

**AUDITORIA DE CONFORMIDADE NO**

**SETOR DE RECURSOS HUMANOS**

**Relatório Técnico**

**Exercício de 2019**

Várzea Grande – MT

2019

**Relatório Técnico:** 001/2019

**Assunto**: Auditoria de conformidade para analisar o cumprimento das recomendações exaradas no Relatório Técnico nº 02/2018 e nº06/2018 do setor de Recursos Humanos.

1. **APRESENTAÇÃO**

O trabalho foi desenvolvido no setor de Recursos Humanos, no qual solicitou por meio da C.I nº 068/2019 documentos e relatórios emitidos pelos setores e pelo sistema *betha* para verificar o cumprimento das recomendações exaradas ao setor de Recursos Humanos.

1. **INTRODUÇÃO**

O trabalho foi desenvolvido no setor de Recursos Humanos, a partir da C.I nº 068/2019/UCI, datada em 05 de Junho. Os exames foram efetuados por meio de análise de documentos e relatórios enviados pelo setor correspondente.

O objetivo desta auditoria foi verificar o cumprimento das recomendações exaradas nos relatórios nº 02/2018 e nº 06/2018.

1. **UNIDADES ENVOLVIDAS**

* Departamento de Água e Esgoto - Setor de Recursos

1. **ESCOPO DO TRABALHO**

De acordo com a auditoria realizada, abordaram-se os seguintes questionamentos:

1. Como se encontra o quadro de pessoal do Departamento de Água e Esgoto;
2. Há observância à lei nº 4154/2016 que trata do percentual de servidores efetivos em cargo comissionado;
3. Há observância à Portaria nº 31/2018 que trata em seu artigo 5º §9º sobre controle de frequência manual;
4. Há observância à Portaria nº31/2018 que trata do Controle de frequência dos servidores Autarquicos;
5. Há observância à Lei 3.461/2010 que trata do adicional de produtividade;
6. Foi sanada a inconformidade de desvio de função;.
7. Há equiparidade salarial para aqueles que desempenham funções similares;
8. **RESULTADO DOS EXAMES ESPECÍFICOS**
   1. C**omo se encontra o quadro de pessoal do Departamento de Água e Esgoto?**

A Autarquia possui no total 267 (duzentos e sessenta e sete) funcionários, sendo 155 efetivos, 78 contratados e 34 comissionados, o que representa 58,05%, 29,21% e 12,73% respectivamente.

Neste sentido, observou-se que a administração está adotando medidas a fim de regularizar a situação do quadro de pessoal, pois, em comparação ao relatório anterior houve mudança significativa na proporção entre servidores efetivos, contratados e temporários, alterando-se o quadro de servidores, reduzindo os contratos temporários.

**Tabela 01. Comparação quadro de pessoal exercício 2018 e 2019**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Servidores** | **2018** | **2019** | **Balanço** |
| Efetivos | 90 | 155 | +65 |
| Contratos temporários | 167 | 78 | - 89 |
| Cargo comissionado | 32 | 34 | +02 |

* 1. **Há observância à lei nº 4154/2016 que trata do percentual de servidores efetivos em cargo comissionado?**

De acordo com auditoria de conformidade realizada, ainda se observa que a administração não está obedecendo o mínimo exigido de servidores efetivos em cargo comissionado, não havendo o saneamento de inconformidade, o que afronta a Lei municipal nº 4154/2016.

Conforme consulta realizada no Portal Transparência em 12 de Junho de 2019, apenas 04 (quatro) de 38 (trinta e oito) cargos comissionados são ocupados por servidores efetivos, o que corresponde a 10,52% dos comissionados efetivos, o qual deveria ser, no mínimo, 30%.

* + 1. **Recomendação**
       1. Recomenda-se reiteradamente a regularização do mínimo exigido de cargo comissionado para servidores efetivos.
  1. **Há observância à Portaria nº 31/2018 que trata em seu artigo 5º §9º sobre controle de frequência manual?**

Conforme analise da Portaria nº31/2018 em seu artigo 5º §9º, verificou-se que não está sendo observada a relação de servidores que registram manualmente o ponto, isto porque há servidores que não fazem parte do rol estabelecido pela referida Portaria mas estão registrando o ponto de forma manual.

Além disso, observou-se que grande parte dos servidores não entregaram a supracitada folha ponto ao setor de Recursos Humanos, mesmo não tendo sido entregue, receberam normalmente seus respectivos salários, o que afronta o artigo 10 da supracitada Portaria, *in verbis.*

*Art. 10. Os diretores deverão encaminhar, no 20º (vigésimo) dia útil de cada mês, os relatórios colhidos através do sistema de leitura biométrica/handkey, com a devida ciência do Diretor Presidente e via protocolo central, para fins de alimentação no sistema de folha de pagamento.*

Não obstante, afronta ainda o item 13.63, pag.75, do Boletim de Jurisprudência do Tribunal de Contas do Estado, o qual prevê ilegalidade na realização de despesa de pagamento de salario caso não se tenha o controle efetivo da frequência do servidor.

Constatou-se ainda que os servidores que não entregaram o respectivo controle de frequência receberam adicional por serviço extraordinário, não havendo justificativa para tal ação já que não houve o controle efetivo da jornada de trabalho, o que afronta o item 13.92, pag. 82 do Boletim de Jurisprudência do Tribunal de Contas do Estado, *in verbis*.

*13.92) Pessoal. Remuneração. Pagamento de horas extras. Requisitos. É ilegítimo o pagamento de horas extras sem o efetivo controle de horários (controle de ponto), tendo em vista a necessidade de comprovação da realização da sobrejornada. A concessão de horas extraordinárias somente é possível quando se justificar por necessidades excepcionais e temporárias do serviço, observadas as demais condições da legislação que disciplina a matéria em cada ente.* ***(Representação de Natureza Interna. Relator: Conselheiro Domingos Neto. Acórdão nº 7/2017-SC. Julgado em 26/04/2017. Publicado no DOC/TCE-MT em 05/05/2017. Processo nº 19.216-3/2016)***

Diante dos fatos, constatou-se o déficit de controle da jornada de trabalho dos servidores desta Autarquia.

* + 1. **Recomendação**
       1. Recomenda-se ao Diretor Presidente exigir dos diretores desta Autarquia a efetiva entrega do relatório de frequência, registro de ponto eletrônico e manual, quando for o caso.
       2. Recomenda-se que o registro manual de frequência seja realizado pelo Diretor, informando o horário preciso que o servidor iniciou e finalizou seu serviço.
       3. Recomenda-se ao Diretor Presidente se abster de realizar o pagamento de salário dos servidores que não entregaram a folha ponto em tempo hábil à realização da folha de salário.
       4. Caso persista a ausência de entrega da folha de frequência manual que seja extinto, em Portaria, o respectivo registro manual de ponto dos servidores elencados para esta modalidade, não havendo, neste caso, adicional por serviço extraordinário.
  1. **Há observância à Portaria nº31/2018 que trata do Controle de frequência dos servidores Autárquicos?**

Diante da análise de frequência de alguns servidores, observou-se que está havendo o abono de faltas pelo Presidente sem a devida justificativa.

Constatou-se ainda, servidor que teve o supracitado abono pelo período de 12 (doze) dias no mês, não havendo documentação que comprovasse sua ausência no trabalho, o que afronta o artigo 8º inciso V da Portaria nº 031/2018, *ipsis verbis*.

*Art.8º . Serão consideradas justificativas plausíveis de aceitação, para efeito de abono, as ausências do servidor justificadas ao Diretor imediato, pelos seguintes motivos:*

1. *(...)*
2. *(...)*
3. *(...)*
4. *Ausência devidamente justificada, a critério da Presidência da Autarquia.*

Ademais, o caso concreto identificado afronta ainda o item 13.63, pag. 75. do Boletim de Jurisprudência do Tribunal de Contas do Estado, *in verbis*.

*13.63) Pessoal. Controle de frequência. Cumprimento da jornada laboral. Pagamento de salários. O controle de frequência de servidores públicos não pode ser observado como mera formalidade, constatada por marcações de horários que não correspondem à jornada de trabalho diária estabelecida na legislação do ente. A Administração deve assegurar o efetivo cumprimento da jornada laboral diária de todos os servidores, não bastando a simples instituição de ponto eletrônico que na prática não resulte em um controle efetivo, sob pena de incorrer em ilegalidade na realização de despesa de pagamento de salários sem a respectiva prestação de serviço. (Representação de Natureza Interna. Relator: Conselheiro Substituto Luiz Henrique Lima. Acórdão nº 64/2018-PC. Julgado em 29/08/2018. Publicado no DOC/ TCE-MT em 21/09/2018. Processo nº 36.675-7/2017)*

Neste sentido, é possível inferir que alguns servidores desta Autarquia não estão cumprindo a carga horaria semanal estabelecida pela Portaria nº031/2018.

Além disso, não está havendo o devido desconto em folha pelas faltas não justificadas, ou sem justificativa plausível.

* + 1. **Recomendação**
       1. Recomenda-se ao Diretor Presidente realizar o devido desconto em folha das faltas não justificadas ou sem justificativa plausível.
  1. **Persiste a inconformidade de desvio de função?**

Conforme análise, ainda se observa servidores desempenhando função meramente administrativa ou operacional e ocupando cargos de assessoramento, direção e chefia.

Ademais, persiste o caso de servidores que deveriam estar trabalhando na parte operacional mas estão desempenhando funções administrativas, ou seja, desempenhando funções estranhas às atribuições de seu cargo, o que é vedado pelo Artigo 127, inciso XVI do Estatuto do Servidor publico, *in verbis*:

*Art.127. Ao servidor Publico é proibido:*

*XVI – Cometer a outro servidor atribuições estranhas às do cargo que ocupa, exceto em situações de emergências e transitórias.*

Neste sentido, observa-se que a administração, até o momento, não adotou providencias para sanar a referida inconformidade.

* + 1. **Recomendação**
       1. Recomenda-se, de forma reiterada, que o gestor adote medidas para regularizar a inconformidade de desvio de função.
  1. **Há observância da Lei nº 3.461/2010 para concessão do adicional de Produtividade?**

Ainda se observa o pagamento do adicional de produtividade aos servidores que não estão elencados no rol dos que tem direito ao respectivo pagamento, afrontando a Lei municipal nº 3.461/2010.

* + 1. **Recomendação**
       1. Recomenda-se ao Diretor Presidente observar os itens expressos em lei, abstendo-se de realizar o pagamento a servidores que não fazem jus ao respectivo adicional.
  1. **Há equiparidade salarial para aqueles que desempenham funções similares?**

Conforme se observou no relatório da folha de pagamento ainda se verifica diferença salarial entre servidores que desempenham funções similares, não havendo justificativa para essa diferença .

Além disso, se identificou cargos com atribuições de significativa responsabilidade obtendo salários com valores inferiores às de menores responsabilidades.

* + 1. **Recomendação** 
       1. Recomenda-se que seja revisto o salario dos servidores desta Autarquia a fim eximir a diferença salarial observada entre servidores de mesma função.
       2. Recomenda-se que seja revisto o salario dos servidores com atribuições de significativa responsabilidade.

1. **QUADRO GERAL DE INCONFORMIDADES**

|  |  |
| --- | --- |
| **Item** | **DESCRIÇÃO DA INCONFORMIDADE** |
| 01 | Não há percentual mínimo exigido de servidores efetivos em cargo comissionado |
| 02 | Não há observância à Portaria nº 31/2018 que trata do Controle de Frequência dos Servidores. |
| 03 | Não há observância à Lei 3.461/2010 que trata do adicional de produtividade. |
| 04 | Persiste o quadro de desvio de função. |

1. **CONCLUSÃO**

Neste relatório constatou-se que grande parte das inconformidades observadas nos relatórios nº02/2018 e 06/2019 ainda persistem.

Em virtude disso, recomenda-se que estas irregularidades sejam reparadas, adotando-se, fundamentalmente, as recomendações efetuadas neste relatório.

As providências adotadas deverão ser comunicadas a esta Unidade de Controle Interno para que seja possível realizar o monitoramento da implementação de tais atitudes.

Sem mais para o momento.

Várzea Grande, 28 de Junho de 2019.

Camila Garcia Neves

**Controladora Interna**