Tribunal Regional do Trabalho
24ª Região | Mato Grosso do Sul

JOÃO CARLOS VALENTE

Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna

Exercício de 2019

Coordenadoria de Auditoria Interna

Agosto de 2020

Sumário

Apresentação....2

Execução do Plano Anual de Auditoria (PAA)....3

Consultorias....5

Auditorias realizadas no exercício e principais riscos e fragilidades de controle....6

Recomendações de auditoria pendentes de implementação....6

Quadro de pessoal....9

Ações de capacitação....10

Resultados do Painel de Contribuição da CAUDI....10

Benefícios decorrentes da atuação da CAUDI....11

Avaliação da governança institucional....12

Declaração....13

Anexo I - Auditorias executadas em 2019....15

Anexo II - Resultados do Painel de Contribuição - Exercício 2019....22

Apêndice – Determinações / Recomendações do Tribunal de Contas da União....25

Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna

Exercício de 2019

Apresentação

O presente Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna, apresentado em atendimento aos arts. 4º, I e 5º da Resolução CNJ nº 308, de 11 de março de 2020, tem por objetivo demonstrar as atividades desempenhadas pela Coordenadoria de Auditoria Interna (CAUDI) no exercício de 2019, pautadas pelo Plano Anual de Auditoria (PAA), aprovado por meio da Portaria TRT/GP/Nº 29/2018.

Nesse sentido, foi efetuada uma avaliação comparativa entre as atividades planejadas e realizadas, incluindo os trabalhos executados sem previsão no PAA, de modo a evidenciar o desempenho da CAUDI. Além disso, são apresentadas as principais conclusões e recomendações decorrentes dos trabalhos finalizados em 2019 e as providências adotadas pela gestão do Tribunal para atendê-las.

Da mesma forma, neste relatório é demonstrada a situação das recomendações de auditoria pendentes de implementação, decorrentes de trabalhos realizados até 2018, além das recomendações oriundas do Tribunal de Contas da União (TCU).

Este relatório contempla, ainda, as atividades de capacitação proporcionadas em 2019 pelo Tribunal visando o aperfeiçoamento técnico do quadro de auditores da CAUDI, evidenciando os temas abordados e carga horária.

Por fim, são apresentados os benefícios decorrentes da atuação da CAUDI, bem como os resultados da medição de indicadores de desempenho relativos ao Painel de Contribuição, correspondente ao desdobramento da estratégia institucional no âmbito da unidade de auditoria interna.

Execução do Plano Anual de Auditoria (PAA)

O Plano Anual de Auditoria (PAA), aprovado por meio da Portaria TRT/GP/Nº 29/2018, de 10/12/2018 (*http://www.trt24.jus.br/documents/20182/1439659/PAA+2019*), estabeleceu o conjunto de ações a serem desenvolvidas pela Coordenadoria de Auditoria Interna no exercício de 2019.

Foram previstas atividades considerando a capacidade operacional da unidade, notadamente a sua força de trabalho, composta por 6 (seis) auditores, além da necessária proficiência desses profissionais.

Tais ações foram classificadas da seguinte forma:

1) Atividades permanentes: atribuições conferidas em função de obrigações normativas ou por força das rotinas administrativas constantes da competência das unidades que compõem a CAUDI. São exemplos de atividades permanentes: a) emissão de parecer quanto à legalidade dos atos de admissão de servidor ou de concessão de aposentadoria e pensão (IN TCU nº 78/2018); b) acompanhar, controlar e/ou atender diligências oriundas do TCU (art. 49 da Lei nº 8.443/1992); c) auxiliar o Coordenador na administração da unidade (Regulamento Geral).

2) Auditorias programadas: fiscalizações efetuadas em objetos auditáveis, selecionados segundo critérios de materialidade, relevância, criticidade e risco potencial, incluindo ações coordenadas de auditoria, organizadas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

Para fins de alocação da força de trabalho nas diferentes ações previstas no referido plano, estabeleceu-se a escala de medida denominada ADF = Auditor-Dia-Fiscalização, correspondente ao esforço de um dia de trabalho de um auditor da CAUDI para ser utilizado tanto nas auditorias programadas quanto nas atividades permanentes.

Considerando somente os dias úteis, excluídas as ausências previsíveis, tais como férias, absenteísmo, capacitações e encontros técnicos internos, apurou-se 930 (novecentos e trinta) ADF's disponíveis para as ações previstas em 2019.

O quadro a seguir demonstra as ações programadas para o exercício e a sua execução:

Ações	Planejadas	Concluídas	Não concluídas	Não executadas	ADF's Alocados	ADF's Executados	% ADF's executados
Auditorias	8	4	2	2	487	379	77,82
Ações Coordenadas	2	2	0	0	80	80	100,00
Levantamentos	1	0	0	1	50	0	0,00
Atividades permanentes	12	11	0	1	313	299	95,53
TOTAL	**23**	**17**	**2**	**4**	**930**	**758**	**81,51**

Quadro 1: Ações programadas x executadas

Efetuada a análise comparativa entre as ações programadas e as executadas, denota-se que cerca de 81% do PAA foi executado. Embora abaixo da meta estabelecida para o exercício de 2019 no Painel de Contribuição da CAUDI (90%) – correspondente ao desdobramento da estratégia do Tribunal no âmbito da unidade de auditoria interna –, considera-se o percentual alcançado como satisfatório para uma primeira medição.

Fatores imprevisíveis no momento do planejamento ajudam a justificar tal resultado. Nesse sentido, destacam-se os trabalhos realizados sem previsão no PAA:

Ações	Área	Quantidade	Documento gerado	ADF's Estimados
Avaliação e comunicação do diagnóstico de maturidade da governança e gestão de tecnologia da informação, objeto de ação coordenada CNJ	Tecnologia da Informação	1	Relatório de Auditoria nº 5/2019	40
Análise de informações sobre a adoção de providências para atender recomendações de auditoria	Tecnologia da Informação	4	Pareceres nos processos de auditoria	27
Emissão de parecer quanto à adequação do Plano Plurianual de Obras (Resolução CSJT nº 70/2010 e Resolução CNJ nº 114/2010)	Engenharia	2	Parecer sobre o Plano de Obras	18
Atendimento da requisição de documentos CSJT/CCAUD nº 139/2019, a respeito da avaliação da integração entre os processos de planejamento estratégico aplicável à Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus e os de planejamento e orçamento federal	Orçamento e planejamento estratégico	1	Questionário respondido	9

Quadro 2: Ações realizadas sem previsão no PAA

Desta forma, considerando-se os esforços empregados na realização de atividades não previstas no PAA (Quadro 2), o percentual de execução do referido plano eleva-se para 91,61%.

Outro fator que afetou o desempenho na execução dos trabalhos foi o absenteísmo, caracterizado por ausências e afastamentos não previstos no planejamento, tais como licenças para tratamento de saúde e compensação de dias trabalhados. Enquanto o índice de absenteísmo da CAUDI foi estimado no PAA em 2,46% - baseado na média geral do Tribunal para o exercício de 2018 -, as ausências e afastamentos em 2019 somaram 100 (cem) dias corridos, correspondentes a um índice de 4,56%.

Consultorias

Nos últimos anos a Coordenadoria de Auditoria Interna tem sido demandada pela Administração do Tribunal com maior frequência, em um esforço conjunto na busca de soluções para a mitigação de riscos e de alternativas de gestão, dada a crescente escassez de recursos. Em resposta, a CAUDI tem buscado desenvolver a função consultoria, uma das vertentes do papel da auditoria interna, caracterizada por trabalhos de aconselhamento e assessoria com objetivo de adicionar valor e de aperfeiçoar os processos de governança, gestão de riscos e controles.

Tendo em vista a dificuldade de previsão dos trabalhos de consultoria no PAA, tais serviços têm sido prestados informalmente e não estão sendo documentados, porém refletem no desempenho das ações programadas, visto que os servidores demandados interrompem suas atividades para responder as solicitações.

A título de exemplo, cita-se os estudos envolvendo os procedimentos para resposta aos indícios de irregularidades apontados pelo TCU no pagamento cumulativo da GAE e quintos de oficiais de justiça (Proad 19771/2019). Essa consultoria demandou desde a elaboração de rotinas para respostas ao TCU até pesquisa de jurisprudência para auxiliar a gestão na tomada de decisão.

Embora prestadas informalmente em 2019, a CAUDI reservou tempo e recursos para consultorias em seu Plano Anual de Auditoria para 2020, em atendimento à ação escolhida para desenvolver o objetivo de contribuição "Atuar nos riscos emergentes" do Painel de Contribuição da CAUDI (Anexo II). Com a mesma finalidade será proposta minuta

de regulamentação dos trabalhos de consultoria, também prevista como ação do referido Painel de Contribuição.

Auditorias realizadas no exercício e principais riscos e fragilidades de controle

Em 2019 foram elaborados 7 (sete) relatórios de auditoria, contendo 82 recomendações. A avaliação do gerenciamento de riscos dos processos de trabalho auditados faz parte do escopo de cada trabalho desenvolvido, gerando recomendações para os principais riscos e fragilidades de controle identificados.

No Anexo I deste relatório são apresentadas as principais conclusões e recomendações decorrentes dos trabalhos finalizados no exercício e as providências adotadas pela gestão do Tribunal para atendê-las.

Recomendações de auditoria pendentes de implementação

Para demonstrar a situação atual, as recomendações de auditoria pendentes de implementação foram classificadas em três categorias (Fonte: STJ, Relatório de Auditoria de Contas 2018, p. 87):

1) Corretiva: é a recomendação com proposta de ajuste em um processo administrativo já constituído ou de correção de falha ou irregularidade. É aquela que trata de situação pontual, de uma falha ou irregularidade ocorrida no passado e que deve ser corrigida pelo gestor, ou que indica a necessidade de ação do gestor em processo administrativo em andamento; e

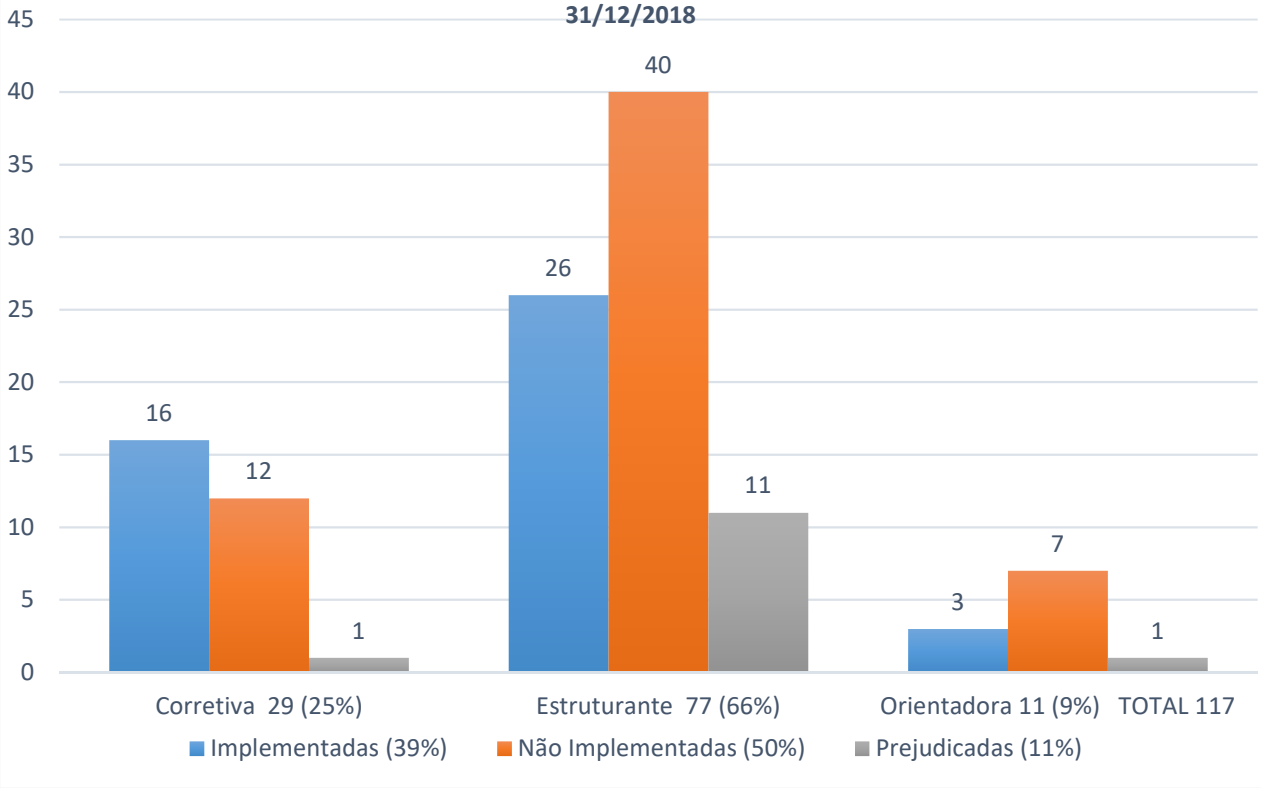
2) Estruturante: é a recomendação que propõe melhorias na governança, na gestão de riscos e nos controles internos de um processo de trabalho ou área da gestão. O "não fazer" tem alto impacto no processo de trabalho e no seu resultado, podendo comprometer, inclusive, o cumprimento da missão institucional. É recomendação que geralmente gera efeitos positivos nas ações futuras da gestão, de forma a melhorar a eficiência e os resultados;

3) Orientadora: é a recomendação que, com finalidade pedagógica, sugere a adoção de boas práticas de gestão, deixando para o gestor a avaliação de

oportunidade e conveniência e da relação custo x benefício de adoção. Em regra, as orientações para boas práticas estão classificadas neste tipo de recomendação.

Mediante a sistemática de monitoramento adotada e a classificação mencionada, apresenta-se a seguir a situação das recomendações de auditoria que estavam pendentes em 31/12/2018, demonstrando o grau de implementação de medidas saneadoras durante o exercício de 2019, bem como das recomendações tornadas prejudicadas em virtude de fato novo:

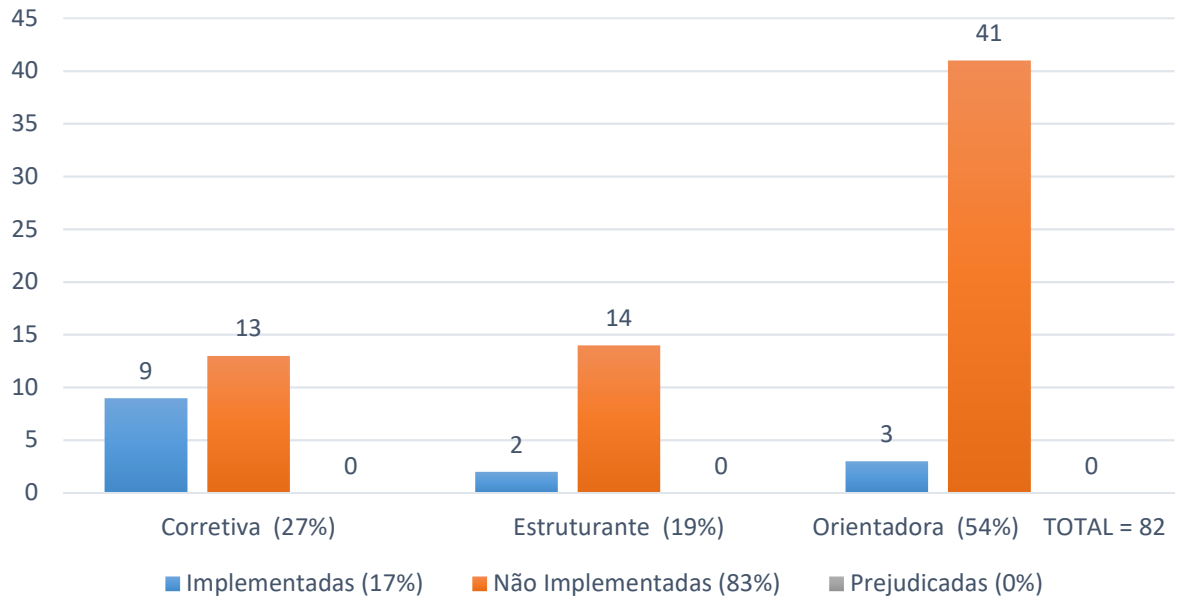
Gráfico 1: Situação em março/2020 das recomendações de auditoria pendentes em 31/12/2018



Observa-se que, embora tenham sido implementadas cerca de 39% (trinta e nove por cento) das recomendações pendentes, metade permanece pendente de implementação. Dessas, a maior parte corresponde a recomendações estruturantes, tendo em vista a maior dificuldade na implementação, em virtude da escassez de recursos humanos e, por vezes, orçamentários e estruturais.

Já as recomendações de auditoria efetuadas em 2019 apresentam a seguinte situação no tocante à sua implementação:

Gráfico 2: Situação em março/2020 das recomendações de auditoria efetuadas em 2019



Justifica-se o baixo índice de implementação tendo em vista tratar-se de recomendações efetuadas no exercício de 2019, sem tempo hábil para adoção de providências e, ainda, devido à maior parte referir-se a recomendações orientadoras, que demandam a verificação da conveniência e oportunidade na sua adoção.

Com relação às determinações efetuadas pelo Tribunal de Contas da União, levantou-se a seguinte situação:

Acórdão	Objeto	Determinações (Itens)*	Situação
2306/2013 – Plenário	Monitoramento. Obtenção de informações consolidadas sobre passivos de pessoal reconhecidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho – PAE, ATS, VPNI e URV.	9.5	Aguardando novos cálculos após alteração do indexador
1883/2015 – Plenário	Auditoria operacional. Aferir a qualidade e a fidedignidade das informações prestadas no Levantamento de Governança e Gestão de Pessoas – Ciclo 2013	9.1.1.	Atendida
		9.1.2	Atendida
		9.1.3	Em andamento
		9.1.4	Aguardando sistema "Gestão por Competências – PROGECOM"
		9.1.5	Aguardando sistema "Gestão por Competências – PROGECOM"
		9.1.6	Não atendida
		9.1.7	Aguardando sistema "Gestão por Competências – PROGECOM"
		9.1.8	Não iniciada
		9.1.9	Não iniciada

		9.2	Atendida
1832/2018 – Plenário	Auditoria realizada com o objetivo de avaliar o grau de aderência dos portais na internet de organizações públicas federais à legislação de transparência, notadamente à Lei de Acesso à Informação – LAI.	9.1.1.1	Cumprido**
		9.1.1.2	Cumprido**
		9.1.1.3	Cumprido**
		9.1.1.4	Cumprido**
		9.1.2	Em cumprimento**
		9.1.3	Em cumprimento**
		9.2.1	Implementado**
		9.2.2	Implementado**
958/2019 – Plenário	Auditoria operacional. Avaliar a susceptibilidade à fraude e à corrupção das organizações públicas do estado, em face de seus respectivos poderes de compra e de regulação.	9.1	Atendida parcialmente
		9.2	Atendida

Quadro 3: Determinações efetuadas pelo TCU

* As determinações encontram-se discriminadas no Apêndice a este Relatório

** Conforme Acórdão TCU nº 798/2020 – Plenário

Quadro de pessoal

A força de trabalho lotada atualmente na Coordenadoria de Auditoria Interna tem a seguinte composição:

Servidor	Cargo/Função	Formação Acadêmica	Área de Atuação
Selzo Moreira Fernandes	Coordenador	Bacharel em Ciências Contábeis	Gestor da unidade
Edna Maria Massulo Elias	Assistente de Coordenador	Bacharel em Ciências Contábeis	Assessoramento técnico Licitações e contratos Gestão do Patrimônio Orçamento, finanças e contábil
João Carlos Valente	Chefe de Gabinete	Bacharel em Direito	Assessoramento técnico Licitações e contratos Gestão do Patrimônio Orçamento, finanças e contábil Gestão de pessoal Gestão de TIC
Edmilson Muniz de Oliveira	Chefe de Setor	Bacharel em Ciências Contábeis e em Administração	Licitações e contratos Gestão do Patrimônio Orçamento, finanças e contábil
Elizabet Vieira de Alexandre	Chefe de Setor	Licenciada em Matemática e Bacharel em Direito	Gestão de pessoal

Celso de Castro Rondon	Chefe de Setor	Bacharel em Análise de Sistemas	Gestão de TIC

Quadro 4: Quadro de pessoal da CAUDI

Ações de capacitação

No quadro a seguir demonstra-se as ações de capacitação proporcionadas aos auditores da CAUDI no exercício de 2019:

Temas	Carga horária (h)	Qtde. Auditores Capacitados	Total Auditores * h
5º Fórum de Boas Práticas de Auditoria e Controle Interno do Poder Judiciário	22	4	88
Capacitação Avaliação de Controles Internos	16	6	96
Semana Especial: Siafi Operacional e PCASP - Execução Orçamentária e Financeira	40	1	40
Curso de Nivelamento dos Servidores do Poder Judiciário	24	4	96
Oficina de Educação Socioambiental	4	2	8
Curso Auditoria Financeira Aplicada ao Setor Público	32	2	64
Assédio no Ambiente de Trabalho	9	4	36
Auditoria Baseada em Risco, Etapas I e II	50	5	250
Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	21	2	42
Treinamento em PROAD	8	1	8
Curso de Previdência dos Servidores Públicos: Cálculos de Aposentadoria e Pensões. Reforma da Previdência - RPPS	24	2	48
10º Fórum Brasileiro da Atividade de Auditoria Interna Governamental	16	2	32
Sistema AUDITAR	20	1	20
Palestra Prestação de Contas 2018: Normas e Orientações para Elaboração do Relatório - Youtube	2,5	1	2,5
Desenvolvimento de líderes	16	4	64
Média de horas de capacitação por servidor			**149,08**

Quadro 5: Ações de capacitação proporcionadas

Resultados do Painel de Contribuição da CAUDI

O Painel de Contribuição é a ferramenta para o desdobramento da estratégia que visa assegurar, em uma organização, o alinhamento das unidades à estratégia institucional.

Nesse sentido, a Coordenadoria de Auditoria Interna propôs, por meio do Proc. Adm. nº 18213/2019, a adoção desse modelo que evidencia as ações de colaboração da CAUDI para a execução da estratégia do TRT 24ª Região. Desta forma, foram estabelecidos objetivos de contribuição, ações para alavancar os indicadores, indicadores e metas de desempenho para a CAUDI.

O Painel de Contribuição da CAUDI foi aprovado pelo Desembargador Presidente em 19/09/2019 e os resultados alcançados em 2019 em relação às metas estabelecidas encontram-se demonstrados no Anexo II deste relatório.

Benefícios decorrentes da atuação da CAUDI

As atividades de auditoria interna têm como objetivo agregar valor e melhorar as operações do TRT 24ª Região. Nesse sentido, os impactos positivos observados na gestão a partir da implementação, por parte dos gestores, de orientações e/ou recomendações provenientes da CAUDI refletem o resultado da sua atuação.

Benefícios como o aperfeiçoamento da governança, gestão de riscos e controles internos, retificação de situações em desconformidade com a legislação, auxílio na execução da estratégia institucional, otimização na utilização de recursos e melhoria em processos de trabalho representam alguns dos resultados alcançados a partir da intervenção da CAUDI.

A seguir, elenca-se parte dos principais e mais recentes benefícios decorrentes da atuação da unidade de auditoria interna:

Relatório nº	Objeto	Principais benefícios decorrentes	PROAD nº
5/2015	Auditoria na gestão do patrimônio imobiliário sob a responsabilidade do TRT 24ª Região	Instituição do Sistema de Priorização de Demandas da unidade de manutenção de projetos (Portaria nº 137/2020)	2208/2019
		Elaboração do Plano de Obras	2466/2018
		Instituição do Manual de Registro e Inventário de Bens Imóveis	6622/2017
3/2016	Auditoria no gerenciamento, acompanhamento e fiscalização do contrato de fornecimento de energia elétrica	Instituição do Manual de Fiscalização do TRT 24ª Região (Portaria 226/2018, alterada pela Portaria 180/2019)	5671/2015
		Aprimoramento nos controles internos da gestão do contrato de energia elétrica com reflexo na redução de despesa	4783/2015
		Elaboração e implantação do Plano de Logística Sustentável	3824/2018

1/2017	Avaliação dos controles internos e dos procedimentos adotados na rotina de concessão de férias a servidores	Simplificação do fluxo do processo de alteração de férias por interesse do servidor	2651/2016
		Implantação de diversos controles internos no processo de gestão de férias dos servidores	
1/2017	Levantamento para conhecimento do processo de trabalho de provimento de cargo efetivo, bem como identificação dos riscos relacionados	Check list aplicado para nomeação e posse de servidores efetivos que verifica, inclusive, o enquadramento previdenciário	6559/2017
2/2017	Auditoria no processo de formação de preços nas contratações de bens e serviços	Instituição do Manual de Aquisições do TRT 24ª Região (Portaria 74/2017, alterada pela Portaria 106/2018)	3389/2017
6/2017	Analisar a regularidade das averbações de tempo de serviço	Regulamento sobre a averbação do tempo de serviço / contribuição dos servidores do TRT 24ª Região, aprovado por meio da Portaria TRT/GP/DG Nº 175/2018	5890/2018
		Procedimento de verificação da regularidade das certidões ao analisar pedidos de projeção de aposentadoria, abono de permanência ou de aposentadoria.	-
Nota de Auditoria 6/2017	Concessão de aposentadoria a servidor	Revisão do valor da gratificação por tempo de serviço (GATS)	4622/2014
1/2018	Auditoria na distribuição e controle de estoque de bens	Instalação de exaustores eólicos no galpão que abriga o Setor de Almoxarifado	2709/2019
		Adoção de diversos controles internos no processo de requisição e dispensa de materiais	2246/2017
Nota de Auditoria 3/2019	Concessão de aposentadoria a servidor	Revisão da metodologia de cálculo das aposentadorias pela média das remunerações	18784/2019
		Implementação do Manual de Cálculo de Aposentadoria pela Média	
4/2019	Auditoria na gestão das pensões civis	Manual de gestão de pensões civis, instituído por meio da Portaria TRT/GP/DG N. 134/2020	468/2019
6/2019	Avaliação de controles internos em nível de entidade	Instituição do Código de Ética dos Servidores do TRT 24ª Região (Resolução Administrativa nº 132/2019)	20035/2019
		Constituição da Comissão de Ética dos Servidores do TRT 24ª Região	
3/2020	Avaliação da conformidade da realização do teletrabalho no âmbito do TRT-24ª Região, bem como dos controles internos adotados para gerenciar essa modalidade de trabalho	Remodelagem do teletrabalho ordinário no âmbito do Tribunal	17198/2020

Quadro 6: Benefícios decorrentes das ações de auditoria

Avaliação da governança institucional

Segundo o Referencial Básico de Governança elaborado pelo Tribunal de Contas da União, "governança no setor público compreende essencialmente os mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade".

Desta forma, a capacidade de governança das instituições deve ser acompanhada periodicamente, a fim de prover direcionamento para gestores que desejam contribuir com a excelência e a efetividade na execução dos seus objetivos institucionais e na prestação de seus serviços à sociedade. Por meio desse acompanhamento, pode-se notar a evolução em temas essenciais como a estratégia e gestão de riscos.

Efetuada uma nova autoavaliação e comparando-a com os resultados do Levantamento de Governança realizado em 2018 pelo Tribunal de Contas da União, contatou-se que este Tribunal obteve um incremento em seu índice de governança pública (iGovPub), evoluindo do estágio inicial para o estágio intermediário (PROAD 22157/2020).

Tal melhoria na maturidade da governança decorreu, principalmente, das seguintes ações:

a) edição do Código de Ética dos Servidores (RA nº 132/2019);

b) constituição da Comissão de Ética (Portaria TRT/GP/DG nº 130/2020);

c) expedição, pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, da Resolução nº 259, de 14/02/2020, que aprova o modelo de gestão estratégica da Justiça do Trabalho; e

d) edição do Manual de Aquisições do TRT/24ª Região (Portaria TRT/GP/DG nº 74/2017, atualizada pela Portaria TRT/GP/DG nº 106/2018).

Declaração

Declaramos, em atendimento ao disposto no art. 5º, II da Resolução CNJ nº 308/2020, que durante os trabalhos de auditoria desenvolvidos no exercício de 2019 foi garantido, pela administração do Tribunal, o acesso completo e livre a todo e qualquer documento, registro ou informação necessários à realização das auditorias.

Da mesma forma, os auditores da CAUDI permaneceram livres de todas as condições que pudessem ameaçar a sua habilidade de cumprir com suas responsabilidades de forma imparcial, assegurando, assim, a independência profissional necessária para realizar avaliações objetivas e íntegras em relação aos objetos auditados.

Campo Grande - MS, 6 de agosto de 2020.

SELZO MOREIRA FERNANDES:30824303
Assinado de forma digital por SELZO MOREIRA FERNANDES:30824303
Dados: 2020.08.10 16:10:56 -04'00'

Selzo Moreira Fernandes
Coordenador de Auditoria Interna

JOAO CARLOS VALENTE:30824383
Assinado de forma digital por JOAO CARLOS VALENTE:30824383
Dados: 2020.08.06 09:59:00 -04'00'

João Carlos Valente
Chefe do Gabinete de Auditoria

Anexo I – Auditorias Executadas em 2019

Área de negócio: Gestão de pessoas			
Unidade auditada: Coordenadoria de Gestão de Pessoas (CGP)			
Objeto	Principais conclusões	Recomendações	Providências adotadas pela gestão da unidade
Relatório de Auditoria nº 2/2019: Auditoria de conformidade dos pagamentos efetuados aos magistrados a título de subsídios, substituição, localidade, gratificação de representação e gratificação natalina.	Na avaliação do gerenciamento de riscos do processo constatou-se: 1) a concentração de controles na esfera pessoal da única servidora lotada no setor responsável pelo processamento dos pagamentos; 2) Ausência de normativo ou manual de atividades desenvolvidas pelo setor aliada ao fato de a unidade não dispor de força de trabalho para revisar os lançamentos efetuados.	a) estude maneiras de adequar a força de trabalho da Coordenadoria de Gestão de Pessoas de forma que seja possível repor o déficit de força de trabalho e observar o princípio da segregação de funções no âmbito do Setor de Remuneração de Magistrados; b) avalie a possibilidade de incluir a preparação de substituto para o cargo de chefe do Setor de Remuneração de Magistrados no projeto estratégico "Planejamento e preparação das sucessões"; c) formalize os processos de trabalho desenvolvidos no Setor de Remuneração de Magistrados.	A administração do Tribunal autuou processo administrativo (Proc. nº 5823/2018) visando dimensionar a força de trabalho necessária para o desempenho das atividades da Coordenadoria de Gestão de Pessoas, objeto da recomendação "a". Para a recomendação "c" a CGP propôs a elaboração de roteiro de procedimentos para o setor, juntando plano de ação aprovado pelo Diretor Geral (docs. 11 e 12 do PROAD 5639/2018). Já para a recomendação "b" a CGP informa que "o posto de trabalho de chefe da SRM foi inserido no Termo de Abertura de Projeto constante do PROAD 19.852/2020, que está pendente de análise no Setor de Escritório de Projetos Estratégicos", porém sem prazo definido para atendimento.
Relatório de Auditoria nº 3/2019: Auditoria de conformidade das consignações e descontos obrigatórios, realizados em folha de pagamento, com as disposições da Resolução CSJT nº 199/2017, bem como avaliação da eficácia dos controles internos correlatos.	Na avaliação do gerenciamento de riscos do processo constatou-se: 2.1) a ausência de plano de sucessão de cargos-chave; 2.2) a fragilidade da política de concessão de acesso ao sistema Folha Web.	a) implemente o projeto estratégico planejamento e preparação de sucessões, priorizando a preparação de substituto para o cargo de chefe de Gabinete de Remuneração de Pessoal; (Item 2.1 da Avaliação do Gerenciamento de Riscos); b) realize o mapeamento dos processos de trabalho desenvolvidos nesse Gabinete, bem como proceda elaboração de manual das tarefas desempenhadas pelos servidores nele lotados. (Item 2.1 da Avaliação do Gerenciamento de Riscos); c) defina formalmente política de controle de acesso ao sistema Folha de Pagamento. (Item 2.2 da Avaliação do Gerenciamento de Riscos); d) adote termo de responsabilidade para o usuário do	Foram adotadas providências que atenderam as recomendações "d", "h", "i" e "j". Para a recomendação "a" a CGP informa que "o posto de trabalho de chefe do GRP foi inserido no Termo de Abertura de Projeto constante do PROAD 19.852/2020, que está pendente de análise no Setor de Escritório de Projetos Estratégicos", porém sem prazo definido para atendimento. Para a recomendação "b" a CGP propôs a elaboração de roteiro das principais rotinas de atividades do setor, juntando plano de ação aprovado pelo Diretor Geral (docs. 11 e 12 do PROAD 5639/2018). Medidas para atendimento das recomendações "c" e "g" também estão previstas no referido plano de ação. Já para as

		sistema Folha de Pagamento. (Item 2.2 da Avaliação do Gerenciamento de Riscos).	recomendações "e" e "f" a CGP informa que "depende de priorização na classificação das demandas de rubricas nacionais de competência do GNN".
	Achados de auditoria: 3.1) Inobservância da Resolução CSJT n 199/2017; 3.2) Erro no enquadramento previdenciário da servidora que ingressou no serviço público após 14/10/2013; 3.3) Dedução indevida para fins de imposto de renda retido na fonte referente a dependente para o qual o servidor paga pensão alimentícia mensal; 3.4) Erro na base de cálculo para custeio do sistema de previdência complementar; 3.5) Ausência de reposição de custos referente ao processamento de consignação facultativa.	e) reveja o Ato TRT 337/96, de maneira a adequá-lo às disposições da Resolução CSJT nº 199/2017, de 25/8/2017. (Achado de auditoria 3.1); f) elabore plano de ação - contendo as ações a serem adotadas, respectivos responsáveis e cronograma - visando implementar as disposições contidas no novo regulamento. (Achado de auditoria 3.1); g) estabeleça controle interno que assegure o cumprimento da legislação, de modo a evitar que seja concedido o duplo abatimento na base de cálculo do imposto de renda mensal. (Achado de auditoria 3.3); h) implante ou aprimore controles internos que assegurem o correto recolhimento da contribuição previdenciária. (Achado de auditoria 3.4); i) proceda a regularização da situação apontada no item 3.5.1. (Achado de auditoria 3.5); j) implante ou aprimore controles internos com o objetivo de garantir a regularidade da reposição dos custos administrativos com as consignações facultativas. (Achado de auditoria 3.5).	
Relatório de Auditoria nº 4/2019: Auditoria para verificar a conformidade dos pagamentos efetuados aos beneficiários de pensão civil, bem como avaliar os controles internos adotados na gestão desse benefício.	Na avaliação do gerenciamento de riscos do processo constatou-se: a) risco de manutenção de pagamento a beneficiário que possui mais de 2 pensões; b) risco de omissão de informação exigida pelo Tribunal de Contas da União (TCU); c) risco de manutenção da pensão a beneficiário que não preserva os requisitos que fundamentam a concessão.	b) formalize as rotinas atinentes à gestão das pensões; c) inclua procedimentos de controle na rotina do processo de gestão das pensões; d) analise a possibilidade de automatizar os cálculos realizados para promover o reajuste dos proventos de pensão ou, caso não seja possível, adote controle interno visando mitigar as falhas no reajuste de proventos como os apontados neste relatório.	Em atendimento à recomendação "b", foi publicada a Portaria TRT/GP/DG N. 134/2020, que instituiu o Manual de Gestão de Pensões. Já o atendimento da recomendação "d" depende do Grupo Nacional de Negócio (GNN).

	Achado de Auditoria: 3.1) Erro no cálculo dos proventos de pensão.	a) conclua a regularização dos pagamentos nas situações apontadas no item 3.1 (exercícios anteriores).	Esta situação foi regularizada pela administração do Tribunal.
Relatório de Auditoria nº 7/2019: Avaliar os controles internos adotados para gerenciar as compensações ou os pagamentos das folgas relativas a horas decorrentes de trabalho em sábados, domingos, feriados, plantão judiciário, bem como das horas-crédito decorrentes do banco de horas.	Na avaliação do gerenciamento de riscos do processo constatou-se: a) Criação de passivos decorrentes de trabalho em regime de sobreaviso no plantão judicial; b) Criação de passivos decorrentes de designações para viagens que incluem final de semana, feriado e pontos facultativos	a) unifique as normas internas que tratam do plantão judicial para que suas disposições se coadunem com o entendimento do CSJT para o tema; b) verifique as pendências de reconhecimento de trabalho em regime de sobreaviso; c) analise a possibilidade, ao menos em se tratando de evento organizado pelo próprio Tribunal, de concentrar os deslocamentos em dias úteis; d) reconheça e registre, de ofício, para fins de compensação, os dias decorrentes de viagem a trabalho que inclua final de semana, feriados e pontos facultativos;	A administração do Tribunal elaborou plano de ações necessárias para atender a maior parte dessas recomendações, aprovado pela Diretoria Geral. A recomendação "c" foi implementada pela Escola Judicial.
	Achados de auditoria: 3.1) Excesso de procedimentos para reconhecer dias trabalhados em decorrência de viagem a trabalho que inclui final de semana, feriado e pontos facultativos; 3.2) Ineficácia e ineficiência do sistema eletrônico adotado para o controle de jornada dos servidores no âmbito do Tribunal.	e) adote providências no sentido de aperfeiçoar o funcionamento do sistema eletrônico de registro de ponto; f) elabore um plano de ação contemplando todas as inconsistências que atualmente impedem o fechamento do banco de horas, correlacionando as providências necessárias para saná-las, os respectivos responsáveis e prazo em que poderão ser adotadas.	

Área de negócio: Gestão de materiais, serviços e patrimônio			
Unidades auditadas: Diretoria Geral (DG), Coordenadoria de Material e Patrimônio (SMP)			
Objeto	Principais conclusões	Recomendações	Providências adotadas pela gestão da unidade
Relatório de Auditoria nº 1/2019: Auditoria de conformidade dos procedimentos e avaliação dos	2.1) Recebimento provisório sem que os serviços estivessem totalmente concluídos; 2.2) Descumprimento do prazo para recebimento	a) Abstenha-se de efetuar o recebimento provisório das obras quando constatar serviços pendentes de conclusão. (Achado 2.1)	Foram adotadas providências que atenderam as recomendações "a", "b", "d", "e", "f", "g" e "k". As

controles internos adotados no recebimento das obras de engenharia, bem como na fase posterior, durante sua garantia	definitivo da obra; 2.3) Ausência de recebimento definitivo da obra; 2.4) Recebimento definitivo da obra por servidor não designado; 2.5) Extravio de documentação de obra; 2.6) Ocupação de imóvel sem o "habite-se" e sem o certificado de vistoria do corpo de bombeiros;	b) Antes de efetuar o recebimento provisório, realize detalhada vistoria na execução da obra certificando sua total conclusão, formalizando a vistoria em documento próprio. (Achado 2.1)	demais recomendações aguardam deliberação sobre a priorização no seu atendimento.
		c) Estabeleça formalmente, por meio de norma interna, uma rotina de vistoria de obra para fins de recebimento (provisório e definitivo). (Achado 2.1, 2.2, 2.3 e 2.4)	
		d) Oriente o fiscal da obra para que, por ocasião da medição de etapa da obra, certifique somente os serviços executados e os materiais utilizados, atentando para que não restem serviços pendentes de execução. (Achado 2.1)	
		e) Abstenha-se de efetuar o recebimento definitivo em prazo superior ao previsto no parágrafo 3º do art. 73 da Lei 8.666/93, salvo em casos excepcionais, devidamente justificados e previstos no edital. (Achado 2.2 e 2.3)	
		f) Proceda ao recebimento definitivo da obra de Bataguassu em obediência à legislação e ao contrato. (Achado 2.3)	
		g) Doravante, somente atribua o encargo de recebimento definitivo de obra a servidor ou comissão formalmente designados. (Achado 2.4)	
		h) Providencie junto à Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Comunicação - CTIC a disponibilização de espaço, em meio eletrônico, para a guarda das documentações relativas às obras. (Achado 2.5)	
		i) Promova, com a devida urgência, a atualização do "Habite-se" do imóvel que abriga o Fórum Trabalhista de Campo Grande. (Achado 2.6)	

		j) Regularize, com a devida urgência, a situação de todos os imóveis em uso por este Tribunal perante o Corpo de Bombeiros, com vista à obtenção da licença para funcionamento. (Achado 2.6) k) Doravante, abstenha-se de ocupar imóveis que não possuam o "Habite-se" e o Certificado de Vistoria do Corpo de Bombeiros. (Achado 2.6)	
Relatório nº 6/2019: Avaliação de controles internos em nível de entidade: grau de maturidade do sistema de controles internos no Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região	Utilizando o modelo COSO 2013, o sistema de controles internos do TRT 24ª Região foi avaliado e apresentou nível básico de maturidade (grau de maturidade: 34,52%)	Foram recomendadas diversas ações visando o aperfeiçoamento do sistema de controles internos, dentre as quais destacam-se: 1) estabelecimento de código de ética e constituição de Comissão de Ética; 2) desenvolvimento pleno das atribuições do Comitê Gestor de Riscos e Controles Internos, com instituição de uma política de gestão de riscos; 3) dimensionamento da força de trabalho em todo o Tribunal; 4) ampliação do projeto de implementação do modelo de gestão por competências; 5) desdobramento da estratégia do Tribunal por meio de planos tático e operacional; 6) estabelecimento de um plano de comunicação institucional.	A administração do Tribunal elaborou e aprovou o Código de Ética dos Servidores do TRT 24ª Região (Resolução Administrativa nº 132/2019). Há, ainda, plano de ação visando elaborar norma de política de combate à fraude e corrupção. As demais recomendações foram encaminhadas ao Comitê de Governança Institucional para análise e elaboração de plano de ação para solução dos pontos críticos.

Área de negócio: Gestão de tecnologia da informação			
Unidade auditada: Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Comunicações (CTIC)			
Objeto	Principais conclusões	Recomendações	Providências adotadas pela gestão da unidade
Relatório de Auditoria nº 5/2019: Auditoria para aferição dos estágios de maturidade da governança e da gestão de tecnologia da informação no âmbito do TRT 24ª Região.	Este relatório foi elaborado em complemento ao Relatório de Auditoria nº 2/2018, no qual foram identificadas impropriedades durante o levantamento de informações solicitadas pelo CNJ durante o desenvolvimento de ação coordenada. O diagnóstico de maturidade foi	a) Efetue a designação do desembargador indicado pela Presidência para compor o Comitê de Governança de TI, nos termos do art. 3º, item IV da Portaria TRT/GP nº 50/2016, ou, alternativamente, avalie a real necessidade dessa exigência no regulamento.	As recomendações direcionadas à Coordenadoria de Auditoria Interna foram incluídas no Plano Anual de Auditoria para 2020, aprovada por meio da Portaria TRT/GP nº 65/2019. A recomendação "c" foi considerada atendida. As demais recomendações

	apresentado pelo CNJ e incorporado neste relatório, no qual são apresentadas ações prioritárias que, uma vez implementadas, impulsionarão a melhoria do grau de maturidade em governança e gestão de TIC.	b) Adote controles internos com vistas a garantir a atualização da portaria de designação dos componentes do Comitê de Governança de TI sempre que houver troca de dirigentes neste Tribunal.	aguardam deliberação sobre a priorização no seu atendimento.
		c) Atualize a Portaria TRT/GP nº 50/2016 no que se refere aos cargos que compõem o Comitê de Gestão de TI.	
		d) Avalie a possibilidade de adotar regras para a análise e deliberação de propostas nas reuniões dos comitês de Governança de TI e de Gestão de TI, estabelecendo quórum mínimo para deliberação e quantidade de votos necessários para aprovação das propostas.	
		e) Estabeleça calendário anual visando dar cumprimento à periodicidade para reuniões dos comitês estabelecida nos artigos 4º e 7º da Portaria TRT/GP nº 50/2016.	
		f) Avalie a possibilidade de estabelecer diretrizes formais que direcionem: f.1) o planejamento de TI; f.2) a gestão do portfólio de projetos de TI e do portfólio de serviços de TI; f.3) as contratações de bens e serviços de TI; f.4) as avaliações de desempenho dos serviços de TI; f.5) comunicação dos resultados da gestão e do uso de TI para as partes interessadas; f.6) avaliação da governança e da gestão de TI;	
		g) Inclua no Plano Anual de Contratações de TI o mesmo código utilizado para identificar a despesa na Proposta Orçamentária e no PETIC;	

		h) Instituir política formal para a avaliação e incentivo ao desempenho de gestores e técnicos de TI;	
		i) Criar política formal para a escolha dos líderes de TI;	
		j) Criar planos, além do PETIC ou PDTIC, voltados a atender aos objetivos estratégicos institucionais vinculados à área de TI da organização;	
		k) Avaliar o desempenho do pessoal de TI;	
		l) Instituir e definir autonomia da Equipe de Tratamento e Resposta a Incidentes de Segurança em Redes Computacionais (ETIR);	
		m) Medir grau de alcance dos objetivos e benefícios que justificaram a abertura de projetos de TI;	
		Recomendações à Coordenadoria de Auditoria Interna: a) Instituir exames de auditoria para aferir o estágio da governança de TI; b) Instituir exames de auditoria para aferir o estágio da gestão de TI; c) Realizar avaliação e acompanhamento da implementação do Plano de Trabalho previsto no art. 29 da Resolução CNJ nº 211/2015.	

Anexo II – Resultados do Painel de Contribuição – Exercício 2019

PAINEL DE CONTRIBUIÇÃO					
Objetivos de Contribuição	Ações (Para alavancar os indicadores)	Indicadores	Metas	Resultado alcançado	Procedimentos e Evidências
Desenvolver as competências internas	Identificar lacunas de habilidade	Percentual de servidores com as lacunas identificadas	100% dos auditores a cada ano	Realizado (100%)	Entre outubro e novembro/2019 os chefes de unidades administrativas vinculadas à CAUDI, assim como o Coordenador, efetuaram uma revisão nas matrizes de competências apresentadas pelo Núcleo de Gestão de Pessoas, incluindo ou excluindo competências técnicas e reavaliando os seus níveis ideal e mínimo. Além disso, efetuaram uma autoavaliação de percepção do nível em que cada titular se encontrava. Foram identificados os GAP's entre os níveis ideal e atual (percepção). Dentre as competências técnicas de maior GAP (2 e 3), optou-se por incluir no Plano Anual de Capacitação aquelas diretamente relacionadas aos objetivos estratégicos da CAUDI, materializadas no Painel de Contribuição, especialmente no que se refere às lacunas de habilidade e trabalhos de consultoria.
	Propor treinamentos no Plano Anual de Capacitação	Percentual de servidores capacitados	100% dos auditores a cada ano	Realizado (100%)	Embora o Plano de Capacitação não tenha sido cumprido integralmente, todos os servidores da CAUDI receberam pelo menos um treinamento cada. Foram proporcionadas aos auditores em 2019 uma média de 149,08 horas/aula. Já o Plano para 2020 baseou-se nas lacunas de habilidade identificadas por meio dos GAP's nas competências técnicas de cada auditor.
Atuar nos riscos emergentes	Reserva de tempo e recursos no Plano Anual de Auditoria para levantamento de indícios em riscos emergentes	Percentual do tempo reservado para os trabalhos técnicos	5% do tempo total disponível	Realizado (100%)	Foram alocadas 60 ADF's para trabalhos de consultoria, nas quais estão incluídos o tempo e recursos para levantamento de indícios em riscos emergentes. PAA 2020 aprovado por meio da Portaria nº 65/2019.

Anexo II – Resultados do Painel de Contribuição – Exercício 2019

Promover a avaliação dos trabalhos de auditoria	Monitoramento do cronograma do PAA e das auditorias	Percentual de cumprimento do Plano Anual de Auditoria (desempenho)	90% de cumprimento do PAA para 2019 e 95% para 2020	Resultado: 81,51%	Efetuada a análise comparativa entre as ações programadas e as executadas, denota-se que cerca de 81% do PAA foi executado. Embora abaixo da meta estabelecida para o exercício de 2019, considera-se o percentual alcançado como satisfatório para uma primeira medição. Fatores imprevisíveis e prejudiciais ao atingimento da meta: 1) auditorias e monitoramentos não previstos; 2) índice de absenteísmo superior ao previsto (real: 4,56%; previsto: 2,46%); 3) atividades de consultoria não previstas no PAA e não documentadas.
	Desenvolver metodologia de avaliação da qualidade dos trabalhos de auditoria	Percentual de elaboração da minuta da metodologia	100% até 2020	Não iniciado	Dentro do prazo
	Acompanhamento do atendimento das recomendações	Percentual de atendimento das recomendações no prazo de 6 meses da sua expedição	80% das recomendações expedidas entre 1º/07 do ano anterior e 30/06 do ano de medição, que ocorrerá em 31/12	Resultado: 55,17%	Das 29 recomendações efetuadas, somente 16 foram plenamente atendidas.
Documentar o dimensionamento do tempo de realização das auditorias	Catalogar as auditorias realizadas nos últimos 3 anos, de acordo com o tempo de duração e grau de complexidade	Percentual de auditorias catalogadas	100% até 2019	Não iniciado	Esta atividade está relacionada ao desenvolvimento de metodologia de dimensionamento do tempo de realização de auditorias, razão pela qual seu cronograma foi transferido para o exercício de 2020.

Anexo II – Resultados do Painel de Contribuição – Exercício 2019

	Desenvolver metodologia de dimensionamento do tempo de realização das auditorias	Percentual de elaboração da minuta da metodologia	100% até 2020	Não iniciado	Dentro do prazo
Regulamentar os trabalhos de consultoria	Propor regulamentação dos trabalhos de consultoria	Percentual de elaboração da minuta do regulamento	100% até 2019	Não iniciado	Aguardando capacitação para dispor de referencial a fim de instruir proposta de regulamentação. Deve ser analisado juntamente com o que dispõem as novas DIRAUD-Jud (Resolução CNJ nº 309/2020), que determinam a elaboração de Estatuto de Auditoria e Código de Ética da UAI
Revisar os normativos internos	Revisar Manual de Auditoria	Percentual de elaboração da minuta do Manual de Auditoria	100% até 2020	Não iniciado	Dentro do prazo. DIRAUD-Jud (Resolução CNJ nº 309/2020) prevê elaboração de Manual de Auditoria do Poder Judiciário (art. 80)
	Revisar os fluxogramas dos processos de trabalho	Percentual de elaboração da minuta dos fluxogramas dos processos de trabalho	100% até 2019	Não iniciado	Deve ser analisado juntamente com o que dispõem as novas DIRAUD-Jud (Resolução CNJ nº 309/2020), que determinam a elaboração de Estatuto de Auditoria e Código de Ética da UAI
	Revisar o processo de trabalho de acompanhamento.	Percentual de elaboração da minuta do processo de trabalho de acompanhamento	100% até 2020	Não iniciado	Dentro do prazo

Apêndice – Determinações / Recomendações do Tribunal de Contas da União

Acórdão	Objeto	Determinações / Recomendações
2306/2013 – Plenário	Monitoramento. Obtenção de informações consolidadas sobre passivos de pessoal reconhecidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho – PAE, ATS, VPNI e URV.	9.5. determinar aos tribunais regionais do trabalho que promovam o ressarcimento dos valores indevidamente pagos relativamente à parcela autônoma de equivalência (PAE), à unidade real de valor (URV) e ao adicional por tempo de serviço (ATS), nos termos do art. 46 da Lei 8.112/1990;
1883/2015 – Plenário	Auditoria operacional. Aferir a qualidade e a fidedignidade das informações prestadas no Levantamento de Governança e Gestão de Pessoas – Ciclo 2013	9.1. recomendar ao Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região/MS (TRT/MS), com fulcro no art. 250, inciso III, do Regimento Interno do TCU, que:
		9.1.1. institua órgão colegiado composto por representantes de unidades estratégicas do Tribunal para auxiliar a alta administração nas decisões relativas à área de pessoal;
		9.1.2. realize ações sistemáticas de desenvolvimento de gestores e de potenciais líderes, orientadas pelo mapeamento das competências existentes e desejadas;
		9.1.3. avalie a oportunidade e a conveniência da criação de banco de talentos que facilite a identificação e o desenvolvimento de potenciais líderes para atuarem nos cargos de natureza gerencial;
		9.1.4. implemente processo de avaliação de desempenho de gestores e servidores, vinculada, entre outros, aos resultados individuais e institucionais alcançados;
		9.1.5. utilize as avaliações de desempenho como instrumento de processo contínuo de identificação das necessidades de capacitação dos gestores e servidores, levando-as em consideração na elaboração dos planos de capacitação;
		9.1.6. estabeleça, preferencialmente, processo de seleção para funções e cargos de natureza gerencial, assegurando a avaliação dos perfis de competência dos candidatos, a transparência e a concorrência;
		9.1.7. priorize a implantação da gestão por competências no órgão, de forma a permitir melhor planejamento da força de trabalho e a adoção de critérios técnicos para fundamentar, ente outras, as decisões relativas a quantitativo, perfil, alocação inicial e movimentação da força de trabalho;
		9.1.8. adote medidas para assegurar a realização periódica de levantamentos com vistas ao dimensionamento da força de trabalho, inclusive da área administrativa, levando em consideração a projeção de necessidades futuras;
		9.1.9. defina e monitore informações sobre a força de trabalho periodicamente, tais como quantitativo real de servidores em relação ao ideal e projeções de vacância, a fim de que sejam utilizadas como insumos para planejamento e tomada de decisão.
		9.2. determinar, com fulcro no art. 43, inciso I, da Lei 8.443/1992 c/c o art. 250, inciso II, do Regimento interno do TCU, ao TRT/MS que, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, encaminhe a este Tribunal plano de ação para implementar as recomendações descritas no item anterior, especificando as medidas a serem adotadas, os respectivos prazos e os responsáveis, ou justificativa sobre a decisão de não implementar tais recomendações.

Apêndice – Determinações / Recomendações do Tribunal de Contas da União

1832/2018 – Plenário	Auditoria realizada com o objetivo de avaliar o grau de aderência dos portais na internet de organizações públicas federais à legislação de transparência, notadamente à Lei de Acesso à Informação – LAI.	9.1. determinar às organizações fiscalizadas, com base no art. 43, inciso I, da Lei 8.443/1992 c/c o art. 250, II, do Regimento interno do TCU que, no prazo de 180 dias, adotem as providências necessárias para:
		9.1.1. corrigir as desconformidades identificadas, com base no resultado da avaliação individualizada feita por este Tribunal, constantes dos relatórios específicos elaborados para cada uma das organizações, de forma a publicar em suas páginas de transparência na internet, as informações que devem ser obrigatoriamente divulgadas conforme os normativos de transparência aplicáveis, em especial aquelas relativas:
		9.1.1.1. a licitações e contratos (art. 8º, IV, da Lei 12.527/2011) ; a receitas e despesas (art. 48A da LC 101/2000; art. 8º, § 1º, III, da Lei 12.527/2011) ; à execução orçamentária e financeira (art. 48, II, da LC 101/2000) ; a remunerações, diárias e passagens (art. 94, II e IV, da Lei 13.242/2015) ; à prestação de contas, a auditorias e inspeções (art. 48, caput, da LC 101/2000; art. 7º, VII, "b", da Lei 12.527/2011) ; a informações institucionais (art. 8º, § 1º, I, da Lei 12.527/2011) ; e a indicadores de desempenho, metas e resultados; e a programas, ações, projetos e obras (art. 7º, VII, "a", c/c o art. 8º, § 1º, V, da Lei 12.527/2011) ;
		9.1.1.2. ao rol de informações classificadas e desclassificadas (art. 30, I e II, da Lei 12.527/2011) ;
		9.1.1.3. às audiências públicas, às consultas públicas e às ouvidorias (art. 9º, II, da Lei 12.527/2011) ;
		9.1.1.4. ao Serviço de Informações ao Cidadão, seja presencial ou eletrônico, e ao relatório estatístico sobre os pedidos de acesso à informação (art. 9º, I, c/c o art. 10, art. 30, III, da Lei 12.527/2011, e arts. 14 e 15, da Lei 13.460/2017) ;
		9.1.2. adequar seus portais na internet aos requisitos de transparência especificados no art. 8º, § 3º, I, II e III, da Lei 12.527/2011, segundo avaliação individualizada feita por este Tribunal, constantes dos relatórios específicos elaborados para cada uma das organizações, de forma a: fornecer efetiva ferramenta de pesquisa que retorne resultados compatíveis com os parâmetros informados; publicar, em formato aberto, os relatórios já disponibilizados em outros formatos; e evitar o uso de mecanismos que limitem o acesso automatizado às informações públicas contidas nas seções de transparência dos portais;
		9.1.3 desenvolver suas respectivas páginas de transparência em aderência aos requisitos estabelecidos pelo Modelo de Acessibilidade de Governo Eletrônico (e-MAG) , de forma a apoiar o cumprimento do art. 8º, § 3º, VIII, da Lei 12.527/2011 e do art. 63, caput, da Lei 13.146/2015.
		9.2. recomendar às organizações fiscalizadas, com fulcro no art. 43, II, da Lei 8.443/1992 c/c o art. 250, III, do Regimento Interno do TCU, que:
		9.2.1 adotem providências para elaborar e publicar em suas respectivas páginas de transparência na internet a "Carta de Serviços ao Usuário", nos termos do art. 7º, caput e §§1º a 5º, da Lei 13.460/2017, e para realizar avaliação dos serviços públicos prestados e divulgar os resultados das avaliações, conforme o art. 23, da Lei 13.460/2017, tendo em visto a iminência da entrada em vigor da referida Lei;
		9.2.2 observem as orientações contidas na Seção B.III, item 3 – Participação Social, do "Guia para publicação proativa de informações nos sítios eletrônicos dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal" ao divulgarem, nas suas respectivas páginas de transparência na internet, as informações relativas aos mecanismos de participação popular previstos no art. 9º, II, da Lei 12.527/2011;

Apêndice – Determinações / Recomendações do Tribunal de Contas da União

958/2019 – Plenário	Auditoria operacional. Avaliar a susceptibilidade à fraude e à corrupção das organizações públicas do estado, em face de seus respectivos poderes de compra e de regulação.	9.1. Recomendar às unidades dos órgãos do Poder Judiciário, Conselhos de Classe e Sistema "S" situados no Mato Grosso do Sul, dispostos no Apêndice 'J' do relatório precedente, com fulcro no art. 43, inciso I, da Lei 8.443/1992, combinado com art. 250, inciso III, do Regimento Interno do Tribunal de Contas da União que implementem as boas práticas de combate à fraude e corrupção de maneira proporcional ao seu poder de compra ou de regulação, conforme diagnóstico individual a ser enviado pelo TCU (peças 201 a 203) ;
		9.2. Determinar, com fulcro no art. 43, inciso I, da Lei 8.443/1992, combinado com art. 250, inciso II, do Regimento Interno do Tribunal de Contas da União, às unidades dos órgãos do Poder Judiciário, Conselhos de Classe e Sistema "S" situados no Mato Grosso do Sul, dispostos no Apêndice 'J' do relatório precedente, que encaminhem ao TCU, conforme art. 243 do seu Regimento Interno, parágrafos 196/197-202/207 do Manual Anop, aprovado pela Portaria Segecex 4/2010; parágrafos 167-169 do Anexo à Portaria TCU 280/2010 e Portaria Segecex 27/2009, no prazo de até 90 dias da ciência, plano de ação contendo o cronograma de adoção das medidas necessárias à implementação da recomendação proferida, com definição dos responsáveis, prazos e atividades acerca das medidas a serem tomadas;