

TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO

EVROPSKÝ ÚČETNÍ DVŮR

DEN EUROPÆISKE REVISIONSRET

EUROPÄISCHER RECHNUNGSHOF

EUROOPA KONTROLLIKODA

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ

EUROPEAN COURT OF AUDITORS

COUR DES COMPTES EUROPÉENNE



CORTE DEI CONTI EUROPEA

EIROPAS REVĪZIJAS PALĀTA

EUROPOS AUDITO RŪMAI

EURÓPAI SZÁMVEVŐSZÉK

IL-QORTI EWROPEA TA' L-AWDITURI

EUROPESE REKENKAMER

EUROPEJSKI TRYBUNAŁ OBRACHUNKOWY

TRIBUNAL DE CONTAS EUROPEU

EURÓPSKY DVOR AUDÍTOROV

EVROPSKO RAČUNSKO SODIŠČE

EUROOPAN
TILINTARKASTUSTUOMIOISTUIN

EUROPEISKA REVISIONSRÄTTEN

**Relatório do Tribunal de Contas Europeu
sobre a auditoria da eficácia operacional
da gestão do Banco Central Europeu
relativo ao exercício de 2004**

acompanhado das respostas do Banco Central Europeu

1. A auditoria da eficácia operacional do Banco Central Europeu (BCE) efectuada pelo Tribunal é uma exigência no âmbito do nº 2 do artigo 27º do Protocolo relativo aos estatutos do Sistema Europeu de Bancos Centrais (SEBC) e do Banco Central Europeu¹. O domínio de auditoria seleccionado para o exercício de 2004 foi a eficácia da política de recursos humanos do BCE. O Tribunal efectuou igualmente uma auditoria de seguimento relativa ao acompanhamento dos projectos e à contratação e gestão de serviços externos.

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

2. O orçamento do BCE para 2004 ascendeu a 376,4 milhões de euros, dos quais 145,9 milhões de euros (39 %) representaram despesas com o pessoal².

3. Desde a sua fundação em 1999, o BCE registou um período de rápido crescimento, passando de 518 funcionários em 1999 para 1 309 funcionários no final de 2004. Na sua fase de instalação, a Direcção de Recursos Humanos (D-RH) ocupava-se principalmente do recrutamento, de tarefas administrativas correntes e da resolução de condicionalismos de curto prazo relativos à política de recursos humanos. Na actual fase de consolidação, o BCE identificou³ vários domínios que necessitam de melhorias e diversos campos de acção na área dos recursos humanos.

¹ O nº 2 do artigo 27º prevê que "o disposto no artigo 248º do presente Tratado é exclusivamente aplicável à análise da eficácia operacional da gestão do BCE". As disposições institucionais relativas ao Banco Central Europeu figuram no artigo 110º do Tratado CE.

² Incluindo 133,2 milhões de euros de custos directos com vencimentos e 12,7 milhões de euros de custos indirectos de recursos humanos, como subsídios relacionados com o recrutamento e a mudança de residência.

³ No contexto de um programa de reorganização denominado "*ECB in Motion*" (BCE em movimento), a Comissão Executiva efectuou várias sondagens aos funcionários destinadas a melhorar a eficiência e a eficácia do BCE.

4. O objectivo da auditoria do Tribunal consistia em avaliar a eficácia operacional da política de recursos humanos do BCE, no que respeita ao recrutamento e à mobilidade, à remuneração e às compensações, bem como à gestão das ausências. O Tribunal avaliou se o BCE tinha:

- desenvolvido uma política de recursos humanos abrangente e coerente, que responda às suas necessidades organizacionais,
- criado mecanismos adequados a nível central para acompanhar a execução da sua política de recursos humanos,
- aplicado devidamente a sua política de recursos humanos a todos os níveis.

5. A exaustividade da política de recursos humanos do BCE nos domínios seleccionados foi comparada com outras organizações internacionais, a saber o Banco Europeu de Investimento (BEI), o Banco Europeu de Reconstrução e Desenvolvimento (BERD) e as instituições da UE. Além disso, o Tribunal examinou as informações de gestão de que os serviços centrais do BCE dispõem para acompanhar a execução da política de recursos humanos. O Tribunal seleccionou uma amostra de serviços⁴ e, em seguida, avaliou a forma como estava a ser executada a política de recursos humanos nos domínios em análise.

6. Ao longo dos anos, o BCE desenvolveu uma política de recursos humanos coerente, que responde às suas principais necessidades organizacionais. No entanto, é ainda possível melhorar os domínios do recrutamento, classificação, acção disciplinar e prevenção da intimidação e do assédio. Em alguns destes domínios, as directivas do Conselho ainda não são integralmente respeitadas.

⁴ O termo "serviços" é utilizado no texto para designar as "Direcções-Gerais" e as "Direcções" do BCE.

7. Embora tenham sido criados mecanismos a nível central para acompanhar a execução da política de recursos humanos, a função de acompanhamento da D-RH ainda apresenta deficiências, especialmente nos domínios do recrutamento, da formação organizada pelos serviços e da gestão de férias e ausências.

8. Globalmente, o BCE executou a maior parte da sua política de recursos humanos a todos os níveis de acordo com a política que tinha definido, embora se detectassem deficiências em termos de coerência e uniformidade nos domínios do cálculo dos vencimentos, repartição dos bónus, recrutamento e formação. No entanto, a deficiência mais importante era a fraca observância das regras relativas a férias e ausências.

9. O Tribunal recomenda que o BCE:

- torne a sua política de recursos humanos mais abrangente e a reveja com maior regularidade para a manter actualizada, tendo em conta a evolução registada em organizações internacionais semelhantes,
- reforce a função de acompanhamento central no domínio dos recursos humanos para garantir que essa política é executada da mesma forma em todo o BCE e introduza a avaliação do desempenho no domínio dos recursos humanos utilizando indicadores-chave de desempenho e factores determinantes de êxito,
- resolva os problemas detectados no domínio das férias e ausências, através de um melhor acompanhamento, uma comunicação mais clara e uma melhor definição das responsabilidades.

SEGUIMENTO DADO ÀS OBSERVAÇÕES ANTERIORES

10. O Tribunal efectuou uma auditoria de seguimento relativa ao acompanhamento dos projectos⁵ e à contratação e gestão de serviços externos⁶.

11. Apenas se efectua um acompanhamento central dos projectos que envolvam a informática, incidindo este só nos recursos informáticos. Os outros projectos continuam a ser apenas acompanhados localmente pelos respectivos serviços, sem um segundo nível de controlo independente destas actividades ao nível da atribuição de prioridades, da aprovação e do acompanhamento. Além disso, quase metade dos projectos acompanhados ao nível central em 2004 sofreram atrasos de mais de 20 % em comparação com o calendário inicial.

12. Em Setembro de 2003 foi emitida uma nova circular administrativa relativa às regras em matéria de adjudicação de contratos do BCE e foi desenvolvido um protótipo de base de dados para registar todas as excepções a essas regras de montante superior a 10 000 euros, bem como todas as grandes aquisições (montante superior a 250 000 euros). No entanto, o BCE ainda não criou ao nível central nem ao nível descentralizado um sistema de controlo da qualidade dos serviços prestados pelos consultores e fornecedores.

⁵ JO C 286 de 23.11.2004 e JO C 341 de 4.12.2001.

⁶ JO C 45 de 20.2.2004.

O presente relatório foi adoptado pelo Tribunal de Contas, no Luxemburgo, na sua reunião de 5 de Abril de 2006.

Pelo Tribunal de Contas

Hubert Weber

Presidente

RESPOSTA DO BANCO CENTRAL EUROPEU
AO RELATÓRIO DO TRIBUNAL DE CONTAS EUROPEU RELATIVO À AUDITORIA DA
EFICÁCIA OPERACIONAL DA GESTÃO DO BANCO CENTRAL EUROPEU REFERENTE AO
EXERCÍCIO DE 2004

O Banco Central Europeu (BCE) acolhe favoravelmente o relatório do Tribunal de Contas Europeu relativo ao exercício de 2004 e exprime o seu reconhecimento pelo parecer deste tribunal, segundo o qual o BCE desenvolveu uma política de recursos humanos coerente que responde às suas principais necessidades organizacionais.

O BCE toma nota das conclusões e recomendações em matéria de melhorias apresentadas pelo Tribunal de Contas Europeu. A esse respeito, o BCE decidiu dar prioridade ao desenvolvimento de uma política de diversidade e de um quadro de prevenção de casos de intimidação e assédio no local de trabalho. Os trabalhos sobre estas questões já se encontram na fase final. Embora as práticas do BCE respeitem em substância as disposições das directivas da União Europeia, o BCE irá abordar melhorias adicionais no sentido de garantir que as suas normas e regulamentos reflectam plenamente essas directivas. Em todos os projectos de desenvolvimento de políticas, o BCE tem em consideração a evolução registada não apenas em organizações internacionais similares, mas também nos bancos centrais nacionais do Sistema Europeu de Bancos Centrais. Além disso, no que se refere à observância das regras relativas a férias e ausências, será dada particular atenção, num futuro próximo, à melhoria da monitorização da gestão de ausências. No que respeita à avaliação do desempenho no domínio dos recursos humanos, o BCE decidiu adoptar um processo de introdução gradual de indicadores-chave de desempenho.

Os principais projectos relacionados ou não com as tecnologias de informação têm sido sempre acompanhados, ao nível central, pelo Comité de Acompanhamento de Projectos do BCE. Desde o terceiro trimestre de 2005, o acompanhamento central levado a cabo por esse comité foi alargado por forma a incluir todos os projectos relacionados com as tecnologias de informação, abrangendo, assim, a grande maioria das iniciativas do BCE. O controlo de qualidade dos serviços prestados pelos consultores e fornecedores é realizado como parte integrante das responsabilidades dos responsáveis hierárquicos das áreas em questão.