

AUDITORIA INTERNA NA SECRETARIA DE ORÇAMENTO, FINANÇAS E CONTABILIDADE (SECOF)

A Secretaria de Orçamento, Finanças e Contabilidade (Secof) tem por finalidade gerenciar e executar atividades inerentes à programação e execução orçamentário-financeira e contabilidade do Tribunal de Contas da União (TCU).

OBJETIVO DA AVALIAÇÃO

Os procedimentos de auditoria interna tiveram como objetivo avaliar a adequabilidade da força de trabalho da Secof frente às suas atribuições e confiabilidade e efetividade dos controles internos relacionados à elaboração das demonstrações contábeis e de relatórios financeiros, de modo a contribuir para o aperfeiçoamento da gestão de pessoal e a melhoria da capacidade de identificação e tratamento dos riscos associados.

A auditoria adotou uma **abordagem baseada em riscos**. Por conseguinte, as premissas metodológicas partiram da identificação da vinculação existente entre objetivos, riscos e controles associados da atividade auditada.

Em relação à metodologia aplicada, foram utilizados princípios e tendências das “auditorias 4.0”, tais como: a) estudo antecipado do objeto de auditoria; b) realização de procedimentos somente em meio digital (reuniões, entrevistas e questionários); c) análise de dados (*Data & Analytics*); e) automação (ferramenta digital que serviu de plataforma de tabulação automática das respostas a questionários e geração de gráficos e tabelas).

Os procedimentos de análise adotaram **uma óptica predominantemente gerencial**, com base em levantamentos de dados e análise comparativa de indicadores quantitativos, conjugados com os resultados das pesquisas realizadas (entrevistas e questionários eletrônicos).

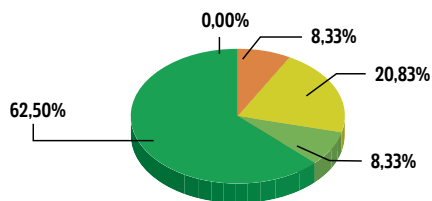
PRINCIPAIS ACHADOS

A avaliação do grau de adequabilidade da força de trabalho da unidade para o exercício de suas atribuições foi realizada considerando-se tanto a **política de alocação de recursos humanos** implementada quanto os **níveis de competência, capacitação e desempenho** da equipe.

Com relação à política de alocação, foram identificados os seguintes achados:

- a. desproporção na alocação de pessoal, segundo a unidade de domicílio, em uma das diretorias da Secof, onde 70% dos servidores vinculados tecnicamente estão domiciliados fora de Brasília e distribuídos por oito estados. Tal nível de dispersão geográfica de pessoal, considerado elevado, poderá resultar em lacunas de integração da equipe (laboral e/ou social) e maior incidência de conflitos na relação interpessoal (supervisor x supervisionado), dentre outros;
- b. dificuldades na realização do teletrabalho por parcela considerável dos servidores, o que poderá levar a inadequações no desempenho técnico ou agravos à saúde física ou mental. A despeito do elevado nível de satisfação da força de trabalho da unidade com a realização de *home office* (95% dos respondentes aos questionários), destacou-se a ocorrência representativa de adversidades na prática do trabalho a distância, tais como “estresse e/ou ansiedade”, em nível médio ou elevado (30%), e “falta de instalações físicas apropriadas” (21%). Dentre as possíveis causas dessas e de outras ocorrências, considerou-se o próprio contexto criado pelas medidas institucionais de controle da pandemia da covid-19; e

NÍVEL DE ESTRESSE E/OU ANSIEDADE NO TELETRABALHO



■ Muito elevado
 ■ Elevado
 ■ Médio
 ■ Baixo
 ■ Muito baixo/Não ocorre

- c. desproporção na alocação da força de trabalho, segundo a faixa etária dos servidores (concentração de pessoal que se encontra na fase de pré-aposentadoria em uma das diretorias, onde quase 30% percebem o abono de permanência), de modo a poder causar deficit de lotação na subunidade, no curto ou médio prazo, de difícil saneamento, tendo em vista a dificuldade de reposição de pessoal que atinge o Tribunal atualmente. Nesse contexto, a unidade antecipou que pretende programar a realocação interna, conforme a necessidade dos serviços.

Quanto aos níveis de capacitação, competência e desempenho, foram obtidos os seguintes achados:

- d. níveis superiores de absenteísmo, em comparação com os de outras unidades, passíveis de afetar o desempenho técnico da unidade e/ou contribuir para a sobrecarga de trabalho dos servidores encarregados de suprir as ausências;

| UNIDADE | ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO | |
|----------|-----------------------|---------------------|
| | 2º Semestre de 2018 | 2º Semestre de 2019 |
| Secof | 4,75 | 6,03 |
| Segecex | 2,52 | 3,57 |
| Segedam | 4,73 | 4,15 |
| Segepres | 2,75 | 3,44 |

- e. desigualdades, entre as diretorias, no usufruto de licença-capacitação e na participação em eventos educacionais, de modo a poder provocar lacunas de competência e inadequações no desempenho técnico da força de trabalho das subunidades; e
- f. existência de razoável quantitativo de documentos pendentes de ação (análise) há mais de 365 dias, conforme registros nos sistemas corporativos, sob responsabilidade de agir da Secof, passíveis de

implicar riscos, tais como atrasos no encaminhamento de documentos e/ou na progressão processual.

Por último, importa destacar que não foram encontradas fragilidades relevantes nos exames realizados pela equipe de auditoria nos controles internos relacionados à elaboração das demonstrações contábeis e dos relatórios, assim como nos processos e procedimentos de trabalho das subunidades da Secof.

ENCAMINHAMENTOS

Diante das situações encontradas, foram propostas as seguintes recomendações à unidade:

- elaborar, em conjunto com a Secretaria-Geral de Administração (Segedam), no prazo de 90 dias, plano simplificado de ações alternativas, para fazer frente aos efeitos dos iminentes desfalques da força de trabalho da Secretaria; e
- promover a verificação dos documentos identificados como “pendentes de análise há mais de 365 dias”, no prazo de 90 dias, e o aperfeiçoamento dos mecanismos de controle de tempestividade das análises.

Para as demais situações, foram apresentadas sugestões de aperfeiçoamento, entre as quais:

- monitorar os níveis de estresse e/ou ansiedade, além de outros, dos servidores em teletrabalho e estimular a procura voluntária dos programas de atendimento, quando for o caso; e
- acompanhar os níveis de absenteísmo dos servidores e, quando oportuno, incentivar a avaliação especializada de possíveis causas associadas ao fator doença.

PRÓXIMOS PASSOS

Com vistas a verificar a adoção de medidas para implementação das recomendações propostas, está previsto monitoramento pela equipe de auditoria interna.

PROCESSO

Unidade: Secretaria de Auditoria Interna (Seaud)

TC: 016.998/2020-0

Período do trabalho: 18/5/2020 a 20/7/2020

Ministro-Presidente: José Mucio Monteiro

Data do despacho da Presidência: 22/9/2020

Unidade auditada: Secretaria de Orçamento, Finanças e Contabilidade (Secof)