

Relatório de Avaliação do Controle Interno 0027/2019

UNIDADE ORÇAMENTÁRIA:	FUNDAÇÃO NOVA CHANCE
C/ CÓPIA:	Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso
ASSUNTO:	Relatório de Avaliação de Controle Interno

Controle Interno. Este trabalho tem como objetivo Realizar Avaliação de Controles Internos em Nível de Entidade na Fundação Nova Chance - FUNAC, devendo observar as diretrizes constantes no Plano de Avaliação de Controles Internos – Exercício 2019.

Cuiabá - MT
Dezembro/2019

1 INTRODUÇÃO

Trata-se da Avaliação de Controles Internos em Nível de Entidade na Fundação Nova Chance - FUNAC, devendo observar as diretrizes constantes no Plano de Avaliação de Controles Internos Exercício 2019, conforme diretrizes estabelecidas na ordem de serviço 0126/2019, expedida pelo secretário controlador geral.

O objetivo da avaliação é apresentar um diagnóstico acerca do funcionamento, estrutura e segurança dos controles internos, buscando identificar as fragilidades existentes e em que nível estas afetam o alcance dos objetivos organizacionais, indicando as ações necessárias para aperfeiçoar os processos administrativos e fortalecer a gestão do Órgão/Entidade.

A partir do resultado deste trabalho devem ser elaborados, pela unidade avaliada, Planos de Providências de Controle Interno PPCI, cujas ações propostas em resposta as recomendações emitidas, terão sua implementação monitorada por equipes especializadas da Controladoria Geral do Estado - CGE.

O desenvolvimento deste trabalho está alinhado com a missão institucional da CGE que é o de *Contribuir com a melhoria dos serviços públicos, prestados pelo Poder Executivo do Estado de Mato Grosso, por meio do aperfeiçoamento dos Sistemas de Controles, da Conduta dos Servidores e dos Fornecedores, ampliando a Transparência e fomentando o Controle Social*.

Alinha-se também com o propósito de apoiar o controle externo no exercício de sua missão institucional, uma vez que cópia do presente relatório será encaminhada ao Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso - TCE, em cumprimento ao que determina a Resolução Normativa nº 12, de 04 de julho de 2017, que dispõe sobre os procedimentos de avaliação dos controles internos do Poder Executivo Estadual e dá outras providências.

Adicionalmente, as avaliações de controles internos fornecem elementos para mapear riscos e selecionar atividades e processos para o acompanhamento simultâneo e para realização de ações preventivas de orientação e capacitação no âmbito do Programa *CGE Orienta - Estado Integro e Eficaz*, bem como, para subsidiar a elaboração dos planos anuais de auditoria da CGE.

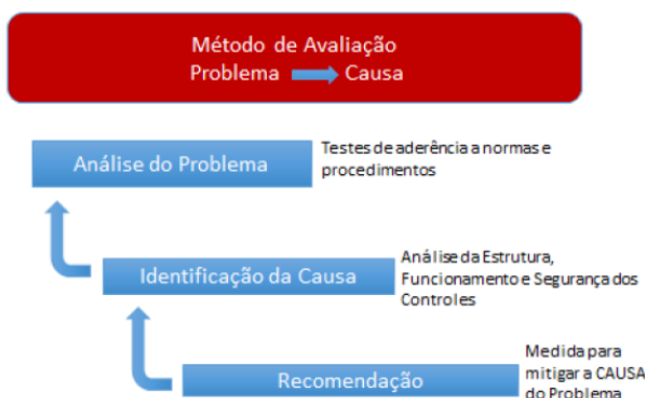
O presente relatório está dividido nos seguintes capítulos: Metodologia; Identificação das

áreas de riscos e levantamento das atividades; Avaliação dos controles internos em nível de entidade; e Conclusões.

2 METODOLOGIA

Neste trabalho, foram observados os procedimentos e técnicas estabelecidos no Manual de Auditoria da Controladoria Geral do Estado; o disposto na Resolução Normativa nº 12/2017, do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso; bem como, as diretrizes estabelecidas no Plano Anual de Avaliação dos Controles Internos.

Na execução da avaliação de controles internos a CGE adotou o método Análise Problema Causa, conforme demonstrado na figura abaixo:



Por este método, busca-se inicialmente realizar a análise dos problemas relacionados a cada Ponto de Controle (processos, subprocessos, atividades), através de testes de aderência a normas e procedimentos. Em seguida, procura-se identificar as fontes das causas dos problemas, e por fim, são apresentadas as recomendações com a propositura, de maneira factível, de possíveis soluções, no intuito de combater e/ou mitigar a causa do problema.

3 IDENTIFICAÇÕES DAS ÁREAS DE RISCOS E LEVANTAMENTOS DAS ATIVIDADES

A identificação das áreas de riscos e levantamentos das atividades tem como finalidade identificar as áreas, processos e objetos de maior materialidade, relevância e risco para

a organização, tanto no nível do Poder Executivo quanto no nível de cada subsistema de controle, bem como, o levantamento das atividades, objetivos e riscos inerentes aos objetos identificados.

Nesta etapa do trabalho, definem-se os órgãos que serão avaliados, a periodicidade em que serão avaliados, a intensidade da avaliação a ser aplicada em cada órgão/entidade e em cada área (subsistema de controle), bem como as atividades (pontos de controle) que serão objetos da avaliação.

Dessa forma, a metodologia aplicada visa priorizar a avaliação de objetos que envolvam maior volume de recursos financeiros, atendam a objetivos mais relevantes para a sociedade, estejam sujeitos a riscos mais elevados, e cujo controle seja considerado oportuno em face da viabilidade e dos benefícios de realizar a ação de controle em um determinado momento.

A seleção de objetos a serem submetidos ao processo de avaliação de controles internos foi realizada mediante a adoção de metodologia estabelecida na Portaria nº 35/2018/CGE/MT e sua aplicação para o Ciclo 2018-2020 pode ser verificada no Plano de Avaliação de Controles Internos, ambos disponíveis no site: < www.controladoria.mt.gov.br >.

O trabalho realizado foi sintetizado em uma Matriz de Significância que hierarquiza os objetos de controle demonstrando o Nível de Significância dos Controles - NSC de cada Órgão ou Entidade no âmbito do Poder Executivo Estadual.

O NSC é o resultado da conjugação de variáveis, critérios e dimensões e representa a magnitude de um risco em termos de impacto (consequência/efeito) e probabilidade (possibilidade de ocorrência).

Assim, após levantadas as informações de cada variável, relacionada a cada um dos critérios, esses dados foram conjugados nas perspectivas de impacto e probabilidade, cujos resultados são apresentados em uma Matriz de Significância, da qual extraiu-se o recorte em relação ao órgão/entidade objeto dessa avaliação de controle:

MATRIZ DE SIGNIFICÂNCIA																	
Dimensão	IMPACTO							PROBABILIDADE									
	Materialidade			Relevância				Risco				Oportunidade					
Nº de Variáveis	2			2				3				1					
Variável	Orçamento Total	Despesas Correntes + Investimentos	i-Materialidade	Área de Atuação	Mídia	i-Relevância	i-Impacto	Denúncias da Ouvidoria	Processos Administrativos Disciplinares - PAD	Irregularidades Detectadas	i-Risco	Tempo decorrido da última avaliação	i-Oportunidade	i-Probabilidade	i-Impacto X i-Probabilidade	Nível de Significância dos Controles (NSC)	Hierarquização
FUNAC	0,0	0,0	0,0	10,0	0,0	2,5	2,5	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	2,5	2,5	6,3	11,2	14

Observe que, em uma escala de zero a cem, onde mais próximo de 100 maior é o risco, o Nível de Significância do Controle identificado para a Fundação Nova Chance - FUNAC foi de 11,2. Isso significa que esse órgão/entidade, quando comparado com o universo de unidades que compõem a estrutura do Poder Executivo Estadual, tem uma significância para o exercício do controle de 11,2%. No mesmo sentido é sua a posição de hierarquização. Esse órgão/entidade ocupa a 14ª posição em um total de 45 órgãos, onde mais próximo de 1 maior a significância para o controle.

Uma vez realizada a hierarquização, os órgãos/entidades foram categorizados (curva ABC) de modo a definir a periodicidade a qual os mesmos serão submetidos a avaliação de controles internos, conforme abaixo indicado:

1. Os órgãos/entidades classificados como A terão avaliação com periodicidade anual;
2. Os órgãos/entidades classificados como B terão avaliação com periodicidade bienal;
3. Os órgãos/entidades classificados como C terão avaliação com periodicidade trienal.

A categorização define o ciclo de avaliação de controles internos, que constitui uma rotatividade entre os objetos que compõem o universo de auditoria em determinado período, de modo a evitar, por um lado a realização de diversas avaliações de controle interno sobre o mesmo órgão/entidade e, de outro lado, a inexistência de trabalhos sobre outros objetos associados a um menor nível de significância.

Transportando o Nível de Significância do Controle para a curva ABC, o órgão/entidade obteve a seguinte classificação:

Classificação (Curva ABC)	Órgão/Entidade	Nível de Significância dos Controles
B	14 FUNAC	11,18

Vale destacar que os órgãos foram distribuídos na curva ABC da seguinte forma: 10 órgãos classificados como A, (86,54% do orçamento total), 14 órgãos, como B (6,95% do orçamento total) e 21 órgãos, como C (6,51% do orçamento total). Os dados acerca do orçamento são referentes ao exercício em que a Matriz de Significância para o Ciclo de Avaliações 2018-2020 fora construída.

Observa-se então que a FUNAC, em 14º, tem classificação B na curva ABC, junto com outros 13 órgãos que somavam mais de 6,95% do orçamento total do Poder Executivo.

Desta forma, foi realizada a avaliação de controles internos no órgão/entidade que será apresentada no capítulo seguinte.

4 AVALIAÇÃO DOS CONTROLES INTERNOS

Neste capítulo será apresentado o resultado da avaliação dos controles internos realizada no subsistema Avaliação de Entidade.

4.1 SUBSISTEMA - AVALIAÇÃO DE ENTIDADE

A avaliação em nível de entidade permite visualizar em que estágio de implantação dos sistemas de controles internos administrativos se encontra a organização como um todo. Trata-se de avaliação global do sistema com o propósito de verificar se os controles estão adequadamente concebidos e se funcionam de maneira eficaz. Refere-se ao diagnóstico da presença e do funcionamento de todos os componentes e elementos da estrutura de controle interno referenciadas no Coso I Estrutura Integrada de Controles Internos, do *Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission* (Comitê das Organizações Patrocinadoras da Comissão Treadway).

O modelo de referência Coso estabelece ser de responsabilidade da alta- administração dos órgãos e entidades elaborar e definir os controles necessários para se garantir a concretização dos objetivos previamente estabelecidos para a instituição. Os objetivos gerais garantidos pelos controles internos incluem executar as operações de maneira efetiva, econômica e ética; cumprir leis e regulamentos; resguardar recursos contra perdas, usos indevidos e danos; e cumprir as obrigações de transparência.

Cabe à alta administração o estabelecimento, manutenção, monitoramento e aperfeiçoamento dos controles internos e a todos funcionários a operacionalização desses controles, bem como a identificação e comunicação das deficiências constatadas às instâncias superiores.

A avaliação de controle interno em nível de entidade está dividida nos pontos de controle adiante relacionados e foi realizada pelo(s) seguinte(s) auditor(es): **Sérgio Antônio Ferreira Paschoal**

4.1.1 Ponto de Controle - Ambiente de Controle

4.1.1.1 Análise

O ponto de controle "Ambiente de Controle", denominado Ambiente Interno no modelo de referência COSO II, compreende o tom da organização e fornece a base, o alicerce para todos os outros componentes do sistema de controle interno, provendo disciplina e estrutura e proporcionando a atmosfera na qual os agentes administrativos conduzem suas atividades e executam suas responsabilidades.

O ambiente de controle abrange: a integridade e os valores éticos da organização; os parâmetros que a estrutura de governança usa para cumprir com sua responsabilidade de supervisão; a estrutura organizacional e a atribuição de autoridade e responsabilidade; o processo para atrair, desenvolver e reter talentos competentes; as avaliações de desempenho (COSO 2013).

Nesse sentido, a aplicação dos testes de controle neste componente resultou na identificação das seguintes constatações:

Ausência/insuficiência de treinamentos periódicos focados em temas relacionados à integridade e valores éticos. Inexistência de processos para avaliar o desempenho das pessoas e das equipes em relação às normas de conduta da organização

Todo servidor público está sujeito a avaliação de desempenho para fins de progressão funcional bem como anualmente durante o estágio probatório. Dentre os quesitos analisados nessas avaliações, está a conduta do servidor em seu ambiente de trabalho.

No entanto, a avaliação periódica específica sobre a aderência dos colaboradores em relação às normas de conduta se apresenta como uma boa prática que as instituições podem adotar, funcionando como medida preventiva e educativa.

Constatou-se que, atualmente, esse tipo de avaliação periódica não existe no âmbito da FUNAC.

Também, verificou-se que a FUNAC não realiza treinamentos afetos a temas relacionados à integridade e valores éticos. Tampouco foram identificadas iniciativas com o intuito de se estruturar um plano de treinamento. Destaca-se que a comissão de ética foi recentemente recomposta.

Ausência de implantação de Ouvidoria Setorial. Ausência de implantação de Unidade Setorial Correição ou Comissão Processante. Ausência de implantação de Unidade Setorial de Controle Interno ou designação de Agente Público de Controle

Em que pese a Fundação Nova Chance ter personalidade jurídica própria, diversa dos órgãos estaduais a que se vincula, não dispõe de algumas unidades administrativas importantes, ou de designação de servidor de seu quadro para responder por essas funções, tais como controle interno, corregedoria e ouvidoria. Constatou-se que não existem essas unidades no decreto que define a estrutura organizacional da fundação (Decreto nº 165/2015).

O Estatuto da Fundação Nova Chance (Decreto nº 761/2016) estabelece que a administração sistêmica da fundação será prestada por uma secretaria adjunta da extinta Secretaria de Estado de Justiça e Direitos Humanos. Dentre as funções outorgadas para a administração sistêmica da SEJUDH está a de controle interno, textualmente, dentre outras.

Atualmente, unidades administrativas da Secretaria de Estado de Segurança Pública respondem por essas funções na FUNAC.

Ausência de Política de Formação Gerencial ou Plano de Desenvolvimento de Competências. Ausência de Programa Interno de Desenvolvimento de Lideranças e Futuros Líderes

A fundação não estabeleceu políticas ou procedimentos para admissão, seleção e desenvolvimento de servidores, se limitando a verificar as condições previstas na legislação estadual (leis, decretos) nos casos de admissão e progressão de servidores.

Inexistem planos de desenvolvimento de competências e de formação gerencial. A FUNAC também não definiu um programa de desenvolvimento de lideranças e futuros líderes. Mesmo um plano de capacitação de novos servidores e de treinamento contínuo faltam à FUNAC.

As pessoas determinam a capacidade de desempenho de uma organização. Nesse sentido, as pessoas auxiliam ou impedem o alcance dos objetivos organizacionais (Peter Drucker, 1992). Ademais, diversos estudos (Salvato, 2018; Helfat et al, 2015) associam positivamente o capital humano às capacidades dinâmicas necessárias para que uma organização atinja seus objetivos ainda que diante das recorrentes mudanças no ambiente de atuação, por isso, um programa sistemático de treinamento e desenvolvimento de servidores se mostra tão relevante.

Em linha com essas ideias, o modelo de excelência do serviço público (GESPÚBLICA) adota como um dos fundamentos da Gestão Pública Contemporânea o aprendizado organizacional, o qual é conceituado como: "busca contínua e alcance de novos patamares de conhecimento, individuais e coletivos, por meio da percepção, reflexão, avaliação e compartilhamento de informações e experiências."

Inexistência de plano de capacitação

A entidade não possui um plano de capacitação próprio, estruturado, com o objetivo de atender suas necessidades específicas, afetas as suas atividades finalísticas, com vistas ao desenvolvimento e aprimoramento do servidor no desempenho de suas funções.

A capacitação e aperfeiçoamento continuados tem como objetivo a eficiência e eficácia dos trabalhos desenvolvidos, conseqüentemente, a valorização do servidor, além de apresentar uma visão sistêmica do lugar que ocupa na fundação.

Ausência de Pesquisa Anual de Clima Organizacional

Após análise documental constatou-se que a FUNAC não realiza pesquisa de clima organizacional.

O clima organizacional denota a percepção que as pessoas têm da organização em que trabalham. Ele define o conjunto de satisfações e insatisfações dos membros de uma organização em determinado período, influenciando diretamente sua motivação e seu comportamento. Esta percepção pode ser formada por fatores conjunturais externos e internos à organização e pode ser traduzida por aquilo que as pessoas costumam chamar de ambiente de trabalho.

Dessa forma, a pesquisa de clima organizacional permite que seja feito um diagnóstico profissional do nível de satisfação dos servidores de determinada entidade e um mapeamento da origem de eventuais insatisfações existentes, de forma a apoiar as futuras ações de gestão de pessoas.

4.1.1.2 Recomendações

Designar pessoal do quadro da FUNAC para responder pelas funções de controle interno, corregedoria e ouvidoria no âmbito da fundação.

Instituir um plano de capacitação a fim de aperfeiçoar os conhecimentos nas áreas relacionadas às atividades cotidianas dos servidores da FUNAC, até mesmo sobre temas relacionados à ética e normas de conduta do órgão, contemplando inclusive a formação gerencial e o desenvolvimento de lideranças.

Envidar esforços para realizar anualmente a pesquisa de clima organizacional, tendo em vista o aperfeiçoamento dos procedimentos e políticas de recursos humanos.

4.1.2 Ponto de Controle - Avaliação de Riscos

4.1.2.1 Análise

Segundo preconiza o COSO 2013, toda entidade está sujeita a vários riscos de fontes externas e internas. Risco é o território da incerteza e consiste na probabilidade de um evento impactar determinada ação, decisão ou processo. Os riscos são avaliados de acordo com a probabilidade e impacto e com base nessas duas dimensões de análise, determina-se o modo pelo qual eles deverão ser administrados.

A identificação e análise de riscos é um processo contínuo e interativo sendo um dos Política de gestão de riscos seus objetivos, o aprimoramento da capacidade da entidade para realizar os seus objetivos. A identificação dos riscos na entidade é formalizada através de um instrumento - a Política de Gestão de Riscos do órgão, através do qual ocorre a declaração das intenções e diretrizes gerais da organização em relação à gestão de riscos.

Nesse sentido, a aplicação dos testes de controle neste componente resultou na identificação das seguintes constatações:

Inexistência de planejamento estratégico

A FUNAC não adotou o instrumento gerencial Planejamento Estratégico para desenvolver e manter a adequação entre os objetivos, recursos do órgão, as mudanças e oportunidades, ou seja, orientar a instituição em torno da eficiência e obtenção de resultados.

O planejamento estratégico institucional busca melhorar as tomadas de decisões pelos gestores e a organização sistemática das atividades, uma vez que mapeia o ambiente em que a organização está inserida, bem como, as diretrizes que afetarão a organização como um todo, buscando melhores resultados do seu negócio finalístico.

Neste sentido, proporciona senso de direção quanto aos objetivos propostos, análise do ambiente, identificação das oportunidades ou ameaças, pontos fortes ou fracos, objetivos e metas a curto ou longo prazo, por ordem de prioridade, formulação de estratégias em todos os níveis setoriais, buscando aumentar a eficácia organizacional, eficiência, melhoria no entendimento e aprendizado, melhoria no processo decisório, desenvolvimento de competências organizacionais, comunicação, relações públicas e ampliação do suporte público, a fim de assegurar a execução das metas estabelecidas nos instrumentos orçamentários.

Ausência ou insuficiência de processo formal e sistemático para gerenciar os objetivos estratégicos

A elaboração dos planos tático e operacional resta prejudicada, dada a ausência de planejamento estratégico na fundação. As suas metas e objetivos são aquelas estabelecidas nas ações e programas governamentais previstos nas leis orçamentárias, além das diretrizes e objetivos definidos na área da segurança pública.

A definição dos objetivos e metas é essencial para o estabelecimento de uma política de Gestão de Riscos. Mas não basta definir os objetivos, é preciso estabelecer mecanismos de gestão e monitoramento do atingimento dos seus objetivos. Afinal, sem isso fica prejudicado conhecer se a entidade está sendo eficiente ou exitoso em sua missão institucional.

A fundação não estabeleceu indicadores próprios para mensuração do progresso das metas e objetivos. Não obstante, as ações governamentais já possuem os seus próprios indicadores nas leis orçamentárias.

Ausência de política e/ou um plano de gestão de riscos

A FUNAC não estabeleceu uma Política de Gestão de Riscos.

A Política de Gestão de Riscos visa ao desenvolvimento, disseminação e implementação de metodologias de gerenciamentos de riscos institucionais, cujo objetivo é apoiar a melhoria contínua de projetos, processos de trabalho, bem como utilização eficaz de recursos disponíveis. A sua ausência pode comprometer o alcance dos objetivos pretendidos, colocando em risco a finalidade principal de um órgão ou entidade pública, qual seja, o atendimento do interesse público. Ressalta-se que os riscos também podem revelar oportunidades, caso em que devem ser potencializados pelo gestor para melhor aproveitá-los.

A ausência de mecanismos mínimos de planejamento de identificação e de gestão dos riscos é um fator que pode contribuir para a ineficiência nos gastos dos recursos públicos e para a descontinuidade das ações desenvolvidas.

4.1.2.2 Recomendações

Utilizar ferramentas gerenciais para orientação das ações e monitoramento do desempenho institucional, promovendo o amplo conhecimento da finalidade do órgão e do cumprimento dos seus objetivos e metas por parte dos seus colaboradores (planejamento estratégico, planos tático e operacional, plano de ação ou de negócio, definição de indicadores etc).

4.1.3 Ponto de Controle - Informação e Comunicação

4.1.3.1 Análise

Todos os agentes devem receber mensagens claras e tempestivas quanto a suas responsabilidades e ao modo como suas atividades influenciam e se relacionam com o trabalho dos demais agentes. A comunicação das informações produzidas deve atingir todos os níveis, por meio de canais claros e abertos que permitam à informação fluir em todos os sentidos.

Nesse sentido, a aplicação dos testes de controle neste componente resultou na identificação das seguintes constatações:

Inadequação ou insuficiência do conteúdo das informações divulgadas

Originariamente vinculada à Secretaria de Estado de Justiça e Direitos Humanos (SEJUDH), a FUNAC divulga suas informações no endereço eletrônico da referida secretaria, não possuindo um site próprio.

Na página da SEJUDH, na área alusiva à FUNAC, verifica-se que o conteúdo do site se encontra desatualizado, indicando ainda a vinculação da fundação à secretaria extinta pela Lei Complementar nº 612/19.

Além disso, em que pese a recém alteração da sua vinculação para a Secretaria de Estado de Segurança Pública, as informações relacionadas à fundação não foram disponibilizadas na página da SESP.

4.1.3.2 Recomendações

Divulgar em seu endereço eletrônico informações de interesse coletivo, tais como as mínimas previstas na Lei de Acesso à Informação (Lei Federal nº 12.527/11).

4.1.4 Ponto de Controle - Monitoramento

4.1.4.1 Análise

O monitoramento é realizado por meio de atividades gerenciais contínuas ou avaliações independentes ou de ambas as formas e objetiva avaliar a adequação e o funcionamento dos controles administrativos planejados, inclusive se as atividades de controles definidas estão sendo aplicadas conforme planejado.

Nesse sentido, a aplicação dos testes de controle neste componente resultou na identificação das seguintes constatações:

Ausência de monitoramento do sistema de controle interno da organização

Constatou-se que a gestão não realiza o monitoramento do sistema de controle interno e, portanto, não se utiliza do resultado dessa prática para avaliação da validade e qualidade do sistema ao longo do tempo. Essa ausência pode ocasionar a desatualização dos controles originalmente instituídos, fazendo com que não sejam mais eficazes quanto ao tratamento dos riscos para os quais foram projetados.

Constatou-se que os controles são aqueles instituídos quando da definição dos

processos das áreas meio, que remetem aos órgãos centrais do estado, não sendo identificadas evidências de que a avaliação do sistema de controle interno subsidiou a sua elaboração ou revisão.

4.1.4.2 Recomendações

Monitorar periodicamente os controles internos instituídos a fim de verificar a sua eficácia quanto ao tratamento dado aos riscos relacionados aos objetivos da fundação.

5 CONSIDERAÇÕES SOBRE AVALIAÇÃO DOS CONTROLES INTERNOS

A presente avaliação permitiu realizar o diagnóstico da atual situação dos sistemas de controles internos da Fundação Nova Chance - FUNAC, em Nível de Entidade, e acompanhar eventuais providências adotadas pelo órgão/entidade em função de recomendações emitidas em avaliações anteriores.

Com base na identificação de riscos apresentada no capítulo 3 deste relatório, foram analisados 04 pontos de controles, representados por atividades ou processos administrativos, constantes no subsistema Avaliação de Entidade a fim de realizar análise dos problemas, identificar as causas e apresentar recomendações de medidas a serem implementadas para eliminar ou mitigar as fragilidades geradoras das falhas.

Abaixo são apresentados os problemas detectados na Avaliação de Controles Internos 2019:

Ponto de Controle	Problemas
Ambiente de Controle	Ausência/insuficiência de treinamentos periódicos focados em temas relacionados à integridade e valores éticos.
	Inexistência de processos para avaliar o desempenho das pessoas e das equipes em relação às normas de conduta da organização
	Ausência de implantação de Ouvidoria Setorial. Ausência de implantação de Unidade Setorial Correição ou Comissão Processante.
	Ausência de implantação de Unidade Setorial de Controle Interno ou designação de Agente Público de Controle
	Ausência de Política de Formação Gerencial ou Plano de Desenvolvimento de Competências.
	Ausência de Programa Interno de Desenvolvimento de Lideranças e Futuros Líderes
	Inexistência de plano de capacitação
	Ausência de Pesquisa Anual de Clima Organizacional
Avaliação de Riscos	Inexistência de planejamento estratégico
	Ausência ou insuficiência de processo formal e sistemático para gerenciar os objetivos estratégicos
	Ausência de política e/ou um plano de gestão de riscos
Informação e Comunicação	Inadequação ou insuficiência do conteúdo das informações divulgadas
Monitoramento	Ausência de monitoramento do sistema de controle interno da organização

Por meio de análise de dados e de visitas realizadas ao órgão/entidade foi possível verificar os processos de trabalho e os riscos a eles relacionados, identificar fragilidades, bem como as dificuldades enfrentadas pela gestão em nível de entidade. Espera-se que o presente trabalho forneça subsídios a administração do órgão/entidade para aprimorar seus sistemas de controles internos, tornando-os mais eficientes, eficazes e efetivos de modo a fortalecer a gestão e aperfeiçoar seus processos contribuindo para o alcance dos resultados organizacionais.

É nosso relatório;

À apreciação superior.

Cuiabá, 31 de Dezembro de 2019

Paulo Farias Nazareth Netto

Superintendente de Controle em Gestão Sistêmica

Gilmar Souza da Silva

Superintendente de Atos e Auditoria de Pessoal