



# **AUDITORIA DE CONFORMIDADE NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS**

## **Relatório Técnico Exercício de 2020**

Várzea Grande – MT

2020

## Relatório Técnico nº 04/2020

**Assunto:** Auditoria de conformidade para analisar o cumprimento das recomendações exaradas no Relatório Técnico nº 01/2019 ao Setor de Recursos Humanos e a situação atual do quadro de pessoal do Departamento de Água e Esgoto.

### 1. APRESENTAÇÃO

O trabalho foi desenvolvido no setor de Recursos Humanos, no qual solicitou por meio da C.I nº 58/2020 documentos e relatórios emitidos pelos setores para verificar o cumprimento das recomendações exaradas ao setor de Recursos Humanos.

### 2. INTRODUÇÃO

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 no relatório nº 01/2019 e da situação atual do quadro de servidores, tendo em vista que o TCE/MT por meio do **Processo 16437-2/2019** determinou à sua Secretaria de Controle Externo de Atos de pessoal, que seja realizada auditoria na Folha de pagamento e no Setor de Recursos Humanos do DAE/VG.

### 3. UNIDADES ENVOLVIDAS

- Departamento de Água e Esgoto - Setor de Recursos

### 4. ESCOPO DO TRABALHO

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

- a. Como se encontra o quadro de pessoal do Departamento de Água e Esgoto;
- b. Há observância à lei nº 4154/2016 que trata do percentual de servidores efetivos em cargo comissionado;
- c. Há observância ao artigo 5º, §9º da Portaria nº. 31/2018 que trata em seu sobre controle de frequência manual;
- d. Há observância aos demais artigos da Portaria nº.31/2018 que trata do Controle de frequência dos servidores Autárquicos em geral;
- e. Há observância à Lei 3.461/2010 que trata do adicional de produtividade;

- f. Foi sanada a inconformidade de desvio de função;
- g. Pagamento de abono salarial aos servidores.

## 5. RESULTADO DOS EXAMES ESPECÍFICOS

### 5.1. a) Como se encontra o quadro de pessoal do Departamento de Água e Esgoto?

A Autarquia possui no total 321 (trezentos e vinte e um) servidores, sendo 169 efetivos (cento e sessenta e nove), 116 (cento e dezesseis) contratados, 32 exclusivamente comissionados, o que representa 52,64%, 37,23% e 9,96% respectivamente.

De acordo com a análise realizada, observou-se aumento substancial no quantitativo de servidores efetivos, visto que em 2018 a autarquia contava com 90 efetivos, e atualmente o quadro de efetivos totaliza em 169 servidores, o que demonstra que estão sendo convocados os aprovados no Concurso Público nº 01.2017 realizado pelo DAE/VG.

De acordo com a análise realizada, observou-se ainda um decréscimo no quantitativo de contratos temporários no exercício de 2019 em relação ao exercício de 2018, de 167 para 78, entretanto, em 2020 houve um aumento substancial no quantitativo de contratos temporários, de 78 (setenta e oito) para 116 (cento e dezesseis ) funcionários temporários, o que representou um aumento de 48% em relação ao ano anterior.

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

<b>Servidores</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>Balanco</b>
Efetivos	90	155	+65
Contratos temporários	167	78	- 89
Cargo comissionado	32	34	+02

<b>Servidores</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Balanco</b>
Efetivos	155	169	+14
Contratos temporários	78	116	+ 38
Cargo comissionado	34	32	- 02

Como já expressado pela Procuradoria do DAE/VG em seus pareceres jurídicos no que tange a contratação de servidores temporários “a Constituição Federal previu de forma expressa a necessidade de realização de concurso público para ingresso no serviço público no art. 37, II, da Carta Magna. Observa-se:

*Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:*

*II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas **as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração**; (BRASIL, Constituição Federal, 1988)*

Assim, a regra constitucional é a obrigatoriedade de concurso público para o ingresso no serviço público. Entretanto, a própria Constituição criou duas hipóteses taxativas de exceção: **a) cargos em comissão** exclusivamente para direção, chefia e assessoramento (art. 37, II, Constituição Federal) e **2) exercício de função temporária de excepcional interesse público**. (art.37, IX, Constituição Federal).

*Art. 37. (...)*

*IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público;*

Outrossim, tanto na contratação temporária quanto na sua prorrogação, há, contudo, que se ter em conta que a necessidade excepcional não pode ter sido gerada pela inércia do administrador público. Ou seja, é princípio norteador da Administração o planejamento, devendo o órgão adequar as suas projeções de contratação de pessoal às necessidades do serviço e à disponibilidade orçamentária”.

O mencionado inciso IX do art. 37 da Constituição Federal estabelece a exceção pela qual pode haver contratação por prazo determinado, mas, para tanto, exige que se encontrem presentes dois requisitos:

- a) a previsão expressa em lei;
- b) a real existência de “necessidade temporária de excepcional interesse público”.

A Lei Municipal nº 2.613/2003 autoriza a contratação de pessoal por tempo determinado. Além da edição de lei autorizativa, é preciso, ainda, verificar, no caso concreto da contratação, aquilo que a própria Constituição denomina de necessidade temporária de excepcional interesse público.

Algumas ressalvas são necessárias, uma delas a demonstração da justificativa e necessidade administrativa apresentada pelo ordenador, bem como, as consequências que a não contratação poderá trazer ao Órgão.

Em análise as últimas contratações temporárias verifica-se que foram embasadas nos *Decretos nº 15 de 17 de março de 2020 e Decreto nº 19 de 19 de março de 2020, que dispõe sobre a adoção de medidas temporárias e emergenciais de prevenção pelo Coronavírus – Covid-19* que autoriza em seu art.2º,§2º a contratação excepcional de pessoal, para atender a manutenção e continuidade da prestação de serviços públicos emergenciais.

Nessas condições, cumpre ao gestor de um modo geral, implementar a missão de fazer valer as regras formuladas e impedir a admissão de servidores temporários para o exercício de funções permanentes. Se assim não ocorrer, corre-se o perigo de que as prorrogações e aditivos em contrato temporários torne-se a regra e o regular concurso público, a exceção.

Ressalta-se que a doutrina e o Tribunal de Contas do Estado – TCE/MT entendem que é necessária a realização de processo seletivo simplificado antes das contratações, por tempo determinado, com critérios objetivos, de modo a assegurar a prevalência dos princípios constitucionais que regem a administração pública. Senão vejamos:

*Assim como o excepcional interesse público e a necessidade temporária, a realização de processo seletivo simplificado também é requisito para que se aperfeiçoe as contratações temporárias - Resolução de Consulta nº 14/2010 – TCE/MT.*

Com relação à previsão orçamentária, deve estar consignado em dotação específica, a disponibilidade orçamentária suficiente para amparar as despesas oriundas do gasto de pessoal ampliado no exercício.

Pelo exposto, fazemos as seguintes recomendações:

### **5.1.1. Recomendação**

**5.1.1.1.** Recomenda-se que os contratos temporários celebrados com fundamento nos Decretos Municipais que dispõe sobre a adoção de medidas temporárias e emergenciais de prevenção pelo Coronavírus – Covid-19 sejam mantidos apenas enquanto perdurar a emergência de saúde pública;

**5.1.1.2.** Recomenda-se que ao se realizar contratação temporária que sejam atendidas as orientações da *Cartilha para Contratação por tempo determinado do TCE/MT - RESOLUÇÃO NORMATIVA N° 41/2013* que dispõe que a contratação temporária deve ser precedida de processo seletivo simplificado, atendendo ao princípio constitucional da impessoalidade, constante no art. 37, caput, da Constituição Federal

**5.1.1.3.** Recomenda-se que as vagas criadas pela Lei Municipal n° 4.013/2014 sejam disponibilizadas em um novo Certame.

**5.1.1.4.** Recomenda-se identificar se há vagas ocupadas por servidores contratados temporariamente para disponibiliza-las aos aprovados no Concurso n° 001/2017, uma vez que nessas hipóteses, deve-se nomear os concursados

**5.1.1.5.** Recomenda-se que seja dada continuidade as nomeações dos aprovados dentro do número de vagas no último Concurso Público n° 01/2017, para que todos sejam convocados até a data de validade do concurso – 12 de setembro de 2021, vez que o candidato classificado dentro do número de vagas previstas em edital, tem o direito líquido e certo à nomeação;

**5.2. b) Há observância à lei n° 4154/2016 que trata do percentual de servidores efetivos em cargo comissionado?**

Conforme consulta no relatório enviado pelo Setor de Recursos Humanos, atualmente 05 (cinco) de 38 (trinta e oito) cargos comissionados são ocupados por servidores efetivos, o que corresponde a 13,15% dos comissionados efetivos.

Dessa forma, de acordo com auditoria de conformidade realizada, observa-se que houve um avanço quanto ao percentual de servidores efetivos em cargo comissionado, porém, ainda não se atingiu ao mínimo estabelecido pela Lei municipal n° 4154/2016, que prevê o percentual mínimo de 30%.

**5.2.1. Recomendação**

**5.2.1.1.** Recomenda-se a revisão do quadro de cargos comissionados ocupados por servidores efetivos a fim de atender o percentual estabelecido na Lei municipal n° 4154/2016.

### **5.3. c) Há observância à Portaria nº 31/2018 que trata em seu artigo 5º §9º sobre controle de frequência manual?**

Inicialmente importante consignar algumas disposições contidas na Portaria nº 31/2018, as quais transcrevemos abaixo:

*Art. 3º - Compete aos Diretores e Coordenadores exigirem a rigorosa observância das normas estabelecidas para o registro, controle, apuração da frequência e cumprimento da jornada de trabalho dos servidores autárquicos.*

*Art. 9º - O cumprimento da jornada de trabalho matutina e vespertina ficará sob a responsabilidade dos Diretores e dos Coordenadores em relação aos servidores do respectivo setor.*

*Art. 5º - O horário de funcionamento do expediente dos setores desta autarquia municipal será fixado da seguinte forma*

*§9º - Os servidores que desenvolvem suas atividades no Sistema Isolado, RAP, Captação, Estação de Tratamento de Água (ETA) e Estação de Tratamento de Esgoto (ETE), o controle de frequência será feito pelo registro manual, devendo o Diretor do Setor atestar o registro manual produzido.*

Conforme análise dos relatórios encaminhados, observou-se que no mês de junho/2020 alguns Diretores e Coordenadores não entregaram a folha ponto dos servidores de seu respectivo setor à Coordenadoria de Recursos Humanos.

Sobre o assunto, conforme entendimentos proferidos nas Câmaras e no Tribunal Pleno do TCE-MT por meio de Boletins de Jurisprudência, a ausência de controle preciso da jornada de trabalho dos servidores implica em responsabilização ao gestor público:

#### **4.1) Responsabilidade. Controle da jornada de trabalho. Gestor público. Erro grosseiro.**

*A negligência do gestor público no dever de determinar a instauração de um controle preciso da jornada de trabalho dos servidores públicos implica na responsabilização por erro grosseiro, indicando culpa grave, nos termos do art. 28 da LINDB (Decreto-Lei 4.657/1942), o qual preconiza que “o agente público responderá pessoalmente por suas decisões ou opiniões técnicas em caso de dolo ou erro grosseiro”. (Auditoria de Conformidade. Relator: Conselheiro Substituto João Batista Camargo. Acórdão nº 143/2020- TP. Julgado em 02/06/2020. Publicado no DOC/TCE-MT em 09/07/2020. Processo nº 36.521-1/2017).*

Em análise a folha ponto da autarquia verifica-se que há servidores que recebem hora extra. Ressalta-se que para o pagamento do adicional é indispensável que haja a comprovação da realização da sobrejornada, conforme Jurisprudência do Tribunal de Contas do Estado, item 13.92, pag. 82:

*13.93) 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).*

Durante o período da pandemia houve a flexibilização do horário de expediente em razão dos **Decretos Municipais nº 20, 25, 29, 32, 41, 43/2020** e seguintes os quais, reduziram o horário de expediente para meio período e determinaram a suspensão nos órgãos e entidades da Administração Municipal da utilização de ponto eletrônico.

Entretanto, frisa-se que os decretos não dispensaram o registro de ponto, apenas o substituiu por folha ponto até ulterior deliberação.

Diante dos fatos, constatou-se que se faz necessário a melhor eficiência do controle da jornada de trabalho dos servidores, razão pela qual fazemos as seguintes recomendações:

### **5.3.1. Recomendação**

**5.3.1.1.** Recomenda-se a Coordenadoria de RH e a Presidência exigir dos Diretores e Coordenadores desta Autarquia que realize mensalmente a entrega do relatório de frequência de ponto manual;

**5.3.1.2.** Recomenda-se a Coordenadoria de RH e a Presidência exigir dos Diretores e Coordenadores que fiscalizarem a contento a jornada de trabalho de seus subordinados, documentando corretamente os eventos, a fim de evitar a inefetividade do controle de jornada dos servidores.

**5.3.1.3.** Recomenda-se ao Diretor Presidente se abster de realizar o pagamento adicional por serviço extraordinário sem que haja o efetivo controle de horários.



**5.4. d) Há observância aos demais artigos da Portaria nº31/2018 que trata do Controle de frequência dos servidores Autárquicos em geral?**

Diante da análise de frequência de alguns servidores, observou-se que está havendo o registro de ponto dos demais servidores e o abono de faltas pelo Presidente com a devida justificativa.

**5.5. e) Situação da inconformidade quanto ao desvio de função?**

Conforme análise, ainda se observa servidores desempenhando função diversas às atribuições de seu cargo. Entretanto, fora informado que a situação será sanada com a convocação dos candidatos aprovados no concurso público em elaboração.

**5.5.1. Recomendação**

**5.5.1.1.** Recomenda-se, que se adote medidas para regularizar a inconformidade de desvio de função.

**5.6. f) Há observância da Lei nº 3.461/2010 para concessão do adicional de Produtividade?**

Conforme disposto no art.2º da citada lei, o prêmio produtividade consideram os servidores que desempenham suas atividades nos Setores comercial e de Corte do DAE/VG.

Se observa pagamento do adicional de produtividade aos servidores que desempenham suas atividades em setores diversos aos que tem direito ao respectivo pagamento.

**5.6.1. Recomendação**

**5.6.1.1.** 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.

**5.7 g) Pagamento de abono salarial aos servidores.**

Verificou-se que a concessão do abono salarial está sendo justificada pelo Diretor Presidente, em razão da complexidade das funções exercidas, bem como, pelo grau de

responsabilidade por dados confidenciais e valores atribuídos aos servidores. Verificou-se ainda que o valor que está sendo pago encontra-se dentro do limite estabelecido pela Lei.

Considerando o Relatório Técnico contido no **Processo 16437-2/2019** relativos ao Exercício de 2018 foi apontado o pagamento de Abono Salarial com inobservâncias à Lei nº 4.127/2015- Lei do Abono, é fundamental que se observe estritamente os critérios objetivos estabelecidos no art.2º da referida norma evitando assim possíveis apontamentos futuros pelo Tribunal de Contas do Estado.

### 5.7.1 Recomendação

5.7.1.1 Recomenda-se ao Diretor Presidente observar a legislação pertinente à concessão de abono salarial, bem como, os seus critérios objetivos autorizadores.

## 6. CONCLUSÃO

Neste relatório constatou-se que houve avanço quanto ao quadro de efetivos da autarquia, entretanto, em que pese o avanço neste ponto, algumas situações ainda necessitam de ajustes para atender as disposições legais, conforme pontuados acima.

Pelo exposto, resguardado o poder discricionário do gestor público quanto à oportunidade e conveniência da prática do ato administrativo, recomenda-se que estas inconformidades sejam reparadas, em especialmente, em razão da determinação contida no **Processo nº 16437-2/2019** para que a Secex Atos de Pessoal do TCE/MT realize auditoria na Folha de pagamento e no Setor de Recursos Humanos do DAE/VG.

Encaminha-se cópia:

- a) à **Coordenadoria de Recursos Humanos** e ao **Diretor Presidente** para conhecimento e providências;

Várzea Grande, 06 de agosto de 2020.



Larissa Amorim de Queiróz Machado  
Controladora Chefe