



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO

PA-UM N º 08/2017

**PARECER ECONÔMICO-FINANCEIRO ANUAL DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DA
PRESTAÇÃO DE CONTAS DO EXERCÍCIO DE 2016**

Contrato de Gestão nº 06/2013

Objetos: Museu da Imagem e do Som e Paço das Artes

OS: Associação do Paço das Artes Francisco Matarazzo Sobrinho – APAF

Apresentação	02
Eficácia e efetividade	03
Cumprimento geral do plano de trabalho	03
Principais resultados finalísticos alcançados	03
Execução orçamentária	05
Evolução histórica dos recursos e resultados	07
Pesquisas realizadas	09
Cobertura territorial atingida no Estado de São Paulo	12
Conformidade e transparência	14
Cumprimento de obrigações contratuais e atendimento à legislação vigente	14
Transparência auferida nos sites dos objetos contratuais	15
Regularidade nos processos de compras e contratações de serviços e de RH	16
Eficiência / economicidade	17
Análise de gastos com recursos humanos	17
Comparativo de gastos com recursos humanos em relação ao Estado	20
Opinião da Unidade de Monitoramento	22
Quadro-Síntese dos Critérios de Avaliação da UM	26



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO

APRESENTAÇÃO

O presente Parecer Anual, elaborado nos termos do Decreto nº 59.046/2013, visa a integrar o sistema de controle interno da Secretaria da Cultura e a apoiar a elaboração do Relatório Anual Conclusivo da Comissão de Avaliação, para posterior envio ao Secretário da Pasta, ao DCA/SEFAZ e ao TCE.

Para tanto, esta elaboração parte da análise e cotejamento principalmente dos seguintes documentos: a) Parecer Técnico da Unidade Gestora - UGE (principal fonte de informações para esta análise); b) Relatório anual de prestação de contas da OS e anexos, sobretudo Quadro-Resumo; c) Pareceres da Unidade de Monitoramento dos exercícios anteriores; d) Relatórios das visitas de campo realizadas pela UM em 2016 a todas as OS parceiras, tendo como foco os processos de compras e contratações de serviços e os de contratação de recursos humanos; e) Planilha do Índice de Transparência obtida por meio de avaliação dos Sites dos Objetos Contratuais; f) Documento "Política Cultural da Secretaria da Cultura do Estado de São Paulo", principal referência para avaliação dos resultados finalísticos.

A partir dessa documentação, dos estudos, visitas técnicas e reuniões realizadas, este Parecer examina os principais aspectos da execução dos contratos de gestão da SEC SP em parceria com organizações sociais de cultura no exercício de 2016, a saber: Eficácia e Efetividade; Conformidade e Transparência e Eficiência / Economicidade.

Na avaliação da eficácia e efetividade da execução dos planos de trabalho, foram examinados: o cumprimento geral do plano de trabalho; os principais resultados finalísticos alcançados; a execução orçamentária; a evolução histórica dos recursos e resultados; as pesquisas realizadas e a cobertura territorial atingida no Estado de São Paulo com as ações do contrato de gestão in loco. A verificação da conformidade e transparência da execução contratual levou em conta: o cumprimento de obrigações contratuais e o atendimento à legislação vigente; a transparência auferida nos sites dos objetos contratuais e a regularidade nos processos de compras e contratações de serviços e de RH. No que diz respeito à eficiência / economicidade no uso dos recursos públicos, o foco foi analisar o comparativo de gastos com recursos humanos entre organizações sociais e o comparativo de gastos com recursos humanos em relação ao Estado. Ao final, consta a Opinião da Unidade de Monitoramento quanto à execução contratual em 2016, seguida da objetivação dos critérios que a embasaram.

Os cálculos comparativos entre as realizações de 2015 e 2016 e entre o previsto e o realizado em 2016 foram efetuados pela UM, a partir das fontes citadas. Para o cálculo foi utilizada divisão simples, de modo que os valores abaixo de 100% representam execução inferior à do ano anterior ou inferior à meta prevista, enquanto que valores acima de 100% indicam execução superior à do ano anterior ou superior à realização prevista.

Eventuais solicitações de esclarecimentos ou complemento documental, bem como as recomendações decorrentes das verificações feitas, estão distribuídas ao longo do Parecer. Para atender a essas solicitações, a OS deverá incluir seção "Manifestação em resposta ao Parecer da Unidade de Monitoramento referente ao exercício 2016" no próximo Relatório Trimestral de 2017 (após a "Apresentação do Relatório" e antes das informações referentes ao cumprimento das metas), a ser entregue de acordo com o Cronograma Anual 2017. Dúvidas poderão ser esclarecidas pelo e-mail monitoramento.cultura@sp.gov.br. Por meio desse mesmo e-mail, a organização social poderá, em caso de interesse, enviar sugestões, críticas e outras informações que julgar necessárias.

Dada a importância de que as considerações aqui formuladas sejam conhecidas e sirvam como orientações para o aprimoramento das próximas pactuações e prestações de contas, cópia eletrônica deste Parecer, juntamente com o Relatório da Comissão de Avaliação, será enviada à Unidade Gestora (UGE), aos conselhos e aos dirigentes da Organização Social, sendo também disponibilizada no portal Transparência Cultura, atendendo à Lei de Acesso à Informação.

Salientamos, por fim, que esta verificação será complementada e aprofundada pela análise mais apurada das demonstrações contábeis e devidas comprovações pelos demais órgãos de fiscalização do Estado (Secretaria da Fazenda e Tribunal de Contas do Estado), nos termos da legislação vigente.



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO

I. EFICÁCIA E EFETIVIDADE

Objetivo da verificação I: examinar se as ações, rotinas e execução orçamentária previstas foram realizadas com **eficácia** (ou seja, o previsto foi realizado em conformidade) e **efetividade** (o que, neste ano, objetivou conferir se o previsto atingiu a qualidade e diversidade requerida), visto que estes dois requisitos são condições determinantes para a correta avaliação econômico-financeira.

Do ponto de vista qualitativo, cumpre destacar que a Unidade Gestora (Unidade de Preservação do Patrimônio Museológico, UPPM) validou integralmente as informações apresentadas pela OS no quadro resumo e considerou os resultados de 2016 aprovados.

A. CUMPRIMENTO GERAL DO PLANO DE TRABALHO

Para efeito comparativo, os principais resultados gerais previstos e realizados de 2016 foram colocados ao lado dos resultados de 2015 no quadro abaixo.

EFICÁCIA E EFETIVIDADE	2015	2016
Nº de ações com metas previstas	96	81
Nº de ações com metas <u>integralmente</u> cumpridas	88	80
% de cumprimento integral do plano de trabalho	92%	99%
Nº metas condicionadas a adição ou otimização de recursos	6	7
Nº de metas condicionadas <u>integralmente</u> cumpridas	0	1
% de cumprimento integral de ações condicionadas	0%	14%
Nº de ações com metas não executadas com justificativa aceita pela UGE	8	1
Índice de satisfação do público/aluno MIS	-	98,50%
Índice de satisfação do público/aluno Paço	-	80%
Número de municípios com ações previstas no Plano de Trabalho	Não avaliado no PA UM 2015	90
Número de municípios atingidos com ações do Plano de Trabalho	130	130
% de municípios atingidos por ações com relação ao previsto	Não avaliado no PA UM 2015	144%

Fonte: Relatório Anual 2016; Parecer Técnico 2016 e PA UM 2015

I-A Consideração da UM: (x) Observação () Recomendação () Solicitação

A crise financeira enfrentada pelo país diminuiu a arrecadação do Estado de São Paulo em 8,6% em relação ao projetado para 2016, o que teve como efeito, entre outros, a redução em 15,89% do orçamento previsto para a Secretaria da Cultura. Essa ocorrência acarretou aditamentos redutivos em quase todos os contratos de gestão. No caso em exame, houve a redução no número de metas pactuadas em 2016, sendo 15 a menos que em 2015. Entretanto, o número de metas condicionadas subiu, bem como a proporção das ações integralmente cumpridas, evidenciando empenho da OS na manutenção global das atividades no cenário de crise.

Embora em seu quadro resumo a OS afirme não ter realizado monitoramento e avaliação qualitativa de suas ações, houve a realização de pesquisas, de que um dos resultados é o índice de satisfação de público apresentado no quadro acima. A avaliação das pesquisas de satisfação de público consta do item I-E deste Parecer e o exame da contribuição para o aumento de acesso do público e a descentralização das ações culturais pelos municípios do Estado consta do item I-F.

B. PRINCIPAIS RESULTADOS FINALÍSTICOS ALCANÇADOS

Os principais resultados finalísticos atingidos em 2016 foram comparados com 2014 e 2015 no quadro a seguir.



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO

PRINCIPAIS RESULTADOS FINALÍSTICOS	2014	2015	2016		
	REALIZADO	REALIZADO	PREVISTO	REALIZADO	REAL/PREV
Ação/público/etc.					
Realizar exposições MIS	20	28	9	22	244%
Realizar exposições Paço das Artes	25	17	13	15	115%
Receber Visitantes Presencialmente no MIS	603.197	280.210	160.000	446.712	279%
Receber Visitantes Presencialmente no PAÇO	84.522	68.333	16.000	42.192	264%
Propiciar visitas guiadas à estudantes de escolas públicas ou privadas / Propiciar visitas às exposições para grupos agendados e espontâneos / Receber público, professores e educadores; outros públicos MIS	18.848	12.349	6.960	16.326	235%
Propiciar visitas guiadas à estudantes de escolas públicas ou privadas e a grupos agendados e espontâneos (pessoas com deficiência, pessoas em situação de vulnerabilidade social, idosos, turistas) às exposições - PAÇO DAS ARTES	5.507	18.957	485	1.805	372%
Nº de Pontos MIS atendidos	131	115	88	135	153%

Fonte: Portal da Transparência na Cultura e Relatório Anual 2016

I-B Consideração da UM: (x) Observação () Recomendação () Solicitação

Os valores em negrito tiveram informação pela OS no quadro resumo diferente da existente no Portal da Transparência. Optamos por apresentar o número do Portal. Além disso, a OS substituiu, na apresentação do quadro resumo, o item “público educativo” apresentado no portal da transparência da cultura (www.transparenciacultura.sp.gov.br), e que tratava da soma de diferentes públicos atendidos no programa educativo, pela soma das ações elencadas no quadro, havendo diferença entre os números por ela apresentados e o existente no Portal, dada a mudança na seleção de ações a compor o número apresentado. Uma vez que as informações do Portal já haviam sido enviadas à OS, à Unidade Gestora e aos órgãos de controle, sem que houvesse manifestação contrária no tempo hábil para as devidas adequações, e visto que as avaliações dos exercícios anteriores foram baseadas naqueles dados, registramos que as substituições feitas **não foram acatadas**. Registramos a inexistência de prejuízo decorrente dessa decisão, uma vez que se trata apenas de metodologia diferente para contabilização dos resultados, que não afetará as avaliações anteriores, mesmo porque elas já foram realizadas, e que não traz implicações à avaliação deste exercício, que foca os resultados de 2016. Não obstante, reafirmamos a importância de a OS e a Unidade Gestora procederem à análise correta e célere das informações prestadas e divulgadas, para evitar situações como essa, que dificultam a precisa análise e comparação dos dados.

Desconsiderando a divergência entre os dados anteriormente validados pela OS e as novas informações por ela prestadas, percebe-se que houve continuidade das séries históricas de exposições no MIS, mesmo tendo sido reduzidas as previsões praticamente à metade. Em 2016, as exposições “O Mundo de Tim Burton” e “Silvio Santos vem aí” ajudaram a OS a superar significativamente as metas de público do plano de trabalho.



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO

Já com relação ao Paço, houve em 2016 a perda de sua sede na USP e severo corte orçamentário, tendo as ações do plano de trabalho sido executadas parte no MIS, parte na Oficina Oswald de Andrade. Por conta dessas circunstâncias, as metas de exposição foram reduzidas e outras foram canceladas. Segundo a OS, “além disso, a instituição teve que cancelar, seja em função da perda da sede, seja em função de cortes orçamentários, atividades já tradicionais como a Convocatória da Residência, o Performa Paço, Mostra do Quadrado, Projeto Paço pra Ver, o Som no Subsolo e o Seminário Internacional de Arte Contemporânea” (p.16, relatório anual). Ainda assim, as principais metas relativas às exposições e público foram atingidas e superadas.

A UGE realizou acompanhamento *in loco* ou à distância e avaliação dos resultados qualitativos de ambos os museus, conforme descreve em seu Parecer Técnico: *A UPPM, no que tange as ações de acompanhamento in loco e à distância, realiza visitas técnicas e análises trimestrais da execução das ações e metas pactuadas em Plano de Trabalho assinado por meio do Contrato de Gestão e Aditamentos com a OS parceira. A UPPM, no que tange a avaliação dos resultados qualitativos, esclarece que é responsável “pela fiscalização das atividades das Organizações Sociais e pela coleta de informações para o processo de avaliação dos contratos de gestão na sua área de atuação” (artigo nº 96 do Decreto nº 50.941, de 05 de julho de 2006) e, portanto, se atém à verificação do cumprimento e execução do plano de trabalho estabelecido para a Associação Paço das Artes Francisco Matarazzo Sobrinho– Organização Social de Cultura.* (quadro resumo, p.9, parecer técnico)

C. EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA

A fim de verificar o desempenho econômico financeiro da Organização Social na execução dos recursos vinculados ao contrato de gestão para obtenção dos resultados apresentados nos itens anteriores, apresentamos a seguir as principais receitas e despesas (em valores nominais), buscando avaliar a eficácia no uso dos recursos – previsto (P) x realizado (R).

i. RECEITAS E DESPESAS DO CONTRATO DE GESTÃO

	2015	2016		2016/2015	2016
	Realizado'	Previsto	Realizado	R/R'	R/P
Repasses	14.895.000	13.005.500	13.005.500	87%	100%
Captação Operacional	1.843.943	975.413	6.623.548	359%	679%
Captação Incentivada	6.454.839	1.040.440	4.109.945	64%	395%
Receitas Financeiras	195.031	207.114	302.715	155%	146%
Receitas totais (sem recursos incentivados)	16.933.974	14.188.027	19.931.763	118%	140%
Despesas totais (sem recursos incentivados)	19.295.472	14.188.027	17.606.907	91%	124%
Despesas de recurso incentivado	2.476.269	1.040.440	6.214.061	251%	597%
Receitas – Despesas (com recursos incentivados)	1.617.071	-	220.740	-	-
Receitas/Despesas	1	1	1	-	-

Fonte: Relatório Anual da OS 2016 e PA UM 2015

I-C-i Consideração da UM: (x) Observação () Recomendação () Solicitação

Observa-se em 2016 repasse integral com relação ao previsto, tendo havido redução nos aportes em decorrência da crise. Por outro lado, a OS captou operacionalmente 579% a mais do que o previsto, indicando a possibilidade de ampliação dessa previsão. Também a captação incentivada superou significativamente o previsto, embora a OS ressalte nas notas explicativas da planilha orçamentária entregue que parte dos recursos captados será utilizado no próximo exercício, tal como ocorrera com a captação de 2015. Por fim, as receitas financeiras acompanharam a elevação de captação.

O relatório orçamentário entregue pela APAF, contendo uma planilha por museu e uma terceira consolidada, corresponde ainda ao modelo original criado pela UM em 2013. Sendo assim, conforme



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO

explica a OS no relatório que acompanhou a planilha entregue, embora o repasse tenha sido de R\$ 13 milhões, foram apropriados apenas R\$ 10,7 milhões. A diferença entre as receitas e despesas apresentadas, portanto, não reflete de forma integral o saldo do período, por diversas razões, tais como não se utilizar integralmente regime de competência para as informações apresentadas, não considerar itens como depreciação e amortização que permitiriam compatibilidade da planilha com as demonstrações contábeis etc.

Importante mencionar que a partir de 2016, a OS implementou manual de procedimentos para o terceiro setor, de modo que o saldo dos recursos recebidos por meio do CG passou a ser registrado no passivo circulante, montando nesse exercício R\$2.201.286 (nota explicativa 11, demonstrações contábeis auditadas)

A SEC vem realizando nos últimos anos aprimoramento no relatório de orçamento previsto x realizado que deu base para a tabela apresentada. As melhorias implementadas visam atender não somente as demandas internas da Pasta por informações financeiras e contábeis, mas à necessidade levantada pelos órgãos de controle de que essa documentação apresente coerência com as demonstrações financeiras auditadas da OS. O modelo de relatório atual, denominado a partir desse ano de “Plano Orçamentário” acompanhando o já existente “Plano de Trabalho”, será a partir de 2017 alimentado no Sistema de Monitoramento e Avaliação da Cultura (SMAC), trazendo mais clareza para as análises.

ii. DETALHAMENTO DAS DESPESAS LIGADAS À EXECUÇÃO DO CONTRATO DE GESTÃO

Foram selecionados, para apresentação neste item, as despesas de área meio e os principais programas de trabalho da área fim, tendo por base sua relevância no orçamento global. Havendo variações superiores a 25%, há preenchimento dos campos observação, recomendação e/ou solicitação.

	2015	2016		2016/2015	2016
	Realizado'	Previsto	Realizado	R/R'	R/P
Despesas com Recursos Humanos	8.085.152	8.195.706	8.660.100	107%	106%
Despesas com Prestadores de Serviço – área meio	2.207.151	2.021.697	2.017.489	91%	100%
Custos Administrativos	1.026.060	1.070.964	1.681.182	164%	157%
Despesas do Programa de Edificações	375.265	313.086	498.470	133%	159%
Despesas dos Programas de Trabalho Área Fim					
Programa de Acervo, Documentação e Pesquisa	57.870	88.400	62.745	108%	71%
Programa de Exposição e Programação Cultural	3.978.850	1.191.928	3.672.876	92%	308%
Programa de Serviço Educ. e Projetos Especiais	101.015	86.746	14.350	14%	17%
Programa de Ações de Apoio ao SISEM	24.428	60.000	22.914	94%	38%
Programa Pontos MIS	720.803	1.000.000	622.263	86%	62%
Programa Comunicação	118.907	80.000	275.018	231%	344%

Fonte: Relatório Anual da OS 2016 e PA UM 2015

I-C-ii Consideração da UM: () Observação (x) Recomendação () Solicitação

Custos administrativos – variação relativa, sobretudo, a elevação das despesas tributárias e financeiras que acompanharam o aumento de captação; e a conta de investimentos, cuja realização foi 129% acima do previsto, segundo a OS, em decorrência da “aquisição de máquinas, equipamentos e softwares”, não ficando claro a necessidade de tal aquisição.

Edificações – variação causada por necessidade de ampliação do investimento em monitoramento e para cumprimento de normas do Corpo de Bombeiros.

Programa de Exposições – variação ocasionada por: 1) aumento de 413% com relação ao previsto no item de exposições temporárias. O que a OS justificou pela necessidade de investimento para “garantia de qualidade e sucesso nas exposições”, tendo sido utilizados tanto repasses quanto



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO

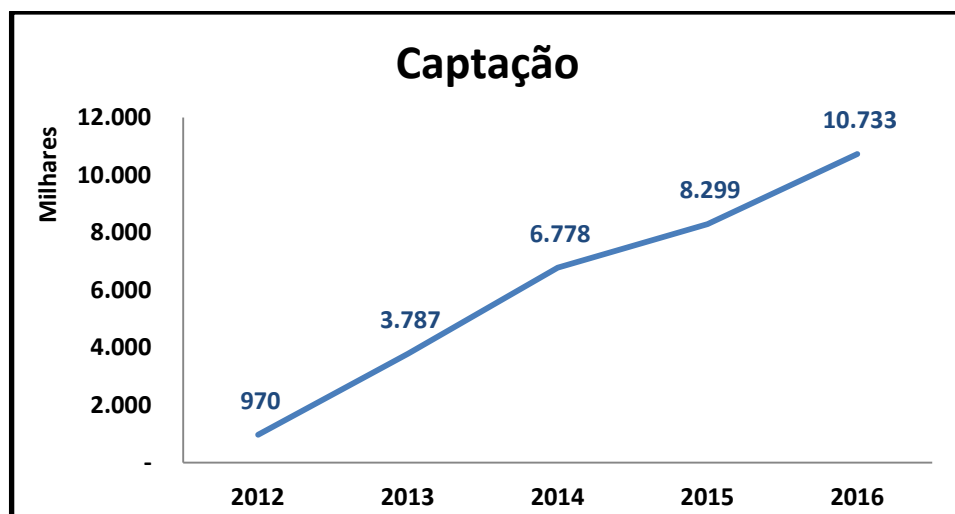
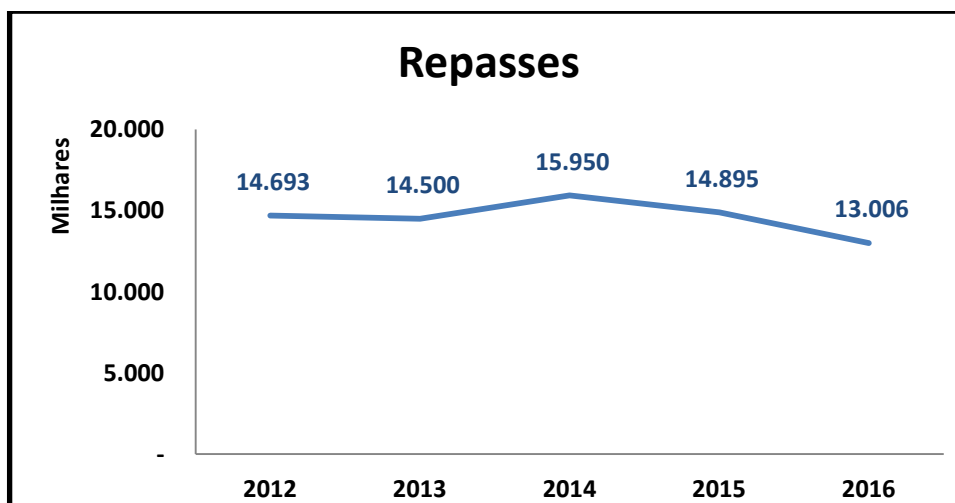
captação para cobertura dessas despesas. Não ficando claro se a previsão estava subdimensionada, se ocorreram mudanças no plano de trabalho que acarretaram em despesa superior ao previsto ou outro motivo que justificasse a elevação. 2) aumento de 124% com relação ao previsto no item de investimentos, por ocasião da compra de equipamentos de informática para registro e realização de atividades culturais.

Programa de Comunicação – variação decorrente de permuta para publicação de material em mídia impressa; gravação de vídeos das Temporadas de Projetos do Paço das Artes; aquisição de novo email marketing para o MIS e necessidade de manutenção e hospedagem do site do Paço das Artes.

Recomendação: Embora a UGE tenha considerado na conclusão de seu parecer anual um aperfeiçoamento *“a melhoria na elaboração das justificativas das metas superadas”*, recomendamos ainda apresentação mais detalhada das despesas que tiveram variação significativa nos próximos relatórios elaborados pela APAF.

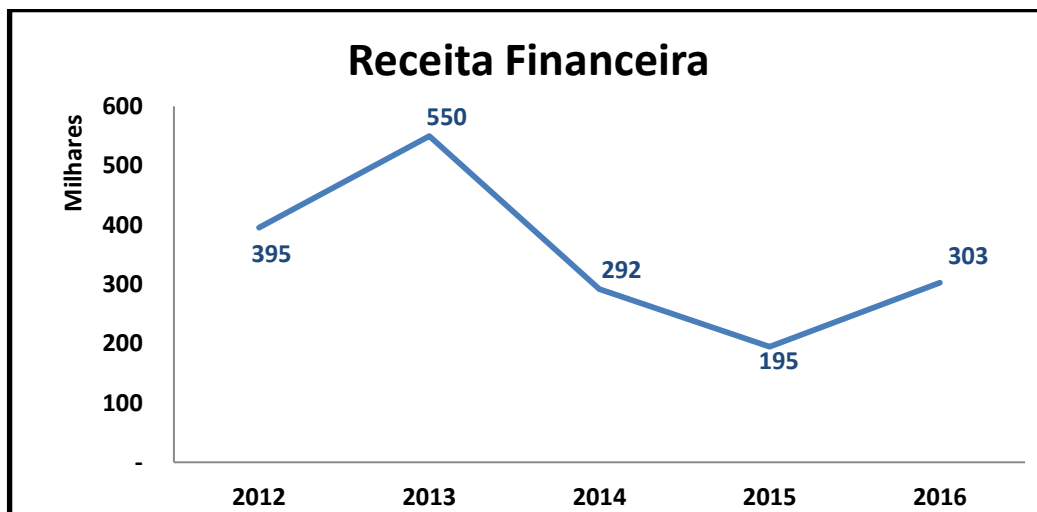
D. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS RECURSOS E DOS RESULTADOS

O comportamento dos repasses, captação e receitas financeiras nos últimos cinco anos foi:



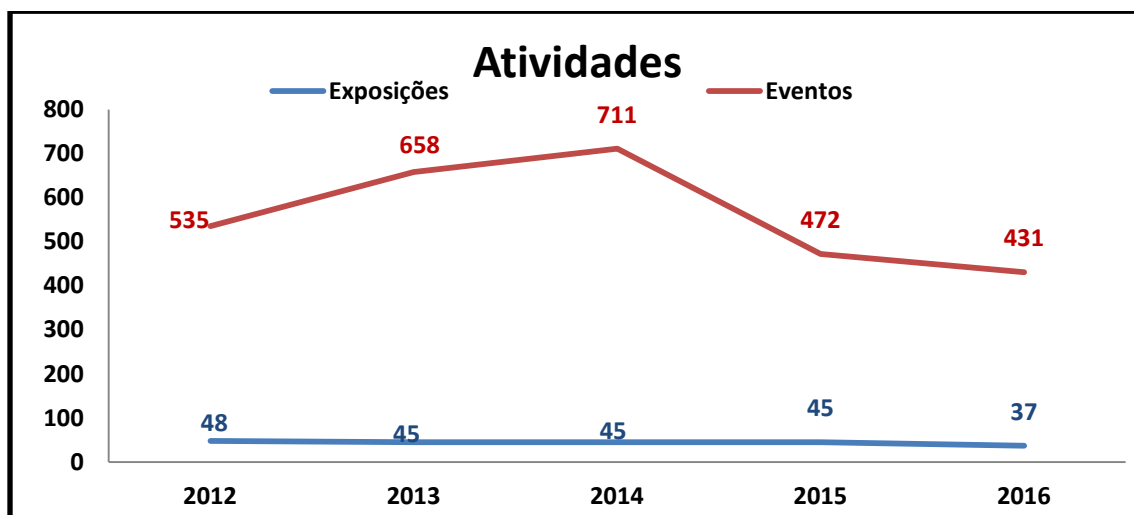


GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO



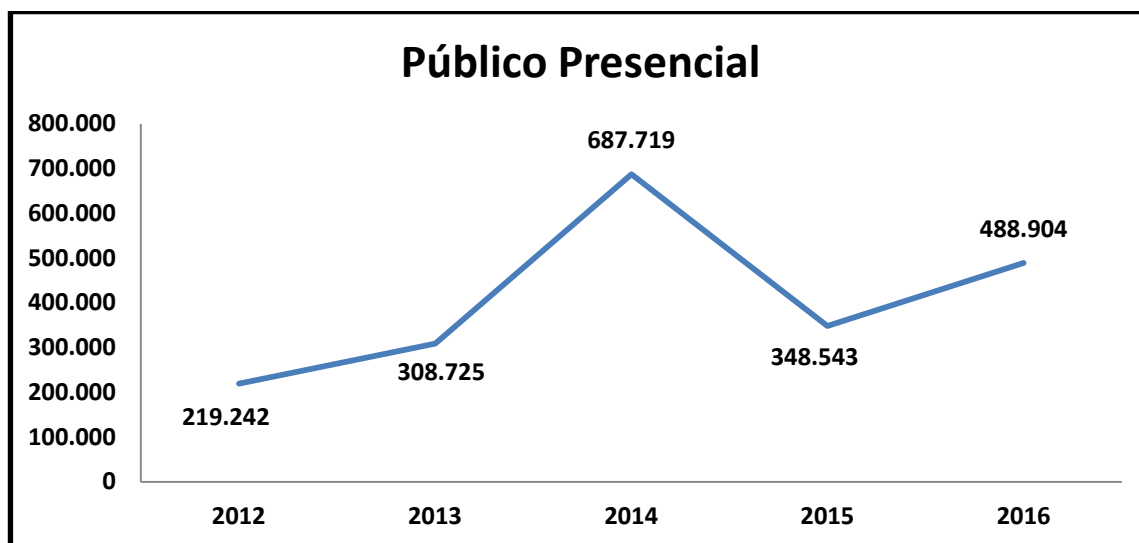
Como se pode observar, em 2016 houve redução dos repasses associada aos cortes para a área da Cultura, em decorrência da crise financeira. Em contrapartida, houve ampliação de captação de recursos por parte da OS, proveniente, sobretudo, de captação incentivada. Ressalta-se que esses recursos são destinados a despesas específicas por se tratarem de verba proveniente de projetos associados às leis de incentivo. É comum também que a captação ocorra no final do exercício, sendo utilizado o recurso no ano subsequente. As receitas financeiras, por sua vez, acompanharam a ampliação da captação.

A redução de repasses levou à realização de um menor número de ações. No entanto, observa-se ampliação do público com relação ao exercício anterior, sobretudo por conta do sucesso das exposições “O Mundo de Tim Burton” e “Silvio Santos vem aí!”.





GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO



E. PESQUISAS REALIZADAS

Para subsidiar a análise da prestação de contas referente ao exercício de 2016, a Unidade de Monitoramento solicitou às OSs que enviassem documentos com informações sobre as pesquisas realizadas ao longo do ano, que poderiam ser enquadradas nas seguintes categorias: (a) Pesquisa de público: perfil, satisfação, impacto e outros; (b) Pesquisa de avaliação qualitativa dos resultados; (c) Pesquisa de clima organizacional; (d) Pesquisa salarial referente à compatibilidade com a média do mercado; (e) Pesquisa de governança; (f) Outras pesquisas relevantes para análise de desempenho e dos resultados. Além disso, no “Quadro Resumo para Relatório/Parecer Anual”, as OSs deveriam informar o índice de satisfação do público/aluno e também as iniciativas de monitoramento e avaliação qualitativa das ações executadas em 2016. Cabe registrar que, para efeito da elaboração do Parecer Anual UM, não foram analisadas outras pesquisas eventualmente enviadas pelas OSs juntamente com os relatórios trimestrais.

Considerando os relatórios de pesquisas enviados pelas OSs, além de outras informações referentes a pesquisas identificadas nos Relatórios Anuais 2016, a UM analisou um total de 133 documentos, sendo 121 pesquisas de público: perfil, satisfação, impacto e outros; 7 pesquisas de avaliação qualitativa dos resultados; 4 pesquisas salariais referente à compatibilidade com a média do mercado (todas realizadas pela Wiabiliza Soluções Empresariais) e 1 outra pesquisa relevante para análise de desempenho e dos resultados. Não foram recebidas pesquisas de clima organizacional e governança.

Dentre as 133 pesquisas analisadas, 32 foram de Contratos de Gestão vinculados à UDBL, 32 à UFC e 69 à UPPM. Apenas uma OS não enviou nenhum relatório de pesquisa juntamente com o Relatório Anual 2016. A maioria das pesquisas foram feitas pelas próprias OSs, sendo que as de satisfação de público escolar em visitas agendadas a museus seguiram o modelo criado pelo Comitê Educativo da UPPM. Algumas pesquisas foram realizadas por instituições ou empresas contratadas especificamente para esse fim, como o Datacenso Inteligência de Mercado e Marketing, o Instituto Fonte para o Desenvolvimento Social, o Instituto de Pesquisas A Tribuna (IPAT), a mc 15 consultoria-treinamento-pesquisa e a Wiabiliza Soluções Empresariais.

A Unidade de Monitoramento considera que as pesquisas de perfil e satisfação do público – tipologia predominante entre as pesquisas realizadas pelas OSs – podem subsidiar os processos de tomada de decisão, na medida em que trazem informações acerca dos públicos dos equipamentos culturais, programas e grupos artísticos da SEC, indicando percepções, necessidades, grau de satisfação, imagem e confiança institucional, entre outros aspectos. Essas informações, uma vez processadas e analisadas, fornecem indicações a respeito dos pontos críticos e dos pontos bem avaliados da



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO

prestação de serviços. Desta forma, embora exista uma tendência geral à valoração positiva dos serviços pelos usuários (assim como em outras áreas das políticas públicas), essas pesquisas vêm se tornando um instrumento relevante na avaliação e melhoria dos serviços públicos de cultura no âmbito do Estado de São Paulo.

Com relação ao monitoramento e avaliação das ações referentes ao CG 06/2013, embora a APAF tenha informado no quadro resumo que não realizou monitoramento e avaliação qualitativa das ações, enviou junto com o Relatório Anual 2016 ao menos sete documentos relativos a pesquisas realizadas no ano, nos dois objetos culturais do Contrato de Gestão, que abrangem: perfil e satisfação do público geral (via totem eletrônico), perfil e satisfação de público escolar; e perfil e satisfação de participantes de cursos. Além disso, a OS enviou um relatório do Núcleo Educativo do Museu da Imagem e do Som (MIS), com o perfil do público atendido em visitas guiadas. Os índices de satisfação de público/aluno indicados no quadro resumo são: MIS = 98,5% e Paço das Artes = 80%.

No Museu da Imagem e do Som, o público de exposições foi pesquisado por meio de questionário de autopreenchimento disponibilizado no totem eletrônico, tendo-se apurado um grau de satisfação geral, tanto em relação ao museu quanto às exposições, de 87% no total, alcançando a meta estipulada no Plano de Trabalho (ICM = ou > 80%). No entanto, não fica claro no relatório como esse valor foi calculado. A apuração relativa ao 4º trimestre apontou que esse público é predominantemente jovem, na faixa de 20 a 29 anos (35%), 63% feminino, 89% sem deficiência, sendo 62% da Cidade de São Paulo, com alta escolaridade (37% superior completo, 27% pós-graduação, 22% superior incompleto). A taxa de retorno ao museu é de 62%, sendo que 44% já vieram até cinco vezes. A avaliação do museu é positiva, sendo que numa escala de 0 a 5 (sendo 0 = péssimo, 1 = ruim, 2 = razoável, 3 = bom, 4 = ótimo, 5 = excelente), o percentual de respostas para 5 predominou em todos os quesitos avaliados: 39% para divulgação; 64% para programação; 57% para valor do ingresso; 47,5% para sinalização; 67% para recepção; 56% para acesso ao MIS; 36% para lojinha; 64% para dias e horários de funcionamento; 67% para limpeza e condições gerais do edifício; 24% para serviço de alimentação; 27% para estacionamento; 57,5% como nota geral do MIS. Do mesmo modo, as exposições também foram muito bem avaliadas, novamente com predomínio de nota 5 para vários quesitos, por exemplo: 72% de respostas 5 para “adequação ao tema”; 58% para “fluxo de visitação”; 64% para “informações e explicações”; e 67,5% para a nota geral da exposição.

Com relação ao público atendido em 2016 pelo Núcleo Educativo em visitas guiadas ao MIS, do total de 16.296 pessoas atendidas, 65% são de público escolar e 35% de outros perfis. O público escolar divide-se entre 39% de escolas particulares, 35% de escolas municipais, 21% de escolas estaduais, 4,5% de universidades e 0,5% de escolas federais. O ciclo escolar que prevaleceu foi o Fundamental II, com 58% dos estudantes; 30% são do Ensino Médio; 7% do Fundamental I e 5% do Superior. Com relação aos visitantes não-escolares, 39% vieram de ONGs, 30% de empresas/turistas /espontâneos, 18% de oficinas, 7% de docentes, 3% do Acesso MIS, 3% do MIS+60 e 1% de universidades.

Ainda no Museu da Imagem e do Som, também foi aplicada uma pesquisa para verificar o grau de satisfação de participantes de dez cursos oferecidos. Dentre os respondentes, 65% estavam fazendo curso no MIS pela primeira vez. Com relação à participação em outras atividades do museu, 35% visitaram exposição, 17% frequentaram outro curso, 11% foram ao Cine MIS, entre outras; 11% disseram não ter participado de nenhuma outra atividade além do curso. Na avaliação do museu, os respondentes consideraram “excelentes” os seguintes aspectos: a programação (66%); a sinalização (52%); a recepção (65%); a limpeza e condições gerais do edifício (69%). O serviço de alimentação foi considerado predominantemente bom (28%), sendo o aspecto com a pior avaliação. De qualquer modo, a nota geral para o MIS ficou alta, com 44% das menções para “excelente” e 42% para “ótimo”. Na avaliação do curso, houve predomínio da menção “excelente” (nota 5) em todos os aspectos considerados, com os seguintes percentuais: 45% em facilidade de inscrição; 76% com relação ao tema/assunto; 64,5% para a didática do professor; 43% para conforto da sala de aula; 69% para o valor do curso; 65% para adequação do tema ao conteúdo; 50% para equipamentos de sala de aula. Como nota geral para o curso, 56% consideraram “excelente” e 26% “ótimo”. A Unidade de



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO

Monitoramento aproveita para parabenizar a OS, que vem realizando regularmente avaliações dos cursos oferecidos.

No Paço das Artes, a pesquisa realizada no 2º trimestre com o público das exposições “Programando o visível” (Harun Farocki), “Temporada de Projetos 2016” e “Antigos Artefatos” (Inês Raphaelian) mostrou que a faixa etária dos respondentes é mais baixa do que nas pesquisas anteriores (54% na faixa de 14 a 25 anos), estando ela associada a um maior uso do transporte público (48%) para acesso à instituição. As exposições foram muito bem avaliadas, por um público que se dividiu entre aqueles que têm vínculo com a USP (49% aluno ou professor da USP) e os que não têm (49%). Os respondentes também podem ser divididos entre usuários regulares (50%) e de primeira visita (50%). Destaca-se o fato de que 23% dos respondentes costumavam visitar o Paço das Artes a cada três meses, período que corresponde ao prazo em que se trocam as exposições temporárias. O Atendimento foi avaliado com a nota máxima (5) por 69% dos respondentes; a manutenção do espaço, seu conforto e banheiros foram avaliados também com nota máxima (5) em mais de 50% das respostas. O horário de funcionamento obteve nota 5 para 44% das pessoas e nota 4 para 23%.

No Paço das Artes também foi realizada uma pesquisa com os participantes da “Oficina de Criação de Personagem Pixelados”. A atividade foi avaliada pelos respondentes predominantemente com a nota máxima (5), o que aponta um ótimo resultado diante da preocupação da OS em adequar o conteúdo à faixa etária do grupo (nesse caso, entre 6 e 7 anos). Cabe ressaltar que o relatório não traz o número de respondentes e nem o percentual obtido em cada resposta, o que dificulta a análise dos resultados.

No 2º trimestre, foi realizada uma pesquisa de satisfação de público escolar junto a professores e estudantes que participaram de visitas mediadas à exposição “ISSOÉOSSODISSO” (Lenora de Barros), apresentada na Oficina Cultural Oswald de Andrade nos meses de maio e junho. Segundo apontado no relatório, essa pesquisa obteve índice de satisfação igual a 88,95%, percentual que corresponde à média ponderada das questões 4 (sobre a atuação do educador, com 89,44%) e 6 (se a visita contribuirá com o trabalho desenvolvido em sala de aula, com 88,46%). Porém, analisando-se os resultados nos gráficos, não foi possível identificar de onde saíram os percentuais indicados no quadro com o cálculo dessa média. Cabe observar que alguns gráficos estão com problema na representação dos resultados, o que compromete a análise (por exemplo: Q1 - Com que antecedência você professor(a) programou a visita? / Q4 - Como você avalia a atuação do(a) educador(a) do museu / Q5 - Como você avalia o interesse dos alunos). Nesse documento não foram apresentados os resultados relativos aos questionários aplicados aos estudantes.

No 3º trimestre, a pesquisa com o público escolar apontou que 100% das escolas atendidas eram municipais, o que é justificado no relatório da OS pela parceria efetuada com a Secretaria Municipal de Educação, em decorrência da indisponibilidade da DRE Centro Oeste, da Secretaria Estadual de Educação, para agendamento de visitas. Dentre as escolas que vieram à instituição, 63% eram do Ciclo II e 37% do Ciclo I. A atuação do educador foi considerada pelos professores que responderam à pesquisa predominantemente como “ótima” nos três aspectos analisados: 62% para linguagem; 100% para conteúdo; e 75% para abertura ao diálogo. Todos os respondentes consideraram que a visita contribuirá com o trabalho em sala de aula. Com relação aos estudantes, 100% consideraram a visita interessante, sendo 62% pelos conteúdos e 38% pelo acervo/museu. Quanto à atuação do educador, o aspecto que mais chamou a atenção foi o estímulo à participação do grupo, com 86% das menções. O relatório apresenta como nível de satisfação: Professores = 88,95%; Estudantes = 85%.

I-E Consideração da UM: () Observação (x) Recomendação () Solicitação

A título de contribuição, sugerimos que Unidade Gestora e OS considerem, no planejamento e avaliação das ações, a realização de pesquisas relacionadas ao perfil e à satisfação do público dos Pontos MIS, bem como ao impacto na formação de público e de hábitos culturais das ações realizadas nas regiões onde não há salas de cinema. Tais informações poderão qualificar significativamente os resultados, do ponto de vista de sua efetividade, contribuindo para reunir



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO

subsídios concretos à manutenção e eventual expansão do programa, apesar do cenário de crise e devido aos bons resultados sociais e culturais gerados.

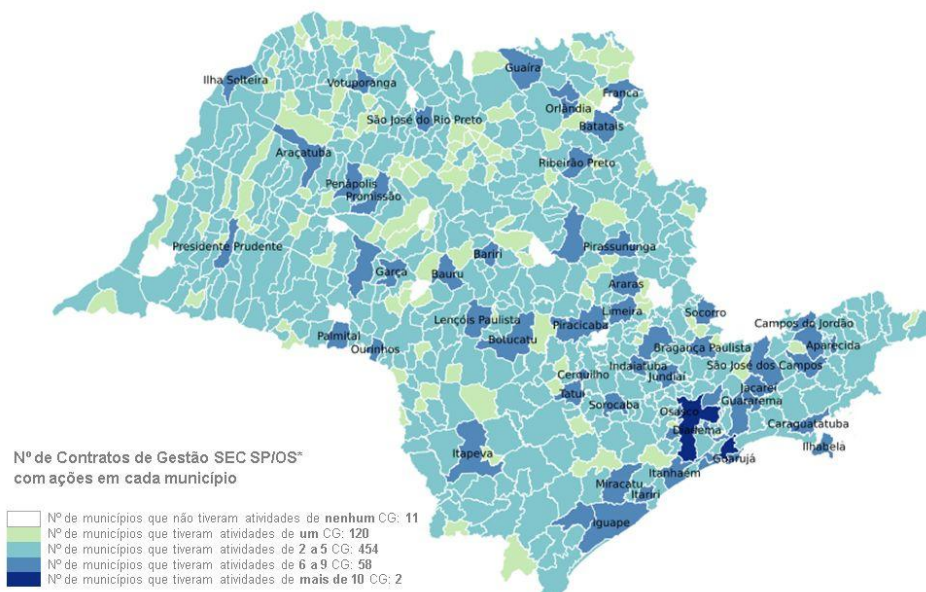
Ademais, considerando que períodos de crise demandam que se multipliquem novos e criativos esforços para viabilizar as realizações culturais a contento, recomendamos, a exemplo do sugerido para as demais parcerias, a realização de pesquisa interna, junto a funcionários, conselheiros e demais principais colaboradores (remunerados, voluntários e patrocinadores), no sentido de colher proposições para economia de gastos, uso responsável dos recursos, melhoria dos canais internos e externos de comunicação, e outros temas afetos à sustentabilidade, governança, qualidade e legitimação social, a fim de reunir mais subsídios para otimização dos recursos do contrato de gestão, para estimular o aumento e diversificação das fontes de receita e para proporcionar a ampliação da qualidade dos serviços culturais prestados.

F. COBERTURA TERRITORIAL ATINGIDA NO ESTADO DE SÃO PAULO

Avançando no intuito de melhor verificar a contribuição de cada contrato de gestão para atingir o resultado estratégico da Política Estadual de Cultura, qual seja: “cidadãos com acesso pleno, em todo o Estado, aos programas, grupos artísticos e equipamentos culturais, em toda a sua diversidade”, a Unidade de Monitoramento criou em 2015 uma planilha de municípios que foi preenchida também em 2016 pelas Organizações Sociais. A partir dessas planilhas, considerando que as informações nela prestadas são de responsabilidade das OSs e que a Unidade de Monitoramento não atua no acompanhamento das ações fins, foi possível traçar o mapa de cobertura das ações da SEC no território estadual realizadas em parceria com OSs de Cultura no ano de 2016 e compará-la aos dados coletados em 2015.

Assim, o primeiro mapa evidencia o total de municípios atingidos diretamente, somando ações de todos os contratos de gestão. O segundo permite verificar o comportamento das ações da área fim à qual está vinculado o contrato de gestão em exame, e o terceiro traz o total de municípios beneficiados por ações ligadas a esse mesmo contrato de gestão. Dessa forma, é possível visualizar a contribuição obtida em 2016 sob vários ângulos: no que diz respeito ao previsto x realizado; na comparação com o conjunto de iniciativas realizadas pelo total de OSs e, mais especificamente, com as ações de circulação / itinerância da área fim do objeto contratual, e na verificação do desempenho específico desse contrato de gestão pelo Estado.

Atuação da SEC em parceria com as OS no Estado de São Paulo em 2016



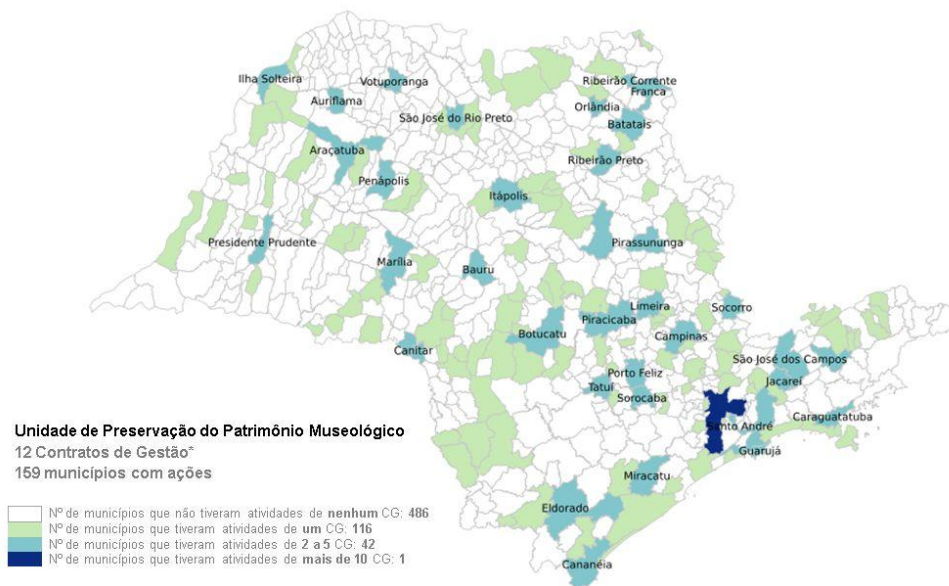
*25 vigentes em 31/12/2016 e 2 encerrados no exercício, totalizando 27 contratos.

Fonte: Mapa construído pela Unidade de Monitoramento/SEC com base nos dados informados pelas Organizações Sociais na prestação de contas referente ao ano de 2016.



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO SECRETARIA DA CULTURA UNIDADE DE MONITORAMENTO

Atuação da SEC em 2016: Municípios atendidos por Contratos de Gestão de Preservação do Patrimônio Museológico



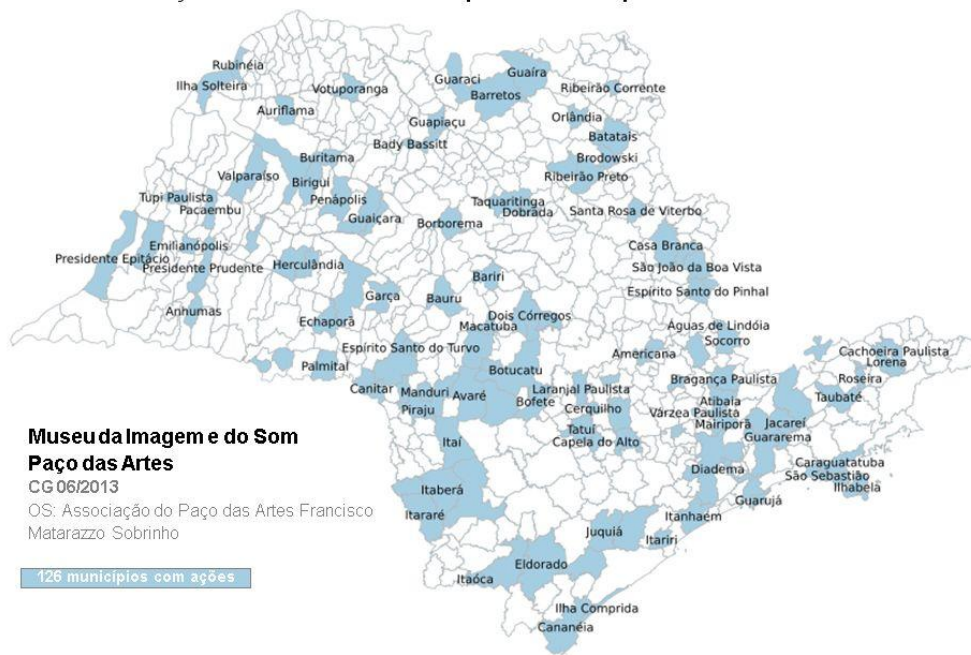
*Em 31/12/2016

Fonte: Mapa construído pela Unidade de Monitoramento/SEC com base nos dados informados pelas Organizações Sociais na prestação de contas referente ao ano de 2016.

Em 2016, o conjunto de Contratos de Gestão atingiu um total de 634 municípios, o que equivale a 3 municípios (ou 0,5%) a mais do que em 2015. Destes, 7 são novos municípios, enquanto 4 dos 631 municípios atendidos em 2015 deixaram de sê-lo em 2016.

O conjunto de museus, por sua vez, realizou ações em 159 municípios, atingindo 24,7% dos 645 municípios do Estado de São Paulo. Em relação ao alcance territorial de 2015, o público ligado à UPPM teve decréscimo de 5,9% indo de 169 para 159 municípios atendidos.

Atuação da SEC em 2016: Municípios atendidos por Contrato de Gestão



Fonte: Mapa construído pela Unidade de Monitoramento/SEC com base nos dados informados pelas Organizações Sociais na prestação de contas referente ao ano de 2016.



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO

O CG em tela manteve ações em 126 municípios, sendo 4 (3,1%) a menos que em 2015. Destes, 104 (82,5%) já haviam sido atendidos no ano anterior e 22 (17,5%) foram atendidos somente em 2016, revelando retração no número total e moderada variação de municípios em relação ao ano anterior.

II. CONFORMIDADE E TRANSPARÊNCIA

Objetivo da verificação II: examinar se as ações, rotinas e execução orçamentária previstas foram realizadas em conformidade, nos termos da legislação vigente e da pactuação celebrada por meio do contrato de gestão.

A. CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS E ATENDIMENTO À LEGISLAÇÃO

A partir dos documentos citados na apresentação desse Parecer, a UM verificou o atendimento por parte da organização social de aspectos de conformidade e legalidade definidos no contrato de gestão, tais como obediência ao limite de despesas com recursos humanos e especificamente com diretoria, posicionamento da auditoria externa independente quanto às demonstrações financeiras e aprovação do relatório de atividades pelo Conselho de Administração da entidade, entre outros.

A Unidade Gestora verificou a entrega dos 20 documentos solicitados pelo Tribunal de Contas do Estado na IN nº 2/2016, englobando diversas certidões e declarações, não apontando pendências por parte da organização social. Além disso, a OS entregou junto ao relatório anual de atividades e de prestação de contas, os anexos técnicos e administrativos previstos, documentos fundamentais para permitir a análise realizada a seguir.

O quadro abaixo traz informações sobre conformidade e atendimento à legislação em 2015 (para efeito comparativo) e em 2016.

CONFORMIDADE	2015	2016
Orçamento previsto para RH (R\$)	7.171.231	8.195.706
Total despendido com RH (R\$)	8.085.152	8.660.100
% despesas de RH com relação ao orçamento	113%	106%
%despesas de RH com relação ao limite definido em CG	48%	67%
% limite para gastos de RH, definido no CG	54%	65%*
Orçamento previsto para gasto com diretoria (R\$)	1.210.970	1.122.600
Total despendido com diretoria (R\$)	961.485	1.067.277
%despesas com diretoria com relação ao orçamento	79%	95%
%despesas com diretoria com relação ao limite definido em CG	12%	12%
% limite para gastos de Diretoria, definido no CG	7%	15%**
Número de empregados CLT	116	109
Número de demissões no exercício	Não avaliado no PA UM 2015	15
Total despendido com rescisões (R\$)	Não avaliado no PA UM 2015	267.963
%despesas do Programa Edificações com relação ao repasse	3%	4%
% piso para despesas do Programa Edificações, definido em CG	2%	2%
Parecer da Auditoria BC Control Auditoria e Consultoria	Aprovado	Aprovado
Deliberação sobre prestação de contas pelo Conselho Administrativo	Aprovado	Aprovado
Cumprimento das rotinas contratuais, segundo a UGE	Sim	Sim, com ressalva
Opinião da UGE sobre resultados no exercício	Aprovado com ressalva	Aprovado

Fonte: PA UM 2015, Relatório Anual OS e Pareceres Técnicos UGE, 2015 e 2016.

(*) % sobre o repasse previsto (**) % sobre as despesas com remuneração



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO

II-A Consideração da UM: Observação Recomendação Solicitação

De acordo com o quadro acima, não houve descumprimento por parte da OS com relação aos aspectos de conformidade observados, exceto pelas rotinas (tratadas na consideração abaixo) e pelo fato de que foram despendidos 67% do total anual de despesas em RH, superando o limite definido no CG. No entanto, isso se deveu à redução de aportes decorrente da crise econômica e à demissão de 15 empregados no exercício, com R\$ 267.963 em custos rescisórios, o que justifica a superação do citado limite percentual.

II-A Consideração da UM: Observação Recomendação Solicitação

Em relação ao cumprimento das rotinas, a UGE afirma a necessidade de a OS realizar solicitações prévias de autorização antes de realizar cessão gratuita ou onerosa. Esta solicitação se dá com base na necessidade de observância do item 13 da cláusula 2ª do contrato de gestão vigente, conforme consta do aditamento de 13/01/2015. Recomendamos à OS que elabore o referido plano de ação correspondente às cessões gratuitas ou onerosas, para não ter a necessidade de enviar evento a evento para aprovação. Tendo em vista que este foi o único relatório da UGE com esse apontamento, evidencia-se que a APAF é a única OS que precisa se adequar a esse cumprimento. Lembramos ainda que o Termo de Permissão de Uso autoriza a OS a realizar “cessão gratuita ou onerosa, devendo especificar as condições, critérios e espaços para essas cessões no plano de ação”, devendo a OS “informar trimestralmente o número de eventos gratuitos e onerosos realizados, bem como indicar a receita obtida a partir da utilização dos espaços”. Considerando o detalhamento da norma expresso no CG e no TPU, recomendamos à OS QUE proceda às mudanças de procedimento necessários e ao fornecimento das devidas informações.

B. TRANSPARÊNCIA AUFERIDA NOS SITES DOS OBJETOS CONTRATUAIS

OBJETO CULTURAL	2014	2015	2016	Varição 2016/2015
Principal objeto: Paço das Artes	3,7	7,43	6,23	84%
Principal objeto: Museu da Imagem e do Som	8,6	8,85	8,15	92%
Média do IT SEC considerando todos os objetos geridos em parceria com OS	8,32	8,51	9,16	108%

Fonte: Planilha Índice de Transparência nos Sites vinculados ao Objeto Contratual.

II-B Consideração da UM: Observação Recomendação Solicitação

O Índice de Transparência nos Sites dos Objetos Culturais geridos em parceria com OSs de Cultura é um indicador de transparência criado em 2013 pela Unidade de Monitoramento com apoio da então Secretaria de Gestão Pública, atual Secretaria de Planejamento e Gestão, e aplicado pela primeira vez em 2014, com base na pontuação aferida no último trimestre do ano. A partir de 2015, passou a valer a média dos 4 trimestres, dada a importância de manter os requisitos de transparência ao longo de todo o exercício. Para 2016, deu-se continuidade a forma de aferir de 2015. O site do MIS manteve-se na categoria “transparência satisfatória”, mas apresentou queda com relação à aferição feita pela UM em 2015. Já o site do Paço das Artes ainda não está na categoria “transparência satisfatória” e apresentou retrocessos, evidenciando a necessidade de melhoria de performance da OS na viabilização de acesso à informação correspondente ao contrato que contempla esses objetos no próximo ano. Em que pese a média da OS ter-se mantido no patamar adequado no IT, recomendamos que ela dê especial atenção a essa pauta, e envide esforços para melhorar ambos os sites, dada a importância disso para dar visibilidade às realizações alcançadas.



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO

C. REGULARIDADE NOS PROCESSOS DE COMPRAS E CONTRATAÇÕES DE SERVIÇOS E DE RH

Buscando auxiliar os órgãos de controle nas demandas decorrentes da ADI 1923¹, ainda em 2015, a UM elaborou o “Referencial de boas práticas de compras e contratações de serviços” e o “Referencial de boas práticas na contratação de recursos humanos”, ambos documentos de apoio às OS na elaboração e revisão de seus manuais de compras e contratações de serviço e recursos humanos.

Partindo desse referencial, em 2016, a equipe da Unidade de Monitoramento realizou, entre 25 de agosto e 01 de novembro, uma série de visitas técnicas (VTs) às sedes das organizações sociais parceiras da SEC, com foco na análise de processos de compras e contratações de bens e serviços, e contratações de recursos humanos, sobretudo sob a perspectiva da qualidade da gestão e governança. Em cada visita buscou-se verificar um conjunto de itens e identificar os principais pontos positivos ou os principais pontos passíveis de melhoria, conforme o caso. Além disso, as visitas permitiram coleta de subsídios práticos para a revisão e complementação dos citados Referenciais, contribuindo para aprimorar os respectivos regulamentos e manuais de cada OS parceira, além de, subsidiariamente, assessorar as unidades da SEC no acompanhamento e monitoramento da execução dos contratos de gestão.

O quadro a seguir traz os pontos mais relevantes identificados na visita técnica à organização social em tela. Após a visita, assim como as demais entidades, a APAF recebeu comunicação sobre os principais aspectos observados, sendo sugerida pela UM a revisão de seus manuais para adoção de melhorias:

APAF	Pontos Positivos	Pontos Passíveis de Melhoria
Compras	1. O processo de compra com dispensa de seleção foi devidamente justificado e assinado pela diretoria. 2. Apresentaram o atestado de execução do serviço assinado pelo coordenador de manutenção. 3. Processo com a documentação bem organizada.	
RH	1. Boa organização da documentação e agilidade no atendimento dos documentos solicitados (solicitação rapidamente atendida)	- Salário não é informado ao candidato interessado na vaga - Resultados de entrevista não registrado no processo (participação das áreas técnicas é positiva mas deve ser incorporada ao registro no setor de RH). - Vaga não corresponde a Plano de Cargos e Salários, cabendo adequação / justificativa.

II-C Consideração da UM: Observação Recomendação Solicitação

As orientações correspondentes às verificações realizadas já foram encaminhadas à organização social e encontram-se em processo de atendimento. É importante destacar que os regulamentos da OS podem prever tanto as boas práticas recomendadas nos referenciais elaborados pela UM, quanto outras não previstas, porém já praticadas ou pesquisadas junto a outras instituições, visando sempre maior transparência e respeito ao interesse público e ao uso responsável dos recursos.

¹ Parágrafo 66º: (...) (iv) os contratos a serem celebrados pela Organização Social com terceiros, com recursos públicos, sejam conduzidos de forma pública, objetiva e impessoal, com observância dos princípios do caput do art. 37 da CF, e nos termos do regulamento próprio a ser editado por cada entidade; (v) a seleção de pessoal pelas Organizações Sociais seja conduzida de forma pública, objetiva e impessoal, com observância dos princípios do caput do art. 37 da CF, e nos termos do regulamento próprio a ser editado por cada entidade.



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO

III. EFICIÊNCIA / ECONOMICIDADE

Objetivo da verificação III: examinar se as ações, rotinas e execução orçamentária previstas foram realizadas com a melhor relação entre custo e benefício, assegurando o uso responsável dos recursos e o interesse público.

A. ANÁLISE DE GASTOS COM RECURSOS HUMANOS

No PA UM 2015, a Unidade de Monitoramento realizou comparativo entre os dez maiores salários pagos pela organização social e cargos similares extraídos de duas fontes, a pesquisa Wiabiliza e o Salariômetro, identificando compatibilidade parcial (compatibilidade na maioria dos salários) no caso da OS Associação do Paço das Artes Francisco Matarazzo Sobrinho, solicitando que ela se manifestasse quanto a essa avaliação. A OS apresentou manifestação no sentido de que os cargos escolhidos pela UM como base para comparação não possuem exata correspondência aos seus, dadas as atribuições e funções de seus colaboradores. Ademais, desde dezembro de 2016 o salário do Diretor Executivo passou a R\$20 mil/mês, valor este menor que a média de mercado, de modo que a OS considera o montante de salários compatível ao praticado pelo mercado.

A organização social mantém em seu site o manual de recursos humanos em que deve inserir plano de cargos e salários a fim de garantir mais transparência com relação ao uso dos recursos públicos destinados a RH.

Em 2016, devido ao contexto de crise, houve 15 demissões, que elevaram as despesas de pessoal em decorrência das verbas rescisórias pagas aos colaboradores dispensados, da ordem de R\$ 267.963, conforme tabela já apresentada nesse parecer.

Ainda com relação aos salários, para tornar mais qualificadas as análises de eficiência e economicidade dos contratos de gestão, a Unidade de Monitoramento procedeu em 2016, tal como em 2015, ao exame mais detalhado dessas despesas, visto que elas correspondem, em média, a 60% do total de cada pactuação, podendo chegar a percentuais ainda mais expressivos. Com base nos relatórios analíticos de RH de todas as OS, foram criadas 10 faixas de remuneração e os funcionários celetistas foram distribuídos de acordo com a posição de seus salários nominais nessas faixas, considerando-se ainda a distribuição por sexo, homem ou mulher, conforme apontado por cada OS.

Cabe dizer que a distribuição em dez faixas teve como objetivo promover uma análise detalhada e avançar na preservação de uma série histórica, uma vez que este foi o parâmetro usado no ano anterior, não se desconsiderando aqui a possibilidade de outros estudos a serem feitos com diferente número de faixas ou critérios para segregação da informação, tal como número de salários mínimos ou outros valores na composição de cada faixa, conforme sugerido nas manifestações com relação ao PA UM 2015 por algumas organizações. Já a escolha pela distribuição binária "homem/mulher" segue a distinção feita pelo IBGE nos censos demográficos. Ainda que consideremos as questões de gênero fundamentais, não foi possível alcançar nessa análise as mais de 30 distintas classificações ligadas à identidade de gênero.

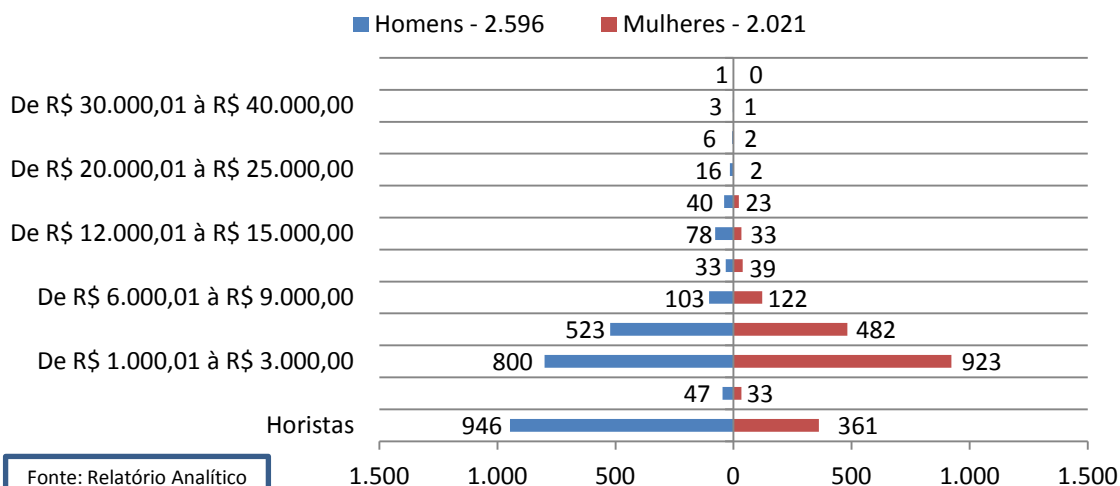
A distribuição efetuada permitiu verificar como a massa salarial está repartida pelas diversas faixas nos contratos de gestão:



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO

Recursos Humanos (CLT) nas OS's de Cultura - 2016

Total de celetistas: 4.617



Fonte: Relatório Analítico de Recursos Humanos - Data Base: 31/12/2016

Os dados apresentados demonstram que:

- Dos 4.617 funcionários celetistas das 20 organizações sociais parceiras da SEC, 3.310 atuam em regime de dedicação regular (em média 44 horas semanais) e 1.307 são remunerados por hora trabalhada (horistas).
- Dos 4.617 funcionários a maioria (1.803 = 39,1%) ganha até R\$ 3 mil. Considerando os horistas, o percentual sobe para 67,4%.
- 1.005 funcionários ganham acima de R\$ 3 mil e até R\$ 6 mil, o que equivale a 21,8% do total geral ou 30,4%, excluídos os horistas.
- 80 funcionários ganham até R\$ 1 mil por mês.
- Há mais homens (56%) que mulheres (44%) no conjunto dos contratos de gestão, quando computados os horistas, porém quando descontados, a diferença diminui e a proporção se inverte (49,8% homens e 50,2% mulheres).
- Nos salários até R\$ 9 mil, há relativo equilíbrio entre o total de homens (1.473) e o de mulheres (1.560) que recebem essa remuneração, sem contar os horistas (pois não é possível avaliar a proporção real de remuneração entre os sexos, visto que o total de horas de cada funcionário pode variar devido a inúmeros fatores).
- Das 277 pessoas que recebem salários acima de R\$ 9 mil reais, 177 são homens e 100 são mulheres, o que equivale a 36% do total.
- Nas três faixas de remuneração mais altas, há 10 homens e 3 mulheres, sendo 1 homem na maior faixa salarial, 3 homens e 1 mulher na segunda maior faixa e 6 homens e 2 mulheres na terceira faixa.
- Vale acrescentar que, em relação a 2015, houve uma redução de 543 funcionários.

Tais dados indicam, repetindo o que ocorreu no ano passado, que, embora o número de homens e mulheres seja relativamente equivalente, a proporcionalidade no que se refere às faixas salariais só se mantém nos patamares de remuneração mais baixos, onde há, também, a maior concentração de pessoal.

Uma vez que tais informações referem-se à média do conjunto de 26 contratos de gestão, é importante que cada OS avalie sua distribuição salarial entre as diferentes faixas que pratica, de acordo com seu manual de recursos humanos e seu plano de cargos e salários (sendo que as faixas aqui estabelecidas são apenas para fins de agrupamento e comparação). A área cultural é o lócus por excelência da diversidade e, nesse sentido, precisa assumir posição exemplar no combate às



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO

desigualdades de quaisquer espécies, sejam elas associadas a gênero, etnia ou à existência de deficiências.

As questões de gênero aqui assinaladas objetivam lembrar que são vários os aspectos a serem considerados, quando se fala em remuneração de pessoal. As OSs de Cultura também têm um papel no esforço social e coletivo de se assegurar a distribuição de cargos e remunerações de forma equitativa, que leve em conta o mérito, sem prejudicar – por força de preconceito e outros estigmas – a diversidade que é tão necessária à qualidade da gestão quanto à construção de uma sociedade mais justa. Nesse cenário, é fundamental garantir que homens e mulheres nas mesmas posições percebam a mesma remuneração e ter mecanismos que viabilizem o acesso a quaisquer postos para homens e mulheres de forma equivalente.

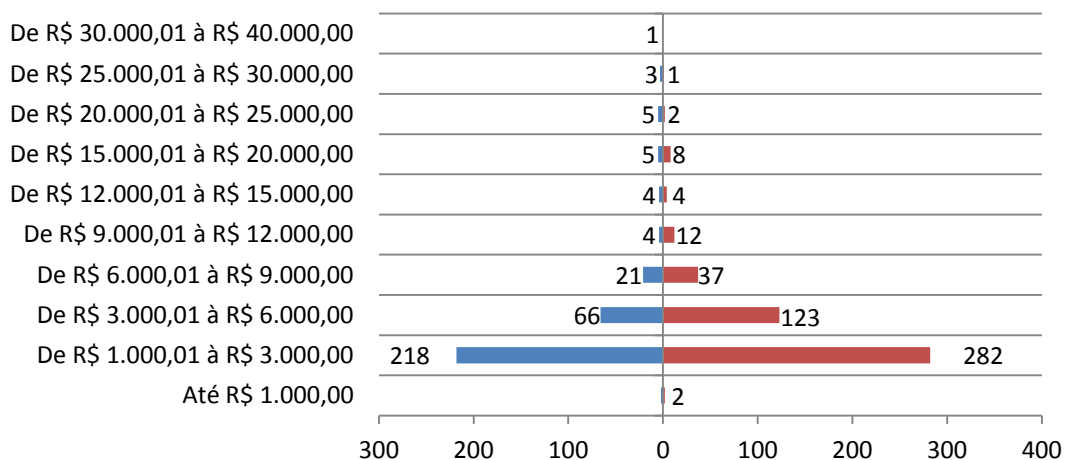
Finalizando esse assunto, embora não se trate de funções remuneradas, é útil destacar que a questão de gênero também é presente e deve ser considerada na composição dos conselhos de administração das entidades. Do total de 305 conselheiros atuando em 2016, 233 ou 76,4% são homens e apenas 72 são mulheres, ou 23,6%. Mais uma vez, embora constituam presença expressiva na forma de trabalho da área cultural, quando se trata de ocupação dos principais cargos decisórios (remunerados ou não), a presença feminina diminui radicalmente.

Os próximos quadros indicam a posição do conjunto de parcerias da área fim e do próprio contrato de gestão em relação à distribuição de seus recursos humanos em 2016.

Recursos Humanos (CLT) Museus - 2016

Total de celetistas: 800

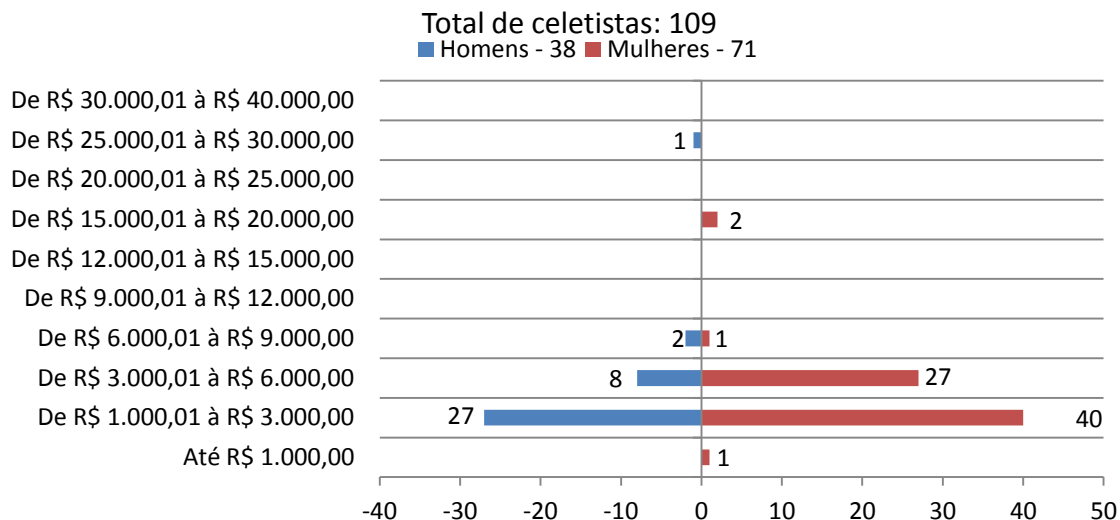
■ Homens - 329 ■ Mulheres - 471





GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO

Recursos Humanos (CLT) CG 06/2013 - 2016



Vemos, pelos gráficos apresentados, que, no caso da área de Museus, 63% dos funcionários das OSs ganham até R\$ 3 mil e 23,6% ganham acima de R\$ 3 mil até R\$ 6 mil. Há uma predominância de mulheres em seis das dez faixas salariais, o que se reflete no total de celetistas (dos quais 59% são mulheres). No entanto, essa proporção se inverte nas quatro faixas de maior remuneração (14 homens para 11 mulheres). Apenas 3 mulheres ganham acima de R\$ 20 mil. Dentre os homens, são 9.

Por sua vez, o quadro de pessoal deste contrato de gestão representou, em 2016, 2,4% do total de recursos humanos empregados pelo conjunto de parcerias firmadas com organizações sociais e 13% do total de recursos humanos de Museus. No CG 06/2013, 35% são homens e 65% são mulheres. Já a distribuição salarial, concentra 61% do pessoal em salários até R\$3.000 e 0% ganham entre R\$9.000 e R\$ 12.000.

B. COMPARATIVO DE GASTOS COM RECURSOS HUMANOS EM RELAÇÃO AO ESTADO

Diante dos dados apresentados e no intuito de verificar a economicidade do contrato de gestão em relação à execução do objeto contratual diretamente pela Administração, mais uma vez buscamos responder a duas perguntas:

- É viável realizar diretamente pela SEC o objeto contratual com os patamares de resultados registrados (atividades culturais; públicos; cumprimento de rotinas de preservação do patrimônio e das edificações e das obrigações legais e administrativas)
- Sendo viável, seria mais vantajosa, equivalente ou menos vantajosa essa realização pela Administração Direta?

Como há muitas variáveis complexas a examinar – e tempo e recursos humanos e materiais exíguos – novamente optamos por examinar as questões considerando um grupo principal de despesas, que é justamente aquele que representa a maior parcela de recursos financeiros alocados no contrato de gestão: a saber, a remuneração de recursos humanos. Cabe ressaltar a importância estratégica dessa opção: cultura se faz com gente. Embora obviamente recursos humanos sejam essenciais na realização de quaisquer políticas públicas, no caso da área cultural, o fato é que a força de trabalho é o fator mais decisivo para o sucesso das realizações previstas, seja porque todo o planejamento, produção e viabilização das ações depende de atuação humana direta (não sendo possível promover uma substituição significativa por máquinas, por exemplo), seja porque, em muitos casos, a execução das ações culturais é diretamente dependente da existência de pessoas que as realizam, sendo condicionada por ela a ponto de a substituição das pessoas que executam ocasionar mudanças



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO

expressivas nos resultados alcançados, na qualidade aferida e na satisfação de público. São exemplos disso os artistas que integram os grupos artísticos, os curadores de exposições e festivais, os professores nas escolas artísticas e os educadores dos serviços educativos, entre outros. Especialmente em ano de crise, esses fatores precisam ser considerados quando se trata de otimizar resultados e, muitas vezes, de substituir profissionais mais capacitados e mais bem remunerados por outros que ganharão menos, em virtude da necessidade de redução de gastos.

Seguindo a mesma lógica do exercício anterior, registramos que, para cogitar a possibilidade de realização das ações culturais pela SEC é preciso, antes de mais nada, verificar se a Pasta teria condições de assumir diretamente as responsabilidades atualmente compartilhadas com as organizações sociais por meio da parceria.

No caso da força de trabalho, é fundamental que o Estado disponha de quadros ou de condições para contratá-los. O quadro abaixo apresenta as conclusões da análise efetuada, reapresentadas para 2016, porém sem alterações significativas em relação a 2015:

Questão	Resposta
Há disponibilidade de recursos humanos na Pasta da Cultura para executar o objeto do contrato de gestão a contento?	Não. O quadro da SEC é composto (em dados de 31/12/2016) de 236 servidores remunerados pela SEC, todos alocados em ações técnicas e administrativas da própria Secretaria (9 a menos que no exercício anterior). Desde 1993, conforme se verifica no Portal da Transparência do Estado, esse quadro não sofre alterações significativas e vem diminuindo paulatinamente ano a ano.
Há possibilidade de contratação de recursos humanos imediatamente ou no curto prazo para executar o objeto do contrato de gestão a contento?	Não, pois não existem cargos comissionados disponíveis e o ingresso de servidores no Estado somente se dá mediante concursos ou cargo em comissão. Os primeiros estão suspensos por causa da atual crise econômica e os segundos, ocupados ou congelados, pela mesma razão. Cumpre ressaltar que o cenário de grave crise econômica enfrentada desde 2015 fez agravar o congelamento dos cargos, inviabilizando, inclusive, substituições de vacâncias na Pasta, salvo em situações excepcionais.
Há possibilidade de contratação de recursos humanos no médio ou longo prazo para executar o objeto do contrato de gestão a contento?	A realização de concursos depende de autorização governamental, assim como a criação de novos cargos comissionados. Se fosse apenas essa a necessidade, a resposta poderia ser sim ou não, estando fora da alçada única e exclusiva da Pasta. Porém, seria necessário alterar a legislação, para não ferir a Lei de Responsabilidade Fiscal, que limita os gastos com pessoal no Estado, destacando que SP continua no limite prudencial em relação a tais gastos. Ante o contexto de defesa do Estado gerencial, da eficiência administrativa e da contenção de gastos estatais, que tem marcado a Administração brasileira desde os anos 1990, e que se intensificou no atual período de crise, tal mudança se configura bastante improvável. No mínimo, é possível afirmar com consistência que não há nenhuma iniciativa legislativa nessa direção hoje. Assim sendo, a resposta é não .

As três negativas acima uma vez mais indicam que seria inviável no curto e médio prazo, e possivelmente também no longo prazo, a viabilização de pessoal por parte da Administração para a execução direta do objeto contratual. Sem essa possibilidade, toda a perspectiva da execução direta permanece igualmente **inviável**, a não ser que se configure um amplo e novo cenário de reforma administrativa e legal.

À parte a inviabilidade constatada, nos perguntamos de novo: caso houvesse condição de execução direta dos objetos contratuais pelo Estado, ela seria mais vantajosa, equivalente ou menos vantajosa



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO

do que o que o modelo de gestão em parceria com OS, do ponto de vista estritamente econômico-financeiro?

Para verificar essa questão, novamente recorremos ao maior grupo de despesas do contrato de gestão: os recursos humanos, considerando que a opção mais vantajosa nessa rubrica orçamentária trará o mais expressivo impacto econômico e financeiro, na medida em que ela representou, em média, 60% dos recursos alocados nas parcerias entre 2004 e 2014, 79% em 2015 e 82,63 m 2016 (sendo a elevação desse percentual ocasionada pelos expressivos cortes de verbas estaduais para os repasses aos contratos de gestão em virtude da crise econômica, lembrando que essa rubrica orçamentária inclui não só as despesas com salários, encargos e benefícios, como também as despesas rescisórias dos recursos humanos demitidos por força dos cortes).

Analisando os dados fornecidos pelo Departamento de Recursos Humanos da Pasta referentes aos cargos e salários praticados pela SEC em dezembro/2016, verificamos que o desembolso equivaleu a R\$ 1.160.320, e a média salarial mensal, considerando os 228 servidores públicos da Cultura entre concursados e comissionados remunerados pela Pasta (ainda segundo o DRH/SEC), foi de R\$ 5.089. Por sua vez, a prestação de contas da Organização Social permitiu verificar, a partir da planilha analítica com nomes, cargos e salários, que a OS utilizou R\$ 376.214, para a remuneração de seus 109 empregados, cuja média salarial nominal em 31/12/2016 foi de R\$ 3.452.

Considerando o custeio de recursos humanos, vemos que, do ponto de vista econômico e financeiro, o modelo OS é mais vantajoso que a execução do objeto contratual pela Administração Direta. Reiteramos que essa afirmação se torna ainda mais consistente quando se observa que o modelo OS na Cultura, ao utilizar uma forma preponderante (quase exclusiva) de contratação de pessoal, que é a CLT, equipara todos os seus colaboradores em termos de direitos trabalhistas, benefícios e encargos. No caso do Estado, a possibilidade de contar com servidores efetivos (que contam com estabilidade e aposentadoria especial) e servidores comissionados (sem nenhum vínculo, suscetíveis de demissão sem justa causa sem quaisquer benefícios ou garantias e sem aposentadoria especial) cria um fator de desequilíbrio da equidade entre os empregados.

Para além da remuneração de pessoal, outros fatores evidenciam que o modelo OS é mais vantajoso e apresenta maior economicidade que a execução pela Administração Direta, como o fato de que o Estado não teria condições de receber doações a título de patrocínio para o objeto contratual ou de assegurar que os recursos obtidos por meio de captação operacional fossem alocados em sua manutenção e funcionamento, o que acarretaria prejuízos às ações culturais realizadas e, por conseguinte, ao seu público beneficiário.

A maior flexibilidade do modelo OS para a estruturação de parcerias visando a execução de projetos; a gestão baseada em finalidade não lucrativa; e o estabelecimento de vínculo com o Poder Público baseado no cumprimento de metas e no alcance de resultados também são importantes vantagens do modelo, ao permitir, ao mesmo tempo, a necessária agilidade operacional e administrativa na gestão das atividades e o controle finalístico pelo Estado. Por fim, a agilidade e eficiência nos processos de compras e contratações de serviços, seguindo regulamentos próprios e por meio de processos amplamente fiscalizados e obrigados à transparência são também pontos bastante importantes, e cujos resultados podem ser aferidos em visitas in loco aos objetos contratuais, com aquelas realizadas no exercício de 2016, na verificação das rotinas de manutenção predial e conservação preventiva, e constatados nas pesquisas de satisfação do público com os serviços culturais oferecidos.

OPINIÃO DA UM

A crise financeira enfrentada pelo país diminuiu a arrecadação do Estado de São Paulo em 8,6% em relação ao projetado para 2016, o que teve como efeito, entre outros, a redução em 15,89% do orçamento previsto para a Secretaria da Cultura. Essa ocorrência acarretou aditamentos em quase todos os contratos de gestão, para redução de orçamento e, conseqüentemente, de metas. Em



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO

paralelo, a SEC passou a solicitar das organizações sociais parceiras maior empenho na captação de recursos e na otimização dos recursos existentes.

A APAF, no CG 06/2013, respondeu com excelência a essa demanda, buscando fontes alternativas de recursos e parcerias que permitiram a continuidade de suas ações, superando assim as metas de captação e realizando metas condicionadas, além de cumprir 99% do plano de trabalho ordinário, com grande sucesso de público e boa crítica.

A Unidade Gestora considerou que *“o Plano de Trabalho para o Museu da Imagem e do Som e do Paço das Artes atingiu satisfatoriamente os objetivos previstos”*. Desse modo, houve aprovação do relatório anual entregue, cabendo a UPPM acompanhar e atestar a qualidade e a efetividade dos resultados apresentados e verificar a necessidade de adequações nos próximos planos de trabalho.

Ainda segundo a UGE, sobre o Paço das Artes, *“é importante registrar a preocupação da equipe do Museu, da Organização Social e desta Unidade Gestora, quanto à identidade institucional do equipamento, tendo em vista a perda da sede e a programação fragmentada entre a oficina Oswald de Andrade e o Museu da Imagem e do Som. Aproveitamos para registrar que ambas as instituições tem recebido muito bem as ações do equipamento, no entanto, é premente a busca por uma nova sede.”* (p.5, parecer técnico)

Considerando essa avaliação e de acordo com os dados analisados nesse PA UM, registramos que a execução contratual atingiu quantitativamente todos os resultados previstos, correspondendo adequadamente à execução orçamentária. Desse modo, informamos que, na avaliação da Unidade de Monitoramento, a prestação de contas da OS referente à execução do contrato de gestão 06/2013 no exercício de 2016 foi considerada **SATISFATORIA**, não tendo chegado a nosso conhecimento nenhuma informação em contrário, ressaltando que a veracidade das informações prestadas é responsabilidade da Organização Social e que a comprovação dos resultados e a análise técnica e qualitativa das realizações são de competência da Unidade Gestora.

Cabe ressaltar, por sua vez, observando o conjunto de contratos de gestão, que a realização das ações previstas em patamares adequados ou mesmo de superação das metas previstas, apesar dos cortes orçamentários, não indica exclusivamente sucesso na captação, obtenção de parcerias ou otimização de recursos, mas tem a ver também com as escolhas qualitativas realizadas. Na área cultural, por vezes é possível cumprir a mesma quantidade de ações apesar da redução de recursos, devido a opções diferentes em relação à produção e execução das ações culturais. Mas há um limite para a otimização dos recursos disponíveis que, a partir de certa altura, pode implicar perda de qualidade e diversidade; redução da circulação cultural pelo Estado; cortes de pessoal, com consequente sobrecarga dos funcionários remanescentes e, por vezes, precarização das relações de trabalho; diminuição e, em casos extremos, paralisação das ações de manutenção, salvaguarda e segurança (colocando os acervos e patrimônio em risco, bem como os trabalhadores e públicos frequentadores). Esse é o “custo de não fazer” ou de fazer de forma insuficiente, que tende, com o tempo, a se converter em gastos maiores decorrentes da necessidade de corrigir os problemas gerados pela falta de investimento.

Quando há poucos recursos e projetos culturais públicos são reduzidos ou descontinuados, é reduzida a oferta cultural e diminuem as opções de ocupação do tempo livre de forma qualificada, especialmente para a juventude, diminuindo a qualidade de vida da população. Nenhum dos países com altos índices de desenvolvimento social e econômico no mundo obteve essa condição sem investimentos expressivos na preservação do patrimônio e na programação cultural e artística.

Além do potencial de prejuízo social, é preciso considerar o perigo de desperdício de esforços e recursos, por exemplo, quando a alta rotatividade de empregados originada pela necessidade de reduzir equipes e salários, torna necessário intensificar ações de treinamento. Por sua vez, o risco de substituir funcionários qualificados por outros menos preparados e “mais baratos”, sem tempo ou condições para capacitação, pode comprometer a qualidade dos serviços culturais ao público. E a não observância dos planos de cargos e salários e das obrigações legais (de isonomia e de respeito a parâmetros salariais de mercado) pode redundar em ações trabalhistas com graves consequências, em última instância, para as instituições parceiras e para o erário. Finalmente, é fundamental evitar a redução drástica ou a postergação de despesas de manutenção, conservação, segurança e salvaguarda, visto serem ameaças à preservação do patrimônio que tendem a se converter em necessidades de intervenções maiores, mais demoradas e muito mais caras, tais como obras de reforma e restauro, quando não são responsáveis por acidentes, problemas de segurança e mesmo tragédias.



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO

Por tais razões, a diferença entre os repasses originalmente previstos e o efetivamente realizado tem de ser considerada nos resultados de médio e longo prazos e nos próximos planejamentos.

Da mesma maneira que é fundamental que a SEC prossiga seus esforços intensivos pela garantia de cumprimento dos repasses pactuados nos contratos de gestão, é decisivo para o sucesso das parcerias que sejam encontradas estratégias de sustentabilidade para além dos repasses, da captação operacional e da captação incentivada já praticadas, no sentido de superar o difícil desafio de sobreviver e realizar cultura em tempos de crise.

A existência de contas de reserva e contingência devidamente constituídas e com recursos suficientes para suportar os fins a que se destinam também deve ser assegurada, no sentido de reduzir a insegurança financeira tanto no curto quanto no médio e longo prazos.

Recomendamos que o próximo plano de trabalho leve em consideração essas questões, a perspectiva de continuidade do cenário de retração econômica e a necessidade de garantir a qualidade e diversidade das ações e a devida preservação do patrimônio. Cientes de que tais escolhas poderão implicar diminuição dos públicos atendidos, reforçamos a recomendação de busca de novas e diversificadas parcerias, de inovações e de outras fontes de receitas para equacionar o maior e melhor atendimento cultural possível à população.

São Paulo, maio de 2017.

Claudinéli Moreira Ramos
Coordenadora da Unidade de Monitoramento

.....

EQUIPE DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Análises técnicas, levantamento de séries históricas, sistematização e comparação de dados, pesquisa salarial, visitas in loco, elaboração dos pareceres anuais de monitoramento e avaliação

Coordenação: Claudinéli Moreira Ramos

Diretoria de Avaliação: Marianna Percinio Moreira Bomfim (diretora)
Ricardo Kazuo Ysimine, Carlos Curto Rodrigues Pato

Diretoria de Monitoramento e Normas: Vanderli Assunção Ferrarezi (diretora)
Regiane Souza Lúcio

Núcleo Apoio Administrativo: Danielle Lima da Silva (diretora)

Assessoria Técnica: Liliana Sousa e Silva, Gabriela Toledo Silva, Eduardo Baider Stefani
Letícia Bachani Tarifa

Estagiári@s: Larissa Rodrigues Ribeiro, Rodrigo Ribeiro de Lima

Contatos: monitoramento.cultura@sp.gov.br São Paulo, Secretaria da Cultura, Maio/2017.



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO

ANEXO
Quadro-Síntese de Avaliação – PA UM 2017 REF. A 2016
– Critérios –

Para objetivar a opinião conclusiva da Unidade de Monitoramento acerca da execução contratual na perspectiva econômico-financeira, foram selecionados 10 indicadores principais, dentre todos os elementos de verificação no Parecer Anual Conclusivo de 2017 referente a 2016, conforme descrito no quadro-síntese ao final, que também apresenta a fórmula de atribuição dos pontos.

De acordo com a pontuação obtida, os resultados anuais foram considerados:

CLASSIFICAÇÃO	PONDERAÇÃO	DESCRIÇÃO
Satisfatória	8,5 ou + pontos	Todos ou quase todos os resultados previstos foram atingidos com eficácia, eficiência e efetividade. A execução contratual foi realizada em conformidade e com transparência. Não há, ou há poucos pontos de correção e melhoria a serem observados.
Regulares	7 a 8,4 pontos	A maior parte dos resultados previstos foi atingida com eficácia, eficiência e efetividade. A execução contratual foi realizada em conformidade e com transparência. Há alguns pontos de correção e melhoria a serem observados.
Regulares com ressalvas	Abaixo de 6,9	Parte dos resultados previstos foi atingida com eficácia, eficiência e efetividade. A execução contratual não foi integralmente realizada em conformidade e com transparência, havendo vários pontos de correção e melhoria a serem observados.

OBSERVAÇÕES:

- Cabe destacar que, no caso de irregularidades comprovadas, o parecer será considerado irregular, sem prejuízo das demais medidas cabíveis (como a UM é uma instância de controle interno de função preventiva e corretiva, essa classificação somente será aplicada em situações extremas e desde que devidamente comprovadas).
- Mesmo que a pontuação seja superior a 6,9, a ocorrência de ressalvas em relação aos dados analisados (que poderão ser decorrentes de ausência de documentos, imprecisão nos esclarecimentos prestados ou outras) resultará na classificação do parecer como regular com ressalvas.
- Valores abaixo dos parâmetros observados para definição dos “pesos” não computarão pontos. Vale ressaltar que esse quadro não inclui todos os dados e indicadores examinados no Parecer, mas aqueles considerados básicos, objetiváveis e prioritários para a avaliação de 2016.
- Nenhum dos itens avaliados constitui inovação ou não consta como obrigação contratual.
- Quando a avaliação for considerada regular com ressalvas, a OS deverá apresentar no relatório trimestral seguinte, nos termos indicados na “Apresentação” deste Parecer, qual é o plano que apresenta para correção e melhoria dos pontos indicados.

A seguir, apresentamos o quadro-síntese de avaliação.



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DA CULTURA
UNIDADE DE MONITORAMENTO

QUADRO-SÍNTESE DE AVALIAÇÃO – PA UM 08.2017 REF. A 2016 – APAF

	Item de Verificação	Peso e Ponderação		Pontuação
I. EFICÁCIA E EFETIVIDADE	Índice de Eficácia (% do cumprimento integral do Plano de Trabalho)	0 a 1 ponto	. 1 ponto: ≥ 96% . 0,75 ponto: ≥ 86% e <95% . 0,5 ponto: ≥ 76% e <85% . 0 pontos: ≤ 75%	1
	Total de público alcançado	0 a 1 ponto		1
	Captação de recursos realizada	0 a 1 ponto		1
I. EFICÁCIA E EFETIVIDADE / II. CONFORMIDADE E TRANSP.	% de despesas com remuneração de RH (total)	0 a 1 ponto	. 1 ponto: ≤ limite fixado no CG . 0 pontos: > limite fixado no CG	0
	% de despesas com remuneração de RH (dirigentes)	0 a 1 ponto		1
	Avaliação da UGE sobre os resultados no exercício	0 a 1 ponto	. 1 ponto: satisfatório ou aprovado sem ressalvas . 0,5 ponto: satisfatório com ressalva ou aprovado com ressalva ou regular . 0 pontos: regular com ressalvas ou não aprovado	1
II. CONFORMIDADE E TRANSPARÊNCIA	Avaliação dos controles internos da OS: Auditoria Independente e Conselho de Administração	0 a 1 ponto	. 0,5 ponto: parecer da auditoria aprovado sem ressalvas . 0 pontos: parecer da auditoria aprovado com ressalvas ou não aprovado + . 0,5 ponto: parecer do conselho aprovado sem ressalvas . 0 pontos: parecer do conselho aprovado com ressalvas ou não aprov.	1
	Índice de Transparência	0 a 1 ponto	. 1 ponto: ≥ 7,1 no IT UM/SEC SP	1
	Regularidade nos processos de compras e contratações	0 a 1 ponto	. 1 ponto: processos regulares e sem apontamentos de correção / melhoria (ocorrências) . 0,75 ponto: proc. com ocorrências leves . 0,5 ponto: proc. com ocorrências moderadas . 0 pontos: proc. com ocorrências graves	0,75
III. EFICIÊNCIA / ECONOMICIDADE	Comparativo de custos de RH em relação à Administração Direta	0 a 1 ponto	. 1 ponto: mais vantajoso do que execução pela Administração Direta . 0,5 ponto: execução tão vantajosa quanto pela Administração Direta . 0 pontos: execução menos vantajosa que a feita pela Administração Direta	1
PONTUAÇÃO MÁXIMA:		10	PONTUAÇÃO OBTIDA:	8,75
AVALIAÇÃO FINAL DA EXECUÇÃO CONTRATUAL EM 2016 - CG Nº 06/2013:				SATISFATÓRIA

Unidade de Monitoramento, SEC SP - maio/2017.