

Relatório de Auditoria Anual de Contas



Secretaria Federal de Controle Interno

Unidade Auditada: Serviço Federal de Processamento de Dados - SERPRO

Exercício: 2015

Município: Brasília - DF

Relatório nº: 201601641

UCI Executora: SFC/DE/CGFIN - Coordenação-Geral de Auditoria da Área Fazendária I

Análise Gerencial

Senhor Coordenador-Geral,

Em atendimento à determinação contida na Ordem de Serviço nº 201601641, e consoante o estabelecido na Seção III, Capítulo VII da Instrução Normativa SFC nº 01, de 06/04/2001, apresentamos os resultados dos exames realizados sobre a prestação de contas anual apresentada pelo Serviço Federal de Processamento de Dados - SERPRO.

1. Introdução

Os trabalhos de campo foram realizados no período de 01/06/2015 a 30/09/2016, por meio de testes, análises e consolidação de informações coletadas ao longo do exercício sob exame e a partir da apresentação do processo de contas pela unidade auditada, em estrita observância às normas de auditoria aplicáveis ao Serviço Público Federal.

Nenhuma restrição foi imposta à realização dos exames.

O Relatório de Auditoria encontra-se dividido em duas partes: Resultados dos Trabalhos, que contempla a Síntese dos Exames e as Conclusões Obtidas; e Achados de Auditoria, que contém o detalhamento das análises realizadas, consistindo, assim, em subsídio ao julgamento das contas apresentadas pela Unidade ao Tribunal de Contas da União – TCU.

Registra-se que os Achados de Auditoria apresentados neste relatório foram estruturados, preliminarmente, em títulos e subtítulos, respectivamente, segundo os assuntos com os quais se relacionam diretamente. Posteriormente, apresentam-se as informações e as constatações.

2. Resultados dos trabalhos

O escopo de auditoria foi firmado por meio da Ata de Reunião realizada em 24/11/2015, entre SFC/DE/CGFIN - Coordenação-Geral de Auditoria da Área Fazendária I e a Secretaria de



Fiscalização de Tecnologia da Informação – Sefti do Tribunal de Contas da União – TCU. Foram efetuadas as seguintes análises:

- a) Situação Financeira/Contábil, considerando o Acórdão 5.715/2015-1ª Câmara e o estoque de faturas atestadas e não pagas.
- b) Processo de alocação e a atual lotação dos funcionários egressos dos últimos concursos públicos;
- c) Avaliação sobre o processo utilizado para promoção dos funcionários, avaliando a conformidade por meio de amostra e a transparência;
- d) Eficiência da defesa jurídica quanto aos processos em que o Serpro é demandado na Justiça do Trabalho.

2.1 Situação Financeira/Contábil, considerando o Acórdão 5.715/2015-1ª Câmara e o estoque de faturas atestadas e não pagas

O resultado econômico do Serpro passou de um lucro de R\$ 17,7 milhões, em 2014, a um prejuízo de R\$ 355,792 milhões, no exercício de 2015, em decorrência principalmente de três fatores: provisionamento de faturas em avaliação de direito, que se encontram para solução de controvérsia entre o Serpro e clientes na AGU (R\$ 252,8 milhões); ajuste anual de provisões trabalhistas no montante de R\$ 76,9 milhões e descontos concedidos no valor de R\$ 84,9 milhões a clientes do MF e do MPOG.

Quanto ao primeiro fator de impacto na situação econômica do Serpro, trata-se de créditos a receber que se encontram em discussão na Junta de Conciliação da Advocacia-Geral da União – AGU no valor de R\$ 254,7 milhões.

A reavaliação da classificação dos valores referente ao litígio foi objeto de análise por parte dessa equipe de auditoria, uma vez que constava do ativo circulante no exercício 2013, tendo sido transferido para o não circulante em 2014 (R\$ 252,6 milhões), por recomendação dessa Controladoria.

Atendendo a recomendação dessa CGU, no exercício de 2015, a empresa efetuou a contabilização de perdas estimadas com créditos de liquidação duvidosa no valor de R\$ 252,8 milhões, referente as faturas em avaliação de direito que se encontravam na AGU para solução de controvérsia.

No que tange ao impacto negativo de R\$ 76,9 milhões no resultado do exercício, trata-se de ajuste anual de provisões trabalhistas, determinado pelo Tribunal Superior do Trabalho- TST, que recomendou que os valores de processos trabalhistas passassem a ser corrigidos pelo IPCA-E (Índice de Preços ao Consumidor Amplo- Especial), em substituição à TR (Taxa Referencial).



Essa alteração consta das Notas Explicativas anexas às Demonstrações Contábeis de 31/12/2015: 22 – Provisões Passivas e 11.2 Créditos a Receber por Cessão de Pessoal.

Quadro – Provisões

Exercício	Provisão Passiva	Provisão Ativa	Valor Líquido
2014	244.496.508,80	143.777.750,50	100.718.758,30
2015	439.802.572,49	262.216.111,53	177.586.460,96
Resultado	-195.306.063,69	118.438.361,03	-76.867.702,66

Fonte: Elaborado pela equipe de auditoria

“Assim, o saldo líquido das provisões trabalhistas ampliou-se para R\$ 177,6 milhões (100,7 milhões em 2014). O total destas provisões alcança R\$ 439,8 milhões (R\$ 244,5 milhões em 2014), incluindo as apropriações a títulos de PSE de R\$ 262,2 milhões (143,8 milhões 2014)”

Conforme demonstrado, houve um impacto, na avaliação dos processos em que o Serpro é parte e nos valores anteriormente provisionados. Além disso, houve inclusão de novos processos e mudança de expectativa de realização (alteração do status de possível para provável).

Quanto aos descontos concedidos no valor R\$ 84.891 mil em faturas a receber de clientes do Serpro, esse assunto será objeto de análise no item 2.1.3 deste Relatório.

Outro fator que merece ser considerado na análise do resultado econômico foram os atrasos no pagamento de faturas por parte dos clientes do Serpro. As faturas atestadas e não pagas, conforme informado pela SUPGF é de R\$ 43.668.707,29.

A inadimplência dos clientes federais não afeta o fluxo contábil do Serpro, uma vez que o faturamento é efetuado mensalmente, entretanto causa problema de caixa, principalmente nos primeiros meses do ano e isso acaba gerando atrasos nos pagamentos do Serpro com seus fornecedores.

Cabe acrescentar que, no exercício, o Serpro teve que reduzir cerca de R\$ 55,6 milhões em investimentos; R\$ 25 milhões em contratos de custeio e R\$ 25,6 milhões nas demais despesas. Como empresa estatal independente, a empresa teria que gerar lucros para arcar suas despesas e também investir nos projetos da empresa.

O cenário de gravidade da situação financeira do Serpro retroagem a anos anteriores, porém foi agravado no exercício, pois: a) os descontos concedidos aos clientes impactaram negativamente o faturamento líquido da empresa; b) as faturas vencidas resultaram em redução de disponibilidades de caixa; c) insuficiência de recursos financeiros para honrar as obrigações a curto e médio prazo conforme atas do Conselho Diretor.

É importante destacar que a dependência da empresa em relação à transferência de recursos do Governo Federal e a fragilidade econômica do SERPRO já foram apontadas por esta Controladoria-Geral em relatórios passados.



2.1.1 Faturas atestadas e não pagas

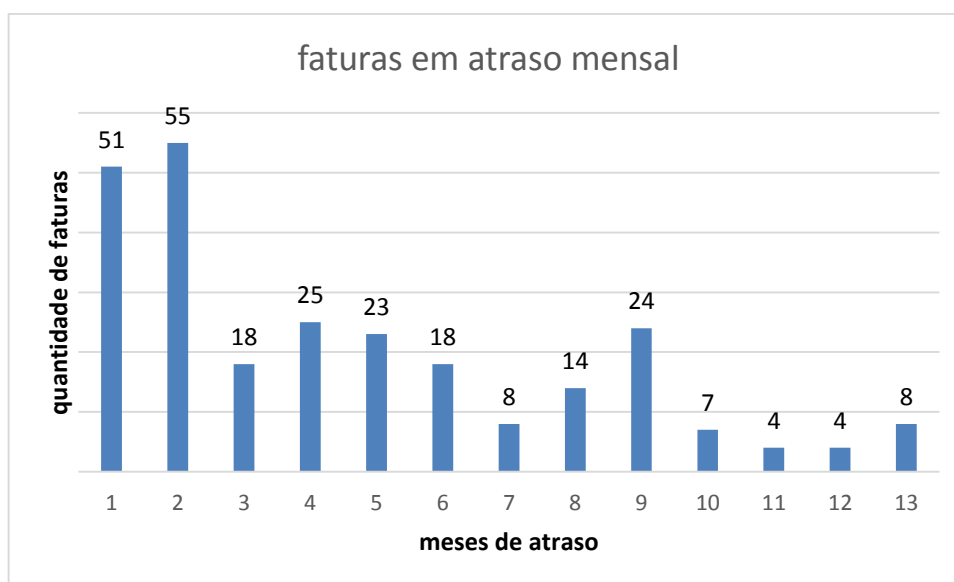
O montante de faturas que foram atestadas e não pagas, no exercício de 2015, totalizou R\$ 43.668.707,29, conforme demonstrado abaixo:

Quadro – Faturas atestadas e não pagas

Clientes	Faturas atestadas e Não Pagas	%
Procuradoria Geral da Fazenda Nacional	3.067.376,82	7,02
Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão	9.822.447,00	22,49
Ministério do Trabalho e Emprego	1.263.948,62	2,89
Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária	1.721.637,86	3,94
Ministério das Cidades	24.328.045,60	55,71
Demais Clientes	3.465.251,39	7,94
Total	43.668.707,29	100,00

Fonte: planilha supgf

A maioria dos clientes (99%) que possuem faturas atestadas em atraso, são órgãos da Administração Direta e pertencentes ao OGU que, no exercício de 2015, foram submetidas a contingenciamento dos seus orçamentos, fato que repercutiu sobre as receitas da empresa.



Fonte: Elaborado pela equipe de auditoria

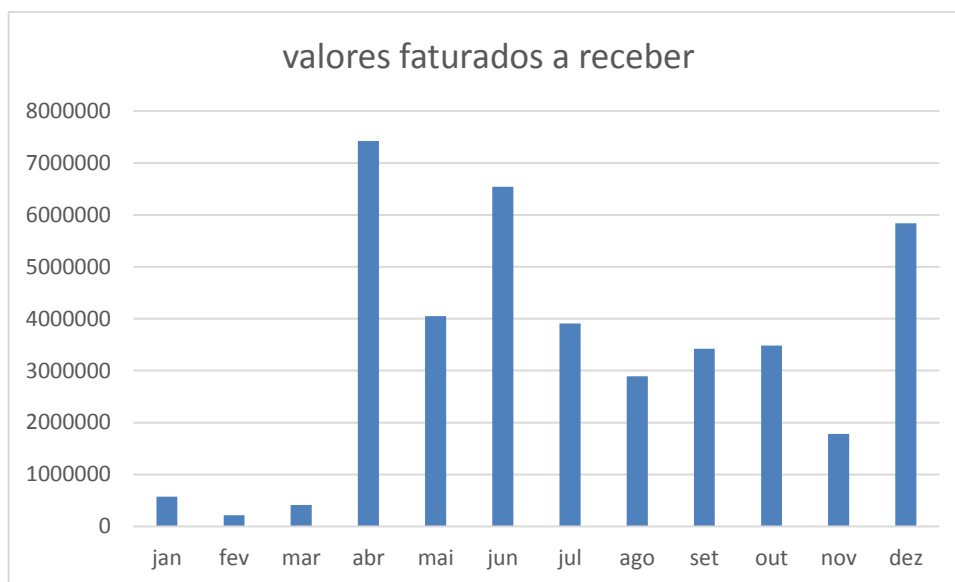
Cabe lembrar que, o ponto de referência para o cálculo dos períodos em atraso foi o mês de dezembro de 2015.

Assim, observa-se que as faturas atestadas com até seis meses são mais significativas. O maior volume está em 1 mês de atraso (51); 02 meses (55) 3 meses (18).



O atraso de pagamento por parte dos clientes causa um problema de caixa para o Serpro, e isso acaba gerando atraso de pagamentos da empresa para com os seus fornecedores, o que implica em um montante de juros e multas que o Serpro tem que desembolsar.

Com o objetivo demonstrar o impacto nos meses foram calculados os valores em cada mês que deveriam ser faturados e não foram pagos. Conforme a seguir:



Segundo apresentado pelo gráfico, os meses que apresentam valores mais significativos foram: abril (R\$ 7.420.585,03); junho (R\$ 6.540.688,99) e dezembro (R\$ 5.839.626,04).

Quanto ao provisionamento dos valores em aberto, a empresa informou que são provisionados os valores vencidos há mais de um ano, e estimado com base no processo organizacional de cobrança de débitos de clientes, de acordo com o risco de não recebimento de cada documento.

Em termos contábeis o Serpro não sofre tanto impacto, pois os serviços são faturados e registrados em contas a receber pelo regime de competência. O problema maior é em relação ao fluxo financeiro.

Cabe acrescentar que, os clientes do Serpro exercem serviços públicos que não podem ser interrompidos mesmo com atraso no pagamento pelos serviços.

2.1.2 Dependência financeira

Desde 2011, a CGU vem observando a dependência do Serpro em relação à transferência de recursos do Governo Federal. O Relatório 201108703, referente ao exercício de 2010, já apontava para a dependência da empresa em relação à transferência de recursos do Governo Federal e indicava a fragilidade da empresa, tendo por base faturamento ou resultado.



No exercício de 2015, esta CGU realizou duas auditorias sobre o assunto no Serpro e emitiu os seguintes relatórios: Relatório 201413241 que trata da situação de dependência financeira da empresa, sob a ótica da legislação vigente, em especial a Lei Complementar 101/2000 e a Resolução 43/2001 do Senado Federal e o Relatório 201504060 que apresentou os resultados dos exames realizados no processo anual de contas do Serpro.

Entre 2008 e 2014, a empresa recebeu quatro aportes de capital, totalizando R\$ 712 milhões, conforme informações da própria empresa. A discriminação dos aportes, por ano, é apresentada no quadro a seguir:

Quadro – Aportes

Períodos	Valores (em R\$ milhões)
2008	271
2011	184
2012	66
2014	191
Total	712

Fonte: Elaborado pela equipe de auditoria

Uma vez que no exercício de 2012 a empresa recebeu o financeiro de R\$ 66 milhões, última parcela da dotação orçamentária de 2010 e, em 2013, teve autorização orçamentária para recebimento de recursos financeiros com idêntica finalidade, temos que neste período o Serpro se enquadrava na definição de empresa estatal dependente, nos termos da Resolução 43/2001, do Senado Federal.

O Tribunal de Contas da União, por meio do Acórdão 5.715/2015, recomendou ao Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (DEST/MP), do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão que realize estudos para avaliar a real situação como empresa independente do Serpro em relação ao Tesouro Nacional, considerando os sucessivos aportes realizados pela União.

Foi encaminhado Ofício nº 14562/2016/CGFIN/DE/SFC-CGU, de 02/08/2016, ao Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais solicitando o encaminhamento dos estudos realizados pelo DEST para avaliar a real situação como empresa independente do Serpro em relação ao Tesouro Nacional, considerando os sucessivos aportes realizados pela União nos últimos anos, conforme recomendado pelo Acórdão nº 5715/2015 TCU 1ª Câmara. Até o encerramento deste relatório o referido Ofício não foi respondido.

2.1.3 Concessão de descontos em contratos firmados

Durante o exercício de 2015 o Serpro concedeu R\$ 84.891 mil de descontos a seus clientes. Essa concessão foi atribuída pelo Serpro como um dos principais fatores que impactaram no agravamento da situação econômica e financeira da empresa que, no exercício de 2015, apresentou prejuízo de R\$ 355.792 mil.

Em razão do contingenciamento orçamentário estabelecido pelo Governo Federal aos órgãos da administração pública, os clientes do Serpro tiveram sua capacidade de pagamento



afetada e, conseqüentemente, o faturamento da empresa, devido à concessão de descontos a clientes.

Conforme as demonstrações contábeis e Notas Explicativas, o Serpro estava com insuficiência de caixa que resultaram na concessão dos referidos descontos.

“O total de descontos alcançou R\$ 84,9 milhões, dos quais as quantia de R\$ 81,2 milhões foram objeto de negociação juntos aos clientes do MF e MPOG, assim discriminados em milhões: RFB(R\$ 50,9); STN (R\$ 10); PGFN(R\$ 7); MPOG (R\$ 10,5); SPOA (R\$ 2,6); ESAF(R\$ 0,2).

A negociação dos descontos aconteceu em um ambiente de forte contingenciamento orçamentário dos clientes. Do lado do Serpro, sérias restrições de caixa requeriam medidas urgentes para melhoria do fluxo financeiro. Diante do quadro, a Secretaria Executiva do MF propôs a aplicação de um desconto por prazo determinado vinculado à liquidação tempestiva das faturas por parte dos clientes, assim como da dívida vencida em 2014. Procedimento similar foi adotado no contratos do MPOG, a pedido deste.” (grifo nosso)

Foi solicitado ao Serpro que encaminhasse a documentação relativa à proposta da Secretaria-Executiva do Ministério da Fazenda para aplicação dos descontos. Em resposta a empresa esclareceu que:

“A aplicação dos descontos foi estabelecida pelo Secretário-Executivo do Ministério da Fazenda e autorizada internamente pelo Diretor-Presidente, de forma a adequar o contrato ao cenário de restrição orçamentária e financeira experimentado pela Administração Pública.

Não se tem registro formal do comando de concessão dos descontos, muito embora o tema tenha sido objeto de amplo conhecimento por parte da administração superior do SERPRO, que, inclusive, tem a maioria de seus membros composta por representantes do Ministério da Fazenda (art. 6º, I, do Anexo ao Decreto nº 6.791/09).

Assim, ainda que estritamente cumpridas as exigências de alçada, o tema foi objeto de tempestivo conhecimento pela administração superior da empresa (Conselho Diretor)”.

Cabe salientar que, não há registro formal das tratativas entre a Secretaria Executiva e o Serpro para concessão dos descontos.

Foi solicitado também, a alçada de competência para praticar os descontos. Em resposta a empresa informou que:

“Em 2015, haja vista os valores dos descontos praticados serem de alçada do próprio Diretor-Presidente e, por delegação, também do Diretor Superintendente, a autorização foi realizada pelos mesmos.”



A autorização do desconto, no âmbito do Serpro, está regulamentada no Processo de Negócio do Serpro – PNS, no seu subprocesso Gerir Contrato, sendo que a autorização das margens é requerida quando seu somatório, em módulo, superar R\$ 1.000,00 ou 5% do serviço.

A autorização deve ocorrer por contrato, de acordo com a alçada definida na Resolução de Delegação Direta de Poderes a Titulares de Cargos de Direção e Chefia que estabeleceu o limite de até 10% de concessão de desconto pelo valor do contrato para competência do Diretor Presidente.

Conforme apontado pela empresa, o tema foi consignado em Atas do Conselho Diretor e Fiscal, durante o exercício de 2015 e foi dada ciência que os descontos incondicionais concedidos aos clientes SRFB, PGFN e SPOA/MF impactariam negativamente o faturamento líquido da empresa e as razões para concessão dos descontos.

Cabe acrescentar que, a Diretoria de Gestão Empresarial encaminhou ao Conselho Fiscal o Ofício DIGEM-DIRCL 039544/2015, de 02 de dezembro de 2015, a respeito de concessão de descontos a clientes e renegociação de dívidas com fornecedores.

2.1.3.1 Concessão de desconto com margem negativa.

Conforme planilha encaminhada pela Superintendência de Gestão Empresarial-Financeira - SUPGF, o total de descontos aplicados sobre o faturamento de serviços do Serpro, no exercício de 2015, alcançou R\$ R\$ 84.891 mil, dos quais R\$ 82.905 mil foram objeto de negociação junto aos clientes e, R\$ 1.985 mil foram em decorrência de descontos decorrentes por descumprimento de Acordo de Nível de Serviço. Assim, seguem abaixo discriminados os clientes e seus percentuais de descontos obtidos:

Quadro - Descontos

Cientes	Receita Bruta	Desc. Concedido	% descontos
Receita Federal	1.098.889.070,98	-50.949.023,88	-4,64
Secretaria do Tesouro Nacional	236.471.581,64	-9.991.618,26	-4,23
MF PGFN ²	152.238.090,26	-7.093.511,56	-4,66
Superint. Adm. do MF no DF	60.852.227,31	-2.649.586,60	-4,35
ESAF	13.820.959,50	-244.291,06	-1,77
MPOG	209.582.039,73	-11.977.549,93	-5,71
Contingenciamento	1.771.853.969,42	-82.905.581,29	
ANS	227.010.163,95	-1.985.937,55	
Total Geral	1.998.864.133,37	-84.891.518,84	

Fonte: Elaborado pela equipe de auditoria

A análise quanto ao percentual foi efetuado pelo valor total do contrato. O normativo estipula que o limite é de até 10% do valor do contrato. O desconto foi praticado pelo período de maio a dezembro no valor da fatura do período.

Com o objetivo de verificar as margens de lucros praticados e os descontos concedidos motivados por contingenciamento dos clientes do Serpro, foi solicitado ao Serpro que discriminasse por cliente os custos, tributos, descontos por contrato, a seguir apresentados:



Quadro – Dados de receita, tributos e custos por clientes

Cientes	Receita Bruta	Desc. Concedido	Impostos	Receita Líquida	Custos	Resultado
Receita Federal	1.098.889.070,98	-50.949.023,88	-162.184.181,58	885.755.865,52	1.089.145.134,22	-203.389.268,70
Secretaria do Tesouro Nacional	236.471.581,64	-9.991.618,26	-35.127.710,25	191.352.253,13	137.150.935,10	54.201.318,03
MF PGFN ²	152.238.090,26	-7.093.511,56	-22.481.203,71	122.663.374,99	133.447.387,16	-10.784.012,17
Superint. Adm. do MF no DF	60.852.227,31	-2.649.586,60	-9.013.443,93	49.189.196,78	59.985.285,14	-10.796.088,36
ESAF	13.820.959,50	-244.291,06	-2.107.775,22	11.468.893,22	13.222.192,74	-1.753.299,52
MPOG	209.582.039,73	-11.977.549,93	-30.285.240,95	167.319.248,85	179.165.679,89	-11.846.431,04
Contingenciamento	1.771.853.969,42	-82.905.581,29	-261.199.555,64	1.426.104.453,37	1.612.116.614,25	-186.012.160,87
ANS	227.010.163,95	-1.985.937,55	-35.246.078,79	191.422.526,73	128.466.741,89	62.955.784,84
Total Geral	1.998.864.133,37	-84.891.518,84	-296.445.634,43	1.617.526.980,10	1.740.583.356,14	-123.056.376,03

Fonte: Elaborado pela Equipe de Auditoria

Como é demonstrado na tabela acima, a Diretoria do Serpro concedeu descontos em percentuais e sob contratos que os tornaram com margem de lucro negativa, isto é, o custo da execução, segundo dados informados pelo Serpro e que não fizeram parte do escopo de auditoria testá-los, restou-se maior que a receita líquida.

A concessão de descontos em contratos com margem negativa, provavelmente, significa que o Serpro irá arcar com os custos dos contratos desses clientes. No longo prazo, uma empresa que opera com margem de lucro negativa se torna inviável.

A concessão de descontos através da margem de lucro líquida negativa resolve o problema financeiro de curto prazo, gerando liquidez imediata, entretanto sinaliza a existência de problemas em médio prazo e afeta ainda mais a estabilidade operacional com a redução do faturamento da empresa.

2.1.3.2 Concessão de desconto para clientes com faturas em atraso.

Verificou-se também que o Serpro concedeu descontos para clientes com faturas em atraso, tendo sido anteriormente recomendado que as concessões de descontos estivessem vinculadas aos pagamentos das faturas em atrasos dos clientes beneficiados. O detalhamento deste assunto encontra-se no item 1.1.1.1 deste Relatório.

2.1.4 Possível fragilidades na orçamentação de custos ou precificação dos serviços

Após solicitar ao Serpro informações acerca de contratos com clientes para os quais foram concedidos descontos durante o ano de 2015, verificou-se um aparente descompasso para uma empresa prestadora de serviços.

A prestação de serviços para diversos clientes, segundo dados informados pelo gestor, é realizada mediante a assunção de prejuízo pelo Serpro, devido a receita bruta ser inferior ao valor dos tributos somados aos custos contabilizados para o serviço. Essa prática indica falhas na



estruturação da precificação dos serviços ou mesmo na estruturação de seus custos, fragilizando a dependência econômica apontada em outro ponto específico deste relatório. O detalhamento deste assunto encontra-se no item 1.1.1.2 deste Relatório.

2.2 Processo de alocação e a atual lotação dos funcionários egressos dos últimos concursos públicos

Conforme escopo acordado com a Secretaria de Fiscalização de Tecnologia da Informação (Sefti), foi objeto de avaliação deste Ministério da Transparência, o processo de alocação e a atual lotação dos funcionários egressos dos últimos concursos públicos realizados pelo Serpro.

Inicialmente, é importante destacar que o custo de pessoal do Serpro corresponde, conforme informações da DRE de 2015, a aproximadamente 60% do total de suas despesas, de forma que a avaliação realizada por este MTFC visa a contribuir com o melhor aproveitamento da força de trabalho da companhia e, conseqüentemente, com a melhoria da utilização de seus recursos financeiros.

Na análise, não foram identificadas discrepâncias significativas na lotação dos funcionários egressos dos últimos concursos promovidos pela empresa, de modo que os empregados contratados atuam em áreas que guardam pertinências com as atribuições inerentes ao cargo que ocupam.

Cabe destacar, que foi identificada a falta de transparência nos processos de progressão funcional, tendo sido recomendado a avaliação da possibilidade de que sejam divulgadas todas as informações necessárias à apuração da relação dos empregados que serão promovidos. O detalhamento deste assunto encontra-se no item 2.1.1.1 deste Relatório.

2.3 Eficiência da defesa jurídica quanto aos processos em que o Serpro é demandado na Justiça do Trabalho

Em relação à avaliação acerca da eficiência da defesa jurídica quanto aos processos em que o Serpro é demandado pela Justiça do Trabalho, o foco do trabalho foi verificar a estrutura da Consultoria Jurídica - COJUR, o quadro de pessoal, os sistemas utilizados e a terceirização de serviços.

No que tange aos sistemas utilizados, verificou-se a obsolescência do sistema utilizado para acompanhamento e controle das ações judiciais, tendo sido recomendado que seja dada prioridade no desenvolvimento do sistema da Consultoria Jurídica, para o atendimento as suas finalidades. O detalhamento deste assunto encontra-se no item 3.1.1.1 deste Relatório.

2.5 Ocorrências com dano ou prejuízo

Entre as análises realizadas pela equipe, não foi constatada ocorrência de dano ao erário.

3. Conclusão



As situações identificadas pela equipe a partir das análises realizadas e detalhadas no relatório identificaram que a situação financeira do Serpro continua fragilizada, o cenário de gravidade retroage a anos anteriores, porém foi agravado no exercício, pois: a) os descontos concedidos aos clientes impactaram negativamente o faturamento líquido da empresa; b) as faturas vencidas resultaram em redução de disponibilidades de caixa; c) insuficiência de recursos financeiros para honrar as obrigações a curto e médio prazo conforme atas do Conselho Diretor.

É importante destacar a insuficiente geração de receita para a manutenção do negócio da empresa, levando ao esgotamento dos estoques acumulados em exercícios anteriores e aumentando a dependência a financiamentos externos, via aporte de capital da União.

As constatações identificadas foram as seguintes:

- Concessão de descontos para clientes com faturas em atraso;
- Fragilidade na contratação dos serviços executados pelo Serpro com margem negativa de lucro;
- Falta de transparência nos processos de progressão funcional;
- Obsolescência do sistema utilizado para acompanhamento e controle das ações judiciais.

As providências corretivas a serem adotadas, no que diz respeito às recomendações expedidas, deverão ser incluídas no Plano de Providências Permanente ajustado com a UJ e monitorado pelo Controle Interno. Tendo sido abordados os pontos requeridos pela legislação aplicável, submetemos o presente relatório à consideração superior, de modo a possibilitar a emissão do competente Certificado de Auditoria.

Brasília/DF, 21 de outubro de 2016

Nome: LUIZ AUGUSTO PENNA JUNIOR
Cargo: Auditor Federal de Finanças e Controle
Assinatura:

Nome: TEREZA CRISTINA DE AVILA CHRISTIAN
Cargo: Auditor Federal de Finanças e Controle
Assinatura:

Nome: THIAGO MORAIS FURUCHIMA
Cargo: Auditor Federal de Finanças e Controle
Assinatura:

Relatório supervisionado e aprovado por:

Coordenador-Geral de Auditoria da Área Fazendária Indireta

Achados da Auditoria - nº 201601641



1 GESTÃO FINANCEIRA

1.1 RECURSOS EXIGÍVEIS

1.1.1 FORNECEDORES

1.1.1.1 CONSTATAÇÃO

Concessão de descontos para clientes com faturas em atraso.

Conforme informado pelo Serpro, a concessão dos referidos descontos estavam condicionados a quitação das faturas vencidas:

“Diante do quadro, a Secretaria Executiva do MF propôs a aplicação de um desconto por prazo determinado vinculado à liquidação tempestiva das faturas por parte dos clientes, assim como da dívida vencida em 2014.”

Ocorre que, foi objeto de análise o montante de faturas atestadas e não pagas pelo clientes do Serpro, conforme planilha encaminhada pela Superintendência de Gestão Empresarial-Financeira – SUPGF. Na referida planilha constam faturas atestadas e não pagas no exercício de 2015, para os seguintes clientes:

Clientes	Valor Desconto Concedido	Faturas não pagas	Período das faturas não pagas
MF Procuradoria Geral da Fazenda Nacional	-7.093.511,06	3.067.376,82	Faturas dos meses 3,4,8,9,10,11 – sem ateste
Superintendência de Administração do Ministério da Fazenda no Distrito Federal	-2.649.586,60	29.653,53	Faturas do mês 06 e 07 em atraso- atestadas
Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão – MP	-11.977.549,93	9.822.447,00	Faturas no mês 02 até 12
Total	21.720.647,59	12.919.477,35	

Elaborado pela equipe de Auditoria

De acordo com a planilha foram aplicados descontos, no valor de R\$ 21.720.647,59, sobre os contratos de clientes que possuem faturas em aberto, em desacordo ao proposto pela Secretaria Executiva do Ministério da Fazenda e aceito pelo Serpro.

Manifestação da Unidade Examinada

O Serpro informou o seguinte:

“Com relação ao cliente Superintendência da Administração do Ministério da Fazenda no Distrito Federal (SAMF), cabe esclarecer que as faturas foram pagas com glosa por descumprimento de Acordo de Nível de Serviço (ANS) e que permanecem em discussão, conforme demonstrado no arquivo gravado no CD em anexo...

Com relação ao cliente Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN), esclarecemos que as faturas não pagas ou pagas a menor são decorrentes de divergências quanto aos volumes faturados ou por descumprimento de Acordo



de Nível de Serviço (ANS), conforme demonstrado no arquivo gravado no CD em anexo...

Para o Cliente Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MP), a execução dos descontos iniciaram posteriormente aos demais clientes (agosto de 2015) e teve como premissa o diferencial de viabilizar novas receitas. Mesmo com o atraso no pagamento de dívidas vencidas, já quitadas em 2016, vide demonstrativo no arquivo gravado no CD em anexo..., à época foram mantidos os referidos descontos, condicionados à negociações com o MP para identificação de novas fontes de receita. Cabe salientar que a negociação se mostra exitosa, visto que estamos obtendo novas receitas com os serviços consignatários, SEI e outros.

Vale ressaltar que, desde dezembro/2015, conforme Ata da 9ª Reunião Extraordinária do Conselho Diretor, em anexo, os Conselheiros deliberaram pela não concessão de descontos em contratos deficitários e pela concessão de desconto, dentro da política de preços, desde que exista margem no contrato para comportar a operação. Entendemos que neste momento é pertinente a construção de uma política de descontos, buscando as melhores práticas de mercado.”

Análise do Controle Interno

Portanto, também entendemos que é necessário a elaboração de uma política de descontos, com o objetivo regulamentar e padronizar as concessões dos benefícios.

RECOMENDAÇÃO

Recomendamos que as concessões de descontos sejam normatizadas e que estejam vinculadas aos pagamentos das faturas em atrasos dos clientes beneficiados.

1.1.1.2 CONSTATAÇÃO

Fragilidade na contratação dos serviços executados pelo Serpro com margem negativa de lucro

Verificou-se um aparente descompasso entre o custo estimado para a realização do serviço e a Receita Operacional Bruta do contrato.

A prestação de serviços para diversos clientes, segundo dados informados pelo gestor, são realizadas mediante a assunção de prejuízo pelo Serpro, devido a receita bruta ser inferior ao valor dos tributos, somados aos custos contabilizados para o serviço. Essa prática indica falhas na estruturação da precificação dos serviços ou mesmo na estruturação de seus custos, fragilizando a dependência econômica apontada em outro ponto específico deste relatório.

Com o objetivo de evidenciar os custos praticados pelo Serpro em contratos com resultado negativo, listamos alguns contratos de clientes que apresentam o custo somado aos impostos maior que a Receita Bruta, conforme a tabela a seguir:



Quadro - Descontos Concedidos com Resultado Negativo

Cientes	Receita Bruta	Desc. Concedido	Impostos	Receita Líquida	Custos	Resultado
Receita Federal	1.098.889.070,98	-50.949.023,88	-162.184.181,58	885.755.865,52	1.089.145.134,22	-203.389.268,70
MF PGFN ²	152.238.090,26	-7.093.511,56	-22.481.203,71	122.663.374,99	133.447.387,16	-10.784.012,17
Superint. Adm. do MF no DF	60.852.227,31	-2.649.586,60	-9.013.443,93	49.189.196,78	59.985.285,14	-10.796.088,36
ESAF	13.820.959,50	-244.291,06	-2.107.775,22	11.468.893,22	13.222.192,74	-1.753.299,52
MPOG	209.582.039,73	-11.977.549,93	-30.285.240,95	167.319.248,85	179.165.679,89	-11.846.431,04

Manifestação da Unidade Examinada

No que tange a esse assunto, o Serpro informou que:

“O descasamento entre os custos estimados para a realização dos serviços e a receita operacional bruta, decorre da aplicação de margens negativas na negociação desses, na forma disposta nos instrumentos normativos que regulam a matéria, permitindo, assim, a sua adequação às disponibilidades orçamentário-financeiras dos clientes. É importante destacar que o Serpro não celebra novos contratos com margens negativas, exceto em situações em que o Cliente não tem orçamento de curto prazo, cuja aprovação é submetida ao Conselh. Diretor, praticado desde dezembro de 2015.

Entendemos que, para praticar preços compatíveis com os custos de execução, é preciso que sejam definidas margens por negócio, visando a não celebração de novos contratos com descasamento entre custo e a receita operacional bruta.”

Análise do Controle Interno

De acordo com a empresa, não são mais realizados novos contratos precificados com margem negativa, exceto quando o cliente não tem orçamento de curto prazo e aprovado pelo Conselho Diretor do Serpro. Portanto é necessário que o assunto esteja normatizado e que seja padronizado para todos clientes, com o objetivo de dar mais segurança ao processo de contratação e precificação.

RECOMENDAÇÃO

Recomendamos que seja avaliada e normatizada a contratação de produtos e serviços precificados com margem negativa.

2 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

2.1 MOVIMENTAÇÃO

2.1.1 RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E ADMISSÃO

2.1.1.1 INFORMAÇÃO

Processo de alocação e a atual lotação dos funcionários egressos dos últimos concursos públicos



Conforme escopo acordado com a Secretaria de Fiscalização de Tecnologia da Informação (Sefti), foi objeto de avaliação deste Ministério da Transparência, o processo de alocação e a atual lotação dos funcionários egressos dos últimos concursos públicos realizados pelo Serpro.

Inicialmente, é importante destacar que o custo de pessoal do Serpro corresponde, conforme informações da DRE de 2015, a aproximadamente 60% do total de suas despesas, de forma que a avaliação realizada por este MTFC visa a contribuir com o melhor aproveitamento da força de trabalho da companhia e, conseqüentemente, com a melhoria da utilização de seus recursos financeiros.

A consecução dos objetivos institucionais do Serpro depende diretamente da quantidade e adequação de seu corpo funcional aos desafios inerentes à prestação de serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação. Dessa forma, não basta apenas dispor de uma grande quantidade de empregados caso estes não possuam as habilidades técnicas necessárias à realização das atividades da companhia. Similarmente, ainda que o desenho organizacional e o levantamento das capacidades necessárias tenham sido realizados adequadamente, a prestação de serviços eficientes e eficazes estará vinculada, invariavelmente, à conformação quantitativa de empregados da empresa.

A fim de atingir esses objetivos, antes de cada concurso público, o Serpro informou que realiza levantamento de necessidades de contratação com suas Unidades Organizacionais, a fim de prover a reposição funcional por localidade, com base nos perfis profissionais adequados para o desenvolvimento das ações de cada área. Após este levantamento, o quadro de vagas proposto é levado para discussão da diretoria a qual valida e autoriza, em reunião colegiada, o quantitativo de vagas a serem disponibilizadas no certame.

Pelo concurso público, são discriminadas as vagas de cada cargo e especialização por localidade. Para a alocação de empregados, a empresa informou que respeita as particularidades das vagas previstas em edital e realiza uma análise curricular, a fim de buscar, sempre que possível, a lotação do empregado em atividades compatíveis com o seu perfil profissional, desde que estejam previstas nas atribuições do cargo e especialização para o qual o candidato tenha sido aprovado.

Nos últimos cinco exercícios, o Serpro contratou 1347 novos empregados. Neste número estão contabilizados os contratados aprovados nos concursos realizados em 2008, 2010 e 2013. O quadro abaixo sumariza as supracitadas contratações:

Quadro- contratações

Descrição da Especialização	Total
Administração de Serviços de TI	64
Advocacia	39
Arquivologia	2
Biblioteconomia	2
Comunicação Social	12
Desenho Industrial	9
Desenvolvimento de Sistemas	372



Enfermagem do Trabalho	12
Engenharia	1
Engenharia Civil	1
Engenharia de Segurança do Trabalho	1
Engenharia Elétrica	15
Engenharia Mecânica	3
Gestão de Pessoas	57
Gestão Empresarial	57
Gestão Financeira	13
Gestão Logística	36
Medicina do Trabalho	7
Negócios em Tecnologia da Informação	201
Operação de Redes	159
Perícia em Cálculo Judicial	8
Programação e Controle de Serviços de TI	92
Programação Visual	3
Psicologia Organizacional e do Trabalho	7
Redes	41
Segurança do Trabalho	5
Serviço Social	7
Suporte Administrativo	41
Suporte Técnico	80
Total Geral	1347

Fonte: Elaborado pela equipe

A fim de validar o relatado pela empresa acerca se as atribuições inerentes de cada cargo/especialidade guardam relação com as principais atividades desempenhadas pela unidade em que atua, foi realizado levantamento de todas as lotações, a partir das bases de informações do cadastro de pessoal, para cada uma das supracitadas contratações. Além disso, em resposta à Solicitação de Auditoria feita por essa equipe, foram obtidas informações acerca das principais competências de cada Unidade Organizacional da empresa, bem como das principais atribuições dos cargos/especialidades dos empregados lotados em cada área.

Em um cenário em que o desenho organizacional e o levantamento das capacidades necessárias à realização das atividades foram realizados adequadamente, é esperado que haja certa vinculação entre os cargos e especialidades de cada cargo (Desenvolvimento de Sistemas, Negócios em Tecnologia da Informação, Redes, Advocacia, etc.) e as atividades desenvolvidas no âmbito de cada Unidade Organizacional da empresa (Superintendência de Produtos e Serviços, Superintendência de Relacionamento com Clientes, Superintendência de Suporte à Tecnologia, Consultoria Jurídica, etc);

A fim de avaliar o cenário específico no Serpro, foram realizados diversos cruzamentos de informações a partir das bases de dados de pessoal encaminhadas pela empresa, bem como das relações de aprovados nos últimos concursos públicos promovidos para a contratação de pessoal.

Conforme levantamento realizado por esta equipe de auditoria, o qual contemplou as contratações dos últimos cinco exercícios, a área que recebeu mais empregados foi a Superintendência de Desenvolvimento – SUPDE, vinculada à Diretoria de Desenvolvimento, a qual é responsável pelo desenvolvimento de produtos e serviços para atender aos clientes do



Serpro. Destacamos abaixo algumas das principais atribuições da área, conforme informado pela empresa:

1. Coordenar o processo de Desenvolvimento, visando aprimoramento de suas técnicas e métodos, com resultados crescentes nos serviços executados.
2. Internalizar tecnologias, conforme previsto no Processo Ciclo de Vida de TIC – Tecnologia da Informação e Comunicação.
3. Atender as demandas de desenvolvimento de produtos e serviços solicitadas pelas Unidades de Relacionamento com Clientes - URC, conforme definido no Processo de Negócios do Serpro - PNS e Processo Serpro de Desenvolvimento de Soluções - PSDS.

O quadro abaixo apresenta o consolidado do levantamento dos empregados contratados nos últimos cinco exercícios (posição em 31/12/2015), para a supracitada SUPDE:

Unidade Gestora	Cargo/Especialidade	Qtd
Superintendência de Desenvolvimento - SUPDE	Desenvolvimento de Sistemas	264
	Gestão Empresarial	2
	Gestão Logística	1
	Negócios em Tecnologia da Informação	10
	Programação e Controle de Serviços de TI	1
	Programação Visual	1
	Suporte Administrativo	1
Total		280

Fonte: Elaborado pela equipe

Conforme quadro acima, é possível afirmar que, de fato, os cargos/especialidades que compõem a área guardam legítima relação com as atribuições da área, com destaque para o cargo de “Analista – Especialidade: Desenvolvimento de Sistemas”, o qual corresponde por quase 95% dos cargos/especialidades da área.

De modo similar, outra unidade do Serpro diretamente vinculada à prestação de serviços de TI é a Superintendência de Operações - SUPOP, vinculada à Diretoria de Operações, a qual é responsável por garantir a execução dos principais serviços da empresa, suportando diretamente a disponibilidade das operações da companhia. Dentre as principais atribuições dessa unidade, destacam-se as seguintes:

1. Gerir os processos da Unidade, enfocando a execução dos serviços prestados aos clientes, conforme acordos firmados pelas Unidades de Relacionamento com Clientes;
2. Planejar e monitorar a capacidade instalada para a execução dos serviços, conforme as demandas dos Clientes;
3. Garantir a execução dos serviços sob sua responsabilidade, constantes no catálogo de serviços da Unidade, quais sejam:
 - a) Rede Privativa de Comunicação;
 - b) Serviço Internet;
 - c) Serviço Infovia;
 - d) Administração de Servidor de Correio;
 - e) Suíte de Comunicação Expresso;
 - f) Suíte de Comunicação Expresso Nuvem;



- g) Videoconferência;
- h) Videostreaming livre;
- i) Conferência Web;
- j) Voz;
- k) Administração de redes locais;
- l) Administração de Infraestrutura Ambiente de Desenvolvimento;
- m) Administração Nacional de Ambiente;
- n) Serviços de Certificação Digital;
- o) Serviço de Entrada e Saída de Dados;
- p) Suporte Técnico;
- q) Consultoria Técnica; e
- r) Acesso Remoto – SAR.

O quadro abaixo resume o levantamento dos empregados lotados na SUPOP, contratados nos últimos cinco exercícios:

Unidade Gestora	Cargo/Especialidade	Qtd
Superintendência de Operações - SUPOP	Administração de Serviços de TI	8
	Gestão Logística	1
	Negócios em Tecnologia da Informação	3
	Operação de Redes	131
	Programação e Controle de Serviços de TI	9
	Redes	17
	Suporte Administrativo	4
	Suporte Técnico	13
Total		186

Fonte: Elaborado pela equipe

Similarmente ao que foi exposto em relação à SUPDE, temos que os cargos/especialidades da SUPOP guardam estrita pertinência com as atribuições da citada área. Destaca-se o cargo de “Técnico – Especialidade: Operação de Redes”, que representa mais de 70% do total de empregados da unidade.

Ainda no bojo das unidades essenciais à prestação dos serviços aos clientes do Serpro, temos a Superintendência de Produtos e Serviços – Centro de Dados - SUPCD, vinculada à Diretoria de Operações, a qual é responsável pela gestão dos ambientes dos centros de dados do Serpro, atuando diretamente na prestação de serviços aos clientes da empresa, bem como no suporte aos processos internos de desenvolvimento e manutenção de sistemas. Destacam-se abaixo algumas das atribuições da área:

1. Gerir o desempenho dos Centros de Dados do SERPRO com base nos resultados apresentados pelos órgãos subordinados e direcionar as ações necessárias para corrigir eventuais desvios;
2. Gerir os ambientes de Centros de Dados promovendo sua evolução e atualização tecnológica, visando o incremento da qualidade e confiabilidade dos serviços prestados aos Clientes;



3. Prestar serviços de Centros de Dados às Unidades Organizacionais e aos Clientes do SERPRO de acordo com as Políticas e Diretrizes Empresariais, buscando alinhamento às práticas de mercado;
4. Gerenciar a alocação dos recursos técnicos e logísticos, bem como de pessoas, aos serviços de Centros de Dados, visando garantir índices adequados de desempenho, qualidade, segurança, custos e preços;
5. Planejar a capacidade, a avaliação de desempenho e a gestão dos recursos, produtos e serviços de Centros de Dados, visando o adequado atendimento às demandas, atuais e potenciais, dos Clientes e das Unidades Organizacionais do SERPRO.

O quadro abaixo resume o levantamento dos empregados lotados na SUPCD, contratados nos últimos cinco exercícios:

Unidade Gestora	Cargo/Especialidade	Qtd
Superintendência de Produtos e Serviços – Centro de Dados - SUPCD	Administração de Serviços de TI	10
	Desenvolvimento de Sistemas	1
	Gestão Empresarial	1
	Negócios em Tecnologia da Informação	1
	Operação de Redes	4
	Programação e Controle de Serviços de TI	47
	Redes	12
	Suporte Técnico	52
Total		128

Fonte: Elaborado pela equipe

De modo geral, verifica-se o mesmo comportamento já observado em relação às outras duas superintendências já analisadas, SUPOP e SUPDE, qual seja, a conformação entre as atribuições da área e as principais contratações realizadas.

Tendo em vista que este parece ser o comportamento nas áreas finalísticas, questão relevante é saber se o mesmo ocorre nas áreas cujas competências não sejam diretamente relacionadas à prestação de serviços de TI, como por exemplo, a Superintendência de Pessoas e a Consultoria Jurídica do Serpro.

A Superintendência de Pessoas – SUPGP, vinculada à Diretoria de Administração, é responsável pela administração dos recursos humanos do Serpro. O quadro abaixo sumariza a quantidade de funcionários que ingressaram na unidade, contratados nos últimos 5 exercícios:

Unidade Gestora	Cargo/Especialidade	Qtd
Superintendência de Pessoas - SUPGP	Enfermagem do Trabalho	11
	Gestão de Pessoas	35
	Gestão Empresarial	4
	Gestão Logística	1
	Medicina do Trabalho	3
	Psicologia Organizacional e do Trabalho	6
	Segurança do Trabalho	4
	Serviço Social	5
	Suporte Administrativo	7
Total		76

Fonte: Elaborado pela equipe



Novamente não se observa discrepâncias evidentes no que se refere à vinculação das competências da área com as especialidades dos funcionários que ingressaram na unidade nos últimos exercícios. Observa-se que nenhum empregado contratado para desempenhar atividades típicas da área-fim do Serpro encontra-se lotado na SUPGP.

A Consultoria Jurídica – COJUR, vinculada diretamente à Diretora-Presidente, é responsável pela orientação preventiva e corretiva de atos jurídicos praticados pelo Serpro, bem como pela atuação nos litígios em que este esteja envolvido. Dentre outras atribuições, compete à COJUR:

1. Assessorar juridicamente as Unidades do SERPRO, visando facilitar o atingimento dos resultados empresariais;
2. Representar o SERPRO, por intermédio de mandato e/ou procuração, no contencioso judicial e, quando solicitado, também no contencioso administrativo;
3. Prover a defesa do SERPRO nos dissídios coletivos, nas negociações coletivas de trabalho, nos mandados de segurança, nas ações populares e outras ações, conduzidas pela COJUR, assim como prover os demais atos processuais concernentes às ações judiciais em andamento.

O quadro abaixo apresenta o levantamento dos empregados da supracitada COJUR:

Unidade Gestora	Cargo/Especialidade	Qtd
Consultoria Jurídica - COJUR	Advocacia	29
	Gestão Empresarial	1
	Perícia em Cálculo Judicial	8
	Suporte Administrativo	1
Total		39

Fonte: Elaborado pela equipe

Observa-se que a grande maioria dos empregados lotados na COJUR foram aprovados para cargos cujas atribuições estão intimamente ligadas à atuação da unidade: o cargo de “Analista – Especialidade: Advocacia” e o cargo de “Analista – Especialidade: Perícia em Cálculo Judicial”, os quais, juntos, correspondem a quase 95% do total de funcionários da área.

Adicionalmente às análises anteriores, a fim de validar os resultados dos cruzamentos de informações realizados, foi realizada consulta específica para uma amostra de empregados os quais foram questionados individualmente acerca da lotação atual, bem como do cargo e especialização no qual foi aprovado no concurso. A referida consulta, realizada para uma amostra aleatória de 60 empregados, foi realizada por ligação telefônica no período de 26/09/2016 a 30/09/2016 e abrangeu empregados lotados nas diversas regionais da empresa.

Resultado da Verificação	Total	%
Ratificou a Informação da SUPGP	43	72%
Não Encontrado	16	26%
Retificou a Informação da SUPGP	1	2%
Total Geral	60	100%

Fonte: Elaborado pela equipe



Consoante tabela acima apresentada, as respostas apresentadas por mais de 70% dos respondentes confirmaram as informações repassadas pela Superintendência de Gestão de Pessoas - SUPGP, de modo que o cargo/especialização e a lotação do empregado corresponde exatamente a informação constante da base de dados encaminhada pelo Serpro. De fato, apenas um empregado não confirmou a informação, relatando que se encontrava lotado em Unidade Organizacional diferente daquela inicialmente informada pela empresa.

Há de se ressaltar, contudo, que nem todos os empregados da amostra foram encontrados para responder à pesquisa, sendo diversos os motivos para essa ocorrência (férias, desligamento da empresa, licença médica, não encontrado no telefone informado pela empresa).

Como pode ser verificado, não foram identificadas discrepâncias significativas na lotação dos egressos dos últimos concursos promovidos pela empresa, de modo que os empregados contratados atuam em áreas que guardam pertinências com as atribuições inerentes ao cargo que ocupam.

Ressalta-se, que inexistiu na empresa normativo que trate da possibilidade de um empregado aprovado para determinado cargo/especialidade ser alocado para trabalhar em outro, uma vez que, em 2009, a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN), órgão responsável por exercer as atividades de consultoria e assessoramento jurídico no âmbito do Ministério da Fazenda, vedou a realização do processo de Mobilidade no Serpro, que consistia no reconhecimento e mudança de especialização, qualificação ou habilitação.

Segundo o referido órgão, o processo de Mobilidade fere o princípio constitucional do Concurso Público e contraria a Súmula nº 685 do Supremo Tribunal Federal (STF), de 24/09/2003, que diz: “É inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido”.

É importante destacar, contudo, que a análise realizada se baseou unicamente na vinculação entre as competências da unidade e as atribuições do cargo/especialidade do empregado, conforme consta das bases de dados de pessoal, das competências de cada Unidade Organizacional informadas pela empresa, e das informações sobre as atribuições inerentes a cada cargo/especialidade, conforme disposto nos editais dos concursos públicos realizados nos últimos exercícios.

Dessa forma, não foram avaliadas as atividades cotidianas desempenhadas por cada empregado, de modo que não foi objetivo dessa auditoria verificar se o funcionário desempenha atividades completamente distintas daquelas previstas no edital do concurso em que foi aprovado.

Avaliação sobre o processo utilizado para promoção dos funcionários, avaliando a conformidade por meio de amostra e a transparência



Ainda no âmbito de avaliação dos processos relativos à gestão de pessoas no Serpro, foi objeto de auditoria o processo utilizado para promoção dos empregados da empresa, avaliando sua transparência, bem como sua conformidade, por meio de amostra.

Inicialmente é importante destacar que existem três planos de carreira vigentes no Serpro, cada qual com regras e critérios específicos para a progressão funcional, os quais consubstanciam as normas aplicáveis aos empregados contratados após sua instituição, quais sejam:

- Plano de Avaliação e Classificação de Cargos e Salários (PACCS) aplicável aos empregados contratados após 1972;
- Regimento de Administração de Recursos Humanos – 2ª versão (RARH2), aplicável aos empregados contratados a partir de 1997; e
- Plano de Gestão de Carreiras do Serpro (PGCS), aplicável aos empregados contratados após 2008.

Ressalta-se ainda que quando da instituição de um novo plano de carreira, os empregados que já fazem parte da empresa não são automaticamente transferidos do plano antigo para o novo, uma vez que a alteração depende de manifestação expressa de cada contratado.

A tabela abaixo consolida o quantitativo de empregados vinculados a cada um dos planos, conforme informações de dezembro de 2015.

Plano	Quantidade de Empregados
PACCS	9
RARH2	5.395
PGCS	5.355
Total Geral	10.759

Fonte: Elaborado pela equipe

Abaixo, apresenta-se ainda a distribuição percentual destes empregados nos cargos do Serpro (analista, técnico e auxiliar) entre os diferentes planos, conforme informações de dezembro de 2015:

Plano	Cargo		
	Analista	Técnico	Auxiliar
PACCS	22%	0%	78%
RARH2	9%	25%	66%
PGCS	72%	18%	10%
Total	38%	22%	40%



Tendo em vista o pequeno número de empregados vinculados ao plano PACCS, esta auditoria se concentrou na análise do processo de promoção relativo aos outros dois planos: o RARH2 e o PGCS, os quais contemplam mais de 99,9% do total de empregados do Serpro.

A carreira de um empregado vinculado ao plano RARH2 é estruturada em 37 referências salariais, conforme quadro abaixo:

Plano	Cargo	Referências Salariais
RARH2	Analista	37
	Técnico	37
	Auxiliar	37

Fonte: Elaborado pela equipe

No PGCS, por sua vez, a carreira do empregado é estruturada em níveis e degraus salariais, de forma que cada nível é composto de dois degraus:

Plano	Cargo	Níveis	Degraus
PGCS	Analista	22	A e B
	Técnico	24	
	Auxiliar	28	

Fonte: Elaborado pela equipe

É importante destacar que ambos os planos possuem ainda uma divisão por classes. Contudo, o processo de reclassificação não foi objeto de avaliação, haja vista este trabalho ter como escopo o processo de promoção.

A movimentação na estrutura da carreira de ambos os planos, PGCS e RARH2, pode ocorrer através da Promoção por Tempo de Serviço e da Promoção por Mérito sendo que cada plano possui regras específicas para essas evoluções.

Essas regras estão estabelecidas em normativos internos - GP 046 e GP 061, respectivamente, para os planos RARH2 e PGCS -, bem como em editais anualmente divulgados para cada evento específico.

Além de definir as regras gerais dos processos de progressão funcional, ambas as normas estabelecem ainda que será destinado o valor correspondente a 1% da folha de pagamento relativa aos empregados integrantes de cada plano para os eventos de progressão na carreira.

O valor da folha de pagamento corresponde, conforme informado pela empresa, à média do valor apurado nos 12 meses anteriores ao processo de progressão funcional e sua distribuição se dá conforme a representatividade dos gastos com salário nominal dos empregados dos quadros interno e externo, de modo que as áreas que tiverem as maiores folhas de pagamento serão contempladas, proporcionalmente, com mais promoções.

A Norma que trata do plano RARH2, não especifica como será a distribuição deste montante entre as promoções por Tempo de Serviço e por Mérito. A norma que dispõe acerca do plano PGCS, por sua vez, estabelece que 80% do montante apurado, no mínimo, será destinado à Promoção por Mérito.



Não foi objeto de avaliação a conformidade dos valores destinados aos eventos de progressão funcional com o disposto nas normas que regem o processo (1% da folha de pagamento).

Promoção por Tempo de Serviço

Os principais requisitos para que um empregado esteja habilitado a participar do evento de Promoção por Tempo de Serviço, seja integrante do quadro interno ou externo, são os seguintes:

- Não ter recebido penalidade, incluindo o de censura ética, no período avaliado; e
- Ter cumprido o interstício mínimo exigido para a promoção, que no RARH2 é definido explicitamente para cada referência, enquanto que no PGCS é sempre o de dois anos sem ter sido promovido.

Há de se destacar ainda que para a Promoção por Tempo de Serviço do RARH2 é necessário que o empregado tenha atingido uma pontuação mínima, definida em edital, na Avaliação de Desempenho, a qual é realizada anualmente. Tendo em vista que a referida Avaliação constitui elemento fundamental também para a Promoção por Mérito, a mesma será detalhada posteriormente.

Uma vez cumpridos esses requisitos, e observados os limites apresentados anteriormente (1% da folha de pagamento), o empregado é promovido. A relação nominal dos empregados contemplados é disponibilizada no Portal Corporativo da empresa.

Promoção por Mérito - Quadro Interno

No que se tange à Promoção por Mérito para os empregados do quadro interno, os seguintes são os principais requisitos para participação no processo, seja este realizado no âmbito do RARH2 ou do PGCS:

- Não ter recebido penalidade, incluindo o de censura ética, no período avaliado; e
- Ter obtido Coeficiente de Mérito (CM) igual ou superior ao valor definido no edital do evento.

O Coeficiente de Mérito é calculado com base nos resultados obtidos no processo de Gerenciamento de Desempenho dos Empregados do Serpro - GDES, o qual será discutido posteriormente, a partir da seguinte fórmula:

$$CM = (\text{Pontuação da Avaliação de Resultados} * 0,7) + (\text{Pontuação da Avaliação de Competências} * 0,3)$$

No RARH2 serão promovidos os empregados que obtiverem o maior CM, obedecidos os limites apresentados anteriormente (1% da folha de pagamento), de modo que a nota do empregado na Avaliação de Desempenho não apenas constitui requisito para sua participação no evento, como também determina se o empregado será ou não promovido.

No PGCS, a Promoção por Mérito segue rito distinto, que se caracteriza por sucessivas reordenações, a partir da lista inicial de empregados habilitados, até a obtenção da lista final dos



que serão promovidos. A lista de todos os empregados habilitados é insumo para o processo, os quais estão, neste primeiro momento ordenados pela respectiva nota do Coeficiente de Mérito:

- 1º reordenação: o titular de cada unidade subordinada diretamente a uma Superintendência (ou órgão hierárquico equivalente) ordena seus subordinados, na ordem em que, segundo seus critérios, mereçam ser contemplados com a promoção.
- 2ª reordenação: o titular de cada Superintendência (ou órgão hierárquico equivalente) recebe, de cada unidade subordinada, as listas ordenadas na etapa anterior e, segundo seus critérios, realiza nova reordenação, colocando os empregados na ordem em que mereçam ser contemplados com a promoção.
- 3ª reordenação: o titular de cada Diretoria recebe, de cada Superintendência subordinada, as listas ordenadas na etapa anterior e, segundo seus critérios e reunido com os Superintendentes, define os empregados que serão promovidos.

Como pode ser observado, a questão fundamental para que o empregado do PGCS seja promovido por Mérito é a avaliação subjetiva de seus superiores. A nota do empregado (Coeficiente de Mérito) é apenas critério de habilitação, uma vez que não existe nenhuma vinculação entre essa e a sua efetiva evolução na carreira.

De fato, uma vez habilitado, o empregado com o maior CM pode não ser contemplado no evento de Promoção por Mérito, bastando para isso que seu nome seja preterido nas sucessivas ordenações promovidas pelos seus superiores. De modo similar, o empregado habilitado com o menor CM pode ser promovido, caso seja escolhido pelo Diretor como um daqueles que serão contemplados.

Há de se mencionar ainda o fato de que as ordenações promovidas pelos titulares das unidades organizacionais subordinadas às diretorias, embora sejam pré-requisito para a execução da etapa final de definição da lista de promoção, não vinculam a decisão do Diretor, de sorte que um empregado bem posicionado na primeira e segunda ordenações pode ser preterido na lista final de promoção, já que a decisão final sempre é do titular da Diretoria, mesmo que contrarie o posicionamento dos titulares das unidades organizacionais e ele vinculadas.

Adicionalmente, ressalta-se que os critérios para as ordenações e para a definição da lista final dos empregados que serão promovidos não são divulgados e não se encontram registrados de nenhuma forma, sendo publicada apenas a relação final de empregados promovidos, de modo que aqueles que não foram contemplados no evento não possuem subsídios para saber os motivos que levaram a sua preterição.

Promoção por Mérito - Quadro Externo

A Promoção por Mérito dos empregados do quadro externo segue rito distinto daquele utilizado para os do quadro interno, embora possua pré-requisitos semelhantes para a habilitação dos participantes.

Os requisitos para participação no processo são os seguintes:

- Não ter recebido penalidade, incluindo o de censura ética, no período avaliado; e



- Ter obtido resultado na Avaliação de Competências do Processo de Gerenciamento de Desempenho do Serpro igual ou superior ao valor definido no edital do evento.

Os empregados habilitados são classificados em ordem decrescente, de acordo com o resultado final obtido na Avaliação de Competências, sendo promovidos aqueles que obtiveram as maiores notas, respeitada a verba destinada ao evento.

Avaliação de Desempenho

Conforme apresentado anteriormente, um dos subsídios para o processo de progressão funcional é a nota da Avaliação de Desempenho, a qual é realizada no âmbito do processo de Gerenciamento do Desempenho dos Empregados do SERPRO – GDES, aplicável a todos os empregados, independentemente do plano de carreira a que se vinculam.

Conforme consta do edital que regulamenta anualmente o processo, o GDES objetiva realizar um diagnóstico do desempenho dos empregados do Serpro, por meio do acompanhamento e da verificação do nível de aplicação de competências e/ou do cumprimento de resultados, a fim de orientar o desenvolvimento dos empregados, de forma a contribuir para a consecução dos resultados do Serpro.

O GDES prevê duas modalidades de avaliação:

- Avaliação de Competências: visa acompanhar e verificar a aplicação de competências, que são atributos comportamentais observáveis relacionados ao trabalho desenvolvido pelo empregado, definidas previamente pela alta liderança. São exemplos de competências: comprometimento, foco em resultados, iniciativa, trabalho em equipe, gestão de pessoas, análise crítica, etc.
- Avaliação de Resultados: visa planejar, acompanhar e verificar o cumprimento de metas/atividades referentes ao período avaliado. As metas e atividades são as ações a serem desenvolvidas pelos empregados para execução dos processos de trabalho das diversas áreas do Serpro.

Todos os empregados do quadro interno da empresa são avaliados em ambas as modalidades. Os empregados do quadro externo são avaliados apenas na modalidade de Avaliação de Competências.

No que se refere ao GDES, verifica-se que o processo é normatizado e devidamente divulgado, e suas principais atividades encontram-se adequadamente detalhadas. Ademais, constata-se que o mesmo é amplamente suportado por ferramenta que registra as informações pertinentes ao andamento da avaliação anual, permitindo a qualquer empregado ter os subsídios para saber o que lhe é esperado no desempenho de suas atribuições.

Conformidade

A fim de verificar a pertinência das progressões funcionais realizadas nos últimos cinco exercícios, no que se refere a correspondência com os normativos que regem o tema, foram analisados os 21 casos dos empregados que tiveram a maior evolução na carreira, no âmbito dos três cargos do Serpro (analista, técnico e auxiliar).



Para a referida análise foram consultados os sistemas da empresa, verificando especialmente:

- O registro anual da evolução funcional;
- O registro da nota apurada na Avaliação de Desempenho do GDES;
- As reordenações realizadas pelos titulares das unidades a que o empregado avaliado está subordinado, quando aplicável;
- A definição da lista final de promoção por parte do Diretor, quando aplicável.
- As mudanças de plano de carreira, quando for o caso;

O quadro abaixo apresenta os citados empregados que foram analisados:

CPF	NOME	CARGO	REF. 2011	REF. 2015	DIFERENÇA
XXX.755.347-XX	T. R. F. P.	Analista	032	037	5
XXX.299.208-XX	J. A. F.	Analista	115-8A	119-8A	4
XXX.301.777-XX	J. M. DE C.	Analista	114-8B	118-8B	4
XXX.392.178-XX	E. F. DE M.	Analista	114-8A	118-8A	4
XXX.521.051-XX	L. F. H.	Analista	112-8B	116-8A	4
XXX.159.145-XX	A. R. N. DE M.	Analista	111-8A	115-8A	4
XXX.059.128-XX	M. C. A. F. F.	Analista	111-8A	115-8A	4
XXX.858.771-XX	F. DE A. O.	Técnico	022	028	6
XXX.274.218-XX	F. A. A. V.	Técnico	020	026	6
XXX.803.951-XX	F. A. DE C. N.	Técnico	019	025	6
XXX.355.987-XX	J. L. M. DE O.	Técnico	019	025	6
XXX.427.998-XX	J. C. C.	Técnico	024	029	5
XXX.081.181-XX	M. I. B.	Técnico	018	023	5
XXX.908.574-XX	L. L. B. C. P.	Técnico	018	023	5
XXX.969.688-XX	S. R. K.	Auxiliar	014	325-6A	11
XXX.122.367-XX	P. C. S. DE S.	Auxiliar	014	325-6A	11
XXX.424.567-XX	L. M. C.	Auxiliar	007	016	9
XXX.636.607-XX	J. G. T.	Auxiliar	006	015	9
XXX.605.168-	D. V. DOS S. P. V.	Auxiliar	017	325-8A	8



XX					
XXX.564.698-XX	L. G. B.	Auxiliar	017	325-8A	8
XXX.656.156-XX	Z. L. C. C.	Auxiliar	017	325-8A	8

Como pode ser observado, diversas situações causam imediato estranhamento, haja vista o significativo salto de referência, que chega a 11 níveis em um período de apenas 5 anos.

Para esses casos, foi verificado que a disparidade de níveis ocorreu em virtude da adequação da carga horária dos empregados, que passaram do regime de 6 para 8 horas/dia. Ou seja, o valor correspondente ao acréscimo de duas horas de trabalho/dia foi realizado por meio da elevação do empregado na carreira. Foi verificado ainda que, para os empregados vinculados ao RARH2, a mudança de jornada de trabalho encontra-se prevista em normativo interno da empresa (Norma Funciona GP 031), embora inexista parecer jurídico acerca do tema. Para os empregados vinculados ao PGCS, a alteração de jornada de trabalho não é mais permitida.

Outra questão que merece destaque são os diversos casos de empregados que migraram de plano de carreira, tendo passado do RARH2 para o PGCS. Nestes casos, salto de referências no período analisado ocorreu em consequência da compatibilização entre as tabelas das carreiras desses dois planos. A empresa informou que a supracitada migração de planos está prevista em normativo interno (Norma Funcional GP 068), embora também inexista parecer jurídico sobre a questão.

Excluindo-se essas situações atípicas, temos os casos dos empregados que, no período avaliado, foram realmente contemplados em todas as promoções possíveis de serem realizadas (por Tempo de Serviço e por Mérito). Embora incomum, essas ocorrências não caracterizam, necessariamente, transgressão aos normativos da empresa. De fato, a análise desses casos não identificou ilegalidade no que se refere ao descumprimento das normas que regulam o tema.

2.1.1.1 CONSTATAÇÃO

Falta de transparência nos processos de progressão funcional

No que se refere ao processo de progressão funcional no Serpro, é imprescindível que, na medida do possível, todas as informações necessárias à apuração da relação dos empregados promovidos sejam públicas, tais como:

- O montante que será destinado ao evento, incluindo todas as informações para o cálculo do mesmo.
- Valor apurado para tempo de efetivo exercício de cada empregado habilitado.
- Notas apuradas na Avaliação de Desempenho dos Empregados, realizada no âmbito do processo de Gerenciamento do Desempenho dos Empregados do SERPRO – GDES.

De modo geral, no que tange à Promoção por Tempo de Serviço, as fragilidades identificadas por esta equipe de auditoria estão relacionadas à transparência do processo, tanto no que se refere à divulgação do valor que será destinado ao evento de promoção como na



publicação da relação de todos os empregados participantes do processo, com a especificação do tempo de efetivo exercício apurado para cada um, bem como da parte do valor de promoção a que o empregado fez jus.

Em relação à Promoção por Mérito, no que tange a empregados vinculados ao PGCS, verifica-se que a falta de transparência do processo impossibilita a devida apuração da relação completa dos empregados promovidos. Diversos empregados foram escolhidos em detrimento de outros com Coeficiente de Mérito maior, ou seja, foram selecionados com base nos critérios subjetivos dos responsáveis pela avaliação.

Embora essa situação não esteja em desacordo com os normativos da empresa, é importante ressaltar que essas escolhas, além de não seguirem critérios objetivos, carecem da adequada transparência, uma vez que nenhuma informação a respeito fica registrada em sistema. Isso é especialmente grave nos casos que, conforme observado, houve preterição de empregados com Coeficiente de Mérito maior.

Manifestação da Unidade Examinada

O Serpro informou o seguinte:

“Conforme entendimento na reunião entre CGU e SERPRO, ocorrida em 07/10/2016, o que está faltando de transparência refere-se ao feedback para o empregado, com posterior registro, quanto a última etapa do processo de promoção por mérito, visto que nem sempre o empregado com maior pontuação na avaliação é o beneficiado.

Com o objetivo de haver maior esclarecimento para o corpo funcional, será estabelecido programa contínuo de divulgação das políticas de Recursos Humanos.”

Análise do Controle Interno

Conforme informado pelo Serpro, entendemos necessário o feedback do processo de promoção por mérito para os empregados que foram avaliados.

Recomendação

Recomendamos que seja avaliada a possibilidade de que sejam divulgadas as informações necessárias à apuração e seleção dos empregados avaliados no processo de promoção por mérito.

3 PROCESSOS JUDICIAIS

3.1 CONTROLES INTERNOS

3.1.1 SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

3.1.1.1 INFORMAÇÃO

Eficiência da defesa jurídica quanto aos processos em que o Serpro é demandado na Justiça do Trabalho



Em relação à avaliação acerca da eficiência da defesa jurídica quanto aos processos em que o Serpro é demandado pela Justiça do Trabalho, o foco do trabalho foi verificar a estrutura da Consultoria Jurídica - COJUR, o quadro de pessoal, os sistemas utilizados e a terceirização de serviços.

O objetivo da Consultoria Jurídica do Serpro é o atendimento jurídico, voltado à orientação preventiva e corretiva de atos jurídicos e suas repercussões e patrocínio dos interesses específicos da empresa. Dessa forma, a Consultoria possui duas principais atividades, uma na área Consultiva, atuando na prevenção de litígios e outra no Contencioso, que atua nos litígios da empresa.

A estrutura da Consultoria Jurídica está composta da seguinte forma:

Área	Extensões	Integrantes
Consultivo	DF, MG, SP	13
Contencioso trabalhista	DF, SP, MG, PA, CE, PE, BA RJ, RS, PR	47
Contencioso trabalhista em tribunais superiores	DF	5
Contencioso cível	DF, RJ, MG, PE	6
Perícia e cálculos	DF, SP, MG, CE, PE, BA RJ, RS, PR	21
Informações, pagamentos judiciais e gestão	DF	7
TOTAL		99

Fonte: COJUR

Conforme verificado no Item XXX deste relatório referente ao processo de alocação de funcionários, observou-se que os empregados admitidos nos últimos 5 anos lotados na COJUR foram aprovados para cargos cujas atribuições estão intimamente ligadas à atuação da unidade: o cargo de “Analista – Especialidade: Advocacia” e o cargo de “Analista – Especialidade: Perícia em Cálculo Judicial”.

A COJUR elabora e encaminha, mensalmente, ao Conselho Diretor do Serpro um quadro de acompanhamento dos status dos processos (andamento processual e valores envolvidos), cuja expectativa de condenação é superior a 1,2 milhões. Também é elaborado semestralmente um relatório apresentando informações vinculadas às consultas recebidas e pareceres jurídicos emitidos, bem como análise dos números vinculados aos processos judiciais e administrativos, nos quais o SERPRO é parte. A seguir uma tabela com os processos estratégicos e seus valores:



Regional	Processo	Ano	Reclamantes	Expectativa desembolso	Condenação Estimada
São Paulo	89/1458	1989	564	2.055.650.193,92	2.336.696.632,31
Rio de Janeiro	89/2764	1989	12	218.503.159,44	226.438.073,63
Brasília	2001/0154	2001	6	27.955.915,85	27.995.915,85
São Paulo	91/2886	1992	100	23.742.566,37	23.742.565,37
Recife	92/2273	1991	29	0,00	20.114.293,86
Brasília	91/0984	2001	5	16.255.207,02	20.114.293,86
Porto Alegre	2008/0075	2008	78	6.016.485,09	9.428.842,05
Recife	2009/0287	2009	7	7.085.413,02	7.085.413,02
São Paulo	2001/0208	2001	1	5.591.689,49	5.591.689,49
São Paulo	2002/0099	2002	1	211.126,03	2.570.257,43
São Paulo	96/0391	1996	9	2.616.784,57	2.616.784,57
São Paulo	2001/0280	2001	1	1.211.097,99	1.211.097,99
Rio de Janeiro	2007/0119	2007	1	2.440.944,94	2.440.944,94
Rio de Janeiro	2008/0051	2008	1	1.377.928,30	2.036.432,33
Brasília	2013/0602	2013	Serpro – Autor	2.482.499,02	2.482.499,02
Brasília	2015/0138	2015	Serpro – Autor	3.038.518,26	3.038.518,26
Brasília	2015/0138	2015	Serpro – Autor	281.398.068,54	281.398.068,54
Brasília	2016/0195	2016	Serpro – Réu	12.182.695,88	12.182.695,88
Total				2.703.212.425,32	3.020.150.980,50

Fonte: COJUR

O Serpro possui atualmente 4.643 ações trabalhistas ativas, sendo que elas correspondem a 93% do total de ações. Nos últimos 5 anos foram abertas 3.679 novas ações trabalhistas e foram arquivadas um total de 2.119, conforme quadro a seguir:

Decisão Encerradas	Quantidade	% Total Arquivado
Favorável ao SERPRO	712	34
Parcialmente favorável ao SERPRO	562	26
Sem decisão de mérito	566	27
Desfavorável ao SERPRO	279	13
TOTAL	2119	100

Fonte: COJUR 01/07/2016

Percebe-se que o número de ações abertas nos últimos 5 anos supera o número de ações arquivadas, demonstrando um aumento no estoque de demandas ativas. O arquivamento de ações não depende exclusivamente de atitudes do Serpro, considerando que a celeridade está também relacionada ao ritmo do judiciário.

Terceirização

Os serviços de advocacia do Serpro, antes prestados também por escritório externo, Nilton Correia Advogados Associados, foi encerrado pela empresa a partir de 18/07/2015. Dessa forma, as principais atividades se encontram internalizadas pelo próprio corpo jurídico da empresa.



Entretanto, a Consultoria Jurídica realiza a terceirização de serviços advocatícios, exclusivamente, para prestação de serviço jurídico especializado, vinculado à defesa do SERPRO em causas específicas e que demandam atuação especializada, por se tratarem de processos que versam sobre questões de alta complexidade e alto impacto financeiro, conforme quadro a seguir:

Escritório	Objeto do Contrato	Ano	Valores envolvidos	Desembolso
Sacha Calmon, Misabel Derzi, Consultores e Advogados	Contratação de escritório de advocacia para adoção de medida judicial em face da decisão proferida pela Anatel, no âmbito do Processo Administrativo Fiscal nº53500.03192/2008 de 28/11/2008	2013	1.880.543,20	42.621,21
Sacha Calmon, Misabel Derzi, Consultores e Advogados	Contratação de escritório de advocacia, sem caráter de exclusividade, vínculo empregatício e subordinação hierárquica, para o ajuizamento de Ação Cível Originária perante o Supremo Tribunal Federal, visando obter o reconhecimento da imunidade tributária recíproca para o Serpro, incluindo o acompanhamento de todas as fases processuais, com apresentação de peças, recursos, memoriais, despachos com o Relator e demais membros da Corte, e sustentações orais.	2015	250.357.047,77 inscrição em Dívida Ativa, em razão de Auto de Infração nº 10.275/2010	150.000,00
			531.249.921,06 referente ao ISS pago pelo Serpro	150.000,00
Sacha Calmon, Misabel Derzi, Consultores e Advogados	Contratação de escritório de advocacia, referência nacional em Direito Tributário, para o ajuizamento de ação cabível em face da ANATEL para discutir a cobrança de valores relativos ao FUST referentes ao ano de 2010, que correspondem a um montante de 2.507.282,75, além de juros e multa, visando a exclusão do Serpro no CADIN e anulação da exação por parte da ANATEL, objeto do Processo Administrativo Fiscal nº53500.001462/2015-64	2015	2.590.603,54	50.000,00
Abdala, Castilhos & Fernandes Advogados Associados	Contratação de escritório de advocacia, sem caráter de exclusividade, vínculo empregatício e subordinação hierárquica, para atuar em defesa do Serpro perante o Tribunal Superior do Trabalho, nos Autos do processo nº 0204700-25.1989.5.02.0039, movido por Adailda Gomes e outros 564 empregados do Serpro	2014	2.009.544.858,09	300.000,00
Santa Cruz, Scaletsky Advogados	Contratação de escritório de advocacia, sem caráter de exclusividade, vínculo empregatício e subordinação hierárquica, para atuar em defesa do Serpro perante o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região e o Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do processo nº 0132000-50.1989.5.01.0016, movido por Angela Maria Oliveira Age e outros 11 empregados do Serpro.	2014	208.367.105,56	300.000,00

Fonte: COJUR

De acordo com a COJUR, as contratações atendem o Parecer n.º AGU/LA-06/94, no qual a AGU orienta aos órgãos jurídicos da Administração Direta e Indireta que é dever da Administração usar de todos os meios processuais disponíveis, no sentido de proteger seus legítimos interesses.



No que tange à terceirização de serviços de advocacia, a COJUR ressaltou também o Acórdão TCU 2303/2012 que dispõe o seguinte:

“terceirização de serviços de natureza jurídica somente é admitida para atender a situações específicas devidamente justificadas, de natureza não continuada, quando não possam ser atendidas por profissionais do próprio quadro do órgão ou entidade”

3.1.1.2 CONSTATAÇÃO

Obsolescência do sistema utilizado para acompanhamento e controle das ações judiciais.

O sistema que é utilizado pela COJUR para o acompanhamento e controle das ações nas quais o SERPRO é parte foi desenvolvido há mais de 25 anos, em plataforma Notes e apresenta várias deficiências tecnológicas para controle e acompanhamento de informações essenciais. O sistema utilizado carece de funcionalidades tais como:

- Controle de providências e prazos;
- Emissão de informações gerenciais dinâmicas e consistentes;
- Gestão de valores desembolsados e recuperados por centro de custos;
- Mecanismo automatizado de solicitação de pagamentos judiciais;
- Acompanhamento de modificações de decisões nas diferentes instâncias, considerando a natureza da demanda, região e período a que as demandas se referem.

Atualmente a COJUR não dispõe de um sistema eficiente para o acompanhamento e controle das ações nas quais o SERPRO é parte, especialmente no tocante ao controle de prazos e valores envolvidos.

A CGU já havia efetuado recomendações, no exercício de 2011, visando o aprimoramento dos controles da COJUR, conforme a seguir:

“Que a Administração do SERPRO trate com a devida prioridade a questão da reestruturação da área jurídica, realizando os estudos necessários, o mais rápido possível, a fim de identificar as necessidades de recursos humanos e tecnológicos e tome as providências necessárias para que seja dada solução conclusiva ao caso.”

“Que o Serpro passe a manter, nos seus controles internos, todas as informações sobre os empregados que litigam contra a empresa que possam viabilizar a completa identificação dos processos passíveis de ressarcimento, bem como realize o levantamento de valores já pagos em processos encerrados, para posterior cobrança.”



O SERPRO, após tentativa fracassada de aquisição de solução de mercado, iniciou, em julho de 2016, o desenvolvimento interno de solução corporativa para suportar os processos de trabalho da COJUR. O novo sistema encontra-se em desenvolvimento.

Manifestação da Unidade Examinada

Conforme informado pelo Serpro o sistema encontra-se em desenvolvimento:

“O sistema de acompanhamento de processos judiciais encontra-se em desenvolvimento. O cronograma encontra-se com atraso, mas temos a expectativa de que o mesmo seja concluído em breve, visto entendermos como necessário para a boa gestão da área.”

Análise do Controle Interno

Entendemos que o Serpro deve se empenhar para o desenvolve o sistema de acompanhamento de processos judiciais, tendo em vista os vários atrasos na compra e desenvolvimento da solução.

RECOMENDAÇÃO

Considerando o elevado número de processos analisados, a grande materialidade dos mesmos e a obsolescência do sistema atualmente utilizado, recomendamos que seja dada prioridade no desenvolvimento do sistema da Consultoria Jurídica, para o atendimento as suas finalidades.

