



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

**RELATÓRIO DE AUDITORIA NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA PREFEITURA
MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE - MT.**

PROCESSO	:	06/2021
PRINCIPAL	:	PREFEITURA MUNICIPAL
GESTOR DA UNIDADE	:	EDUARDO FLAUSINO VILELA
CNPJ	:	01.367.762/0001-93
UNIDADE	:	SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO
SETOR AUDITADO	:	RECURSOS HUMANOS
RESPONSÁVEL PELA UNIDADE	:	LARISSA BARROS MARQUES DE OLIVEIRA
ASSUNTO	:	RELATÓRIO DE AUDITORIA NA GESTÃO DE RH
AUDITO PÚBLICO INTERNO	:	ADILSON PEREIRA DOS SANTOS
MUNICIPIO	:	FIGUEIROPOLIS D'OESTE
NUMERO OS	:	06/2021

Rua Santa Catarina, nº 146 – Centro – Figueirópolis D'Oeste – MT

Fone: (65) 3235-1586

Email: adilson@figueiropolisdoeste.mt.gov.br

Site: www.figueiropolisdoeste.mt.gov.br



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

**RELATÓRIO DE AUDITORIA NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA PREFEITURA
MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE - MT.**

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	2
I. Escopo	3
II. Metodologia	4
III. Base normativa	4
IV. Objeto da Auditoria	5
V. Resultado dos trabalhos	10
VI. Análise dos dados	10
VII. Relatório Conclusivo	51



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

CONTROLADORIA DO MUNICIPIO DE FIGUEIROPOLIS D'OESTE-MT	
RELATORIO DE AUDITORIA No. 1/2021	
Assunto: Avaliações dos Controles <i>Internos em Gestão de Recursos Humanos</i> .	
ENTIDADE	: Prefeitura Municipal de Figueirópolis D'Oeste
GESTOR DA ENTIDADE	: Eduardo Flausino Vilela
UNIDADE AUDITADA	: Secretaria Municipal de Administração
GESTOR DA UNIDADE	: Larissa Barros Marques de Oliveira
Interessados Secundários	: Responsável pelo RH e Secretária Municipal de Administração
Área auditada	: Departamento de Recursos Humanos
Período da Auditoria	: 29 de março a 15 de junho 2021
ENCAMINHAMENTO	: Ao Senhor Prefeito e a Secretária Municipal de Administração.

INTRODUÇÃO

Em atendimento à determinação contida na Ordem de Serviço nº **06/CI/2021**, e conforme Plano Anual de Auditoria Interna – PAAI/2021, a Controladoria Municipal, apresenta neste relatório os resultados dos exames realizados sobre atos e consequentes fatos da Avaliação da Gestão Recursos Humanos, ocorridos na Unidade Auditada, no período.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

I. ESCOPO

Os trabalhos foram realizados na Sede da Unidade Auditada, no período de **29/03/2021 a 15/06/2021**, em estrita observância às normas de auditoria aplicáveis ao serviço público, objetivando o acompanhamento preventivo dos atos e fatos de gestão ocorridos no período de abrangência do trabalho.

Nenhuma restrição foi imposta à realização dos exames.

O levantamento e coleta de dados foram extraídos através de consultas simples ao sistema informatizado de recursos humanos, autorizados pelo Secretário Municipal de Administração e as informações não disponíveis no sistema foram solicitadas ao respectivo setor através do memorando 01/CIM/2021 e respondido através do memorando 01/2021/RECURSOS HUMANOS além das respostas contidas no documento mencionado, a Controladoria através de seu Auditor procurou buscar outros dados diretamente em processos físicos, portal da transparência e entrevistas com as pessoas envolvidas na gestão de Recursos humanos da Administração Municipal, subsidiando assim elaboração deste relatório.

De acordo com o escopo definido pela equipe de auditoria, e em face dos exames, realizados por amostragem, foram efetuadas as seguintes análises:

Sistema de Controle Interno - Avaliação da estrutura de controles internos em Gestão de Recursos humanos, abordando aspectos essenciais relacionados a **gestão de pessoas, tais como: seleção, nomeação, posse, contratação, avaliações,**



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

progressões, controle de ponto, gratificações, acumulação de cargo, desvio de função, adicionais, arquivos de documentos de servidores, espaço físico, mobiliário, capacitação e legislação.

A necessidade de se aperfeiçoar continuamente os controles internos em Gestão de Recursos humanos decorre da sua forte relação com a geração de resultados para a sociedade e da elevada materialidade de transparência na gestão de recursos públicos.

II – METODOLOGIA

- Análise documental
- Entrevistas
- Inspeção física

IV – BASE NORMATIVA

- a) Constituição Federal de 1988;
- b) Lei Federal 11.350/2006
- c) Lei Municipal 521/2011
- d) Lei Municipal 550/2011
- e) Lei Municipal 551/2011
- f) Lei Municipal 663/2015
- g) Lei Municipal 710/2017
- h) Lei Complementar Municipal 009/2006
- i) NI/UCI nº 11/2009
- j) Jurisprudência dos Tribunais de Contas.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

V - OBJETO DA AUDITORIA

O objeto de auditoria será a verificação com base nas disposições legais dos pontos de controle da Gestão dos Recursos Humanos. 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 - Quantitativo de servidores no RH

Ponto de Controle: Identificar se a quantidade de servidores lotados no Departamento de Recursos Humanos é suficiente para atender a demanda de serviços da repartição.

3 - Arquivo de documentos e instalação física do Departamento do RH

Ponto de Controle: Identificar se os documentos dos servidores estão sendo arquivados em local seguro e de forma que preserve sua integridade e como estão ordenados nas pastas e também se as instalações e mobiliários onde funciona o departamento de recursos humanos são adequadas para acomodar os servidores do setor e confortáveis para atendimento de suas clientes: os demais servidores da entidade.

4 - Sistema de Controle de Pagamentos

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



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

5 - 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.

6 - Serviços públicos terceirizados: Mão de obra

Ponto de Controle: Comparar o valor pago pelo município aos seus servidores que exerce a mesma função do terceirizado, analisar a despesa despendida pela Prefeitura, verificar a diferença de gasto em percentual entre a contratação própria e a terceirizada, identificar se estão contratando serviços de atividade fim e se há cargo no PCCS.

7 - Legalidade dos processos de provimento e exonerações

Ponto de Controle: Analisar se os processos de provimento estão instruídos devidamente, se estão dentro da legalidade, e se foram encaminhados e/ou registrados no TCE-MT. Identificar se houve exoneração. Se sim, de qual servidor e o motivo, exceto, as por prazo de contrato determinado

8 - Folha de pagamento e sua evolução

Ponto de Controle: Identificar o montante da despesa total de pessoal e se está dentro do índice constitucional, verificar se houve crescimento na despesa total de pessoal comparando o período de abril de 2019 a maio de 2020 com o período de abril de 2020 a maio de 2021. Representar graficamente

9 - 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.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

10 - Gratificações

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

11 - 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.

12 - 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.

13 - Avaliações e Progressões

Ponto de Controle: Identificar se está sendo realizado as avaliações de desempenho (de estágio probatório ou não) e capacitações e se as estão sendo feito as progressões de carreira de acordo a legislação vigente.

14 - Adicional por serviço extraordinário (Hora-Extra) e Controle de frequência

Ponto de Controle: Identificar se existe pagamento por serviço extraordinário. Se sim, identificar a forma de controle e a justificativa para pagamento. Verificar o controle de frequência, se ha registro de ponto, digital ou em livro, se ha existência de leis que normatiza o registro de ponto, analisar o controle de frequência.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

15 - Adicional Noturno

Ponto de Controle: Identificar se há pagamento de adicional noturno. Se sim, quais os servidores percebem, se a função exercida faz jus ao direito do adicional e se está sendo pago de acordo com a lei que autorizou

16 - 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.

17 - Nepotismo

Ponto de Controle: Identificar se existe servidor nomeado na administração com parentesco com autoridades gestoras.

18 - Teto Constitucional

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

19 - 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 e se há laudo técnico para avaliação de grau de insalubridade do local de trabalho.

20 - Seguridade Social

Ponto de Controle: Identificar o regime previdenciário adotado pelo município. Identificar a regularidade de transferência dos valores devidos ao respectivo regime, identificar se houve concessão de aposentadoria no período da auditoria. Se sim,



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

identificar o motivo, a data de desligamento e a data de aposentadoria do regime previdenciário

21 - Processo Administrativo Disciplinar

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

22 - Desvio de Função

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

23 - Indenizações judiciais

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

24 - 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 há plano de capacitação para os servidores. Identificar se há controle de frequência no serviço e se é realizado em todas as unidades administrativas e qual a forma que é feito e se existe falta registrada ao serviço. Se sim, qual o volume e qual o motivo.

25 - Pagamento de verba indenizatória

Ponto de Controle: Identificar se há servidores que recebem verba indenizatória, se há previsão legal e se na norma que autoriza prevê e se estão realizando a prestação de contas.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

26 - Leis e normas que regulam o Setor de Recurso Humanos

Ponto de Controle: Identificar possíveis pontos passíveis de alterações para melhor e novos entendimento no texto das leis que criaram e regem cargos e salários dos servidores municipais, além dos demais atos e normativos que regulam a gestão de recursos humanos.

VI. RESULTADO DOS TRABALHOS

Com base em elementos de conhecimento prévio sobre a unidade auditada e ainda, considerando o Planejamento Anual de Auditoria - PAAI da Unidade de Controle Interno do Município, apresenta a seguir o resultado dos trabalhos de avaliação dos controles internos

VII - ANÁLISE DOS DADOS

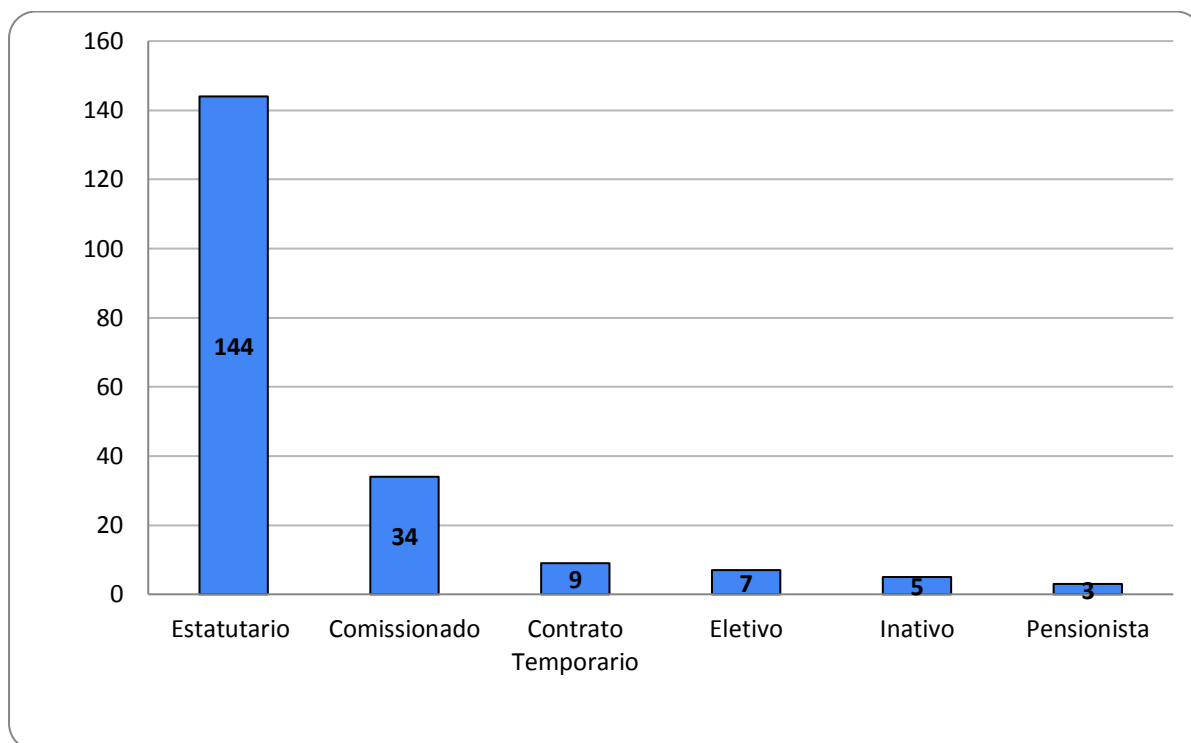
1- Quantitativo de pessoal

Foi extraído do sistema informatizado relatórios referentes ao mês de junho de 2021, contendo relação dos servidores, vínculo, cargo, data de admissão, demissão e situação. O resultado está demonstrado na tabela abaixo.

UNIDADE GESTORA: PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE			
ORD	VÍNCULO	QUANTIDADE	%
01	Comissionado	34	16,92%
02	Contrato temporário	08	3,98%
03	Estatutário	144	71,64%
04	Eletivo	07	3,48%
05	Inativo	05	2,49%
06	Pensionista	03	1,49%
TOTAL		201	100%



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA



Do total de 08 contratos temporários, 3 são técnicos de enfermagem e 05 são agentes comunitários de saúde e do total de 06 servidores eleitos de forma direta, 02 são Prefeito e Vice e 04 são Conselheiros tutelares.

Foi verificado que no município não há legislação prevendo um percentual mínimo, a serem preenchidos por servidores de carreira nos cargos comissionados de livre nomeação e exoneração, conforme estabelece a CF/88. A gestão já foi alertada sobre esse apontamento na Notificação Recomendatória 02/2018.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

2 - Quantitativo de servidores no RH

Foi identificado que no setor de recursos humanos há apenas um servidor lotado, o que prejudica os trabalhos, visto que a demanda de serviços com elaboração de folha de pagamento, conferencia de ponto, edição de portarias diversas, recebimento e conferencia de atestados e certificados, avaliação, progressões, controle de horas extraordinárias, férias e licenças prêmios, além de outros são elevados.

A maioria das falhas e inconsistências encontradas na auditoria foi ocasionado pelo número reduzido de servidores no setor de RH. Outro fato relevante que deve ser ressaltado é que não há nomeado um responsável para supervisionar o departamento, há apenas uma designação para o servidor realizar os trabalhos demandado na repartição, deixando assim vago a responsabilização por eventuais erros.

É necessário que haja mais servidores para que o controle envolvendo o departamento seja otimizado e os trabalhadores que compõe o quadro do município não sejam prejudicados.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

3 - Arquivo de documentos e instalação física do Departamento do RH



Foi identificado que o setor de Rh funciona em sala própria com uma mesa, cadeiras, computador, impressora, arquivos e armário de aço para serem guardados documentos de servidores e demais documentos decorrentes de outros processos. Os mobiliários estão em estado razoável. A Prefeitura não tem um local fora do setor de RH onde possa guardar os arquivos mortos, de servidores que estão inativados, sendo que os documentos destes devem ser preservados, pois posteriormente serão solicitados para requisitar benefícios (pensão e/ou aposentadoria) tanto do RGPS quanto do RPPS.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

Analizando as pastas dos servidores, foi constatado que quase em sua totalidade os documentos estão arquivados de forma errada, fora de ordem, misturados antigos com recentes. Não há um padrão a ser seguido. O correto é que todos sejam ordenados por data de emissão e também sejam paginados e vistados, evitando assim extravio.

4 - Sistema de Controle de Pagamentos

Foi identificado que cada Secretaria encaminha ao Setor de Recursos Humanos no dia 20 de cada mês a relação de férias e licenças prêmios requeridas e deferidas. O controle de faltas é realizado pelo responsável pelo RH, que confere o sistema de ponto digital. A folha de pagamento sempre é fechada até o dia 22 e o pagamento é realizado sempre na última semana de cada mês, não havendo, portanto, uma data fixa. O art. 180, inciso 2º da Lei orgânica prevê o pagamento até o dia 10 do mês subsequente.

5 - Contratação por tempo determinado

Dentre as contratações temporárias existentes três foram realizadas com amparo na Lei 8.666/93, § IV, por dispensa de licitação emergencial para área de saúde visando o combate a pandemia do novo-corona vírus (Covid 19). Este não é o procedimento correto para realizar contratação por tempo determinado, mas foi tolerado no exercício anterior devido ao momento que vivíamos e ainda estamos vivendo, mas já se passaram mais de 15 meses após início da pandemia e a administração teve tempo suficiente para planejar, elaborar e realizar processo seletivo, não sendo possível através de provas objetivas, deve ser através de avaliação curricular, conforme prescrito na Resolução de consulta 14/2010 do TCE/MT. Os contratados



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

temporariamente são Técnicos de enfermagens, que trabalham na linha de frente do combate a COVID19 e da forma como foi feito a contratação causa prejuízo aos profissionais, pois impede que recebam alguns benefícios que os demais servidores recebem, como gratificações, horas extras e Verba indenizatória.

Os demais contratados temporariamente são Agentes Comunitários de Saúde aprovados pelo Processo Seletivo Público 001/2010, autorizado pela Lei 486/2010 (04) e Processo Seletivo Público 001/2017, autorizado pela Lei 737/2017 (01).

Não foi evidenciado irregularidade nestas contratações, mas foi verificado inconsistência entre a legislação do município e a do Governo Federal que regula a carreira destes profissionais. Sendo eles: Na lei municipal 663/2014 nos art. 6º e 7º prevê que para exercer a atividade de Agente de Comunitário de Saúde e Agente de Combate a Endemias respectivamente devem além de “residir na área da comunidade em que vai atuar, desde a data da publicação do edital do processo seletivo público, para o ACS, ter concluído, com aproveitamento, curso introdutório de formação inicial e continuada e ter concluído o **ensino fundamental completo**”. Enquanto que a lei 11.350/2006, alterada pela 13.895/2018, nos também art. 6º e 7º, prevê além da residência na área (ACS), ter **concluído, com aproveitamento, curso de formação inicial, com carga horária mínima de quarenta horas** e ter concluído o **ensino médio**.

Outra inconsistência entre a duas leis está no art. 11 da lei Municipal que versa que para a “...admissão de Agentes Comunitários de Saúde e de Agente de Combate as Endemias deverá ser precedida de **concurso público** ou processo seletivo público de provas ou de provas e títulos...”, e a Lei Federal no Art. 9º, preceitua que o preenchimento desses cargos deve ser somente através de Processo Seletivo Público. A Lei Municipal deve ser alterada para adequar a Lei Federal. Além destas adequações deve ser realizado um estudo aprofundado das duas leis, visto que deve ser ajustado o Plano de Cargo e



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

Carreira e dado paridade aos direitos e salários dos contratados via Processo Seletivo público e via concurso.

Frisa se ainda que além destes há servidores que ocupam cargos temporariamente, que são comissionados e eletivos. Referente a cargos comissionados, foi identificado caso de nepotismo que será relatado no tópico que versa sobre o assunto.

VÍNCULO	Cargos	Lei	Processo	QUANTIDADE
Contrato temporário	Técnicos de enfermagens	486/2010	PSP 001/2010	03
	Agentes Comunitários de Saúde	737/2017	PSP 001/2010	05
Cargos temporários	Eletivo (Prefeito/Vice e Conselheiros Tutelares)	CF	Eleições diretas	07
	Comissionados	550/2011	Portaria	34

6 – Serviços públicos terceirizados: Mão de obra

Existem duas prestadoras de serviço de mão de obra terceirizados, sendo uma Associação de coleta e reciclagem de lixo e uma empresa que fornece pessoal para execução de serviços públicos, como motorista, serviços gerais e outros. A maioria dos serviços ofertados pela empresa GMN Empreendimentos Eirele tiveram seus cargos extintos pela Lei 892/2021 e excluído do PCCS, somente o serviço de Motorista continua com cargo no plano. Neste caso o gasto com o referido serviço executado por colaborador da empresa deve ser considerado como despesa com pessoal e deve compor o índice constitucional.

Analisando as despesas decorrente desta contratação, foi identificado que a Prefeitura está tendo um desperdício de recursos público. Visto que se mostrou antieconômico para a Administração municipal, conforme especificado na tabela abaixo.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

	Auxiliar de serviços gerais	Pedreiro	Tratorista
Quantidade	6	1	1
Media de diárias (mês)	22	22	22
Valor da diária no contrato	R\$ 199,00	R\$ 199,00	R\$ 199,00
Valor do custo mensal por trabalhador para Prefeitura	R\$ 4.378,00	R\$ 4.378,00	R\$ 4.378,00
Valor pago ao trabalhador pela empresa contratada	R\$ 1.198,09	R\$ 1.881,21	R\$ 2.174,62
Valor da diária pago pela empresa ao trabalhador	R\$ 54,50	R\$ 85,50	R\$ 98,80
Valor mensal pago por grupo de trabalhadores pela Administração a empresa	26.268,00	4.378,00	4.378,00
Valor total pago a empresa	R\$ 35.024,00		
Valor total pago de salários pela empresa com colaboradores	R\$ 11.244,37		

Dados referente ao mês 05/2021

Como se vê um trabalhador custa aos cofres público municipal o valor de R\$4.378,00 na terceirização dos serviços, enquanto que se fosse contratado diretamente por meio de concurso público ou processo seletivo, ficaria bem abaixo do valor mencionado.

	Qtde	Salário individual Prefeitura	Salário mais despesas previdenciárias (patronal) de 21%	Custo total para Prefeitura - mês	Salário individual Empresa	Valor mensal pago pela empresa
Serviços gerais	6	1.150,13	1.391,66	8.349,94	1.198,09	7.188,54
Tratorista	1	1.563,32	1.891,62	1.891,62	1.881,21	1.881,21
Pedreiro	1	1.789,13	2.164,85	2.164,85	2.174,62	2.174,62
				12.406,41		R\$ 11.244,37

Dados referente ao mês 05/2021

A gritante diferença de 214,59% entre o que município pagaria se contatasse servidores diretamente e o que paga à contratada mensalmente, evidencia que a terceirização está sendo prejudicial aos cofres da Prefeitura Municipal, e consequentemente causando danos ao erário. Conforme relatório obtido pela



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

controladoria, o salário pago pela GMN empreendimentos ao seu colaborador que executa serviços de auxiliar geral, é menor que o pago pela Administração Municipal, saindo R\$ 54,50, o valor da diária, 265,44% a menor do que recebe do ente público, R\$ 199,00.

Sem entrar no mérito das despesas com tributos e outros encargos com contratação de pessoal, visto que não foi possível mensurá-la, por falta de informação, se constatou que a empresa está tendo um lucro bruto de 211,48%.

Neste contexto o que se vê é que apenas uma das partes está se beneficiando desta relação contratual, dado que somente a contratada está lucrando, enquanto que o órgão público arca com danos expressivo em seu erário.

Analisando o processo de despesas em meio físico não foi encontrado acostado ao mesmo controle de frequência diário atestados pelos prestadores de serviços constados no relatório mensal anexo a Nota fiscal.

A gestão municipal deve rever essa contratação, procurando realizar processo próprio de licitação, com unidade de medida que não seja por diária ou realizar seleção de pessoal por meio de seletivo ou concurso público.

Quanto ao contrato com a Associação de coleta de lixo e recicláveis, não foi possível aprofundar na avaliação, devendo essa contratação ser auditada em separado e em outro momento.

7 - Legalidade dos processos de provimento e exonerações

Foi constatado que está em vigência o Concurso Público 001 e 002/2019 dos quais já foram realizadas várias nomeações. Os processos dos citados concursos foram enviados ao TCE/MT via sistema APLIC e registrado como Atos de



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

Pessoal no, sob os números 202606/2019 e 81221/2020 respectivamente, e estão sendo analisado para posterior julgamento de sua regularidade.

Uma observação a ser feita é no termo de compromisso e posse assinado pelo gestor e pelo servidor, o documento não menciona qual o processo seletivo deu origem a acessão do candidato ao cargo no qual está sendo empossado.

Nas pastas dos servidores mais antigos evidencia se a falta de documentos do concurso prestado e pelo qual tomou posse, tais como decreto de homologação, termo de convocação, e publicações.

Referente ao processo Seletivo público 001/2010, cujo objeto foi a contratação de ACS e ACE, constatou se que o mesmo teve seu conhecimento aprovado por unanimidade pelo pleno do TCE/MT, no julgamento do processo 23655/2010, que resultou no acórdão 1.558/2011.

Conforme relatado no tópico anterior houve três contratações por dispensa de licitação, esse procedimento não é o correto para contratar no serviço público, mesmo que seja por tempo determinado. O Município deve abster de utilizar esse tipo de procedimento para contratar pessoas temporariamente e deve providenciar urgentemente a abertura de um processo de seleção para regularizar a atual situação.

Foi verificado a existência de nomeações de servidores que tem parentesco com agente político, no caso o Vice-Prefeito.

Em relação ao cumprimento da Lei Complementar 173/2021, foi verificado que o inciso V do art. 8º não está sendo observado.

Art. 8º Na hipótese de que trata o [art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000](#), a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios afetados pela calamidade pública decorrente da pandemia da Covid-19 ficam proibidos, até 31 de dezembro de 2021, de:



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

V - admitir ou contratar pessoal, a qualquer título, ressalvadas as reposições de cargos de chefia, de direção e de assessoramento que não acarretem aumento de despesa, as reposições decorrentes de vacâncias de cargos efetivos ou vitalícios, as contratações temporárias de que trata o [inciso IX do caput do art. 37 da Constituição Federal](#), as contratações de temporários para prestação de serviço militar e as contratações de alunos de órgãos de formação de militares; [\(Vide\)](#)

No decorrer do exercício de 2021, houve contratações que contraria o prescrito acima, pois não se enquadram como reposições. Mas há orientações que mesmo contratando sem estar substituindo não houve ilegalidade, pois, a despesa com pessoal foi reduzida, conforme veremos no próximo tópico.

No período analisado (janeiro a junho) houve 10 exonerações definitivas, sendo duas de servidores efetivos, um a pedido e um por falecimento e 08 de servidores ocupantes de cargo comissionado.

No tocante a exonerações, no início do exercício foi constatado movimentação atípica, sendo que vários servidores de livre nomeação e exoneração foram exonerados em um dia e nomeados no dia seguinte no mesmo cargo. Esse tipo de ocorrência, geralmente se vê em caso que há troca de comando na gestão municipal e normalmente ocorre no exercício que finaliza a gestão. No mínimo deve ser considerado antieconômico para o município, pois se paga a rescisão com todos os direitos legais para ser novamente contratado.

8 - Folha de pagamento e sua evolução

Foi analisado o período compreendido entre o mês de janeiro a maio de 2021 da Despesa Total de Pessoal, sendo constatado o montante da despesa empenhada, liquidada e paga, e o percentual correspondente a receita corrente líquida do período:



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

Receita Corrente Líquida de janeiro a maio de 2021 (R\$)	8.132.214,33
Percentual Máximo com Desp. Com Pessoal – 54% (incisos I, II e III, art. 20 da LRF)	4.391.395,74
Limite Prudencial - 95% dos 54% (parágrafo único, art. 22 da LRF) = 51,30%	4.171.825,95
Limite de Alerta - 90% dos 54% (§ 1º. Inciso II, art. 59 da LRF) = 48,6%	3.952.256,16
Despesas com pessoal até janeiro a maio 2021 (R\$)	
Despesa liquidada 3.1.71.70 – Contribuição ao consórcio	16.941,40
Despesa liquidada 3.1.90.04 – Contratação por Tempo Determinado	60.710,96
Despesa liquidada 3.1.90.11 – Vencimentos e Vantagens Fixas	2.772.687,12
Despesa liquidada 3.1.90.16 – Outras Despesas de pessoal Variável	48.649,90
Despesa liquidada 3.1.90.13 – Obrigações Patronais - INSS	152.380,12
Despesa liquidada 3.1.90.13 – Obrigações Patronais - RPPS	252.248,02
Despesa liquidada 3.1.90.94 - Indenizações trabalhistas	118.053,40
Despesa liquidada 3.3.90.36 – Serviços de Terceiros – Pessoa Física	32.718,33
Despesa liquidada 3.3.90.39.50 – Serviços de Terceiros – Pessoa Jurídica	0,00
Despesa liquidada 3.3.90.39.50 – Serviços de Terceiros – Pessoa Jurídica (serviços medico - hospitalar, odontológico)	68.900,00
Despesa liquidada 3.3.90.39.78 – Serviços de Terceiros – Pessoa Jurídica (limpeza e conservação)	0,00
Total de Gastos com Pessoal (R\$)	3.523.289,25
% Gasto com pessoal (R\$)	43,33%
Situação	Regular

As despesas com pessoal estão dentro do limite permitido por Lei. Foi verificado pagamento gratificações sem haver previsão legal, assunto que será relatado no tópico que se refere ao tema.

8.1 - Evolução da folha de pagamento

PERÍODO	DESPESA TOTAL DE PESSOAL	RECEITA CORRENTE LÍQUIDA	%
JUNHO 2019 a MAIO 2020	7.614.546,98	16.655.320,82	45,72
JUNHO 2020 a MAIO 2021	7.960.114,15	20.292.088,62	39,23
EVOLUÇÃO	345.567,72	3.636.767,80	- 6,50

Em análise comparativa entre junho/2019 a maio/2020 e junho/2020 a maio/2021, foi identificada que houve redução no percentual da Despesa Total de pessoal, na ordem efetiva de 6,5% (45,72% - 39,23% = 6,5%).



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

Esta redução se deu em razão do crescimento da Receita Corrente Líquida, que apresentou uma evolução de 21,84% no período. A Despesa Total de Pessoal apresentou um crescimento de R\$ 4,54% devido à revisão geral anual.

9 - Licenças, afastamentos, cedências e férias.

Foi constatado que existem servidores efetivos gozando de licença para tratar assuntos particulares, licença saúde e cedidos a outro órgão da administração pública, conforme discriminado na tabela abaixo.

SERVIDORES COM LICENÇA/AFASTADOS OU CEDIDOS			
Matricula	Servidor	Motivo do Afastamento	Período do afastamento
115-2	Karina Lourenço Augustinho	Doença	05/05/2014 a 01/05/2022
975-1	José Henrique de Souza	Doença	11/12/2019 a 28/11/2021
93-2	Maria de Lourdes Augustine	Doença	03/05/2021 a 02/07/2021
864-4	Jessica Daisy Marques da Silva	Interesse Particular	16/03/2021 a 16/03/2023
863-2	Kelem Scarlat Zago	Interesse Particular	10/02/2020 a 09/02/2022
910-1	Leandro Pereira da Silva	Interesse Particular	09/06/2021 a 30/05/2023
161-2	Liliany Pupim	Interesse Particular	01/08/2019 a 31/07/2021
983-1	Patrícia Milani Lima da Silva	Interesse Particular	11/08/2021 a 11/08/2022
162-2	Tayana Tasso Franco	Interesse Particular	04/01/2021 a 04/01/2021
659-1	Vanessa Resende de Oliveira	Cedida	17/05/2021 a 02/01/2021

Dentre os afastamentos relacionados, o que sobressai é o da servidora **Karina Lourenço Augustinho**, que ao final do último concedido completará 8 anos em



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

inatividade no serviço público. São vários atestados médicos e duas licenças maternidades. De acordo com os artigos 114 e 115 da Lei complementar municipal 09/2006 (estatuto), alterada pela LCM 51/2020, a administração deve requerer que a servidora se submeta a novos exames médicos sob pena de suspensão do benefício para verificar a possibilidade da mesma readaptar e exercer atividade em outra função ou ao final do atual período de afastamento seja aposentada por invalidez, conforme art. 116 da LCM acima mencionada, vejamos:

Art. 114. O servidor em gozo de licença está obrigado, a qualquer tempo, independentemente de sua idade e sob pena de suspensão do benefício, a submeter-se a exame médico a cargo do Município, nos termos definidos em Decreto, e, se for o caso, a processo de readaptação profissional. (Redação dada pela Lei Complementar nº 51/2020).

Art. 115. O servidor em gozo de licença, insuscetível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se a processo de readaptação profissional para exercício de outra atividade até que seja dado como habilitado para o desempenho de nova atividade que lhe garanta a subsistência, ou, quando considerado não recuperável, deverá ser aposentado por incapacidade permanente ao trabalho.

Parágrafo único. A licença será cessada quando o servidor for submetido a processo de readaptação profissional para exercício de outra atividade, ficando este a expensas do erário municipal. (Redação dada pela Lei Complementar nº 51/2020)

Art. 116. A licença cessa pela recuperação da capacidade para o trabalho e pela transformação em aposentadoria por incapacidade permanente para o trabalho.

Parágrafo único. O servidor que ficar incapacitado para o exercício da função, em gozo de licença por mais de 24 (vinte e quatro) meses consecutivos, terá a licença convertida em aposentadoria por incapacidade



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

para o trabalho, mediante avaliação médico-pericial. (Redação dada pela Lei Complementar nº 51/2020).

Ressalta-se que há relatos e também postagens nas redes sociais que evidenciam que a citada está realizando atividades relacionadas a sua profissão em seu consultório particular. Um procedimento administrativo deve ser instaurado para apurar tal situação e confirmando o fato deve ser tomadas as providências legais. O município não pode ficar inerte, enquanto há ocorrência de ilegalidade causando prejuízo ao erário.

Há apenas um servidor cedido pelo município a outro órgão, Prefeitura Municipal de Campo Grande – MS, com ônus para cessionário.

Em relação à concessão de férias foi constatado que há controle eletrônico e publicação da portaria de concessão com período aquisitivo e gozo. Analisando a relação de servidores com férias adquiridas, constatou-se que muitos estão com duas ou mais vencidas, conforme se vê abaixo.

Matrícula	Nome	Admissão	Vencimento	Qtde.	Salário
7-1	ELAINE CLAUDIA DO NASCIMENTO FREITAS	02/02/1998	01/02/2018	4	2.157,45
11-1	HELIO DINIZ SOARES TOMAZ	02/02/1998	31/01/2019	3	1.426,18
24-1	MARIA NEUDA DOS REIS	02/01/1992	31/12/2019	2	3.826,37
25-1	MARIA NILZA REIS DA SILVA	02/02/1998	31/01/2019	3	2.431,60
251-1	HELOIZA GONCALVES MONTORO MARTINS	13/02/2008	12/02/2020	2	4.372,46
243-2	SILVIO PEDRO DA SILVA	01/03/2008	29/02/2020	2	1.242,15
101-2	LUCIANO DOLCI ALMEIDA	01/03/2008	29/02/2020	2	7.818,96
240-2	DANIEL GONCALVES DA SILVA	01/03/2008	29/02/2020	2	3.168,41
210-2	MARISTELA DELBEM DE ALMEIDA PASSOS	01/03/2008	28/02/2019	3	4.049,13
152-2	ALEXANDRA APARECIDA GARCIA	01/03/2008	29/02/2020	2	1.683,23
82-2	LEONEL DE ANDRADE	01/03/2008	28/02/2018	2	2.039,69
387-8	ROSANE ANTUNES DOS SANTOS	09/02/2009	08/02/2020	2	3.372,98
468-1	ADILEIA PEREIRA DE OLIVEIRA CARDOSO	22/02/2010	21/02/2020	2	4.135,64
166-2	ELZA CAMPANELI DE OLIVEIRA CARDOSO	22/02/2010	21/02/2019	2	1.550,00
1-2	ADILSON PEREIRA DOS SANTOS	02/03/2010	01/03/2020	2	8.615,94
456-2	VALDETE GONCALVES DE ABREU	05/04/2010	10/03/2018	2	1.219,16
476-2	JANDERSON FREITAS DA COSTA	01/09/2010	31/08/2020	2	1.472,20
594-3	NOEMI PEREIRA ROSA FARIA	13/05/2011	12/05/2018	2	1.631,07



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

674-1	DONIZETE MARTINS DA COSTA	20/02/2013	19/02/2019	3	1.507,78
734-1	ANGELICA PAULA DE OLIVEIRA	28/08/2013	27/08/2018	4	3.731,71
737-1	ROSANGELA FERREIRA DE MATOS	02/10/2013	01/10/2019	2	11.089,46
745-1	SANDERSON DANIELLI LEO	11/12/2013	10/12/2019	2	3.019,28
747-1	DEIGLEONES DE OLIVEIRA DIAS	23/01/2014	22/01/2020	2	2.254,39
780-1	PATRICIA DA SILVA MARQUES	01/04/2014	31/03/2019	3	1.782,26
809-1	LUCIA RODRIGUES DOS SANTOS	03/02/2015	02/02/2020	2	1.594,65
901-1	ADRIANO DE PAULA CAMPOS	11/07/2016	10/07/2020	2	1.311,17
906-1	MILSON BENTO LOPES	14/07/2016	13/07/2020	2	1.173,15
909-1	CALEBE DE CASTRO MAGALHAES	01/08/2016	31/07/2020	2	2.664,80
56-3	SOLENE MARIA DA SILVA	21/07/2016	20/07/2020	2	1.683,23
802-2	VANUSA BEARIZ DA SILVA	14/10/2016	13/10/2018	3	3.891,05
620-2	CLAUDIA FRANCIELLI FERREIRA	03/11/2016	02/11/2019	2	4.787,38
932-1	VALMIR GERALDO GARCIA	02/01/2017	01/01/2020	2	3.731,71
943-1	SILVIA FERNANDES DA CUNHA CARDOSO	02/01/2017	01/01/2019	2	3.731,71
959-1	JOSE GOMES FILHO	04/01/2017	03/01/2019	3	4.811,38
965-1	ROBERTO MOREIRA	02/03/2017	01/03/2019	2	5.112,02
455-4	MARIA UELK COSTA NUNES	03/03/2017	02/03/2020	2	1.658,75
975-1	JOSE HENRIQUE DE SOUZA	03/04/2017	02/04/2019	2	1.150,14
1014-1	ALEX FERNANDO CESCEN DE MORAIS	01/08/2018	31/07/2020	2	3.189,28

O Estatuto do servidor, LCM 09/2006, prevê que o máximo acumulável de férias não gozadas é dois períodos, sendo o serviço necessário.

Art. 103 - O funcionário fará jus anualmente a 30 (trinta) dias consecutivos de férias, que podem ser acumulados no máximo em dois períodos, no caso de necessidade do serviço, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específica.

Nesse sentido, os responsáveis por cada unidade administrativa devem elaborar juntamente com seus servidores um plano anual de férias, que não afete os serviços a serem executados, possibilitando a regularização da situação e evitando que o artigo acima seja infringido.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

Para concessão de férias deve ser observado as proporções de faltas injustificadas durante o período aquisitivo, de acordo com o que é estabelecido no art. 106 da LCM 09/2006.

Art. 106 As férias serão concedidas na seguinte proporção:

- I - 30 (trinta) dias, quando não houver faltado injustificadamente ao serviço por mais de 06 (seis) vezes durante o período aquisitivo;
- II - 24 (vinte e quatro) dias, quando houver faltado injustificadamente ao serviço de 07 (sete) a 15 (quinze) vezes durante o período aquisitivo;
- III - 18 (dezoito) dias, quando houver faltado injustificadamente ao serviço de 16 (dezesesseis) a 23 (vinte e três) vezes durante o período aquisitivo;
- IV - 12 (doze) dias, quando houver faltado injustificadamente de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) vezes durante o período aquisitivo. (Redação dada pela Lei Complementar nº 15/2011)

Na análise não foi avaliado o cumprimento deste artigo, visto que no período o sistema de ponto estava com problemas técnicos inviabilizando a obtenção de relatórios, mas por precaução e para cumprimento da legislação mencionada, essas condicionantes devem ser observadas.

10 – Gratificações

Foi identificado que a Prefeitura Municipal concede a seus servidores seis tipos de gratificações, sendo elas: Gratificação por função (GF), gratificação por participar de comissões (GPC), gratificação por regime integral (GRI), Gratificação COVID 19, Incentivo PSF e gratificação NASF. Abaixo a relação de servidores por gratificação, previsão legal e valor.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

GRATIFICAÇÃO POR FUNÇÃO			
Matricula	Nome do Trabalhador	Legislação	Valor
7-1	ELAINE CLAUDIA DO NASCIMENTO FREITAS	Lei 550/2011 e alterações	500,00
9-1	FERNANDO SOARES TOMAZ	Lei 550/2011 e alterações	700,00
11-1	HELIO DINIZ SOARES TOMAZ	Lei 550/2011 e alterações	500,00
28-1	VANILSON LOPES DA SILVA	Lei 550/2011 e alterações	500,00
236-2	VALDOMIRO CANDIDO DO PRADO	Lei 550/2011 e alterações	500,00
279-1	JULIANA APARECIDA PERES ASSUNCAO NEVES	Lei 550/2011 e alterações	500,00
46-2	SANDRA FERNANDES DA CUNHA REZENDE	Lei 550/2011 e alterações	500,00
182-2	MARGARETE ESLALIA MOREIRA	Lei 550/2011 e alterações	500,00
394-9	FELIPE MARQUES DE AQUINO	Lei 550/2011 e alterações	1.000,00
463-2	GIULIANO REZENDE OLIVEIRA	Lei 550/2011 e alterações	500,00
722-1	ADIVALDO FAGUNDES	Lei 550/2011 e alterações	500,00
745-1	SANDERSON DANIELLI LEO	Lei 550/2011 e alterações	500,00
810-1	HEIDIANY PUPIM	Lei 550/2011 e alterações	1.000,00
784-2	WENDELL JOSE SOARES DE SOUZA	Lei 550/2011 e alterações	500,00
620-2	CLAUDIA FRANCIELLI FERREIRA	Lei 550/2011 e alterações	500,00
814-2	JEFERSON DE JESUS TEIXEIRA	Lei 550/2011 e alterações	700,00
1155-1	APARECIDA FRANCIELE DA SILVA RAIMUNDO	Lei 550/2011 e alterações	200,00
251-1	HELOIZA GONCALVES MONTORO MARTINS		800,00
Total: 18	Valor total pago mensalmente		10.400,00

GRATIFICAÇÃO POR PARTICIPAÇÃO EM COMISSÃO			
Matricula	Nome do Trabalhador	Legislação	Valor/%
279-1	JULIANA APARECIDA PERES ASSUNCAO NEVES	Lei 550/2011 e alterações	100,00
46-2	SANDRA FERNANDES DA CUNHA REZENDE	Lei 550/2011 e alterações	100,00
394-9	FELIPE MARQUES DE AQUINO	Lei 550/2011 e alterações	100,00
442-7	SUELI VIEIRA DA SILVA	Lei 550/2011 e alterações	100,00
810-1	HEIDIANY PUPIM	Lei 550/2011 e alterações	100,00
845-1	WILLIAN DAVID DA HORA	Lei 550/2011 e alterações	250,00
814-2	JEFERSON DE JESUS TEIXEIRA	Lei 550/2011 e alterações	100,00
538-2	ROSANA NASCIMENTO FARIA	Lei 550/2011 e alterações	200,00
959-1	JOSE GOMES FILHO	Lei 550/2011 e alterações	700,00
1014-1	ALEX FERNANDO CESCION DE MORAIS	Lei 550/2011 e alterações	100,00
997-2	ELIAS BENTO ELIZIARIO JUNIOR	Lei 550/2011 e alterações	100,00
Total: 11	Valor total pago mensalmente		1.950,00

GRATIFICAÇÃO POR REGIME INTEGRAL			
Matricula	Nome do Trabalhador	Legislação	Valor/%
210-2	MARISTELA DELBEM DE ALMEIDA PASSOS	Lei 551/2011	1.894,10
965-1	ROBERTO MOREIRA	Lei 551/2011	5.112,02
1121-1	DUAN MARCEL DA SILVA OLIVEIRA	Lei 551/2011	3.331,01
1123-1	LEONARDO MARTINS OLIVEIRA	Lei 551/2011	1.042,16
1131-1	JANAINA CARVALHO DE SOUZA TEIXEIRA	Lei 551/2011	1.632,85
1138-1	MARCELA DE PAULA MODESTO	Lei 551/2011	1.665,55
1152-1	FERNANDA ALVES GARCIA	Lei 551/2011	1.461,76
Total: 7	Valor total pago mensalmente		16.139,45



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

GRATIFICAÇÃO COVID 19			
Matricula	Nome do Trabalhador	Legislação	Valor/%
7-1	ELAINE CLAUDIA DO NASCIMENTO FREITAS	Lei 876/2020 e alterações	1.000,00
22-1	MARIA EDNA SERPA	Lei 876/2020 e alterações	700,00
25-1	MARIA NILZA REIS DA SILVA	Lei 876/2020 e alterações	200,00
29-1	VANUZA SOARES COSTA MEDEIROS	Lei 876/2020 e alterações	700,00
155-2	LACI DE SOUZA	Lei 876/2020 e alterações	500,00
108-3	ANDREIA ROCHA DE FREITAS	Lei 876/2020 e alterações	200,00
73-2	ELIANA MARTINS DE SOUZA SANTOS	Lei 876/2020 e alterações	700,00
181-2	REGIANE CRISTINA GASPARETO	Lei 876/2020 e alterações	200,00
101-2	LUCIANO DOLCI ALMEIDA	Lei 876/2020 e alterações	200,00
210-2	MARISTELA DELBEM DE ALMEIDA PASSOS	Lei 876/2020 e alterações	200,00
152-2	ALEXANDRA APARECIDA GARCIA	Lei 876/2020 e alterações	700,00
158-3	ROZELI SOARES DE SOUZA	Lei 876/2020 e alterações	700,00
278-1	MARIA GONCALVES RODRIGUES	Lei 876/2020 e alterações	500,00
242-2	MARCELIO JOSE DOURADO	Lei 876/2020 e alterações	200,00
82-2	LEONEL DE ANDRADE	Lei 876/2020 e alterações	500,00
26-2	MARIA TEREZA DA SILVA SANTANA	Lei 876/2020 e alterações	700,00
288-1	MARCIO FARIA PINHEIRO	Lei 876/2020 e alterações	500,00
47-2	NICODEMOS LEAL DE JESUS FARIAS	Lei 876/2020 e alterações	500,00
425-6	DIVANETE DA SILVA LOUREDA	Lei 876/2020 e alterações	200,00
112-2	MARIA APARECIDA ANDRADE DOS SANTOS	Lei 876/2020 e alterações	200,00
166-2	ELZA CAMPANELI DE OLIVEIRA CARDOSO	Lei 876/2020 e alterações	200,00
109-2	LUZENILDA DIAS DE OLIVEIRA	Lei 876/2020 e alterações	200,00
114-2	RENATA GOMES VIEIRA	Lei 876/2020 e alterações	200,00
463-2	GIULIANO REZENDE OLIVEIRA	Lei 876/2020 e alterações	200,00
676-1	LUCIENE ANTUNES DE JESUS	Lei 876/2020 e alterações	500,00
747-1	DEIGLEONES DE OLIVEIRA DIAS	Lei 876/2020 e alterações	500,00
756-1	ELIAZAR DANIEL DA SILVA	Lei 876/2020 e alterações	500,00
789-1	HELENA MENDES CARDOSO	Lei 876/2020 e alterações	700,00
809-1	LUCIA RODRIGUES DOS SANTOS	Lei 876/2020 e alterações	700,00
620-2	CLAUDIA FRANCIELLI FERREIRA	Lei 876/2020 e alterações	700,00
921-1	VASTI DE SOUZA RAPOSA	Lei 876/2020 e alterações	700,00
922-1	DURCE SOARES DA SILVA	Lei 876/2020 e alterações	700,00
927-1	DAIANE BEARIZ DA SILVA	Lei 876/2020 e alterações	200,00
943-1	SILVIA FERNANDES DA CUNHA CARDOSO	Lei 876/2020 e alterações	200,00
962-1	DALVA AUGUSTA DA SILVA AQUINO	Lei 876/2020 e alterações	200,00
470-2	MARILENE BARBOZA ALBAREZ	Lei 876/2020 e alterações	200,00
455-4	MARIA UELK COSTA NUNES	Lei 876/2020 e alterações	700,00
613-2	MARIA ALVES MARTINS MELO	Lei 876/2020 e alterações	200,00
993-1	CLAUDIA MARQUES DE OLIVEIRA	Lei 876/2020 e alterações	200,00
1138-1	MARCELA DE PAULA MODESTO	Lei 876/2020 e alterações	200,00
1155-1	APARECIDA FRANCIELE DA SILVA RAIMUNDO	Lei 876/2020 e alterações	700,00
1159-1	HEMERSON CONSTANTINO DE MELO	Lei 876/2020 e alterações	2.000,00
215-5	BENJAMITAS FERREIRA DA SILVA	Lei 876/2020 e alterações	700,00
1146-2	LUIZ PEDRO DOS SANTOS SOARES	Lei 876/2020 e alterações	700,00
974-3	ANDREIA APARECIDA TORRENTE URBANIN	Lei 876/2020 e alterações	200,00
986-2	CLAUDINEIA FIALHO GARCIA	Lei 876/2020 e alterações	700,00



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

Total: 46	Valor total pago mensalmente	22.200,00
------------------	-------------------------------------	------------------

GRATIFICAÇÃO AUXILIO PSF			
Matricula	Nome do Trabalhador	Legislação	Valor/%
7-1	ELAINE CLAUDIA DO NASCIMENTO FREITAS	Sem autorização legal	100,00
29-1	VANUZA SOARES COSTA MEDEIROS	Sem autorização legal	100,00
108-3	ANDREIA ROCHA DE FREITAS	Sem autorização legal	100,00
73-2	ELIANA MARTINS DE SOUZA SANTOS	Sem autorização legal	100,00
158-3	ROZELI SOARES DE SOUZA	Sem autorização legal	100,00
26-2	MARIA TEREZA DA SILVA SANTANA	Sem autorização legal	100,00
789-1	HELENA MENDES CARDOSO	Sem autorização legal	100,00
809-1	LUCIA RODRIGUES DOS SANTOS	Sem autorização legal	100,00
620-2	CLAUDIA FRANCIELLI FERREIRA	Sem autorização legal	800,00
1155-1	APARECIDA FRANCIELE DA SILVA RAIMUNDO	Sem autorização legal	100,00
215-5	BENJAMITAS FERREIRA DA SILVA	Sem autorização legal	100,00
Total: 11	Valor total pago mensalmente		1.800,00

GRATIFICAÇÃO NASF			
Matricula	Nome do Trabalhador	Legislação	Valor/%
181-2	REGIANE CRISTINA GASPARETO	Sem autorização legal	500,00
210-2	MARISTELA DELBEM DE ALMEIDA PASSOS	Sem autorização legal	500,00
Total: 2	Valor total pago mensalmente		1.000,00

Das gratificações pagas pela Prefeitura Municipal, quatro tem previsão legal, dentre estas foi identificado no exame o recebimento por dois servidores comissionados. Referente a estes pagamentos o TCE/MT no julgamento do processo 7.763-1/2013, que gerou o acordo 110/2014 – PC, decidiu que é possível pagar gratificações a servidores comissionados, desde que haja autorização legislativa e seja definido critérios objetivos para esta concessão. Um dos critérios tem que ser o desenvolvimento pelo servidor ocupante do cargo comissionado de atividades além das previstas normalmente na função que ocupa, foi o que o relator do caso, o Conselheiro Luiz Carlos descreveu em seu voto:

Diferentemente do que ocorreu na irregularidade tratada no item anterior, assiste razão a defesa quanto a possibilidade de concessão de gratificação



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

pecuniária, desde que pautadas em critérios específicos, à servidor ocupante de cargo comissionado não provido por meio de concurso público, nos termos do artigo 37, incisos II e V, da Constituição Federal.

Embora a matéria apresente divergências jurisprudenciais, entendo que há possibilidade de gratificação à comissionado, quando não decorrentes do desempenho da própria função direção, chefia e assessoramento, diferente do ocorre na concessão de gratificação a servidor efetivo pelo desempenho de uma dessas funções de confiança.

Não há óbice a concessão da vantagem de gratificação tanto a servidor estatutário quanto a comissionado, desde que constituído o benefício por meio de instrumento normativa adequado, como é o caso da Lei nº 2134/2013 (embora eivada de impropriedades dispostas no item anterior).

Mas essa gratificação deve perdurar somente até quando as condições excepcionais permanecerem, assim descreveu a Helly Lopes Meirelles, citada pelo relator no voto.

Gratificação de serviço ('propter laborem') é aquela que a Administração institui para recompensar riscos ou ônus decorrentes de trabalhos normais executados em condições anormais de perigo ou de encargos para o servidor, tais como os serviços realizados com riscos de vida e saúde ou prestados fora do expediente, da sede ou das atribuições ordinárias do cargo. O que caracteriza essa modalidade de gratificação é sua vinculação a um serviço comum, executado em condições excepcionais para o funcionário, ou a uma situação normal do serviço, mas que acarreta despesas extraordinárias para o servidor. Nessa categoria de gratificações entram, dentro outras, as que a administração paga pelos trabalhos realizados com risco de vida e saúde; pelos serviços extraordinários; pelo exercício em determinadas zonas ou locais; pela execução de trabalho técnico ou científico não decorrente do cargo; pela



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

participação em banca examinadora ou comissão de estudo ou de concurso; pela transferência de sede (ajuda de custo); pela prestação de serviço fora da sede (diárias). **Essas gratificações só devem ser percebidas enquanto o servidor está prestando o serviço que as enseja, porque são retribuições pecuniárias 'pro labore faciendo' e 'propter laborem'.** Cessado o trabalho que lhes dá causa ou desaparecidos os motivos excepcionais e transitórios que as justificam, extingue-se a razão de seu pagamento. Daí por que não se incorporam automaticamente ao vencimento, nem são auferidas na disponibilidade e na aposentadoria, salvo quando a lei expressamente o determina, por liberalidade do legislador. (...) Por outro lado, o Executivo não pode estender essa vantagem a serviços e servidores que não satisfaçam os pressupostos legais para seu auferimento, porque, como bem decidiu o STF, isto importaria majoração de vencimentos por decreto, o que inadmissível para o serviço público de qualquer das entidades estatais.

Analizando a lei municipal 876/2020 que instituiu o pagamento de gratificação aos servidores da saúde, constatou se que um dos critérios para sua concessão seria para servidores que atuam na unidade de saúde, que estejam trabalhando e encontrem se potencialmente em risco de contágio do COVID 19.

Art. 1º Fica instituída a gratificação temporária de enfrentamento ao COVID-19 aos servidores públicos, efetivos e comissionados que atuarem na unidade de saúde, desde que estejam efetivamente prestando serviços e potencialmente expostos ao contágio pelo Novo Coronavírus (COVID-19).

Também é mencionado no dispositivo legal que os critérios para que seja concedido tal benefício será definido em ato a ser editado pelo poder executivo, mas não foi encontrado nenhum ato que definiu estes critérios.

Os demais critérios de concessão e os limites da gratificação de que trata esta Lei serão fixados em ato do Poder Executivo.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

Nesse sentido a administração deve regulamentar quais serão os critérios para concessão da gratificação a cargos em comissão para que não venha a receber sanções do TCE/MT.

Foi verificado irregularidade no pagamento de gratificação a Secretária Municipal de Saúde, **Silvia Fernandes da Cunha Cardoso**, dado que a constituição Federal proíbi pagamento de qualquer vantagem a secretários além dos subsídios fixados em lei, visto que o citado cargo é de natureza política.

§ 4º O membro de Poder, o detentor de mandato eletivo, os Ministros de Estado e os Secretários Estaduais e Municipais serão remunerados exclusivamente por subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, obedecido, em qualquer caso, o disposto no art. 37, X e XI. [\[Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\]](#)

A gestão municipal deve rever o pagamento a servidora citada, evitando assim de responder por crime de improbidade administrativa.

Em consulta a legislação municipal não foi encontrado nenhum regulamento aprovado pelo legislativo municipal autorizando o pagamento de duas das seis gratificações, são elas: **Incentivo PSF e NASF**. Sendo que o incentivo PSF é pago há vários anos e NASF teve início recentemente.

A gratificação por função é concedida a servidores efetivos que desempenha função de confiança, mas foi evidenciado que não há lei que define um percentual mínimo para que servidores de carreira ocupem cargos em comissão.

"as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento" (grifo nosso).

11 - Benefícios assistenciais

Não foi identificado pagamento de benefícios assistenciais a servidores municipais, mas foi detectado o pagamento de ajuda de custo para aquisição de combustíveis a agentes comunitários de saúde da zona rural, autorizado pela Lei nº 562/2012. O valor mensal do benefício é o mesmo desde sua criação, R\$ 100,00.

12 - Adicional de Tempo de Serviço

O município não concede Adicional de Tempo de Serviço a seus servidores.

13 – Avaliações e progressões

Na análise física realizada por amostragem nas pastas dos servidores municipais, várias inconsistências foram encontradas, dentre as quais a falta de realização de avaliação de desempenho desde 2018, visto que não há comprovação.

Foram verificadas as avaliações dos seguintes servidores:

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ESTAGIO PROBATÓRIO				
Matricula	NOME DO SERVIDOR	Data da posse	Situação	
959-1	JOSE GOMES FILHO	04/01/2017	Probatório	Sem avaliação em 2019
1121-1	DUAN MARCEL DA SILVA OLIVEIRA	14/11/2019	Probatório	Sem avaliação
970-4	DIOGO BARVBOSA DE OLIVERIA	07/01/2020	Probatório	Sem Avaliação
910-1	LEANDRO PEREIRA DA SILVA	03/08/2016	Probatório	Apenas uma avaliação
965-1	ROBERTO MOREIEA	02/03/2017	Probatório	Sem avaliação 2019 e 2020
1159-1	HEMERSON CONSTANTINO DE MELO	17/04/2020	Probatório	Sem Avaliação
1011-2	IZAIA SIQUEIRA DE SOUZA	06/02/2020	Probatório	Sem avaliação



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

193-6	PAULO CEZAR DA SILVA	09/04/2018	Probatório	Sem Avaliação
756-1	ELIAZAR DANIEL DA SILVA	26/02/2014	NORMAL	Sem avaliação
240-2	DANIEL GONÇALVES DA SILVA	01/03/2008	NORMAL	Sem avaliação

Além da falta de avaliação foram achados, cursos cuja pontuação que não são contados na avaliação (Alex Cescon e Durce Soares), além de falta de documento concedendo a progressão.

Nas progressões horizontais devem ser observados os requisitos no art. 22 da Lei 551/2011, Plano de cargos e Careiras dos Servidores.

Para evitar que erros como os citados possam ocorrer a comissão de desempenho juntamente com o (s) responsável (eis) pelo RH, deve analisar todos os cursos e frequência do servidor para emitir avaliação conforme é exigido na Lei 551/2011.

14 - Adicional por serviço extraordinário (Hora-Extra) e Controle de frequência

A Controladoria constatou que de janeiro a junho de 2021, houve pagamentos de 1.610 (um mil seiscentos e dez) horas de substituição, totalizando R\$ 64.583,35 com os encargos sociais, comprovadas através emissão de relatório de lançamentos específicos (Hora extra) extraído do sistema de folha de pagamento da Prefeitura. Os serviços extraordinários foram executados na Secretaria de Educação por professores em substituição a professores afastados, por motivos diversos.

As horas de substituição são informadas através de ofício encaminhado ao Setor de Recursos Humanos pela Diretora Escolar. No ofício é apresentada a razão da realização das horas em substituição.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

A lei municipal 710/2017, criou o banco de horas no âmbito do poder executivo, onde disciplina as regras para compensação e ou para serem transformadas em pecúnia o serviço extraordinário, vejamos:

Art. 3º. O órgão de pessoal promoverá a apuração de todas as horas extras realizadas, bem como a sua compensação, no intervalo de 03 (três) meses, nos seguintes termos e proporções:

I - as horas extras trabalhadas de segunda à sexta-feira serão compensadas em gozo de horas folgas à razão de uma por uma hora de gozo de hora folga;

II - as horas extras trabalhada aos sábados, domingos e feriados serão compensadas à razão de uma por duas horas folgas de gozo;

III - as horas extras trabalhadas em período noturno, entendidas assim as horas trabalhadas no período entre as vinte e duas horas de um dia e às cinco horas do dia seguinte, serão compensadas à razão de uma por uma hora e meia de folga.

§ 1º. O controle da compensação de horas extras e horas folgas deverá ser efetuado pelo superior imediato do servidor e comunicado mensalmente ao órgão de pessoal até no máximo dia 20 de cada mês.

Art. 4º. As horas extras realizadas e não compensadas com horas folgas serão transformadas em pecúnia apenas nos seguintes casos:

I - quando a compensação em hora folga não ocorrer em até 180 (cento e oitenta) dias após o período de apuração das horas extra;

II - em caso de desligamento do servidor por qualquer motivo; e,

III - quando, justificadamente, a folga do servidor puder prejudicar o regular andamento dos serviços públicos, com sérios prejuízos para o interesse público.

Por ser em substituição as horas realizadas pelos professores da Educação não se enquadra na Lei acima mencionada, mas foi verificado que em alguns meses a quantidade destas horas foram excessivas.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

Também se constatou que não foi retido na fonte o Imposto de Renda das horas de substituição laborados e paga aos professores.

Não há norma que regula o registro do ponto no âmbito do município

O departamento de Recursos humanos deve observar a lei de banco de horas, 710/2017, sempre que envolver questões referente a serviço extraordinário, inclusive quanto a não computar e nem descontar como jornada excedente variações de horários no registro de ponto como previsto no art. 10.

Foi observado que não está sendo elaborada e publicada portaria de determinado compensação de horas extraordinários trabalhadas, conforme determina o decreto 105/2018 em seu art. 3º.

Não foi possível analisar quem tem horas extras e se as mesmas foram autorizadas pelo secretário da respectiva pasta na qual o servidor está lotado, art. 1º do decreto 105/2018, devido ao sistema estar com problema técnico e em transição para outro, inviabilizando o acesso. E impossibilitou também a conferencia se estão descontando as horas não cumpridas ao final do mês dos faltosos.

Outro fato relevante a ser relatado é quanto à possibilidade de exclusão do registro de ponto daqueles servidores que atualmente exercem funções de confiança e tem dedicação exclusiva, sem direito ao recebimento ou compensação de horas extras laboradas. A exclusão se faz necessário devido a quando o servidor deixar o cargo de confiança reivindicar a percepção do serviço extra executado anteriormente.

O controle de frequência é realizado através de ponto digital e abrange quase a totalidade das unidades administrativas. Está sendo implantando um novo sistema via web que possibilita ao servidor controlar a sua frequência de qualquer lugar.

Foi apurada que gestão de Recursos humanos não imprime relatório mensal de frequência de cada servido para fechamento da folha de pagamento.

Mesmo o registro do ponto sendo digital, há relatos que servidores estão burlando esse controle, comparecendo a repartição onde trabalha, registrando



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

presença e se ausentando novamente, retornando posteriormente ou só quando está finalizando o expediente dando saída.

É salutar que a Administração adote meios para inibir este tipo de fraude, uma das opções é instalar câmeras em todos os prédios públicos onde houver servidor exercendo atividade.

15 - Adicional Noturno

Foi constatado que há pagamento de adicional noturno aos servidores que exercem a função de médico plantonista; enfermeiro, técnico e auxiliar de enfermagem em escala 12x36; e vigia noturno em escala 12x36, comprovado através de relatório de lançamentos específicos extraído do sistema da folha de pagamento do Setor de Recursos humanos.

ADICIONAL NOTURNO				
Matricula	Nome do Trabalhador	Percentual	Legislação	Valor
7-1	ELAINE CLAUDIA DO N. FREITAS	25%	LC 009/2006 e alterações	275,00
22-1	MARIA EDNA SERPA	25%	LC 009/2006 e alterações	275,00
29-1	VANUZA SOARES COSTA MEDEIROS	25%	LC 009/2006 e alterações	275,00
73-2	ELIANA MARTINS DE SOUZA SANTOS	25%	LC 009/2006 e alterações	275,00
237-2	EDSON PEREIRA DO NASCIMENTO	25%	LC 009/2006 e alterações	275,00
276-1	AGNALDO SOARES DE MELO	25%	LC 009/2006 e alterações	275,00
158-3	ROZELI SOARES DE SOUZA	25%	LC 009/2006 e alterações	275,00
242-2	MARCELIO JOSE DOURADO	25%	LC 009/2006 e alterações	275,00
285-1	AILTON ALVES HERCULINO	25%	LC 009/2006 e alterações	275,00
26-2	MARIA TEREZA DA SILVA SANTANA	25%	LC 009/2006 e alterações	275,00
793-1	JOAO DA SILVA	25%	LC 009/2006 e alterações	275,00
809-1	LUCIA RODRIGUES DOS SANTOS	25%	LC 009/2006 e alterações	275,00
921-1	VASTI DE SOUZA RAPOSA	25%	LC 009/2006 e alterações	275,00
922-1	DURCE SOARES DA SILVA	25%	LC 009/2006 e alterações	275,00
1155-1	APARECIDA FRANCIELE DA S. RAIMUNDO	25%	LC 009/2006 e alterações	275,00
1159-1	HEMERSON CONSTANTINO DE MELO	25%	LC 009/2006 e alterações	275,00
215-5	BENJAMITAS FERREIRA DA SILVA	25%	LC 009/2006 e alterações	275,00
Total: 11	Valor total pago mensalmente			4.675,00



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

O Adicional concedido está previsto no art. 7º da Constituição Federal,

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

.....

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

E no art. 100º da Lei complementar municipal nº 009/2006.

Art. 100 O serviço noturno prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) horas do dia seguinte, terá o valor hora acrescido de 25% (vinte e cinco por cento), computando-se cada hora cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

Parágrafo único. Em se tratando de serviço extraordinário, o acréscimo de que trata este artigo incidirá sobre a remuneração prevista no art. 98 desta Lei Complementar.

Pelos relatórios extraídos do sistema verificou-se que o cálculo do valor adicional é realizado sobre o salário mínimo, sem levar em conta a quantidade e o valor da hora trabalhada que é calculada sobre o salário recebido pelo servidor, diferentemente do que é previsto na Lei municipal citada no parágrafo anterior.

16 - Acumulação de cargos

Não foi vislumbrado a existência de servidores acumulando cargos na administração municipal.

17 - Cumprimento do teto constitucional



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

O teto constitucional é cumprido, no âmbito do município, dado que nenhum servidor tem seu salário superior ao subsídio do Prefeito.

18 - Nepotismo

Analizando as nomeações em cargos comissionados e verificando a hipótese de parentesco com autoridades eleitas ou que exercem cargos políticos, foi identificado dois servidores com grau de parentesco com agentes políticos que caracteriza nepotismo.

Nome Servidor (Gestor, Secretário, Assessor ou Chefia)	Cargo exercido (Eletivo, Politico)	Nome Servidor (Parente)	Cargo Nomeado (Comissionado)	Parentesco
Ademir Felício Garcia	Vice-Prefeito	João Paulo Nazareno Garcia	Gerente de Serviços Agrícolas	Sobrinho
		Suelen Cristina dos Santos	Assessor Técnico I	Sobrinha
Elma Lucia Rezende Garcia	Secretária Municipal de Cultura, Turismo e Comunicação	João Paulo Nazareno Garcia	Gerente de Serviços Agrícolas	Sobrinho
		Suelen Cristina dos Santos Rezende	Assessor Técnico I	Sobrinha

A pratica de nepotismo é proibido pela Súmula Vinculante n.º 13 editada pelo Colendo Supremo Tribunal Federal, nos termos abaixo:

“A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal.” (Fonte de Publicação DJe nº 162 de 29/8/2008, p. 1. DOU de 29/8/2008, p. 1. - Legislação Constituição Federal de 1988, art. 37, “caput”).

A Lei Municipal 510/2010, também proíbi tal prática no serviço público,

Art. 2º. Constituem práticas de nepotismo, dentre outras:

I – o exercício de cargo de provimento em comissão ou de função gratificada, no âmbito dos Poderes Executivo ou Legislativo, por cônjuge, companheiro ou parente consanguíneo ou por afinidade, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, do Prefeito, do Vice-Prefeito, dos Secretários Municipais do Poder Executivo ou dos Titulares de cargos que lhes sejam equiparados, e dos dirigentes dos órgãos da administração pública direta e indireta municipal, bem como dos Vereadores e dos Titulares de cargos de direção no âmbito da Câmara Municipal;

O Tribunal de consta do Estado em decisões recentes considerou que a nomeação de parentes de Secretário Municipal e de Vice-Prefeito viola a súmula vinculante nº 13.

13.70) Pessoal. Nepotismo. Parente, companheiro ou cônjuge de secretário municipal. Nomeação por outra autoridade.

Configura nepotismo a nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, de secretário municipal para o exercício de cargo em comissão no âmbito da Prefeitura, mesmo que o Secretário não seja autoridade nomeante, tendo em vista o inafastável poder de influência que detém junto a tal autoridade.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

(Representação de Natureza Interna. Relator: Conselheiro Substituto Moisés Maciel. Acórdão nº 301/2017-TP. Julgado em 04/07/2017. Publicado no DOC/TCE-MT em 13/07/2017. [Processo nº 8.655-0/2017](#)).

13.82) Pessoal. Nepotismo. Nomeação em cargo comissionado. Sobrinho do vice-prefeito.

Configura prática de nepotismo a nomeação, em cargo comissionado do município, do sobrinho do vice-prefeito, não obstante a nomeação ser realizada por ato formal do prefeito, tendo em vista o vice-prefeito ocupar posição de relevo na Administração que lhe assegura influência sobre as nomeações e ser hierarquicamente superior ao cargo do sobrinho, além de o vice-prefeito eventualmente poder ocupar o cargo de prefeito interinamente e ser o primeiro na linha de sucessão definitiva do chefe do Poder Executivo municipal.

(Representação de Natureza Interna. Relator: Conselheiro Substituto João Batista Camargo. Acórdão nº 129/2018-SC. Julgado em 22/11/2018. Publicado no DOC/TCE-MT em 05/12/2018. [Processo nº 8.798-0/2018](#)).

Nas pastas de documentação funcional dos nomeados citados há declaração de possuir ou não possuir parentescos com agentes políticos ou com ocupantes de cargos comissionados. O servidor João Paulo Nazareno Garcia, declarou ter parente em cargo político e comissionado, sendo eles o Vice-Prefeito, Sr. Ademir Felício Garcia e Elma Lucia Rezende Garcia. Mesmo declarando positivamente foi nomeado em fevereiro de 2020, pela portaria 50/2020, sendo exonerado em 04 de janeiro de 2021 (portaria 15/2021) e renomeado no outro dia, 05/01/2021 (portaria 35/2021) no mesmo cargo.

A servidora Suelen Cristina dos Santos Rezende declarou não possuir nenhum parente ocupando cargo na administração que a impediria de ocupar o cargo pleiteado. Mas evidencia-se que a mesma é casada legalmente com Giuliano Rezende de



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

Oliveira, conforme Certidão de casamento de matrícula nº 065243 01 55 2020 2 00084 113 0012883 21, que vem a ser sobrinho do Vice-Prefeito, Sr. Ademir Felício Garcia e Elma Lucia Rezende Garcia, sua esposa e Secretária Municipal de Cultura, Turismo e Comunicação, portanto são parentes são parentes de 3º em linha colateral dos dois agentes políticos. Vale ressaltar que a citada foi nomeada primeiramente no cargo de Assessor Técnico I (Portaria 104/2021), sendo exonerada no dia 02/08/2021 (portaria)197/2021) e nomeado pela portaria 198/2021 de 02/08/2021, no cargo de Assessor Técnico II, superior ao anterior.

Com base na interpretação da referida súmula vinculante editada pelo STF, da Lei Municipal 510/2010, e dos julgados do TCE/MT, considera-se nepotismo a contratação de parentes, consanguíneos ou por afinidade, ou seja, é vedado contratar marido, esposa, pais, avós, bisavós, filhos, netos, bisnetos, irmãos, sobrinhos, tios, sogros, sogras, cunhados, cunhadas, genros e noras, dos agentes públicos.

Nesse sentido, mesmo que a nomeação dos servidores tenha sido realizada por ato formal do Prefeito Municipal, e não diretamente pelo Sr. Ademir, e Sra. Elma, tios dos servidores em questão, o fato deles serem ocupantes do cargo de Vice-Prefeito e Secretária Municipal, respectivamente, possuem posição de relevo na administração pública municipal, e possivelmente influenciaram nas nomeações.

Além do mais vislumbra se a possibilidade do Vice-Prefeito poder mesmo que interinamente, ocupar o cargo de gestor municipal por ser o primeiro na linha de sucessão definitiva do Chefe do Poder Executivo municipal.

19 - Insalubridade e Periculosidade



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

Foi constatado que há pagamento de Adicional de Insalubridade e Periculosidade para servidores do executivo, 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 03/2014 pelo Engenheiro Civil e de Segurança do Trabalho, Adilson Domingos dos Reis, CREA 12080121-0, contendo os cargos que compõe o Plano de cargos e carreira com descrições das atividades executadas por cada cargo, as incidências ou não, e os agentes causadores do risco, percentual incidente dos adicionais. Em relação ao grau de Insalubridade existe a classificação para 10%, 20% e 40% em detrimento ao risco. No mês de junho/2021 foi identificado 04 servidores que recebem Insalubridade de 10%, 47 de 20% e 13 de 40%, e 01 servidores recebe Adicional de Periculosidade.

Foi analisada, a conformidade das especificações do Laudo Técnico, em relação ao cargo com função atual exercida pelo servidor. Nesta análise foi constatado que há pagamento irregular de percentual constante no Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho – LTCAT para o cargo de efetivo exercido pelo servidor.

NOME DO SERVIDOR	CARGO EFETIVO	Percentual LTCAT	Percentual pago
Luiz Pedro dos Santos Soares	Fiscal de vigilância Sanitaria	10%	20%

Tabela 1

O cargo de Fiscal de Vigilância Sanitária conforme consta no LTCAT deve receber o percentual de 10%.

Foi identificado que há servidores cujo cargo não consta no LTCAT recebendo adicional de insalubridade, e o percentual recebido é superior ao que está definido para cargo correlato.

NOME DO SERVIDOR	CARGO EFETIVO	CARGO CORRELATO (LTCAT)
------------------	---------------	-------------------------



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

Duan Marcel da Silva Oliveira	Fiscal Ambiental	Percentual Pago	Fiscal de vigilância Sanitaria	Percentual LTCAT
		20%		10%
Marcela de Paula Modesto	Fiscal Ambiental	Percentual Pago	Fiscal de vigilância Sanitaria	Percentual LTCAT
		20%		10%

Tabela 2

O cargo de Fiscal ambiental não consta no Laudo Técnico que embasa o pagamento do adicional de insalubridade, visto que foi criado recentemente, portanto após a vistoria realizado pelo Engenheiro de segurança do trabalho. O que se vislumbra é que o pagamento foi feito devido ter previsão no referido laudo a possibilidade de pagamento do adicional aos cargos de Fiscal de postura e Obras e Fiscal de vigilância sanitária. Mas o que se constatou como irregular foi o pagamento de um percentual superior ao dos cargos correlatos citados, no caso 20%, sendo que o autorizado é 10%.

Foi constatado que há pagamento irregular em relação ao cargo exercido pelo servidor, dado que no Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho – LTCAT a avaliação se dá pelas atribuições do cargo e não pela função de fato exercida.

NOME DO SERVIDOR	CARGO EFETIVO	FUNÇÃO EXERCIDA	DIREITO
Alexandra Aparecida Garcia	Agente Administrativo	Recepcionista na Unidade Basica de Saúde	sim
Adriano de Paula Campos	Agente de manutenção urbana e rural	Motorista	não

Tabela 3

No laudo o cargo de Agente Administrativo consta como o exercício de suas funções não são insalubres, com direito a receber o adicional, mas o local (unidade de saúde) onde a servidora exerce as atividades pressupõe ser insalubre, visto que a mesma tem que lidar com profissionais que cuidam e com pacientes portadores de vários tipos de enfermidades, diferente do cargo de Agente de manutenção urbana e rural que tem direito e o exercido pelo servidor, motorista não tem previsão no LTCAT.

Neste mesmo sentido foi levantando que há servidores que exercem funções insalubres, mas seus cargos não estão contemplados no LTCAT detentor do direito de ser beneficiado pelo recebimento do adicional, são os vigias que atuam na unidade de saúde, no período noturno. Segundo relatados os mesmos tem convivência



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

com pessoas acometidos de enfermidades, e também ajuda na recepção de pacientes de emergências que dão entrada na unidade.

Referente a periculosidade, foi certificado que apenas um servidor recebe este benefício, seu cargo também não está no Laudo, que é o Eletricista, mas em consulta na legislação realizada, foi constatado que o art. 193 da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), e NR 16, permiti o pagamento deste adicional.

20 - Seguridade Social

O município adota o Regime Geral da Previdência Social – RGPS e o Regime Próprio de Previdência Social - RPPS, sendo que no RGPS o valor descontado dos segurados (de 8 a 11%) e a parte patronal (de 20 a 21%), e no RPPS são descontados 14% tanto dos segurados quanto do Patronal. Os valores retidos são repassados ao Instituto Nacional do Serviço Social – INSS e ao Fundo Municipal de Previdência dos servidores de Figueirópolis D'Oeste – FIGUEIRÓPOLIS-PREVI, rigorosamente dentro do mês de competência, em média, 20 dias antes ao vencimento.

Desde que foi implantada o Regime Próprio de Previdência do município em 2018, 10 servidores foram desligados sendo pelo motivo de falecimento ou aposentadoria.

Foi verificado que os dados gerados pelo sistema **SEFIP** e encaminhados a Caixa Econômica via guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social – **GEFIP**, estão sendo enviado fora do prazo legal, que é até o dia 07 do mês subsequente ao pagamento da folha, conforme prevê o Art. 15, da Lei 8.036/1990. O envio em atraso sujeitara o ente ao recebimento de multa de acordo com Lei nº 8.212/1991.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

21 - Processo Administrativo Disciplinar

A Portaria nº 262/2020 nomeou a Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar que teve vigência até 26 de julho de 2021, quando foi substituída pela Portaria 192/2021, que designou novos membros. Neste período só houve a abertura de um PAD, que culminou na exoneração do servidor **Jeferson Marques Alves**, por abandono do cargo.

22 - Desvio de Função

Na vistoria foi certificado que existe servidor executando atividades em função divergente ao do cargo efetivo/contratado/nomeado/designado, como por exemplo: Chefe de Gabinete exercendo função de motorista na Secretaria de Saúde e Agente de manutenção urbana e rural desempenhando funções também de motorista na Secretaria de Infraestrutura e obras públicas entre outros.

NOME DO SERVIDOR	CARGO DE ORIGEM EFETIVO E/OU NOMEADO	FUNÇÃO EXERCIDA
Célio Pedro de Souza	Chefe de Gabinete	Motorista
Vanilson Lopes da Silva	Motorista	Supervisor/operador de máquinas pesadas II
Adriano de Paula Campos	Agente de manutenção urbana e rural	Motorista
Janaina Carvalho de Souza Teixeira	Fiscal Ambiental	Almoxarife
Marcela de Paula Modesto	Fiscal Ambiental	Regulação na Secretaria de Saúde

Referente aos fiscais ambientais deve ser ressaltado que três tomaram posse e a menos de dois anos deste ato dois já não atuam mais na área para qual foram concursados e não é por falta serviço, pois estamos vivendo uma crise hídrica e



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

ambiental no país, principalmente no município. Lembrando que se foram convocados a assumir é por que precisavam do serviço deles. Estes profissionais serão uteis na implementação de medidas para frear a degradação ambiental e consequentemente amenizar os efeitos do desequilíbrio climático. Ha várias ações que podem ser desenvolvidas para que isso possa transformar a atual realidade. Por exemplo: Fiscalização mais efetiva sobre uso de áreas rurais e urbana que degrada o meio ambiente, Criação de programas de incentivo a produtores para recuperação de matas ciliares e nascentes de mananciais, córregos e rios, promoção de educação ambiental nas escolas e também direcionada a população, divulgação de informativos sobre a proibição de queimadas e desmatamento, etc. São vastas as atividades que podem ser desenvolvidas por estes profissionais, que estão sendo mal aproveitados, desempenhando funções meramente burocráticas que poderiam estar sendo realizados por servidores administrativos.

Além dos desvios acima foi apurado que há servidores designados para exercer determinadas funções gratificadas e estão atuando em outras totalmente diferente.

NOME DO SERVIDOR	CARGO EFETIVO	CARGO NOMEADO	FUNÇÃO EXERCIDA
Valdomiro Candido do Prado	Operado de Maquinas Pesada II	Supervisão de Desenvolvimento Urbano	Operado de Maquinas Pesada II
Sandra Fernandes da Cunha Rezende	Agente Adminsitrativo	Supervisão de Proteção basica (Assistencia Social)	Agente Adminsitrativo na Secretaria de educação
Margarete Eslalia Moreira	Agente Adminsitrativo	Supervisão de Contabilidade	Agente Adminsitrativo no Posto de identificação
Adivaldo Fagundes	Operado de Maquinas Pesada II	Supervisão de Abastecimento	Operado de Maquinas Pesada II



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

Além das irregularidades apontadas foi identificado a existência de servidores em desvio de função por determinação médica, mas sem formalização do devido processo legal no setor responsável.

23 - Indenizações Judiciais

Foi identificado a existência de duas demandas judicial que caracteriza indenização trabalhista. Sendo uma no valor de R\$ 74.251,51 e outra no montante de R\$ 33.000,00, totalizando o quantitativo monetário de **R\$ 107.251,51** a ser depreendido pela municipalidade após decisão final e execução de sentença. AS ações se referem a pagamento de piso nacional de Técnico de Raio X e o direito de receber adicional de insalubridade por servidor administrativo que trabalha na unidade de saúde.

24 - Política de recursos humanos

Não há plano estratégico que contemple políticas de valorização do capital humano, com ações que visa o bem do estar do servidor. 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. Não há um plano anual de qualificação de servidores.

25 - Pagamento de Verba Indenizatória e adicional de penosidade

Rua Santa Catarina, nº 146 – Centro – Figueirópolis D'Oeste – MT
Fone: (65) 3235-1586 - E-mail: adilson@figueiropolisdoeste.mt.gov.br
Site: www.figueiropolisdoeste.mt.gov.br



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

A Prefeitura concede verba indenizatória a servidores que atuam na Secretaria de Saúde envolvidos no atendimento à população como Motorista de Ambulância, Técnicos e auxiliares de enfermagem, enfermeiros e médicos.

No município há quatro leis complementares que autoriza o pagamento de verbas indenizatória aos profissionais citados sendo uma para cada categoria.

A primeira Lei que instituiu VI foi em 2015, de nº 26/2015, e foi concedida a condutores de ambulância para custear despesas com alimentação e hospedagem, nesta mesma lei foi criado o adicional de penosidade aos profissionais citados. A LC 31/2016, autorizou pagar a verba a profissionais de saúde (Técnicos e auxiliares de enfermagem, enfermeiros e médicos) que acompanha pacientes em ambulâncias ou veículos de socorro e a Lei 700/2016, alterada pela lei 786/2016, se refere a cobrir despesas de profissional medico participante do Programa mais medico do Governo Federal.

A Lei 776/2018, alterada pela 787/2018, concedeu Verba Indenizatória a profissional medico efetivo que realiza plantão no Pronto Atendimento.

Somente as Leis que beneficiam profissionais médicos não dispõe da obrigatoriedade prestação de contas pelos favorecidos, mas deve ser observado a frequência do servidor no registro do ponto, sendo que a comprovação é a contra-prestação do serviço. Nas demais prevê que o beneficiário deve apresentar mensalmente comprovantes das despesas cobertas pela VI.

Como a Verba é de natureza indenizatória, a mesma deve pagar somente quando o servidor estiver em atividade na função que originou a sua concessão, não devendo ser paga quando estiver em licença, afastado ou em gozo de férias.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

26 - Leis e Normas que regulam a Gestão de Recursos humanos

Conferindo as Leis e Normas que regem o setor de pessoal da Prefeitura Municipal, vislumbrou algumas incorreções que precisam ser corrigidas e algumas regras que não estão sendo observadas.

A Lei 551/2011, Plano de Cargos e Carreira dos servidores municipais, exceto da educação que tem seu próprio PCCS, necessita deve ser analisada minuciosamente para posterior adequação, pois a mesma possui algumas regras que deixam dúvidas e prejudicam a sua aplicação, principalmente nos artigos 23, 24 e 25, que define critérios para progressões horizontais.

A lei 521/2011, que versa sobre o Plano de Cargos e Carreira dos servidores da Educação, não está consolidada com as leis que a alteram.

Outra que deve ser ajustada é a Lei 663/2014, que criou os cargos de Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate as Endemias, no âmbito do município, uma vez que em seu artigo 11, prescreve que a contratação destes profissionais, deve ser precedida de concurso público ou processo seletivo público, divergindo da Lei Federal 11.350/2006 e alterações, que rege a atividade dos ACS e ACE, que no Art. 9º prescreve que a admissão deve ser apenas processo seletivo público.

Além das adequações citadas no parágrafo anterior há outras que devem feitas na Lei municipal 663/2014, em relação a Lei Federal 11.350/2006, é quanto a piso salarial como vencimento inicial da carreira dos ACE e ACE com jornada de 40 horas semanais de acordo com art. 9º -A e também ao direito de percepção do adicional de insalubridade sobre o salário base previsto no §3 do mesmo artigo. Deve ser observado também se o Plano de Cargos e Carreiras destes servidores estão cumprindo as diretrizes do art. 9º-G.

Um instrumento essencial para a boa Gestão de recursos Humanos é Norma Interna 11/2009, em virtude da mesma disciplinar e normatizar os



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

procedimentos operacionais na administração deste setor. Analisando a, foi verificado que precisa ser atualizada, pois já vai fazer 12 anos que foi editada, e neste período houve inovações na legislação e em procedimentos envolvendo o RH, tais como alterações no Estatuto dos servidores e do PCCS e a implantação do e-social.

Uma das regras que fazem parte da norma e que não está sendo cumprido é a obrigatoriedade do servidor de anualmente apresenta ao RH a declaração de bens,

VIII - RELATÓRIO CONCLUSIVO

O trabalho de auditoria na **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 corria mecanismo de controle efetivo. Dos vinte e seis itens analisados, merecem maior atenção os que em seguida serão relatados:

I - Ao analisar o item **Quantidade de pessoal** (item 1, pág. 9) foi identificado que no município não há legislação prevendo um percentual mínimo, a serem preenchidos por servidores de carreira nos cargos comissionados de livre nomeação e exoneração, conforme estabelece a CF/88.

RECOMENDA-SE que seja apresentada e votada uma proposição de emenda à Lei Orgânica do município estabelecendo um percentual mínimo dos cargos comissionados a serem preenchidos por servidores de carreira, de acordo com o Art. 37, inciso V da Constituição Federal;

II - Em relação ao controle de **Quantitativo de pessoal na gestão do RH** (item 2, pág.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

11) se verificou que há apenas um servidor para gerir os recursos humanos da Prefeitura, aliado ao fato que não há nomeado um responsável para supervisionar o departamento, apenas há uma designação para que o servidor realizar os trabalhos demandado na repartição, o que facilita a ocorrência de falhas e inconsistências neste setor, causa lotado as informações no sistema do;

RECOMENDA-SE que seja disponibilizado mais um servidor, se possível do quadro de carreira e seja nomeado um supervisor para responder pela gestão do setor de recursos humanos, otimizando assim o controle da repartição, mitigando prejuízo ao município com possíveis ações judiciais e também aos servidores municipais.

III - Em respeito ao *Arquivo de documentos e instalações físicas do Setor de Recursos Humanos* (item 3, pág. 12), evidenciou se a inexistência de local seguro onde possa ser guardado os arquivos mortos com documentos de servidores inativos, que devem ser preservados para posterior utilização em requerimento de processos de pensão e aposentadoria. Também foi verificado que os documentos estão arquivados de forma errada nas pastas dos servidores, a maioria estão fora de ordem, misturados antigos com recentes e sem paginação, possibilitando extravio.

RECOMENDA-SE que seja disponibilizado um local para arquivos dos documentos de servidores que não fazem mais parte do quadro da Administração municipal, armazenados em ordem alfabética, com acesso somente do pessoal que gerencia o setor de RH. E que seja criado um padrão para arquivar os documentos nas pastas individuais, ordenando por data e paginando os com visto do responsável.

IV - Referente ao controle nas *Contratações por tempo determinado* (item 5, pág. 13) foi constatado que houve contratações, por dispensa de licitação emergencial com



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

amparo no § IV da Lei 8.666/93, a questão não é o tipo de contratação, mas os seguidos processos formalizados e o tempo que está perdurando.

RECOMENDA-SE a Gestão municipal de abster de contratar pessoal de forma direta por dispensa de licitação, devendo para tanto planejar, elaborar e realizar processo seletivo simplificado para contratação de técnicos de enfermagens e outros se houver necessidade, não sendo possível através de provas objetivas, deve ser através de avaliação curricular, conforme prescrito na Resolução de consulta 14/2010 do TCE/MT.

V- Ao analisar o item que tratou do ***Serviços públicos terceirizados: mão de obra*** (item 6, *pág. 15*) foi constatado que a Prefeitura está tendo prejuízo grande com essa terceirização, dado que o valor pago mensal está 214,59% superior ao que seria gasto se o próprio ente realizasse o processo de contratação de pessoal. Um dos motivos por esta desvantagem financeira pode estar relacionado a unidade da medida contratado: Diária. Outro achado, que pode ser constatado é que não há no processo um comprovante ou controle de frequência diária atestado pelos prestadores de serviços.

RECOMENDA-SE que a gestão deve rever essa contratação, procurando realizar processo próprio de licitação, com unidade de medida que não seja diária ou realizar seleção de pessoal por meio de seletivo ou concurso público, além de ter um controle de frequência diária atestados pelos prestadores de serviços e pelo fiscal de contrato anexado a nota de liquidação.

VI - Quanto ao controle de ***Legalidade dos processos de provimento e exonerações*** (item 7, *pág. 17*) foi observado na análise que houve provimento de pessoal, sem ser por processo seletivo devidamente formalizado. Também se evidenciou a falta de documentos referente ao concurso prestado pelo servidor em sua pasta funcional e



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

ausência da menção no termo de posse do processo ao qual foi submetido para acesso ao cargo empossado. Houve também contratações de servidor de livre nomeação e exoneração no exercício de 2021 contrariando o disposto no art. 8º da lei complementar 173/2020. Exonerações de servidores de livre nomeação e exoneração ocorridas em um dia e nomeados para o mesmo cargo no dia posterior, no mesmo exercício.

RECOMENDA-SE que toda contratação de pessoal, com exceção de cargos comissionados, seja efetuada por meio de processo de seleção e que seja constado no termo de posse o número do processo pelo qual o contratado foi submetido. E que a administração evite nomear novos servidores para cargos comissionados que não seja para reposição de cargo chefia, direção e assessoramento ou ocasionado por vacância de efetivos ou vitalícios, atendendo assim o que preceitua a LC 173/2020. Evitar realizar exonerações e renomeações de servidor no mesmo cargo dentro do mês corrente.

VII – Na análise realizada no tópico que se refere a *Licenças, afastamentos, cedências e férias* (item 9, pág. 21), foi identificado uma servidora que está a quase 8 anos em inatividade, devido a licenças maternidade e afastamento seguidos para tratamento de saúde, todos com atestados médicos. Além do mais, há relatos que a mesma exerce atividade em seu consultório particular. No caso de férias não gozadas, a situação encontrada foi de vários servidores com duas ou mais vencidas, sendo que o estatuto prevê o acúmulo de apenas duas.

RECOMENDA-SE que seja tomada providências quanto a situação da servidora Karina Lourenço, requerendo que a mesma submeta a novos exames médicos sob pena de suspensão do benefício para verificar a possibilidade da mesma readaptar e exercer atividade em outra função ou ao final do atual período de afastamento seja aposentada por invalidez, conforme art. 116 da LCM 50/2019 e seja instaurada sindicância para



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

apurar se há desvio de conduta da servidora no cumprimento dos afastamentos determinado por atestados e perícias médicas.

Quanto as **férias**, a Secretaria de Administração deve cientificar os responsáveis por cada unidade para que elabore um plano para regularizar a situação reduzindo o número de férias não gozadas e que anualmente este plano seja renovado, para que ocorrências como esta possa se repetir. E alertamos para que na concessão de férias seja observado o artigo 106 da LCM 009/2006, (Estatuto dos servidores).

VIII - No item *gratificações* (item 10, pág. 25) foram identificadas várias anormalidades que desvirtua a legislação que rege a administração pública, que serão enumeradas a seguir: **1:** Falta de regulamentação dos critérios para concessão de gratificações previstas na Lei Municipal 876/2020; **2:** Pagamento de Gratificação a Senhora **Silvia Fernandes da Cunha Cardoso**, Secretária de Saúde, proibido Constituição Federal no inciso 4º, Art. 39.; **3:** Pagamento de gratificação (**Incentivo PSF e NASF**) a servidores sem previsão na legislação do município, Incentivo PSF e NASF; **4:** Falta de percentual mínimo para que servidores de carreira ocupem funções de confiança, conforme prescrito na CF Art. 37, inciso V.

RECOMENDA-SE urgentemente a adotar medidas a seguir elencadas para sanar as irregularidades apontadas: **1:** regulamentar os critérios para concessão de gratificações concedidas através da Lei Municipal 876/2020 e não havendo desempenho por parte do servidor de outra função além daquela do cargo para qual nomeado, a gratificação deve ser suspensa; **2: Suspende** imediatamente o pagamento de gratificação a Secretária Municipal de Saúde **Silvia Fernandes da Cunha Cardoso**, e instaurar procedimento para possível restituição ao erário municipal; **3: Suspende** o pagamento das gratificações, **incentivo PSF e NASF** aos servidores beneficiados e se for de interesse da Administração enviar ao Legislativo projeto de Lei, instituído tais benefícios; **4:** Fazer gestão junto ao legislativo municipal para que seja apresentada e votada uma



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

proposição de emenda à Lei Orgânica do município estabelecendo um percentual mínimo dos cargos comissionados a serem preenchidos por servidores de carreira, de acordo com o Art. 37, inciso V da Constituição Federal;

IX – Com relação ao tópico 13, pagina 32, *Avaliações e progressões*, vislumbrou várias inconsistências: **1:** Falta de avaliação de desempenho de alguns servidores desde o exercício de 2018, tanto daqueles que já estão fora do estágio probatório quanto dos que ainda estão neste período; **2:** Cursos sem contar pontuação na avaliação e; **3:** Falta de ato concedendo progressões aos que tiveram elevação de grau e classe.

RECOMENDA-SE que seja realizada avaliação de desempenho dos servidores o mais breve possível, e que seja conferido os cursos e frequência dos mesmos pela comissão designada, haja visto que recebem gratificações para tal. E por fim que seja editado ato oficial quando o servidor tiver qualquer alteração em sua carreira, tanto salarial, quanto promocional.

X – Ao averiguar o *Adicional por serviço extraordinário (Hora-Extra) e Controle de frequência* (item 14, pág. 33) foi certificado algumas falhas inerentes ao anunciado em destaque deste, tais como: **1:** não está sendo realizado retenção do imposto de renda de horas em substituição pagas aos professores; **2:** Não está sendo elaborada e publicado portaria autorizando a compensação de horas extraordinárias; **3:** não foi evidenciado a impressão mensal de relatório de frequência gerado pelo sistema de ponto digital, conferido e atestado pelo servidor; **4:** Falta de normatização para regular o registo de ponto no município; **5:** indícios de burla de frequência por servidor, registrando o ponto, e se ausentando no horário laboral, retornando ao final do expediente.

RECOMENDA-SE que seja realizado os seguintes ajustes para sanar os apontamentos:
1: Suspender o pagamento de horas em substituição dos professores, visto que ha



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

seletivo vigente para professor substituto; **2:** Reter no ato do pagamento o imposto de renda das horas em substituição executadas pelos educadores, sob pena de ser responsabilizado pela renúncia de receita; **3:** Publicar mensalmente portaria com relação dos servidores que terão a horas extras compensadas; **4:** Imprimir mensalmente relatório de registro de frequência gerado pelo sistema de ponto dos servidores municipais, conferido e atestado pelos próprios; **5:** Elaborar normativa definido regras para o registro do ponto; **5:** para inibir possíveis fraude na frequência por parte dos servidores é sugerido a administração municipal a instalar câmeras eletrônicas em todas as unidades administrativa do poder executivo; **6:** excluir do registro de ponto horas extraordinárias daqueles servidores que atualmente exercem funções de confiança e tem dedicação exclusiva.

XI - Em relação ao item **Adicional Noturno** (item 15, pág. 36) foi constatado que não está sendo calculado de acordo com o que está descrito na LCM 009/2006;

RECOMENDA-SE que o adicional seja calculado de acordo com o previsto no art. 100 da Lei complementar 009/2006.

XII - No item que se refere a **Nepotismo** (item 18, pág. 38) foi identificado dois casos de servidores nomeados em cargo de comissão que caracterizam nepotismo, são Eles: João Paulo Nazareno Garcia e Suelen Cristina dos Santos Rezende, ambos sobrinhos do Vice-Prefeito Ademir Felício Garcia e da sua esposa Sra. Elma Lucia Rezende Garcia, Secretária de Cultura, Turismo e Comunicação;

RECOMENDA-SE que sejam tomadas providencias no sentido de sanar esta irregularidade, visto que já houve recomendação da Controladoria anteriormente nesse sentido.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

XIII - No tópico que analisa o *adicional Insalubridade e Periculosidade* (item 19, pág. 42) várias anomalias que fere a legalidade foram identificadas na concessão destes adicionais, são elas: **1:** Pagamento de percentual maior (20%) do que esta previsto no LTCAT (10%) ao fiscal de vigilância sanitária, Luiz Pedro dos Santos Soares; **2:** Pagamento de adicional de insalubridade a servidores cujo cargo (Fiscal ambiental) não consta no Laudo técnico e o percentual recebido (20%) é superior ao que está definido para cargo correlato (Fiscal de vigilância sanitária), 10%; **3:** Servidores trabalhando em local insalubres mas seus cargos não estão no Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho – LTCAT, uns recebendo outros não o adicional.

RECOMENDA-SE a devida regularização imediata dos percentuais dos servidores que estão recebendo acima do descrito no laudo técnico vigente e providenciar a contratação de profissional com formação em segurança do trabalho para realizar nova avaliação das condições do exercício das atividades dos servidores, atestando quem tem o direito de receber os adicionais de insalubridade e periculosidade, assim corrigir eventuais distorções existentes. A avaliação deve ser realizada por cargo e pela função que o servidor exerce no dia a dia.

XIV - Referente ao item que versa sobre *Seguridade Social* (item 20, pág. 44), foi constatado que as informações que devem ser enviadas mensalmente a Caixa Econômica Federal via conectividade social, através da **GEFIP**, está sendo encaminhadas fora do prazo legal.

RECOMENDA-SE que a gestão envie as informações da GEFIP dentro do prazo legal conforme prevê o Art. 15, da Lei 8.036/1990, evitando assim que o ente público receba multas previstas na Lei nº 8.212/1991.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

XV - Em relação ao item *Desvio de Função* (item 21, pág. 45) foi constatado haver servidores laborando em função divergente ao cargo efetivo para o qual foi concursado/contratado ou nomeado, desvirtuando o princípio constitucional da utilização do concurso público.

RECOMENDA-SE a devida e imediata adequação da função dos servidores desviados aos cargos de origem, e no caso dos que estão em cargos de função gratificadas que sejam nomeados na função corresponde a sua atuação.

XVI - O item que tratou da análise das *indenizações judiciais* (item 23, pág. 47), 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 encontram-se na ordem de 107 mil reais, e são referentes a recebimento do piso nacional do cargo de Técnico de Raio X e o direito de receber adicional de insalubridade por servidor administrativo, que se a decisão for acima do valor mínimo, 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.

XVII - Ao analisar a *Política de Recursos Humanos* (item 25, pág. 48) foi constatada a ausência de um plano estratégico que contemple a valorização do capital humano na



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

empresa, e que contribuem para substituição de servidor (perda da qualidade do serviço prestado) e aumento na despesa da folha de pagamento, além de haver um plano de qualificação anual para os servidores do órgão;

RECOMENDA-SE a discussão do assunto com a finalidade de criar uma estrutura interna de avaliação dos afastamentos principalmente por motivo de saúde, e a possibilidade de oferecer estrutura assegurando o bem-estar do profissional, elaborar um plano anual de qualificação para os servidores em suas respectivas áreas, visando melhor desempenho e aumento da produtividade.

XVIII – O item que tratou da análise das *Leis e Normas que regulam a Gestão de Recursos humanos* (item 26, pág. 49), demonstrou que há possíveis pontos a ser revistos nas legislações que rege o setor de RH da Prefeitura Municipal, iniciando pela Lei 551/2011, que deixam dúvidas nos artigos que versam sobre a progressão horizontal e também foi encontrado divergência entre a Lei Federal 11350/2006 e a Lei Municipal 663/2015, a primeira regula a carreira dos Agentes comunitário de saúde e agentes de combate a endemias no âmbito federal e a outra no âmbito municipal. A lei 521/2011, foi alterada várias vezes por outras leis, mas não houve consolidação da mesma com as alterações recebidas. Além da verificação da desatualização da norma interna do RH 11/2009.

RECOMENDA-SE a instalação de comissão para realizar estudos no sentido de identificar pontos passíveis de alterações para melhor e novos entendimento na lei 551/2011 e atualização da Lei 663/2015, em consonância com a Lei Federal 11.350/2006. Procurar consolidar a Lei 521/2011 com outras leis que a alterou e atualizar a Norma Interna 11/2009, incluindo novos entendimentos na Gestão de Recursos humanos.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE FIGUEIRÓPOLIS D'OESTE
CONTROLADORIA

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, disponibilizando mais servidores para executar serviços inerentes ao setor, tais como: realizar conferências (cursos, frequências, atestados, etc.) emitir documento, avaliar, lançar horas extras, nomear, exonerar, etc. visto que a gestão desses serviços por uma única pessoa contribui para que irregularidades ocorram na gestão de pessoal da entidade. Além disso deve qualificar os servidores responsáveis pelo fluxo das informações e processos em atendimento a legislação vigente, inclusive, para atender às exigências da Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (**e social**), vigente a partir de agosto do corrente exercício.

E, após as medidas adotadas, informar a Controladoria sobre as providências e resultados. A manifestação do Gestor fará parte do relatório anual da Prestação de Contas 2021 a ser enviada ao TCE/MT.

Salvo outras considerações é o nosso Relatório.

Figueirópolis D'Oeste-MT, 21 de setembro de 2021.

Adilson Pereira dos Santos
Auditor Público Interno