

Automação da Fiscalização dos Atos de Pessoal da Secretaria de Auditoria do TRT-15: experiências e desafios

Carla Joyce Gomes Alarcon de Paula

Coordenadora de auditoria de governança e gestão do Tribunal Regional do Trabalho da 15.^a Região, com mais de 14 anos de experiência em auditoria. Possui especialização em Direito Processual e do Trabalho e é coautora do projeto de Automação da Fiscalização dos Atos de Pessoal, vencedor do Prêmio Auditoria de Geração de Valor 2024.

Resumo

O projeto Automação da Fiscalização dos Atos de Pessoal da Secretaria de Auditoria do TRT-15, vencedor do Prêmio Auditoria de Geração de Valor 2024, visa otimizar a análise de admissões, aposentadorias e pensões. Ele utiliza ferramentas eletrônicas, como consultas SQL e planilhas automatizadas para agilizar e padronizar processos, melhorando a eficiência, a confiabilidade e a transparência. A automação permite reduzir o tempo de análise, diminuir erros e garantir a conformidade legal. Apesar dos desafios, como a complexidade das normas, o projeto é um avanço significativo na modernização da auditoria interna e da gestão de pessoal.

Fórum Permanente de Auditoria Interna do Poder Judiciário - Edição 2024

A crescente complexidade dos processos administrativos no setor público, especialmente aqueles relacionados à gestão de pessoas, como admissões, aposentadorias e pensões, exige uma abordagem cada vez mais precisa e eficiente. No contexto do Poder Judiciário, em que a confiabilidade dos dados e a conformidade com as normativas legais são cruciais, a automação dos atos de pessoal surge como uma solução inovadora e estratégica. Durante o Fórum Permanente de Auditoria Interna do Poder Judiciário – Edição 2024 –, promovido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a Secretaria de Auditoria do Tribunal Regional do Trabalho da 15.^a Região foi agraciada com o 1.^o lugar no Prêmio Auditoria de Geração de Valor 2024 pelo projeto “Automação da Fiscalização dos Atos de Pessoal”. Esse prêmio visa reconhecer ações ou projetos inovadores, desenvolvidos por magistrados(as) e servidores(as) do Poder Judiciário, que agreguem valor à auditoria interna. O projeto foi elaborado pelos servidores Carla Joyce Gomes Alarcon de Paula, Denis Alessandro Chagas, Éber Xavier do Nascimento Júnior e Lucas Leonardo Cazalli Xavier.



1 A OBRIGATORIEDADE DE PARECERES DAS UNIDADES DE AUDITORIA INTERNA SOBRE ATOS DE PESSOAL SEGUNDO A INSTRUÇÃO NORMATIVA TCU N. 78/2018

A Instrução Normativa TCU n. 78/2018 estabelece diretrizes para a fiscalização de atos de pessoal, com foco em admissões, aposentadorias e pensões. De acordo com a norma, as Unidades de Auditoria Interna (UAI) de órgãos e entidades da administração pública federal têm o dever de emitir pareceres sobre a legalidade desses atos antes de sua remessa ao TCU para fins de registro. Essa obrigatoriedade visa assegurar que os atos relacionados à gestão de pessoal estejam em conformidade com a legislação vigente. Ao emitir pareceres sobre admissões, aposentadorias e pensões, as UAIs exercem um papel preventivo de controle, contribuindo para a detecção e a correção de possíveis irregularidades antes da submissão dos atos ao controle externo do TCU.

Dado o grande volume de atos de pessoal que precisam ser encaminhados ao TCU, a execução dessa tarefa pelas UAIs deve ser feita com agilidade e eficiência, sem comprometer a qualidade dos pareceres emitidos. Contudo, é importante ressaltar que, embora a emissão de pareceres sobre atos de pessoal seja uma obrigação das UAIs, essa atividade não se alinha diretamente à essência da auditoria interna. Conforme estabelecido pela Resolução do CNJ n. 309/2020, a auditoria interna deve se concentrar na eficácia da governança, no gerenciamento de riscos e na implementação de controles internos, priorizando a prestação de serviços de avaliação e consultoria.

Assim, a responsabilidade de emitir pareceres, embora necessária para o controle prévio e a conformidade legal, pode desviar as UAIs de sua função principal, que é garantir a integridade e a eficiência dos processos internos. Portanto, é essencial encontrar um equilíbrio que permita a realização dessa obrigação sem comprometer a qualidade da auditoria interna e suas funções fundamentais.

Nesse contexto, surge a necessidade de otimizar a fiscalização dos atos de pessoal.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO DA AUTOMAÇÃO DA FISCALIZAÇÃO DOS ATOS DE PESSOAL

Os atos de pessoal englobam uma variedade significativa de atividades administrativas relacionadas à vida funcional dos servidores públicos, incluindo admissões, aposentadorias e pensões. Cada um desses processos demanda rigorosas verificações e cálculos para assegurar o cumprimento das exigências legais e a proteção dos direitos dos servidores.

A legislação pertinente, como a Instrução Normativa n. 78/2018 do Tribunal de Contas da União (TCU), estabelece prazos e critérios rigorosos para a verificação e a fiscalização desses processos. Isso inclui o correto preenchimento de formulários no sistema e-Pessoal, uma plataforma eletrônica criada pelo TCU para gerenciar informações sobre a gestão de pessoal na administração pública federal.

Nesse cenário, a adoção de soluções automatizadas não apenas simplifica o trabalho dos auditores como também aprimora a efici-

ência e a confiabilidade das análises. A automação desses processos, especialmente no que se refere à fiscalização da legalidade dos atos, tornou-se uma necessidade premente, devido à grande quantidade de dados e variáveis envolvidas.

3 PROJETO AUTOMAÇÃO DA FISCALIZAÇÃO DOS ATOS DE PESSOAL

O objetivo central deste projeto foi desenvolver ferramentas eletrônicas capazes de automatizar a análise dos atos de admissão, aposentadoria e pensão. Entre essas ferramentas, destacam-se planilhas automatizadas e a utilização de bases de dados de sistemas como o SIGEP e o FolhaWeb, permitindo que os auditores acessem as informações necessárias de forma mais rápida e eficiente.

O desenvolvimento concentrou-se na criação de modelos específicos de planilhas para cada tipo de ato de pessoal: admissão, aposentadoria, pensão e cálculo de médias. Essas planilhas foram projetadas para refletir a sequência dos atos administrativos (Prod) e as informações disponíveis no sistema e-Pessoal, amplamente utilizado pelo Poder Judiciário na gestão de pessoal.

Com as novas funcionalidades, análises que antes eram demoradas e realizadas manualmente agora podem ser concluídas em poucas horas, graças à automatização tanto dos cálculos quanto da maior parte das verificações de conformidade.

O ponto de partida para as análises é uma consulta SQL, que extrai os dados necessá-

rios do banco de dados do sistema de gestão de pessoas do Tribunal (SIGEP) e de outros sistemas, como o FolhaWeb. A integração dessas planilhas permite o preenchimento automático da maior parte dos dados, enquanto os campos que exigem intervenção manual são claramente destacados para facilitar o trabalho dos auditores.

A equipe responsável pelo projeto segue desenvolvendo novas funcionalidades, com o objetivo de alcançar uma automação completa dos cálculos e das verificações, além de aprimorar a integração entre as diversas bases de dados utilizadas.

4 BENEFÍCIOS OBTIDOS

O projeto foi implementado com sucesso e está em uso efetivo, trazendo diversos benefícios, como:

Agilidade: redução significativa do tempo necessário para a realização das análises.

Eficiência: processos otimizados, com menos interferências manuais e maior rapidez nas verificações.

Confiabilidade: a integração com os sistemas garante maior precisão na obtenção e no cruzamento de dados.

Padronização: as análises seguem um padrão definido, assegurando uniformidade nos procedimentos e nas interpretações.

Capacitação: a automação facilita o treinamento de novos auditores.

Transparência: a automatização proporciona documentação clara das análises e das memórias de cálculo, oferecendo maior segurança nas decisões tomadas.



5 FUNCIONAMENTO TÉCNICO DETALHADO

A automação da fiscalização dos atos de pessoal no TRT-15 foi desenvolvida para atender às especificidades de cada tipo de ato de pessoal – admissão, aposentadoria, pensão e cálculo de médias. Cada um desses atos exige uma série de verificações e cálculos, e o projeto trouxe soluções específicas para agilizar e padronizar essas etapas, reduzindo a margem de erro e o tempo de execução.

5.1 SQL (Linguagem de Consulta Estruturada)

O SQL Developer é uma ferramenta gratuita da Oracle que simplifica a interação com bancos de dados Oracle. Sua principal vantagem reside na capacidade de extrair dados específicos de tabelas e visualizações por meio de consultas SQL, tornando a manipulação de dados acessível até mesmo para usuários com pouca experiência em programação. A ferramenta também permite a exportação dos resultados para formatos como Excel, CSV e XML, facilitando a consolidação e a análise dos dados.

Adicionalmente, o SQL Developer possibilita a criação de relatórios personalizados, integrando informações em um único documento, o que aprimora a apresentação e a interpretação dos dados.

Nesse contexto, foram desenvolvidas consultas SQL que consolidam as informações registradas no SIGEP que são essenciais às análises para a fiscalização dos atos de pessoal.

5.2 Análise dos atos de admissão

A admissão de novos servidores exige a verificação de uma série de documentos e requisitos legais, desde a convocação do candidato até o exercício do cargo efetivo.

Com a automação, a Secretaria de Auditoria desenvolveu um processo que utiliza consultas em SQL para acessar diretamente os dados pessoais e funcionais dos servidores no sistema SIGEP. As informações necessárias para a análise, como datas de posse e exercício, formação acadêmica e requisitos do cargo, são extraídas e inseridas automaticamente em uma planilha eletrônica. Essa planilha foi projetada para destacar eventuais inconformidades de maneira automática, tornando o processo de fiscalização muito mais rápido e eficiente.

Entre as principais funcionalidades da planilha de admissão, destacam-se:

- apuração automática dos prazos de posse e exercício, verificando se estão dentro dos limites legais;
- comparação entre a formação acadêmica do servidor e os requisitos de escolaridade exigidos para o cargo;
- organização da apresentação dos dados funcionais e pessoais de maneira a facilitar a conferência com as informações registradas no e-Pessoal e no Proad;
- geração automática de alertas quando alguma exigência não é atendida.

Essas ferramentas permitem uma análise mais objetiva e segura, assegurando que todas as etapas de admissão sejam devidamente cumpridas e conferidas.

5.3 Análise dos atos de aposentadoria

A planilha desenvolvida para a análise dos atos de aposentadoria é estruturada em diferentes seções, possibilitando uma avaliação segmentada e minuciosa das informações.

Entre as principais funcionalidades da planilha de aposentadoria, destacam-se:

- **Contagem de tempo de contribuição:** a planilha verifica automaticamente o tempo de contribuição total do servidor, considerando os períodos de serviço público, tempo no cargo e eventuais afastamentos.
- **Incorporações e vantagens pessoais:** as vantagens incorporadas pelo servidor ao longo da carreira são automaticamente apuradas pela planilha, com base nos registros históricos de progressões e promoções.
- **Regras de aposentadoria:** são apresentadas todas as opções para a implementação dos requisitos para aposentadoria, incluindo as datas em que foram implementados.
- **Cálculo da remuneração:** apresenta as rubricas que compõem a remuneração do servidor na atividade e calcula os proventos.
- **Organização de dados:** organiza a apresentação dos dados funcionais e pessoais de maneira a facilitar a conferência com as informações registradas no e-Pessoal e no Proad.

5.4 Cálculo de médias salariais

A planilha eletrônica que automatiza o cálculo das médias salariais é facilitada por um

script que preenche automaticamente as rubricas correspondentes mês a mês, com base nas tabelas de vencimentos de cada cargo e que abrangem todas as alterações salariais desde julho de 1994.

A planilha realiza automaticamente o cálculo da média dos salários de contribuição que serviram de base para os proventos e, para os servidores que optaram pelo regime de previdência complementar, a data de opção também é registrada, permitindo a apuração do Benefício Especial conforme estipulado pela Lei 12.618/2012.

Esse processo inclui, automaticamente, a aplicação de índices de atualização monetária previstos em lei e das diferenças reconhecidas judicialmente, assegurando uma análise precisa e conforme as normas estabelecidas.

5.5 Análise dos atos de pensão

O processo de análise de pensão também foi beneficiado pelas ferramentas desenvolvidas no âmbito da automação da fiscalização.

A concessão de pensões civis envolve a verificação de uma série de documentos e requisitos administrativos, como a certidão de óbito, a habilitação dos dependentes e o cálculo das cotas de proventos.

A verificação da documentação exigida para a concessão da pensão, como certidões e atos administrativos, é facilitada pelo preenchimento automático de campos na planilha eletrônica, a exemplo do cálculo automático das cotas de pensão de cada dependente, de acordo com as regras vigentes. A tabela também confere a vigência dos proventos e



apura as cotas mensais, utilizando os dados da ficha financeira, os quais são facilmente comparados às informações do Proad e do formulário e-Pessoal.

Os direitos dos dependentes são verificados a partir dos registros no SIGEP e de documentos processuais, como certidões de casamento, nascimento e outros, garantindo que as cotas sejam corretamente atribuídas.

Além de realizar os cálculos automaticamente, a planilha destaca eventuais inconsistências entre os registros de dados financeiros e o formulário e-Pessoal, permitindo que os auditores se concentrem nas análises mais complexas, como as que envolvem ações judiciais ou regras previdenciárias especiais.

6 RESULTADOS E IMPACTOS

Desde a implementação da automação dos atos de pessoal, os resultados obtidos são expressivos. O processo de fiscalização, que antes exigia múltiplas consultas manuais e relatórios extensos, foi simplificado, permitindo que as análises fossem concluídas de forma mais rápida e eficiente. Além disso, a padronização das análises reduziu a margem de erro e garantiu maior confiabilidade nos resultados, o que é fundamental para a transparência e a conformidade legal.

O acesso direto aos bancos de dados dos sistemas de gestão de pessoal foi um dos fatores mais importantes para o sucesso do projeto. Com o uso de consultas SQL pré-desenvolvidas, os auditores podem acessar rapidamente as informações necessárias, sem a necessidade de múltiplas consultas aos sistemas informatizados.

7 DESAFIOS E PRÓXIMOS PASSOS

Embora o projeto tenha alcançado resultados positivos, alguns desafios permanecem. O principal deles é a necessidade de prever o maior número possível de variáveis nas análises, dada a complexidade dos atos de pessoal. As regras de aposentadoria, por exemplo, podem variar conforme o tempo de serviço, o cargo exercido e as opções de regime previdenciário do servidor. Portanto, é crucial que as ferramentas de automação continuem a ser atualizadas e aprimoradas para lidar com novas situações e alterações legislativas.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A automação dos atos de pessoal na Secretaria de Auditoria do TRT-15 representa um marco importante na modernização dos processos de gestão de pessoal e auditoria interna. As ferramentas desenvolvidas até o momento demonstram que é possível alcançar altos níveis de eficiência, confiabilidade e transparência por meio da tecnologia. À medida que os desafios são superados e novas soluções são implementadas, a tendência é que a automação se torne cada vez mais presente, contribuindo para a melhoria contínua dos serviços oferecidos.