



<b>RELATÓRIO DE AUDITORIA INTERNA</b>	
Forma de Execução da Auditoria	Regular
Processo	2.030/2018
Objeto	Gestão dos Recursos Humanos

## **I – APRESENTAÇÃO**

As atividades de auditoria da Unidade Central de Controle Interno - UCCI planejadas para o exercício de 2018 constam no Plano Anual de Auditoria Interna – PAAI (Anexo II). O objeto de auditoria instaurado neste processo refere-se ao item 2 (Gestão dos Recursos Humanos), constituindo um conjunto de procedimentos que tem por objetivo examinar a integridade, adequação e eficácia dos controles internos, das informações físicas, contábeis, financeiras e operacionais do auditado.

A auditoria de Gestão dos Recursos Humanos, planejada para ser realizada no mês de março/2018, foi instaurada através do processo nº 2.030/2018.

## **II – LEVANTAMENTO E COLETA DE DADOS**

Os dados serão coletados/extraídos através de consulta ao sistema de recursos humanos, autorizados pelo Secretário Municipal de Administração, e as informações não disponíveis no sistema serão solicitadas ao respectivo setor. A maioria dos 23 (vinte e três) itens a serem analisado/auditados pode ser obtida através de consulta simples ao sistema de recursos humanos e/o portal da transparência, evitando desta forma, o retrabalho da equipe de recursos humanos.

## **III – PERÍODO DE EXECUÇÃO**

O período para execução da auditoria será até 31.07.2018, compreendendo a análise de 100% dos itens listados no anexo II do PAAI, iniciando-se em 01.01.2018 e às conferências sempre sendo trazidas ao período mais próximo da análise de fato. O prazo poderá ser estendido caso a UCCI não tenha analisado todos os itens até a data prevista.

## **IV - OBJETO DA AUDITORIA**

O objeto de auditoria será a verificação com base nas disposições legais dos pontos de controle da Gestão dos Recursos Humanos, listados no anexo II, item 2 do PAAI. Os itens listados serão



detalhados e aprofundada a análise em detrimento a extensividade do assunto. Serão analisados os seguintes pontos de controle da Gestão dos Recursos Humanos:

### **1 - Quantitativo de pessoal**

Ponto de Controle: Identificar por Unidade Gestora o quantitativo de pessoal efetivo e contrato.

### **2 - Sistema de Controle de Pagamentos**

Ponto de Controle: Identificar qual instrumento existe para controlar/atestar mensalmente o efetivo exercício da função do servidor.

### **3 - Contratação por tempo determinado**

Ponto de Controle: Identificar se existe contratação por tempo determinado. Se sim, identificar a legislação que ampara a contratação e quantitativo por Unidade Gestora.

### **4 - Legalidade dos processos de provimento**

Ponto de Controle: Analisar se os processos de provimento estão instruídos devidamente e se foram encaminhados e/ou registrados no TCEES.

### **5 - Folha de pagamento**

Ponto de Controle: Identificar o montante por Unidade Gestora da despesa total de pessoal e os encargos sociais; identificar se o registro e/ou pagamento está obedecendo ao princípio da competência.

### **6 - Licenças, afastamentos e férias**

Ponto de Controle: Identificar se foram concedidas licenças e qualificar que tipo de licença e prazo; Identificar se foram concedidos afastamentos e qualificar que tipo de afastamento e prazo; identificar se houve gozo de férias com os períodos aquisitivos em relação à admissão de cada servidor efetivo e se há cumprimento e/ou descumprimento da legislação trabalhista em relação ao assunto.

### **7 – Gratificações**

Ponto de Controle: Identificar quais servidores percebe gratificação e se o pagamento está em conformidade com a legislação e cada cargo.



## **8 - Benefícios assistenciais**

Ponto de Controle: Identificar se o município concede benefício assistencial aos servidores. Se sim, que tipo de benefício, valor e a legislação que ampara tal ato.

## **9 - Adicional por tempo de Serviço**

Ponto de Controle: Identificar se existe concessão de adicional de tempo de serviço. Se sim, qual a legislação e quais servidores percebem. Esta análise poderá ser realizada por amostragem não estatística.

## **10 - Adicional por serviço extraordinário (Hora-Extra)**

Ponto de Controle: Identificar se existe pagamento por serviço extraordinário. Se sim, identificar a forma de controle e a justificativa para o pagamento.

## **11 - Adicional Noturno**

Ponto de Controle: Identificar se há pagamento de adicional noturno. Se sim, quais os servidores percebem e se a função exercida faz jus ao direito do adicional.

## **12 – Diárias**

Ponto de Controle: Identificar se existe pagamento de diárias. Se sim, qual a legislação que ampara e qual a forma de registro do pagamento.

## **13 - Acumulação de cargos**

Ponto de Controle: Identificar se existe servidor acumulando cargo. Se sim, identificar se o(s) caso (s) está previsto na legislação vigente.

## **14 - Teto Constitucional**

Ponto de Controle: Identificar se há servidor com remuneração acima do teto constitucional. Se sim, recomendar providências.

## **15 - Insalubridade e Periculosidade**

Ponto de Controle: Identificar se existe pagamento de Insalubridade e de Periculosidade. Se sim, qual servidor e em qual função. Identificar se existe legislação própria que disciplina o assunto.



### **16 – Exonerações**

Ponto de Controle: Identificar se houve exoneração. Se sim, de qual servidor e o motivo, exceto, as por prazo de contrato determinado.

### **17 – Aposentadorias**

Ponto de Controle: Identificar se houve concessão de aposentadoria no período da auditoria. Se sim, identificar o motivo, a data de desligamento e a data de aposentadoria do regime previdenciário.

### **18 - Seguridade Social**

Ponto de Controle: Identificar o regime previdenciário adotado pelo município. Identificar a regularidade de transferência dos valores devidos ao respectivo regime.

### **19 - Processo Administrativo Disciplinar**

Ponto de Controle: Identificar se existe em andamento processo administrativo disciplinar contra servidor. Identificar se existe comissão de julgamento.

### **20 - Desvio de Função**

Ponto de Controle: Identificar se existe servidor exercendo função em desvio de sua finalidade.

### **21 - Indenizações judiciais**

Ponto de Controle: Identificar se existe registrada demanda judicial que caracteriza indenização trabalhista. Se sim, quantificar monetariamente.

### **22 - Política de recursos humanos**

Ponto de Controle: Identificar se o Setor de Recursos Humanos possui plano estratégico que contemple políticas de valorização do capital humano. Identificar se existe falta registrada ao serviço. Se sim, qual o volume e qual o motivo.

### **23 - Evolução da folha de pagamento**

Ponto de Controle: Identificar se houve crescimento na despesa total de pessoal comparando o 2º semestre/2017 com a do 1º semestre/2018. Representar graficamente.



## V – ANÁLISE DOS DADOS

### 1 - Quantitativo de pessoal

Foi extraído do portal da transparência relatório referente ao mês de abril/2018 contendo relação dos servidores, vínculo, cargo, data de admissão, demissão e situação por Unidade Gestora. O resultado está demonstrado na tabela abaixo.

UNIDADE GESTORA: PREFEITURA		
ORD	VÍNCULO	QUANTIDADE
01	Comissionado	18
02	Contrato temporário	197
03	Estatutário	179
04	Estagiário	49
05	Eleito	02
06	Inativo	13
07	Pensionista	09
<b>TOTAL</b>		<b>467</b>

Do total de 197 contratos temporários, 112 são Professores na rede municipal de ensino e 34 Auxiliar de Serviços Gerais. Do total de 179 servidores estatutários, 60 são Professores da rede municipal de ensino.

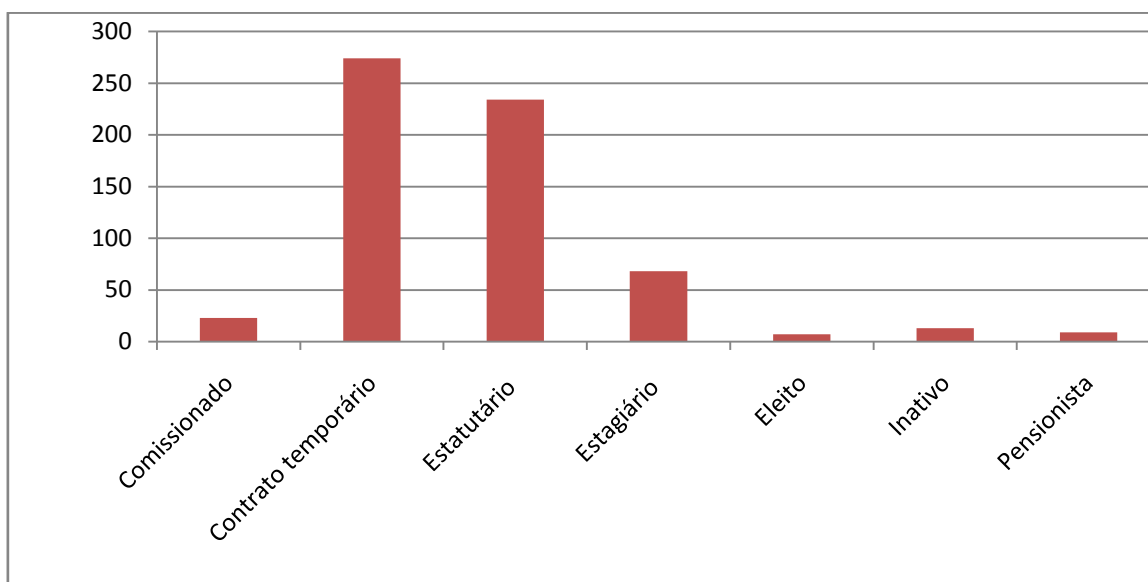
UNIDADE GESTORA: FUNDO MUNICIPAL DE SAÚDE		
ORD	VÍNCULO	QUANTIDADE
01	Comissionado	02
02	Contrato temporário	70
03	Estatutário	46
04	Estagiário	11
<b>TOTAL</b>		<b>129</b>

Do total de 70 contratos temporários, 30 são Agente Comunitário de Saúde (Contrato por tempo indeterminado).

UNIDADE GESTORA: FUNDO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL		
ORD	VÍNCULO	QUANTIDADE
01	Comissionado	03
02	Contrato temporário	07
03	Estatutário	09
04	Estagiário	08
05	Eleito (Conselho Tutelar)	05
<b>TOTAL</b>		<b>32</b>

A tabela a seguir demonstra o resultado consolidado do município de Conceição do Castelo em relação ao quantitativo de servidores no mês de abril/2018 que compõem a folha de pagamento.

UNIDADE GESTORA: MUNICÍPIO DE CONCEIÇÃO DO CASTELO			
ORD	VÍNCULO	QUANTIDADE	%
01	Comissionado	23	3,66
02	Contrato temporário	274	43,64
03	Estatutário	234	37,26
04	Estagiário	68	10,83
05	Eleito	07	1,11
06	Inativo	13	2,07
07	Pensionista	09	1,43
<b>TOTAL</b>		<b>628</b>	<b>100</b>



## 2 - Sistema de Controle de Pagamentos

Foi identificado que cada Secretaria elabora o Atestado de Exercício e encaminha o Setor de Recursos Humanos no dia 15 de cada mês. O pagamento é realizado sempre na última sexta-feira de cada mês.

### 3 - Contratação por tempo determinado

Existe contratação temporária amparada pela Lei nº 1.962/2017 para o período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2018. Contratados com base nos processos seletivos 02/2017, 01/2018 e 02/2018.

UNIDADE GESTORA	VÍNCULO	QUANTIDADE
PREFEITURA	Comissionado	18
	Eleito (Prefeito/Vice)	02
	Contrato temporário	197
FUNDO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL	Comissionado	03
	Eleito (Conselho Tutelar)	05
	Contrato temporário	07
FUNDO DE SAÚDE	Comissionado	02
	Contrato temporário	40
	Contrato indeterminado	30

### 4 - Legalidade dos processos de provimento

Foi constatado que está em vigência o Concurso Público 001/2016. As nomeações ocorreram a partir de 01.02.2017. O envio e registro dos Atos de Pessoal no TCEES encontram-se disciplinado na Instrução Normativa TC nº 38/2016, onde deve ser realizada a remessa digital ao Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo dos atos inerentes à admissão de pessoal para os cargos e empregos públicos, por meio do sistema CidadES, módulo Registro de Atos de Pessoal, pela administração direta e indireta das esferas estadual e municipal. Através da Decisão plenária TC nº 03/2018 o TCEES prorrogou o prazo de envio da remessa dos Atos de Pessoal de Concursos anteriores a 31.03.2017, para 31.12.2018 (o prazo anterior era até 31.12.2017). O município encaminhou parcialmente os documentos/informações exigidos pela IN 34/2016, estando em fase de acertos/adequações no sistema da folha de pagamento para que as informações sejam enviadas. O município no ano de 2017 preparou e encaminhou todo o processo do Concurso Público 001/2016, porém, foi recusado pelo TCEES em meio físico.

### 5 - Folha de pagamento

Foi analisado o período compreendido entre o mês de janeiro a junho de 2018, da Despesa Total de Pessoal, sendo constatado o montante da despesa empenhada, liquidada e paga, e o percentual correspondente a cada Unidade, a saber:



Unidade Gestora	Folha de Pagamento (A)	Encargos Previdenciários (B)	Despesa Total de Pessoal (A + B)	%
Prefeitura	4.817.956,22	988.980,92	5.806.937,14	67,88
Fundo de Saúde	1.976.901,65	409.157,28	2.386.058,93	27,89
Fundo Social A.	299.524,99	62.381,24	361.906,23	4,23
TOTAL	7.105.019,99	1.460.519,44	8.554.902,30	100,00

Em relação ao registro e/ou pagamento em detrimento ao princípio da competência foi constatado que houve registro e pagamento em desobediência a tal princípio. O fato ocorreu em algumas contratações temporárias onde o processo de admissão foi efetivado posteriormente ao fechamento da folha de pagamento. O Setor de Recursos Humanos realizou no sistema a contratação retroativa e o pagamento lançado como diferença de salário no mês subsequente, contrariando ao que dispõe o princípio da competência. O fato gerador foi ocorrido em período diferente ao empenho e pagamento.

#### **6 - Licenças, afastamentos e férias**

Foi constatado que existem servidores efetivos gozando de licença sem vencimento e cedidos para outro município, sendo: Araceli Belisário Pinto; Cirléia Inês da Cruz; Dayse Rachelle Piovezan Tozato Marques; Edmara Mareto Belisário; Ilda Cristina Daré Gouvêa; Dayane Cassandri; Sandra Cristina Pinto Daré Perim; Magda Vieira de Moraes; Suely Alves de Oliveira Otoni.

Em relação à concessão de férias foi constatado que o controle existente ainda é mecânico (anotação em ficha na pasta do servidor); as informações disponíveis no sistema não atendem ao resultado esperado da pesquisa. Dos servidores gozando férias no mês de maio/2018 foi identificado que o período aquisitivo foi o último vencido. O Setor de Recursos Humanos informou que o sistema será atualizado neste exercício em detrimento às exigências do e - Social.

#### **7 – Gratificações**

Foi identificado que os servidores abaixo relacionados exercem função gratificada (EFG-5) com remuneração e/ou cargo em comissão com opção do percentual do respectivo cargo em comissão, sendo:





Prefeitura Municipal

<b>NOME DO SERVIDOR</b>	<b>LEGISLAÇÃO</b>	<b>%</b>
Adriana dos Santos	LC 002/94	30
Aguinaldo Cassandro	LC 002/94	40 CC2
Ana Alzira Pinto Nicola	LC 002/94	30
Ana Elena Dalvi Timoteo	LEI 1.244/08	40
Clécio Eduardo Viana	LC 065/13	40 CC1
Cristovão Edjunior Vargas	LEI 1.148/07	30
Jose Romário Azevedo	LEI 1.244/08	40
Joselaine Pinheiro Coelho	LEI 1.244/08	40
Laurisa Vargas Bueno Serpa	LC 021/05	30
Marcio Giovanni Follis	LC 072/14	30
Paulo Roberto Caçandro	LC 002/94	40 CC2
Renan do Carmo Martins	LC 048/08	30
Rosilene Maria Coco	LC 002/94	30
Valéria Pravato Guarnier	LEI 1.244/08	60
Veneranda da Penha Silveira da Rocha	LC 002/94	30

Fundo Municipal de Saúde

<b>NOME DO SERVIDOR</b>	<b>LEGISLAÇÃO</b>	<b>%</b>
Angela Maria Dassie	LC 002/94	40 CC2

Fundo Municipal de Assistência Social

<b>NOME DO SERVIDOR</b>	<b>LEGISLAÇÃO</b>	<b>%</b>
Roselene Larrieu de Mello Zoboli	LC 002/94	40 CC2
Luzia Driusso	LC 066/13	30

### **8 - Benefícios assistenciais**

O município concede auxílio alimentação com base na Lei nº 1.899/2017 e 1.960/2017. O valor mensal do benefício é de R\$ 200,00 e no final do ano poderá haver complementação (bônus natalino).

### **9 - Adicional de Tempo de Serviço**

O município concede Adicional de Tempo de Serviço com base na Lei Complementar nº 046/94 (Estatuto dos Servidores Público Estadual). A previsão encontra-se disciplina no art. 106 da referida lei. O Adicional é concedido a cada 05 (cinco) anos de efetivo exercício e no percentual de 5%, limitado a 35% e calculado sobre o valor do respectivo vencimento. Para os servidores públicos nomeados até 08 de janeiro de 1997, o adicional será concedido a cada 05 (cinco)



anos, podendo chegar a 60% e calculado sobre o vencimento básico do cargo.

O município também concede com base na mesma legislação (art. 108), Adicional de Assiduidade, onde o direito é adquirido a cada decênio ininterrupto de efetivo exercício prestado, na ordem de 2% a partir da promulgação da referida lei.

#### **10 - Adicional por serviço extraordinário (Hora-Extra)**

A UCCI constatou que mesmo depois de emitido Parecer de Alerta com várias recomendações, dentre elas, a vedação de contratação de hora extra, houve de janeiro a maio de 2018, pagamentos de 4.585 (quatro mil quinhentos e oitenta e cinco) horas extras, totalizando R\$ 46.993,05 com os encargos sociais, comprovadas através emissão de relatório de lançamentos específicos (Hora Extra) extraído do sistema de folha de pagamento da Prefeitura, Fundos Municipal de Saúde e Assistência Social. Foi constatado que houve pagamento de hora extra para os mais diversos cargos, sendo: Engenheiro Civil, Fiscal de Serviço Urbano, Calceteiro, Trabalhador Braçal, Motorista, Auxiliar de Serviços Gerais, Gari, Bombeiro, Guarda Municipal, Pedreiro, Agente de Saúde, Auxiliar de Enfermagem, Técnico de Enfermagem e Recepcionista).

As horas extras são informadas no atestado de exercício encaminhado ao Setor de Recursos Humanos por cada Secretaria. Após a constatação a UCCI encaminhou através do protocolo nº 3.478/2018 (datado de 28.05.2018), recomendação ao Gestor para que analise e tome providências em relação aos pagamentos de horas extras em período não permitido pela Lei de Responsabilidade fiscal e pela Lei de Diretrizes Orçamentária.

As justificativas apresentadas para cada caso pelos respectivos Secretários das pastas, não apresentam fundamentos, que comprovam a necessidade extrema e de interesse público pelo uso extraordinário do serviço.

#### **11 - Adicional Noturno**

Foi constatado que há pagamento de adicional noturno aos servidores que exercem a função de médico plantonista 24 horas; técnico e auxiliar de enfermagem em escala 12x36; motorista de ambulância do Hospital em escala 24x72 e guarda municipal noturno em escala 12x36, comprovado através de relatório de lançamentos específicos extraído do sistema da folha de pagamento do Setor de Recursos



Humanos. Adicional concedido nos termos do art. 7º da CF e da Lei Complementar 046/94.

## **12 – Diárias**

A concessão de diárias é amparada pela Lei nº 1.694/2014 e pelo Decreto nº 2.540/2015 que reajusta e fixa o valor da diária completa em R\$ 64,00 e meio diária em R\$ 32,00. Foram analisados os pagamentos referentes ao mês de abril/2018, sendo constatado o valor de R\$ 1.792,00 na Prefeitura; R\$ 5.344,00 no Fundo Municipal de Saúde e R\$ 992,00 no Fundo Municipal de Assistência Social. O relatório pode ser consultado no Portal da Transparência.

## **13 - Acumulação de cargos**

Foi constatado que existem 02 (dois) servidores efetivos no município acumulando cargos. A acumulação dos cargos constatados é legal, sendo um servidor ocupando o cargo de Professor PA e Professor PB; e outro ocupando o cargo de Professor PA e Técnico Educacional 25 horas.

## **14 - Teto Constitucional**

Foram analisados pagamentos do mês de maio/2018 de todos os servidores da Prefeitura, Fundos de Saúde e Assistência Social. O teto constitucional no município é o subsídio do Prefeito fixado em R\$ 11.313,77. No Fundo Municipal de Saúde, os 04 (quatro) médicos da ESF tem remuneração atual de R\$ 11.507,56. Com a aplicação da legislação do teto constitucional a remuneração é reduzida em R\$ 193,80 atingindo o valor máximo permitido de R\$ 11.313,77.

## **15 - Insalubridade e Periculosidade**

Foi constatado que há pagamento de Adicional de Insalubridade e Periculosidade para servidores lotados na Prefeitura, Fundo Municipal de Saúde e Fundo Municipal de Assistência Social, comprovado através de relatório de lançamentos específicos extraídos do sistema da folha de pagamento do Setor de Recursos Humanos. A concessão do Adicional de Insalubridade e Periculosidade é amparada por um Laudo Técnico elaborado para o município em 20.07.2006 pelo Engenheiro Mecânico, Luiz Alberto Prates Ferreira, CREA 2079/D – 11ª R, Engenheiro de Segurança do Trabalho – Reg. Mtb nº 702, contendo os cargos por Secretarias e a informação de SIM ou NÃO para o direito aos adicionais, percentual incidente dos adicionais e o agente causador do risco. Em relação ao grau de Insalubridade existe



PREFEITURA MUNICIPAL DE CONCEIÇÃO DO CASTELO  
UNIDADE CENTRAL DE CONTROLE INTERNO



a classificação para 20% e 40% em detrimento ao risco. No mês de maio/2018 foi identificado que na Prefeitura 35 servidores recebem Insalubridade de 20% e 08 servidores de 40%, e 01 servidor recebe Adicional de Periculosidade. No Fundo Municipal de Saúde 63 servidores recebem Adicional de Insalubridade de 20% e no Fundo Municipal de Assistência Social 02 servidores recebem Adicional de Insalubridade de 20%.

Foi analisada, em conformidade com Laudo Técnico, a relação do cargo e da função atual exercida pelo servidor.

Foi constatado que há pagamento irregular em relação à atual função exercida pelo servidor, tendo em vista que o Adicional de Insalubridade ou de Periculosidade é inerente à função e não ao cargo do servidor, bem como servidor em desvio de função percebendo remuneração de Adicional de Insalubridade em percentual/grau divergente da função.

Na tabela 1 encontram-se demonstrados os casos irregulares de Adicional de Insalubridade 20% na Prefeitura:

NOME DO SERVIDOR	CARGO EFETIVO	FUNÇÃO EXERCIDA	DIREITO
Aguinaldo Cassandro	Pedreiro	Chefe do Dep. Serviços Urbanos*	Não
Paulo Roberto Caçandro	Operador de Máquina	Chefe Dep. Obras*	Não

Tabela 1

A função pressupõe exercer o nível de chefia, assessoramento e direção (diferente da execução das atribuições do cargo).

Na tabela 2 encontra-se demonstrado o caso irregular de Adicional de Insalubridade 40% na Prefeitura:

NOME DO SERVIDOR	CARGO EFETIVO	FUNÇÃO EXERCIDA	DIREITO
Edson Degasperi *	Trabalhador Braçal	Gari/Varrição	Não*

Tabela 2

\*Na função de Gari executando a atividade de varrição de rua o servidor tem direito a 20%. O valor de 40% refere-se quando o servidor executa atividades de Gari coleta de lixo.

Na tabela 3 encontra-se demonstrado o caso irregular de Adicional de Periculosidade na Prefeitura:

NOME DO SERVIDOR	CARGO EFETIVO	FUNÇÃO EXERCIDA	DIREITO
Pedro Guilhermino*	Guarda Municipal	Guarda Municipal	Não*



PREFEITURA MUNICIPAL DE CONCEIÇÃO DO CASTELO  
UNIDADE CENTRAL DE CONTROLE INTERNO



Tabela 3

\*Neste caso existe a informação que o servidor presta o serviço de abastecimento de veículo na ausência do responsável ("Almoxarife").

Na tabela 4 encontram-se demonstrados os casos irregulares de Adicional de Insalubridade 20% no Fundo Municipal de Saúde:

NOME DO SERVIDOR	CARGO EFETIVO	FUNÇÃO EXERCIDA	DIREITO
Catia Cilene Carvalho Nunes	Recepcionista	Recepcionista	Não
Edna Thereza Lopes	Recepcionista	Recepcionista	Não
Maria Marciela Ferreira	Recepcionista	Recepcionista	Não
Valdeneide Cezario Gomes	Recepcionista	Recepcionista	Não
Vinicius da Silva	Auxiliar Administrativo	Faturista	Não

Tabela 4

Na tabela 5 encontra-se demonstrado o caso irregular de Adicional de Insalubridade 20% no Fundo Municipal de Assistência Social:

NOME DO SERVIDOR	CARGO EFETIVO	FUNÇÃO EXERCIDA	DIREITO
Paulo Giovane C. Fazolo	Motorista	Motorista (carro pequeno)	Não*

Tabela 5

\* Verificar a situação, pois no Fundo Municipal de Assistência Social existem 02 (dois) motoristas e a maioria dos veículos são de porte pequeno (Siena, Voyage, Spin, Celta), e 01 (um) ônibus utilizado para o serviço de convivência, eventualmente. A Insalubridade é para quem está na função contínua de Motorista de Ônibus/Caminhão.

Foi encaminhada recomendação ao Gestor através do protocolo nº 3.571/2018 para verificar os casos relatados e tomar as devidas providências.

## 16 – Exonerações

No período analisado não houve exoneração de servidor efetivo por quaisquer motivos (a pedido e/ou por justa causa).

## 17 – Aposentadorias

Foi identificado que houve desligamento por motivo de aposentadoria no período da auditoria, sendo 08 na Prefeitura e 02 no Fundo Municipal de Saúde, pelo Regime Geral da Previdência Social. A informação foi extraída do sistema da folha de pagamento.



### **18 - Seguridade Social**

O município adota o Regime Geral da Previdência Social – RGPS e o valor descontado dos segurados (de 8 a 11%) e a parte patronal (de 20 a 21%), são repassados ao Instituto Nacional do Serviço Social – INSS rigorosamente dentro do mês de competência, em média, 20 dias antes ao vencimento.

### **19 - Processo Administrativo Disciplinar**

Foi constatado que existe a Portaria nº 092/2017 que nomeia a Comissão Permanente de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar. Não existe até a presente data demanda na Comissão para apuração.

### **20 - Desvio de Função**

Foi constatado que existe servidor executando atividades em função divergente ao do cargo efetivo/contratado, como por exemplo: Cargo de Trabalhador Braçal exercendo a função de Almoxarife.

### **21 - Indenizações Judiciais**

Ponto de Controle: Identificar se existe registrada demanda judicial que caracteriza indenização trabalhista. Se sim, quantificar monetariamente.

### **22 - Política de recursos humanos**

Foi constatado que o Setor de Recursos Humanos não possui plano estratégico que contemple políticas de valorização do capital humano. A formação e qualificação do profissional para o cargo e/ou função que desempenha fica a critério de cada Secretaria e/ou projeto oferecido por entes superiores.

Em relação à ausência ao trabalho foi constatado que não existe um registro específico e/ou de visão/acesso geral. O Setor de Recursos Humanos não consegue informar/gerar um relatório detalhado por mês, por Secretaria, por motivo de ausência através da extração das informações do sistema, pois as observações são anexadas na pasta funcional do servidor e/ou no atestado de exercício. A maioria das faltas, normalmente, é por abono (somente para o efetivo) e atestado médico. Foram analisadas as faltas que necessitaram de outro servidor substituto para prestar o serviço ao público.

A tabela a seguir demonstra o quantitativo de dias e/ou horas, o custo e os motivos das ausências ao trabalho, no período de janeiro a maio de 2018, por cargo, onde a folha de pagamento foi onerada.

#### Secretaria Municipal de Educação

Cargo	Motivo do Afastamento	Quantidade de dias úteis e/ou horas ausentes	Custo com encargos sociais
Professor PA/PB	Atestado médico	75 dias	7.453,00
Professor PA/PB	Abono	10 dias	
Auxiliar S. Gerais	Atestado médico	18 dias	
Auxiliar de Sala	Atestado médico	12 dias	

#### Secretaria Municipal de Saúde

Cargo	Motivo do Afastamento	Quantidade de dias úteis e/ou horas ausentes	Custo com encargos sociais
Médico	Plantão extra*	492 horas	44.649,00

\*Os plantões extras, segundo o atestado de exercício, referem-se à substituição do profissional médico que foi deslocado por motivo de urgência e/ou emergência para atendimento em outro hospital; por atestado médico no dia do plantão e por suporte ao plantonista do dia.

Demais faltas justificadas por atestado médico e/ou abono e que não geraram custo direto com substituições não foram analisadas.

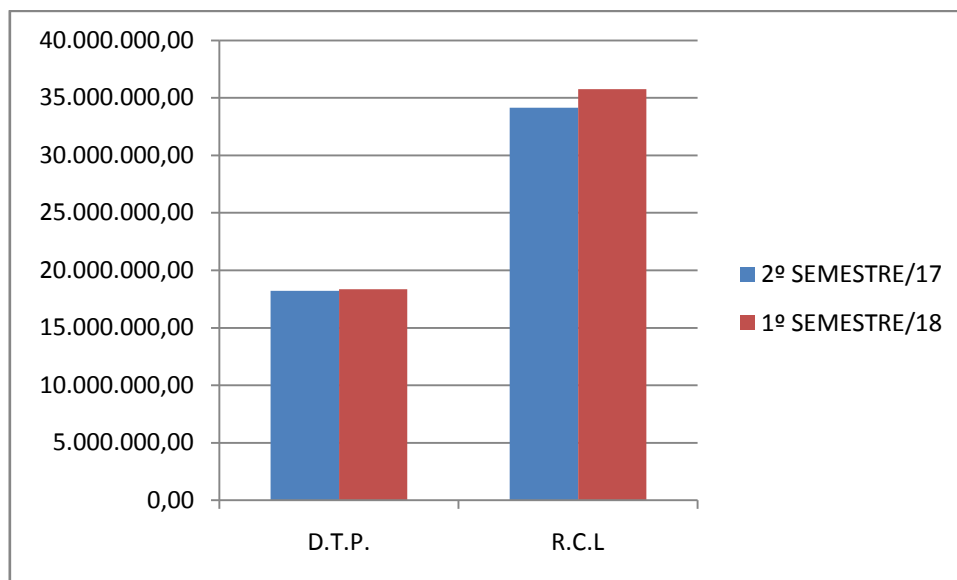
No período de janeiro a maio de 2018 a despesa com substituição de servidor totalizou R\$ 52.102,00. Ressalta-se, na oportunidade, que na Secretaria de Educação não houve substituição de servidor no mês de janeiro de 2018 devido ao período de férias.

### 23 - Evolução da folha de pagamento

PERÍODO	DESPESA TOTAL DE PESSOAL	RECEITA CORRENTE LÍQUIDA	%
2º SEMESTRE/17	18.219.925,64	34.153.369,63	53,35
1º SEMESTRE/18	18.358.629,78	35.766.311,71	51,33
<b>EVOLUÇÃO</b>	<b>138.704,14</b>	<b>1.612.942,08</b>	<b>2,02</b>

Em análise comparativa entre o 2º semestre/2017 e o 1º semestre/2018 foi identificada que houve redução no percentual da Despesa Total de pessoal, na ordem efetiva de 2,02% (53,35% - 51,33% = 2,02%).

Esta redução ocorreu em razão do crescimento da Receita Corrente Líquida, que apresentou uma evolução de 4,72% no período. A Despesa Total de Pessoal apresentou um crescimento de R\$ 0,76% devido à revisão geral anual.





## VI - RELATÓRIO CONCLUSIVO

O trabalho de auditoria da **Gestão dos Recursos Humanos** consistiu em analisar os itens do objeto da auditoria. Foi constatado que em alguns itens/pontos é necessário implementar e/ou criar mecanismos de controle efetivo. Dos vinte três itens analisados, merecem maior atenção aos que em seguida serão relatados:

**I** – Ao analisar o item **Folha de Pagamento** (item 5, pág. 7) foi identificado o montante que cada Unidade Gestora representa na Despesa Total de Pessoal. Foi constatado que em relação aos procedimentos de admissão, principalmente, de contratação temporária, ocorre o registro intempestivo, contrariando o Princípio da Competência e do prévio empenho (Lei 4.320/64, art. 60); **RECOMENDA-SE** o registro tempestivo de admissão e a obediência ao registro pelo Princípio da Competência.

**II** - Em relação aos controles de **Licenças, Afastamentos e Férias** (item 6, pág. 8) as informações no sistema do Setor ainda são precárias e/ou não atendem/refletem a realidade, comprovada por emissão de relatório que apresentou divergências; **RECOMENDA-SE** a atualização das informações de cada servidor no sistema da folha de pagamento.

**III** – Em relação ao **Adicional por Serviço Extraordinário** (item 10, pág. 10), foi constatada uma regularidade em alguns pagamentos a determinados servidores sem a devida justificativa plausível e em desacordo com a Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF. Durante o período da auditoria, a UCCI manifestou previamente, com a intenção de interromper o achado, através do protocolo nº 3.478/2018 (aguardando retorno); **RECOMENDA-SE** reiteradamente o atendimento a LRF e ao Princípio da Legalidade.

**IV** - Em relação ao item que tratou do **Adicional Noturno** (item 11, pág. 10 e 11) foi constatado que há pagamento a servidores que laboram sob o regime de escala 12 x 36 horas e 24 x 72 horas, porém, falta a implantação/regulamentação da escala de trabalho para o cargo de Guarda Municipal e análise/estudo sobre a constitucionalidade da lei municipal (1.793/2015) que ampara a escala de plantões dos servidores da área da saúde; **RECOMENDA-**

**SE** a regulamentação geral do horário de trabalho em regime de escala para todos os cargos existentes (profissionais da saúde e guarda municipal).

**V** – Ao analisar o item que tratou do **Adicional de Insalubridade e Periculosidade** (item 15, pág. 11 a 13) foi constatado divergências/irregularidades em detrimento ao Laudo Técnico em vigência. Todos os casos foram pontuados e durante o período de auditoria a UCCI, antecipadamente, ao relatório conclusivo, emitiu através do protocolo nº 3.571/2018 recomendação para tomar as devidas providências (aguardando retorno); **RECOMENDA-SE** reiteradamente que a atualização do Laudo Técnico e as devidas providências dos casos apontados sem embasamento legal.

**VI** – Em relação ao item **Desvio de Função** (item 20, pág. 14) foi constatado haver servidor laborando em função divergente ao cargo efetivo, onde foi identificado Trabalhador Braçal exercendo função de Almoxarife na “antiga fábrica de manilhas”, inclusive abastecendo veículos e maquinários, onde existe o grau de risco (Periculosidade); **RECOMENDA-SE** a devida e imediata adequação da função do servidor ao cargo de origem.

**VII** – O item que tratou da análise das **Indenizações Judiciais** (item 21, pág. 14), apontou uma grande preocupação em relação às indenizações de ordem “trabalhistas”. Os processos em curso foram demandados em anos anteriores e se arrastam em contestações e recursos nas Instâncias existentes. Os possíveis passivos trabalhistas em tramitação para os próximos anos encontram-se na ordem de 1,3 milhões de reais, referentes a hora extra em regime de escala 12 x 36 (Guarda Municipal) e acidente de trabalho com morte (Operador de Máquina), que não obtendo êxito, se tornarão precatórios. Todo passivo reduz o poder de investimento do município, comprometendo os recursos próprios; **RECOMENDA-SE** evitar e/ou não permitir a ocorrência de situações em desacordo com a legislação e que futuramente acarretarão ações judiciais, bem como o planejamento e/ou reserva de contingência para atender às possíveis demandas.

**VIII** – Ao analisar a **Política de Recursos Humanos** (item 22, pág. 14) foi constatada a ausência de um plano estratégico que contemple a valorização do capital humano na empresa. Foi identificado um elevado grau de afastamento por motivo de saúde no período analisado e que contribuem para substituição de servidor (perda da



qualidade do serviço prestado) e aumento na despesa da folha de pagamento; **RECOMENDA-SE** a discussão do assunto com a finalidade de criar uma estrutura interna de avaliação dos afastamentos por motivo de saúde, e a possibilidade de atendimento/avaliação à demanda por profissional (médico) da própria empresa.

Por fim, **RECOMENDA-SE** que o Gestor adote as medidas imediatas para sanar as irregularidades e/ou divergências apontadas, bem como em médio prazo, estabeleça diretrizes de aperfeiçoamento do sistema de Recursos Humanos, qualificando os servidores responsáveis pelo fluxo das informações e processos em atendimento a legislação vigente, se preparando desde já, inclusive, para atender às exigências da Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e Social), a partir de 2019.

E, após as medidas adotadas, informar a UCCI sobre as providências e resultados. A manifestação do Gestor fará parte do relatório anual da Prestação de Contas 2018 a ser enviada ao TCEES.

Conceição do Castelo – ES, 07 de Agosto de 2018.