em 18/09/2018, encaminhou-se à unidade auditada a RDI-SACI-SCDP nº 29, com questionário de auditoria, do qual constaram dezessete questões a serem respondidas no período estabelecido de 19 a 24/09/2018.

O Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas foi designado para responder a mencionada RDI e, em 25/09/2018, enviou à SACI as informações e a documentação comprobatória requeridas, as quais estão foram juntadas ao PROAD nº 18.576/2018, além de arquivadas em I:\2a Instancia\Pres\SACI\trib.saci\AUDITORIAS_CNJ171\AUDITORIAS 2018\SCDP\GOVERNANÇA EM GESTÃO DE PESSOAS.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria e Controle Interno
Cais do Apolo nº 739 – 4º andar - Recife – PE – CEP: 50030-902
Fones: (81) 3225-3229 – email: saci@trt6.jus.br

Achados de Auditoria

Concluída a análise preliminar das informações recebidas e dos documentos acostados, foram noticiados à Secretaria de Gestão de Pessoas por meio da RDIM SACI nº 029/2018, os possíveis achados de auditoria, para ciência e manifestação da unidade auditada, tendo sido apresentados esclarecimentos finais em 14/01/2019.

Adiante estão elencados os possíveis achados de auditoria, os esclarecimentos prestados pela unidade auditada e as considerações finais da equipe de auditoria:

Achado 01. Inadequação da força de trabalho e dos recursos tecnológicos necessários à realização das atribuições inerentes à unidade auditada.

Situação encontrada:

O NUGOVGP possui estrutura com competências definidas, equipe e responsável previamente designados; No tocante à capacitação da unidade, foi realizado curso de "Governança e gestão de pessoas no setor público com base no modelo adotado pelo Tribunal de Contas da União", com carga horária de 16 horas, nos dias 16 e 17/05/2017, considerado insuficiente para a capacitação da equipe, segundo a chefe do Núcleo; Participaram do curso 02 (dois) servidores da NUGOVGP; A equipe de 03 servidores não possui instrumentos tecnológicos adequados.

Critérios de auditoria:

- Res. CNJ 240/2016: Art. 4º, caput, incisos I e VI;
- Ato TRT-GP nº 71/2017: Arts. 17, caput, 18, inc. I e 19, inc. III; e
- Planejamento Estratégico do Tribunal: Objetivo: Aprimoramento da governança de pessoas.

Evidências:

- Pronunciamento da unidade auditada, em resposta às questões 1 e 3 (RDI-SACI-SCDP nº 29/2018);
- Ato TRT GP nº 498/16 (criação do NUGOVGP);
- Ato TRT GP nº 499/16 (indica a chefe do NUGOVGP);
- Curso: Governança e Gestão de Pessoas no Setor Público, Local: TRT6, Escola Judicial (*in company*), Data: 16 e 17.05.2017, Instrutor: Adriano Amorim (auditor fiscal do TCU). Quantidade total de participantes do curso: 20 (vinte), sendo 02 (dois) do NUGOVGP;
- Visão Geral do Programa (documento em que está indicada a necessidade de ferramentas tecnológicas).

Causas prováveis:

- Restrição orçamentária para capacitação de pessoas e adequação tecnológica;
- Não priorização da qualificação técnica do corpo funcional do NUGOVGP;
- Não priorização do objetivo estratégico de fortalecimento da governança em gestão de pessoas;

Efeitos:

- Comprometimento (atraso) da implantação da política de gestão de pessoas;
- Fragilização da governança de pessoas;
- Fragilização da governança institucional;
- Utilização pelo NUGOVGP de ferramentas pouco eficientes;
- Impossibilidade de produzir informação de qualidade.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria e Controle Interno
Cais do Apolo nº 739 – 4º andar - Recife – PE – CEP: 50030-902
Fones: (81) 3225-3229 – email: saci@trt6.jus.br

Esclarecimento dos responsáveis:

Conforme constatado pela equipe de auditoria, o NUGOVGP possui força de trabalho e recursos tecnológicos inadequados e encontra dificuldade para saná-los tendo em vista os fatos e razões que seguem:

I – QUANTITATIVO DE SERVIDORES: De acordo com a Resolução nº 63 de 28.05.10 do CSJT a área administrativa (excetuando-se a Escola Judicial e a Secretaria de Tecnologia de Informação) deveria manter o patamar de 30% da força de trabalho em relação ao total de servidores ativos do TRT6. Atualmente, no entanto, o índice da força de trabalho da área administrativa encontra-se com 26% do total de ativos, portanto bem abaixo de sua capacidade mínima. Parte deste déficit se deve à transferência de servidores da área administrativa para a área de 1º grau (alternativa implantada para atender à Resolução nº 219 de 26 de abril de 2016 do CNJ); parte se deve à restrição de provimento de cargos por meio de concurso público; parte se deve a dificuldade de se encontrar profissional com o perfil adequado para o posto de trabalho.

II – CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES: O Tribunal de Contas da União – TCU vem traçando desde 2013 diretrizes para a modernização da Administração Pública por meio do índice de Governança (iGov). Acontece que muitas das práticas recomendadas são de difíceis implantação por falta de uma estrutura mínima na própria Administração Pública para que possam prosperar. Uma delas é a escassez de literatura e de cursos voltados para a nova realidade pública. Outro fator limitante é a restrição orçamentária com passagens e diárias. A primeira capacitação da equipe do NUGOVGP foi realizada em 2017 por meio de curso in company com participação das duas servidoras lotadas à época. O outro servidor não foi capacitado por ter ingressado na unidade em meados de 2018.

III – INSTRUMENTOS TECNOLÓGICOS: A equipe do NUGOVGP vem trabalhando arduamente na criação de uma estrutura para que a Secretaria de Gestão possa monitorar e avaliar seu próprio desempenho a partir da integração de soluções tecnológicas tais como o Power BI, GEPLANES, Totens de Pesquisa de Satisfação, Trello, PROAD, SIGEP e PROGECOM. O objetivo é a melhoria contínua da qualidade dos serviços oferecidos e a realização da prestação de contas. Para isto está desenvolvendo o PLANO DE GESTÃO POR RESULTADOS cuja etapa principal é a criação de metodologia para a coleta de informações importantes sobre os “recursos humanos” do TRT6. A partir daí realizará o monitoramento de indicadores de gestão de pessoas por meio da análise de informações a nível nacional e externo (iGovPessoas) e regional e interno (projetos estratégicos, táticos e processos de trabalho). Ao final da implantação o NUGOVGP pretende prover a Secretaria de Gestão de Pessoas de ferramenta adequada que permita a) avaliar o ambiente, o cenário, o desempenho e os resultados atuais e futuros; b) direcionar para orientar a preparação, a articulação e a coordenação de políticas e planos, alinhados aos processos organizacionais às necessidades das partes interessadas, assegurando o alcance dos objetivos estabelecidos; c) monitorar os resultados, o desempenho e o cumprimento de políticas e planos, confrontando-os com as metas estabelecidas e as expectativas das partes interessadas; d) dar transparência à gestão por meio do OBSERVATÓRIO DE GESTÃO DE PESSOAS, plataforma desenvolvida pela Coordenadoria de Gestão Estratégica – CGE. O NUGOVGP deverá apresentar o projeto de GESTÃO POR RESULTADOS para apreciação ainda no primeiro semestre de 2019.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria e Controle Interno
Cais do Apolo nº 739 – 4º andar - Recife – PE – CEP: 50030-902
Fones: (81) 3225-3229 – email: saci@trt6.jus.br

Avaliação da manifestação:

O NUGOVPE possui um amplo catálogo de atribuições, em extensão e profundidade, sendo responsável pelo planejamento de 15 (quinze) componentes da governança em gestão de pessoas, conforme previsto no art. 22, do Ato TRT GP nº 71/2017. O núcleo também coordena, atualmente, 09 (nove) projetos estratégicos. Além disso, incumbe gerenciar os riscos da gestão de pessoas e fornecer informação de qualidade à Alta Administração do Tribunal para auxiliar no processo de tomada de decisão.

Nesse sentido, em exame de caráter preliminar, as atribuições propostas pelo art. 22, do Ato TRT GP nº 71/2017, carecem de adequado dimensionamento da força de trabalho do Núcleo, atualmente dotada com 03 (três) servidores, levando-se em consideração, inclusive, os eventos de férias, licenças, capacitação e até iminentes processos de aposentadoria que poderá atrasar o regular andamento das atividades da unidade. De modo complementar, é imprescindível formatar uma agenda de treinamento/capacitação para a referida área em decorrência da importância da política de gestão de pessoas.

Além do volume de atribuições e responsabilidades, têm-se ainda a imperiosa necessidade de se disponibilizar recursos tecnológicos visando a auxiliar na solução célere dos desafios atinentes à concretização da implementação da governança de gestão de pessoas, cujo sucesso das práticas depende da mudança de cultura e de decisões baseadas em critérios objetivos, motivadas pelas normas vigentes e em informações atualizadas e confiáveis.

Em que pese os esforços envidados pela unidade, verifica-se que a governança institucional não assegura às estruturas da governança em gestão de pessoas a alocação de recursos (pessoas, estruturas, sistemas de TI, métodos, treinamento da equipe responsável) necessários para garantir a efetiva implantação da Política de Gestão de Pessoas.

Não é forçoso, portanto, constatar que a equipe é reduzida e como demonstrada na Visão Geral do Programa, carecendo de apoio tecnológico para o gerenciamento de dados e informações. Nesse contexto, evidencia-se o comprometimento da efetividade da política de gestão de pessoas, destacando-se também a fragilidade na produção e no controle de informações.

Considerando o acima exposto, esta Seção propõe a manutenção do achado.

Achado 02. Participação pouco efetiva das unidades de gestão de pessoas com a finalidade de garantir a elaboração e o aprimoramento dos processos de trabalho.

Situação encontrada:

O Núcleo de Governança informou que a Secretaria de Gestão de Pessoas concluiu o mapeamento dos seguintes processos de trabalho:

1. Cessão de Servidores;
2. Concessão de Auxílio Saúde;
3. Exoneração;
4. Provimento do Cargo de Servidores;
5. Recadastramento de Aposentados;
6. Redistribuição de Cargos;



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria e Controle Interno
Cais do Apolo nº 739 – 4º andar - Recife – PE – CEP: 50030-902
Fones: (81) 3225-3229 – email: saci@trt6.jus.br

7. Remoção Externa;
8. Requisição de Servidores;
9. Vacância e Exoneração;
10. Recadastramento do auxílio Saúde.

Critério de auditoria:

- Resolução CNJ nº 198/2014: Art. 8º, parágrafo primeiro;
- Resolução CNJ nº 240/2016: Art. 3º, inc. III e Art. 4º, inc. II;
- Macrodesafio do Poder Judiciário (2015-2020) formulado pela Rede de Governança Colaborativa em novembro de 2013: Melhoria da gestão de Pessoas.

Evidências:

- Pronunciamento da unidade auditada, em resposta à questão nº 04 da RDI-SACI-SCDP nº 29/2018;
- Endereço na Intranet: Unidades Administrativas >> Gestão Estratégica >> Seção de Processos Organizacionais >> Portfólio de Processos Organizacionais >> Gestão de Pessoas;
- Cadeia de Valor do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.

Causas prováveis:

- Ausência de comunicação com as unidades responsáveis pela área de gestão de pessoas com o objetivo de estimular a elaboração e o aprimoramento contínuo dos processos de trabalho;
- Não verificação pelo NUGOVGP da efetiva utilização dos processos de trabalho já mapeados.
- Não utilização da Cadeia de Valor do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região para fins de identificação dos principais processos, bem como não utilização da mesma como ferramenta de gestão.

Efeitos:

- Ausência de participação efetiva dos responsáveis pela área de gestão na elaboração e no aprimoramento dos processos de trabalho;
- Processos de trabalho desatualizados e não mapeados.

Esclarecimento dos responsáveis:

Conforme constatado pela equipe de auditoria, os processos de trabalho da Secretaria de Gestão de Pessoas foram parcialmente mapeados e modelados em virtude dos fatos e razões que seguem:

PROCESSOS DE TRABALHO: O mapeamento e a modelagem dos processos críticos de trabalho da área de Gestão de Pessoas é parte integrante do Projeto Nº 10 do Planejamento Estratégico do TRT6 cuja gestora é a titular da Seção de Processos Organizacionais. Até a presente data, a equipe do projeto mapeou 20 (vinte) processos e 124 (cento e vinte e quatro) subprocessos da Secretaria de Gestão de Pessoas – SGEP (Coordenadoria de Administração de Pessoal – CAP1; Núcleo de Saúde – NS2 e Núcleo de Desenvolvimento de Pessoal – NDP3). São eles:

1. Provimento de cargos1
2. Cadastro e registro funcional1
3. Frequência1
4. Férias1
5. Remuneração (vencimento e vantagens da lei) e subsídios1
6. Verbas indenizatórias1
7. Licenças (e afastamentos) 1
8. Benefícios1



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria e Controle Interno
Cais do Apolo nº 739 – 4º andar - Recife – PE – CEP: 50030-902
Fones: (81) 3225-3229 – email: saci@trt6.jus.br

9. Aposentadorias1
10. Pensões1
11. Movimentação funcional1
12. Vacância1
13. Processos administrativos e judiciários1
14. Gestão do programa de estágio3
15. Movimentação funcional1
16. Licenças1
17. PCMSO3
18. Perícia médica2
19. Avaliação de desempenho3
20. Perícia judicial

As atividades de mapeamento e modelagem, no entanto, tiveram que ser suspensas e adiadas para 2019 em virtude do envolvimento dos servidores na implantação do SIGEP conforme pode ser verificado nas atas de reunião em anexo. A meta da Seção de Processos Organizacionais, para 2019, no entanto, é que todos os processos críticos da SGEP sejam mapeados e modelados.

Avaliação da manifestação:

Em que pese às justificativas do NUGOVGP, há norma para o aprimoramento dos processos de trabalho. Tal esforço redundará no envolvimento das áreas de gestão, cujo conhecimento técnico é de máxima relevância para o domínio dos fluxos de trabalho, reconhecimento dos riscos inerentes às atividades e disseminação de boas práticas.

Face considerações acima, esta Seção propõe a manutenção do achado.

Achado 03. Ausência de reporte do progresso das ações ao Comitê de Governança Institucional.

Situação encontrada: Não foram detectados registros de submissão de pautas relativas à política de gestão de pessoas e temas estratégicos de governança de pessoas ao Comitê de Governança Institucional, bem como não é adotada a prática de prestação de contas (revisão e reporte do progresso das ações).

Crítérios de auditoria:

- Referencial Básico de Governança do TCU;
- Ato TRT-GP nº 71/2017: Art. 18, inc. III e Art. 22, *caput*, parágrafo único, incisos I e III.

Evidências:

- Pronunciamento da unidade auditada, em resposta às questões nº 6 e 9 da RDI-SACI-SCDP nº 29/2018;

Causas prováveis:

- Inobservância das determinações contidas no Ato TRT-GP nº 71/2017.

Efeitos:

- Não adoção das práticas previstas para subsidiar a governança institucional no tocante ao direcionamento, avaliação e monitoramento da gestão;
- Manutenção de decisões predominantemente subjetivas não vinculadas a critérios objetivos e não motivadas em política de gestão de pessoas previamente definida;

Esclarecimento dos responsáveis:



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria e Controle Interno
Cais do Apolo nº 739 – 4º andar - Recife – PE – CEP: 50030-902
Fones: (81) 3225-3229 – email: saci@trt6.jus.br

O NUGOVGP entende que as práticas da Governança em Gestão de Pessoas previstas no Ato TRT GP 71/2017 estão sendo exercidas conforme razões que seguem:

SUBMISSÃO DE PAUTAS AO COMITÊ DE GOVERNANÇA INSTITUCIONAL:
As pautas de Gestão de Pessoas estão sendo submetidas ao Comitê de Governança Institucional dentro dos pressupostos do § 5º, art. 24, do Ato TRT GP 71/2017 e por intermédio do Comitê Gestor Regional de Gestão de Pessoas - CGRegGP (instituído pelo Ato nº 38 de 05 de fevereiro de 2018), conforme se pode observar, por exemplo, no trâmite da aprovação da Política de Gestão de Pessoas e registro em Ata de Reunião publicada no sítio do NUGOVGP na nova Intranet e com aprovação posterior pela Alta Administração (Ato TRT GP 324/18 de 14.12.18).

Avaliação da manifestação:

Analisados os argumentos apresentados pelo NUGOVGP, conclui-se pelo esvaziamento do possível achado.

Achado 4. Monitoramento da gestão de pessoas baseado predominantemente em instrumentos externos de informação.

Situação encontrada:

O programa de governança e os projetos estratégicos de gestão de pessoas são acompanhados e monitorados pela Coordenadoria de Gestão Estratégica – CGE, que realiza as Reuniões de Análise da Estratégia com a Alta Administração. Verificou-se, também, que a Alta Administração monitora o desempenho da gestão de pessoas, por meio do Índice de Governança em Gestão de Pessoas (iGovPessoas) do TCU; das Metas do Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho – CSJT e das Metas do Planejamento Estratégico do TRT6.

Crítérios de auditoria:

- Resolução CNJ nº 240/2016: art. 12, *caput*.

Evidências:

- Pronunciamento da unidade auditada, em resposta às questões nº 11, 12, 13, 16 e 17 da RDI-SACI-SCDP nº 29/2018;
- Índice de Governança em Gestão de Pessoas (iGovPessoas/Levantamento anual do iGovPessoas do TCU);
- Metas do Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho – CSJT (Plano Estratégico 2015-2020 do CSJT);
- Metas do Planejamento Estratégico do TRT6;
- Ato TRT GP nº 178/18 (Grupo de Trabalho para desenvolver a metodologia de indicadores);
- Ferramenta Trello (ambiente virtual);
- Ata das RAEs: Reuniões de Análise Estratégica (página da intranet).

Causas prováveis:

- Ausência de instrumentos próprios de aferição de desempenho e de resultados da gestão de pessoas;



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria e Controle Interno
Cais do Apolo nº 739 – 4º andar - Recife – PE – CEP: 50030-902
Fones: (81) 3225-3229 – email: saci@trt6.jus.br

Efeitos:

- Impossibilidade de aferir o desempenho e os resultados da gestão de pessoas a qualquer tempo, ou seja, de forma continuada, comprometendo a correção de desvio de ações de modo eficaz;
- Potencialização dos riscos.

Esclarecimento dos responsáveis:

Conforme constatado pela equipe de auditoria, atualmente o monitoramento da gestão de pessoas tem sido baseado predominantemente pelo iGovPessoas, no entanto, o NUGOVGP está desenvolvendo o Plano de Gestão por Resultados para ampliar o monitoramento de acordo com os fatos e razões que seguem:

MONITORAMENTO DO DESEMPENHO DE GESTÃO DE PESSOAS: A equipe do NUGOVGP vem trabalhando arduamente na criação de uma estrutura para que a Secretaria de Gestão possa monitorar e avaliar seu próprio desempenho a partir da integração de soluções tecnológicas tais como o Power BI, GEPLANES, Totens de Pesquisa de Satisfação, Trello, PROAD, SIGEP e PROGECOM. O objetivo é a melhoria contínua da qualidade dos serviços oferecidos e a realização da prestação de contas. Para isto está desenvolvendo o PLANO DE GESTÃO POR RESULTADOS cuja etapa principal é a criação de metodologia para a coleta de informações importantes sobre os "recursos humanos" do TRT6. A partir daí realizará o monitoramento de indicadores de gestão de pessoas por meio da análise de informações a nível nacional e externo (iGovPessoas) e regional e interno (projetos estratégicos, táticos e processos de trabalho). Ao final da implantação o NUGOVGP pretende prover a Secretaria de Gestão de Pessoas de ferramenta adequada que permita a) avaliar o ambiente, o cenário, o desempenho e os resultados atuais e futuros; b) direcionar para orientar a preparação, a articulação e a coordenação de políticas e planos, alinhados aos processos organizacionais às necessidades das partes interessadas, assegurando o alcance dos objetivos estabelecidos; c) monitorar os resultados, o desempenho e o cumprimento de políticas e planos, confrontando-os com as metas estabelecidas e as expectativas das partes interessadas; d) dar transparência à gestão por meio do OBSERVATÓRIO DE GESTÃO DE PESSOAS, plataforma desenvolvida pela Coordenadoria de Gestão Estratégica – CGE. O NUGOVGP deverá apresentar o projeto de GESTÃO POR RESULTADOS para apreciação ainda no primeiro semestre de 2019.

Avaliação da manifestação:

Os instrumentos de monitoramento utilizados não permitem que as informações sejam consultadas de forma continuada e que as decisões para correção de eventuais desvios sejam tomadas de modo rápido e eficaz. Nesse sentido, ficou demonstrado que a Administração não possui instrumentos próprios para as avaliações de desempenho e resultado da gestão de pessoas, o que somente ocorre quando toma contato com informações de órgãos superiores. Esse não é um cenário recomendável, de acordo com as diretrizes ora vigentes, devendo ser corrigido pela Administração, sob pena de não executar corretamente o planejamento de gestão de pessoas, não mitigar os riscos inerentes, em prejuízo da boa governança.

Considerando o acima exposto, esta Seção propõe a manutenção do achado.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria e Controle Interno

Cais do Apolo nº 739 – 4º andar - Recife – PE – CEP: 50030-902
Fones: (81) 3225-3229 – email: saci@trt6.jus.br

Conclusão:

Finalizada a análise das informações prestadas, dos documentos enviados e das normas aplicadas, pode-se concluir que a implantação da política de gestão de pessoas tem avançado do ponto de vista formal, com a produção de normas e materiais. Contudo, a nova cultura e as boas práticas dela resultantes precisam ser disseminadas com mais vigor, a fim de garantir que a gestão de pessoas envolva os atores indicados nas normas vigentes e que haja efetividade nas práticas de gestão, resultando numa governança muito mais eficiente e com foco nos resultados.

Registre-se, por fim, a realização, no dia **15/03/2019**, de reunião para comunicação dos resultados da auditoria, que contou com a presença da Diretora da Secretaria de Gestão de Pessoas, da Chefe do NUGOVGP, da Diretora da SACI e da equipe de auditoria. Na ocasião, foram discutidas as conclusões e as recomendações abaixo transcritas, bem como fixados os prazos para apresentação e cumprimento do plano de ação.

Recomendações:

Em vista das constatações relatadas, a equipe de auditoria propõe as seguintes recomendações à Secretaria de Gestão de Pessoas e ao NUGOVGP, a título de oportunidade de melhoria:

1. Encaminhar à Presidência reavaliação relativa à capacidade da força de trabalho existente e a necessária para a consecução das atribuições do NUGOVGP, bem como quanto às ferramentas de tecnologia necessárias, no prazo de 45 dias (Achado 01);
2. Promover a elaboração de cronograma para a realização e atualização do mapeamento dos processos de trabalho pelas unidades da SGEP, no prazo de 90 dias (Achado 02);
3. Estabelecer mecanismo próprios de monitoramento e controle do desempenho e dos resultados da governança em gestão de pessoas, no prazo de 120 dias (Achado 04).

Recife, 15 de março de 2019.

Equipe de Auditoria:

MAGNA CRISTINA CRUZ SILVA

CHEFE SUBSTITUTA DA SEÇÃO DE CONTROLE DE DESPESA COM PESSOAL

De acordo com as recomendações propostas.

Recife, 15 de março de 2019.

MÁRCIA FERNANDA DE MENEZES ALVES DE ARAÚJO

DIRETORA DA SECRETARIA DE AUDITORIA E CONTROLE INTERNO