



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

Relatório de Avaliação do Controle Interno 0021/2020

| | |
|-----------------------|---|
| UNIDADE ORÇAMENTÁRIA: | SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO |
| INTERESSADO: | BASILIO BEZERRA GUIMARÃES DOS SANTOS SECRETÁRIO DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO |
| 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 Planejamento e Gestão - SEPLAG – 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. Subsistema - Avaliação de Entidade**
 - 4.1.1 Ponto de Controle - Ambiente de Controle**
 - 4.1.2 Ponto de Controle - Atividades de Controle**
 - 4.1.3 Ponto de Controle - Avaliação de Riscos**
 - 4.1.4 Ponto de Controle - Informação e Comunicação**
 - 4.2. Subsistema - Gestão de Pessoas**
 - 4.2.1 Ponto de Controle - Desligamento**
 - 4.2.2 Ponto de Controle - Deveres Funcionais**
 - 4.2.3 Ponto de Controle - Estabilidade e Progressão**
 - 4.2.4 Ponto de Controle - Licenças e Afastamentos**
 - 4.2.5 Ponto de Controle - Recrutamento e Admissão**
 - 4.2.6 Ponto de Controle - Remuneração e Indenização**
 - 4.3. Subsistema - Contratações**
 - 4.3.1 Ponto de Controle - 6 - Gestão e Fiscalização de contratos**
- 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 Planejamento e Gestão - SEPLAG, devendo observar as diretrizes constantes no Plano de Avaliação de Controles Internos Exercício 2020., conforme diretrizes estabelecidas na ordem de serviço 0059/2020, 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%.

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.



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

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 >.

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 |
| SEGES | 1,1 | 0,2 | 0,3 | 3,3 | 2,6 | 1,5 | 1,8 | 0,5 | 0,3 | 7,7 | 2,1 | 10,0 | 2,5 | 4,6 | 8,3 | 14,8 | 11 |

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 Planejamento e Gestão - SEPLAG foi de 14,83. 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 14,83%. No mesmo sentido é sua a posição de hierarquização. Esse órgão/entidade ocupa a 11ª 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:



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

| Classificação Curva ABC | Órgão/Entidade | | Nível de Significância dos Controles |
|----------------------------|----------------|--------|---|
| B | 11 | SEPLAG | 14,83 |

Vale destacar que os órgãos foram distribuídos na curva ABC da seguinte forma: 10 órgãos classificados como A, (86,54% do orçamento total), 14 órgãos, como B (6,95% do orçamento total) e 21 órgãos, como C (6.51% do orçamento total). Os dados acerca do orçamento são referentes ao exercício em que a Matriz de Significância para o Ciclo de Avaliações 2018-2020 fora construída.

Observa-se então que a SEPLAG, em 11º, tem classificação b na curva ABC, junto com outros 13 órgãos que somavam mais de 6,95% do orçamento total do Poder Executivo, ou seja, faz parte de um conjunto de órgãos/entidades que possuem baixa 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 - AVALIAÇÃO DE ENTIDADE

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



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

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

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

Aline Freitas Queiroz Dantas

4.1.1 Ponto de Controle - Ambiente de Controle

4.1.1.1 Análise do Problema

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

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

Nesse sentido, a aplicação dos testes de controle neste componente resultou nas seguintes constatações:

Inexistência de processos para avaliar o desempenho das pessoas e das equipes em relação às normas de conduta da organização.

O instituto não desenvolveu processo específico de avaliação da conduta dos servidores em



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

relação as normas constantes no código de ética do poder executivo estadual, conforme verificado em consulta ao setor de Gestão de Pessoa da SEPLAG.

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

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

Conforme informado, a SEPLAG realiza apenas a Avaliação Anual de Desempenho, aquele realizado anualmente e coordenado pela SEPLAG, para todo o Poder Executivo do Mato Grosso, não dispondo de outras ferramentas para avaliar a conduta dos servidores na organização.

Paralisação no Programa Interno de Desenvolvimento dos servidores.

Constata-se a paralisação do projeto que irá instituir um plano de desenvolvimento profissional dos servidores da secretaria denominado de SER SEPLAG, conforme informação obtida mediante solicitação de informação direcionada à Coordenadoria de Aplicação e Desenvolvimento da SEPLAG.

O plano de desenvolvimento foi revisado, validado e se encontra em fase de publicação. Conforme verificado em seu projeto, nele está previsto a mensuração de tudo que ocorrerá na SEPLAG, em termos de exercício funcional e movimentação de servidores, programas de formação, treinamento, capacitações e similares ofertados por parceiros, Escola de Governo, eventos de desenvolvimento contratado, bem como internamente através do rol de eventos previstos que serão executados anualmente pela Coordenadoria de Aplicação e Desenvolvimento e Gerência de Desenvolvimento da Secretaria Adjunta Sistêmica:

O projeto englobará as seguintes atividades consideradas de desenvolvimento profissional:

- I - Exercício da função;
- II - Movimentação dentro da estrutura;
- III - Treinamentos em serviço;
- IV - Participação em cursos, palestras, workshops, congressos,



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

conferências e similares;

V - Responsabilidades assumidas em comissões, cargos de chefia, grupos de trabalho, comissões, comitês, etc;

VI - Socialização do conhecimento na SEPLAG, mensurado através do registro

Elogio no SEAP;

VII - Implementação de boas práticas e, ou ideias inovadoras em seu ambiente de trabalho mensurados através do registro Elogio no SEAP.

A previsão era que o programa fosse colocado em prática em 2020, inclusive constatou-se a existência de um Plano de Ação, prevendo cada etapa da implantação do programa em 2020.

No entanto, conforme informado pela Gerencia de Desenvolvimento, considerando que o ano de 2020 foi totalmente atípico devido à Pandemia, as ações que seriam realizadas para implantação do programa, deverão ser realizadas assim que o cenário permitir, incluindo a realização de pesquisa de clima organizacional e capacitações de forma presencial.

Paralisação na implantação do plano de capacitação

Em razão da paralisação do projeto SER SEPLAG, houve também a paralisação no projeto de capacitação próprio e estruturado, que irá atender as necessidades da SEPLAG, conforme já informado pela Coordenadoria de Aplicação e Desenvolvimento da SEPLAG.

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

Dessa forma, é importante que a SEPLAG coloque o projeto em prática, pois o mesmo tem como alvo os servidores da secretaria e busca competências para desenvolver técnicas gerenciais e comportamentais.

Deixar de implantar um plano de capacitação é deixar de investir e nortear o aperfeiçoamento e desenvolvimento de competências necessárias para atuação das áreas meios e finalísticas, podendo prejudicar o alcance dos objetivos da Secretaria.



Paralização no Plano de Formação Gerencial / Desenvolvimento de Lideranças.

Em razão da paralização do projeto SER SEPLAG, houve também a paralização na implantação do Plano de Formação Gerencial e Desenvolvimento de Lideranças, conforme informado pela Coordenadoria de Aplicação e Desenvolvimento da SEPLAG.

Na Avaliação de Desempenho, o foco está na avaliação dos servidores, esse processo mostra como o gestor pode desenvolver ações que vão estimular o crescimento do funcionário.

Também é importante ter a mesma preocupação com os líderes. Aplicar avaliações de desempenho direcionada a gestores, por exemplo, vai ajudá-los a identificar pontos que podem ser melhorados para otimizar a performance.

Um líder precisa ser capaz de exercitar a autoconsciência, estar consciente sobre as decisões que toma e o impacto delas. Nesse sentido, para quem está em posição de liderança, os feedbacks são indispensáveis.

Conforme consta, o programa proporcionará a formação de coaching para, no mínimo, dois servidores da equipe na SEPLAG, além disso, também está prevista a execução do programa de Mentoria para Lideranças.

Por isso é fundamental que SEPLAG de continuidade na implantação do programa.

Paralização no projeto de Pesquisa Anual de Clima Organizacional

Em razão da paralização do projeto SER SEPLAG, houve também a paralização no projeto de pesquisa anual de clima organizacional, conforme informado pela Coordenadoria de Aplicação e Desenvolvimento da SEPLAG.

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

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



ações de gestão de pessoas, por isso, a continuidade na implantação do projeto se torna de extrema importância para o melhor desenvolvimento das atividades da SEPLAG.

4.1.1.2 Recomendações

De acordo com o levantado no Ambiente de Controle, recomenda-se à SEPLAG:

Desenvolver Código de Ética ou mesmo normas de condutas próprias, que oriente ou estimule o comportamento dos servidores.

Publicar e dar andamento a implantação do plano de desenvolvimento do programa SER SEPLAG.

Otimizar o processo de avaliação de desempenho das pessoas e das equipes em relação às normas e condutas, de acordo com o previsto no programa SER SEPLAG.

Colocar em prática o plano de formação gerencial e desenvolvimento de lideranças previsto no programa Ser SEPLAG.

Colocar em prática a Pesquisa Anual de Clima Organizacional prevista no programa Ser SEPLAG.

4.1.2 Ponto de Controle - Atividades de Controle

4.1.2.1 Análise do Problema

Atividades de controle são aquelas atividades que, quando executadas a tempo e maneira adequados, permitem a redução ou administração dos riscos, assim, quanto mais ajustado o controle, menor o nível do risco.

Segundo o Coso 2013, as atividades de controle devem estar distribuídas por toda a organização, em todos os níveis e em todas as funções. Elas incluem uma gama de controles preventivos e defectivos, como procedimentos de autorização e aprovação, segregação de funções (autorização, execução, registro e controle), controles de acesso a recursos e registros, verificações, conciliações, revisões de desempenho, avaliação de operações, de processos e de atividades, supervisão direta, etc.

Dessa forma, para a presente avaliação utilizou-se a análise Operacional das atividades desenvolvidas na Unidade de Controle de Risco da SEPLAG.

Ausência de manuais, fluxos, relatórios ou trabalhos relevantes na Unidade de



Controle de Riscos da SEPLAG.

Conforme verificado, a Unidade de Controle de Risco não produziu documentos, trabalhos, manuais ou outros trabalhos relativos à gestão de riscos em gestão de pessoas, na unidade, de acordo com o informado em resposta à solicitação de informação.

Essa unidade detém a missão de assegurar o gerenciamento de riscos no âmbito do sistema de Gestão de Pessoas de todo o Poder Executivo, trata-se de uma unidade de importância vital para o aprimoramento da gestão e prestação dos serviços de gestão de pessoas.

Conforme o Regimento Interno, as atividades dessa unidade estão ligadas ao gerenciamento de riscos no âmbito do sistema de Gestão de Pessoas, do Poder Executivo do Estado, como por exemplo, supervisionar, mapear e monitorar as atividades que possam comprometer a prestação dos serviços de gestão de pessoas:

Art. 74 A Gerência de Controle de Riscos tem como missão assegurar o gerenciamento de riscos no âmbito do sistema de Gestão de Pessoas, visando a integridade dos processos e produtos, competindo-lhe:

I - Disseminar a cultura da gestão de riscos e integridade dos processos e produtos;

II Orientar ações de gerenciamento de riscos dos processos de gestão de pessoas dos órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual;

III - supervisionar o mapeamento, o monitoramento e a avaliação dos riscos-chave que podem comprometer a prestação de serviços em gestão de pessoas;

IV - Monitorar, em conjunto com a área responsável, a redução do risco ao longo do tempo:

V - Monitoramento de ordens judiciais, requisições de órgãos de controle e informação para Ministério Público, Poder Judiciário, Assembleia Legislativa e outros;

VI Orientar e acompanhar, em conjunto com as áreas responsáveis, planos que envolvam redução de riscos de Gestão de Pessoas.



Conforme verificado, a gerencia passou a estudar metodologias que possam ser aplicadas no Estado, participando em dois cursos de Gestão de Riscos pela instituição ENAP e INOV, e que compete ainda a gerencia, o monitoramento de ordens judiciais, requisições de órgãos de controle e informações para o Ministério Público, Poder Judiciário, Assembleia, e que essas atribuições demandam muito tempo da Gerência.

4.1.2.2 Recomendações

Criar plano de ação para assegurar o gerenciamento de riscos no âmbito do sistema de Gestão de Pessoas de todo o Poder Executivo, conforme atribuições regimentais da unidade.

4.1.3 Ponto de Controle - Avaliação de Riscos

4.1.3.1 Análise do Problema

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

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

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

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

Conforme informações repassadas do Núcleo de Gestão Estratégica para Resultados NGER, a SEPLAG não dispõe em sua estrutura, política de Gestão de Riscos, ou mesmo um Plano de Gestão de Riscos.

A Política de Gestão de Riscos visa ao desenvolvimento, disseminação e implementação de metodologias de gerenciamentos de riscos institucionais, cujo objetivo é apoiar a melhoria contínua de projetos, processos de trabalho, bem como utilização eficaz de recursos



disponíveis. A sua ausência pode comprometer o alcance dos objetivos pretendidos, colocando em risco a finalidade principal de um órgão ou entidade pública, qual seja, o atendimento do interesse público. Ressalta-se que os riscos também podem revelar oportunidades, caso em que devem ser potencializados pelo gestor para melhor aproveitá-los.

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

4.1.3.2 Recomendações

Criar plano de Gestão de Riscos no Núcleo de Gestão Estratégica para Resultados NGER .

4.1.4 Ponto de Controle - Informação e Comunicação

4.1.4.1 Análise do Problema

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

A Ouvidoria Geral do Estado de Mato Grosso é um órgão de apoio estratégico e especializado, vinculado à Controladoria Geral do Estado, criado com o objetivo de aproximar o Governo Estadual e o cidadão. Sua função primordial é fomentar a participação mais ativa do cidadão na gestão governamental, calçada na premissa de efetivar o controle social das atividades públicas.

A ouvidoria é, portanto, uma forma eficiente de coletar feedback e detectar em que situações os valores, os padrões e as diretrizes da secretaria não são cumpridos ou não produzem os resultados desejados.

Aumento expressivo nas demandas de ouvidoria no sistema Fale Cidadão.

Constata-se aumento expressivo nas demandas que quase dobraram em relação ao ano de 2019, conforme dados requisitados à Ouvidoria Geral do Estado das demandas de ouvidoria da SEPLAG.



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

| Ano | Entidade | Denúncia | Elogio | Informação (LAI) | Reclamação | Solicitação | Sugestão | Total Geral |
|------|---|----------|--------|------------------|------------|-------------|----------|-------------|
| 2019 | Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão | 17 | 14 | 24 | 156 | 236 | 6 | 453 |
| 2020 | Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão | 41 | 14 | 25 | 314 | 568 | 11 | 973 |

Fonte: Ouvidoria Geral do Estado de Mato Grosso

O fortalecimento do uso Fale Cidadão tem sido instrumento de grande utilidade e que permite os usuários de organizações públicas atuarem como agentes de controle funcional e social.

Ao criar mecanismos que facilitem a manifestação do cidadão, as Ouvidorias proporcionam, através de canais de livre expressão assegurar o seu direito, identificar lacunas e deficiências na prestação e execução de serviços e qualidade dos produtos.

O canal de denúncia facilita o cidadão manifestar sua inconformidade ou relatar seu ponto de vista sobre um procedimento, norma, produto, serviço ou ação executada; e, principalmente, discorde, aponte falhas e situações que não correspondam à lisura de atos públicos ou relações de mercado.

Da análise dos registros no sistema Fale Cidadão da ouvidoria setorial da SEPLAG, fica claro que o aumento nas demandas enseja medidas imediatas e enérgicas.

Aumento expressivo nas Denúncias de ouvidoria no sistema Fale Cidadão.

Constata-se aumento de 140% nas denúncias de ouvidoria em relação ao ano de 2019, conforme dados requisitados à Ouvidoria Geral do Estado.

| Ano | Entidade | Denúncia |
|------|---|----------|
| 2019 | Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão | 17 |
| 2020 | Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão | 41 |

Fonte: Ouvidoria Geral do Estado de Mato Grosso



O papel da ouvidoria também é o de prevenir o combate a corrupção recebendo e acompanhando as denúncias de corrupção e de atos lesivos ao erário, praticados por agentes públicos, contratados e licitantes.

Esses registros apurados devem ser levados ao conhecimento dos gestores dos órgãos, com objetivo de apurar os fatos, dar encaminhamento, propor melhorias e o aperfeiçoamento das políticas públicas.

Aumento expressivo nas Reclamações de ouvidoria no sistema Fale Cidadão.

Constata-se aumento de 100% nas reclamações de ouvidoria, em relação ao ano de 2019, conforme dados requisitados à Ouvidoria Geral do Estado.

| Ano | Entidade | Reclamação |
|------|---|------------|
| 2019 | Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão | 156 |
| 2020 | Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão | 314 |

Fonte: Ouvidoria Geral do Estado de Mato Grosso

Deve-se levar em conta o que o cidadão diz no Sistema de Ouvidoria, algo que é extremamente importante. Inclusive deve-se planejar as ações de controle, e incluir o olhar do cidadão.

Então, o gestor quanto mais próximo da ouvidoria, quanto mais utilizar os dados da ouvidoria, com certeza terá um desempenho bem melhor em termos de políticas públicas e no funcionamento da administração.

Aumento expressivo nas Solicitações de ouvidoria no sistema Fale Cidadão.

Constata-se aumento de 140% nas solicitações de ouvidoria, em relação ao ano de 2019, conforme dados requisitados à Ouvidoria Geral do Estado.



| Ano | Entidade | Solicitação |
|------|---|-------------|
| 2019 | Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão | 236 |
| 2020 | Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão | 568 |

Fonte: Ouvidoria Geral do Estado de Mato Grosso

O acesso às informações é uma garantia constitucional e direito fundamental do cidadão, todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado.

A promoção ao acesso a informação possibilita uma participação mais ativa da sociedade nas ações governamentais de modo a proporcionar o combate a corrupção, o aperfeiçoamento do processo decisório e da gestão pública, e a concretização da inclusão social.

4.1.4.2 Recomendações

Estabelecer um Plano de Ação a fim de identificar as lacunas e deficiências que geraram o aumento das denúncias e reclamações na SEPLAG, fazendo gerenciamento e tratando os objetos das denúncias e reclamações, buscando mitigar os riscos identificados.

Elaborar relatórios trimestrais com os principais problemas registrados nas **denúncias** de ouvidorias para serem enviadas diretamente aos gestores, para que seja um processo contínuo de sensibilização.

Elaborar relatórios trimestrais com os principais problemas registrados nas **reclamações** de ouvidorias para serem enviadas diretamente aos gestores, buscando correção dos processos que geraram a insatisfação.

Elaborar relatório das solicitações de informações mais recorrentes, montar respostas padrão e verificar a possibilidade de publicá-las no site oficial da SEPLAG.

4.2 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):

Sérgio Antônio Ferreira Paschoal

4.2.1 Ponto de Controle - Desligamento

4.2.1.1 Análise do Problema

Pagamento indevido a agente público desligado

De acordo com dados levantados pelo setor de TI da CGE, no último quadrimestre de 2019, foram desligados 17 servidores, distribuídos pelo tipo de vínculo da seguinte forma: 6 estabilizados constitucionalmente; 8 exclusivamente comissionados; 3 efetivos.

Foram analisados todos esses casos de desligamento, verificando a regularidade no pagamento das verbas rescisórias. Em 82% dos casos, a análise dos dados das folhas de pagamento foi suficiente para concluir pela regularidade dos pagamentos.

Em 3 casos de desligamento, solicitou-se os respectivos processos com vistas a buscar maiores informações, pois com base apenas nos dados disponíveis no sistema SEAP, os pagamentos das verbas rescisórias pareciam incorretos.

Após a análise dos processos e dos dados do SEAP, constatou-se inconformidade em uma situação, descrita a seguir:

A servidora de matrícula 260652 possui quatro vínculos inativos e um ativo com o Governo de MT, todos eles de natureza exclusivamente comissionado.

Inicialmente, destacam-se as seguintes irregularidades apuradas no vínculo 1 e 2:

- a. Ausência de controle de saldo de Adiantamento Líquido Negativo (ALN) lançado na folha 3 da competência 05/2015;
- b. Ausência de geração da folha normal da competência 04/2015 no vínculo 2, sendo



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

lançada a referida competência como desconto na folha de rescisão do vínculo 1. Com isso, deixou de arrecadar a contribuição previdenciária e o imposto de renda correspondentes.

Aparentemente, houve um encontro de contas informal para regularizar o ALN. A imagem da folha 3 da competência 05/2015 encontra-se demonstrada mais a seguir.

No vínculo 4, objeto principal da análise, a servidora recebeu na folha 4 da competência 01/2020 os seguintes lançamentos:

The screenshot shows the 'Lista Contracheque' window with the following details:

- Número: 260652
- Vínculo: 4
- Regime: REGIME MISTO
- Categ.: COMMISSIONADOS
- Exercício: 01/02/2019
- Situação: DESLIGADO
- Orgão: 000030 - SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAME
- Sector: 139076 - UNID. DE ASSESSORIA
- Mês/Ano: 01/2020
- Folha: 4
- Emp.: 1
- Tipo Folha: RESCISAO

The table below shows the payroll items:

| Rub. | Nome Abreviado | Compet. | Vantagens | Descontos | Info. p/ Contracheque |
|------|--------------------------------|---------|-----------|-----------|-----------------------|
| 1421 | FERIAS PROPORCIONAL - RESCISÃO | 01/2020 | 2.291,67 | | |
| 4610 | GRAT.NATAL LC 4/90. RESC | 01/2020 | 3.666,66 | | |
| | | | 5.958,33 | Líquido | 5.958,33 |

Fonte: SEAP

Considerando que a gratificação natalina pendente de pagamento até aquele momento era apenas a do ano de 2019, questionou-se como o valor pago à servidora ultrapassou o valor do seu subsídio mensal à época (R\$ 2.750,00).

De acordo com o demonstrativo do cálculo constante do processo que trata do desligamento da servidora (protocolo 570060/2019, fl.36), a rubrica atingiu esse valor em virtude do acerto de débitos de outros vínculos, conforme figura abaixo:



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

| Vínculo | Período Aquisitivo | Subsídio (Base de Cálculo) | Fração | Gratificação Natalina |
|------------------|-------------------------|----------------------------|--------|-----------------------|
| 1 | 01/02/2015 a 30/03/2015 | R\$ 2.750,00 | 02/12 | R\$ 458,33 |
| 2 | 01/04/2015 a 30/06/2015 | R\$ 2.750,00 | 03/12 | R\$ 687,50 |
| 4 | 01/01/2019 a 17/11/2019 | R\$ 2.750,00 | 11/12 | R\$ 2.520,83 |
| Total (B) | | | | R\$ 3.666,66 |

Fonte: Protocolo570060/2019

Entretanto, verificou-se que o valor de R\$ 458,33, relacionado ao vínculo 1, foi pago na folha 3 da competência 05/2015, resultando em um pagamento em duplicidade.

| Rub. | Nome Abreviado | Complemento | Compet. | Vantagens | Descontos | Info. p/ Contraceque |
|------|---------------------------|-------------------|---------|-----------|-----------|----------------------|
| 4010 | ADIANT.LIQU.NEGATIVO | | 05/2015 | 2.377,52 | | |
| 4611 | GRAT.NATAL. LC 4/90. RESC | | 03/2015 | 458,33 | | 2/12 Avos |
| 5180 | CONTRIB.SINDICAL | Contrib. Sindical | 03/2015 | 2,86 | | |
| 990 | SUBSIDIO COMISSAO | | 04/2015 | | 2.750,00 | 00 Dias |
| 990 | SUBSIDIO COMISSAO | | 03/2015 | | 88,71 | 30 Dias |
| | | | | 2.838,71 | 2.838,71 | Líquido |

Fonte: SEAP

Adverte-se, também, que para a contagem de férias do vínculo 5, que se encontra ativo, não deve ser levado em consideração o período pretérito dos vínculos anteriores, uma vez que ocorreu o pagamento das férias proporcionais ao término do vínculo 4, conforme imagem anterior.

O órgão não publica o desligamento do servidor tempestivamente.



Dentre os motivos de desligamento de servidores, destaca-se a exoneração de ocupante de cargo exclusivamente comissionado, nas quais observou-se a publicação do respectivo ato com efeitos retroativos em 75% dos casos analisados.

A publicação intempestiva provoca a indevida percepção de manutenção de situações que não mais prevalecem, prejudicando o principal objetivo da publicação em meios oficiais dos atos públicos: promover conhecimento à sociedade do que está ocorrendo na administração pública.

Como exemplo, cita-se o caso analisado, de desligamento de vínculo de servidores públicos. Até que o ato seja publicado, presume-se que aquele servidor permanece no seu cargo público, estando habilitado para exercer funções de competências garantidas à pessoa investida no cargo.

4.2.1.2 Identificação da(s) Causa(s)

**Deficiências nos fluxos de informação e comunicação.
Processos mal concebidos/inconsistentes (exemplo: fluxo, desenho, etc.).**

A publicação intempestiva tem como causa a deficiência na comunicação das decisões das chefias imediatas, ou do corpo diretivo da secretaria, bem como no fluxo do processo de publicação do ato de desligamento, uma vez que permite que o servidor continue trabalhando mesmo com a decisão de encerrar o seu vínculo, que vem a ser publicada em data futura.

No caso da falha encontrada nas verbas rescisórias, avalia-se que foi um evento pontual, tendo em vista a sua baixa taxa de ocorrência.

4.2.1.3 Recomendações

Realizar a cobrança do valor pago indevidamente.

Adequar o fluxo do processo de desligamento de servidores e melhorar a comunicação das decisões de desligar o servidor, de forma que as publicações deste tipo de ato com efeitos retroativos se limitem a casos excepcionais.

4.2.2 Ponto de Controle - Deveres Funcionais

4.2.2.1 Análise do Problema



Servidor sem controle de ponto

A Portaria nº 067/205/SEGES, com alterações feitas pelas Portarias nº 030/2019/SEPLAG, estabelece as regras para o controle de assiduidade e do registro de frequência através do sistema WEBPONTO, para os servidores efetivos e comissionados, além dos contratados temporariamente e estagiários, lotados na Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão.

O referido normativo determina que todos os seus colaboradores efetuem o registro da jornada de trabalho por meio do sistema WEBPONTO.

No entanto, excetua os Secretário de Estado e Secretários Adjuntos, nos termos do art.14, caput, conforme transcrição abaixo:

Art. 14 Ficam dispensados do registro no Sistema Biométrico de Controle de Frequência - Web Ponto o Secretário de Estado e os Secretários Adjuntos.

§ 1º Os casos excepcionais de dispensa de registro, não citados no *caput*, deverão ser autorizados formalmente pelo Secretário de Estado de Gestão, contendo o período de dispensa, e comunicados à Coordenadoria de Gestão de Pessoas da SAS.

§ 2º Mesmo dispensados do registro, os servidores deverão comunicar a ocorrência mensais de afastamentos, licenças, férias e demais situações previstas em lei.

O cumprimento de jornada de trabalho é obrigação (LC 04/90, art.143, X, e Decreto nº 614/2016, art. 4º) imposta a todos os servidores como regra geral, e o controle de frequência pode ser feito pelo superior hierárquico e pela unidade de gestão de pessoas, não afastando a missão da setorial de controle interno.

A legislação estadual permite ao servidor justificar eventual não registro de ponto, nos casos de trabalho externo, por exemplo, possibilidade a qual não pode ser confundida com dispensa no controle diário de presença no serviço.

Nesse sentido, o registro eletrônico dispensado para alguns servidores deve ser substituído por outro mecanismo capaz de demonstrar o cumprimento da jornada de trabalho.

4.2.2.2 Identificação da(s) Causa(s)

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



A dispensa do registro de ponto eletrônico estabelecida para certo grupo de servidores não está acompanhada da normatização do controle alternativo de assiduidade e produtividade para esses casos.

4.2.2.3 Recomendações

Normatizar o controle alternativo de assiduidade e produtividade dos servidores dispensados do registro do ponto eletrônico.

4.2.3 Ponto de Controle - Estabilidade e Progressão

4.2.3.1 Análise do Problema

Os processos não contêm documentos comprobatórios dos procedimentos necessários a elaboração do ato.

De acordo com levantamento da Superintendência de Inteligência da Controladoria Geral do Estado, ocorreram 71 progressões funcionais, horizontais ou verticais, no último quadrimestre de 2019. Destas, selecionou-se 20 casos para serem analisados.

Dos processos solicitados, um não foi apresentado, impossibilitando a análise dessa progressão.

Da análise quanto ao mérito das demais progressões, constatou-se que os processos estavam corretamente instruídos e a conclusão estava amparada pela documentação exigida.

Entretanto, quanto aos procedimentos de análise aplicados por parte da secretaria nos processos de progressão horizontal, não restou devidamente demonstrada a execução de checagem da autenticidade dos certificados de conclusão de cursos de capacitação que subsidiaram as progressões, nos termos do Art. 32 da IN 03/2018/SEGES.

Art. 32 Os cursos realizados à distância (EAD) devem obrigatoriamente conter o código validador no certificado, validados pelo próprio requerente e, após, anexados os comprovantes de validação no processo de progressão horizontal, devendo posteriormente ser conferidos pelo órgão de origem no site da instituição de ensino responsável pelo curso ministrado.

4.2.3.2 Identificação da(s) Causa(s)



Capacitação formal insuficiente/deficitária.

Considerando a alta taxa de incidência verificada, avalia-se que a capacitação insuficiente é a causa da inconformidade apontada.

4.2.3.3 Recomendações

Promover capacitação constante dos servidores.

4.2.4 Ponto de Controle - Licenças e Afastamentos

4.2.4.1 Análise do Problema

Deficiência ou ausência no controle de Licença -prêmio.. Períodos de licença-prêmio acumulados acima do permitido pela legislação.

No período analisado (SET-DEZ 2019), foram publicados 39 atos de concessão de licença prêmio para servidores da SEPLAG, dentre os quais foram analisados 13 processos correspondentes. Três casos mereceram uma análise mais apurada, razão pela qual foram solicitados os respectivos processos.

No entanto, a secretaria disponibilizou apenas um destes, o qual estava regular. Nos demais restou prejudicada a análise e a formação de opinião sobre a sua regularidade.

Um destes se destaca por se tratar de concessão de licença-prêmio no qual o período aquisitivo se deu entre os anos de 2000 e 2005 (matrícula 85883).

Ainda, identificou-se 110 servidores da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão em situação de acúmulo irregular de licença-prêmio. Esse número representa 18% dos servidores daquela secretaria. Dez por cento desses servidores tem mais de 60 anos de idade.

Tal situação afronta os parágrafos 1º, 2º e 3º, do art. 113 da Lei Complementar 04/1990, que veda o acúmulo de duas licenças-prêmio, obrigando o servidor a gozar a licença-prêmio concedida no período aquisitivo subsequente e prescreve gozo automático da licença a partir do primeiro dia do terceiro período aquisitivo, caso o servidor não a tenha usufruído no período subsequente.

Destaca-se que dentre os que acumulam licença-prêmio irregularmente, a média de períodos acumulados é de 6 meses por servidor. Mas existem servidores que possuem 12



meses ou mais acumulados, o que requer medidas urgentes pontuais por parte da direção do órgão.

Segue o número de matrícula dos servidores identificados nessa situação: 15928, 39503, 52736, 79879 e 94645.

Ausência de acompanhamento de assistente social. Ausência de manifestação da unidade de Perícia Oficial do Estado

De acordo com relatório fornecido pela Superintendência de Inteligência da CGE, foram concedidas 100 licenças para tratamento da saúde no âmbito da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão, durante o período de setembro a dezembro de 2019.

Destas, foram selecionadas 20 para serem analisadas.

Constatou-se que a documentação que sustenta todas as licenças para tratamento de saúde (LTS) analisadas se resume em um formulário de encaminhamento para avaliação médica pericial, laudos médicos particulares e a publicação da licença.

Não se identificou nenhum documento em que conste a manifestação de um profissional médico representante do Governo de MT. Não se encontrou a opinião da Perícia Oficial do Estado nestes processos.

O Decreto nº 5.263/02 estabelece que cabe a Perícia Médica do Estado de MT emitir parecer final acerca da concessão da licença para tratamento de saúde, conforme artigos colacionados abaixo:

Art. 34. O profissional que realizar perícia médica, deverá relatar nos espaços próprios da GPM as informações que justifiquem seu parecer.

Art. 35. Realizada a perícia médica, será entregue ao servidor cópia da GPM, na qual **deverá constar o parecer final sobre o pedido e, se for o caso, o prazo da licença com a data de seu início.**

Art. 36. **O parecer final sobre o pedido de licença para tratamento de saúde caberá à Comissão Médica da DPM.**

Parágrafo único. A Comissão Médica da DPM proferirá o parecer final das perícias médicas realizadas em sua sede, em domicílio ou em unidade hospitalar, desde que o pedido de licença tenha sido ali



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

p r o t o c o l a d o .

Art. 37. O servidor poderá ser convocado para nova perícia médica, ficando esta decisão a critério da DPM. (grifou-se)

Assim, da forma como constatado nos processos analisados, é possível que o servidor público se ausente por longos períodos sem passar por qualquer avaliação médica de um representante do estado, a fim de apurar o estado de saúde do servidor e determinar o número de dias necessários de afastamento.

Diferentemente, nos afastamentos em que a competência para realizar a perícia é do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), caso dos servidores exclusivamente comissionados, constava nos processos analisados a Comunicação de Decisão do órgão pericial. Ou seja, em que pese o afastamento ser embasado por um laudo médico particular, a decisão de conceder a licença médica é do INSS, nos prazos por ele estabelecidos.

Em relação às licenças para tratamento de saúde de pessoa da família, identificou-se 14 concessões no último quadrimestre de 2019, contabilizando também os casos de prorrogação, sendo analisado a sua totalidade.

De acordo com o Decreto nº 5.263/02, a licença para tratamento de pessoa da família também deve ser objeto de avaliação por parte da perícia oficial do estado, condicionado o seu regular usufruto ao parecer desta unidade, nos termos do trecho da norma a seguir:

Art. 61. O funcionário ou servidor poderá obter licença, por motivo de doença em pessoa da família, nos termos da legislação vigente.

Art. 62. A pessoa da família, a quem se atribui a doença, será submetida a perícia médica na DPM.

No entanto, constatou-se a ausência de manifestação de médico ou junta médica do estado em todos os processos analisados, de forma semelhante aos processos de LTS.

Além disso, a legislação aplicável a este tipo de licença, estabelece a necessidade de acompanhamento social, conforme disposto no Estatuto do Servidor Público Estadual:

Art. 105. Poderá ser concedida licença ao servidor, por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, padrasto ou madrasta, ascendente, descendente, enteado e colateral consanguíneo ou afim até o segundo grau civil, mediante comprovação médica.



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

§ 1º A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo, **o que deverá ser apurado através de acompanhamento social.** (grifou-se)

O profissional da assistência social deve opinar sobre a concessão da licença, conforme IN nº 02/2018/SEGES:

Art. 2º A avaliação médica pericial para homologação de licença por motivo de doença em pessoa da família será instruída de acompanhamento social.

Parágrafo único. O acompanhamento social consiste em um procedimento técnico, de tempo determinado e conclusivo, que aborda aspectos sócioeconômicos e a implementação das condições para concessão da licença requerida.

Segundo a referida norma regulamentadora, o assistente social deve emitir parecer conclusivo sobre a necessidade do acompanhamento por parte do servidor público,

Art. 5º [...] §2º Realizada a entrevista será emitido parecer conclusivo pelo assistente social, que será encaminhado para avaliação do médico perito. [...]

Art. 6º [...] §2º O parecer conclusivo contendo as informações para subsidiar a avaliação médica pericial, será entregue no prazo de 05 (cinco) dias úteis após a visita técnica. [...]

Em todos os processos analisados constatou-se a ausência de parecer conclusivo emitido por profissional de assistência social.

Pondera-se que em 93% dos casos analisados, o afastamento foi de 11 dias, em média, o que poderia ser considerado um prazo exíguo para a realização do acompanhamento previsto na legislação. Cabe ao órgão central avaliar a necessidade de revisão do normativo.

Destaca-se, ainda, que em 54% dos casos, a documentação que compõe o processo não demonstra o parentesco entre o servidor afastado e a pessoa enferma.

Concessão indevida de afastamento



Constatou-se irregularidades na concessão de licenças médicas para tratamento de saúde, descritas abaixo, além da falta de manifestação da Perícia Oficial do Estado:

Matrícula: 273822

Laudo médico sugerindo afastamento das atividades por 15 dias, mas a concessão da licença para tratamento da saúde foi por 30 dias.

Matrícula 248945

Laudos médicos sugerindo afastamento das atividades até o dia 25/11/2019, mas a concessão da licença para tratamento da saúde foi até o dia 10/12/2019.

Matrícula 248898

Ausência de laudo médico e guia de encaminhamento para a perícia médica.

Matrícula 84272

Ausência de laudo médico e guia de encaminhamento para a perícia médica.

Matrícula 249788

Ausência de laudo médico e guia de encaminhamento para a perícia médica.

4.2.4.2 Identificação da(s) Causa(s)

Insuficiência na supervisão/monitoramento da gestão dos processos.

No caso do acúmulo irregular de licenças-prêmio, avalia-se que a falta de uma rotina de verificação proporciona essa situação.

**Capacitação formal insuficiente/deficitária.
Processos mal concebidos/inconsistentes (exemplo: fluxo, desenho, etc.).**

Considerando a alta taxa de incidência verificada, avalia-se que a capacitação insuficiente e a deficiência na supervisão dos processos, sejam as causas da ausência de emissão do laudo conclusivo pela unidade da Perícia Oficial, bem como das inconsistências apontadas nos processos de concessão de licença-saúde.



4.2.4.3 Recomendações

Implementar a prática de monitoramento e usufruto das licenças-prêmio acumuladas irregularmente.

Implementar, efetivamente, a prática de remeter os processos de concessão da licença para tratamento de saúde, com período superior a 3 dias, para análise e emissão de parecer da unidade responsável pela Perícia Oficial do Estado, nos termos da legislação aplicável.

4.2.5 Ponto de Controle - Recrutamento e Admissão

4.2.5.1 Análise do Problema

Publicação de nomeação de cargo em comissão com efeitos retroativos

De acordo com relatório produzido pela Superintendência de Inteligência da CGE, ocorreram 261 nomeações para cargos em comissão na Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão, no ano de 2019.

Destas, foram selecionadas 42 para verificação da tempestividade da publicação do ato de nomeação.

Constatou-se que 93% das nomeações se deram com efeitos retroativos, ou seja, a publicação ocorreu após a data de início do exercício no cargo em comissão.

O tempo médio de atraso apurado nas nomeações de servidores para cargos comissionados foi de 12 dias. Ou seja, as nomeações ocorreram 12 dias após o início das atividades do servidor em seu novo cargo, em média.

Essa prática acarreta fragilidades para os controles, seja quanto ao acesso físico nas dependências do órgão, ou em relação ao acesso aos sistemas corporativos, ou mesmo no exercício de funções sem a devida investidura no cargo.

Também pode ocasionar o pagamento indevido, acaso o nomeado não tenha efetivamente trabalhado na data pretérita atribuída no ato de nomeação.

4.2.5.2 Identificação da(s) Causa(s)

**Deficiências nos fluxos de informação e comunicação.
Processos mal concebidos/inconsistentes (exemplo: fluxo, desenho, etc.).**



A publicação intempestiva tem como causa a deficiência na comunicação das decisões das chefias imediatas, ou do corpo diretivo da secretaria, bem como no fluxo do processo de publicação do ato de nomeação, uma vez que permite que o servidor inicie as suas atividades mesmo sem a conclusão do seu processo, que vem a ser publicado em data futura.

4.2.5.3 Recomendações

Condicionar o início do exercício no cargo em comissão à conclusão do processo, com a publicação do ato.

4.2.6 Ponto de Controle - Remuneração e Indenização

4.2.6.1 Análise do Problema

Não consta o pagamento, da gratificação natalina aos servidores, referente ao período trabalhado. . Não foram contempladas as férias nas folhas de rescisões.

Dentre as análises realizadas acerca das remunerações e indenizações pagas pela SEPLAG em 2019, avaliou-se aquelas relacionadas ao término de vínculo do servidor.

Sobre este ponto, constatou-se a ausência de procedimento padrão no pagamento das verbas rescisórias. Em alguns casos, eram pagas as verbas relacionadas à gratificação natalina; em outros pagava-se também as férias; em uma terceira situação, não se pagava nada.

Destaca-se que, em relação ao pagamento de férias nas verbas rescisórias, aplica-se o disposto no Decreto nº 1.317/03.

Essas diferentes situações foram verificadas em condições semelhantes, ou seja, tratamentos diferentes para situações do mesmo tipo. Apresenta-se, a seguir, alguns desses casos:

Matrícula nº 280540

Pagamento da gratificação natalina proporcional, mas não das férias proporcionais, quando da mudança do vínculo 3 para o 4, sem lapso temporal entre esses vínculos.

Matrícula nº 258258



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

Pagamento da gratificação natalina proporcional, mas não das férias proporcionais, quando da mudança do vínculo 3 para o 4, sem lapso temporal entre os vínculos. Três meses após o recebimento dessas verbas rescisórias, foram pagas as férias, apesar da servidora manter o vínculo com o estado.

Matrícula nº 273806

Não ocorreu pagamento de férias ou gratificação natalina proporcionais, quando da mudança do vínculo 3 para o 4, com lapso temporal de um dia entre os vínculos.

Matrícula nº 263059

Pagamento da gratificação natalina proporcional, mas não das férias proporcionais, quando da exoneração do vínculo 3.

Matrícula nº 258260

Pagamento de férias e gratificação natalina proporcionais, quando da exoneração do vínculo 3.

Valor pago de gratificação natalina incorreto

Em verificação da regularidade dos pagamentos aos servidores, constatou-se o pagamento incorreto de gratificação natalina referente ao ano de 2018, ao servidor de matrícula 258110.

O servidor em questão usufruiu licença para tratar de interesse particular durante o período de 05/03/2018 a 04/03/2020, ininterruptamente. No entanto, recebeu a gratificação natalina integral do ano de 2018, conforme figura abaixo:



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

| Rub. | Tipo | Nome Abreviado | Complemento | Compet. | Vantagens | Descontos | Info. p/ Contracheque |
|------|------|-----------------------------|-------------|---------|-----------|-----------|-----------------------|
| 4801 | 1 | GRAT.NATAL. LC 4/90 MENSAL | | 02/2018 | 3.245,19 | | 12/12 Avos |
| 5313 | 1 | PREV. ATIVO GRAT NAT MENSAL | | 02/2018 | | 356,97 | |
| 9971 | 1 | I.R.R.F.- GR.NATAL MENSAL | | 02/2018 | | 78,43 | |
| | | | | | 3.245,19 | 435,40 | Líquido 2.809,79 |

De acordo com o artigo 114 do Estatuto do Servidor Público Estadual, ao usufruir este tipo de licença o servidor não terá direito à remuneração, conforme trecho colacionado abaixo:

Art. 114. A pedido e sem prejuízo do serviço será concedida, ao servidor estável, licença para o trato de assuntos particulares, pelo prazo de até 02 (dois) anos consecutivos, **sem remuneração**, podendo esta licença ser interrompida a qualquer momento por interesse do servidor. (grifou-se)

Ao ser questionada sobre o fato, a SEPLAG informou que não foi encontrado processo de devolução na pasta do servidor, tampouco foi localizado o lançamento manual da restituição do valor pago indevidamente.

Houve pagamento de indenização de férias em desacordo com a legislação .

Acerca dos lançamentos manuais relacionados a pagamento de servidores, realizados no último quadrimestre de 2019, identificou-se 132 ocorrências, das quais foram analisados 35 lançamentos desse tipo. Em apenas um identificou-se inconformidade, sobre a qual passa-se a relatar:

Matrícula 260651

A servidora não recebeu as férias proporcionais relacionadas ao período em que perdurou o vínculo 2, de 08/07/2015 a 30/03/2016, mesmo havendo lapso temporal entre os vínculos. O



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

vínculo 3 se iniciou no dia 01/04/2016.

Mesmo assim, levou esse período para a contagem de férias para o vínculo 3.

No vínculo 3, usufruiu as férias do período aquisitivo de 08/07/2015 a 07/07/2016.

O vínculo 3 se encerrou no dia 25/01/2017. No entanto, na folha 3 da competência 03/2017, identificou-se o lançamento manual de férias integrais além do adicional de um terço, mesmo sem a servidora ter completado o período aquisitivo.

| Rub. | Nome Abreviado | Complemento | Compet. | Vantagens | Descontos | Info. p/ Contracheque |
|------|-------------------------------|-------------|---------|-----------|-----------|-----------------------|
| 1420 | INDENIZ. FERIAS RECIS | | 03/2017 | 3.500,00 | | |
| 2491 | ADICIONAL DE FERIAS RESC | | 03/2017 | 1.166,66 | | |
| 5330 | IN.S.S. | | 01/2017 | 141,13 | | |
| 5190 | DIF. A COMPENSAR LIQ NEGATIVO | | 02/2017 | | 498,65 | |
| 9900 | IMPOSTO DE RENDA | | 03/2017 | | 31,75 | |
| | | | | 4.807,79 | 530,40 | Líquido 4.277,39 |

No vínculo 4, no qual permaneceu de 17/02/17 a 04/09/17, recebeu as verbas rescisórias na folha 3 da competência 05/2019, contemplando 6/12 de férias e gratificação natalina. Dessa forma, estavam quites as verbas rescisórias desse vínculo.



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

Lista Contracheque

Número: 260651 Vínculo: 4 Detalhes

Regime: REGIME MISTO Categ.: COMISSONADOS Exercício: 17/02/2017 Situação: DESLIGADO
Orgão: 000030 - SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAME Setor: 139076 - UNID. DE ASSESSORIA

Pensionista: Mês/Ano: 05/2019 Folha: 3 Emp: 1 Tipo Folha: RESCISAO

3 Rubricas Retidos 3 Rub. A... Ret. Aux. Ocorrên... 1 Info. Cr... Mensag... Tab. Extra 1 Cred. ... Info. Calc.

Exec.: 56 27/05/2019 09:21 Ordenar por: Rubrica/Mês Ano Competência

| Rub. | Tipo | Nome Abreviado | Complemento | Compet. | Vantagens | Descontos | Info. p/ Contracheque |
|------|------|--------------------------------|-------------|---------|-----------|-----------|-----------------------|
| 1420 | 4 | INDENIZ FERIAS RECIS | | 05/2019 | 1.750,00 | | |
| 1421 | 4 | FERIAS PROPORCIONAL - RESCISÃO | | 05/2019 | 1.458,33 | | |
| 5193 | 4 | DIF. COMP LIQ NGTV LANC MANUAL | 0030 | 05/2019 | | 175,00 | |
| | | | | | 3.208,33 | 175,00 | Líquido 3.033,33 |

No entanto, na folha 3 da competência 09/2019, foi lançado manualmente a rubrica 1421 FERIAS PROPORCIONAL RESCISÃO, no valor de R\$ 2.041,67.

Lista Contracheque

Número: 260651 Vínculo: 4 Detalhes

Regime: REGIME MISTO Categ.: COMISSONADOS Exercício: 17/02/2017 Situação: DESLIGADO
Orgão: 000030 - SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAME Setor: 139076 - UNID. DE ASSESSORIA

Pensionista: Mês/Ano: 09/2019 Folha: 3 Emp: 1 Tipo Folha: RESCISAO

1 Rubricas Retidos 2 Rub. A... Ret. Aux. Ocorrên... 1 Info. Cr... Mensag... Tab. Extra 1 Cred. ... Info. Calc.

Exec.: 125 25/09/2019 17:49 Ordenar por: Rubrica/Mês Ano Competência

| Rub. | Tipo | Nome Abreviado | Complemento | Compet. | Vantagens | Descontos | Info. p/ Contracheque |
|------|------|--------------------------------|-------------|---------|-----------|-----------|-----------------------|
| 1421 | 4 | FERIAS PROPORCIONAL - RESCISÃO | | 09/2019 | 2.041,67 | | |
| | | | | | 2.041,67 | | Líquido 2.041,67 |

Diante da divergência constatada, solicitou-se o processo da servidora para análise. Neste, consta a informação de que os valores pagos no vínculo 4, na competência 05/2019, seriam relacionados às verbas rescisórias do vínculo 5.

De fato, os valores são compatíveis e não houve o pagamento desses direitos no vínculo 5.



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

| Identificação Funcional | | | | | | | | |
|-------------------------|---------|---------------------------------------|------------|---|------------|---|--------------|---------------------------|
| Id. Func: | | 260651 | | Vínculo: | | 5 | | |
| Regime: | | REGIME MISTO | | Categ.: | | COMISSIONADOS | | |
| Exercício: | | 05/09/2017 | | Situação: | | DESLIGADO | | |
| Orgão: | | 000002 - CASA CIVIL | | Setor: | | 195227 - GAB. DO SECRET.ADJ.DE PROTEÇÃO E D | | |
| Pensionista: | | | | Consolidada? | | <input type="checkbox"/> | | |
| Ordenação Mês/Ano | | Ascendente ? <input type="checkbox"/> | | Descendente ? <input checked="" type="checkbox"/> | | Lista Contracheque | | |
| Pens | Mês/Ano | No. Emp. | Tipo Folha | Tipo Cálculo | Nome Folha | Total Líquido | Consolidada? | |
| | 02/2019 | 3 | 1 | RESCISAO | REAL | Folha de Rescisão de Fevereiro/2019 | | CONSOLIDADA EM 28/02/2019 |
| | 01/2019 | 1 | 1 | NORMAL | REAL | Folha Normal de Janeiro/2019 | 3.894,75 | CONSOLIDADA EM 29/01/2019 |
| | 12/2018 | 1 | 1 | NORMAL | REAL | Folha Normal de Dezembro/2018 (Parc | 3.002,55 | CONSOLIDADA EM 28/12/2018 |
| | 12/2018 | 13 | 1 | GRATIF. NATALIN | REAL | Folha de Gratificação Natalina 2018 | 3.002,55 | CONSOLIDADA EM 28/12/2018 |
| | 11/2018 | 1 | 1 | NORMAL | REAL | Folha Normal de Novembro/2018 (Parc | 3.002,55 | CONSOLIDADA EM 30/11/2018 |
| | 11/2018 | 99 | 1 | NORMAL | REAL | Folha de testes (MIGRAÇÃO DE VERS | 3.002,55 | ABERTA |
| | 10/2018 | 1 | 1 | NORMAL | REAL | Folha Normal de Outubro/2018 (Parc | 3.002,55 | CONSOLIDADA EM 24/10/2018 |
| | 09/2018 | 1 | 1 | NORMAL | REAL | Folha Normal de Setembro/2018 (Parc | 3.002,55 | CONSOLIDADA EM 27/09/2018 |
| | 08/2018 | 1 | 1 | NORMAL | REAL | Folha Normal de Agosto/2018 (Parc. 1 | 3.002,55 | CONSOLIDADA EM 27/08/2018 |
| | 07/2018 | 1 | 1 | NORMAL | REAL | Folha Normal de Julho/2018 (Parc. 1/3 | 3.002,55 | CONSOLIDADA EM 26/07/2018 |
| | 06/2018 | 1 | 1 | NORMAL | REAL | Folha Normal de Junho/2018 | 3.002,55 | CONSOLIDADA EM 27/06/2018 |
| | 05/2018 | 1 | 1 | NORMAL | REAL | Folha Normal de Maio/2018 (Parc. 1/3) | 3.002,55 | CONSOLIDADA EM 24/05/2018 |

Ao final da análise, conclui-se pela irregularidade dos dados inseridos no sistema SEAP, além do pagamento irregular de férias integrais além do adicional de 1/3, no vínculo 3.

Pagamento indevido

Sobre os pagamentos a título de indenizações, normalmente aplicada no caso de vacância do cargo público, identificou-se 37 lançamentos deste tipo, dos quais foram analisados em sua totalidade.

Sobre 35 pagamentos, a análise baseada nos dados constantes no sistema SEAP foi suficiente para concluir pela regularidade dos lançamentos. Nos dois casos restantes, solicitou-se o processo para outras averiguações.

Apenas um processo foi fornecido, o qual se pode concluir pela regularidade do pagamento.

O processo não apresentado é do servidor de matrícula 291119. O servidor em questão possui somente um vínculo com o estado, que permaneceu entre 23/11/2018 a 31/01/2019.

Na folha de rescisão do mês seguinte a sua exoneração, foi paga a gratificação natalina proporcional.



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

| Rub. | Tipo | Nome Abreviado | Complemento | Compet. | Vantagens | Descontos | Info. p/ Contracheque |
|------|------|--------------------------|-------------|---------|-----------|-----------|-----------------------|
| 4811 | 2 | GRAT.NATAL.LC 4/90. RESC | | 01/2019 | 145,83 | | 1/12 Avos |
| | | | | | 145,83 | | Líquido 145,83 |

As férias proporcionais foram pagas na folha 3 da competência 09/2019.

No entanto, nesta mesma folha foi paga novamente a gratificação natalina proporcional, além da rubrica 990 SUBSÍDIO COMISSAO, no valor de R\$ 1.125,00, para os quais não verificamos respaldo legal.

| Rub. | Tipo | Nome Abreviado | Complemento | Compet. | Vantagens | Descontos | Info. p/ Contracheque |
|------|------|--------------------------------|-------------|---------|-----------|-----------|-----------------------|
| 990 | 4 | SUBSIDIO COMISSAO | | 09/2019 | 1.125,00 | | |
| 1421 | 4 | FERIAS PROPORCIONAL - RESCISAO | | 09/2019 | 437,50 | | |
| 4610 | 4 | GRAT.NATAL.LC 4/90. RESC | | 09/2019 | 145,83 | | |
| 5330 | 1 | I.N.S.S. | | 09/2019 | | 90,00 | |
| | | | | | 1.708,33 | 90,00 | Líquido 1.618,33 |

4.2.6.2 Identificação da(s) Causa(s)

Capacitação

formal

insuficiente/deficitária.



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

Ausência de padronização dos critérios e procedimentos de pagamento das verbas rescisórias.

4.2.6.3 Recomendações

Atualizar os manuais e demais atos normativos acerca dos procedimentos internos a serem adotados nos casos de vacância de cargo público.

Promover capacitação dos servidores que atuam na área de Gestão de Pessoas.

4.3 SUBSISTEMA - CONTRATAÇÕES

Compreende o controle do planejamento, execução, gestão e fiscalização de procedimentos administrativos utilizados na contratação de serviços ou aquisição de produtos pela Administração Pública direta ou indireta.

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

Orlando Estevens Cames

4.3.1 Ponto de Controle - 6 - Gestão e Fiscalização de contratos

4.3.1.1 Análise do Problema

Acompanhamento

Da análise comparativa entre as causas detectadas e das medidas implementadas no PCCI 009/2018, do subsistema de Contratações, ponto de controle Fiscalização e Gestão de Contratos, referentes ao RACI 004/2018, as ações corretivas do órgão resultaram em:



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

| Tabela Comparativa - Subsistema Contratações- Ponto de Controle Gestão e Fiscalização-SEPLAG Relatório de Avaliação de Controle Interno nº 04/2018- PPCI-009/2018 | | | | Providências adotadas | |
|--|--|--|---|-----------------------|-----------|
| Ponto de Controle | Problemas | Causas | Recomendações | PPCI-009/2018 | 2020 |
| Gestão e Fiscalização | Ausência de cláusulas essenciais nos contratos | Servidores em número insuficiente | Manter força de trabalho em quantidade compatível com as atribuições conferidas ao setor responsável pela gestão dos contratos do órgão, procedendo-se à substituição/suprimento de egressos motivados por remoções, licenças e afastamentos; | PPCI-009/2018 | Encerrada |
| | Publicação intempestiva ou deficiente dos extratos dos contratos ou seus aditamentos no DOE | | | | |
| | Ausência de registro dos Contratos Administrativos, suas alterações e ocorrências no SIAG-C | Manuais, instruções ou normas (procedimentos e/ou documentos padronizados) desatualizados ou inexistentes. | Instituir manuais/normativos com vistas ao aprimoramento dos procedimentos de gestão e fiscalização contratual; | PPCI-009/2018 | Encerrada |
| | Renovação de contratos com pendência de comprovação da regularidade fiscal-previdenciária do contratado | | | | |
| | Ausência ou insuficiência de demonstração da vantajosidade de aditamentos contratuais | | | | |
| Gestão e Fiscalização | Ausência de implementação de encaminhamentos apontados em pareceres jurídicos ou a explicitação, por escrito, dos motivos que embasaram as alternativas adotadas | Insuficiência na supervisão/monitoramento da gestão dos processos | Normalizar o fluxo dos procedimentos de gestão e fiscalização dos contratos, | PPCI-009/2018 | Encerrada |
| | Publicação intempestiva ou deficiente das portarias de designação dos fiscais de contratos | Ausência de clareza quanto às funções e responsabilidades. | | | |
| | Ausência de notificação/medidas administrativas para correção de faltas contratuais | | | | |

Considerando o Decreto 416/2020 que instituiu o tele trabalho, como ação preventiva frente ao Covid-19, a análise foi documental bem como as respostas aos questionários enviados pela SEPLAG, pode constatar o seguinte:

- Nota-se, o atendimento à recomendação que trata de aumentar o efetivo de 4 (quatro) para 9 (nove) servidores, lotados no setor de aquisições e contratos;
- As publicações dos extratos de contratos com dados insuficientes como a data do contrato, apontado no RACI de 004/2018 como falta de procedimento desatualizados,



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

percebe-se que em 2020 os extratos já apresentam todos os dados essenciais para atender ao princípio da publicidade;

- A SEPLAG ao publicar a IN Nº 01/2020 onde estabelece um fluxo que instrui os fiscais de contratos a notificar qualquer ocorrência ou registro ao contratado, e caso ultrapasse a sua competência encaminhar à autoridade competente, tem uma melhora significativa no fluxos, procedimentos, com vistas a melhorar a gestão e fiscalização de contratos.

Após, a avaliação do acompanhamento, descreve-se os problemas identificados.

Escopo

A Secretária de Planejamento e Gestão de Mato Grosso-SEPLAG nos enviou uma relação de 53 (cinquenta e três) contratos em execução, e foram selecionados uma amostra de 08 (oito) processos contratuais com os correspondentes termos aditivos (dezesseis) e dois últimos processos de pagamento de cada contrato, digitalizados de capa a capa para mensurar a eficácia do sistema de controle interno, quanto ao ponto de controle Gestão e Fiscalização de Contratos, conforme tabela abaixo:

| Ø | Processo | Contrato | Empresa | Termo Aditivo | Processo de pagamento |
|----------|-----------------|-----------------|----------------|----------------------------|------------------------------|
| 1 | 490651/2018 | 007/2019 | DSS | 1º T.A. | 464794/2019 72509/2020 |
| 2 | 78606/2019 | 008/2018 | A.M.ABREU | 1º T.A. | 563549/2019 642065/2019 |
| 3 | 275519/2019 | 006/2017 | TECHNE | 1º 2º T.A. | 54885/2020 59998/2020 |
| 4 | 331149/2019 | 015/2019 | SUPRIDATAS | | 133848/2019 33701/2020 |
| 5 | 142111/2016 | 041/2017 | CORECO | 1, 2,3, 4º T.A. | 51182/2020 140500/2020 |
| 6 | 608714/2018 | 024/2018 | INTEGRAÇÃO | 1º T.A | 11117/2020 54885/2020 |
| 7 | 578894/2016 | 040/2016 | LIDERANÇA | 1, 2, 3, 4, 5, 6º TA | 77632/2020 12561/2020 |
| 8 | 225139/2019 | 015/2018 | STELMAT | 1º T.A | 139921/2020 60501/2020 |



A amostra foi selecionada a partir dos processos de contratação realizados no período de março/2019 a março/2020, de acordo com critérios de materialidade e risco. A mensuração de efeitos e identificação de causas incluiu ainda a inspeção documental de contratos anteriores ao período de análise.

A análise foi documental com questionário enviado ao setor responsável, respondido por e-mail.

Dando prosseguimento a análise, verificam-se na presente avaliação de controles internos os seguintes problemas:

Ausência de cláusulas essenciais nos contratos

Dentre a amostra analisada, relativa aos contratos e suas alterações, verificou-se em 50% destes existia ausências ou deficiências de cláusulas contratuais, conforme as situações demonstradas a seguir.

No 1º Termo Aditivo de contrato Nº 024/2018 (1/8) foi prorrogado por mais 12 meses por entender-se que os serviços prestados eram de natureza continuada. No entanto, nem a Ata de Registro de Preços 002/2017/SECITECI, nem o contrato **continham cláusula que autorizasse a prorrogação contratual** conforme previsão do art. 57, Lei 8.666/1993. Diante dos fatos, o parecer da PGE mostrou-se favorável a prorrogação contratual, desde que a SEPLAG demonstrasse que os serviços previstos no contrato, estava inserido no art. 57, da Lei 8.666/1993. Nos autos, o órgão apresentou a Justificativa Técnica e deu parecer favorável para a continuidade do contrato.

Em dois (2) contratos (008/2018, 024/2018) analisados havia a existência de cláusulas essenciais, porém com insuficiência de detalhes como a **data base ou de repactuação** (Lei nº 10.192/2001) para contagem da anualidade a partir do orçamento a que se referir, para os contratos de serviços continuados sem mão de obra exclusiva, conforme previsão do art. 55, III, Lei 8666/1993.

A cláusula que contenha o reajuste de preços, data base ou periodicidade é informação elementar a fim de manter o equilíbrio econômico financeiro estabelecido entre as partes e acautelar-se de possíveis riscos de mercado, principalmente nos contratos com solução de continuidade.

O contrato nº 040/2016, que trata de serviços continuados, na cláusula de **sansões administrativas** não consta especificamente como falta: (i) o não pagamento do salário, do



vale-transporte e do auxílio alimentação no prazo previsto em lei; (ii) o não recolhimento das contribuições sociais da Previdência Social; e (iii) o não recolhimento do FGTS dos empregados. (Acórdão TCU nº 1.214/2013-P).

O artigo 55 da Lei nº 8666/1993 prevê que a ausência de cláusulas necessárias nos contratos administrativos poderá acarretar nulidades e a sua insuficiência ou deficiência gerará muitas discussões entre fornecedores e Poder Público, as quais poderão redundar em processos administrativos ou judiciais, fazendo com que o fornecimento do bem ou serviço pretendido pela Administração Pública fique prejudicado.

Ausência de registro dos Contratos Administrativos, suas alterações e ocorrências no SIAG-C

Os contratos formalizados pela SEPLAG e tramitados no sistema, 100% constavam no sistema, mas em 50% faltavam algum tipo de informação, como exemplo cita-se: nome do fiscal e gestor. A introdução de informações tem o objetivo de proporcionar um maior controle de informações consoante a Lei n. 12.527/2011.

O gestor de contrato ou departamento responsável deverá tramitar os processos contratuais derivados de processos de aquisição no sistema governamental SIAG-C, bem como suas alterações, hipótese regulamentada pelo art. 106, III, Decreto 840/2017 e a Lei n. 12.527/2011.

Publicação intempestiva ou deficiente dos extratos dos contratos ou seus aditamentos no DOE

O contrato 024/2018 foi publicado no DOE 27410, com 22 dias de atraso após a assinatura, em desconformidade com a medida imposta pelo art. 99 § 1ª, do Decreto 840/2017, que prevê 20 dias.

Em 100% dos extratos de contratos ou aditivos publicados no DOE não continham a informação do CNPJ da empresa contratada.

O extrato do contrato 007/2019 não havia registro da dotação orçamentária e em outro (DOE Nº 27057) não continha o nº da licitação que fundamentou e originou o contrato, o que contraria o dispositivo legal do art. 99, § 1º, Dec. 840/2017.

Os extratos publicados no Diário Oficial de forma tempestiva e completa é condição essencial para a publicidade dos atos da administração pública conforme determina art. 61, PU, Lei nº 8.666/1993 (Acórdão TCU nº 2236/2014-Plenário).



Inconsistências e incoerências nos relatórios de fiscalização

Conforme o art. 23, da INº 01, de 17 janeiro de 2020, a execução dos contratos que compreendam serviços continuados com exclusividade de mão de obra, deverá ser acompanhada e fiscalizada por meio de instrumentos que possibilitem um controle mais amplo quanto a mensuração dos serviços efetuados, dos seguintes aspectos: I - os resultados alcançados em relação ao contratado, com a verificação dos prazos de execução e da qualidade demandada; II - os recursos humanos empregados em função da quantidade e da formação profissional exigidas; III - a qualidade e quantidade dos recursos materiais utilizados; IV - a adequação dos serviços prestados à rotina de execução estabelecida; V - o cumprimento das demais obrigações decorrentes do contrato; e VI - a satisfação do público usuário.

Em 100% dos relatórios elaborados pelos fiscais de contrato e anexo aos processos de pagamento, continham informações superficiais quanto ao andamento, acompanhamento e informações da fiscalização, como qualidade, se os prestadores tem a formação desejada para preenchimento do cargo, se tem preposto, quantidade de profissionais, principalmente das empresas prestadoras de serviços continuados.

A fiscalização de contratos é prerrogativa da administração pública, é um dever com a finalidade precípua de verificar se a contratada executou fielmente a avença, nesse interim o servidor designado como fiscal de contrato, deve relatar todos os detalhes verificados ao longo do período da vigência contratual, seja da entrega provisória ou definitiva (Art. 67 da Lei n.º 8.666/1993. Acórdão TCU nº 5848/2013-1C).

4.3.1.2 Identificação da(s) Causa(s)

Insuficiência na supervisão/monitoramento da gestão dos processos.

A supervisão/monitoramento insuficiente está relacionada às questões de cláusulas contratuais insuficientes, incompletas ou com erros formais já apontados, como deficiências de cláusulas contratuais, relacionadas a prorrogação de contratos, data-base e sanções, que pode comprometer a solução de contratos. Desse modo, a ausência de gestão de processos contratuais pode comprometer sobremaneira a sua resolução, provocando discussões na via administrativa e jurídica, que poderiam ser evitadas com a edição de cláusulas contratuais editadas de forma clara e dentro da lei de Licitações.

A ausência de informações no sistema SIAG-C dos contratos formulados pela SEPLAG compromete a transparência da informação, entre as causas está a falta de monitoramento



e a orientação aos servidores responsáveis para que o sistema seja alimentado de forma integral.

Ausência de controle e monitoramento nas datas na publicação dos extratos a serem publicados no DOE com todos os elementos das partes contratuais, como dotação orçamentária e o número da licitação que originou o contrato, podem comprometer a transparência pública sobre o ato e utilização dos recursos públicos.

Capacitação formal insuficiente/deficitária.

Pela análise das planilhas informadas pela SEPLAG, atualmente possui 102 (cento e dois) fiscais designados, destes, 42 (quarenta e dois) fiscais tem menos de dois (2) anos de experiência. Conforme documentos e informações enviadas, em 2017 o órgão fez um WORKSHOP do sistema SIAG-C estendida a 52 (cinquenta e dois) servidores da administração direta e indireta, destes 5 (cinco) eram servidores da SEPLAG.

A SEPLAG ao longo de 2017 a 2019 planejou e executou capacitação sobre o sistema SIAG e SIAG-C, com a finalidade de aprimoramento desta importante ferramenta administrativa. No entanto, não realizou no mesmo ano capacitação sobre o tema de fiscalização de contratos.

A insuficiência de capacitação dos servidores sobre gestão e fiscalização de contratos implica em elevados riscos à Administração, especialmente quanto ao cometimento de erros, de leves a graves, ocasionados por desconhecimento da legislação em vigor e da forma adequada de aplicá-la nos casos práticos.

Ainda, a ausência de capacitações adequadas podem provocar no servidor, ao desempenhar suas atividades, veja-se tomado de excessos de dúvidas e incertezas quanto ao tratamento correto a ser dado, o que tem por consequência perda de eficiência e criação de gargalos no desempenho das rotinas de trabalho.

4.3.1.3 Recomendações

Elaboração de checklist ou formulários de verificação para acompanhamento e monitoramento das cláusulas contratuais, inserção dos dados no SIAG e controle das datas de publicação e prorrogações.

Promover capacitação aos servidores envolvidos na fiscalização e gestão de contratos, baseado na educação continuada deste tema tão importante.



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 12 (doze) pontos de controles, representados por atividades ou processos administrativos, divididos em subsistemas (Gestão de Pessoas, Contratações e Entidade) a fim de realizar análise dos problemas, identificar as causas e apresentar recomendações de medidas a serem implementadas para eliminar ou mitigar as fragilidades geradoras das falhas.

Abaixo são apresentados os problemas detectados na Avaliação de Controles Internos 2020:

| Subsistema | Pontos de Controle | Problema Detectado | |
|-----------------------|---------------------------|---|--|
| Contratações | Gestão de Contratos | Ausência de cláusulas essenciais nos contratos Ausência de registro dos Contratos Administrativos, suas alterações e ocorrências no SIAG-C Publicação intempestiva ou deficiente dos extratos dos contratos ou seus aditamentos no DOE | |
| | Fiscalização de Contratos | Inconsistências e incoerências nos relatórios de fiscalização | |
| Gestão de Pessoas | Desligamento | Pagamento indevido a agente público desligado O órgão não publica o desligamento do servidor tempestivamente | |
| | Deveres Funcionais | Servidor sem controle de ponto | |
| | Estabilidade e Progressão | Os processos não contêm documentos comprobatórios dos procedimentos necessários a elaboração do ato | |
| | Licenças e Afastamentos | Deficiência ou ausência no controle de Licença -prêmio. Períodos de licença-prêmio acumulados acima do permitido pela legislação Ausência de acompanhamento de assistente social. Ausência de manifestação da unidade de Perícia Oficial do Estado Concessão indevida de afastamento | |
| | Recrutamento e Admissão | Publicação de nomeação de cargo em comissão com efeitos retroativos | |
| | Remuneração e Indenização | Não consta o pagamento, da gratificação natalina aos servidores, referente ao período trabalhado. Não foram contempladas as férias nas folhas de rescisões | |
| | | Valor pago de gratificação natalina incorreto Houve pagamento de indenização de férias em desacordo com a legislação Pagamento indevido | |
| Avaliação de Entidade | Ambiente de Controle | Inexistência de processos para avaliar o desempenho das pessoas e das equipes em relação às normas de conduta da organização Programa Interno de Desenvolvimento dos servidores Plano de capacitação Plano de Formação Gerencial / Desenvolvimento de Lideranças Pesquisa Anual de Clima Organizacional | |
| | | Atividade de Controle | Ausência de manuais, fluxos, relatórios ou trabalhos relevantes na Unidade de Controle de Riscos da SEPLAG |
| | | Avaliação de Risco | Ausência de política e/ou um plano de gestão de riscos |
| | | Informação e Comunicação | Aumento exponencial de Denúncias e Reclamações no sistema Fale Cidadão |



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

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:

| Subsistema | Pontos de Controle | Causa |
|---|---|---|
| Contratações | Gestão de Contratos | Insuficiência na supervisão/monitoramento da gestão dos processos |
| | Fiscalização de Contratos | Capacitação formal insuficiente/deficitária |
| Gestão de Pessoas | Desligamento | Deficiências nos fluxos de informação e comunicação |
| | Deveres Funcionais | Manuais, instruções ou normas (procedimentos e/ou documentos padronizados) desatualizados ou inexistentes |
| | Estabilidade e Progressão | Capacitação formal insuficiente/deficitária |
| | Licenças e Afastamentos | Insuficiência na supervisão/monitoramento da gestão dos processos |
| | | Processos mal concebidos/inconsistentes (exemplo: fluxo, desenho, etc.) |
| | | Capacitação formal insuficiente/deficitária |
| | Recrutamento e Seleção | Processos mal concebidos/inconsistentes (exemplo: fluxo, desenho, etc.) |
| Deficiências nos fluxos de informação e comunicação | | |
| Remuneração e Indenização | Capacitação formal insuficiente/deficitária | |
| | Manuais, instruções ou normas (procedimentos e/ou documentos padronizados) desatualizados ou inexistentes | |

As vulnerabilidades mais representativas são: "Capacitação formal insuficiente/deficitária", "manuais e instruções ou normas desatualizados ou inexistentes" e "Processos mal concebidos/inconsistentes (exemplo: fluxo, desenho, etc.)". 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.



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

É nosso relatório;

À apreciação superior.

Cuiabá, 19 de Fevereiro de 2021

Breno Camargo Santiago
Superintendente de Controle

Gilmar Souza da Silva
Superintendente de Atos de Pessoal