



Governo do Estado de Mato Grosso  
CGE - Controladoria Geral do Estado

**Relatório de Avaliação do Controle Interno 0019/2020**

UNIDADE ORÇAMENTÁRIA:	SECRETARIA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E CIDADANIA
INTERESSADO:	ROSA MARIA FERREIRA DE CARVALHO SECRETARIA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E CIDADANIA
C/ CÓPIA:	TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MATO GROSSO
ASSUNTO:	Auditoria de Avaliação de Controle Interno

Controle Interno. Trabalho de auditoria com o objetivo de realizar Avaliação de Controles Internos em Nível de Atividades e de Entidade na Secretaria de Estado de Assistência Social e Cidadania - SETASC – Exercício 2020

Cuiabá - MT  
Fevereiro/2021



Governo do Estado de Mato Grosso  
CGE - Controladoria Geral do Estado

## **SUMÁRIO**

- 1. Introdução**
- 2. Metodologia**
- 3. Identificações das áreas de riscos e levantamentos das Atividades**
- 4. Avaliação dos Controles Internos**
  - 4.1. Substema - Gestão de Pessoas**
    - 4.1.1 Ponto de Controle - Desligamento**
    - 4.1.2 Ponto de Controle - Deveres Funcionais**
    - 4.1.3 Ponto de Controle - Estabilidade e Progressão**
    - 4.1.4 Ponto de Controle - Licenças e Afastamentos**
    - 4.1.5 Ponto de Controle - Recrutamento e Admissão**
    - 4.1.6 Ponto de Controle - Remuneração e Indenização**
- 5. Considerações sobre Avaliação dos Controles Internos**



## 1 INTRODUÇÃO

Trata-se realizar Avaliação de Controles Internos em Nível de Atividades e de Entidade na Secretaria de Estado de Assistência Social e Cidadania - SETASC, devendo observar as diretrizes constantes no Plano de Avaliação de Controles Internos Exercício 2020, conforme diretrizes estabelecidas na ordem de serviço 0177/2020, 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; 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, a partir da avaliação da estrutura, funcionamento e segurança dos controles internos. 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.

Abaixo apresenta-se o detalhamento de cada uma das etapas da avaliação de controles



internos.

## Análise dos Problemas

Nesta etapa é apresentado o resultado dos testes de aderência a normas e procedimentos.

Na análise dos problemas, o auditor aplica testes de aderência às normas e aos procedimentos em relação a cada ponto de controle, mediante aplicação de método amostral, que consiste na escolha de uma parte dos elementos de uma população (processos licitatórios, convênios assinados, total de transações bancárias ou contábeis, servidores lotados em um órgão etc.) de forma que espelhe, com segurança técnica, todo o universo analisado em relação aos resultados encontrados no trabalho.

Para a avaliação de controles internos, a CGE adotou a Tabela Philips ao nível de confiança de 95%, conforme apresentada abaixo:

Tamanho da População	Tamanho da Amostra	Índice de Problemas
10-19	11	01
20-50	13	01
51-100	20	02
101-200	35	03
201-500	42	04
501-1000	55	05
1001-2000	70	06
2001-5000	90	12
5001-10000	150	24
10001-20000	220	36
20001-50000	280	48
Maior que 50001	350	60

Tabela Philips – 95% de Confiança

Nesse sentido, as amostras definidas nos diferentes pontos de controle levam em conta o tamanho das respectivas populações examinadas e têm como parâmetro distribuições normais com um nível de confiança de 95%.



Governo do Estado de Mato Grosso  
CGE - Controladoria Geral do Estado

Isto posto, cada resultado amostral, a partir de sua definição, é então confrontado com um nível tolerado de erros. Se porventura os resultados avaliados pelos auditores no decorrer do trabalho ultrapassem os limites preestabelecidos, infere-se que o achado reflete um problema recorrente não apenas no conjunto de elementos da amostra, mas em toda a população.

Ao responder às questões acerca da aderência a normas e procedimentos o Auditor apresenta como resultado, o achado (problema detectado), a descrição da situação encontrada, o critério (fundamentação legal), o efeito (consequência da diferença constatada pela auditoria entre a situação encontrada e o critério), bem como as evidências coletadas para apoiar os achados e as conclusões do trabalho de auditoria.

**Achado** - é a discrepância entre a situação encontrada e o critério de auditoria. Os achados são fatos significativos, dignos de relato pelo auditor, que serão usados para responder às questões de auditoria. Ele decorre da comparação da situação encontrada com o critério e deve ser devidamente comprovado por evidências juntadas ao relatório.

**Situação Encontrada** (Problema Identificado) é a situação existente, identificada e documentada durante a fase de execução da auditoria. Pode ser evidenciada de diversas formas, dependendo das técnicas de auditoria empregada.

**Evidência** - consiste em elemento ou conjunto de elementos comprobatórios suficientes, adequados e pertinentes, obtidos por meio da aplicação das técnicas de auditoria. Respaldam as constatações e materializam-se em documentos, levantamentos, fotos, entrevistas etc.

**Critério** - indica o estado requerido ou desejado ou a expectativa em relação a uma situação objeto de auditoria. Reflete como deveria ser a gestão, provendo o contexto para compreensão dos achados e avaliação das evidências. Trata-se da legislação, dos regulamentos, das cláusulas contratuais, de convênios e de outros ajustes, das normas, da jurisprudência, do entendimento doutrinário ou ainda, dos referenciais aceitos e/ou tecnicamente validados para o objeto sob análise, como padrões e boas práticas que o auditor compara com a situação encontrada.

**Efeitos** - são as consequências para o órgão/entidade, para o erário ou para a sociedade, resultantes da divergência entre a situação encontrada e o critério. Os efeitos podem ser reais, ou seja, aqueles efetivamente verificados, ou potenciais



(riscos) aqueles que podem ou não se concretizar em decorrência do achado.

## **Identificação das Causas**

Nesta etapa é apresentado o resultado da análise da estrutura, funcionamento e segurança dos controles.

Ao responder às questões acerca da estrutura, funcionamento e segurança dos controles internos, o Auditor deve apresentar como resultado, a causa (vulnerabilidades que são a razão da diferença entre a situação encontrada e o critério), bem como, as evidências e análises para apoiar as conclusões sobre as causas raiz dos problemas detectados.

Para se concluir qual é a causa do fato descrito, identifica-se qual o comportamento ou o fenômeno que, ao ser retirado do contexto (ou inserido, no caso de omissão) da falha apontada, evitaria que essa ocorresse. A identificação da causa é de fundamental importância para que a equipe possa posteriormente elaborar as recomendações que serão dirigidas ao órgão/entidade.

## **Recomendações**

Nesta etapa é proposta a adoção de ações sobre a causa raiz do problema detectado.

As recomendações consistem na definição das providências que deverão ser adotadas pelo gestor para dirimir as falhas apontadas no relatório. Sua elaboração tem como propósito eliminar, mitigar e/ou reduzir a(s) causa(s) identificada(s), interrompendo, conseqüentemente, a ocorrência de novos problemas.

## **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.



Trata-se de etapa preliminar de fundamental importância para o processo de avaliação dos controles internos. A seleção de objetos está baseada em dois objetivos:

1. Maximizar o impacto das ações de controle, levando-se em conta a capacidade operacional da CGE-MT (ISSAI 300/36); e
2. Planejar as ações de controle com base em critérios de materialidade, relevância, risco e oportunidade (Resolução TCU nº 269/2015), reduzindo-se a subjetividade da escolha dos objetos a serem avaliados.

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](http://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:





Govorno do Estado de Mato Grosso  
CGE - Controladoria Geral do Estado

MATRIZ DE SIGNIFICÂNCIA																		
Dimensão	IMPACTO						PROBABILIDADE											
Critério	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
SETAS	0,3	0,3	0,2	10,0	0,9	2,7	2,9	0,6	0,4	0,2	0,3	10,0	2,5	2,8	8,1	14,5	12	

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 Secretaria de Estado de Assistência Social e Cidadania - SETASC foi de 17,61. 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 14,5%. No mesmo sentido é sua a posição de hierarquização. Esse órgão/entidade ocupa a 12ª 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:

Vale destacar que os órgãos foram distribuídos na curva ABC da seguinte forma: 10 órgãos



Governo do Estado de Mato Grosso  
CGE - Controladoria Geral do Estado

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 SETASC, em 12º, tem classificação B na curva ABC, junto com outros 13 órgãos que somavam 6,95% do orçamento total do Poder Executivo, ou seja, faz parte de um conjunto de órgãos/entidades que possuem a significância para a avaliação de controle.

Um vez mapeado o risco do órgão/entidade e identificado o nível de significância para o cada área/subsistema de controle, foi elaborada a matriz de planejamento de auditoria de avaliação de controles internos, com definição dos pontos de controles a serem avaliados, bem como a amostra a ser selecionada.

Desta forma, com base na seleção de objetos acima exposta, 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 em cada um dos subsistema de controle.

### **4.1 SUBSISTEMA - GESTÃO DE PESSOAS**

Trata-se da estrutura de informações sobre a gestão de pessoas, especialmente, quanto à observância da legislação aplicável, a qualidade dos registros no Sistema de Administração de Pessoas, procedimentos referentes aos principais eventos do Subsistema, desde a admissão, deveres funcionais, estabilidade e progressão, licenças e afastamentos, folha de pagamento, até eventos relacionados a desligamentos.

A avaliação de controle interno deste subsistema está dividida nos pontos de controle adiante relacionados e foi realizada pelo(s) seguinte(s) auditor(es):

**Carlos Alberto Rodrigues de Melo**

#### **4.1.1 Ponto de Controle - Desligamento**

##### **4.1.1.1 Análise do Problema**



## **Ponto de Controle - Desligamento, Assiduidade e Declaração de Bens**

### **Deficiência no controle de entrega de Declaração de Bens.**

De posse da relação de lotacionograma da SETASC do mês de março de 2020, publicado no Diário Oficial do Estado do dia 14/01/2020 do total de 346 (trezentos e quarenta e seis) servidores na Secretaria constatou-se que apenas 110 (cento e dez) entregaram a declaração de bens e valores até o dia 30/06/2020, em conformidade com a legislação, não tendo ocorrido entrega por parte de 236 servidores.

Conforme relação apresentada pelo Setor de Gestão de Pessoal da SETASC, constatou-se que 110 (cento e dez) servidores entregaram dentro prazo, os demais servidores estão realizando a entrega após o prazo estabelecido pelo Decreto nº 4.487, de 18 de junho de 2002, portanto, 68,20% dos servidores deixaram de entregar dentro do prazo estabelecido.

Conforme art. 2º do Decreto 4.487 de 18 de junho de 2002, a posse e o exercício de servidor público em cargo efetivo ou em comissão, emprego público ou função de confiança ficam condicionados à apresentação, pelo interessado de declaração de bens e valores que integram o respectivo patrimônio.

De acordo com o disposto no art. 5º do Decreto nº 4.487/2002, no período de 1º a 30 de abril de cada ano, porém ocorre que no ano de 2020, com o advento da pandemia do Covid 19, o prazo foi estendido para 30/06/2020, sendo que foi mantida a exigência em qualquer hipótese, no momento em que deixar o cargo efetivo em comissão, emprego público ou função de confiança, o servidor público atualizará a declaração de bens e valores, com a indicação da variação patrimonial ocorrida no período.

Ressalta-se que os servidores devem ser informados das consequências aplicáveis ao descumprimento do art. 7 do Decreto nº 4.487/2002:

Art. 7º Será instaurado procedimento administrativo contra o servidor público que se recusar a apresentar a declaração de bens e valores na data própria, ou que a prestar falsa, ficando sujeito à penalidade prevista no art. 13; 3º, da Lei Federal nº 8.429, de 02 junho de 1992.

#### **4.1.1.2 Identificação da(s) Causa(s)**

##### **Insuficiência na supervisão/monitoramento da gestão dos processos.**

A incidência de atraso ou falta de entrega da Declaração de bens e valores contraria o que



foi estipulado na Lei 4.487/2002, tem como motivação principal a ausência de atuação no sentido de efetuar a cobrança aos servidores faltosos, as ocorrências demonstram que as práticas empreendidas pela SETASC, ainda não surtiram a efetividade desejada, sendo necessário implementar melhorias no processo de cobrança.

O setor de Gestão de Pessoas informou que estabelece o prazo para a entrega e realiza cobranças dos servidores para a entrega anual das declarações, bem como nos casos de desligamentos de servidores, a exigência faz parte do check-list aplicado pelo órgão.

#### **4.1.1.3 Recomendações**

Aprimorar a conscientização dos servidores da Secretaria sobre as consequências legais da omissão na apresentação da declaração de bens, ou nos casos de declaração falsa ou intempestiva, sendo necessário a cobrança mais efetiva.

Exercer supervisão, capaz de identificar os servidores que deixaram de cumprir com a obrigação de apresentar a Declaração de Bens e Valores nas datas estabelecidas pela legislação, feito isso, notificar os servidores que não apresentaram a declaração, para que apresentem a referida declaração, ainda que tardiamente, fazendo constar na notificação as penalidades previstas no art. 7º da Lei 4.487/2002.

#### **4.1.2 Ponto de Controle - Deveres Funcionais**

##### **4.1.2.1 Análise do Problema**

Foi solicitado e analisado a relação de servidores que sofreram fragilidades nos deveres funcionais no período de 01/01/2019 a 30/04/2020, mas como analisado, não houveram ocorrências de deveres funcionais.

Para os deveres funcionais, houve análises da extração de dados na base do SEAP MT, com verificações no IOMAT e na ficha funcional e fichas financeiras dos servidores, para avaliação dos interstícios observados, bem como os valores de remuneração devidos nível de progressão, não sendo portanto, constatadas irregularidades no ponto de controle avaliado.

#### **4.1.3 Ponto de Controle - Estabilidade e Progressão**

##### **4.1.3.1 Análise do Problema**

Foi solicitado e analisado a relação de servidores que sofreram progressão no período de 01/01/2019 a 30/04/2020, mas como analisado, não houveram ocorrências de progressão



horizontal, apenas progressões verticais. Para as progressões verticais, houve análises da extração de dados na base do SEAP MT, com verificações no IOMAT e na ficha funcional e fichas financeiras dos servidores, para avaliação dos interstícios observados, bem como os valores de remuneração devidos nível de progressão, não sendo portanto, constatadas irregularidades no ponto de controle avaliado.

#### **4.1.4 Ponto de Controle - Licenças e Afastamentos**

##### **4.1.4.1 Análise do Problema**

##### **Ponto de Controle - Cessão**

#### **ACOMPANHAMENTO**

No Relatório de Avaliação do Controle Interno 015/2018, foram encontradas as seguintes impropriedades no ponto de controle Cessão de Servidores conforme abaixo:

- Inexistência/ineficiência dos reembolsos realizados pelo órgão cessionário;
- Requisição de servidores; publicação intempestiva do ato de cessão;

Foi identificada 03 (três) possíveis causas para os problemas supracitados:

- Insuficiência na Supervisão/monitoramento da gestão dos processos.
- Manuais, instruções ou normas (procedimentos e/ou documentos padronizados desatualizados ou inexistentes.
- Processos mal concebidos/inconsistentes (exemplo: fluxo, desenho, etc.)

De acordo com nossas pesquisas não houve Plano de Providências, sobre o tema.

Dando prosseguimento a análise do exercício de 2020 verifica-se nesta avaliação de controle os seguintes problemas.

#### **Análise do Problema**

Solicitou-se à SETASC a relação de todas as cessões vigentes em abril de 2020, como também realizamos extrações do sistema SEAP. Por conseguinte, analisamos 40 processos de cessões do órgão.

#### **Publicação ausente, intempestiva ou deficiente do ato de cessão.**



Governo do Estado de Mato Grosso  
CGE - Controladoria Geral do Estado

Constatou-se que dos 40 servidores com instrumento de cessão analisados, ocorreu publicação intempestiva de 18 deles, portanto, 45% (quarenta e cinco) por cento das cessões foram publicadas de forma intempestiva, e, em alguns casos, a própria publicação ressaltava que se tratava de cessões com efeitos retroativos. Ainda existe os casos de cessão de diversos servidores com fins de regularização funcional.

Esse procedimento pode ocasionar diversas fragilidades haja vista, que os atos praticados pelo servidor em período sem cobertura pela devida publicação, esta eivado de ilegalidade, além disso os reflexos negativos no descontrole sobre a real localização do servidor geram mudanças que nem sempre são devidamente atualizadas no sistema SEAP, afetando negativamente a qualidade das informações.

### **Ponto de Controle Férias**

#### **ACOMPANHAMENTO**

No Relatório de Avaliação do Controle Interno 015/2018, foram encontradas impropriedades de Acumulo Irregular de férias e como possível causa os Processos mal concebidos/inconsistentes (exemplo: fluxo, desenho, etc.). De acordo com nossas pesquisas não houve Plano de Providências, sobre o tema.

Dando prosseguimento a análise do exercício de 2020 verifica-se nesta avaliação de controle os seguintes problemas.

#### **Análise do Problema**

Solicitou-se à SETASC a cópia da escala de férias dos servidores efetivada no período de 2020, com período aquisitivo de férias a usufruir, bem como as pesquisas realizadas no Sistema SEAP de pessoal, foi constatado as seguintes fragilidades:

#### **Acumulo Irregular de Férias**

Comparando-se a escala de férias elaborada e publicada pelo órgão com a relação aos servidores, identificou-se 21 (vinte e um) servidores apresentavam acumulo de 02 (dois) ou mais períodos aquisitivos de férias sem usufruir, ou casos de pendencia de parcela remanescente a período aquisitivo, tendo como referência a data de 30 de abril de 2020. O art. 97 da Lei Complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990, assegura ao servidor do Estado de Mato Grosso o direito de usufruir 30 (trinta) dias de férias a cada 12 (doze) meses



Governo do Estado de Mato Grosso  
CGE - Controladoria Geral do Estado

de serviço, não podendo haver acúmulo de mais de duas férias e caso o servidor não usufrua as férias no período subsequente, entrará, automaticamente, em gozo do referido afastamento a partir do primeiro dia do terceiro período aquisitivo. Conforme transcrito:

Art. 97 O servidor fará jus a 30 (trinta) dias de férias, que podem ser cumuladas até o máximo de dois períodos, mediante comprovada necessidade de serviço, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específica.

...()

§6º Caso não cumprido o estabelecido no caput deste art. o servidor público, automaticamente entrará em gozo de férias a partir do primeiro dia do terceiro período aquisitivo.

#### **4.1.4.2 Identificação da(s) Causa(s)**

##### **Deficiências nos fluxos de informação e comunicação.**

Verifica-se que a decisão sobre a cessão de servidores inicia-se na Secretaria de Estado da Casa Civil (CASA CIVIL) e ou Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão SEPLAG, e por vezes, não foi realizado o alinhamento necessário com os demais órgãos do Estado, geralmente o ato é publicado após o servidor já estar em atividade no outro órgão.

##### **Processos mal concebidos/inconsistentes (exemplo: fluxo, desenho, etc.).**

Ausência de fluxo padronizado para a realização do acompanhamento das transferências por meio de cessão, que deveria ter por base a programação realizada antecipadamente, observa-se que o fluxo do processo não está sendo adequado, a falta de planejamento na sequência certa leva ao descompasso entre o início das atividades e a publicação no Diário Oficial.

##### **Identificação da(s) Causa(s)**

##### **Insuficiência na Supervisão/Monitoramento na gestão dos processos**

Observa-se que a atuação do órgão não vem sendo efetiva no sentido de cumprir a legislação quanto ao não acúmulo de férias, bem como considerar as necessidades por agir de ofício.



#### 4.1.4.3 Recomendações

Estabelecer rotinas para os processos de cessão considerando a necessidade de conexão com os órgãos envolvidos, necessário observar lapso temporal para a realização do planejamento antecipado de pessoal de forma buscar eficiência nas transferências e atender a legislação.

Uma vez que se constatou que o início do efetivo exercício pode se dar anteriormente ou posteriormente a data de publicação, recomenda-se ajustar a redação, recomenda-se usar como padrão nas publicações o texto com a inserção do termo **a partir da publicação**.

Buscar melhorar o fluxo do procedimento sobre férias e sua execução e criar mecanismos que permitam o aperfeiçoamento do planejamento e controle da execução da escala de férias.

Notificar os servidores em situação de acúmulo de férias para que marque o início do usufruto do período aquisitivo mais antigo, sob pena início de ofício conforme determina o § 6º do art. 97 da Lei Complementar 04/1990. Proceder à inserção dos servidores com mais de 02(dois) períodos aquisitivos na próxima Escala Anual de férias dos colaboradores que possuam acúmulo de férias ou que estejam nos últimos meses do segundo período aquisitivo.

#### 4.1.5 Ponto de Controle - Recrutamento e Admissão

##### 4.1.5.1 Análise do Problema

##### Ponto de Controle - Admissões

##### Análise do Problema

##### **Publicação ausente, intempestiva ou deficiente do ato de nomeação.**

No período de 02/01/2019 a 30/04/2020 foram analisadas 100 (cem) nomeações de servidores exclusivamente comissionados, desse total 44 servidores iniciaram os trabalhos antes da publicação, ou seja, 44% (quarenta e quatro) por cento de processos com essa fragilidade, conforme pode-se observar da tabela abaixo:

No entanto, verifica-se que os Atos Governamentais não observaram as regras estabelecidas pela Lei Complementar Estadual nº 239/2005, segundo a qual se infere que a publicação terá requisito para a validade do ato e conseqüentemente para a geração de





Governo do Estado de Mato Grosso  
CGE - Controladoria Geral do Estado

seus efeitos, assim sendo, devem ser obrigatoriamente publicados, somente tendo validade após a publicação no órgão oficial, nos seguintes termos:

Art. 4º Devem ser obrigatoriamente publicados, somente tendo validade após a publicação no órgão oficial, atos de governo, os atos administrativos, as portarias e as instruções normativas.

Assim, reputa-se inadequada a inclusão de efeitos retroativos em referido ato e também em sua publicação, cujos efeitos ensejam o exercício da função pública, sem o término dos trâmites normativamente previstos, caso o servidor tenha efetivamente trabalhado nos dias anteriores à publicação na qualidade de servidor de fato decorre direitos inclusive relativos a remuneração.

#### **4.1.5.2 Identificação da(s) Causa(s)**

**Manuais, instruções ou normas (procedimentos e/ou documentos padronizados), Desatualizados ou inexistentes.**

Nota-se que os Atos Governamentais passam primeiramente pela autorização da Secretaria de Estado da Casa Civil (CASA CIVIL), em alguns casos pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEGES) em conexão com as demais Secretarias de Estado, assim observa-se ausência de alinhamento, no ponto relativo ao acerto da data de início de atividade entre os órgãos do Estado.

A elaboração e publicação de atos de nomeação com efeitos retroativos, ou seja, em desacordo com a previsão legal, decorrem da ausência de fluxo interno previsto em normativo, os atos de nomeação são editados sem consulta a área de gestão de pessoas da respectiva secretaria.

#### **4.1.5.3 Recomendações**

Promover a edição de normativo que estabeleça o fluxo interno relativo a atos de nomeação de pessoal, com vistas, em seu trâmite, que as publicações não sejam feitas com data e efeitos retroativos e tais atos sejam alinhados entre os órgãos começando pela CASA CIVIL em conexão com a área de gestão de pessoas das unidades da Secretaria de destino onde o servidor será lotado.

#### **4.1.6 Ponto de Controle - Remuneração e Indenização**

##### **4.1.6.1 Análise do Problema**



Foi solicitado a relação de servidores relativo ao tópico remuneração e indenizações que foram desligados do serviço no período de 01/01/2020 a 30/04/2020. Para tanto, foram realizadas extrações de dados na base do SEAP MT e análises prévias, com verificações no IOMAT, ficha funcional e fichas financeiras dos servidores, para avaliação dos valores de remuneração devidos e demais requisitos, não sendo, portanto, constatadas irregularidades no ponto de controle avaliado.

## 5 CONSIDERAÇÕES SOBRE AVALIAÇÃO DOS CONTROLES INTERNOS

A presente avaliação permitiu realizar o diagnóstico da atual situação dos sistemas de controles internos do Órgão/Entidade em Nível de Atividades e/ou Entidade, e acompanhar eventuais providências adotadas em função de recomendações emitidas em avaliações anteriores.

Com base na identificação de riscos apresentada no capítulo 3 deste relatório, foram analisados 6 (seis) pontos de controles, representados por atividades ou processos administrativos, divididos em subsistemas (Gestão de Pessoas) 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 2020:

Subsistema	Pontos de Controle	Problema Detectado
Gestão de Pessoas	Desligamento	Deficiência no controle de entrega de Declaração de Bens.
	Licenças e Afastamentos	Publicação ausente, intempestiva ou deficiente do ato de cessão
	Férias	Acúmulo Irregular de Férias
	Recrutamento e Admissão	Publicação ausente, intempestiva ou deficiente do ato de nomeação

Como medida destinada ao tratamento das fragilidades nos sistemas de controles internos do órgão/entidade constatadas nesta avaliação, foram propostas recomendações para atuar sobre as seguintes causas:



Governo do Estado de Mato Grosso  
CGE - Controladoria Geral do Estado

Subsistema	Pontos de Controle	Causa
Gestão de Pessoas	Desligamento	Insuficiência na supervisão/monitoramento da gestão dos processos
	Licenças e Afastamentos	Deficiências nos fluxos de informação e comunicação
		Processos mal concebidos/inconsistentes (exemplo: fluxo, desenho, etc.)
	Férias	Insuficiência na Supervisão/Monitoramento na gestão dos processos
Recrutamento e Admissão	Manuais, instruções ou normas (procedimentos e/ou documentos padronizados), Desatualizados ou inexistentes	

As vulnerabilidades mais representativas são: insuficiência na supervisão/monitoramento da gestão dos processos e manuais e instruções ou normas desatualizados ou inexistentes. Desta forma, as vulnerabilidades supracitadas merecem maior atenção da gestão do órgão.

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. 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, 18 de Fevereiro de 2021

---

*Breno Camargo Santiago*  
Superintendente de Controle

---

*Gilmar Souza da Silva*  
Superintendente de Atos de Pessoal