



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA PARAÍBA
Avenida Princesa Isabel, 201 - Bairro Centro - CEP 58020-911 - João Pessoa - PB

RELATÓRIO

RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA

- **TIPO DE AUDITORIA:** AUDITORIA DE CONFORMIDADE.
- **TIPO DE EXECUÇÃO:** DIRETA.
- **TIPO DE PLANEJAMENTO:** OPERACIONAL.
- **EXERCÍCIO:** 2017.
- **AUDITORIA COORDENADA PELO CNJ:** NÃO.
- **AUDITORIA INTEGRADA COM TSE:** NÃO.
- **ATO DE DESIGNAÇÃO:** COMUNICADO DE AUDITORIA Nº 06/2017 – TRE-PB/PTRE/CCI/SEAGP.
- **COMPOSIÇÃO DA EQUIPE:**

EDME DE FREITAS LIMA (Líder da equipe)

ANDRÉA ALESSANDRA DE ARRUDA BARBOSA

- **SUPERVISÃO DOS TRABALHOS:**

JOÃO DEMAR LUCENA RODRIGUES

1. APRESENTAÇÃO

Em cumprimento ao Plano Anual de Auditoria (PAA) – exercício 2017, da Coordenadoria de Controle Interno - CCI deste Regional, apresentam-se os resultados dos trabalhos de auditoria realizados por esta Seção de Auditoria e Avaliação da Gestão – Área de Pessoal no seguinte tema: Avaliação das atividades relativas à qualidade de vida, bem-estar e saúde ocupacional no TRE-PB. Este trabalho se alinha ao Plano de Auditoria de Longo Prazo, expresso na área de gestão de pessoas.

É imperioso mencionar que os trabalhos seguiram as regras contidas na Resolução CNJ nº 171, de 01/03/2013, que estabelece normas técnicas de auditoria, inspeção administrativa e fiscalização nas unidades jurisdicionais vinculadas ao Conselho Nacional de Justiça, e NATRE/PB, normas técnicas de auditoria, inspeção administrativa e fiscalização do TRE/PB, aprovadas pela Portaria PTRE nº 25/2014, disponibilizada no DJE de 15/01/2015.

Quanto à estrutura, este relatório é dividido em 6 (seis) partes, quais sejam: apresentação; objetivo, escopo, desenvolvimento dos trabalhos e critério de auditoria; achados de auditoria; conclusão; recomendações/propostas de determinação; e proposta de encaminhamento.

Neste tópico, além da breve **apresentação**, descreve-se o que constará no conteúdo de cada uma das partes do relatório.

No segundo, retrata-se o **objetivo, critério de auditoria, escopo e desenvolvimento dos trabalhos**, onde são apresentados o objetivo, critério de auditoria, escopo e os procedimentos que foram adotados, as técnicas utilizadas para responder as questões de auditoria, bem como se foi utilizada amostra ou se foi testada a população. Além disso, descrevemos a metodologia utilizada e limitações inerentes à auditoria. De forma sintética, esta parte detalha o *modus operandi* da auditoria.

No tópico **achados de auditoria** são arrolados os achados que foram considerados material e/ou formalmente relevantes. Os achados consistem em fatos significativos, dignos de relato pelo servidor que executa a auditoria, constituídos de quatro atributos essenciais: situação encontrada, critério, causa, e efeito; e decorrem da comparação entre a situação encontrada e o critério estabelecido.

Nesse tópico é descrito, sob o ponto de vista da compreensão da equipe de auditoria, a situação encontrada, o critério padrão que deveria estar sendo adotado, a causa ou possível causa, o efeito, a manifestação do cliente de auditoria sobre o achado, as conclusões da equipe após os esclarecimentos do gestor acerca dos achados e a recomendação como proposta de melhoria da situação.

As evidências e os papéis de trabalho que fundamentam os achados encontram-se arquivados eletronicamente no sistema SEI, processo nº 0006240-45.20176.15.8000.

A **conclusão** é uma síntese dos fatos apurados, sem longas descrições. O objetivo principal é comunicar, sem minúcias, a visão geral do resultado da auditoria, em texto suficientemente claro de forma a não prejudicar o entendimento do leitor.

As **recomendações/propostas de determinação** são apresentadas como necessárias à correção dos achados de auditoria e/ou melhoria da situação encontrada. São descritas como forma de melhor sintetizar e sistematizar os pontos carentes de melhorias e/ou correções abordados neste relatório em relação aos ajustes entendidos cabíveis por esta unidade de auditoria. Trata-se de um guia resumido do que entendemos como uma possível solução dirigido aos executores

e gestores. Porém, é mister salientar que esse tópico não dispensa a acurada e imprescindível leitura das demais partes deste documento.

A **proposta de encaminhamento** traz, como recomendação à Coordenadoria de Controle Interno, as possíveis unidades que deverão receber cópia deste relatório com vistas à correção das impropriedades e/ou implantação das sugestões de melhoria dos processos de trabalho.

2. OBJETIVO, CRITÉRIO DA AUDITORIA, ESCOPO E DESENVOLVIMENTO DOS TRABALHOS.

2.1 Objetivo

A questão da qualidade de vida e saúde ocupacional é um tema atual e recorrente sendo objeto de Acórdãos do TCU e edição de normas no CNJ. A contextualização do termo "qualidade de vida" carrega uma certa complexidade, diante da sua abrangência e universalidade, pois envolve aspectos: sociais, psicológicos, ambientais, familiares, lazer, convivência, saúde, etc. Trazemos à baila trecho de recente decisão do Tribunal de Contas da União, Acórdão nº 358/2017 – TCU – Plenário, como forma de demonstrar a atualidade da temática: "Qualidade de vida" - "217. Há diversas razões para que organizações cuidem do bem-estar de seus colaboradores. A primeira delas é a responsabilidade social que as instituições devem ter com a sua força de trabalho. Isso vale tanto para o setor privado como para o setor público. Outra razão importante está na possibilidade do aumento no comprometimento que os colaboradores demonstram para com a organização. Além disso, programas de qualidade de vida colaboram para criar um ambiente de trabalho mais positivo. Todos esses são fatores críticos para o sucesso das organizações públicas." Ainda do mesmo Acórdão: "219. Programas de qualidade de vida buscam promover a saúde do colaborador. Outrossim, ao contribuírem para a diminuição dos níveis de estresse e de incidência de doenças ocupacionais, os referidos programas reduzem os custos com a saúde, tais como os decorrentes de assistência médica, absenteísmo, acidentes de trabalho, etc. Vale lembrar que a tendência é a competição cada vez maior por talentos. E as pessoas não estão buscando apenas bons salários, mas também ambientes de trabalho saudáveis, que proporcionem a satisfação de outras necessidades. Portanto, as organizações públicas podem investir mais e melhor em programas alinhados a essas necessidades, tais como: exercícios físicos, ergonomia, nutrição, higiene e segurança do trabalho, entre outros."

Conciliar vários hábitos de vida de diferentes tipos de pessoas e definir o modelo ideal em termos de qualidade de vida é um dos maiores desafios quando se busca instituir uma política de qualidade de vida no ambiente de trabalho. "O conceito de qualidade de vida engloba vários aspectos como físicos, ambientais e psicológicos do local de trabalho" (CHIAVENATO, 2009). Nos órgãos públicos se eleva a necessidade de implantação de uma política de qualidade de vida do corpo funcional quando se leva em consideração a íntima relação do tema com a razão de existir do ente público, que é a prestação de um serviço público de qualidade. Nesse sentido, é preciso que os gestores públicos se conscientizem da necessidade de apoiar e priorizar as Políticas, Programas e ações que visem a promoção da qualidade de vida, bem-estar e saúde dos servidores e, com isso, estabelecer as condições necessárias para uma prestação de serviços de qualidade, beneficiando a população.

Nesse contexto, a presente auditoria teve por objetivo averiguar a conformidade dos processos de trabalho desenvolvidos pela Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP, Coordenadoria de Desenvolvimento - CODES e Seção de Assistência à Saúde – SAS, necessários para consecução da qualidade de vida, bem-estar e saúde ocupacional, inclusive dentro do ambiente corporativo. A análise abrangeu também a atuação da Comissão Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), instituída pela Portaria nº 31/2013 – DG/SGP/SERF, diante da correlação de atribuições com o SAS, considerando que a Comissão foi criada para promover uma política de melhoria da saúde física e mental dos servidores do TRE-PB. Importante registrar que o tema "Qualidade de vida e saúde corporativa" foi erigido à categoria de Macroprocesso de Suporte e inserida na Cadeia de Valor do TRE-PB.

Os trabalhos de auditoria, portanto, visaram averiguar a conformidade dos processos de trabalhos efetivamente realizados pelo SAS e pela Comissão QVT levando em consideração as atribuições Regimentais e o objetivo definido na Portaria nº 31/2013 – DG/SGP/SERF (que instituiu a Comissão QVT), tudo com base nos normativos de regência, Normas do CNJ e alguns acórdãos do TCU que tratam da matéria.

2.2 Critério de auditoria

Neste trabalho foram utilizados como critério de auditoria as seguintes normas, acórdãos e método interpretativo:

1. Boas práticas administrativas (Relatório de Acompanhamento da Gestão do TRE-RJ);
2. Constituição Federal, em sintonia com a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, assegura a todos os trabalhadores, independentemente do regime jurídico, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, inciso XXII c/c art. 39, §3º);
3. Constituição Federal, art. 196 que dispõe ser a saúde direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação;
4. Constituição Federal, art. 170, VI e art. 225, caput, e §1º, V e VI, os quais dispõem acerca do dever constitucional de proteção ao meio ambiente, nele incluído o de trabalho;
5. Lei nº 8.112/1990, art. 206-A que trata da realização de exames periódicos;
6. Resolução CNJ nº 240/2016, que trata da Política Nacional de Gestão de Pessoas e tem como uma de suas finalidades subsidiar o gerenciamento, a redução de riscos e a promoção de saúde em gestão de pessoas;
7. Resolução CNJ nº 207/2015, que trata da Política de Atenção Integral à saúde de magistrados e servidores e tem como um de seus objetivos definir princípios, diretrizes, estratégias e parâmetros para a implementação, em caráter permanente, de programas, projetos e ações institucionais voltados à promoção e à preservação da saúde física e mental de magistrados e servidores;
8. Resolução TRE/PB nº 05/2011, notadamente o art. 62, inciso IX, que trata da realização de levantamento epidemiológico como base para planejamento dos projetos e programas de promoção da saúde e qualidade de vida, bem como daqueles relacionados à prevenção e ao controle das doenças ou agravos;

9. Resolução TRE/PB nº 05/2011, notadamente o art. 62, I, "a", "10", que trata da manutenção atualizada dos prontuários médicos dos servidores;
10. Portaria nº 31/2013 – DG/SGP/SERF, que instituiu a Comissão de Qualidade de Vida do TRE-PB;
11. Acórdão nº 358/2017 – TCU – Plenário.

2.3 Escopo

Considerando, como já mencionado acima, a abrangência e universalidade do conceito de "qualidade de vida" e imbuídos da necessidade de tornar factível o resultado da auditoria, foi que a equipe, em conjunto com a supervisão, delimitou o campo de atuação da auditoria focando o trabalho nos aspectos relacionados à saúde dos servidores do TRE-PB, já que esse tópico se apresenta como atribuição comum à SAS e à Comissão QVT, direcionando a análise com vistas a melhor eficácia e efetividade dos produtos (achados) gerados por essa auditoria.

Nesse sentido, o escopo da auditoria teve como foco principal a verificação da existência, periodicidade, abrangência e avaliação (controle) de projeto e/ou programa de qualidade de vida, bem-estar e saúde ocupacional no TRE além de outras ações correlatas, priorizando os processos de trabalho efetivados pelos clientes da auditoria que objetivam a promoção da saúde ocupacional no âmbito do Tribunal.

2.4 Desenvolvimento dos trabalhos e Metodologia adotada

Para melhor desenvolvimento dos temas definidos no PAA, todas as auditorias realizadas pelas Seções da Coordenadoria de Controle Interno são compostas de quatro fases: Planejamento, Execução, Relatório e Monitoramento.

Na fase de planejamento deste trabalho, levantou-se toda a legislação e acórdãos do TCU aplicáveis a matéria, além das normas internas do TRE-PB que a regulamentam.

Feito todo esse estudo, elaborou-se o programa de auditoria, acompanhado do respectivo cronograma de trabalho.

No programa de auditoria foram descritos o objetivo e o escopo, já mencionados, além da Matriz de Planejamento que contém três questões de auditoria, as quais foram elaboradas visando o delineamento, a sistematização e a padronização das tarefas. O cronograma dos trabalhos, cabe ressaltar, é essencial para que as tarefas a serem realizadas sejam dimensionadas, sistematizadas e distribuídas ao longo do tempo estimado para seu deslinde.

A Matriz de Planejamento tem as seguintes questões de auditoria:

1ª questão de auditoria: A organização dispõe de projeto, programa e ações institucionais que promovam a qualidade de vida no trabalho, bem-estar e saúde ocupacional no âmbito do TRE-PB?

2ª questão de auditoria: Qual a periodicidade, abrangência e avaliação (controle) do projeto, programa e/ou ações institucionais que promovam a qualidade de vida no trabalho, bem-estar e saúde ocupacional no âmbito do TRE/PB?

3ª questão de auditoria: Existe processo de trabalho, relacionado à saúde ocupacional no âmbito do TRE/PB, definido e formal, planejado, aprovado, e com periodicidade?

As três questões objetivaram verificar a existência de projeto, programa e ações institucionais que promovam a qualidade de vida no trabalho, bem-estar e saúde ocupacional no âmbito do TRE-PB, ou caso não existissem, identificar quais as ações, mesmo que informais, seriam adotadas pelo Tribunal para compensar a inexistência de um projeto ou programa instituído internamente.

A equipe também se preocupou em identificar a existência de controles para garantir a consecução dos objetivos dos programas, ou na falta destes, as ações voltadas promoção da saúde dos servidores, bem como se os processos de trabalho estariam definidos e formalizados, planejados, aprovados e com periodicidade estabelecida.

Para finalizar o planejamento, elaborou-se cinco documentos de coletas de informações (Requisições de Documentos e Informações – RDI), formalizados no sistema SEI (processos: 0006192-86.2017.6.15.8000; 0006490-78.2017.6.15.8000; 0006509-84.2017.6.15.8000; 0006732-86.2017.6.15.8000; 0006886-55.2017.6.15.8000, sintetizando cerca de vinte e duas questões, para subsidiar os auditores de informações imprescindíveis para contextualização das questões de auditoria. Esses documentos foram devidamente aprovados pela supervisão.

A metodologia adotada para verificação da conformidade dos atos foi a aplicação da técnica de análise documental, aplicação de questionários (através de RDI) e entrevistas com os clientes da auditoria.

Durante os trabalhos de execução da auditoria, surgiu a necessidade de levantamento de mais informações complementares para compreensão da dinâmica das atividades desenvolvidas pelos clientes da auditoria, necessidade suprida com visitas da equipe de auditoria, acompanhadas pelo supervisor, às unidades envolvidas para coleta de esclarecimentos suplementares aos RDI's expedidos.

Próximo ao final da execução, foi feita uma reunião na CCI, com a presença da equipe de auditoria e o supervisor, para definir critérios a serem adotados em algumas situações observadas durante a execução e que, no entender da equipe, mereciam uma discussão e definição coletivas.

No dia 16/11/2017, apresentou-se aos Representantes das unidades (clientes da auditoria): DG, CODES, SAS e alguns membros da Comissão QVT, os achados preliminares de auditoria. Após, os achados foram encaminhados por meio do processo SEI nº 0007164-56.2017.6.15.8000 para manifestação desses setores, com prazo de 06 (seis) dias úteis.

Apenas a Chefe do serviço de Assistência à Saúde (que também é membro da comissão QVT) e um Membro da Comissão QVT emitiram pronunciamentos, conforme descrito no campo "manifestação do cliente de auditoria" da Matriz de Achados. Diante das respostas, devidamente analisadas pela equipe de auditoria em conjunto com o Supervisor, ficou concluído que os achados seriam mantidos na íntegra.

Por fim, é oportuno ressaltar que a equipe em todas as fases da auditoria contou com a orientação, acompanhamento e supervisão do Coordenador de Controle Interno.

2.5 Benefícios estimados da auditoria

Os benefícios potenciais diretos resultantes da apreciação deste trabalho, que enfoca no controle de legalidade ou legitimidade dos atos, relacionam-se, além do cumprimento das normas e do interesse público, eficiência dos atos administrativos.

3. ACHADOS DE AUDITORIA

3.1 ACHADO POSITIVO

3.1.1

DESCRIÇÃO DO ACHADO

Credenciamento de profissionais de psicologia.

SITUAÇÃO ENCONTRADA

Foi constatada a proatividade da Seção de Assistência à Saúde – SAS para credenciar profissionais de psicologia por todo o Estado da Paraíba para atendimento dos servidores da Justiça Eleitoral lotados na sede e nos cartórios eleitorais da capital e do interior.

Essa ação foi considerada pela equipe de auditoria uma boa prática merecedora de registro.

OBJETOS

Resposta do SAS (doc. 0255046, do Processo SEI: 0006490-78.2017.6.15.8000) ao item 8, da Requisição de documentos e Informações – RDI nº 2 (doc. 0252503, do mesmo Processo SEI).

CRITÉRIO

Constituição Federal, em sintonia com a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, assegura a todos os trabalhadores, independentemente do regime jurídico, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, inciso XXII c/c art. 39, §3º);

Constituição Federal, art. 196 que dispõe ser a saúde direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação;

Constituição Federal, art. 170, VI e art. 225, caput, e §1º, V e VI, os quais dispõem acerca do dever constitucional de proteção ao meio ambiente, nele incluído o de trabalho;

Lei nº 8.112/1990, art. 206-A que trata da realização de exames periódicos;

Resolução CNJ nº 240/2016, que trata da Política Nacional de Gestão de Pessoas e tem como uma de suas finalidades subsidiar o gerenciamento, a redução de riscos e a promoção de saúde em gestão de pessoas;

Resolução CNJ nº 207/2015, que trata da Política de Atenção Integral à saúde de magistrados e servidores e tem como um de seus objetivos definir princípios, diretrizes, estratégias e parâmetros para a implementação, em caráter permanente, de programas, projetos e ações institucionais voltados à promoção e à preservação da saúde física e mental de magistrados e servidores;

Resolução TRE/PB nº 05/2011, notadamente o art. 62, inciso IX, que trata da realização de levantamento epidemiológico como base para planejamento dos projetos e programas de promoção da saúde e qualidade de vida, bem como daqueles relacionados à prevenção e ao controle das doenças ou agravos.

EVIDÊNCIA

Resposta do SAS (doc. 0255046, do Processo SEI: 0006490-78.2017.6.15.8000) ao item 8, da Requisição de documentos e Informações – RDI nº 2 (doc. 0252503, do mesmo Processo SEI).

CAUSA

Proatividade do SAS.

EFEITO

Melhoria do atendimento aos servidores da Justiça Eleitoral na parte de saúde mental;

Diminuição no tempo de licença, por problemas psicológico;

Diminuição de remoção para tratamento psicológico na capital.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE DA AUDITORIA

Não houve manifestação quanto ao achado.

CONCLUSÃO DA EQUIPE

Por tratar-se de achado positivo, e por corolário lógico, entendendo que a iniciativa traz proveitos para melhoria do atendimento aos servidores do TRE-PB, no que se refere a saúde mental, a equipe de auditoria concluiu pela manutenção do achado positivo.

RECOMENDAÇÃO

Recomendar à Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP que mantenha a prática de realizar credenciamentos com os profissionais de psicologia, garantindo os atendimentos psicológicos, de baixo custo, aos servidores e seus dependentes.

3.2 ACHADOS DE AUDITORIA

3.2.1

DESCRIÇÃO DO ACHADO

Falta de um Programa, Projeto ou Plano de qualidade de vida e saúde do servidor instituído formalmente no TRE-PB.

SITUAÇÃO ENCONTRADA

Ficou constatado que o Tribunal não possui um Programa, Projeto ou Plano de qualidade de vida e saúde formalmente instituído. A existência de um programa, projeto ou plano possibilitará o acompanhamento das ações planejadas e desenvolvidas para melhoria da qualidade de vida, bem-estar e saúde ocupacional, além de possibilitar que Seção de Assistência à Saúde - SAS e a Comissão de Qualidade de Vida do Tribunal cobrem da administração prioridade e apoio para essas ações. Além disso, haverá obrigatoriedade da realização de, pelo menos, parte do que foi planejado. É de se ressaltar, para reforçar esse argumento, que, atualmente, as ações só são desenvolvidas se houver iniciativa dos servidores da SAS. Por fim, é oportuno registrar que várias ações já são executadas pela SAS, tais como: sessões de alongamento, palestras, orientações ergonômicas, vacinação de servidores, aferição de glicemia, imc e pressão arterial, credenciamento de psicólogos, além dos atendimentos médicos, odontológicos e de fisioterapia.

OBJETOS

Resposta do SAS (doc. 0251987, do Processo SEI: 0006192-86.2017.6.15.8000) ao item 1, da Requisição de documentos e Informações – RDI nº 1 (doc. 0251425, do mesmo Processo SEI).

CRITÉRIO

Constituição Federal, em sintonia com a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, assegura a todos os trabalhadores, independentemente do regime jurídico, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, inciso XXII c/c art. 39, §3º);

Constituição Federal, art. 196 que dispõe ser a saúde direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação;

Constituição Federal, art. 170, VI e art. 225, caput, e §1º, V e VI, os quais dispõem acerca do dever constitucional de proteção ao meio ambiente, nele incluído o de trabalho;

Lei nº 8.112/1990, art. 206-A que trata da realização de exames periódicos;

Resolução CNJ nº 240/2016, que trata da Política Nacional de Gestão de Pessoas e tem como uma de suas finalidades subsidiar o gerenciamento, a redução de riscos e a promoção de saúde em gestão de pessoas;

Resolução CNJ nº 207/2015, que trata da Política de Atenção Integral à saúde de magistrados e servidores e tem como um de seus objetivos definir princípios, diretrizes, estratégias e parâmetros para a implementação, em caráter permanente, de programas, projetos e ações institucionais voltados à promoção e à preservação da saúde física e mental de magistrados e servidores;

Resolução TRE/PB nº 05/2011, notadamente o art. 62, inciso IX, que trata da realização de levantamento epidemiológico como base para planejamento dos projetos e programas de promoção da saúde e qualidade de vida, bem como daqueles relacionados à prevenção e ao controle das doenças ou agravos.

Acórdão nº 358/2017 – TCU – Plenário.

EVIDÊNCIA

Resposta do SAS (doc. 0251987, do Processo SEI: 0006192-86.2017.6.15.8000) ao item 1, da Requisição de documentos e Informações – RDI nº 1 (doc. 0251425, do mesmo Processo SEI).

CAUSA

Possível reiteração de procedimentos historicamente usuais da unidade;

Possível suposição equivocada de que apenas um Plano de Saúde é o bastante para garantir a qualidade de vida e saúde do servidor, ou seja, possível desconhecimento da importância da formalização desse programa, projeto ou plano;

Gestão de processos e gerenciamento de riscos ainda incipiente;

Subutilização, por parte da Gestão, da boa estrutura da Seção de Assistência à Saúde do Tribunal – SAS.

EFEITO

Possibilidade de não realização das ações, diante da carência de um Programa, Projeto ou Plano formal, já que atualmente as ações só são desenvolvidas se houver iniciativa dos servidores da SAS, não há uma obrigação formal;

Dificuldade do SAS cobrar da Gestão do Tribunal prioridade e apoio, diante da inexistência de um programa institucionalizado;

Possível comprometimento da regular prevenção das doenças ocupacionais pela descontinuidade das ações do SAS, já que não existe um Programa, Projeto ou Plano formal.

Aumento do índice de absenteísmo.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE DA AUDITORIA

Discussão de achados:

1) Os integrantes da Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), assim como a SAS, concordam que é importante a instituição formal de um programa ou projeto de QVT no âmbito do TRE-PB. Para tanto, além de uma melhor articulação com a alta Administração consideramos necessária a disponibilização de recursos/verbas que viabilizem as ações, sendo essencial uma dotação orçamentária específica para isto.

2) Tendo em vista que a saúde em si é apenas um dos aspectos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho, cujo conceito envolve um sentido mais amplo e abrangente, como a política institucional, reconhecimento e valorização do servidor, sentido do trabalho, relacionamento interpessoal, gestão e política de lotação, entre outros, sugerimos ampliar o objetivo inicial para o qual a Comissão foi formada, através da Portaria N.º 31/2013 - DG/SGP/SERF, que foi o de promover uma política de melhoria da saúde física e mental dos servidores. A Comissão poderia ter como atribuição desenvolver um programa de Qualidade de Vida no Trabalho e acompanhar as ações, de modo que também sejam incluídas atividades, políticas e projetos, não apenas relacionados à saúde física e/ou mental, mas que envolvam aspectos mais abrangentes que realmente impactem positivamente na qualidade de vida no trabalho do servidor. Há práticas de gestão que podem ser aperfeiçoadas e que têm reflexo direto no bem estar no ambiente laboral, trazendo impactos significativos na QVT.

3) Por oportuno, consideramos que seria importante alteração da composição da Comissão, com inclusão de mais servidores, ao menos 3 (três), para uma melhor distribuição de atividades. Sugerimos que estes novos membros fossem de diferentes Unidades e de cargos de decisão política e influência junto à Administração, para facilitar a aprovação e concretização de projetos, dando relevância e destaque à temática da Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do Tribunal.

Discussão Relatório Preliminar:

Não houve manifestação quanto ao achado.

CONCLUSÃO DA EQUIPE

Conforme se depreende das manifestações dos clientes da auditoria o Tribunal necessita instituir formalmente um Programa, Projeto ou Plano de qualidade de vida e saúde do servidor. Conforme se verifica no campo "Critérios", item 7, o SAS possui atribuição regimental para a tarefa. Para tanto, deve trabalhar em conjunto com a Comissão QVT (que foi criada para esse mesmo propósito) na consecução desse objetivo. Conclui-se pela manutenção do achado.

RECOMENDAÇÃO

Recomendar que a Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP e a Comissão QVT elaborem Projeto objetivando a criação de um Programa ou Plano de promoção da saúde e qualidade de vida, bem como daqueles relacionados à prevenção e ao controle das doenças ou agravos, incluindo a avaliação se o que fora estabelecido como ações e objetivos foi corretamente executado e atingido (Sugerimos também que para elaboração do Projeto seja utilizado a Planilha de Ações e Resultados, ANEXO I deste relatório, na forma de um Plano de Ação);

Recomendar à Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP e à Comissão QVT que crie rotina ou processo de trabalho que garanta a inclusão na proposta orçamentária das ações do Programa ou Plano que necessitem de recursos para sua realização. Para tanto, deve-se observar o período de abertura e fechamento orçamento, conforme definido pela SAO (lembramos que essa tarefa é contínua, ou seja, sempre que planejar uma ação que demande recursos, deve-se inserir na proposta orçamentária do ano subsequente).

3.2.2

DESCRIÇÃO DO ACHADO

Inexistência de um processo de trabalho definido e formal para elaborar o Programa, Projeto ou Plano de qualidade de vida e saúde do servidor e gerir as ações estabelecidas.

SITUAÇÃO ENCONTRADA

Ficou constatado a inexistência de um processo de trabalho definido e formal para elaborar o Programa, Projeto ou Plano de qualidade de vida e saúde do servidor e gerir as ações estabelecidas.

Essa situação gera a possibilidade de não realização das ações de qualidade de vida, bem-estar e saúde ocupacional, inclusive as já executadas pela SAS, diante da inexistência de um processo de trabalho definido que formalize internamente essas atividades.

OBJETOS

Resposta da Seção de Assistência à Saúde - SAS (doc. 0251987, do Processo SEI: 0006192-86.2017.6.15.8000) ao item 2 e 3, da Requisição de documentos e Informações – RDI nº 1 (doc. 0251425, do mesmo Processo SEI).

CRITÉRIO

Portaria nº 1003/2015 – TRE-PB/PTRE/ASPLAN, que instituiu a metodologia de gestão de processos do TRE-PB;

Constituição Federal, em sintonia com a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, assegura a todos os trabalhadores, independentemente do regime jurídico, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, inciso XXII c/c art. 39, §3º);

Constituição Federal, art. 196 que dispõe ser a saúde direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação;

Constituição Federal, art. 170, VI e art. 225, caput, e §1º, V e VI, os quais dispõem acerca do dever constitucional de proteção ao meio ambiente, nele incluído o de trabalho;

Lei nº 8.112/1990, art. 206-A que trata da realização de exames periódicos;

Resolução CNJ nº 240/2016, que trata da Política Nacional de Gestão de Pessoas e tem como uma de suas finalidades subsidiar o gerenciamento, a redução de riscos e a promoção de saúde em gestão de pessoas;

Resolução CNJ nº 207/2015, que trata da Política de Atenção Integral à saúde de magistrados e servidores e tem como um de seus objetivos definir princípios, diretrizes, estratégias e parâmetros para a implementação, em caráter permanente, de programas, projetos e ações institucionais voltados à promoção e à preservação da saúde física e mental de magistrados e servidores;

Resolução TRE/PB nº 05/2011, notadamente o art. 62, inciso IX, que trata da realização de levantamento epidemiológico como base para planejamento dos projetos e programas de promoção da saúde e qualidade de vida, bem como daqueles relacionados à prevenção e ao controle das doenças ou agravos;

Acórdão nº 358/2017 – TCU – Plenário.

EVIDÊNCIA

Resposta da Seção de Assistência à Saúde - SAS (doc. 0251987, do Processo SEI: 0006192-86.2017.6.15.8000) ao item 2 e 3, da Requisição de documentos e Informações – RDI nº 1 (doc. 0251425, do mesmo Processo SEI).

CAUSA

Gestão de processos ainda incipiente na SAS.

EFEITO

Possibilidade de não realização das ações, diante da inexistência de um processo de trabalho definido que formalize internamente essas atividades;

Possível comprometimento da execução regular das atividades do SAS voltadas à saúde ocupacional, diante da inexistência de um Processo de trabalho definido e formal.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE DA AUDITORIA

Discussão dos Achados:

1) Como consequência do primeiro achado, o mapeamento de um processo formal ficou prejudicado. Contudo, acreditamos que a partir da instituição de um programa, com normatização interna, os processos de trabalho ficarão melhor definidos e resultados poderão ser alcançados.

Discussão Relatório Preliminar:

No que se refere ao Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, defendemos que o mapeamento seja uma etapa posterior à estruturação do Programa. Contudo, das ações já desenvolvidas, sugerimos o mapeamento dos seguintes macro processos: 1) Exames Médicos Periódicos; 2) Ações Educativas (palestras, entre outras) e 3) Credenciamento de Psicólogos;

CONCLUSÃO DA EQUIPE

Realmente após a implantação do Programa de qualidade de vida e saúde dos servidores as ações que hoje são aleatórias (executadas por iniciativa do SAS) passarão a ser formalizadas e sistematizadas dentro do Programa. Não obstante, até a implantação do Programa os processos de trabalho atualmente em vigor necessitam ser mapeados e serem incluídos na gestão de processos da unidade. Nesse sentido, mantém-se o achado. A manifestação dos clientes após o Relatório Preliminar, conforme se verificar acima, se refere a forma que será adotada pela unidade para atender a recomendação, não a contradiz.

RECOMENDAÇÃO

Recomendar à Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP e à Comissão QVT que utilizem a técnica de gestão de processos para formalizar os processos de trabalho relacionados com a promoção da qualidade de vida, atualmente existentes.

Recomendar à Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP e à Comissão QVT que defina e mapeie o processo de trabalho para elaborar o programa qualidade de vida e saúde dos servidores do TRE-PB.

3.2.3

DESCRIÇÃO DO ACHADO

Descontinuidade dos trabalhos e atuação da Comissão de qualidade de vida no Trabalho (CVT), criada pela Portaria nº 31/2013 – DG/TRE-PB.

SITUAÇÃO ENCONTRADA

Ficou constatado a descontinuidade dos trabalhos e atuação da Comissão de qualidade de vida no Trabalho (CVT), criada pela Portaria nº 31/2013 – DG/TRE-PB.

Noutras palavras, essa Comissão já há um bom tempo não está atuando no objetivo para qual foi instituída, qual seja, executar uma política de melhoria da saúde física e mental dos servidores, no âmbito deste Regional.

OBJETOS

Informação prestada pelos membros da Comissão de qualidade de vida no trabalho de que a referida Comissão (CVT) não estava mais em atividade, doc.0258071, do Processo SEI 0006509-84.2017.6.15.8000.

Informação prestada pela Chefia do SAS (membro da Comissão de qualidade de vida no trabalho), em resposta à consulta formulada pela Equipe de auditoria, relatando que a Comissão já não se reunia há um bom tempo (mais de ano).

CRITÉRIO

Portaria nº 31/2013 – DG/SGP/SERF, que instituiu a Comissão de Qualidade de Vida do TRE-PB;

Constituição Federal, em sintonia com a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, assegura a todos os trabalhadores, independentemente do regime jurídico, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, inciso XXII c/c art. 39, §3º);

Constituição Federal, art. 196 que dispõe ser a saúde direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação;

Constituição Federal, art. 170, VI e art. 225, caput, e §1º, V e VI, os quais dispõem acerca do dever constitucional de proteção ao meio ambiente, nele incluído o de trabalho;

Lei nº 8.112/1990, art. 206-A que trata da realização de exames periódicos;

Resolução CNJ nº 240/2016, que trata da Política Nacional de Gestão de Pessoas e tem como uma de suas finalidades subsidiar o gerenciamento, a redução de riscos e a promoção de saúde em gestão de pessoas;

Resolução CNJ nº 207/2015, que trata da Política de Atenção Integral à saúde de magistrados e servidores e tem como um de seus objetivos definir princípios, diretrizes, estratégias e parâmetros para a implementação, em caráter permanente, de programas, projetos e ações institucionais voltados à promoção e à preservação da saúde física e mental de magistrados e servidores;

Acórdão nº 358/2017 – TCU – Plenário.

EVIDÊNCIA

Informação prestada pelos membros da Comissão de qualidade de vida no trabalho de que referida Comissão (CVT) não estava mais em atividade, doc.0258071, do Processo SEI 0006509-84.2017.6.15.8000.

Informação prestada pela Chefia do SAS, em resposta à consulta formulada pela Equipe de auditoria, relatando que a Comissão já não se reunia a um bom tempo (mais de um ano).

CAUSA

Decurso do tempo possivelmente sem obtenção de avanços, pode ter desestimulado a equipe;

Possivelmente a designação de pessoas específicas e não titulares de cargos pode ter gerado a não continuidade das ações;

Composição da Comissão apenas com pessoas lotadas na Coordenadoria de Desenvolvimento – CODES, da Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP, o que dificulta, por falta de maior força na administração, dar prioridade e apoio as ações para promoção da qualidade de vida, bem-estar e saúde ocupacional.

EFEITO

Possível estagnação da política voltada para qualidade de vida do servidor, nos aspectos da saúde física e mental, no âmbito do Tribunal.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE DA AUDITORIA

Discussão dos Achados:

Não houve manifestação quanto ao achado.

Discussão do Relatório Preliminar:

Destacamos a importância da Portaria ser revista, com ampliação do número de integrantes e dos objetivos da Comissão;

CONCLUSÃO DA EQUIPE

Mesmo não havendo manifestação direta dos clientes da auditoria quanto a esse achado, quando dos comentários do Achado 1, foram apresentadas manifestações e sugestões sobre o assunto, conforme se observa dos excertos a seguir: "...sugerimos ampliar o objetivo inicial para o qual a Comissão foi formada, através da Portaria N.º 31/2013 – DG/SGP/SERF..." e "...consideramos que seria importante alteração da composição da Comissão, com inclusão de mais servidores, ao menos 3 (três), para uma melhor distribuição de atividades. Sugerimos que estes novos membros fossem de diferentes Unidades e de cargos de decisão política e influência junto à Administração, para facilitar a aprovação e concretização de projetos, dando relevância e destaque à temática da Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do Tribunal". Nesse sentido, considerando a universalidade, já bem debatida, intrínseca ao termo "qualidade de vida", torna-se necessário a reativação da Comissão QVT para a implantação da Política de qualidade de vida, bem-estar e saúde ocupacional em parceria com a SGP/SAS. Assim sendo, mantém-se o achado. A manifestação do cliente após o Relatório Preliminar se coaduna com a recomendação proposta.

RECOMENDAÇÃO

Recomendar que a Diretoria-Geral publique nova Portaria para tratar da Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho levando em consideração as proposições dos clientes da auditoria (membros da Comissão), quais sejam: 1) ampliar o objetivo inicial dos trabalhos da Comissão, incluindo outros aspectos como política de reconhecimento e valorização do servidor, sentido do trabalho, relacionamento interpessoal, gestão e política de lotação, entre outros; 2) designação de titulares de determinados cargos e não da pessoa específica; 3) ampliação do número de membros da Comissão, tornando mais eclética sua composição, inserindo membros que possuam cargos de áreas estratégicas do Tribunal que possam facilitar a aprovação e concretização de projetos e influir junto a gestão dando relevância e destaque à temática da Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do TRE-PB.

3.2.4

DESCRIÇÃO DO ACHADO

Desatualização de prontuários médicos dos servidores.

SITUAÇÃO ENCONTRADA

Ficou constatado que nem todos os prontuários médicos dos servidores do Tribunal estão atualizados.

OBJETOS

Resposta da Seção de Assistência à Saúde - SAS (doc. 0255046, do Processo SEI: 0006490-78.2017.6.15.8000) ao item 1, da Requisição de documentos e Informações – RDI nº 2 (doc. 0252503, do mesmo Processo SEI).

CRITÉRIO

Resolução TRE/PB nº 05/2011, notadamente o art. 62, I, "a", "10", que trata da manutenção atualizada dos prontuários médicos dos servidores;

Constituição Federal, em sintonia com a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, assegura a todos os trabalhadores, independentemente do regime jurídico, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, inciso XXII c/c art. 39, §3º);

Constituição Federal, art. 196 que dispõe ser a saúde direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação;

Constituição Federal, art. 170, VI e art. 225, caput, e §1º, V e VI, os quais dispõem acerca do dever constitucional de proteção ao meio ambiente, nele incluído o de trabalho;

Lei nº 8.112/1990, art. 206-A que trata da realização de exames periódicos;

Resolução CNJ nº 240/2016, que trata da Política Nacional de Gestão de Pessoas e tem como uma de suas finalidades subsidiar o gerenciamento, a redução de riscos e a promoção de saúde em gestão de pessoas;

Resolução CNJ nº 207/2015, que trata da Política de Atenção Integral à saúde de magistrados e servidores e tem como um de seus objetivos definir princípios, diretrizes, estratégias e parâmetros para a implementação, em caráter permanente, de

programas, projetos e ações institucionais voltados à promoção e à preservação da saúde física e mental de magistrados e servidores;

Acórdão nº 358/2017 – TCU – Plenário.

EVIDÊNCIA

Resposta da Seção de Assistência à Saúde - SAS (doc. 0255046, do Processo SEI: 0006490-78.2017.6.15.8000) ao item 1, da Requisição de documentos e Informações – RDI nº 2 (doc. 0252503, do mesmo Processo SEI).

CAUSA

Possível falta de iniciativa da Gestão do Tribunal no sentido de buscar alternativas, para suprir a falta de servidores aos exames periódicos, visando atualizar as informações básicas dos prontuários;

Descontinuidade dos exames periódicos.

EFEITO

Dificuldade quando da elaboração da pesquisa epidemiológica e do programa, projeto ou plano voltados à promoção da saúde dos servidores, diante da defasagem de informações dos prontuários médicos desatualizados.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE DA AUDITORIA

Discussão dos Achados:

1) A equipe médica e de enfermagem já foi orientada para atualizar os prontuários médicos. Uma das dificuldades é que o sistema utilizado, que é o módulo "ambulatorial" do SGRH, apresenta limitações. Esse módulo foi desenvolvido pelo TSE, porém nem mesmo a equipe médica daquele Tribunal Superior utiliza, o que faz com que o módulo não receba as devidas melhorias e atualizações. Além disso, o Prontuário Eletrônico no formato atual não permite o sigilo das informações médicas. Como alternativa, sugerimos que fosse desenvolvido pelo Tribunal, através da Secretaria de Tecnologia e Informação (STI), um sistema próprio de prontuário eletrônico, mais adequado e customizado para as necessidades do TRE-PB; ou abriremos "chamados" e aguardar que o TSE implante melhorias. Porém, nesse último caso, ficaríamos dependendo da agenda, disponibilidade e decisão por parte daquele órgão quanto às demandas.

No que se refere aos exames médicos periódicos, todos os servidores que compareceram à avaliação tiveram seus prontuários atualizados. Ocorre que a adesão ainda é muito baixa. Como sugestão, assim como ocorre no TRE-MA, de modo a incentivar a participação, sugerimos que o servidor que compareça ao exame periódico tenha uma contrapartida administrativa, que seria o abono do ponto eletrônico na data de seu aniversário. Esta seria uma forma de incentivar uma maior adesão e de demonstrar a preocupação da Administração com a saúde dos servidores.

Discussão Relatório Preliminar:

Acredita-se que, através de um incentivo para uma maior adesão dos servidores aos exames periódicos, será possível o aumento do quantitativo de participantes, o que possibilitará uma atualização dos prontuários médicos.

CONCLUSÃO DA EQUIPE

Pela manifestação dos clientes da auditoria depreende-se que os mesmos estão de acordo com o achado. Além do mais, a manutenção da atualização dos prontuários é regra definida na Resolução TRE/PB nº 05/2011 (Regimento interno da Secretaria do Tribunal), notadamente o art. 62, I, "a", "10", que trata da manutenção atualizada dos prontuários médicos dos servidores. Nesse sentido, mantém-se o achado. A manifestação do cliente após o Relatório Preliminar se coaduna com a recomendação proposta.

RECOMENDAÇÃO

Recomendar à Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP que promova a atualização dos prontuários médicos dos servidores que ainda não compareceram aos exames médicos periódicos. Para tanto, busque alternativas, por meio de atitude proativa, para suprir a falta dos servidores a esses exames periódicos, visando atualizar as informações básicas dos prontuários;

Recomendar à Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP que analise junto com a Secretaria de Tecnologia da Informação – STI qual a solução mais viável entre as apresentadas pela SAS (sistema próprio de prontuário eletrônico ou abrir chamado e aguardar que o TSE) para melhoria da dificuldade apontada no que se refere ao prontuário eletrônico atualmente utilizado;

Recomendar à Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP que avalie a possibilidade de criar incentivos para estimular os servidores realizarem os exames periódicos, a exemplo da iniciativa do TRE-MA de abonar o ponto eletrônico na data de seu aniversário.

3.2.5

DESCRIÇÃO DO ACHADO

Levantamento epidemiológico desatualizado.

SITUAÇÃO ENCONTRADA

Ficou constatado que o levantamento epidemiológico, que deve servir de base para o planejamento dos projetos, programas ou plano voltados para qualidade de vida e saúde dos servidores (art. 62, inciso IX, Res. TRE-PB nº 05/2011), não está devidamente atualizado.

OBJETOS

Resposta da Seção de Assistência à Saúde - SAS (doc. 0255046, do Processo SEI: 0006490-78.2017.6.15.8000) ao item 2, da Requisição de documentos e Informações – RDI nº 2 (doc. 0252503, do mesmo Processo SEI).

CRITÉRIO

Resolução TRE/PB nº 05/2011, notadamente o art. 62, inciso IX, que trata da realização de levantamento epidemiológico como base para planejamento dos projetos e programas de promoção da saúde e qualidade de vida, bem como daqueles relacionados à prevenção e ao controle das doenças ou agravos;

Constituição Federal, em sintonia com a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, assegura a todos os trabalhadores, independentemente do regime jurídico, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, inciso XXII c/c art. 39, §3º);

Constituição Federal, art. 196 que dispõe ser a saúde direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação;

Constituição Federal, art. 170, VI e art. 225, caput, e §1º, V e VI, os quais dispõem acerca do dever constitucional de proteção ao meio ambiente, nele incluído o de trabalho;

Lei nº 8.112/1990, art. 206-A que trata da realização de exames periódicos;

Resolução CNJ nº 240/2016, que trata da Política Nacional de Gestão de Pessoas e tem como uma de suas finalidades subsidiar o gerenciamento, a redução de riscos e a promoção de saúde em gestão de pessoas;

Resolução CNJ nº 207/2015, que trata da Política de Atenção Integral à saúde de magistrados e servidores e tem como um de seus objetivos definir princípios, diretrizes, estratégias e parâmetros para a implementação, em caráter permanente, de programas, projetos e ações institucionais voltados à promoção e à preservação da saúde física e mental de magistrados e servidores;

Acórdão nº 358/2017 – TCU – Plenário.

EVIDÊNCIA

Resposta da Seção de Assistência à Saúde - SAS (doc. 0255046, do Processo SEI: 0006490-78.2017.6.15.8000) ao item 2, da Requisição de documentos e Informações – RDI nº 2 (doc. 0252503, do mesmo Processo SEI).

CAUSA

Possível falta de priorização da necessidade de elaboração e execução de um programa voltado à qualidade de vida e saúde do servidor, por entender que o Plano de saúde supri à prevenção de doenças ocupacionais do Órgão.

EFEITO

Impossibilidade de elaboração das bases necessárias para um eficaz programa, projeto ou plano voltado à saúde dos servidores.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE DA AUDITORIA

O levantamento epidemiológico já é realizado todos os anos por esta Seção de Saúde, a partir dos registros dos afastamentos por licença médica no SGRH, observando-se os CID's de maior prevalência e agrupando-os nos Grandes Grupos de Doenças. No entanto, pode-se ampliar o espectro de informações, com dados coletados a partir dos atendimentos médicos e odontológicas colhidos nos exames periódicos, de modo que se construa um perfil epidemiológico mais refinado e completo.

CONCLUSÃO DA EQUIPE

A preocupação da equipe de auditoria na completude e atualização do levantamento epidemiológico reside no fato da Resolução TRE/PB nº 05/2011, notadamente o art. 62, inciso IX, definir o levantamento epidemiológico como sendo a base para o planejamento dos projetos e programas de promoção da saúde e qualidade de vida, bem como daqueles relacionados à prevenção e ao controle das doenças ou agravos. O SAS em sua manifestação declara a possibilidade de ampliar o espectro de informações, visando a construção de um perfil epidemiológico mais refinado e completo. Assim, mantém-se o achado.

RECOMENDAÇÃO

Recomendar à Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP que aprimore e atualize o levantamento epidemiológico do Tribunal, considerando que será o alicerce para o planejamento dos futuros projetos e programas de promoção da saúde e qualidade de vida, bem como daqueles relacionados à prevenção e ao controle das doenças ou agravos.

3.2.6

DESCRIÇÃO DO ACHADO

Inexistência de formalização da totalidade das parcerias com terceiros que atuam junto ao Tribunal na promoção das ações voltadas para a saúde dos servidores.

SITUAÇÃO ENCONTRADA

Ficou constatado que nem todas as parcerias e os acordos de cooperações com entidades externas ao Tribunal são alicerçadas em documentos formais (Termos de parcerias ou convênios).

OBJETOS

Resposta da Seção de Assistência à Saúde - SAS (doc. 0255046, do Processo SEI: 0006490-78.2017.6.15.8000) ao item 4, da Requisição de documentos e Informações – RDI nº 2 (doc. 0252503, do mesmo Processo SEI).

CRITÉRIO

Constituição Federal, em sintonia com a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, assegura a todos os trabalhadores, independentemente do regime jurídico, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, inciso XXII c/c art. 39, §3º);

Constituição Federal, art. 196 que dispõe ser a saúde direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação;

Constituição Federal, art. 170, VI e art. 225, caput, e §1º, V e VI, os quais dispõem acerca do dever constitucional de proteção ao meio ambiente, nele incluído o de trabalho;

Lei nº 8.112/1990, art. 206-A que trata da realização de exames periódicos;

Resolução CNJ nº 240/2016, que trata da Política Nacional de Gestão de Pessoas e tem como uma de suas finalidades subsidiar o gerenciamento, a redução de riscos e a promoção de saúde em gestão de pessoas;

Resolução CNJ nº 207/2015, que trata da Política de Atenção Integral à saúde de magistrados e servidores e tem como um de seus objetivos definir princípios, diretrizes, estratégias e parâmetros para a implementação, em caráter permanente, de programas, projetos e ações institucionais voltados à promoção e à preservação da saúde física e mental de magistrados e servidores;

Boas práticas administrativas (Relatório de Acompanhamento da Gestão do TRE-RJ).

EVIDÊNCIA

Resposta da Seção de Assistência à Saúde - SAS (doc. 0255046, do Processo SEI: 0006490-78.2017.6.15.8000) ao item 4, da Requisição de documentos e Informações – RDI nº 2 (doc. 0252503, do mesmo Processo SEI).

CAUSA

Possível manutenção de práticas reiteradas ao longo do tempo que não vislumbram a necessidade de formalizar esses acordos.

FEITO

Possível ocorrência de descontinuidade de algum serviço ou ação por conta de impossibilidade de exigir atuação do colaborador, já que a parceria existe como mera liberalidade de sua parte.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE DA AUDITORIA

Discussão dos Achados:

Existe a formalização de parceria com o TRT-13º, através do acordo de cooperação técnica Nº 02/2017, para realização de perícias e Juntas Médicas. A outra parceria que a SAS realiza é com a Unimed. Como a Unimed é responsável pelo plano de saúde dos servidores, oferece alguns serviços, como: palestras, grupos para gestantes, grupos de orientação para pessoas com sobrepeso. Também participam de ações para verificação da pressão arterial, índice de massa corpórea e glicemia capilar. A Unimed oferece esses serviços para todos os órgãos conveniados ao plano, por este motivo, não vislumbramos a necessidade de formalizar um acordo de parceria.

Discussão Relatório Preliminar:

A partir da recomendação, sugere-se que seja formalizada a parceria com a Secretaria de Saúde do Município, de modo a assegurar as campanhas de vacinação, anualmente.

CONCLUSÃO DA EQUIPE

A essência do achado se fundamenta na necessidade de afastar a informalidade e o sentido de mera liberalidade do parceiro, minorando o risco da não realização da atividade proposta pelo parceiro diante do descompromisso resultado da inexistência de um termo formal. Independente de ser Unimed, o Estado (nas campanhas de vacinação), um Município (junto a sua Secretaria de Saúde), a UFPB (Hospital Universitário), Conselhos Regionais nas áreas de saúde, Clínicas particulares, Hospitais públicos ou privados, ONG's, etc, e abrangendo parcerias atuais e as que possam ocorrer no futuro, o que se propõem é que essas parcerias sejam formalizadas, como forma de controle e para garantia da realização dos seus objetos. Assim, mantém-se o Achado. A manifestação do cliente após o Relatório Preliminar se coaduna com a recomendação proposta.

RECOMENDAÇÃO

Recomendar à Secretaria de Gestão de Pessoas que formalize (Termos de cooperação ou convênios) as parcerias que o TRE-PB mantém com terceiros.

3.2.7

DESCRIÇÃO DO ACHADO

Não realização em todos os anos dos exames periódicos obrigatórios.

SITUAÇÃO ENCONTRADA

Ficou constatada a inexistência de uma priorização da Gestão do Tribunal no que se refere a obrigatoriedade de realização anual dos exames periódicos (Lei n. 8.112/1990 e Decreto nº 6.856/2009). Em alguns anos, entre 2011 e 2015, os exames não foram realizados.

OBJETOS

Resposta da Seção de Assistência à Saúde - SAS (doc. 0258231, do Processo SEI: 0006886-55.2017.6.15.8000) ao item 1, da Requisição de documentos e Informações – RDI nº 5 (doc. 0257673, do mesmo Processo SEI).

CRITÉRIO

Lei nº 8.112/1990, art. 206-A que trata da realização de exames periódicos;

Decreto nº 6.356/2009, que regulamenta o art. 206-A, da Lei nº 8.112/1990, que trata da realização de exames periódicos;

Constituição Federal, em sintonia com a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, assegura a todos os trabalhadores, independentemente do regime jurídico, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, inciso XXII c/c art. 39, §3º);

Constituição Federal, art. 196 que dispõe ser a saúde direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação;

Constituição Federal, art. 170, VI e art. 225, caput, e §1º, V e VI, os quais dispõem acerca do dever constitucional de proteção ao meio ambiente, nele incluído o de trabalho;

Resolução CNJ nº 240/2016, que trata da Política Nacional de Gestão de Pessoas e tem como uma de suas finalidades subsidiar o gerenciamento, a redução de riscos e a promoção de saúde em gestão de pessoas;

Resolução CNJ nº 207/2015, que trata da Política de Atenção Integral à saúde de magistrados e servidores e tem como um de seus objetivos definir princípios, diretrizes, estratégias e parâmetros para a implementação, em caráter permanente, de programas, projetos e ações institucionais voltados à promoção e à preservação da saúde física e mental de magistrados e servidores;

Acórdão nº 358/2017 – TCU – Plenário.

EVIDÊNCIA

Resposta da Seção de Assistência à Saúde - SAS (doc. 0258231, do Processo SEI: 0006886-55.2017.6.15.8000) ao item 1, da Requisição de documentos e Informações – RDI nº 5 (doc. 0257673, do mesmo Processo SEI).

CAUSA

Possível impressão equivocada de que os exames periódicos não são imprescindíveis para uma eficaz política de prevenção das doenças ocupacionais;

Possível falta de conscientização dos servidores quanto a importância de realização dos exames periódicos, necessários para atualizar as informações médicas em seus prontuários.

EFEITO

Possível desatualização dos prontuários médicos e prejuízo para eficácia das políticas, ações ou programas voltados para a prevenção das doenças ocupacionais e a qualidade de vida dos servidores.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE DA AUDITORIA

A situação foi normalizada a partir da previsão de realização dos exames médicos periódicos na contratação do plano de saúde, dessa forma, acredita-se que o problema foi sanado e, em 2017, todos os servidores tiveram oportunidade de realizar seus exames.

CONCLUSÃO DA EQUIPE

Neste ponto, a Secretaria de Gestão de Pessoas e a Seção de Assistência à Saúde são merecedoras de elogio, diante da iniciativa de ter inserido no contrato do plano de saúde a previsão de realização de exames médicos periódicos. A equipe de auditoria entendeu que o achado deve permanecer apenas no sentido de que seja mantido nas futuras contratações de planos de saúde a obrigatoriedade de realização dos exames periódicos com cláusula contratual. Sendo assim, deve ser regra permanente a inclusão dessa obrigatoriedade nos termos de referência sempre que o Tribunal for contratar plano de saúde.

RECOMENDAÇÃO

Recomendar que a Secretaria de Gestão de Pessoas mantenha nos termos de referência das contratações de planos de saúde cláusula contratual com previsão de realização dos exames médicos periódicos.

4. CONCLUSÃO

A auditoria realizada abrangeu aspectos de conformidade entre o que é exigido pelos normativos e acórdãos que disciplinam o tema e o que estava sendo adotado no TRE/PB, no período abrangido, buscando cotejar as atividades desenvolvidas pelos setores envolvidos frente aos critérios (Normas e Decisões) que fundamentam a matéria e, por consequência, identificar possíveis inadequações. Não obstante, o objetivo maior do trabalho não consistiu em levantar achados, mas procurar corrigir os desvios com um esforço de ponderação em conjunto com os clientes da auditoria com o intuito maior de melhorar e aprimorar os processos de trabalho.

O resultado geral do trabalho, levando em conta o número de achados identificados e o seu conteúdo, aponta para a necessidade de aperfeiçoamento e formalização de algumas atividades já executadas pelos clientes da auditoria. O ponto crucial constatado foi a inexistência de um Programa, Projeto ou Plano de qualidade de vida e saúde ocupacional formalmente instituído no âmbito do Tribunal. Isso não quer dizer que os demais achados (que tratam dos prontuários, levantamento epidemiológico, exames periódicos, termos de cooperação) são menos importantes, aliás, eles se apresentam como ferramentas imprescindíveis para a elaboração de um programa/projeto de qualidade de vida e saúde no mínimo razoável, ou seja, são as bases para o êxito do futuro programa/projeto.

Também se constatou a inexistência de processo de trabalho, relacionado à saúde ocupacional no âmbito do TRE/PB, definido, formal, planejado e aprovado.

É preciso registrar que a Seção de Assistência à Saúde – SAS exerce várias atividades relacionadas a suas atribuições regimentais, além dos atendimentos médicos, odontológicos, fisioterápicos e de enfermagem, realizam campanhas de vacinação, orientações ergonômicas, palestras, aferição de glicemia e pressão arterial, sessões de alongamento, gestão dos contratos na área de saúde, dentre outras. A equipe de auditoria, com aval do Supervisor, identificou um achado de auditoria positivo AP, item 3.1.1, deste relatório, diante da iniciativa do SAS de credenciar clínicas de profissionais de psicologia para atender os servidores e seus dependentes por valores diferenciados, abaixo da tabela.

Portanto, ao final, a pretensão da equipe de auditoria, em conjunto com o supervisor, e a de contribuir para otimização das ações (processos de trabalho) da Secretaria de Gestão de Pessoas, Seção de Assistência à Saúde e Comissão QVT, recomendando que sejam uniformizadas e organizadas formalmente em um programa ou projeto de qualidade de vida, bem-estar e saúde ocupacional, conforme prescrito no Regimento da Secretaria do Tribunal, Resolução TRE/PB nº 05/2011, notadamente o art. 62, inciso IX; Resolução CNJ nº 207/2015 e Acórdão nº 358/2017 – TCU – Plenário. Entendemos que dessa forma as possibilidades de êxitos serão ampliadas.

Importante registrar que, para garantir a evolução e eficácia constantes do programa ou projeto, e necessário estabelecer uma forma de avaliação dos resultados, esse alerta foi apresentado no recente Acórdão do TCU nº 358/2017 – Plenário: " 220. Por outro lado, os resultados dos programas de qualidade de vida precisam ser avaliados. O objetivo da avaliação é evitar desperdícios e verificar se os resultados planejados foram alcançados."

Diante do exposto neste relatório, verifica-se que o objetivo e escopo foram atingidos e que as questões de auditoria propostas no planejamento foram respondidas, na medida das desconformidades identificadas e relatadas neste documento.

No mais, salienta-se que as recomendações propostas neste relatório têm como objetivo propiciar a correção das situações relacionadas nos achados, a implementação e o aperfeiçoamento dos processos de trabalho e controles internos administrativos.

Assim, compreende-se que o atendimento às recomendações expostas abaixo propiciará uma melhoria nos procedimentos administrativos em geral.

5. RECOMENDAÇÕES/PROPOSTAS DE DETERMINAÇÃO

Neste tópico são apresentadas as recomendações/propostas de determinação, com vistas a subsidiar a análise macro dos gestores, sistematizar e organizar as providências a serem adotadas. Dessa forma, sem prejuízo da leitura dos demais itens do relatório, propõe-se:

5.1 - Recomendar a Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP que mantenha os credenciamentos com os profissionais de psicologia, garantindo os atendimentos psicológicos, de baixo custo, aos servidores e seus dependentes (Achado positivo 3.1.1);

5.2 - Recomendar que a Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP e a Comissão QVT elaborem Projeto objetivando a criação de um Programa, Projeto ou Plano de promoção da saúde e qualidade de vida, bem como daqueles relacionados à prevenção e ao controle das doenças ou agravos, incluindo a avaliação se o que fora estabelecido como ações e objetivos foi corretamente executado e atingido (Sugerimos também que para elaboração do Projeto seja utilizado a Planilha de Ações e Resultados, ANEXO I deste relatório, na forma de um Plano de Ação)(achado 3.2.1);

5.3 - Recomendar a Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP e a Comissão QVT que no caso de ser inseridas ações no Projeto que necessitem de recursos orçamentários para sua realização, esses sejam indicados para serem incluídos na proposta orçamentária do Tribunal, no momento de sua elaboração (lembramos que essa tarefa é contínua, ou seja, sempre que for iniciar uma ação que demande recursos deve ser inserida na proposta orçamentária do ano subsequente, para garantir a dotação) (achado 3.2.1);

5.4 - Recomendar à Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP e à Comissão QVT que crie rotina ou processo de trabalho que garanta a inclusão na proposta orçamentária das ações do Programa ou Plano que necessitem de recursos para sua realização. Para tanto, deve-se observar o período de abertura e fechamento orçamento, conforme definido pela SAO (lembramos que essa tarefa é contínua, ou seja, sempre que planejar uma ação que demande recursos, deve-se inserir na proposta orçamentária do ano subsequente)(achado 3.2.2);

5.5 - Recomendar à Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP e Comissão QVT que defina e mapeie o processo de trabalho para elaborar o programa qualidade de vida e saúde dos servidores do TRE-PB (achado 3.2.2);

5.6 - Recomendar que a Diretoria-Geral publique nova Portaria para tratar da Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho levando em consideração as proposições dos clientes da auditoria (membros da Comissão), quais sejam: 1) ampliar o objetivo inicial dos trabalhos da Comissão, incluindo outros aspectos como política de reconhecimento e valorização do servidor, sentido do trabalho, relacionamento interpessoal, gestão e política de lotação, entre outros; 2) designação de titulares de determinados cargos e não da pessoa específica; 3) ampliação do número de membros da Comissão, tornando mais eclética sua composição, inserindo membros que possuam cargos de áreas estratégicas do Tribunal que possam facilitar a aprovação e concretização de projetos e influir junto à gestão dando relevância e destaque à temática da Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do TRE-PB (achado 3.2.3);

5.7 - Recomendar à Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP que promova a atualização dos prontuários médicos dos servidores que ainda não compareceram aos exames médicos periódicos. Para tanto, busque alternativas, por meio de atitude pró-ativa, para suprir a falta dos servidores a esses exames periódicos, visando atualizar as informações básicas dos prontuários (achado 3.2.4);

5.8 - Recomendar à Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP que analise junto com a Secretaria de Tecnologia da Informação – STI qual a solução mais viável entre as apresentadas pela SAS (sistema próprio de prontuário eletrônico ou abrir chamado e aguardar que o TSE) para melhoria da dificuldade apontada no que se refere ao prontuário eletrônico atualmente utilizado (achado 3.2.4);

5.9 - Recomendar à Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP que avalie a possibilidade de criar incentivos para estimular os servidores realizarem os exames periódicos, a exemplo da iniciativa do TRE-MA de abonar o ponto eletrônico na data de seu aniversário (achado 3.2.4);

5.10 - Recomendar à Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP que aprimore e atualize o levantamento epidemiológico do Tribunal, considerando que será o alicerce para o planejamento dos futuros projetos e programas de promoção da saúde e qualidade de vida, bem como daqueles relacionados à prevenção e ao controle das doenças ou agravos (achado 3.2.5);

5.11 - Recomendar à Secretaria de Gestão de Pessoas que formalize (Termos de cooperação ou convênios) as parcerias que o TRE-PB mantém com terceiros (achado 3.2.6);

5.12 - Recomendar que a Secretaria de Gestão de Pessoas mantenha nos termos de referência das contratações de planos de saúde cláusula contratual com previsão de realização dos exames médicos periódicos (achado 3.2.7).

6. PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO

Neste item são apresentadas as propostas de encaminhamento deste relatório, com vistas ao melhor cumprimento do prazo para cumprimento das recomendações aprovadas pela Presidência.

Nesse sentido, é recomendado o encaminhamento do processo SEI contando o relatório final a(s) seguintes unidades e/ou comissões, sem prejuízo da administração entender necessário dar conhecimento a outros setores e/ou comissões:

6.1 – à PTRE (Presidência) para ter conhecimento global da auditoria e possa analisar e deliberar sobre o relatório, em especial a respeito das recomendações/propostas de determinação, inclusive, no caso de acatamento, estabelecendo o prazo às unidades para cumprimento e/ou apresentação de plano de ação, nos moldes do formulário Planilha de Ações e Resultados¹, anexo I.

6.2 – à DG (Diretoria Geral) para ter conhecimento global da auditoria, dar cumprimento as deliberações da Presidência acerca deste relatório, acompanhando as providências adotadas pelos setores envolvidos e pela Comissão QVT no cumprimento de todos os itens, bem como aprovar os planos de ação (ANEXO I, deste relatório) a serem desenvolvidos²; Cabe alertar que as orientações aos servidores recomendadas neste relatório devem ser reiteradas após determinado período para não caírem no esquecimento;

6.3 – à SGP (Secretaria de Gestão de Pessoas) para ter conhecimento global da auditoria e dar cumprimento às deliberações da Presidência;

Por oportuno, ressalta-se que caso a Administração não concorde com o posicionamento deste Controle Interno e opte por não seguir as recomendações, isso deve ficar claro na decisão, a fim de que seja avaliada a possibilidade de, na fase de monitoramento, considerar-se finalizadas as recomendações. Contudo, é válido destacar que, decidindo assim, a Administração assume a responsabilidade pelos riscos envolvidos da não implementação das recomendações.

Isto posto, submetemos o presente Relatório Final de Auditoria à apreciação, com as conclusões e recomendações aqui descritas, ao tempo em que lembramos que o seu processamento deve seguir o disposto no item 51 da NATRE/PB, ou seja, submissão à Presidência para conhecimento e deliberação.

É o relatório.

À apreciação do Senhor Coordenador de Controle Interno.

EDME DE FREITAS LIMA
CHEFE DA SEÇÃO DE AUDITORIA E AVALIAÇÃO DA GESTÃO (ÁREA DE PESSOAL)



Documento assinado eletronicamente em 19/12/2017, às 15:04, conforme art. 1º, III, "b", da [Lei 11.419/2006](#).

ANDRÉA ALESSANDRA DE ARRUDA BARBOSA
ANALISTA JUDICIÁRIO



Documento assinado eletronicamente em 19/12/2017, às 15:07, conforme art. 1º, III, "b", da [Lei 11.419/2006](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.tre-pb.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **0277433** e o código CRC **48FED9D2**.