



RELATÓRIO DE GESTÃO 2007

Ministério da Fazenda
Secretaria Executiva
Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração.
Gerência Regional de Administração do Ministério da Fazenda no Estado de São Paulo

Ministro da Fazenda
GUIDO MANTEGA

Secretário Executivo
Nelson Machado

Subsecretário de Planejamento, Orçamento e Administração
Laerte Dorneles Meliga

Gerente Regional de Administração em São Paulo
Donizeti de Carvalho Rosa

Gerência Regional de Administração Ministério da Fazenda São Paulo.
Avenida Prestes Maia, 733 - 19º andar – Sala 1912.
CEP 01031-001 – São Paulo - SP
Fone: (11) 3315 2707
Fax: (11) 3315 2708
E-mail: gra.sp.gra@fazenda.gov.br

Missão: "Prover soluções administrativas para os órgãos do Ministério da Fazenda, parceiros, unidades da administração pública, cidadão-usuário, contribuindo para a melhoria contínua do serviço Público"

Visão: "Ser referencial como unidade de excelência em gestão no âmbito da Administração 2009"

SUMÁRIO

1. Identificação da Unidade Jurisdicionada
2. Responsabilidades institucionais
 - 2.1 - Papel da Unidade na Execução de Políticas Públicas
- 3 . Estratégias de atuação
- 4 . Gestão de programas e ações
 - 4.1 – PROGRAMAS-
 - 4.1.1.Programa 0750 – Apoio Administrativo
 - 4.1.1.1.Dados Gerais
 - 4.1.1.2.Principais Ações do Programa
 - 4.1.1.3.Gestão das Ações
 - 4.1.1.3.1.Ação ... Nome
 - 4.1.1.3.1.1.Dados Gerais
 - 4.1.1.3.1.2.Resultados
5. Desempenho operacional
6. Previdência Complementar Patrocinada
7. Instituições beneficiadas por renúncia fiscal
8. Operações de fundos
9. Conteúdos específicos por UJ ou grupo de unidades afins
 - Anexo A – Demonstrativos de tomadas de contas especiais
 - Anexo B – Demonstrativo de perdas, extravios ou outras irregularidades
 - Anexo C – Despesas com cartão de credito corporativo
 - Anexo D – Recomendações de órgãos de controle
 - Anexo E – Demonstrativo de transferências realizadas no exercício –
 - Anexo F _ Demonstrativo dos atos de admissão, desligamento, aposentadoria e pensão no exercício.
 - Anexo G – Dados do cumprimento do Acórdão TCU 1.113/2004.
 - Anexo H – Dados de desempenho do Setor de Transporte/DRL.
10. Conclusão

Apresentação

Este relatório está estruturado em forma de itens conforme orientações da Portaria nº 1.950/2007, de 28 de dezembro de 2007- DOU 03.01.2008 , Norma de Execução nº 05/2007, de 28 dezembro 2007 – DOU 03.01.2007, ambas da Controladoria Geral da União da Presidência da República/PR ; a da Instrução Normativa/TCU nº 47/2004, de 27 de outubro de 2004 e suas alterações, na Decisão Normativa /TCU nº 85 e 88/2007- do TCU, de 19 de setembro de 2007 e 28 de novembro de 2007, publicadas nos Diários Oficiais de 24.09.2007 e 30.11.2007, respectivamente.

Registre-se, oportunamente, que no segundo mandato do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva ocorreram significativas mudanças de gestores no Ministério da Fazenda e no método de planejamento estratégico. Este fato fez com que o exercício de 2007 fosse atípico para a Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração – SPOA/SE e para as 27 Gerências Regionais de Administração – GRAs.

A nova metodologia de planejamento estratégico adotada foi o Balanced Scorecard. Ela veio para dar suporte à gestão organizacional do órgão central e suas 27 unidades regionais distribuídas em todos os estados da federação.

Em decorrência da rotatividade dos cargos gerenciais no âmbito da SPOA, incluindo coordenadores gerais e ,também, alguns GRAs, além da nova metodologia de planejamento estratégico, a decisão institucional da SPOA com relação às metas para o ano de 2007 foi de que as GRA's fossem fornecedoras de dados das metas institucionais do órgão central. Tais metas foram publicadas na Portaria nº 482/2007, DOU 01.11.2007.

Não obstante as dificuldades naturais durante a fase de transição, a Gerência Regional de Administração em São Paulo, decidiu dar prosseguimento às ações para saneamento de um grande passivo ainda pendente na unidade .

Diante ao exposto, o presente relatório demonstrará os resultados das ações estratégicas vinculadas ao planejamento institucional da SPOA, das atividades vinculadas às metas internas da GRA/SP , das atividades decorrentes da expansão da Procuradoria da Fazenda Nacional e da criação da Receita Federal do Brasil. Portanto, serão estes resultados que apresentaremos aos controles interno e externo, respectivamente CGU/PR e TCU/PL.

1. Identificação

Tabela 1– Dados da unidade jurisdicionada

Nome completo da unidade e sigla	Gerência Regional de Administração em São Paulo – GRA/SP
Natureza jurídica	Organização da administração direta do Poder Executivo
Vinculação ministerial	Ministério da Fazenda
Normativos de criação	Decreto 3.782/2001, publicado na Seção 1, DOU – nº 210, de 01/11/2001.
Definição de competências	Portaria 290/2004, 30 de setembro de 2004, publicada no DOU nº 191, de 04 de outubro 2004.
Estrutura Organizacional	Assistência de Gabinete - ASSIST, Assessoria de Comunicação Social – ACS, Assistência de Informática – ATI, Ouvidoria, Divisão de Recursos Humanos - DRH, Divisão de Recursos Logísticos - DRL, Divisão de Planejamento e Contabilidade - DPC, Serviço de Orçamento e Finanças – SIOFI.
Publicação no DOU	DOU nº 191, de 04.10.2004
CNPJ	00394.460/0024-38
Nome e código no SIAFI	GRA/SP – 170.131/00001 – Tesouro
Código UJ titular do relatório	GRA/SP
Código das Ujs abrangidas	Não consolida outras unidades
Endereço completo da sede	Av. Prestes Maia, 733, sala 1904, 19º andar, Luz, CEP 01031-001 Fones: 011 2113 2707 Fax : 011 2113 2708
Endereço da página institucional na intranet	http://10.206.4.8
Situação da unidade quando ao funcionamento	Em funcionamento
Função de governo predominante	Administração
Tipo de atividade	Atividade – meio
Unidade (s) gestora (s) utilizada(s) no SIAFI	170.131

2. Responsabilidades institucionais

2.1). Papel da unidade na execução das políticas públicas

A Gerência Regional de Administração /SP é uma unidade regional desconcentrada da Administração Direta. Está vinculada ao Ministério da Fazenda, Secretaria Executiva, diretamente subordinada a Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração/SPOA /SE e no cenário de políticas públicas tem função administrativa.

No período, exerceu suas atribuições regimentais através da execução de atividades-meio como suporte aos órgãos finalísticos do Ministério da Fazenda em São Paulo através de suas equipes de logística , recursos humanos, orçamento e finanças e Comunicação Social.

Atendeu aos seguintes clientes institucionais : Procuradoria da Fazenda Nacional – PFN/SP, Receita Federal do Brasil - RFB, Tribunal de Contas da União - TCU, Agência Brasileira de Inteligência – ABIN, Controladoria Geral da União – CGU, Escola de Administração Fazendária – ESAF, Advocacia Geral da União – AGU e Gerência Regional do Patrimônio da União – GRPU e para fazê-lo, utilizou-se das ações orçamentárias do governo federal, típicas do órgão central em dois programas constantes do PPA 2007-2009, quais sejam : 0750 - Apoio Administrativo e 0089 - Previdência de Inativos e Pensionistas.

No ano de 2007, além das atribuições institucionais, enfrentou desafios em nível de gestão, tendo em vista as decisões do governo federal como por exemplo, a criação da Receita Federal do Brasil , instituída pela Lei 11.457/2007, de 16 março 2007, publicada no DOU de 19.03.2007 que refletiu diretamente no operacional da GRA/SP. Com a criação da RFB, a expansão da Procuradoria da Fazenda Nacional em São Paulo foi inevitável, culminando com o aumento considerável de procuradores na folha de pagamento da UPAG 55037.

Adicionado ao fato do aumento de demandas operacionais, não houve a devida reposição de recursos humanos e materiais; pelo contrário, nossa força de trabalho diminui em 6% em 2007 (167 servidores janeiro/07 contra 157 em dezembro/07).

2.2 Atribuições Regimentais da GRA/SP:

Missão: "Prover soluções administrativas para os órgãos do Ministério da Fazenda, parceiros, unidades da administração pública, cidadão-usuário, contribuindo para a melhoria contínua do serviço Público"

Visão: "Ser referencial como unidade de excelência em gestão no âmbito da Administração 2009"

Art. 71 da Portaria nº 209/2004:

I - prestar apoio logístico aos órgãos do Ministério da Fazenda, sediados na área de suas jurisdições, exceto às unidades da Secretaria da Receita Federal que não compartilhem imóveis com outros órgãos do Ministério, planejando, coordenando, acompanhando e executando, de acordo com as normas e os procedimentos padrões estabelecidos, as atividades inerentes aos Sistemas de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, de Administração dos Recursos de Informação e Informática - SISP, de Serviços Gerais - SISG, Nacional de Arquivos - SINAR, de Planejamento e de Orçamento Federal, de Administração Financeira Federal e de Contabilidade Federal;

II - realizar as atividades de comunicação social, no âmbito da Gerência Regional de Administração;

III - executar as atividades de ouvidoria, no âmbito da Gerência Regional de Administração;

IV - disseminar as informações aos órgãos do Ministério da Fazenda em sua jurisdição, quanto ao cumprimento das normas emanadas pelo órgão setorial dos sistemas citados no inciso I, deste artigo;

V - assessorar, junto às unidades jurisdicionadas, a fiscalização de contratos, abrangendo os de âmbito Nacional, cuja contratação tenha sido determinada pela Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração;

VI - acompanhar a execução de todos os serviços abrangidos em contratos determinados pela Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração;

VII - coordenar e supervisionar a elaboração e a consolidação dos planos e programas das atividades finalísticas no âmbito da Gerência Regional de Administração;

VIII - assessorar as unidades centrais na promoção da articulação, da cooperação técnica e do intercâmbio de experiências e informações;

IX - coordenar e supervisionar o registro dos atos e fatos da gestão orçamentária, financeira e patrimonial da Gerência Regional de Administração;

X - realizar a tomada de contas anuais do ordenador de despesa e demais responsáveis;

XI - promover a análise das contas, balancetes, balanços e demonstrativos contábeis da Unidade;

XII - coordenar o processo de formalização da tomada de contas anual do ordenador de despesa e demais responsáveis da Gerência Regional de Administração;

XIII - prestar apoio técnico e orientação contábil às áreas de execução orçamentária, financeira e patrimonial da Gerência Regional de Administração;

Relatório de Gestão 2006

Missão: "Prover soluções administrativas para os órgãos do Ministério da Fazenda, parceiros, unidades da administração pública, cidadão-usuário, contribuindo para a melhoria contínua do serviço Público"

Visão: "Ser referencial como unidade de excelência em gestão no âmbito da Administração 2009"

GRA/SP;

XIV - instaurar, quando couber, tomada de contas especial de todo aquele que der causa a perda, extravio ou irregularidade que resulte em dano ao erário, no âmbito da Gerência Regional de Administração;

XV - promover as conformidades diárias, de suporte documental e contábil no âmbito da Unidade;

XVI - dar posse em cargos em comissão;

XVII - conceder salário-família, auxílio, vantagens e licença;

XVIII - conceder aposentadoria, pensão e expedir título de inatividade;

XIX - promover, anualmente, o cadastramento dos dados dos servidores aposentados e beneficiários de pensões;

XX - avaliar, consolidar e propor ao Coordenador-Geral de Recursos Humanos a programação anual de treinamento da Gerência Regional de Administração, observadas as diretrizes do Plano Plurianual de Aprendizagem Permanente - PPAP;

XXI - supervisionar a execução das atividades relacionadas ao programa de assistência à saúde dos servidores e de seus dependentes no âmbito de sua jurisdição;

XXII - reconhecer dívida relativa a pagamentos de exercícios anteriores;

XXIII - acompanhar o cadastramento das ações judiciais em sistema específico;

XXIV - prestar informações ao Poder Judiciário, à Procuradoria da Fazenda Nacional e à Procuradoria da União, necessárias à defesa da União;

XXV - implementar as políticas de tecnologia da informação emanadas da Unidade Central;

XXVI - coordenar, no âmbito de sua jurisdição, as atividades relacionadas aos sistemas corporativos, consoante orientações da Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração;

XXVII - planejar, coordenar, orientar e promover as atividades desenvolvidas na função de informática, na jurisdição da Gerência;

XXVIII - aplicar programa de conscientização dos usuários quanto à segurança de dados e informações;

XXIX - administrar os recursos tecnológicos disponíveis no âmbito da Unidade;

XXX - acompanhar a instalação e a manutenção de aplicativos e componentes de informática, bem como, a distribuição, remanejamento e desativação;

Missão: "Prover soluções administrativas para os órgãos do Ministério da Fazenda, parceiros, unidades da administração pública, cidadão-usuário, contribuindo para a melhoria contínua do serviço Público"

Visão: "Ser referencial como unidade de excelência em gestão no âmbito da Administração 2009"

XXXI - manter o controle de acesso aos sistemas corporativos sob a gestão da Unidade, cadastrando e desabilitando os usuários;

XXXII - prestar suporte aos usuários de equipamentos e de sistemas informatizados no âmbito da Unidade;

XXXIII - coordenar e supervisionar o Serviço de auto-atendimento ao Cidadão;

XXXIV - promover as contratações de bens e serviços no âmbito de sua jurisdição; e

XXXV - exercer as atividades de administração de bens móveis inclusive os adjudicados pela Dívida Ativa da União.

2.3 Decisões de governo que refletiram na Unidade em 2007:

2.3.1) Criação da Receita Federal do Brasil e Expansão da Procuradoria da Fazenda Nacional em São Paulo.

2.3.1.1) - Impacto na Divisão de Recursos Logísticos/DRL – a criação da RFB fez com que a PFN necessitasse se expandir; tanto em área física, quanto em quantidade de procuradores para atender as novas demandas de autuação fiscal, apreensão de bens e fiscalização da arrecadação dos tributos da Previdência para a União.

2.3.1.1.1) Mudança de Local da PFN/SP e PRFN/3ª MS para o Edifício Jean Khoury Farah – Alameda Santos, 647 – SP/SP

a) – Contextualização – A locação foi feita para atender o principal cliente da GRA/SP a PFN/SP e PRFN/3ª MS que fez o pedido em função da necessidade de espaço físico e da facilidade acesso aos principais fóruns de São Paulo que se localizam na Avenida Paulista.

Foi indicado inicialmente pela Procuradoria Geral da Fazenda Nacional o Edifício Nassib Mofarrej, localizado à Av. Paulista, 392/402. Este estaria apto para atender as necessidades daquele órgão, no entanto, considerando o crescimento vegetativo de 05 anos, tal edifício foi avaliado em R\$ 525.000,00 ao mês.

Mediante os critérios da PFN, a GRA/SP iniciou a procura de imóveis com as mesmas características solicitadas através de pesquisa nas principais imobiliárias desta capital, especializadas em imóveis na região pretendida, além disso, foi feita publicação em jornal de grande circulação com objetivo de localizar o melhor imóvel.

b) Vistorias em imóveis - a Equipe de Engenharia da GRA/SP vistoriou rigorosamente 57 imóveis e da análise constatou que os que mais se aproximariam dos interesses da PFN e PRFN/3ª MS foram: O Edifício Nassib Mofarrej, com valor mensal de R\$ 525.000,00 e Edifício Jean Khoury Farah com valor de R\$ 256.400,00 / mês.

Resultados - Localizados os imóveis, o processo de locação foi submetido à análise da PGFN que optou pelo Jean Khoury Farah, obtendo assim, uma economia mensal de R\$ 268.600,00.

c) Negociação – localizado o imóvel, foi negociada com os proprietários a carência de 04 meses de aluguel e a reforma civil do prédio a custa dos proprietários a saber:

1. Adaptação o imóvel às disposições da NBR 9050/04 - acessibilidade de prédios públicos às pessoas portadoras de necessidades especiais;
2. Revisão geral nas instalações elétricas;
3. Revisão geral das instalações hidráulicas;
4. Revisão geral das louças, torneiras, válvulas e demais acessórios, substituindo as peças danificadas e consertando as que apresentarem problemas;
5. Substituição do revestimento de piso de todos os andares e/ou eliminar imperfeições dos pisos;
6. Reparação do forro em todos os ambientes, observando as adaptações para bocas de ar-condicionado, detectores de fumaça e recuperação das luminárias;
7. Revisão de todas as portas e janelas, consertando ou substituindo fechaduras, dobradiças, puxadores, vidros, etc., para obter perfeito estado de funcionamento;
8. Revisão do sistema de ar condicionado central, consertando, substituindo ou reparando o que for necessário para as perfeitas condições de uso;
9. Instalação de novo grupo gerador de 150 KVA;
10. Revisão geral nas impermeabilizações das caixas d'águas, poços, lajes, jardins, canaletas, etc, eliminando os pontos de infiltração através de nova impermeabilização, quando necessário;
11. Revisão as persianas instaladas e complementação das que estiverem faltando, em todas as janelas das áreas de trabalho;
12. Revisão geral das instalações e dos equipamentos de incêndio exigidos pelo Corpo de Bombeiros do Estado de São Paulo, comprovado através da emissão do Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiro (AVCB) atualizado;
13. Revisão geral dos elevadores, os quais deverão estar funcionando;
14. Recuperação de todas as fachadas do imóvel, através de lavagem e recomposição das superfícies danificadas, com pintura em todas as esquadrias, paredes, grades, portões;

15. Adaptação da área a ser utilizada como copa, com pia balcão, pontos de elétrica para cafeteira, forno de microondas, geladeira, freezer, etc., ponto de gás e espaço para refeição de no mínimo 40 pessoas, ao mesmo tempo;
16. Adaptação da loja, demolindo as divisórias existentes, recuperando as superfícies danificadas inclusive o forro, tornando as áreas livres, conforme construção inicial;
17. Instalação do circuito fechado de TV com monitoramento pela sala de segurança;
18. Retirada das divisórias existentes, depositando as mesmas no subsolo, de modo a permitir o reaproveitamento das mesmas pela LOCATÁRIA.
19. Manutenção durante a vigência contratual das mesmas condições que habilitam os LOCADORES a assinar o contrato.

Resultado – a reforma foi efetivada em 02 (dois) meses e a inauguração do prédio ocorreu no dia 03 de outubro/2007 e parte da Procuradoria da Fazenda Nacional em São Paulo, já está funcionando no local.

d) Elaboração do projeto de rede local pelo SERPRO – o critério principal da PFN para elaboração do projeto é que este deveria contemplar toda a mão-de-obra e materiais necessários para o Edifício Jean Khoury Farah. O orçamento foi no valor de R\$ 3.522.258,05 (três milhões, quinhentos e vinte e dois mil, duzentos e cinquenta e oito cruzeiros e cinco centavos).

A GRA/SP objetivando economicidade, optou por separar os serviços da mão-de-obra e concluiu a reforma com o orçamento de R\$ 2.105.010,50, sendo: R\$ 1.398.704,88 para serviços e R\$ 706.305,76 para materiais,

Resultado - a economia de R\$ 1.417.247,50.

e) – Licitações necessárias – preliminarmente, todas as licitações para infra-estrutura do imóvel foram feitas através de Registro de Preços onde foram assinadas várias Atas . Na ocasião, a GRA/SP ficou somente no aguardo da liberação de recursos financeiros por parte da PGFN para suprir as necessidades do novo prédio.

Resultado - esta tomada de decisão agilizou consideravelmente os trâmites burocráticos e atendeu prontamente o cliente no momento que foi disponibilizado o recurso.

2.3.1.1.2) – Estrutura para ampliação do depósito de Vila Maria:

a) Contextualização – no final de 2006 , foi firmado acordo de transferência de próprios nacionais entre a GRA/SP e a SRRFB. O objetivo da GRA/SP com este acordo foi ter espaço suficiente para acolher os processos dos três arquivos que a unidade administra atualmente, quais sejam: Florêncio de Abreu, nº 770, Luz - SP , Baceúnas, 65 e Ana Costa , nº 21 em Santos/SP e outros processos, que possivelmente virão a médio e longo prazo.

A proposta inicial da DRL foi fazer a ampliação estrutural em 2 (duas) etapas, já que envolve investimento, e simultaneamente, à medida que a estrutura da 1ª etapa ficasse pronta, as transferências dos processos dos arquivos da Florêncio de Abreu, Baceúnas e Ana Costa iriam para o depósito de Vila Maria.

Para tanto, foi criada uma meta interna para acompanhar a ampliação da estrutura do espaço no depósito de Vila Maria e a transferência dos processos dos três arquivos que a GRA/SP administra para o novo depósito.

A meta , “Integrar os arquivos da Florêncio de Abreu, Baceúnas e Ana Costa ao arquivo de Vila Maria, até dezembro de 2007” foi acompanhada por dois indicadores: pelo Plano de Ação; que contemplou as ações/etapas do projeto de ampliação, e pelos Dados de Referência; 12.183 ml (100%) metros lineares previstos, ou seja, foi a métrica escolhida para medir o espaço que os processos deveriam ocupar no depósito, até dezembro de 2007.

A primeira etapa foi feita com baixo custo porque o projeto foi elaborado pela equipe de engenharia da unidade e a transferência dos processos foi realizada por funcionários da empresa terceirizada que detêm contrato com a GRA. Nesta fase, foi priorizado o aproveitamento total da estrutura paletizada que já estava no depósito Vila Maria com o objetivo de otimizar o espaço para armazenamento dos processos.

Foi calculada uma reserva técnica para ampliação de mais 12.183 metros lineares (100%) na estrutura vertical para acolher futuros processos , inclusive, já considerando a guarda de documentos da Previdência Social que virão para o Ministério da Fazenda em função da criação da Receita Federal do Brasil.

A segunda etapa do projeto deverá ser realizada em médio e longo prazo porque demandará recursos financeiros. Todavia, dentro do período de 2007, o que é importante ressaltar foi os resultados desta meta, a saber:

b) - Plano de Ação da meta:

- a) Solicitar à PFN adjudicação das prateleiras para acomodar os arquivos existentes;
- b) Solicitar recursos para SPOA para ampliação vertical da 2ª etapa da reforma do arquivo em Vila Maria;
- c) Contratar empresa especializada para readequação das palites existentes em Vila Maria;
- d) Contratar empresa especializada para transportar os processos para Vila Maria;
- e) Criar espaço no depósito para a equipe da comissão de eliminação;
- f) Instalar alarme de detecção precoce de incêndio;
- g) Instalar mezanino;
- h) Instalar novas prateleiras (2ª etapa da reforma);
- i) Instalar Rede local no depósito de Vila Maria.

c) Resultados da Meta – “Integrar os arquivos da Florêncio de Abreu, Baceúnas e Ana Costa em Santos ao arquivo de Vila Maria, até dezembro de 2007..

c.1)Pelo Plano de Ação – considere-se neste resultado a estrutura para ampliação do depósito de Vila Maria. Pelo plano de ação, a meta foi cumprida, porque se previu para o exercício de 2007 só a execução da ação **“a” do plano**, e esta foi executada.

c.2)Pelos Dados de Referência ; 12.183 metros lineares.

Jan- mar	Abr – jun	Jul – set	Out - dez	Total ml	Total %
P – 420	907	4.498	6.358	12.183	100%
R - 0	940	1.420	2.120	4.480	37%

P – previsto
R – realizado.

Justificativa: falta de recursos humanos e financeiros.

2.3.2) – Impacto DRH - reflexos da expansão da PFN na DRH : a principal preocupação da área de recursos humanos em 2007 foi registrar os possíveis impactos da criação da Receita Federal do Brasil para GRA/SP com relação a infra-estrutura e a força de trabalho necessárias para o atendimento das novas demandas, sem comprometer a segurança da folha de pagamento e o andamento da produtividades do Serviço de Ativos, SIATI e Serviço de Inativos e Pensionistas SINPE e no Serviço Médico, SERVIMED.

Contextualização - em 2007 houve a necessidade de ampliação da força de trabalho na PFN para se atender às novas demandas advindas da criação da Receita Federal do Brasil e este fato refletiu diretamente no SIATI já em 2007 e no SINPE, foi estruturado um Plano de Ação para o recebimento de 2000 processos de aposentadoria e pensão da Previdência Social (arrecadação e fiscalização), até então previsto para o exercício sob análise.

2.3.2.1) – No SIATI: houve 119 nomeações de procuradores da Fazenda Nacional que tomaram posse e entraram em exercício funcional no ano de 2007, UPAG 55037. Isso significa que o SIATI passou a gerir mais 119 servidores ativos na folha de pagamento de ativos da UPAG 55037.

2.3.2.2) - No SINPE, houve a preparação de um relatório de impacto pela equipe de Recursos Humanos com ações que possibilitarão estruturar a área para recebimento dos 2000 novos processos de aposentadoria e pensão oriundos da Previdência em 2007, o fato não ocorreu efetivamente até o final do exercício sob análise. No entanto, já se sabe qual a estrutura necessária para a área para receber o novo acervo.

b) Força de Trabalho SIATI/SINPE: o quadro abaixo demonstra a relação de nº de servidores e terceirizados que estão produzindo na DRH (SIATI E SINPE) em relação ao

total de servidores ativos , aposentados e pensionistas que se encontravam na folha de pagamento em 2007.

À medida que a Receita Federal do Brasil se consolida dentro das novas demandas de fiscalização e arrecadação, a PFN deverá se expandir abrindo concurso público, isso significa um aumento de servidores na folha de ativos na UPAG 55037; enquanto no SINPE, a equipe deverá receber mais 2000 processos de aposentados e pensionistas advindos da Previdência Social (arrecadação e fiscalização), estes farão parte efetiva da folha de pagamento de aposentados e pensionistas do Ministério da Fazenda em São Paulo.

Demonstrativo de Força de Trabalho da DRH X nº de servidores ativos, aposentados e pensionistas do MF.

	2005	2006	2007
Servidores	42	43	43
Terceirizados	24	21	21
Ativos	760	693	723
Inativos	2.975	2.888	2.809
Pensionistas	3.012	3.001	2.978

c)Afastamento de servidores no período: o SIATI possui 05 servidores para gerir a folha de pagamento de ativos .Todavia, no ano de 2007 produziu com 04 servidores devido ao afastamento de 01 servidora por 6 (seis) meses. Devem ser computadas , também, as férias anuais de cada um desses 04 (quatro) servidores.

d) Resultados:

No SIATI – atendeu às suas demandas com o acréscimo de 119 de servidores na folha de pagamento no limite de sua capacidade de produzir com qualidade e segurança.

No SINPE - foi feito o relatório do impacto da migração dos processos da Previdência e os seus reflexos na área de pessoal . O Plano de ação proposto no relatório contemplou basicamente as ações abaixo elencadas:

- Recadastramento de todos os processos que virão da Previdência;
- Admissão de 14 agentes administrativo em substituição de 7 terceirizados com o objetivo de completar a força de trabalho na divisão;
- Estrutura de informática para os novos servidores;
- Formação de uma equipe multifuncional para receber as pastas funcionais dos novos aposentados e pensionistas;
- Ampliação do espaço físico;
- Capacitação.

2.3.2.3) No Serviço Médico da GRA/SP . Em 2007, serviço médico este composto por 04 médicos, 03 dentistas, 03 enfermeiras, 01 assistente social , 02 servidores de apoio administrativo e 02 terceirizados desempenham as seguintes atividades, a saber:

- a) **Para Servidores Ativos** – homologa laudos e atestados emitidos por médicos particulares ou SUS, licenças para tratamento de saúde do servidor ou por motivo de doença em pessoa da família., licença a gestantes; realiza exame médico pericial, exames pré-admissionais, emite laudos para aposentadoria por Invalidez, homologa licença em trânsito de servidores em exercício em outros Estados, emite laudo para designação de beneficiários, homologa licença por acidente em serviço e emite laudo e parecer para remoção do servidor por motivo de saúde ou de seus beneficiários.
- b) **Para Inativos e Pensionistas** – emite laudo para reversão à atividade , para revisão de aposentadoria, emite laudo e parecer para isenção de IR , emite laudo para concessão de pensão por Invalidez e designação de beneficiário para pensão. Avalia atestados médicos de aposentados e pensionistas que não podem comparecer ao recadastramento anual.
- c) **Atendimentos e emergências** – estas atividades são desempenhadas pela equipe de auxiliares de enfermagem e em alguns casos é feito o acompanhamento pelos médicos do SERVIMED : controle da pressão arterial, medição da glicemia, curativos, administração de medicamentos sob orientação do médico, acompanhamento ao pronto-socorro, nos casos de servidores que necessitem ser encaminhados para hospitais.

No ano de 2007, o SERVIMED atendeu servidores da GRA/SP, Receita Federal, CGU, TCU, CVM, PFN, CENTRESAF/SP, INPI , AGU, ABIN, Fundação Biblioteca Nacional, Fundação Casa Rui Barbosa , na capital e nas Seccionais e, principalmente, a grande demanda da ESCOR - 8ª Região - Escritório de Corregedoria da Receita Federal, e servidores oriundos da Previdência Social por força da criação da Receita Federal do Brasil.

Com a criação da Receita Federal do Brasil existe a probabilidade de aumento da quantidade de clientes e suas respectivas demandas e para tanto, a Divisão de Recursos Humanos previu a ampliação da área física e aumento da equipe de atendimento do SERVIMED com o objetivo de receber as novas demandas e atender àqueles que necessitem dos serviços da equipe. Hoje a área possui cerca de 6.000 prontuários médicos. As previsões da DRH foram:

- aumento do espaço físico com ampliação de mais 2 (dois) consultórios médicos;
- ampliação da sala de enfermagem;
- ampliação da força de trabalho com mais 02 médicos, 01 assistente social, 01 odontólogo e 01 enfermeira;
- recebimento de todos os prontuários médicos dos servidores da Previdência que já estão em exercício na SRRFB para compor arquivo e dar continuidade no atendimento médico desses servidores .

b) Variação da Força de Trabalho: 01 (uma) enfermeira foi redistribuída para o Ministério da Saúde em novembro de 2007.

d) Resultados em 2007:

d.1) Homologação de licenças por perito: no demonstrativo abaixo consta o quantitativo das licenças médicas homologadas pelos médicos peritos com o somatório geral das licenças concedidas de todos os servidores ativos do M. F./SP, órgãos conveniados, e as licenças do art. 83 , tratar pessoa da família e trânsito.

Mês	Dr. José Luiz	Dr. Gil	Dr. Wilson	Dr. Roberto
Jan	23	28	41	25
Fev	44	51	66	39
Mar	55	58	76	83
Abr	56	65	73	64
Mai	83	69	68	79
Jun	60	79	74	50
Jul	68	71	75	61
Agos	81	93	76	81
Set	67	85	67	64
Out	83	97	98	110
Nov	48	40	61	60
Dez	42	38	29	26
Total	710	774	804	742
Ex-servidores da Previdência	78	84	103	75
Total Geral	788	858	907	817

Total das homologações– **3.370**

d.2) Perícias Médicas realizada pela Junta Médica: inclui-se neste demonstrativo, todos os atendimentos aos servidores Ativos, Inativos, Pensionistas e Anistiados Políticos.

Total Geral - **1.197.** (um mil, cento e noventa e sete) perícias em 2007.

d.3) Aposentadorias por invalidez analisadas e concedidas pela Junta Médica

Total Geral - **12** (doze).

d.4) Quantitativo de prontuários médicos existentes no arquivo do SERVMED/DRH/GRA/SP até março de 2007. Após esta data, foram somados mais 411 prontuários dos servidores da Previdência (arrecadação e fiscalização) até dezembro 2007.

Até março 2007 - **5.896**

Depois de março 2007 – **6.307**

Diferença – **411 prontuários.**

d) Resultados da equipe de dentistas: O quantitativo dos atendimentos realizados para os servidores Ativos, Inativos, seus dependentes e também os atendimentos emergências para pessoas que não pertencem ao quadro do Ministério da Fazenda, em São Paulo.

Mês	Dr. Kisabro Koga	Dr. Luiz Antonio Catay	Dr. Ricardo Galvan
Jan	03	09	11
Fev	12	16	14
Mar	15	21	23
Abr	11	15	09
Mai	13	20	18
Jun	09	19	21
Jul	12	08	17
Agos	08	13	10
Set	19	20	13
Out	15	12	15
Nov	18	10	13
Dez	06	04	09
Total	141	167	173

Total de atendimentos odontológicos do SERVIMED/DRH/GRA/SP– **481**.

2.3.2.4) Operadoras de Plano de Saúde GEAP e ASSEFAZ pelas GRA/SP– com base na Portaria MPOG/SRH/nº 1983 de 05 de dezembro de 2006 – DOU 16/12/2006, a Coordenação Geral de Recursos Humanos, depois de firmar contratos com as consignatárias acima mencionadas, solicitou às unidades regionais ampla divulgação sobre os novos contratos de planos de saúde para os servidores ativos, aposentados e pensionistas do Ministério da Fazenda que quisessem aderir aos novos planos poderiam fazê-lo.

a) Contextualização – a implementação desta atividade aconteceu em dois momentos: julho/07 – GEAP e setembro de 07 ASSEFAZ. O plano de ação elaborado contemplou as seguintes ações:

Ações:

a) Solicitação reuniões com os dirigentes da GEAP e ASSEFAZ para explanação sobre os benefícios do plano de saúde para servidores ativos, aposentados e pensionistas;

b) Divulgação dos planos de saúde através de cartas para todos os para aposentados e pensionistas e através do site da GRA/SP para os servidores ativos ;

c) Formação de equipe entre servidores do SINPE , Malote e da assessoria DRH para estruturar todos os envios das cartas informativas aos aposentados e pensionistas;

d) Promoção e organização de palestra com o objetivo de informar, esclarecer e tirar dúvidas dos interessados em aderir os planos de saúde ;

e) Formação de equipe para recepcionar os documentos para adesão dos planos.

Resultados: até dezembro de 2007 houve 03 (três) adesões para ASSEFAZ e 89 (oitenta e nove) GEAP. A partir de então, a SIATI passou a gerenciar estes novos planos de saúde na folha de pagamento.

2.4.) - Outras atividades desempenhadas na GRA/SP em 2007 :

2.4.1) Divisão de Recursos Logísticos:

2.4.1.1) Reestruturação do Rateio: o sistema de rateio apura o valor a ser pago mensalmente pelos condôminos do edifício-sede do Ministério da Fazenda em São Paulo. Antes, a maioria das despesas condominais era apurada e rateada com base no critério da área ocupada pelo condômino em relação à área total do edifício-sede. A utilização somente deste critério gerava algumas distorções na apuração do valor devido a cada condômino a saber:

a) O critério de rateio era inadequado pois não tinha correlação direta com o fato gerador da despesa;

b) A desatualização do parâmetro de rateio gerava superestimação ou subestimação do valor devido a cada condômino;

c) Não havia inclusão no sistema de rateio de alguns serviços que são efetivamente eram prestados e não eram cobrados para os condôminos, como por exemplo: serviço de portaria/recepção, serviço de copeiragem e outros serviços terceirizados. No contexto, considerava-se para o rateio, somente despesa com ascensorista.

Nova regra: a partir de fevereiro de 2007, se algum condômino requerer o uso mais intensivo de postos de vigilância, por razões de segurança ou funcionalidade, então o fato gerador da despesa com vigilância é o número de postos de vigilância, e não a área ocupada pelo condômino. Essa distorção foi corrigida na presente revisão. Exemplo: A SRRF (R\$ 4146), a PFN (R\$ 2.073) e a ABIN (R\$ 4.146,00), utilizaram postos exclusivos e tal despesa foi apropriada diretamente (sem rateio) a estes condôminos, desonerando a despesa total a ser rateada.

Da mesma forma, as áreas utilizadas pelos condôminos são modificadas ao longo do tempo, alterando, portanto, a composição total da área ocupada. Quanto ao problema da desatualização das áreas efetivamente ocupadas pelos condôminos, a solução foi refazer (pelo serviço de engenharia da GRA-SP) o levantamento físico das áreas.

As despesas devidas com determinados serviços prestados a condôminos (serviços de portaria/recepção (R\$ 9.985,00, serviços de copeiragem R\$ 2.083, outros serviços terceirizados (R\$ 18.564,00) , carregadores telefonistas que não eram incluídas no sistema de rateio até então , foram devidamente incluídas (com apropriação direta em alguns casos).

É de se destacar que o sistema de rateio processa despesas e não custos propriamente ditos. Para evoluir para um sistema de custos seria necessário apurar os custos de depreciação das instalações, os custos de administração do condomínio, entre outros.

b) Resultado: desoneração da despesa de maneira mais justa na ordem de 35.000,00.

2.4.1.2) Obra da fachada do Ministério da Fazenda em São Paulo - – Esta obra é de extrema relevância, pois visa à segurança de funcionários e contribuintes que freqüentam o edifício-sede do Ministério da Fazenda em São Paulo.

Em análise feita pela Equipe de Engenharia, optou-se por suprimir do contrato parte dos serviços de demolição do mármore das fachadas, e, esta medida resultou em uma economia de R\$ 205.783,26.

2.4.1.3) Termo de Ajuste de Conduta: em outubro de 2007, a empresa “ORBRAL” manifestou o interesse de rescindir o contrato com a GRA/SP alegando razão de dificuldades financeiras.

Este fato fez com que esta Gerência, através da DRL, avaliasse algumas possibilidade para resolução do problema, ou seja: o tempo para se realizar uma nova contratação, efetuar um contrato emergencial, e / ou encampar por termo de ajuste de conduta o contrato vigente, assumindo a folha de pagamento dos funcionários de maneira direta.

Diante dessas possibilidades, a equipe da DRL e o GRA chegaram a conclusão que seria mais eficaz e econômico a realização do termo de ajuste de conduta no Ministério Público do Trabalho .

a) Resultado : a escolha evitou que a GRA fizesse o contrato emergencial, o qual oneraria a administração em R\$ 70.000,00 ao mês e manteve a integridade dos funcionários quanto ao recebimento dos salários.

Esta atividade foi totalmente atípica para GRA porque mobilizou vários setores da unidade no sentido de manter contato com os sindicatos, assinar os Termos de Ajuste de Conduta no Ministério Público do Trabalho, controlar a folha de pagamento emitida pela respectiva empresa, para que o crédito que a mesma fizesse jus junto a esta GRA, fosse depositado diretamente na conta corrente de cerca de 400 funcionários e elaborar efetivamente os pagamentos desses funcionários.

3. Estratégias de Atuação

A adoção de nova metodologia de planejamento com a sofisticação do BSC) requer um conjunto de atividades preparatórias, tais como: capacitação, levantamento de dados, prospecção de modelos inovadores (nas áreas gestão de recursos logísticos e de gestão de pessoas).

A formulação dos elementos centrais da estratégia da SPOA no formato BSC foi feita em novembro de 2006 durante o Encontro de Dirigentes da SPOA e das GRA's, em Brasília. O detalhamento da estratégia e a formulação do Plano de Ação foram feitos no primeiro trimestre de 2007, via fórum eletrônico da SPOA, com a participação ativa das Divisões de Planejamento de algumas Gerências Regionais, com destaque para a Gerência de São Paulo.

No segundo trimestre de 2007 houve a transição da direção da SPOA, tendo início a revisão do material de planejamento produzido até então. Concluída a revisão, a estratégia foi institucionalizada pela publicação da Portaria SPOA nº 482, em 01 de novembro de 2007. A partir então se iniciou (oficialmente) a fase de execução da estratégia.

A estratégia de atuação da Gerência Regional de Administração de São Paulo (GRA-SP) passou por mudanças significativas em 2007, a saber:

- Recebeu nova orientação da SPOA que introduziu sucessivas inovações nas rotinas de planejamento: o Balanced Scorecard, pesquisa de clima organizacional, mapeamento de competências, mapeamento de processos, entre outras;
- Sofreu o impacto operacional da implantação da Receita Federal do Brasil.

Salvo melhor entendimento, as mudanças de formulação da estratégia da SPOA e das GRA's iniciadas em 2007 devem ser ampliadas em 2008 posto que:

- o impacto da implantação da Receita Federal do Brasil foi apenas parcial em 2007, devendo ser mais significativo em 2008; e
- a internalização da nova metodologia de planejamento (BSC) ficou mais restrita à unidade central (SPOA) em 2007. Espera-se que o seu desdobramento em nível regional produza mudanças ainda mais significativas em 2008.

Na GRA/SP, o caráter parcial da mudança em 2007, explica o fato de terem sido mantidas (com atualização) muitas das metas internas baseadas na metodologia anterior 2006.

Possivelmente a pouca experiência para trabalharmos sob o planejamento estratégico, fez com que não observássemos os pré-requisitos (atividades preparatórias) e talvez este fato tenha limitado o alcance da estratégia consubstanciada na Portaria nº 482 e acarretou dificuldades às Gerências Regionais no que tange à compreensão e à efetiva participação.

Por fim, deve-se registrar que a introdução do método BSC valorizou sobremaneira a função planejamento no âmbito da SPOA e das GRA's e possibilitou um avanço significativo na qualidade da formulação da estratégia no âmbito da SPOA e desta Gerência.

Não obstante, a ausência de capacitação do pessoal na nova metodologia, que ainda persiste, resultou numa formulação estratégica que requer aprimoramentos. É especialmente importante que a estratégia da SPOA seja desdobrada ao nível regional, comunicando claramente às Gerências, numa linguagem que elas entendam, o que deve ser feito ao nível da execução. O desdobramento deve levar em conta as realidades regionais e a focalização na clientela das Gerências.

3.1) Metas Institucionais 2007 - SPOA – Portaria Nº. 482, de 30 de outubro de 2007 – DOU – 01.11.2007.

SPOA		ID	Indicadores	Meta 2007
GRA	UC			
	X	MV01	Índice médio de cumprimento de metas	40%
	X	CL01	Percentual de satisfação de unidades usuárias	-
X	X	CL03	Nº. de reclamações recebidas de unidades usuárias	30%
	X	CL04	Nº. de consultas e o grau de satisfação das unidades usuárias aos sistemas de comunicação	-
X	X	CL05	Nº. de processos resgatados por unidade usuária	-
X	X	PR01	Tempo médio de atendimento RH	-
X	X	PR02	Não conformidade de atendimento RH	-
X	X	PR03	Índice de retrabalho RH	-
X	X	PR04	Tempo médio de atendimento RL	-
X	X	PR05	Não conformidade no atendimento das demandas de RL	-
X	X	PR06	Índice de retrabalho RL	-
	X	PR07	Nº. de processos críticos padronizados	3
	X	PR08	Nº. de processos críticos automatizados	1
	X	PE01	Percentual de satisfação dos servidores	-
X	X	PE02	Percentual força de trabalho	-
X	X	PE03	Nº. de horas de treinamento por servidor	-
X	X	PE04	Nº. de projetos de responsabilidade sócio-ambiental implantados	2
	X	FI01	Orçamento realizado/programado	95%
	X	FI02	Percentual de recursos disponibilizados para planos de ação	-
X	X	FI03	Consumo de energia	-
X	X	FI04	Consumo de água	-
X	X	FI05	Despesas com vigilância	-
X	X	FI06	Despesas com limpeza	-

Dentro do planejamento estratégico da SPOA foram eleitos 23 indicadores para serem trabalhados no espaço temporal 2007-2009. Para 2007, foram utilizados 06 (seis) desses indicadores que foram utilizados nas metas institucionais a saber: **MV01, CL03, PR07, PR08, PE04 e FI 01.**

As metas institucionais em 2007 foram exclusivas da SPOA, todavia as GRA's participaram direta e ativamente, em nível regional, de duas metas, cujos indicadores foram: **CL03 e PE04.**

3.2)_Missão , Visão e Valores:

- a) **Indicador MV01** - Índice médio de 40% no cumprimento de metas .
- b) **Meta 2007** – Cumprir 40% das metas propostas para o exercício de 2007.
- c) **Resultado:** este resultado pertence especificamente à SPOA.

3.2.1) Iniciativa estratégica de Planejamento e Gestão: a adesão ao programa GesPública é um parâmetro inicial para a melhoria contínua da gestão. Para tanto, sob a orientação da SPOA, suas Unidades Regionais aderiram no ano de 2007 ao programa, cujo instrumento foi de 250 pontos. O processo desta adesão na GRA/SP e seus respectivos resultados estão abaixo demonstrados.

3.2.1.1) Adesão ao Programa GesPública – mediante o ofício 947/2007 - de 10.09.2007 da SPOA/SE/MF/DF e suas unidades regionais aderiram ao Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização – GesPública.

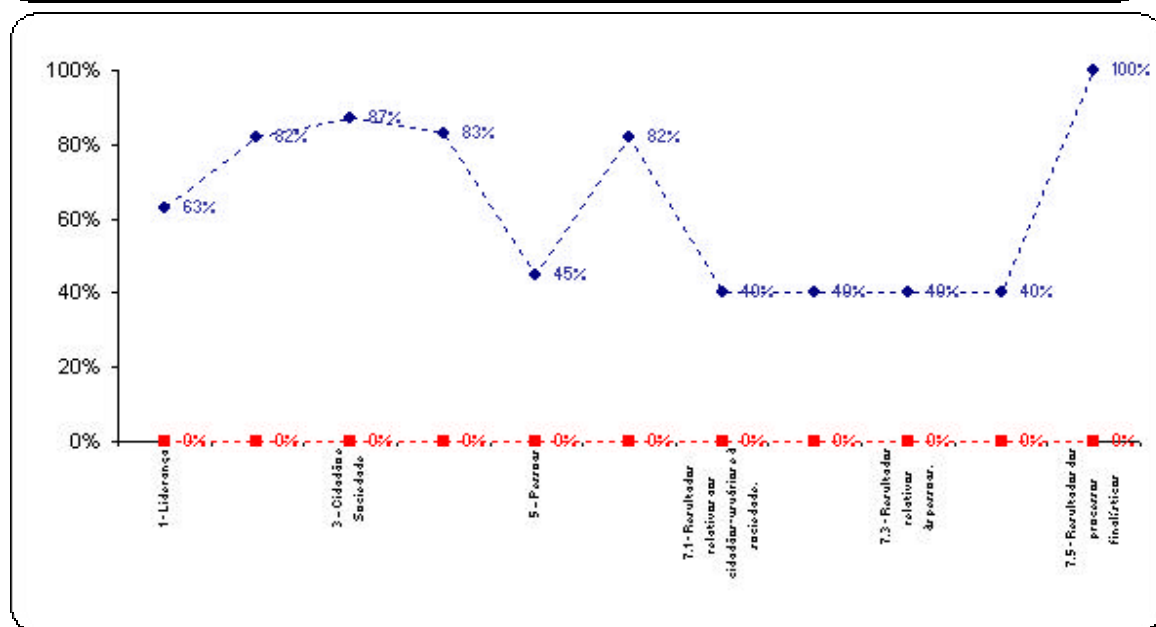
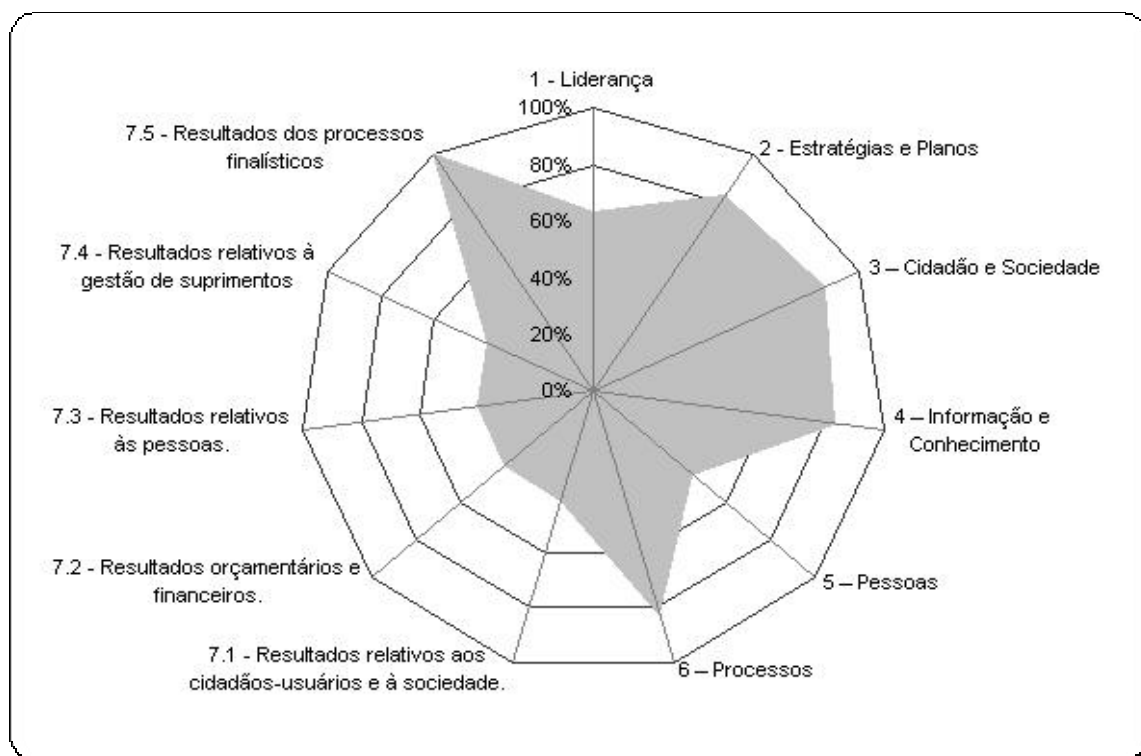
O GesPública é um sistema de avaliação continuada da gestão pública que utiliza instrumentos de 250, 500 e 1000 instrumento. Para cada um desses instrumentos há uma finalidade, quais sejam: 250 pontos - Para organizações que estão iniciando a implementação da auto-avaliação; 500 pontos – Para organizações que atingiram pontuação igual ou superior a 200 pontos; 1000 pontos – Para organizações que atingiram pontuação igual ou superior a 350 pontos.

Os critérios de avaliação na auto-avaliação são: 1 – Liderança; 2 – Estratégias e Planos ; 3- Cidadão e Sociedade; 4 – Informação e Conhecimento; 5- Pessoas; 6 – Processos Internos e 7 – Resultados.

a) **Contextualização** -. Entre os dias 27 e 28 de novembro de 2007, a GRA/SP realizou a **Auto-Avaliação de 250 pontos** para dar início ao sistema de avaliação continuada da gestão organizacional tendo como objetivo o modelo de excelência em Gestão Pública, o que consiste avaliar a gestão, identificar e analisar as práticas de gestão e os seus respectivos resultados.

b) **Resultados da GRA/SP** – esta unidade obteve **168,50** pontos (cento e sessenta e oito pontos e meio) na auto-avaliação. Depreende-se deste resultado, que a unidade está nos primeiros estágios de desenvolvimento e implementação, existindo lacunas significativas na apresentação da maioria delas. Todavia, começam a aparecer alguns resultados decorrentes da aplicação das práticas implementadas com algumas tendências favoráveis. Os critérios que demandarão maiores investimentos serão: **Pessoas e Processos Internos**, o que justifica o resultado.

DIAGNÓSTICO DA GESTÃO



Legenda

Missão: "Prover soluções administrativas para os órgãos do Ministério da Fazenda, parceiros, unidades da administração pública, cidadão-usuário, contribuindo para a melhoria contínua do serviço Público"

Visão: "Ser referencial como unidade de excelência em gestão no âmbito da Administração 2009"

- Avaliador
- Organização

c) Próximos passos do projeto – deverá haver a validação da auto-avaliação por uma equipe do GesPública , onde a GRA/SP deverá solicitar uma equipe do Gespública, e em seguida , deverá ser feito o Plano de Melhoria de Gestão – PMG, para ser acompanhado ao longo dos próximos exercícios.

3.3) Perspectiva Unidades Usuárias: em 2007, foi contemplado somente o indicador abaixo.

a) Indicador CL03 – N° de reclamações recebidas na Unidade Usuária.

b) Meta 2007 : Reduzir em 30% as reclamações recebidas nas unidades usuárias.

c) Dados da GRA/SP enviados à SPOA para consecução da meta:

Reclamações recebidas na GRA /SP

Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
3	5	4	7	3	6	11	2	4	7	7	7

Fonte de dados: Ouvidoria da GRA/SP.

3.4) Perspectiva Processos Internos: no mapa estratégico para o período de 2007-2009, esta perspectiva contempla 05 (cinco) indicadores, no entanto, para 2007 foram trabalhados somente 02 (dois). Esses estão abaixo relacionados.

Os processos críticos escolhidos pela equipe estratégica da organização foram: **folha de pagamento, decisões judiciais, concessão de aposentadoria estes três da área de RH e compras, licitações e gestão de contratos da área de RL.** Registre-se que o foco das iniciativas foi à melhoria desses processos críticos.

Para o período de 2007, foram trabalhos em metas, aqueles que estão em negrito:

- a) Tempo médio de atendimento RH e RL;
- b) Não conformidade de fornecimento de RH e RL;
- d) **N° de processos críticos padronizados; e**
- e) **N° de processos críticos automatizados.**

3.4.1) Indicador PR07 – N° de processos críticos padronizados.

a) Meta 2007: Padronizar 03 (três) processos críticos em 2007.

b) Resultado: Segundo a SPOA, os trabalhos de consultoria foram interrompidos e nenhum processo crítico foi concluído em 2007.

3.4.2) Indicador PR08 – N° de processos críticos automatizados.

a) Meta 2007: Automatizar um processo crítico em 2007.

b) Resultado: Segundo a SPOA, a meta foi alcançada a partir da implementação do “Sistema de gerenciador de demandas”. Todavia, na GRA/SP, no período estipulado para a consecução desta meta, não foi possível implementá-lo pelos motivos abaixo. O sistema demandas entrou em produção em 100% a partir do dia 05.11.2007.

Justificativas da GRA/SP:

a) Excesso de atividades nas áreas de RH e RL no final do exercício onde grande parte tem prazos a serem cumpridos;

b) Incompatibilidade de agendas dos servidores que iriam ministrar o treinamento com os tempos disponíveis dos servidores das áreas que deveriam receber o treinamento. O projeto foi retomado no dia 11.02.2008 na GRA/SP.

3. 5) Perspectiva Pessoas:

3.5.1) Iniciativas estratégicas da Perspectiva de Pessoas:

1) Projeto Gestão por Competência: O projeto foi idealizado e concebido pela Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração do MF/DF em consonância com o objeto do Decreto nº 5.704, de 23.02.2006, que trata das diretrizes, requisitos e obrigações para os servidores participarem de ações de capacitação em alinhamento com o planejamento estratégico da SPOA 2007 – 2009, metodologia do Balance Scorecard. O conceito de competência adotado pela SPOA significa: conhecimento, habilidade e atitude – CHA. A coordenação do projeto será feita pela COGRH em parceria com COGP/SPOA/MF/DF.

a) Contextualização - no ano de 2007 a SPOA iniciou a implementação do projeto em comento organizando reuniões entre as GRA's. A participação desta unidade aconteceu no encontro em Brasília entre nos dias 03, 04 e 05 de outubro/07 e esta Unidade foi representada pelas chefias de Planejamento e Contabilidade e Recursos Humanos da GRA/SP.

No evento foi feito o mapeamento de competências ideal para força de trabalho SPOA/GRAs. Na ocasião, foi repassada a metodologia com o objetivo das GRAs, ao retornarem do evento, fizessem seus próprios mapeamentos de competências ideais.

b) Resultados – entre os dias 10, 12, 13 e 19 de dezembro/2007 a GRA/SP realizou o mapeamento de suas competências ideais e o encaminhou à SPOA para consolidação, e os dados quanto aos resultados referentes aos treinamentos realizados no exercício de 2007 os demonstramos abaixo:

c) Próximos passos do projeto – deverá ser feito o mapeamento de competências **existentes** na SPOA e GRA's para identificação dos gap's (lacunas) de competências. Em seguida, será feito um plano de capacitação para SPOA e GRA's. Todavia, todas as diretrizes dos próximos passos deverão ser propostas pela SPOA através da COGRH, que deverá demandá-las às suas unidades regionais em parceria com a COGPL.

2) Projeto Pesquisa de Clima Organizacional : A pesquisa de clima organizacional seria a ferramenta mais eficaz para se avaliar os servidores no que se refere: motivação, relação interpessoal, liderança, ergonomia, estrutura física do ambiente do trabalho do servidor e outros.

Para tanto, a SPOA preparou as representantes no evento para , sob a coordenação da chefia do RH, a mesma pudesse orientar a pesquisa de clima organizacional no âmbito da GRA/SP. A partir daquele momento, ações foram tomadas para realização da pesquisa de clima na GRA/SP, quais sejam:

Plano de Ação:

- a) Realizar reunião com o gerente regional e demais chefes de divisões, bem como os responsáveis por setores para uma explanação sobre o que venha ser pesquisa de clima organizacional;
- b) Formar equipes para aplicação da pesquisa no âmbito da GRA/SP;
- c) Preparar agenda para aplicação da pesquisa na GRA/SP;
- d) Divulgar a pesquisa de clima na GRA/SP no intuito de sensibilizar os servidores a participarem da pesquisa;
- e) Distribuir cartazes de sensibilização na GRA/SP; e
- f) Retirar relatório SIAPI para mapear os servidores o total de servidores e aqueles que teriam dificuldade para responder a pesquisa.

Resultado: Dos 157 servidores ativos na GRA/SP, 137 servidores responderam a pesquisa. Desses, 05 (cinco) estavam afastados em licença médica. A pesquisa de clima na GRA/SP teve a duração de 04 (quatro) semanas.

A tabulação com o resultado do conteúdo da pesquisa ainda não foi disponibilizado pela SPOA.

a) Indicadores da Perspectiva Pessoas : dentro do mapa estratégico da SPOA foram contemplados os indicadores abaixo relacionados, todavia, entre esses, foram trabalhados como metas somente o nº de projetos de responsabilidade social.:

- Percentual de satisfação dos servidores;
- Percentual de força de trabalho;
- Nº de horas de treinamento por servidor;
- **Nº de projetos de responsabilidade sócio-ambiental.**

3.5.2) Indicador PE 04 - nº de projetos de responsabilidade sócio ambiental.

a) Meta 2007 – Implementar 02 (dois) projetos sócio-ambientais, em 2007. Os projetos considerados foram: Coleta Seletiva Solidária e Natal Solidário. O projeto de Coleta Solidária teve abrangência nacional.

b) Resultados :

b.1) Resultado da implantação do projeto Coleta Seletiva Solidária :

Para implementar e gerenciar projeto no edifício-sede do MF/SP, foi formada uma Comissão, para desenvolver e implementar o projeto-piloto. A comissão foi composta por servidores da Gerência Regional de Administração – GRA/SP, Secretaria de Controle Externo da União – TCU/SP, Agência Brasileira de Inteligência - ABIN/SP, Advocacia Regional da União Regional, AGU/SP, Procuradoria da Fazenda Nacional - PFN/SP e Delegacia da Receita Federal de Tributação - DERAT/SP.

Em São Paulo, a cooperativa Vitória da Penha foi vencedora do concurso como prevê o Decreto nº 5.940/2006, de outubro de 2006. Este determina que todos os resíduos coletados nos órgãos públicos sejam destinados às associações ou cooperativas de catadores desses materiais, depois de todos os trâmites legais do processo de licitação. O trabalho em São Paulo teve início no final de março de 2007 em quatro andares do edifício-sede do MF, quais sejam: 4º, 16º, 19º e 20º. A partir de setembro de 2007, o projeto ampliou-se para todos os andares do edifício-sede do MF/SP.

b1.1) Resultado da Coleta Seletiva Solidária no edifício-sede em São Paulo 2007:

Total Plástico : 606 sacos (100 litros cada)
Total Papel: 782 sacos (100 litros cada)
Total Vidro: 28 sacos (100 litros cada)
Total Metal: 23 sacos (100 litros cada)

b.2) Resultado do Projeto de responsabilidade social “Natal Solidário”:

Desde 2004, a GRA/SP vem realizando um trabalho solidário e voluntário, voltado à responsabilidade social, arrecadando produtos de higiene pessoal e roupas para o Albergue Espaço Luz, localizado na Praça Princesa Isabel, 75, que abriga 132 homens em situação de rua. O albergue está ligado à Associação de auxílio-mútuo da região Leste, Av. São João, 495 – CNPJ 740870810001-45. É importante frisar que o albergue está dentro do perímetro de localização do edifício-sede.

No ano de 2007, o trabalho de solidariedade foi aumentado com a doação para mais uma entidade. A GRA/SP arrecadou, entre os servidores do edifício-sede, brinquedos, doces e biscoitos para o Espaço Social Cidadão e Cidadania, localizado à Rua Ângelo Daniel, 312 – Chácara São Brás – Mauá – SP – CNPJ 07. 761.754/0001-03. A associação atende a comunidade carente e crianças de 0 a 14 anos, com cursos profissionalizantes, fornecimento de sopas três vezes por semana e cestas básicas. Estão cadastradas nessa associação 180 famílias e um total de 600 crianças.

3.5.3) Indicador PE01 - Percentual de satisfação dos servidores.

a) Resultado – Muito embora este indicador não tenha sido trabalhado com meta, no ano sob análise foi aplicada uma pesquisa de Clima Organizacional com o objetivo de se estabelecer um parâmetro de satisfação dos servidores para os próximos exercícios. O resultado é ainda não foi disponibilizado pela COGRH/SPOA às Unidades, até a entrega deste relatório.

3.5.4) Indicador PE03 – Nº de horas de treinamento por servidor.

Segundo dados da equipe de treinamento DRH, o valor disponibilizado pelo órgão central para realização de capacitação na GRA/SP no ano de 2007 esteve na ordem de R\$ 8.100,00 (oito mil e cem reais).

Este dado não está vinculado ao valor disponibilizado pela SPOA para GRA/SP mas sim, nas parcerias que a equipe de treinamento fez no exercício sob análise como por exemplo, a parceria com a PFN/SP, onde a equipe de treinamento organizou treinamentos para PFN e em contrapartida o órgão disponibilizou vagas nesses treinamentos para a GRA. Outra ação da equipe de treinamento que refletiu neste resultado, foi o convite para alguns servidores da própria GRA/SP para ministrar cursos na GRA/SP.

a) Meta 2007 – A SPOA não estipulou meta para este indicador no exercício 2007, só houve o acompanhamento de dados sobre capacitação e percentual de força de trabalho, enviados ao órgão central nos meses de outubro e dezembro de 2007.

b) Resultado na GRA/SP – Para dar prosseguimento ao desempenho desse dado na GRA/SP, até que houvesse publicação das metas institucionais para SPOA em 2007, a GRA/SP estipulou uma meta interna com este indicador. O resultado encontra-se no item 5.1.5 deste relatório.

3.6) Perspectiva de Finanças – no mapa estratégico para o período de 2007-2009, esta perspectiva contemplou 06 (seis) indicadores, no entanto, para 2007 foi contemplado 01 (um) indicador (**em negrito**) para ser trabalhado como meta.

3.6.1) Indicador FI 01– Orçamento realizado/Orçamento programado.

a) Meta 2007 – Adequar a programação financeira em 95% no ano 2007.

b) Resultado - Esta meta é do órgão central – SPOA.

3.6.2) Outros indicadores dentro da Perspectiva Finanças que não foram trabalhados como meta em 2007, mas criaram parâmetros iniciais de consumo e despesas para SPOA.

- FI 03 – Consumo de energia elétrica (KWH/servidor);
- FI 04 – Consumo de água (m3 /servidor);
- FI 05 - Despesas com vigilância (R\$/m2);
- FI 06 - Despesas com limpeza (R\$/m2).

a) Resultados: Dados da GRA/SP enviados à SPOA em outubro e dezembro de 2007.

Despesas com
Limpeza

	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Despesas com Limpeza	0	175.618	206.377	185.445	199.793.65	327.928	218.080	210.060	208.306,27	200.468	203.024	202.236
Área em m2	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38
Nº servidores	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340

Despesas com
Vigilante

Despesas com Vigilantes	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Nº de Vigilantes	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165	165
Área em m2	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38

Despesas com
Água(m3)

	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Consumo de água (m3)	3.536	3.571	3.500	4.676	4.031	4.749	4.043	3.945	4.017	4.066	3.858	3.548
Área em m2	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38
Nº servidores	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340

Despesas com
Energia (kw/h)

	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Consumo de energia (kw/h)	601.302	606.328	644.110	775.859	627.129	566.395	215.590	528.697	592.355	573.484	606.854	627.803
Área em m2	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38	109.149,38
Nº servidores	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340	2.340

Missão: "Prover soluções administrativas para os órgãos do Ministério da Fazenda, parceiros, unidades da administração pública, cidadão-usuário, contribuindo para a melhoria contínua do serviço Público"

Visão: "Ser referencial como unidade de excelência em gestão no âmbito da Administração 2009"

3.6) Força de Trabalho na GRA/SP 2007 - A GRA/SP encontra-se com um grave problema de **“falta de pessoal”** por falta de concurso para área-meio ,aposentadorias e falecimentos de servidores sem a devida reposição da força de trabalho. Esta informação vem sendo incluída anualmente no relatório de gestão da unidade, no entanto, ainda não sanada a curto prazo.

A dimensão do problema que a GRA/SP vem enfrentando e sobretudo, o que terá que enfrentar no futuro próximo com a efetiva migração dos 2000 processos de aposentados e pensionistas da Previdência para DRH/GRA/SP, não será tarefa fácil. Entretanto, não estamos fugindo das nossas atribuições regimentais, todavia, necessitamos do apoio para executarmos nossa missão institucional.

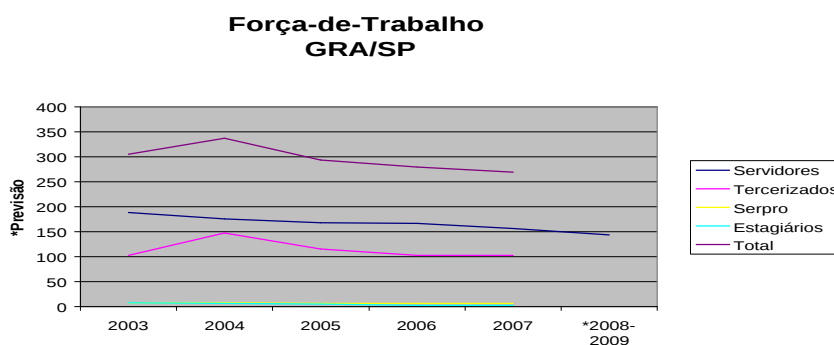
Ressaltamos que, as conseqüências provenientes do problema contribuem para um clima organizacional desmotivador entre os servidores da ACS, ATI, DRH , DRL e SIOFI porque aqueles que lá estão, já se encontram no limite da capacidade de produzir com segurança.

Considere-se ainda, que esses servidores já têm dificuldade de atender com qualidade as demandas atuais existentes, e as novas, poderão colaborar para insatisfação generalizada daqueles que ficam, porque acumularão tarefas das novas exigências advindas da administração central. Observa-se, pelos dados abaixo expostos, a justificativa clara da terceirização na unidade.

Demonstrativo da Força de Trabalho da GRA/SP

	2003	2004	2005	2006	2007	2008/2009
Servidores	188	176	168	167	157	*143
Terceirizados	102	148	115	103	103	
Serpro	8	7	6	6	6	
Estagiários	7	6	5	3	2	
Total	305	337	294	279	269	143

* Força de trabalho prevista para o exercício de 2009 considerando as aposentadorias de 14 servidores.



4)Gestão de programas e ações – A inserção da GRA/SP no Plano Plurianual do Governo Federal a GRA/SP se dar por força de 02 (dois) programas: **0750 – Apoio Administrativo** e **0089 – Previdência de Inativos e Pensionistas**.

**Demonstrativo de Despesas Executadas na GRA/SP e os Órgãos de sua jurisdição em
2007**

Despesas Executadas em 2007 - Programa de Trabalho

Programa de Trabalho	Descrição	Executado
01.032.0550	Fiscalização da Aplicação dos recursos	362.000,00
03.122.0580	Gestão e Administração do Programa	201.860,93
04.092.0775	Recuperação de Créd.e Def. da Fazenda Nacional	270.241,96
04.122.0750	Apoio Administrativo – GRA	21.095.174,05
04.122.0775	Recuperação de Créd.e def. da Fazenda Nacional	21.850.974,04
04.122.0770	Obras RF	5.000.000,00
04.122.0780	Gestão da política de Regul. De Mercado SEAE	1.500,00
04.122.0794	Gestão do Patrimônio Público – GRPU	1.153.733,23
04.122.0794	Gestão do Patrimônio Público – GRPU	80.000,00
04.122.1173	Avaliação da Gestão dos Adm. De Rec. Públicos – CGU	472.203,01
04.124.1173	Avaliação da Gestão dos Adm. De Rec. Públicos – CGU	209.656,91
04.125.0770	Administração Tributária e Aduaneira – SRF	9.806.641,28
04.125.1173	Avaliação da Gestão dos Adm. Rec> Públicos	128.159,13
04.126.0775	Recuperação de Créd.e def. da Fazenda Nacional	144.772,93
04.128.0750	Apoio Administrativo – GRA	2.917,27
04.128.0777	Capacitação de Rec. Humanos em Fin. Públicas	24.289,46

Missão: "Prover soluções administrativas para os órgãos do Ministério da Fazenda, parceiros, unidades da administração pública, cidadão-usuário, contribuindo para a melhoria contínua do serviço Público"

31

Visão: "Ser referencial como unidade de excelência em gestão no âmbito da Administração 2009"

04.128.1173	Avaliação da Gestão dos Adm. De Rec. Públicos – CGU	1.195,43
04.129.0775	Recuperação de Créd.e def. da Fazenda Nacional	7.500,00
04.129.0794	Gestão do Patrimônio Público – GRPU	895.552,72
06.122.0641	Gestão e Administração do Programa	428.095,62
09.272.0089	Aposentadorias e Pensões – GRA	1.309.287,76
	TOTAL	63.445.755,73

Serviço de Orçamento e Finanças - SIOFI - Controles orçamentário e financeiro em 2007

Serviço	Total Geral 12/2007 (R\$)	Total Geral 12/2006 (R\$)	Total Geral 12/2005 (R\$)
Limpeza e Higienização	217.152,58	189.911,65	186.975,32
Vigilância / Segurança	588.670,11	564.674,23	534.308,02
Outros serviços terceirizados	168.068,14	424.489,17	302.342,39
Manutenção Predial	202.689,85	190.466,53	91.520,74
Manutenção Ar condicionado	46.100,00	28.942,57	33.471,81
Manutenção Elevadores	15.300,00	15.300,00	15.300,00
Correios	148.734,28	197.927,95	140.000,00
Água e esgoto	59.575,49	53.575,49	53.575,49
Energia Elétrica	331.784,41	301.286,58	331.784,41
Telefonia	111.294,38	121.383,60	111.294,38
Combustível	115.363,30	86.248,24	83.241,89
Manutenção de veículos	11.718,99	12.815,88	9.763,89
Reprografia	110.888,32	123.213,10	88.840,00
Material de consumo	449.763,51	99.520,29	49.890,00
Locação de Equip. Informática	20.898,00	20.140,00	19.900,00
Publicidade Legal	11.300,00	9.350,00	5.000,00
TOTAL	2.606.301,06	2.361.548,56	2.057.208,65

Financeiro - Os repasses foram efetuados mensalmente através de Notas de Sistema (NS), Programação Financeira (PF) vindos da SPOA e de outros órgãos.

Demonstrativo da Execução Financeira - 2007

Execução Financeira		
Exercício	R\$ Custeio	R\$ Pessoal
2002	28.222.210,99	719.965.961,35
2003	30.092.380,15	804.442.765,66
2004	32.151.371,38	317.681.925,65
2005	32.316.295,83	1.170.024,24

Missão: "Prover soluções administrativas para os órgãos do Ministério da Fazenda, parceiros, unidades da administração pública, cidadão-usuário, contribuindo para a melhoria contínua do serviço Público"

Visão: "Ser referencial como unidade de excelência em gestão no âmbito da Administração 2009"

2006	31.644.831,16	1.067.299,32
2007	44.879.651,71	1.309.093,58

Restos a Pagar - O montante inscrito em restos a pagar foi proveniente das licitações encerradas no final do exercício 2007, cujos objetos foram as aquisições de móveis e instalações de estrutura lógica para o novo prédio da PFN/SP.

Outro destaque se refere aos recursos recebidos para a Obra de Reforma do Edifício Sede do Ministério da Fazenda em São Paulo. A diferença de R\$ 53,26 é saldo de Nota de Empenho de Suprimento de Fundos que não foi utilizado nem anulado no exercício 2007 (29.241.01.01).

Restos a Pagar	
Exercícios	Valor
2002	1.664.128,75
2003	407.729,22
2004	824.293,56
2005	5.103.979,70
2006	4.306.050,34
2007	17.256.957,18

5) Desempenho Operacional – A decisão da gerência em propor no início de 2007 metas internas deu-se em função de três motivos : a)do não cumprimento de algumas metas que não foram cumpridas em 100% em 2006, b) para acompanhar a qualidade de alguns serviços que vinham sendo mensurados na GRA, como por exemplo, a aplicação da pesquisa de opinião e c) para o controle de desempenho do saneamento de alguns passivos que ainda se encontram no DRH.

5.1) Metas Internas - Para acompanhar o desempenho operacional da unidades foram propostas 09 (nove) metas internas que foram balizadas pelo método de planejamento anterior da SPOA.

5.1.1) Meta 1 – Medir o grau de satisfação dos clientes atendidos pela GRA, até dezembro de 2007. Comparação do resultado da pesquisa entre 2006 e 2007.

No ano de 2007, fez-se uma análise e chegou-se a conclusão que o conteúdo da pesquisa de opinião deveria abordar os itens que foram alvos de críticas como: elevadores, limpeza e vigilância no prédio.

a) População da pesquisa: em 2006 foram distribuídos 109 questionários entre 08 (oito) órgãos que habitam o edifício-sede do MF em São Paulo, quais sejam: Centresaf, CGU, DRJ I e II, GRPU, PFN, PRFN e SRRF. Desses, em 2006, foram respondidos 108 formulários, ou seja, 99% por cento de adesão à pesquisa.

b) População da pesquisa: em 2007, foram distribuídos 109 formulários entre os mesmos órgãos de 2006 mais servidores da GRA/SP e desses, foram respondidos 63 (sessenta e três), ou seja, 58% por cento de adesão à pesquisa.

c) Resultados : 2006 – média de satisfação de **7,3** e 2007 , média de satisfação **7,43**.

Segunda a equipe da Assessoria de Comunicação da GRA/SP, os 58% de adesão à pesquisa em 2007 deu-se em função da saída da PFN do edifício-sede do MF e a obra da Superintendência da Receita Federal do Brasil.

5.1.2) Meta 2 – Conceder pensão no prazo de trinta dias, a contar da entrada do processo no SINPE, até dezembro de 2007.

a) Resultados: considerou-se para cômputo do resultado desta meta 119 processos, se excluiu do rol de 124 processos, 05 que foram indeferidos. Portanto, o desempenho da meta ficou em **35,3%, ou seja, 42 processos concedidos no prazo.**

Total de processos de pensões 2007.....	124
Pendentes por falta de documentos.....	08
Pendentes de análise para concessão.....	03
Pensões Indeferidas.....	05
Pensões concedidas dentro do prazo de 30 (trinta) dias.....	42
Pensões concedidas acima do prazo de 30 (trinta) dias.....	66

5.1.3) Meta 3 – Instruir 30% dos processos de exercícios anteriores do GAB/DRH, até dezembro de 2007.

a) Resultado: dado de referência 46 processos. 30% = 14 processos. Foram instruídos 30 processos de exercícios anteriores, o que corresponde a 35% acima do previsto. Restaram 16 processos no passivo de exercícios anteriores

5.1.4) Meta 4 – Implementar 10 ações do Programa Bem Viver, até dezembro 2007.

a) Resultado: dado de referência 10 eventos . 100% da consecução da meta

5.1.5) Meta 5 – Executar o plano setorial de aprendizagem permanente – PSAP, contemplado com 88 capacitações na GRA/SP, até dezembro de 2007.

a) Resultado – dado de referência 88 capacitações para 2007. 143% de consecução da meta, o que corresponde a 126 capacitações em 2007.

5.1.6) Meta 6 – Sanar 40% dos processos pendentes no SIATI, até dezembro de 2007.

a) Resultado: dado de referência 1.223 processos, 40% = 490 processos. Foram sanadas as pendências 211 processos em 2007, ou seja, 279 processos a menos para consecução da meta.

b) Justificativas para não consecução da meta: - Aumento de demanda de mais 119 servidores na folha, diminuição de força de trabalho por licença médica na equipe do SIATI, computar-se-á também as férias de cada um dos 4 (quatro) servidores que produziram no SIATI no ano de 2007.

5.1.7) Meta 7 - Incluir no sistema PERGAMUN de Bibliotecas, 44% do acervo bibliográfico da GRA/SP, até dezembro 2007.

a) Resultado - dado de referência 4.456, 44% = 1980. Foram incluídos no sistema PERGAMUN 2.390 periódicos, ou seja, 410 periódicos a mais que o previsto.

5.1.8) Meta 8 – Integrar os arquivos da Florêncio de Abreu, Baceúnas e Santos no espaço do depósito de Vila Maria, até dezembro de 2007.

a) Resultado – encontra-se detalhado no item 2.3.1.1.2 deste relatório.

5.1.9) Meta 9 – Identificar eventuais inconsistências contábeis e atuar coma as unidades responsáveis pela regularização, dentro do mês de competência, até dezembro 2007.

a) Contextualização – Muito embora as normas – Lei 4.320/64, de 17.03.64, artigos 36 e 37; Decreto nº 93.872/86, de 23.12.86, artigo 67 A-70 e Decreto-Lei 200/67, de 25.02.67, artigo 76 (Restos a pagar) registrem que as unidades terão até 31.12 do exercício posterior para estarem regularizando as inconsistências, a Setorial Contábil da GRA/SP deu restrição na conta 21.216.02.02. – NÃO PROCESSADOS A LIQUIDAR que refletiu diretamente na conta contábil, RESTOS A PAGAR A LIQUIDAR.

Percebe-se que a Setorial Contábil desta Gerência deu restrição com objetivo de agilizar o processo de liquidação no exercício sob análise. Entretanto, considerando que as inconsistências teriam que ser regularizadas dentro do mês de competência, o desempenho da GRA/SP foi prejudicado em função desta restrição.

b) Resultado - em 2007 o resultado desta meta ficou em torno de 39,17%. Depreende-se deste resultado, as médias trimestrais, quais sejam: 1º trimestre – 66,67%; 2º trimestre – 33,33%; 3º trimestre – 25% e 4º trimestre, 31,66%.

5.2 Indicadores e parâmetros de gestão.

Nome do Indicador	Descrição (o que se pretende medir)	Tipo de indicador	Fórmula de medição	Periodicidade de Medição	Responsável
Índice de execução da meta Meta 1	Acompanhar o grau de desempenho da pesquisa	Efetividade	% de execução das ações da meta	Semestral	Assessoria de Comunicação
Índice de execução da meta Meta 2	Acompanhar a capacidade de cumprimento legal	Eficácia	Pensões concedidas no prazo/Pensões demandadas no mês.	Mensal	SINPE/DRH
Percentual de execução da meta Meta 3	Avaliar o desempenho da meta	Efetividade	Total de processos instruídos em 2007/ Total de processos a instruir X 100	Trimestral	GAB/DRH
Índice de execução da meta Meta 4	Avaliar o desempenho da meta	Eficácia	Total de eventos realizados 2007 / Total de eventos programados 2007	Trimestral	Equipe Treinamento/DRH
Índice de execução da meta Meta 5	Avaliar o desempenho da meta	Eficácia	Total de capacitações realizadas 2007 / Total de capacitações programadas 2007	Trimestral	Equipe de Treinamento/DRH
Percentual de execução da meta Meta 6	Avaliar o desempenho da meta	Efetividade	Total de processos sanados em 2007/ Total de processos a serem sanados em 2007	Trimestral	SIATI /DRH

Missão: "Prover soluções administrativas para os órgãos do Ministério da Fazenda, parceiros, unidades da administração pública, cidadão-usuário, contribuindo para a melhoria contínua do serviço Público"

Visão: "Ser referencial como unidade de excelência em gestão no âmbito da Administração 2009"

			X 100		
Percentual de inclusão de documentos no sistema Pergamun Meta 7	Avaliar o desempenho da meta	Efetividade Efetividade	Documentos incluídos no Pergamun/ Documentos a serem incluídos no Pergamun x 100	Mensal	Biblioteca/DRL
Índice de execução da meta Meta 8	Acompanhar o desempenho da meta	Eficácia	Total de ações realizadas 2007 / Total de ações programadas 2007 = 100	Trimestral	Recursos Logísticos
Percentual de regularidades dos registros contábeis Meta 9	Avaliar o desempenho da meta	Eficácia	Inconsistências regularizadas / inconsistências detectadas X 100	Mensal	Setorial Contábil

5.3) Outros dados de desempenhos controlados pela GRA/SP em 2007:

5.3.1) Divisão de Recursos Logísticos:

5.3.1.1) Equipe do Malote: Em 2007 foi implantado o setor de Malote no prédio da Alameda Santos, para atender a PFN/SP e a PRFN/SP com deslocamento de funcionários /servidores para executar os serviços de recepção e expedição de correspondências internas, preparação de correspondências registradas, e Sedex para ser encaminhados via correio.

Para atender à nova demanda, fez necessário aumentar o número de malotes em vários percursos, dentre esses, está o de Brasília, que atualmente Conta com 35 (trinta e cinco) sacolas.

Com a criação da Receita Federal do Brasil, foi necessário o aumento de mais 10 (dez) percursos, tendo em vista que aumentou o volume de documentos . Com o deslocamento de alguns servidores/funcionários para Alameda Santos, o setor teve dificuldade para manter a qualidade nos serviços prestados.

Registre-se que o controle deste trabalho é feito mensalmente através de relatórios e gráficos. Também é feito calculo do valor de todas as correspondências registradas de todos os Órgãos para o rateio.

Demonstrativo da quantidade de processos/correspondências recebidos e expedidos por este NUREX/DRL/GRA/SP

Recepção

JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
18.750	17.809	16.890	24.302	26.026	24.651	26.414	29.293	20.620	31.484	26.807	30.514
TOTAL											
267.146											

Processos

Expedidos para o Arquivo

JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
9.927	-----	22.644	27.924	26.662	23.445	22.079	25.383	14.587	19.492	15.084	13.294
TOTAL											
220.521											

Correspondências Registradas

Recebidas e Expedidas

JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
1.836	2.301	2.178	2.692	2.888	3.087	2.869	3.431	3.876	3.460	2.613	2.113
TOTAL											
33.344											

Correspondência para o Correio

Recebidas e Expedidas

JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
18.786	21.454	20785	17.386	18.057	16.675	18.930	25.991	16.194	24.382	16.301	21.495
TOTAL											
236.436											

Correspondência para o Ed.Sede

Expedias

JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
3.558	4.683	6.581	3.686	4.920	3.872	5.496	3.899	3.646	8.549	4.351	3.211
TOTAL											
56.632											

Malote

Recebidas e Expedidas

JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
18.750	17.809	16.890	24.302	26.026	24.651	26.414	29.293	20.620	31.484	26.807	30.514
TOTAL											
267.146											

5.3.1.2) Equipe de Material: dados de desempenho da equipe em 2007.

Desempenho do Exercício de 2007	Quantidade
Entrada de Processos para Codificação	78
Entrada de Processos para Liberação de Pagamento - Consumo/Permanente	395
Entrada de Processos para Implantação – Permanente	28
Entrada de Processos para Incorporação – ADM	13
Entrada de Processos de Adjudicação – Permanente	64
Entrada de Processos de Adjudicação – Consumo	17
Entrada por Doação - Permanente/Consumo	3
Saída por Doação – Consumo	45
Saída por Doação – Permanente	5.718
Saída por Inutilização - Consumo/Permanente	0
Saída por Cessão	0
Termos de Responsabilidade Expedidos	740
Termos de Cessão Expedidos - Consumo/Permanente	0
Termos de Transferência Expedidos	164
Bens que estão em poder de Terceiros	144

5.3.1.3) Equipe de Compras: dados de desempenho da equipe em 2007

Desempenho em 2.007	
PREGÃO	48
ATA DE REGISTRO DE PREÇOS	15
TOMADA DE PREÇOS	02
CONCORRÊNCIA	02
COTAÇÃO ELETRÔNICA	62
DISPENSA DE LICITAÇÃO	96
INEXIGIBILIDADE	21

5.3.1.4) Equipe do Protocolo - Com a criação da Receita Federal do Brasil o protocolo da GRA passou a receber processos daquele órgão para cadastro e registro no sistema COMPROT. Para dar cabo a esta nova demanda, foi ministrado treinamento sobre o sistema COMPROT aos servidores da Previdência Social. A partir de dia 25/09/2007, o setor de Protocolo ficou com o serviço exclusivo para a Procuradoria da Fazenda Nacional, sendo que os demais setores que utilizam o serviço de protocolo foram direcionados ao Apoio da DRL.

a) Resultado em 2007 – 1.706 processos formalizados.

5.3.1.5) Equipe de Contratos: A produtividade da equipe de contratos foi de:

- a) **Contratos de prestação de serviços diversos** – 49 (quarenta e nove) contratos – valor total anual de R\$ 23.237.309,99 (vinte e três milhões duzentos e trinta e sete mil e trezentos e nove reais e noventa e nove centavos);
- b) **Contratos de aquisição de materiais em geral** – 81 (oitenta e um) contratos – valor total anual de R\$ 4.451.518,03 (quatro milhões quatrocentos e cinquenta e um mil e quinhentos e dezoito reais e três centavos); e
- c) **Contratos de locação** – 12 (doze) contratos – valor total anual de R\$ 3.115.306,45 (três milhões cento e quinze mil trezentos e seis reais e quarenta e cinco centavos)

5.3.1.6) Equipe de Transporte.

a) Resultados : os controles de desempenho da Equipe de Transporte encontram-se no Anexo H deste relatório.

5.3.2) Divisão de Recursos Humanos: Neste item a equipe do DH registrou a dificuldade encontrada no sistema SIAPE que dificulta o desempenho da equipe do SIATI, já que o seu desempenho operacional está distribuído em várias itens deste relatório.

5.3.2.1) Problemas operacionais no sistema SIAPE – o módulo auxílio-transporte no sistema SIAPE está apresentado um problema de exclusão de pagamento quando se alimenta falta de um servidor no SIAPE para que fosse cobrado automaticamente do servidor.

O que ocorre atualmente no sistema, é que quando se inclui a falta do servidor no módulo de ocorrência no sistema SIAPE, a ficha financeira desse servidor no mês da inclusão simplesmente desaparece e a consequência, é que o servidor fica sem pagamento. Portanto, para que não haja este problema, faz-se a inclusão da ocorrência manualmente, ou seja, calcula-se a falta dos proventos do servidor, inclui-se na rubrica própria para o desconto e no mês seguinte, verifica-se se houve o desconto.

5.3.3) Divisão de Planejamento e Contabilidade – Por recomendação da SPOA, através do Memorando nº 761/2006/SPOA/SE-MF, de 11 de novembro de 2006, cujo conteúdo do memorando visa dar continuidade aos trabalhos de identificação e responsabilização da fraude, ocorrida em 2001, bem como dar o fiel cumprimento à determinação do Acórdão TCU nº 1131/2004 – Plenário, o GRA, no início de 2007.

Para tanto, houve a decisão do GRA/SP para formação uma equipe com 5 (cinco) servidores sendo: 03 assessores de gabinete, a contadora da GRA e a chefe da DPC, para juntos, darem continuidade às aberturas de 45 (quarenta e cinco) TCE's ainda restantes do total de 124.

a) Resultado do trabalho da equipe: encontra-se no anexo G deste relatório.

5.3.4) Assistência de Gabinete/GRA – no ano de 2007 diminuiu o número de concessões de diárias extensivas aos finais de semanas

5.3.4.1) – Diárias: Os valores pagos relativos às diárias iniciadas no final de semana (incluindo a sexta-feira e excluindo o domingo) ou feriado, com detalhamento de beneficiários, local de destino, objetivos, motivação e resultados da viagem estão baixo demonstradas.

Demonstrativo de Diárias na GRA/SP - 2007 em conformidade com critérios acima mencionados:

Número de PCD	Nome Servidor/ Colaborador Eventual	Destino	Motivo da Viagem	Período de deslocamento	Valor Diária(R\$)	Resultado da Viagem
69	Ailton Sales de Brito	Retorno de Belém para São Paulo	Retirar na GRA/PA, central telefônica, marca Monitel, modelo MDX1000, aparelhos telefônicos e cabos.	4/5/2007 a 05/05/2007 - prorrogação da viagem no percurso S.Paulo/Brasília/Belém/S.Paulo	206,20	Objetivo Cumprido
103	Alexandre Almeida Rosa	São José do Rio Preto	Buscar servidores da CGU/SP	29/6/2007 a 30/06/2007	118,28	Objetivo Cumprido
106	Maurino José de Oliveira	São José do Rio Preto	Buscar servidores da CGU/SP	29/06/2007 a 30/06/2007	113,92	Objetivo Cumprido
124	Yolanda de Pontes Ribas	Brasília	Participar do XIII congresso de Biblioteconomia e Ciência da Informação	07/07/2007 a 11/07/2007	598,71	Objetivo Cumprido

6. Previdência Complementar Patrocinada –

Não se aplica a Unidade Jurisdicionada.

7. Instituições beneficiadas por renúncia fiscal-

Não se aplica a Unidade Jurisdicionada

8. Operações de fundos –

Não se aplica a Unidade Jurisdicionada.

9. Conteúdos específicos por UJ ou grupo de unidades afins (conforme Anexos II e X da DN TCU-85/2007) -

Anexo D deste relatório.

10. Conclusão:

A Gerência Regional de Administração em São Paulo norteou suas atividades ao longo do exercício de 2007 pela construção gradual de um modelo de gestão ancorado na gestão estratégica da SPOA, na geração de resultados com foco no cliente (unidades usuárias) e na eliminação de pendências de alguns passivos na área de RH, como foi demonstrado ao longo deste Relatório de Gestão.

De fato, a Gerência empreendeu um esforço sem precedentes para fomentar e disseminar uma cultura de planejamento e o fez, atendendo às demandas da SPOA no que tange ao cronograma de implantação da nova sistemática de Planejamento Estratégico (BSC).

Destaque-se a disseminação dos conceitos do método BSC e a alimentação de dados associados ao sistema de indicadores do BSC. Além de atender a SPOA, a GRA, através de sua Divisão de Planejamento (DPC), participou ativamente do fórum SPOA, tendo sido a unidade regional com maior participação entre todas as GRA's.

Com o objetivo de contemplar as especificidades da clientela regional, a GRA/SP buscou construir uma estratégia regional alinhada com a estratégia da SPOA, para tanto, a Gerência realizou a I Oficina de Planejamento Estratégico da Unidade e congregou todos as principais chefias e assessorias, num total de 42 horas de atividade presencial (fora o tempo de preparação).

Outro pilar do modelo de gestão da Gerência foi a adesão ao programa GesPública, através da aplicação do instrumento auto-avaliação 250 pontos. O resultado foi uma pontuação de 168,50 pontos, com ênfase nas insuficiências de pessoas e processos internos, bem como limitações na infra-estrutura.

As deficiências no modelo de gestão atual decorrem basicamente das insuficiências de investimentos, decorrentes, por sua vez, da forte contenção fiscal nas atividades administrativas.

A insuficiência de investimentos contrasta com a vigorosa expansão das atividades da Procuradoria e da Superintendência da Receita Federal do Brasil, seus principais clientes institucionais.

Entre as iniciativas estratégicas demandadas pela SPOA, realizou-se a Pesquisa de Clima Organizacional entre os servidores em exercício na Gerência e o Mapeamento das Competências Necessárias em cada área de atuação da unidade.

O resultado da pesquisa de clima ainda vai ser divulgado pela SPOA, porém, ressalte-se a GRA-SP foi a unidade da SPOA que obteve a maior adesão dos servidores na realização da pesquisa entre as grandes gerências regionais, dos 157 servidores, 137 responderam ao questionário.

A expansão da estrutura e das atividades da Procuradoria da Fazenda Nacional representou um grande desafio para Gerência, dada a limitação de recursos humanos e financeiros. Em 2007 foi feita a mudança das instalações da Procuradoria para Alamêda Santos e a organização do processo de mudança foi realizada a contento.

O atendimento às necessidades da superintendência da Receita Federal também foi perseguido de maneira persistente. Destaque-se o início da mudança das instalações do arquivo para as instalações situadas no bairro da Vila Maria. Esta deverá ser concluída em breve, assim que forem liberados os recursos orçamentários necessários para tanto.

De uma forma geral, a satisfação da clientela foi comprovada pela pesquisa de satisfação dos clientes, pois a Gerência manteve o nível de satisfação em 2007 em comparação com 2006 (2006 - 7,3 e 2007 – 7,43).

Por fim, não é demais ressaltar que os resultados razoáveis obtidos no presente exercício não poderão ser sustentados se persistir a falta de investimentos nesta Unidade e a ampliação do quadro de pessoal. Isso vale também para o sistema SPOA-GRA's como uma todo, pois os investimentos no sistema potencializarão, sobremaneira, as sinergias potencias típica de uma rede de unidades de abrangência nacional.

Este é o relatório,

De acordo,

Gerência Regional de Administração do Ministério da Fazenda em
São Paulo - GRA/SP

- **Gerente Regional de Administração** – Donizeti de Carvalho Rosa
- **Assistência Técnica da GRA - ASSIS** – Roseli de Fátima Rigotti Diniz
- **Assistência Técnica da GRA – ATI** – Haroldo Sena dos Santos
- **Assessoria de Comunicação Social e Ouvidoria** – Leila de Oliveira Rodrigues e equipe
- **Chefe do Serviço de Orçamento e Finanças** – Luiz D'ambrósio Caruso e equipe
- **Chefe da Divisão de Planejamento, Orçamento, Finanças e Contabilidade** – Carmem Cilene Almeida Pereira e equipe
- **Chefe da Divisão de Recursos Humanos** – Sandra Helena Constante de Oliveira e equipe
- **Chefe da Divisão de Recursos Logísticos** – Edson Oda e equipe