



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)**

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

**Relatório de Avaliação do Controle Interno 0003/2018**

INTERESSADO:	SECRETARIA DE ESTADO DE GESTÃO
C/ CÓPIA:	Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso - TCE/MT
ASSUNTO:	Avaliação de Controle Interno do sistema de Pessoal

Controle Interno. Avaliação dos controles internos do sistema de Gestão de Pessoas do Poder Executivo Estadual. Diagnóstico acerca da Estrutura, Funcionamento e Segurança dos Controles nas Unidades Setoriais de Gestão de Pessoas e da atuação da Secretaria de Estado de Gestão - SEGES como órgão central.

Cuiabá - MT  
Março/2018



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

### SUMÁRIO

1. - Introdução
2. - Metodologia
3. - Avaliação dos Controles Internos
  - 3.1. - Subsistema - Gestão de Pessoas
    - 3.1.1 - Ponto de Controle - Gestão de Pessoas - Órgão Central
4. - Análise Gerencial consolidada
5. - Conclusão



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

### 1 - INTRODUÇÃO

Trata-se da avaliação dos controles internos no Órgão Central de Gestão de Pessoas , bem como, a consolidação das avaliações de controle interno realizadas nas unidades setoriais de gestão de pessoas no exercício de 2017, conforme diretrizes constantes no Plano Anual de Avaliação do Controle Interno e aquelas estabelecidas na ordem de serviço 0032/2018, expedida pelo Secretário-controlador Geral.

O resultado dessa avaliação foi dividida nos seguintes capítulos: Apresentação da Metodologia; Avaliação dos Controles e, por fim, as Conclusões.

O desenvolvimento desse trabalho está relacionado com missão da Controladoria Geral do Estado que é o de contribuir com a melhoria dos serviços públicos, através do aperfeiçoamento do sistema de controle interno. O objetivo é apresentar um diagnóstico acerca do funcionamento, estrutura e segurança dos controles internos, buscando identificar as fragilidades existentes e em que nível estas afetam a aderência às normas e aos procedimentos, indicando as ações necessárias para aperfeiçoar os processos administrativos.

A partir do resultado desse trabalho serão elaborados planos de providências e monitoramento das medidas recomendadas. Busca-se também, colher elementos para mapear riscos e selecionar atividades e processos para o acompanhamento simultâneo e para realização de ações preventivas de orientações e capacitações, bem como, para subsidiar a elaboração do plano de auditoria da CGE.

Por fim, o relatório dessa avaliação de controle interno será encaminhado ao Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso, em cumprimento ao que determina a Resolução Normativa nº 12/2017.



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

### 2 - METODOLOGIA

A metodologia para desenvolvimento da avaliação dos controles internos, observa 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, e se divide em quatro fases: planejamento, execução, comunicação (relatório) e monitoramento.

Na Fase de Planejamento, além do levantamento de informações, definição de equipes e elaboração de cronograma, buscou-se, fundamentalmente, realizar o mapeamento de riscos dos processos e atividades.

Considerando a estrutura organizacional do Estado de Mato Grosso, os Macroprocessos foram tratados na nossa metodologia como subsistema de controle. Neste caso estamos tratando do subsistema de Gestão de Pessoas. Esta fase do trabalho inicia-se com o mapeamento dos procedimentos referentes ao controle interno que permitam avaliar a eficácia na gestão da política de pessoal do Executivo Estadual, por meio da SEGES/MT como Órgão Central, com base nas competências, responsabilidades e atribuições que estão contidas em seu Regimento Interno, o qual foi aprovado por meio do Decreto Estadual nº 806 de 17/01/2017.

A SEGES, na função de Órgão Central, tem como missão formular e coordenar as políticas de pessoal no âmbito do Poder Executivo Estadual. A elaboração da Matriz de Planejamento específica para este trabalho teve como referência a missão e as atribuições da Secretaria de Estado de Gestão SEGES, constantes no seu Regimento Interno.

A presente avaliação busca identificar o impacto negativo que as falhas de controle e cumprimento das normas a serem seguidas pelo Órgão Central das políticas de gestão de pessoas causam nas unidades setoriais. Sendo assim, foram catalogados os principais problemas, riscos e suas causas, assim como foram emitidas recomendações de combate às causas originais e riscos potenciais identificados, buscando solução eficaz mais perene possível.

Na fase da execução da Avaliação dos Controles Internos, utilizamos o método de análise Problema => Causa. Por este método, busca-se inicialmente realizar análise dos problemas relacionados a cada Ponto de Controle (processos, subprocessos,



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

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 mitigar a causa do problema.

O detalhamento da metodologia das fases de planejamento e execução, são apresentadas em detalhes no Plano Anual de Avaliação dos Controles Internos, que pode ser acessado no site: [www.controladoria.mt.gov.br](http://www.controladoria.mt.gov.br).

A execução da avaliação dos controles internos foi desenvolvida pela seguinte seguinte equipe de auditores: Fábio Marcelo Matos de Lima, Marcelo Henrique da Silva Soares, Roberto Correa Marques e Rosane Rosa e Silva.



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

### 3 - AVALIAÇÃO DOS CONTROLES INTERNOS

Neste capítulo será apresentado o resultado da avaliação dos controles internos realizada no órgão central do sistema de Gestão de Pessoas, e serão demonstrados os problemas constatados, as causas identificadas e as recomendações para eliminar ou mitigar as causas dos problemas.

#### 3.1 - SUBSISTEMA - GESTÃO DE PESSOAS

##### 3.1.1 - Ponto de Controle - Gestão de Pessoas - Órgão Central

###### 3.1.1.1 - Análise do Problema

São apresentados abaixo o achado, a evidência e a fundamentação legal.

#### **Deficiência na implementação/implantação das Políticas de Saúde e Segurança do Trabalho.**

O Decreto nº 1919/2013 instituiu a Política de Saúde e Segurança no Trabalho para os Servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso. Dentre outras providências, regulamentou o Sistema de Gestão da Saúde e Segurança no Trabalho da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso, definindo sua estrutura da seguinte forma:

- Conselho de Saúde e Segurança no Trabalho do Servidor Público do Estado de Mato Grosso;
- Comissão Central de Saúde e Segurança no Trabalho da Secretaria de Estado de Administração;
- Comitê Setorial de Saúde e Segurança no Trabalho nos órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual.

O Conselho de Saúde e Segurança no Trabalho do Servidor Público do Estado de Mato Grosso foi criado e teve sua composição e competências definidas pelo Decreto nº 1920/2013.

A responsabilidade pelas Políticas de Saúde e Segurança no Trabalho para os Servidores Públicos do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso é da Coordenadoria de Saúde e Segurança do Trabalho, a qual é vinculada à Superintendência de Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado de Gestão SEGES/MT, tendo como missão



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

estabelecer diretrizes e metodologias que contribuam para promover a Saúde e Segurança no Trabalho dos servidores do Poder Executivo Estadual, competindo-lhe, dentre outras competências, propor políticas e programas visando melhorar as condições de trabalho e saúde dos servidores públicos. Dentro da mesma estrutura, a Gerência de Saúde e Segurança do Trabalho, tem como missão definir e implementar políticas de Saúde e Segurança no trabalho voltadas à proteção, promoção, prevenção, recuperação, vigilância da saúde e reintegração laboral dos servidores públicos do Poder Executivo Estadual, competindo-lhe:

**I - normatizar, planejar, organizar, supervisionar, monitorar e avaliar as ações de Saúde e Segurança no Trabalho nos órgãos e entidades do Poder Executivo do Estado ;**

**II - gerenciar o módulo de Saúde e Segurança no Trabalho do Sistema Estadual de Administração de Pessoas SEAP ;**

III - monitorar as ocorrências de acidentes de trabalho e incentivar medidas que contribuam para a sua redução;

IV - estabelecer, anualmente, calendário de datas alusivas aos cuidados com a saúde e datas comemorativas;

**V - orientar a criação das Comissões Locais de Segurança no Trabalho CLST nos órgãos e entidades do Estado ;**

**VI - promover e incentivar o desenvolvimento contínuo das equipes multiprofissionais de Saúde e Segurança no Trabalho no órgão central e nos órgãos setoriais .**

A SEGES/MT por meio da Portaria nº 007/2016-SEGES divulgou a agenda de atividades a serem desenvolvidas pela Secretaria de Estado de Gestão e pelos demais órgãos do Poder Executivo Estadual, visando dar cumprimento as orientações contidas no Manual de Saúde e Segurança do Trabalho, o qual foi publicado em 15/01/2016, através do Decreto nº 393/2016.

Dentre as prioridades previstas na agenda de atividades seria a implantação, no período compreendido de fevereiro/2016 a dezembro/2016, dos Comitês Setoriais de Saúde e Segurança no Trabalho nos seguintes órgãos: Secretaria de Estado de Saúde, Secretaria de Estado de Educação, Secretaria de Estado de Segurança Pública (Polícia



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

Judiciária Civil, DETRAN, POLITEC, Corpo de Bombeiro, Polícia Militar) e Secretaria de Estado de Justiça e Direitos Humanos.

Entretanto, até os presentes trabalhos de avaliação anual de controle interno, **apenas** o DETRAN/MT, a Secretaria de Estado de Segurança Pública SESP/MT (Sede) e a Secretaria de Estado de Justiça e Direitos Humanos SEJUDH/MT implantaram os Comitês Setoriais de Saúde e Segurança do Trabalho. A Secretaria de Estado de Cidades SECID/MT chegou a instituir o Comitê Setorial por meio da Portaria nº 373/2016/SECID/MT, porém meses depois tornou sem efeito a mesma.

Para o ano de 2017 não foi publicado agenda de atividades para dar continuidade ao cumprimento das orientações e ações previstas no Manual de Saúde e Segurança do Trabalho, o que demonstra, junto com a não constituição dos Comitês Setoriais previstos na agenda de atividades anterior, deficiência na implementação, implantação e disseminação das Políticas de Saúde e Segurança do Trabalho nos demais órgãos presente na estrutura do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso.

### **Banco de dados da legislação não está adequadamente estruturado.**

Nos termos do Art.43 do Decreto nº.806/2017, compete à Gerência de Normas de Pessoal manter, padronizar e disponibilizar a legislação de pessoal.

Verificou-se que o banco de dados da legislação de pessoal é disponibilizado no sítio oficial da Secretaria de Gestão ([www.gestao.mt.gov.br/index.php?pg=legislacoes](http://www.gestao.mt.gov.br/index.php?pg=legislacoes)). O referido banco não é estruturado em ordem cronológica, tampouco por assunto o que dificulta a busca. Essas dificuldades são mitigadas, parcialmente, por meio do mecanismo de busca.

Ademais, constatou-se que em alguns decretos não existe a copilação adequada das normas de pessoal. Aponta-se, à título de exemplo, o Decreto nº. 694/2016, o qual institui o horário de expediente em caráter excepcional. Esse Decreto, na versão disponibilizada no banco de legislação de pessoal, não está de acordo com a modificação promovida pelo Artigo 4º do Decreto nº. 1.121/2017.

Além do banco de dados, a Gerência de Normas de Pessoal consolidava até o mês de Abril/2017 o Boletim Informativo Eletrônico de Legislação de Pessoal BIELP e encaminhava para as unidades de gestão de pessoas. Foi realizada consulta com uma amostra de órgãos setoriais a fim de apurar a percepção sobre esse boletim.

Dessa análise constatou-se que:





# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

- a. 100% gestores da área de pessoal consultados conhecem o BIELP
- b. 66,66% dos gestores da área de pessoal consultados avaliam como útil o boletim.

### **Ausência/Deficiência no controle de afastamentos que se submetem à Perícia Médica do Estado.**

Durante os trabalhos de Avaliação Anual de Controle Interno de 2017 foram solicitados os processos físicos dos afastamentos relacionados à área de saúde (Licença para Tratamento de Saúde, Licença para Tratamento de Saúde em Pessoa da Família, Licença Gestante, dentre outras), e todas as Unidades Setoriais de Gestão de Pessoas dos órgãos e entidades que foram avaliados informaram que tais licenças são de responsabilidade da Divisão de Perícias Médicas do Estado de Mato Grosso DPM e os mesmos ficam arquivados por lá.

O Decreto nº 5.263/2012, que institui o regulamento das perícias médicas do Estado de Mato Grosso, em seu art. 38 diz que a decisão final sobre o pedido de licença, bem como seu enquadramento legal, caberá a DPM, que encaminhará à Secretaria de Estado de Administração relatório das licenças médicas concedidas individualmente a cada servidor, para fins de controle e publicação.

Porém, o Manual Técnico de Normas e Procedimentos do Sistema de Gestão de Pessoas, em seu item 3.7.7 (Processo Acompanhar Perícia Médica), prevê durante o fluxo do processo que o Laudo deve ser retirado na Perícia Médica e arquivado junto a pasta funcional do servidor; atividade prevista que não foi realizada pelos servidores interessados, tampouco pelas Unidades Setoriais de Gestão de Pessoas dos órgãos e entidades.

A falha de execução de tal atividade presente no fluxo do processo foi recorrente na grande maioria das Unidades Setoriais de Gestão de Pessoas, e a ausência dos laudos periciais arquivados junto às pastas funcionais dos servidores dificulta o controle e diminui a transparência nos processos de concessão das licenças que se submetem à Perícia Médica do Estado.

### **Ausência de estudo técnico e/ou projeto normativo sobre ponto relevante na legislação de pessoal**

Ao longo do trabalho nos órgãos setoriais, identificaram-se lacunas normativas, principalmente, em relação: cessão de servidores, pagamentos de adicionais (insalubridade, periculosidade e noturno) e processos de progressão horizontal de



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

servidores.

Nos termos do Regimento Interno da Secretaria de Gestão (Decreto nº.806/2017), compete à Gerência de Normas de Pessoal elaborar projetos normativos acerca da legislação de pessoal.

Apurou-se que na Gerência de Normas de Pessoal existem, atualmente, 08 (oito) projetos normativos em andamento, dentre os quais alguns tratam sobre os temas supracitados.

No entanto, não existe projeto normativo tampouco estudo técnico em andamento sobre o pagamento do adicional noturno. Essa vantagem, atualmente, é paga sem clareza necessária sobre os seguintes aspectos: pagamento a servidores comissionados, base de cálculo, divisor de horas mensais. No que trata desses aspectos, a parametrização do Sistema Estadual de Administração de Pessoal SEAP diverge dos entendimentos adotados no âmbito da União, bem como da jurisprudência do Tribunal de Contas do Estado TCE/MT.

### **Publicação intempestiva de licenças e afastamentos no D.O.E.**

Um dos problemas recorrentes encontrados durante a Avaliação Anual de Controle Interno de 2017 foi a publicação intempestiva no Diário Oficial do Estado de licenças que se submetem à Perícia Médica do Estado, chegando a um período de atraso de até 4 meses do início da licença. Tal prática, no caso de licenças não remuneradas (licença para tratamento de saúde em pessoa da família sem remuneração, por exemplo), pode gerar a ocorrência de Adiantamento Líquido Negativo, caso não seja utilizado de forma correta, no Sistema Estadual de Administração de Pessoas SEAP, o evento denominado ARC Aguardando Regularização de Cargo previsto no Decreto nº 2.599/2014, e como consequência, causar prejuízos ao erário público.

### **A Superintendência de Gestão de Pessoas não tem conseguido suprir a demanda de capacitações dos órgãos setoriais**

Segundo dados apurados junto à Escola de Governo, ao longo de 2016 e 2017, foram promovidos pelo órgão central, na área de pessoal, as seguintes capacitações:

1. Capacitação no sistema SEAP
2. E-Social
3. Capacitação em provimento de servidores
4. Capacitação em aplicação



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

### 5. Acúmulo de cargo, emprego e função pública

Em que pese a SEGES tenha promovido esses cursos, em uma parcela significativa dos trabalhos realizados no âmbito dos órgãos setoriais, constatou-se uma insuficiência de capacitação dos servidores da área de pessoal.

Essa insuficiência sistemática dos órgãos setoriais aliada ao alto índice de *turnover* de algumas secretarias afetou de forma substancial a qualidade, principalmente, dos processos administrativos relacionados à cessão e progressão de servidores.

Destaca-se que alguns setores-chave, tais como a Gerência de Normas de Pessoal não promoveram nenhuma capacitação nesse período.

#### 3.1.1.2 - Identificação da(s) Causa(s)

As causas dos problemas indicados na sessão anterior são apresentados abaixo:

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

Ao longo do trabalho, evidenciou-se que as lacunas normativas na legislação de pessoal decorrem, essencialmente, de dois fatores: autonomia limitada da Gerência de Normas de Pessoal para propor normas e estruturação inadequada do fluxo dos processos de elaboração de normativos.

Quanto à estruturação do processo, verificou-se que não se obedece ao princípio de controle interno da segregação de funções. Na verdade, o setor de Gerência de Normas de Pessoal não possui estrutura adequada (quadro de servidores, mobiliário apropriado para organização da legislação de pessoal) para exercer plenamente suas atribuições e atua, na prática, como um assessoria jurídica para os projetos normativos elaborados/delineados pelos outros setores.

Segundo o princípio da segregação de funções, a estrutura da unidade/entidade deve prever a separação entre as funções de autorização/normatização das funções de execução, controle e contabilização. O princípio da segregação de funções é essencial ao controle interno e, por isso consta em diversos manuais técnicos dos órgãos de controle, tais como: Manual de Auditoria do Tribunal de Contas da União, Manual da Controladoria-Geral do Estado de Tocantins, Cartilha de Orientação sobre Controle Interno do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais.

O desrespeito a esse princípio tornou-se evidente a medida que se verificou que os



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

projetos normativos são elaborados no âmbito dos setores que realizam a execução dos produtos relacionados.

Assim, por exemplo, as normatizações acerca do pagamento de vantagens são elaboradas pela Superintendência da Folha de Pagamento, cabendo à Gerência de Normas de Pessoal tão somente a assistência jurídica para aferir se não existe flagrante ilegalidade no projeto apresentado pelo setor.

Esse fluxo de trabalho não se adequa, como dito alhures, ao princípio da segregação de funções, bem como distancia-se do previsto no regimento interno da Secretaria de Gestão (Decreto nº.806/2017), o qual adequadamente prevê que cabe à Gerência de Normas de Pessoal a elaboração de Projetos de Leis Ordinárias e Complementares, Minutas de Decreto, Minutas de Instrução Normativas, Atos administrativos, Portarias.

Ainda nos termos do regimento interno, caberia à Superintendência de Folha de Pagamento tão somente propor políticas e normas relacionadas à gestão de folha.

Do exposto, evidencia-se que o conhecimento jurídico, bem como os detalhes de cada uma das rubricas deve pertencer não apenas à Superintendência de Folha de Pessoal, mas também à Gerência de Normas de Pessoal, a qual efetivamente deveria elaborar as normas para pagamento de cada uma das rubricas, cabendo à Superintendência de Folha de Pagamento atuar tão somente como órgão consultivo e implementador das normas delineadas.

Evidentemente, essa segregação deve ocorrer na elaboração de todos os normativos, não se limitando àqueles que tratam do pagamento de vantagens.

As competências delineadas para a Gerência de Normas de Pessoal indicam que o setor possui natureza eminentemente estratégica, devendo ser integrado por uma equipe de especialistas em legislação de pessoal, os quais devem assessorar diretamente o Superintendente de Pessoal sobre os estudos técnicos em andamento, bem como sobre a evolução normativa da legislação de pessoal ao longo do tempo e os seus reflexos no âmbito estadual.

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

Compete aos órgãos e entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual efetivarem as atividades de operacionalização das ações de saúde e segurança no trabalho, normatizadas pela Secretaria de Estado de Gestão SEGES/MT e também as demais atribuições afins previstas na legislação.



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

Entretanto, verificou-se deficiências por parte da Secretaria de Estado de Gestão, como órgão central do Sistema de Gestão de Pessoas, na supervisão e monitoramento das ações de saúde e segurança do trabalho previstas na agenda de atividades 2015/2016, a qual foi publicada pela Portaria nº 007/2016-SEGES em 26 de janeiro de 2016. A deficiência na execução dos processos teve como principal falha a não implantação, de forma completa, dos Comitês Setoriais de Saúde e Segurança no Trabalho nos órgãos que foram previstos na agenda de atividades, prejudicando, dessa forma, a implementação e continuidade das ações de saúde e segurança do trabalho nos demais órgãos e entidades do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso.

### **Inoperância de Sistemas Informatizados.**

A Coordenadoria de Saúde e Segurança do Trabalho possui como uma de suas competências coordenar os processos de implementação de melhorias nos módulos do Sistema Estadual de Administração de Pessoal SEAP referentes à Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho.

Ainda, compete à Secretaria de Estado de Gestão, por meio da Comissão Central de Saúde e Segurança do Trabalho, implantar e manter sistema de indicadores de saúde dos servidores no Sistema Estadual de Administração de Pessoal SEAP.

Entretanto, até a presente data o módulo de saúde e segurança do trabalho não foi implementado e tampouco disponibilizado para operação no Sistema Estadual de Administração de Pessoal SEAP. A disponibilização do módulo e suas funcionalidades é de vital importância para dar prosseguimento a implementação das Políticas de Saúde e Segurança do Trabalho nos demais órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual, o que também permitiria estabelecer mecanismos para compartilhamento de informações e ações integradas com a Perícia Médica e Previdência do Estado.

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

Conforme o Decreto nº 762/2016, que institui os Manuais Técnicos de Processos e Procedimentos do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso e dá outras providências, os Manuais Técnicos de Processos e Procedimentos dos órgãos centrais **deverão conter as diretrizes e padrões das áreas sistêmicas a todos os órgãos e entidades** no âmbito do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso, e a responsabilidade pela elaboração, edição, atualização e publicação do Sistema de Gestão de Pessoas é da Secretaria de Estado de Gestão SEGES/MT, de acordo com o art 7º do mesmo:



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

Art. 7º Os Manuais Técnicos de Processos e Procedimentos dos órgãos centrais, **que definem os padrões sistêmicos**, serão liderados pelos órgãos relacionados abaixo, os quais são responsáveis por sua elaboração, edição, atualização e publicação:

[...]

III - Secretaria de Estado de Gestão:

**a) Sistema de Gestão de Pessoas;**

b) Sistema de Patrimônio e Serviços;

c) Sistema de Aquisições Governamentais;

d) Sistema de Desenvolvimento Organizacional;

e) Sistema de Gestão de Documentos.

[...]

**E cabe ao dirigente de cada órgão e entidade promover a implementação dos processos e procedimentos**, bem como fomentar o monitoramento dos indicadores para realizar a gestão do dia a dia, definidos nos manuais.

Dessa forma, no caso do item 3.7.7 (Processo Acompanhar Perícia Médica) do Manual Técnico de Normas e Procedimentos - Sistema de Gestão de Pessoas, a atividade Retirar laudos na perícia médica e arquivar na pasta funcional não está sendo observada pelas Unidades Setoriais de Gestão de Pessoas dos órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual, e faltou por parte da Secretaria de Estado de Gestão SEGES/MT como órgão central do Sistema de Gestão de Pessoas regulamentar a execução dessa atividade e orientar as demais Unidades Setoriais de Gestão de Pessoas.

Quanto à publicação intempestiva de licenças, existem gargalos e acúmulos de serviço nas atividades de responsabilidade da Secretaria de Estado de Gestão SEGES/MT que estão previstas no item 3.4.12 (Processo Conceder Licenças e Afastamentos) do Manual Técnico de Normas e Procedimentos - Sistema de Gestão de Pessoas.

**Rotatividade excessiva (turn over) de servidores no setor.**



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

O número de servidores na Superintendência na Gestão de Pessoas é reduzido em vista da quantidade de atribuições centralizadas no âmbito do órgão central. Desse modo, a designação de um servidor para promover capacitação aos órgãos setoriais não é viável sem o comprometimento das atividades regulares do setor.

Essa deficiência quanto ao quantitativo de servidores pode ser contornada por meio da elaboração de meios mais perenes de capacitação dos servidores públicos estaduais.

Em vista da rotatividade de pessoal nos órgãos setoriais, existe uma demanda permanente de capacitação, a qual dificilmente pode ser suprida adotando-se apenas capacitações formais e presenciais.

### 3.1.1.3 - Recomendações

Objetivando a melhoria do processo objeto dessa análise, apresentamos as seguintes recomendações:

#### **Adequação do fluxo de processos de elaboração de normas de pessoal**

Readequar a prática interna quanto ao fluxo de processos de elaboração de normas de modo a adotar o princípio da segregação de funções e, por consequência, dotar o setor de Gerência de Normas de Pessoal de maior autonomia para elaborar as normas de pessoal, nos termos delineados pelo Decreto nº.806/2017.

No trabalho de readequação do fluxo do processo de elaboração das normas é imprescindível que haja a participação dos setores responsáveis pelos produtos relacionados a norma que está sendo elaborada, no entanto, essa participação não deve ser determinante tampouco ser a única fonte material da norma. Pelo contrário, os normativos devem ser elaborados, observando também as considerações, estrutura e competências dos órgãos setoriais.

Na verdade, a Gerência de Normas de Pessoal deve buscar, durante a elaboração das normas, produzir a maior segurança jurídica possível quanto aos atos que serão produzidos pelo gestor público, ou seja, deve-se buscar que o normativo elaborado possua consonância com as leis estaduais aplicáveis e com a jurisprudência e doutrinas majoritárias.

- Publicar uma nova agenda de atividades priorizando a implantação dos Comitês Setoriais de Saúde e Segurança do Trabalho nos demais órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual para dar continuidade ao



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

cumprimento das orientações previstas no Manual de Saúde e Segurança do Trabalho;

- Realizar a supervisão e monitoramento, de forma eficiente e eficaz, dos processos e atividades que serão previstas na agenda de atividades a ser publicada;
- Que seja implementado o módulo de Saúde e Segurança do Trabalho do Sistema Estadual de Administração de Pessoal - SEAP, que o mesmo seja parametrizado e disponibilizado para operação nos demais órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual;
- Monitorar as atividades, fluxos e procedimentos de responsabilidade da Secretaria de Estado de Gestão - SEGES/MT que estão previstos no item 3.4.12 (Processo Conceder Licenças e Afastamentos) do Manual Técnico de Normas e Procedimentos - Sistema de Gestão de Pessoas; identificando atividades com possíveis gargalos e acúmulo de serviço, visto que os objetivos do processo são agilizar o deferimento, o tempo/prazo para publicação e, no caso de indeferimento, produzir informações, justificativas e orientações em tempo hábil;
- Que seja regulamentada a atividade Retirar laudos na perícia médica e arquivar na pasta funcional prevista no item 3.7.7 (Processo Acompanhar Perícia Médica) do Manual Técnico de Normas e Procedimentos - Sistema de Gestão de Pessoas; uma vez que a mesma não está sendo realizada pelas Unidades Setoriais de Gestão de Pessoas dos órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual e tampouco pela Secretaria de Estado de Gestão - SEGES/MT, o que resulta na falta de controle e transparência na concessão de licenças médicas;
- Orientar as Unidades Setoriais de Gestão de Pessoas dos demais órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual quanto aos procedimentos e atividades definidos no Manual Técnico de Normas e Procedimentos - Sistema de Gestão de Pessoas.

### **Elaboração de manuais e parceria com escola de governo para produção de capacitações por meio do ensino a distância**

As principais orientações dos setores que compõe a Superintendência de Gestão de Pessoas podem ser consolidadas em manuais e/ou cursos de curta duração a serem disponibilizados no sítio eletrônico da SEGES ou da Escola de Governo.

Esses materiais de consulta subsidiaria e orientaria as atribuições a serem realizadas pelos servidores dos órgãos setoriais, sem necessidade de a cada movimentação de





# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

servidores nos órgãos setoriais fosse necessária uma nova capacitação.

A Controladoria Geral do Estado CGE, na condição de órgão central do sistema de controle interno, tem progressivamente adotado essa postura de fomentar capacitação por meio de manuais, perguntas e respostas e orientações técnicas. Em 2017 foram produzidas 05 (cinco) orientações técnicas sobre diversos assuntos, além das Cartilhas de Perguntas Frequentes e Respostas sobre Diárias, Acúmulo de Cargos e Adiantamento já em 2018.

A experiência tem mostrado exitosa a medida que atua preventivamente evitando a ocorrência de erros por meio da capacitação.



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

### 4 - ANÁLISE GERENCIAL CONSOLIDADA

O presente capítulo tem por objetivo a apresentação de um diagnóstico do subsistema de gestão de pessoas dos Órgãos e Entidades, a partir das informações constantes nos relatórios de avaliação de controle interno elaborados no exercício de 2017

Necessário indicar que o presente tópico se utiliza das seguintes terminologias:

**Subsistemas:** são as atividades macro de um órgão ou entidade, e podem ser enumerados como: contabilidade, contratações, financeiro, gestão de pessoas, orçamento, patrimônio e transferências;

**Pontos de Controle:** são processos ou rotinas consideradas essenciais e de maior importância para o bom funcionamento de um subsistema (a título de exemplo, os pontos de controle do subsistema Gestão de Pessoas são: Vencimentos e Remuneração; Vantagens/Adicionais; Licenças e Afastamentos; Desligamento, Assiduidade e Declaração de Bens; Estabilidade e Progressão);

**Questões de auditoria:** são questões gerais a serem respondidas no âmbito de um determinado ponto de controle (exemplo: **ponto de controle** : assiduidade; **questão de auditoria** : está sendo realizado controle de assiduidade?). A resposta para as questões gerais, sejam questionamentos para identificação de problemas, sejam questionamentos para identificação de causas, são construídas a partir de achados de problemas ou achados de causas, devidamente analisados e evidenciados;

**Respostas negativas às questões de auditoria:** as respostas negativas às questões de auditoria indicam inadequações ou irregularidades nos pontos de controle.

**Achados de auditoria:** significam especificamente o que foi identificado, evidenciado e analisado como um problema ou como uma causa de um problema, com o objetivo de se responder a uma questão de auditoria, no âmbito de uma questão de auditoria (exemplo: Questão de Auditoria: está sendo realizado controle de assiduidade; achados possíveis para se fundamentar uma resposta a essa questão: folha de frequência com registro padrão (ponto britânico); folha de frequência sem assinatura do servidor; quantidade elevada de controle de ponto manual de frequência; servidor sem controle de ponto; servidores sendo remunerados sem exercerem atividades públicas.

Referidas terminologias visam à estruturação lógica do relatório, permitindo a análise de quais achados de auditoria são mais recorrentes dentro de determinadas questões de auditoria, indicando a necessidade de melhoria específica em relação aos controles internos inerentes ao achado identificado. Do mesmo modo, as questões de auditoria dentro das quais se observe o maior número de ocorrência de achados, igualmente, demandará melhorias em relação aos controles internos intermediários a elas inerentes.



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

Por sua vez, o maior quantitativo de ocorrências de achados com problemas de aderência às normas que estejam relacionados a um mesmo ponto de controle, ensejará maior cuidado no cumprimento das normas inerentes ao respectivo ponto de controle.

Em todos os casos, a gestão superior dos órgãos e entidades deve adotar para a implementação de controles internos confiáveis, além das melhores práticas de gestão, essencialmente o cumprimento das normas e um bom nível de estruturação e de comunicação com os demais órgãos e entidades auxiliares e de assessoria.

### 4.1 PONTOS DE CONTROLES COM MAIOR VOLUME DE OCORRÊNCIA DE ACHADOS

A tabela a seguir demonstra os números de achados de problemas ocorridos nos pontos de controles existentes, com seus respectivos percentuais:

PONTOS DE CONTROLES COM MAIS OCORRÊNCIA DE ACHADOS			
ORDEM	PONTOS DE CONTROLES	Nº OCORRÊNCIAS DE ACHADOS	%
1	Licenças e Afastamentos	69	45%
2	Adicionais	57	37%
3	Desligamento, Assiduidade e Declaração de Bens	10	7%
4	Estabilidade e Progressão	8	5%
5	Admissão	5	3%
6	Vencimentos e Remuneração	4	3%
<b>TOTAL DE ACHADOS</b>		<b>153</b>	<b>100%</b>

Assim, na avaliação de controle interno de 2017 dos órgãos do Estados, verificou-se a ocorrência do que se denomina de princípio de Pareto ou "regra dos 80/20", segundo o qual aproximadamente 80% das ocorrências de achados de problemas (45% + 37% = 82% do achados de problemas nos pontos de controle licenças e afastamentos e adicionais) decorrem de aproximadamente 20% das hipóteses (2 pontos de controle representam 18% de um total de 6 pontos de controle existentes).

### 4.2 QUESTÕES DE AUDITORIA COM MAIOR VOLUME DE OCORRÊNCIAS NAS AVALIAÇÕES DE CONTROLES INTERNOS DE 2017

A tabela a seguir indica a quantidade de achados para as 5 questões de auditoria com maior número de achados de problemas:



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

Questões com os maiores achados			
Ordem	Questão	Achados	%
1	Os pagamentos e licenças de férias estão de acordo com a legislação?	27	18%
2	Está sendo realizado controle de licença-prêmio?	25	16%
3	As cessões e requisições estão de acordo com a Legislação em vigor?	19	12%
4	Está sendo realizado controle dos servidores cedidos e requisitados?	9	6%
5	Os adicionais noturnos estão sendo concedidos de acordo com as disposições legais?	9	6%

Vale ressaltar que, dentre essas 5 questões com maior número de achados, 4 delas se encontram inseridas no Ponto de Controle relativo às Licenças e Afastamentos.

### 4.3 QUESTÕES DE CAUSA COM MAIOR VOLUME DE OCORRÊNCIAS NAS AVALIAÇÕES DE CONTROLES INTERNOS DE 2017

De fundamental importância é a identificação das causas que deram ensejo à existência de problemas, a fim de que se possa tecer recomendações adequadas à eliminação das causas (eliminando-se as causas, por via de consequência, eliminam-se os problemas).

Para identificação das causas que deram ensejo aos problemas de controle verificados, colhem-se evidências e efetivam-se análises.

Inicialmente, busca-se responder às questões de causa, que, no subsistema de gestão de pessoas e previdência são as listadas abaixo:

1. **SISTEMAS INFORMATIZADOS** - Sistemas informatizados atendem as necessidades e encontra-se adequados?
2. **ESTRUTURA ORGANIZACIONAL** , atende as necessidades e encontra-se adequado?
3. **EXTERNALIDADES** - Existem eventos externos (externalidades) que impactaram na execução das atividades?
4. **ESTRUTURA FÍSICA** - Os recursos tecnológicos, equipamentos e mobiliários são adequados para o bom funcionamento do setor?
5. **INFRAESTRUTURA TECNOLÓGICA** - Infraestrutura tecnológica atende as necessidades e encontra-se adequado?



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

- PESSOAS** - Quadro de pessoal, atende as necessidades e encontra-se com o processo de gestão adequado? A quantidade de pessoal atende as necessidades do setor? Houve, no ano corrente, capacitação dos servidores do setor em treinamentos relacionados aos seus trabalhos?
- PROCESSOS** - Gestão de processos, atende as necessidades e encontra-se adequados?

Assim, respostas negativas às questões formuladas indicam o que se denomina de achados de causa.

Dentre os achados de causa que desencadearam respostas negativas às questões de causas formuladas, foram identificados 24 tipo de achados distintos, os quais se repetiram em órgãos distintos, totalizando-se 114 registros/ocorrências de achados de causa, de acordo com o disposto na tabela a seguir:

QUESTÕES DE CAUSA	TIPO DE ACHADOS DE CAUSAS	QTDE DE ACHADOS DE CAUSA OCORRIDOS
1. <b>SISTEMAS INFORMATIZADOS</b> - Sistemas informatizados atendem as necessidades e encontra-se adequados?	Ausência de integração entre os sistemas.	3
	Vulnerabilidade (segurança) dos sistemas informatizados/banco de dados.	5
2. <b>ESTRUTURA ORGANIZACIONAL</b> , atende as necessidades e encontra-se adequado?	Ausência de clareza quanto às funções e responsabilidades.	2
	Deficiências nos fluxos de informação e comunicação.	11
	Centralização excessiva de responsabilidades.	1
3. <b>EXTERNALIDADES</b> - Existem eventos externos (externalidades) que impactaram na execução das atividades?	Contingenciamento do orçamento.	1
4. <b>ESTRUTURA FÍSICA</b> - Os recursos tecnológicos, equipamentos e mobiliários são adequados para o bom funcionamento do setor?	Os sistemas corporativos estão desatualizados ou inoperantes.	4
5. <b>INFRAESTRUTURA TECNOLÓGICA</b> - Infraestrutura tecnológica atende as necessidades e encontra-se adequado?	Ausência ou insuficiência de investimentos em Tecnologia de Informação.	3
6. <b>PESSOAS</b> - Quadro de pessoal, atende as necessidades e encontra-se com o processo de gestão adequado? A quantidade de pessoal atende as necessidades do setor? Houve, no ano corrente, capacitação dos servidores do setor em treinamentos relacionados aos seus trabalhos?	Servidores em número insuficiente.	5
	Capacitação formal insuficiente/deficitária.	5
	Existe um número reduzido de servidores no setor.	3
	Ausência de planejamento de capacitações para a equipe.	3
	Existe número elevado de não efetivos (comissionados, contratados, estagiários) atuando no setor.	1
7. <b>PROCESSOS</b> - Gestão de processos, atende as necessidades e encontra-se adequados?	Insuficiência na supervisão/monitoramento da gestão dos processos.	30
	Manuais, instruções ou normas (procedimentos e/ou documentos padronizados) desatualizados ou inexistentes.	20
	Processos mal concebidos/inconsistentes (exemplo: fluxo, desenho, etc.).	17
Total de ocorrências de achados de causa, por tipo de achado de causa e por questão de causa:		114

Relacionando-se a ocorrência dos achados por tipo de questão de causa, a fim de se identificar quais questões apresentaram maior volume de achados de causa, obtém-se o seguinte quadro:



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

QUESTÕES DE CAUSA	QTDE DE ACHADOS DE CAUSA OCORRIDOS
1. <b>SISTEMAS INFORMATIZADOS</b> - Sistemas informatizados atendem as necessidades e encontra-se adequados?	8
2. <b>ESTRUTURA ORGANIZACIONAL</b> , atende as necessidades e encontra-se adequado?	14
3. <b>EXTERNALIDADES</b> - Existem eventos externos (externalidades) que impactaram na execução das atividades?	1
4. <b>ESTRUTURA FÍSICA</b> - Os recursos tecnológicos, equipamentos e mobiliários são adequados para o bom funcionamento do setor?	4
5. <b>INFRAESTRUTURA TECNOLÓGICA</b> - Infraestrutura tecnológica atende as necessidades e encontra-se adequado?	3
6. <b>PESSOAS</b> - Quadro de pessoal, atende as necessidades e encontra-se com o processo de gestão adequado? A quantidade de pessoal atende as necessidades do setor? Houve, no ano corrente, capacitação dos servidores do setor em treinamentos relacionados aos seus trabalhos?	17
7. <b>PROCESSOS</b> - Gestão de processos, atende as necessidades e encontra-se adequados?	67

As questões de causa relativas a pessoas, processos, funcionamento e segurança, sistemas informatizados e estrutura organizacional são responsáveis por 91,23% do total de ocorrências de achados de causa, demandando, portanto, maior atenção ao gestor público quanto às causas apontadas, ensejadoras de problemas.

Sob outro enfoque, em todas as análises do subsistema Gestão de Pessoas, foram identificadas 114 achados de causas (ressaltando-se que um mesmo achado pode se repetir em órgãos distintos, o que o faz ser computado mais de uma vez como achado ocorrido). A distribuição desses ocorrências (quantidade de achados) em relação aos pontos de controle se dá de acordo com a tabela a seguir:



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

<u>PONTO DE CONTROLES</u>	<u>QUANTIDADE DE ACHADOS DE CAUSA</u>	<u>%</u>
ADICIONAIS (VANTAGENS)	45	39,47%
LICENÇAS E AFASTAMENTOS	43	37,72%
ESTABILIDADE E PROGRESSÃO	9	7,89%
DESLIGAMENTO, ASSIDUIDADE E DECL. DE BENS	8	7,02%
ADMISSÃO	6	5,26%
VENCIMENTOS E REMUNERAÇÃO	3	2,63%
TOTAL:	114	100,00%

A partir dos subtópicos iniciais (4.1, 4.2 e 4.3), que trataram dos pontos de controle e das questões de auditoria e questões de causas com maior volume de achados, seguem-se, nos subtópicos a seguir, os comentários acerca das análises desenvolvidas no âmbito de cada ponto de controle.

#### **4.4 PONTO DE CONTROLE: DESLIGAMENTO, ASSIDUIDADE E DECLARAÇÃO DE BENS**

No Ponto de Controle relativo à desligamento, assiduidade e declaração de bens foram detectadas 7 (sete) ocorrências de achados em 4 (quatro) questões de auditorias, verificadas em 6 (seis) órgãos do Estado dentre as 16 (dezesesseis) unidades orçamentárias analisadas, conforme apresentado na tabela a seguir:



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

NÚMERO DE ACHADOS POR QUESTÃO NO PONTO DE CONTROLE DESLIGAMENTO, ASSIDUIDADE E DECLARAÇÃO DE BENS					
Questões	Achados	Total	Total Geral de Achados nas questões	%	Órgãos que apresentaram irregularidade por questão
Está sendo realizado controle adequado de desligamento?	O órgão não bloqueia os pagamentos de servidores desligados.	1	1	10%	PGE
Está sendo realizado controle das penalidades disciplinares?	Ausência de registro de penalidades disciplinares.	1	2	20%	SES
	Desatendimento a recomendação de instauração do procedimento disciplinar.	1			
Está sendo realizado controle de assiduidade?	Folha de frequência com registro padrão	1	5	50%	SINFRA SEJUDH SESP
	Folha de frequência sem assinatura do servidor	1			
	Quantidade elevada de controle de ponto manual de frequência	1			
	Servidor sem controle de ponto	1			
	Servidores sendo remunerados sem exercerem atividades públicas	1			
Está sendo realizado controle de declaração de bens?	Ausência de controle de entrega de Declaração de Bens.	1	2	20%	SEDUC SINFRA
	Inércia do órgão diante da recusa do servidor em prestar declaração de bens	1			
<b>Total:</b>		<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	

Dentre referidas questões, merece destaque a questão "controle de assiduidade" com o maior volume de ocorrências de achados (5 achados), representando 50% do total de achados, cuja irregularidade foi apresentada em 19% das unidades orçamentárias avaliadas (3 unidades dentre as 16 avaliadas).

#### 4.4.1 Está sendo realizado controle adequado de desligamento?

Foi constada que o controle de desligamento está deficiente em 1 (um) órgão, PGE-MT. Este órgão não bloqueia os pagamentos de servidores desligados.

#### 4.4.2 Está sendo realizado controle de declaração de bens?

Em 2 (duas) unidades orçamentárias, SEDUC-MT; e SINFRA-MT, foram identificadas ocorrências de Ausência de controle de entrega de Declaração de Bens. Observando como achados:

- 1) Ausência de controle de entrega de Declaração de Bens.
- 2) Inércia do órgão diante da recusa do servidor em prestar declaração de bens





# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

### 4.4.3 Está sendo realizado controle de assiduidade?

Em relação a deficiência do controle de assiduidade ocorreram em 3 (três) órgãos: SINFRA-MT; SEJUDH-MT; e SESP-MT, tendo como achados:

1. folha de frequência com registro padrão;
2. Folha de frequência sem assinatura do servidor;
3. Quantidade elevada de controle de ponto manual de frequência;
4. Servidor sem controle de ponto;
5. Servidores sendo remunerados sem exercerem atividades públicas.

### 4.4.4 Está sendo realizado controle das penalidades disciplinares?

A questão de deficiência no controle das penalidades disciplinares foi encontrada irregularidade em 1 (uma) unidades orçamentárias, SES-MT, tendo como achados:

- 1) ausência de registro de penalidades disciplinares; e
- 2) desatendimento a recomendação de instauração do procedimento disciplinar.

### 4.4.5 Achados de causa no Ponto de Controle Desligamento, Assiduidade e Declaração de Bens

Os achados de problemas referidos nos tópicos anteriores foram relacionados a 8 achados de causas (distribuídos em 5 tipos de achados de causa ocorridos, já que dentre os 8 existem aqueles que se repetem em órgãos distintos) no ponto de controle **Desligamento, Assiduidade e Declaração de bens**; os achados de causas com ocorrência no ponto de controle Desligamento, Assiduidade e Declaração de Bens encontram-se listados a seguir:



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

ACHADOS DE CAUSA OCORRIDOS NO PONTO DE CONTROLE DESLIGAMENTO, ASSIDUIDADE E DECLARAÇÃO DE BENS		
DESCRIÇÃO DO ACHADO DE CAUSA	QUANTIDADE DE ACHADOS DE CAUSA	%
Insuficiência na supervisão/monitoramento da gestão dos processos	3	37,50%
Processos mal concebidos/inconsistentes (exemplo: fluxo, desenho, etc.)	1	12,50%
Manuais, instruções ou normas (procedimentos e/ou documentos padronizados) desatualizados ou inexistentes	1	12,50%
Contingenciamento do orçamento	1	12,50%
Ausência de planejamento de capacitações para a equipe	1	12,50%
Ausência de manual técnico de procedimentos que detalhe os fluxos dos processos apesar da norma	1	12,50%
<b>TOTAL:</b>	<b>8</b>	<b>100,00%</b>

#### 4.5 PONTO DE CONTROLE: ADICIONAIS

Na avaliação feita no ponto de controle Adicionais foram detectadas achados em 7 (sete) questões de auditoria, em 15 (quinze) das unidades orçamentárias avaliadas, das 16 (dezesesseis) unidades orçamentárias analisadas.

A questão referente à pagamentos e licenças de férias em desacordo com a legislação foi a de mais incidência nos órgãos, registrados em 12 daqueles avaliados, representando um percentual de 75%.

Na sequência vieram as questões referentes à concessão de adicionais noturnos e indenização remuneratória incidentes, cada, em 31% das unidades orçamentárias avaliadas. Enquanto 25% das entidades analisadas apresentaram irregularidades na questão alusivas à adicionais de insalubridades.

Ao avaliar a questão relativa a pagamento de adicionais de Plantão foram apontadas irregularidades em 4 dos 16 órgãos avaliados, representando um percentual de 25%.



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

Nas outras duas questões observadas no ponto de controle adicionais foram aqueles referentes ao pagamento de gratificação natalina e concessão de regime integral de trabalho, as quais foram identificadas, com menor incidência, em 6% dos órgãos.

Nas 7 (sete) questões do ponto de controle adicionais foram detectados 57 (cinquenta e sete) achados, como demonstrados na tabela e gráfico abaixo:

<b>ADICIONAIS: Achados e questões analisados</b>				
Questão	Achados	Frequência de achado por questão	Total de Achados em cada questão	Órgãos que apresentaram irregularidade por questão
1. A gratificação natalina está sendo paga de acordo com a legislação?	Pagamento da gratificação natalina intempestivo	1	1	SEDUC
2. Está sendo concedido Regime Extraordinário de Trabalho ou Regime Integral de Trabalho em desacordo com a legislação?	Há servidor recebendo adicional por regime extraordinário de trabalho em desacordo com a Lei Complementar Estadual nº 441/2011	1	1	SES
3. Estão sendo concedidas indenizações remuneratórias em desacordo com a legislação?	Ausência de definição do prazo de mandato dos membros do Conselho Fiscal.	1	7	DETRAN EMPAER MTI SEDUC SINFRA
	Ausência ou deficiência no controle de pagamento de jetom.	1		
	Fragilidades na concessão de benefício a título de Auxílio Excepcional.	1		
	Houve pagamento de gratificação remuneratória em desacordo com a legislação	1		
	Houve pagamento de indenização de férias em desacordo com a legislação.	1		
	Realização de reuniões ordinárias do Conselho Fiscal em quantidade superior à prevista no Estatuto.	2		
4. Estão sendo observadas as normas legais para pagamentos de adicionais por Jornada de Trabalho em Regime de Plantão?	Ausência de definição de limites de realização de sobreaviso	1	5	MTI SES
	Ausência de normatização de plantões.	1		
	Cálculo do valor do adicional de plantão em desconformidade com a legislação	1		
	Não há registro de controle mensal de plantões, com assinatura do responsável técnico do setor e com anuência do Diretor ou Gestor da Unidade.	1		
	Servidor não compareceu ao plantão e não comprovou o motivo da falta.	1		



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

5.Os adicionais de insalubridade estão sendo concedidos de acordo com as disposições legais?	Há servidores recebendo adicional de insalubridade em desacordo com o estabelecido na legislação.	2	7	EMPAER SEJUDH SES SESP
	Há servidores recebendo o adicional de insalubridade sem a devida caracterização e classificação por intermédio da perícia e acompanhamento por membros da Comissão Local de Saúde do Trabalhador.	3		
	Inadequações relativas à instrução dos processos de concessão de adicional de insalubridade	1		
	Não há realização de exames médicos de acordo com a legislação prevista.	1		
6.Os adicionais noturnos estão sendo concedidos de acordo com as disposições legais?	Há servidor que não realiza atividades em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) horas do dia seguinte e recebe adicional noturno	1	9	EMPAER UNEMAT SEDUC SES SESP
	Não há processo que demonstre o quantitativo de horas trabalhadas pelo servidor e o devido despacho de autoridade administrativa para autorização de pagamento do adicional noturno.	1		
	O cálculo do valor do adicional noturno não está de acordo com a legislação.	1		
	O número de horas noturnas pagas está em desacordo com o número de horas noturnas realizadas	1		
	O processo de pagamento de adicional noturno não está instruído com folha de frequência e planilha demonstrando quantitativo de horas devidas por servidor.	3		
	O trabalho da unidade administrativa não é compatível com o horário noturno	1		
Registro manual de frequência para horas noturnas	1			
7.Os pagamentos e licenças de férias estão de acordo com a legislação?	Acúmulo irregular de férias.	7	27	CGE DETRAN EMPAER MTI UNEMAT MT SAÚDE PGE SECID SEFAZ SEJUDH SES SEMA
	Ausência de publicação de escala de férias	1		
	Cálculo do adicional de férias incorreto	2		
	Concessão de férias antes de completar o período aquisitivo respectivo.	1		
	Deficiência ou ausência no controle de Férias	3		
	Descumprimento injustificado da escala de férias	5		
	Falha ou ausência de alimentação do Sistema SEAP de informações funcionais de férias.	4		
	Pagamento de adicional de férias fora do prazo	4		
<b>TOTAL</b>			<b>57</b>	

### 4.5.1 Inadequação do pagamento da gratificação natalina em relação a legislação

Das 16 (dezesseis) unidades orçamentárias analisadas foi constatado 1 (uma) ocorrência de pagamento de gratificação natalina em desacordo com a legislação, correspondente a 6,25% do total, na Secretaria de Estado de Educação Esporte e Lazer



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

SEDUC. Tendo como achado o pagamento da gratificação natalina intempestivo SEDUC.

### **4.5.2 Concessão de Regime Extraordinário de Trabalho ou Regime Integral de Trabalho em desacordo com a legislação**

Foi contatado 1 (uma) ocorrência de Concessão de Regime Extraordinário de Trabalho ou Regime Integral de Trabalho em desacordo com a legislação, correspondente a 6,25% do total 16 (dezesesseis) unidades orçamentárias analisadas. Este evento ocorreu na Secretaria de Estado de Saúde SES, tendo como achado existência de servidor recebendo adicional por regime extraordinário de trabalho em desacordo com a Lei Complementar Estadual nº 441/2011.

### **4.5.3 Concessão de indenizações remuneratórias em desacordo com a legislação**

Das 16 (dezesesseis) unidades orçamentárias analisadas foi constatado 5 (cinco) ocorrências de concessão de indenizações remuneratórias em desacordo com a legislação, correspondente a 31,25% do total de eventos. Esses eventos ocorreram no DETRAN-MT; EMPAER; MTI; SEDUC-MT; SINFRA, com os seguintes problemas de achados:

1. Ausência ou deficiência no controle de pagamento de jetom;
2. Ausência de definição do prazo de mandato dos membros do Conselho Fiscal;
3. Fragilidades na concessão de benefício a título de Auxílio Excepcional;
4. Realização de reuniões ordinárias do Conselho Fiscal em quantidade superior à prevista no Estatuto;
5. Houve pagamento de indenização de férias em desacordo com a legislação;
6. Realização de reuniões ordinárias do Conselho Fiscal em quantidade superior à prevista no Estatuto;
7. Houve pagamento de gratificação remuneratória em desacordo com a legislação.

### **4.5.4 Observação das normas legais para pagamentos de adicionais por Jornada de Trabalho em Regime de Plantão**

Foram identificados 2 (dois) pagamentos inadequados de adicionais por Jornada de Trabalho em Regime de Plantão, equivalente à 12,50% do total das unidades orçamentárias examinadas. Registros detectados na MTI-MT e na SES-MT. Nesta questão de auditoria foram encontrados os seguintes achados do problema ocorrido:



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

1. Ausência de definição de limites de realização de sobreaviso;
2. Ausência de normatização de plantões;
3. Cálculo do valor do adicional de plantão em desconformidade com a legislação;
4. Não há registro de controle mensal de plantões, com assinatura do responsável técnico do setor e com anuência do Diretor ou Gestor da Unidade;
5. Servidor não compareceu ao plantão e não comprovou o motivo da falta.

### **4.5.5 Concessão de adicionais de insalubridade de acordo com as disposições legais**

Foram identificados 7 (sete) concessões de adicionais de insalubridade em desacordo com as disposições legais, equivalente à 43,75% do total das unidades orçamentárias examinadas: EMPAER-MT; SEJUDH-MT; SES-MT; SESP-MT, com os seguintes achados problemas:

1. Duas secretarias com servidores recebendo o adicional de insalubridade sem a devida caracterização e classificação por intermédio da perícia e acompanhamento por membros da Comissão Local de Saúde do Trabalhador;
2. Duas secretarias com servidores recebendo adicional de insalubridade em desacordo com o estabelecido na legislação;
3. Inadequações relativas à instrução dos processos de concessão de adicional de insalubridade;
4. Não há realização de exames médicos de acordo com a legislação prevista.

### **4.5.6 Adicional noturno concedido em desacordo com as disposições legais**

Foram identificados 9 (nove) concessões de adicionais noturno em desacordo com as disposições legais, equivalente à 56,25% do total das unidades orçamentárias examinadas: EMPAER-MT; UNEMAT-MT; SEDUC-MT; SES-MT; SESP-MT.

Contendo os seguintes problemas achados:

1. 3 (três) ocorrências: O processo de pagamento de adicional noturno não está instruído com folha de frequência e planilha demonstrando quantitativo de horas devidas por servidor;
2. O número de horas noturnas pagas está em desacordo com o número de horas noturnas realizadas;
3. Registro manual de frequência para horas noturnas;
4. Há servidor que não realiza atividades em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) horas do dia seguinte e recebe adicional



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

noturno;

5. Não há processo que demonstre o quantitativo de horas trabalhadas pelo servidor e o devido despacho de autoridade administrativa para autorização de pagamento do adicional noturno;
6. O trabalho da unidade administrativa não é compatível com o horário noturno;
7. O cálculo do valor do adicional noturno não está de acordo com a legislação.

### 4.5.7 Pagamentos e licenças de férias em desacordo com a legislação

Em todas as 16 (dezesesseis) unidades orçamentárias analisadas foram constatadas ocorrências de concessão de indenizações remuneratórias em desacordo com a legislação em 12 (doze), correspondente a 75% das unidades: CGE-MT; DETRAN-MT; EMPAER-MT; MTI-MT; UNEMAT; MT SAÚDE; PGE-MT; SECID-MT; SEFAZ-MT; SEJUDH-MT; SES-MT; SEMA-MT.

Os achados encontrados na questão de pagamento irregular de licenças e férias foram:

1. 7 (sete) eventos de Acúmulo irregular de férias;
2. 5 (cinco) descumprimento injustificado da escala de férias;
3. 4 (quatro) falhas ou ausência de alimentação do Sistema SEAP de informações funcionais de férias;
4. 4 (quatro) pagamento de adicional de férias fora do prazo
5. 3 (três) Deficiência ou ausência no controle de férias;
6. 1 (um) cálculo do adicional de férias incorreto;
7. 1 (uma) concessão de férias antes de completar o período aquisitivo respectivo;
8. 1 (uma) ausência de publicação de escala de férias.

### 4.5.8 Achados de causa no Ponto de Controle Adicionais

Os achados de problemas referidos nos tópicos anteriores foram relacionados a 45 achados de causas (distribuídos em 16 tipos de achados de causa ocorridos, já que dentre os 45 existem aqueles que se repetem em órgãos distintos) no ponto de controle **Adicionais (ou vantagens)**; os achados de causas com ocorrência no ponto de controle adicionais encontram-se listados a seguir:



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

ACHADOS DE CAUSA OCORRIDOS NO PONTO DE CONTROLE ADICIONAIS		
DESCRIÇÃO DO ACHADO DE CAUSA	QUANTIDADE DE ACHADOS DE CAUSA	%
Manuais, instruções ou normas (procedimentos e/ou documentos padronizados) desatualizados ou inexistentes	10	22,22%
Insuficiência na supervisão/monitoramento da gestão dos Processos	8	17,78%
Vulnerabilidade (segurança) dos sistemas informatizados/banco de dados	5	11,11%
Processos mal concebidos/inconsistentes (exemplo: fluxo, desenho, etc.);	4	8,89%
Outros achados	18	40,00%
<b>TOTAL:</b>	<b>45</b>	<b>100,00%</b>

Vale ressaltar que no grupo de outros achados encontram-se achados cuja ocorrência se deu ou uma única vez ou em número próximo a uma unidade.

#### 4.6 PONTO DE CONTROLE: ADMISSÃO

No Ponto de Controle relativo à admissão foram detectadas 5 (cinco) ocorrências de achados em 3 (três) questões de auditorias apresentadas em 4 (quatro) órgãos do Estado dentre as 16 (dezesesseis) unidades orçamentárias analisadas, conforme o disposto na seguinte tabela:





# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

Número de achados por questões no ponto de controle Admissão				
Questão	Achados	Total Geral de Achados nas questões	%	Órgãos que apresentaram irregularidade por questão
A contratação de servidores comissionados atende aos requisitos da Lei?	Publicação de nomeação de cargo em comissão com efeitos retroativos	1	20%	MTI
A quantidade de cargos comissionados está limitada ao número criado por lei?	Os cargos de livre nomeação distribuídos na administração direta extrapolam os limites previstos em lei.	1	20%	SEDUC
Os processos de admissão de pessoal encaminhados para o TCE estão de acordo com a legislação?	O envio dos processos de admissão de pessoal para o TCE apresenta irregularidades	3	60%	DETRAN PGE SEDUC
<b>Total:</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>	

A questão relativa à contratação de servidores comissionados foi detectada no MTI-MT (1 órgão ou entidade representa 6% do total de 16 unidades analisadas). Com o mesmo percentual, 6%, a questão relativa à quantidade de cargos comissionados e sua limitação quanto ao número criado por lei pode ser observada na SEDUC-MT. Com maior ocorrência ficou a questão dos processos de admissão encaminhados ao TCE, considerando que 19% dos órgãos (3 dentre 16 órgãos analisados) apresentaram alguma discordância à legislação vigente.

#### 4.6.1 Os processos de admissão de pessoal encaminhados para o TCE estão de acordo com a legislação?

Foram detectados em 3 (três) entidades administrativas avaliadas (DETRAN-MT; PGE-MT; e SEDUC-MT), 19% delas, processos de admissão de pessoal encaminhados para o TCE em desacordo com a legislação, entre as 16 (dezesesseis) unidades orçamentárias avaliadas.

Tendo sido identificados os seguintes achados:

1. O envio dos processos de admissão de pessoal para o TCE apresenta irregularidades;
2. Publicação de nomeação de cargo em comissão com efeitos retroativos;
3. O envio dos processos de admissão de pessoal para o TCE apresenta irregularidades;



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

4. Os cargos de livre nomeação distribuídos na administração direta extrapolam os limites previstos em lei;
5. O envio dos processos de admissão de pessoal para o TCE apresenta irregularidades.

### **4.6.2 A contratação de servidores comissionados atende aos requisitos da Lei?**

Foi detectado em 1 (um) órgão, MTI-MT, o evento de contratação de servidores de cargos comissionados ferindo requisitos da Lei, dentre as 16 (dezesesseis) unidades orçamentárias avaliadas.

Tendo sido identificado o seguinte achado: Publicação de nomeação de cargo em comissão com efeitos retroativos.

### **4.6.3 A quantidade de cargos comissionados está limitada ao número criado por lei?**

Foi detectado 1 (um) evento, na SEDUC-MT, em que a quantidade de cargos comissionados extrapola o número definido em lei dentre as 16 (dezesesseis) unidades orçamentárias avaliadas.

Tendo sido identificado o seguinte achado: Os cargos de livre nomeação distribuídos na administração direta extrapolam os limites previstos em lei.

### **4.6.4 Achados de causa no Ponto de Controle Admissão**

Os achados de problemas referidos nos tópicos anteriores foram relacionados a 6 achados de causas (distribuídos em 3 tipos de achados de causa ocorridos, já que dentre os 6 existem aqueles que se repetem em órgãos distintos) no ponto de controle **Admissão**; os achados de causas com ocorrência no ponto de controle admissão encontram-se listados a seguir:



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

ACHADOS DE CAUSA OCORRIDOS NO PONTO DE CONTROLE ADMISSÃO		
DESCRIÇÃO DO ACHADO DE CAUSA	QUANTIDADE DE ACHADOS DE CAUSA	%
Insuficiência na supervisão/monitoramento da gestão dos processos	2	33,33%
Processos mal concebidos/inconsistentes (exemplo: fluxo, desenho, etc.)	3	50,00%
Deficiências nos fluxos de informação e comunicação	1	16,67%
<b>TOTAL:</b>	<b>6</b>	<b>100,00%</b>

### 4.7 PONTO DE CONTROLE: ESTABILIDADE E PROGRESSÃO

No Ponto de Controle relativo à estabilidade e progressão foram detectadas 2 (duas) questões de auditorias presentes em 5 (cinco) órgãos do Estado, dentre as 16 (dezesesseis) unidades orçamentárias analisadas, nos termos da tabela apresentada a seguir:

NÚMERO DE ACHADOS POR QUESTÃO NO PONTO DE CONTROLE ESTABILIDADE E PROGRESSÃO					
Questão	Achados	Total	Total Geral de Achados nas questões	%	Órgãos que apresentaram irregularidade por questão
1.A concessão de estabilidade está de acordo com a legislação?	Ausência da avaliação de desempenho	1	2	25%	DETRAN SEJUDH
	Instrução Processual Inadequada	1			
2.As progressões estão sendo realizadas de acordo com a legislação?	Ausência de publicação dos atos de progressão no órgão oficial.	1	6	75%	MTI SEFAZ SEJUDH SES
	Não contem os requisitos necessários para progressão.	1			
	Os processos não contêm documentos comprobatórios dos procedimentos necessários a elaboração do ato.	4			
<b>Total:</b>			<b>8</b>	<b>100%</b>	

A questão de maior incidência no ponto de controle Estabilidade e Progressão foi a questão relativa à concessão de progressões em desacordo com a legislação, presente em 25% dos órgãos avaliados (4 órgãos e entidades de um total de 16 unidades



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

avaliadas). Por sua vez, em 13% das unidades avaliadas (2 órgãos e entidades de um total de 16 unidades avaliadas) foram registradas ocorrências de concessão de estabilidade em desacordo com a legislação.

### 4.7.1 A concessão de estabilidade está de acordo com a legislação?

Duas das 16 unidades orçamentárias registraram ocorrências de concessão de estabilidade em desacordo com a legislação, registrando dois tipos de achados:

1. Ausência da avaliação de desempenho, SEJUDH-MT;
2. Instrução Processual Inadequada, Detran-MT.

### 4.7.2 A s progressões estão sendo realizadas de acordo com a legislação?

Foram constatadas progressões em desacordo com a legislação em 4 (quatro) unidades orçamentárias, MTI-MT; SEFAZ-MT; SEJUDH-MT; e SES-MT. Apresentando os seguintes achados:

1. Ausência de publicação dos atos de progressão no órgão oficial;
2. Os processos não contêm documentos comprobatórios dos procedimentos necessários a elaboração do ato;
3. Não contem os requisitos necessários para progressão;
4. Ausência da avaliação de desempenho; e
5. Instrução Processual Inadequada.

### 4.7.3 A chados de Causa no Ponto de Controle Estabilidade e Progressão

Os achados de problemas referidos nos tópicos anteriores foram relacionados a 9 achados de causas (distribuídos em 6 tipos de achados de causa ocorridos, já que dentre os 9 existem aqueles que se repetem em órgãos distintos) no ponto de controle **Estabilidade e Progressão**; os achados de causas com ocorrência no ponto de controle Estabilidade e Progressão encontram-se listados a seguir:



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

ACHADOS DE CAUSA OCORRIDOS NO PONTO DE CONTROLE ESTABILIDADE E PROGRESSÃO		
DESCRIÇÃO DO ACHADO DE CAUSA	QUANTIDADE DE ACHADOS DE CAUSA	%
Insuficiência na supervisão/monitoramento da gestão dos processos	2	22,22%
Processos mal concebidos/inconsistentes (exemplo: fluxo, desenho, etc.)	3	33,33%
Manuais, instruções ou normas (procedimentos e/ou documentos padronizados) desatualizados ou inexistentes	1	11,11%
Ausência ou insuficiência de investimentos em Tecnologia de Informação – 1 ocorrência	1	11,11%
Existe número elevado de não efetivos (comissionados, contratados, estagiários) atuando no setor	1	11,11%
As atividades são realizadas em descumprimento à norma e ao manual	1	11,11%
<b>TOTAL:</b>	<b>9</b>	<b>100,00%</b>

### 4.8 PONTO DE CONTROLE: LICENÇAS E AFASTAMENTOS

No Ponto de Controle relativo à Licenças e Afastamentos foram detectados 30 (trinta) achados distribuídos em 6 (seis) questões de auditorias, com irregularidades presentes nas 16 (dezesesseis) unidades orçamentárias analisadas, 100%, conforme disposto na tabela a seguir:



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

**Número de achados por questões no ponto de controle licenças e afastamentos**

Questão	Achado	Total	Total Geral de Achados nas questões	%	Órgãos que apresentaram irregularidade por questão
1.As cessões e requisições estão de acordo com a Legislação em vigor?	Ausência de normativa que estabeleça a justificativa da necessidade de requisição de servidores de outros órgãos, entes, poderes.	1	19	33%	AGER CGE EMPAER MTI MT SECID SEDUC SEINFRA SEJUDH SESP SEMA
	Ausência de reembolso de cessão acima do limite legal	1			
	Cessão de servidor/empregado público sem autorização Governamental.	1			
	Cessão renovada sem comprovação do reembolso dos valores pelo período anterior	1			
	Falta de reembolso acima do prazo permitido	1			
	Há servidores/empregados públicos cedidos com ônus para o órgão de origem.	1			
	Houve utilização de outros instrumentos para cessão do servidor/empregado público como: Convênio, Termo de Cooperação, Portaria.	4			
	Não existe controle dos reembolsos realizados pelo órgão cessionário	1			
	Publicação intempestiva do ato de cessão	5			
	Servidores que não retornaram ao órgão de origem após o término do prazo de cessão.	3			
2.Está sendo realizado controle de licença-prêmio?	Ausência de escala licença-prêmio	5	25	17%	AGER, CGE DETRAN, EMPAER MTI, UNEMAT MT SAÚDE, PGE SECID, SEDUC SINFRA, SES SESP, SEMA
	Ausência de Publicação de férias ou publicação fora do prazo estabelecido.	1			
	Deficiência ou ausência no controle de Licença -prêmio.	3			
	Falha ou ausência de alimentação do Sistema SEAP de informações de licença-prêmio.	5			
	Períodos de licença-prêmio acumulados acima do permitido pela legislação.	11			
3.Está sendo realizado controle dos afastamentos por: licença para tratamento de saúde, licença para tratar de interesse particular e licença maternidade?	Ausência ou deficiência no controle de afastamentos diversos (licença para tratamento de saúde, licença para tratar de interesse particular, licença para acompanhar cônjuge, licença maternidade etc).	5	7	23%	DETRAN PGE SEDUC SEFAZ SES
	Publicação intempestiva de licenças e afastamentos no DOE.	1			
	Publicação intempestiva de licenças/afastamentos no DOE.	1			
4.Está sendo realizado controle dos servidores cedidos e requisitados?	Ausência/Deficiência no controle de cessão e requisição de servidores.	4	9	10%	DETRAN PGE SEDUC SINFRA SES SESP
	Ausência/Deficiência no controle de reembolsos dos subsídios e encargos dos servidores requisitados com ônus.	4			
	Publicação/Regularização intempestiva de cessão de servidores.	1			
5.Os pagamentos e licenças de férias estão de acordo com a legislação?	Deficiência ou ausência no controle de Férias	2	2	3%	MT SAÚDE SES
6,Os processos relativos à cessão de servidores estão de acordo com as normas legais?	Houve cessão de servidor em período de estágio probatório.	1	7	13%	DETRAN SINFRA SES SESP
	Houve cessão de servidor exclusivamente comissionado.	1			
	Não existe termo de cessão para que o servidor desenvolva suas atividades em outro órgão.	2			
	Não há controle da vida funcional dos servidores cedidos, tais como: férias, licenças, afastamentos, avaliação de desempenho.	3			
<b>Total:</b>			<b>69</b>	<b>100%</b>	

Conforme observado, a questão referente ao controle de licença-prêmio apresentou irregularidades em 88% das unidades orçamentárias avaliadas (14 unidades com irregularidades, dentre as 16 avaliadas). As ilegalidades apresentadas nas concessões, cessões e requisições estiveram presentes em 69% das unidades (11 unidades com irregularidades, dentre as 16 avaliadas).

Merece destaque ainda o achado "Períodos de licença-prêmio acumulados acima do permitido pela legislação", o qual foi constatado em 11 órgãos distintos.



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

### **4.8.1 As cessões e requisições estão de acordo com a Legislação em vigor? e Os processos relativos à cessão de servidores estão de acordo com as normas legais?**

Essa questão foi analisada com duas nomenclaturas diferente, contudo para efeito de análise fundimos os seus resultados, por entender que se tratam que matéria equivalente.

Foram constatados 15 (quinze) ocorrências de entidades com fragilidade na questão de auditoria pertinente às cessões e requisições, aquelas feitas em desacordo com a legislação em vigor ou em desacordo com as normas legais: AGER-MT; CGE-MT; DETRAN-MT; EMPAER-MT; MTI-MT; MT SAÚDE; SECID-MT; SEDUC-MT; SINFRA-MT; SEJUDH; SES-MT; SESP-MT; e SEMA-MT. Sendo importante destacar que as secretarias, SINFRA-MT e SESP-MT foram apontadas em ambas as nomenclaturas.

Dentre os achados estão:

1. Houve utilização de outros instrumentos para cessão do servidor/empregado público como: Convênio, Termo de Cooperação, Portaria;
2. Publicação intempestiva do ato de cessão;
3. Cessão renovada sem comprovação do reembolso dos valores pelo período anterior;
4. Há servidores/empregados públicos cedidos com ônus para o órgão de origem;
5. Não existe controle dos reembolsos realizados pelo órgão cessionário;
6. Ausência de reembolso de cessão acima do limite legal;
7. Falta de reembolso acima do prazo permitido;
8. Servidores que não retornaram ao órgão de origem após o término do prazo de cessão;
9. Cessão de servidor/empregado público sem autorização Governamental;
10. Ausência de normativa que estabeleça a justificativa da necessidade de requisição de servidores de outros órgãos, entes, poderes.

### **4.8. 2 Está sendo realizado controle de licença-prêmio?**

Constatou-se 14 (quatorze) órgãos apresentaram falha ou ausência de controle de licença-prêmio: AGER-MT; CGE-MT; DETRAN-MT; EMPAER-MT; MTI-MT; UNEMAT; MT SAÚDE; PGE-MT; SECID-MT; SEDUC-MT; SINFRA-MT; SES-MT; SESP-MT; e SEMA-MT.

Dos quais originaram os seguintes achados:



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

1. Ausência de escala licença-prêmio;
2. Períodos de licença-prêmio acumulados acima do permitido pela legislação;
3. Deficiência ou ausência no controle de Licença-prêmio;
4. Falha ou ausência de alimentação do Sistema SEAP de informações de licença-prêmio;
5. Ausência de Publicação de férias ou publicação fora do prazo estabelecido.

### **4.8. 3 Está sendo realizado controle dos afastamentos por: licença para tratamento de saúde, licença para tratar de interesse particular e licença maternidade?**

Em 5 (cinco) das 16 unidades orçamentárias avaliadas, 5 (cinco), 3%, apresentaram falha no controle de licença para tratamento de saúde, licença para tratar de assuntos de interesse particular e licença maternidade, são elas: Detran-MT; PGE-MT; SEDUC-MT; SEFAZ-MT; e SES-MT.

Nos quais foram identificados os seguintes achados:

1. Ausência ou deficiência no controle de afastamentos diversos (licença para tratamento de saúde, licença para tratar de interesse particular, licença para acompanhar cônjuge, licença maternidade etc).
2. Publicação intempestiva de licenças e afastamentos no DOE;
3. Publicação intempestiva de licenças/afastamentos no DOE.

### **4.8. 4. Está sendo realizado controle dos servidores cedidos e requisitados?**

Em relação a questão de auditoria que levanta o nível de controle dos servidores e requisitados, foram constatados 6 (seis) unidades orçamentárias com deficiência nesse quesito: Detran-MT; PGE-MT; SEDUC-MT; SINFRA-MT; SES-MT; SESP-MT.

Nesta questão foram registrados os seguintes achados:

1. Ausência/Deficiência no controle de cessão e requisição de servidores;
2. Ausência/Deficiência no controle de reembolsos dos subsídios e encargos dos servidores requisitados com ônus;
3. Publicação/Regularização intempestiva de cessão de servidores.

### **4.8. 5. Os pagamentos de licenças e férias estão de acordo com a legislação?**

Em 2 (duas), 13%, (MT SAÚDE; SES-MT), das unidades orçamentária avaliadas foram identificados pagamentos de licenças e férias estão de desacordo com a legislação,





# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

apresentando como achado: Deficiência ou ausência no controle de Férias.

### 4.8.6 Achados de causa no Ponto de Controle Licenças e Afastamentos

Os achados de problemas referidos nos tópicos anteriores foram relacionados a 43 achados de causas (distribuídos em 15 tipos de achados de causa ocorridos, já que dentre os 43 existem aqueles que se repetem em órgãos distintos) no ponto de controle **Licenças e Afastamentos**; os achados de causas com ocorrência no ponto de controle Licenças e Afastamentos encontram-se listados a seguir:

ACHADOS DE CAUSA OCORRIDOS NO PONTO DE CONTROLE LICENÇAS E AFASTAMENTOS		
DESCRIÇÃO DO ACHADO DE CAUSA	QUANTIDADE DE ACHADOS DE CAUSA	%
Insuficiência na supervisão/monitoramento da gestão dos processos	9	20,93%
Processos mal concebidos/inconsistentes (exemplo: fluxo, desenho, etc.)	5	11,63%
Deficiências nos fluxos de informação e comunicação	5	11,63%
Manuais, instruções ou normas (procedimentos e/ou documentos padronizados) desatualizados ou inexistentes	5	11,63%
Capacitação formal insuficiente/deficitária	4	9,30%
Outros achados	15	34,88%
<b>TOTAL:</b>	<b>43</b>	<b>100,00%</b>

Vale ressaltar que no grupo de outros achados encontram-se achados cuja ocorrência se deu ou uma única vez ou em número próximo a uma unidade.

### 4.9 PONTO DE CONTROLE: VENCIMENTOS E REMUNERAÇÕES

No Ponto de Controle "Vencimentos e Remunerações" foram detectadas 2 (duas) questões de auditorias com irregularidades presentes em 3 (três) unidades orçamentárias, dentre as 16 unidades analisadas, conforme disposto na tabela a seguir:



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

Achados	Total Geral de Achados nas questões	%	Órgãos que apresentaram irregularidade por questão
Há remuneração que não se limita ao teto constitucional.	3	75%	EMPAER PGE SESP
Valor pago a título de cargo em comissão divergente das tabelas de remuneração.	1	25%	SESP
	<b>4</b>	<b>100%</b>	

Verifica-se, assim, irregularidade relativa ao pagamento de remuneração acima do teto constitucional ocorrida em 3 unidades dentre 16 unidades avaliadas; por sua vez, detectou-se irregularidade quanto ao pagamento de cargo em comissão em uma unidade, dentre 16 unidades avaliadas.

#### 4.9 .1. A remuneração a título de cargo em comissão está correta?

Em 1 (uma), 6%, (SESP-MT), das unidades orçamentária avaliadas foi identificado pagamentos de remuneração acima do teto constitucional, apresentando como achado: Há remuneração que não se limita ao teto constitucional.

#### 4.9 .2. A remuneração a título de cargo em comissão está correta?

Em relação a questão da remuneração a título de cargo em comissão foram identificados sua ocorrência em 3 (três) das unidades orçamentárias: EMPAER-MT; PGE-MT; e SESP-MT. Tendo como achado: Valor pago a título de cargo em comissão divergente das tabelas de remuneração.

#### 4.9.3 Achados de causa no Ponto de Controle Vencimentos e Remuneração

Os achados de problemas referidos nos tópicos anteriores foram relacionados a 3 achados de causas no ponto de controle **Vencimentos e Remuneração**; os achados de causas com ocorrência no ponto de controle Vencimentos e Remuneração encontram-se listados a seguir:



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

### ACHADOS DE CAUSA OCORRIDOS NO PONTO DE CONTROLE VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO

DESCRIÇÃO DO ACHADO DE CAUSA	QUANTIDADE DE ACHADOS DE CAUSA	%
Insuficiência na supervisão/monitoramento da gestão dos processos	1	33,33%
Processos mal concebidos/inconsistentes (exemplo: fluxo, desenho, etc.)	1	33,33%
Os sistemas corporativos estão desatualizados ou inoperantes	1	33,33%
<b>TOTAL:</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>



# ESTADO DE MATO GROSSO

## CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

### 5 - CONCLUSÃO

O presente relatório buscou, em síntese, demonstrar:

a) como a SEGES tem exercido, na qualidade de órgão central, as suas incumbências de normatizar, monitorar e orientar aos demais órgãos quanto a procedimentos inerentes ao subsistema de gestão de pessoas;

b) quais pontos de controle, quais achados de problema e quais achados de causa foram mais recorrentes nos órgãos e entidades da administração pública estadual, ocorridos nas rotinas inerentes ao subsistema de gestão de pessoas, valendo-se destacar na presente conclusão, dentre outras informações, a quantidade de achados de problema por órgão ou entidade avaliado, tendo como resumo a tabela a seguir:

PONTOS DE CONTROLES	TOTAIS DE ACHADOS POR ÓRGÃO OU ENTIDADE ANALISADO																TOTAIS:
	ÓRGÃO OU ENTIDADE																
	MTI	DETRAN	EMPAER	SEDOC	SINFRA	SEJUDH	UNEMAT	SES	SESP	SECID	SEFAZ	SEMA	CGE	PGE	MT SAÚDE	AGER	
1. Licenças e Afastamentos	3	6	2	4	6	2	1	11	6	3	1	3	5	6	6	4	69
2. Adicionais	4	6	5	6	1	4	3	13	2	4	1	2	1	3	2		57
3. Desligamento, Assiduidade e Declaração de Bens				1	4	1		2	1					1			10
4. Estabilidade e Progressão	2	1				2		1			2						8
5. Admissão	1	1		2										1			5
6. Vencimentos e Remuneração	1								2					1			4
<b>TOTAIS:</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>153</b>

Dessa forma, com o presente trabalho, espera-se ter contribuído com a melhoria dos controles internos inerentes ao subsistema de gestão de pessoas, permitindo que a apresentação de um diagnóstico de deficiências encontradas possibilite uma atuação mais adequada e direcionada do órgão central às rotinas que demandem maior atenção.

É nosso relatório;

À apreciação superior.

Cuiabá, 26 de Março de 2018



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO (CGE-MT)**

OUVIDORIA – AUDITORIA – CONTROLE - CORREGEDORIA

---

*Rosane Rosa e Silva*  
Auditora do Estado

---

*Marcelo Henrique da Silva Soares*  
Auditor do Estado

---

*Roberto Correa Marques*  
Auditor do Estado

---

*Fabio Marcelo Matos de Lima*  
Auditor do Estado

---

*Gilmar Souza da Silva*  
Superintendente de Controle em Gestão de Pessoas e Previdência

---

*Norton Glay Sales Santos*  
Secretário Adjunto de Controle Preventivo em Substituição