



# RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE AUDITORIA INTERNA - 01/2019

**Modalidade:** Conformidade, Verificação e Legalidade

Julho de 2019  
Itarana/ES

## 1. INTRODUÇÃO

Considerando que o Plano Anual de Auditoria Interna é elaborado com base na Instrução Normativa do Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo nº 043/2017 e alterações, que regulamenta o envio da Prestação de Contas Anual – PCA ao Controle Externo;

Considerando que no exercício de 2018 realizamos auditoria na modalidade de conformidade, verificação e legalidade dos atos de gestão do Poder Executivo do Município de Itarana;

Considerando a necessidade de verificar se as recomendações propostas foram atendidas;

Realizamos um Relatório de Acompanhamento, com base em nova auditoria realizada já para compor a PCA do exercício de 2019.

Dados da Auditoria anterior:

<b>Plano de Auditoria:</b>	PAAI 2018
<b>Processo/Requerimento nº:</b>	3539/2018
<b>Relatório:</b>	Relatório de Auditoria nº 03/2018
<b>Sistema Administrativo:</b>	Sistema de Administração de Recursos Humanos – SRH
<b>Unidade Responsável:</b>	SEMAF – Secretaria Municipal de Administração e Finanças
<b>Objetos:</b>	<p><u>Ponto de controle 2.6.1</u> – Avaliar se as funções de confiança estão sendo exercidas <b>exclusivamente</b> por servidores ocupantes de cargo efetivo e se os cargos em comissão destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;</p> <p><u>Ponto de controle 2.6.5</u> – Avaliar se houve pagamento de despesas com subsídios, vencimentos, vantagens pecuniárias e jetons não autorizados por lei específica.</p>

## 2. ACHADOS

Em referência as constatações apresentadas no relatório anterior, realizamos uma inspeção na mesma proporção, porém com base no exercício de 2019, considerando o período de janeiro a junho.

### 2.1. ACHADO 01

#### Ponto de controle 2.6.1:

Observou-se junto à legislação municipal, especialmente a Lei Complementar nº 02/2008 – Estatuto e Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, a existência apenas das funções de confiança de Administrador Escolar e Coordenador de Turno, conforme disposto no então caput do art. 53:

Art. 53 A direção de unidade escolar e coordenação de turno municipal será exercida por profissional do magistério efetivo, exigindo-se:

No entanto, tal dispositivo sofreu alteração através da Lei Complementar nº 12/2013, passando a vigorar a seguinte redação:

Art. 53 A direção de unidade escolar e coordenação de turno municipal será exercida por profissional do magistério, exigindo-se: **(Redação dada pela Lei Complementar nº 12/2013)**

Como se vê a nova redação afastou a exigência de servidor efetivo para o exercício da função, o que nos leva a entender que houve a descaracterização da função de confiança para cargo de provimento em comissão. Muito embora durante todo o texto legal, haja ainda, referência à função de confiança, a nova redação do caput do art. 53 nega efeito aos demais dispositivos, como acima observado, sendo que tal raciocínio decorre da leitura do inciso V do art. 37 da Constituição Federal, definição também estabelecida no inciso XII do art. 8º do Estatuto do Magistério, pois, senão, a principal característica que diferencia a função de confiança do cargo comissionado/em comissão é a exclusividade de o ocupante ser servidor efetivo do ente e não simplesmente ser servidor de carreira, além de outras peculiaridades conforme tabela abaixo.

#### **Constituição Federal**

Art. 37

(...)

V - 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 previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

#### **LC Nº 02/2008**

Art. 8º Para os efeitos desta lei são adotadas as seguintes definições:

(...)

XII - Função de confiança – vantagem pecuniária, de caráter transitório, criada para remunerar cargos, em nível de direção, chefia e assessoramento, exercida exclusivamente por servidores ocupantes de cargo público do Município.

<b>Função de Confiança</b>	<b>Cargo em Comissão</b>
<b>Exercida exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo.</b>	<b>Qualquer pessoa, observado o percentual mínimo reservado ao servidor de carreira.</b>
Com concurso público, já que somente pode exercê-la o servidor de cargo efetivo, mas a função em si não é prescindível de concurso público.	Sem concurso público, ressalvado o percentual mínimo reservado ao servidor de carreira.

Somente são conferidas atribuições e responsabilidade.	É atribuído posto (lugar) nem dos quadros da Administração Pública, conferida atribuições e responsabilidade àquele que irá ocupá-lo.
Destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento.	Destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento.
De livre nomeação e exoneração no que se refere à função e não em relação ao cargo efetivo.	De livre nomeação e exoneração.

Com base no raciocínio e fundamentos legais citados, entendemos que não há na Lei Complementar nº 02/2008, funções de confiança, subtendendo-se que estes cargos passaram a ser de provimento em comissão após a alteração do caput do art. 53.

Em análise à norma verificou-se, ainda, que a função de Administrador Escolar tem em seu anexo IV a forma de gratificação pelo exercício da “função de confiança”, no entanto, em razão da nova redação do caput do art. 53, não se promoveu a alteração da forma de remuneração agora, para cargo comissionado.

Para a antes função de Coordenador de Turno sequer havia referência para gratificar o servidor nomeado na função pois o anexo IV, exclusivo das funções de confiança, não contemplava a Coordenadoria de Turno, mas somente a Administração Escolar com suas formas de cálculos de percentuais. Assim como o Administrador Escolar, com a alteração do referido dispositivo, a Coordenadoria de Turno agora tem viés de cargo comissionado, também, sem forma de remuneração.

Observando o Sistema de Administração de Recursos Humanos e resposta ao Memorando/UCCI nº 010/2019, temos os seguintes servidores ocupando as “funções” acima citadas:

- a) Aline Chiabai Costa Franco – Professor Pedagogo PP/Administrador Escolar – Estatutária;
- b) Andrea Spanhol da Silva Marquez – Professor Pedagogo PP/Administrador Escolar – Contrato Temporário;
- c) Damila Franco Toniato – Professor A-PA/Coordenador de Turno – Contrato Temporário;
- d) Graziela Viganò Fardin – Professor Pedagogo PP/Administrador Escolar – Contrato Temporário;
- e) Roberto Carlos Delboni – Professor B-PB/Coordenador de Turno – Contrato Temporário.

Dos cinco servidores que exercem as funções acima descritas, observa-se que quatro deles são contratados mediante contrato temporário para atender necessidade de excepcional interesse público para os cargos de carreira Professor

Pedagogo PP, Professor A-PA e Professor B-PB através da Lei Municipal nº 840/2008 que dispõe sobre a contratação temporária dos profissionais do magistério.

Observou-se um pagamento de extensão de carga horária para o Coordenador de Turno, onde, consultada a legislação, não se verificou previsão para tal pagamento. Sendo a extensão de carga horária devida apenas ao professor que, por necessidade de serviço, **ministrar aulas** além de sua jornada normal de trabalho, sendo caracterizada como exercício temporário de excepcional interesse do ensino, só podendo ser atribuída ao Professor efetivo que não acumule outro cargo técnico, científico ou de professor, na administração pública federal, estadual ou municipal.

#### **LC Nº 02/2008**

**Art. 46** A Extensão de Jornada será devida ao Professor que, por necessidade de serviço, a critério da Direção da Escola e mediante aprovação do Secretário Municipal de Educação, Cultura e Desporto ministrar aulas além de sua jornada normal de trabalho, em qualquer escola da rede pública municipal de Itarana.

**§1º** A remuneração, de que trata o caput deste artigo, será equivalente ao número de horas/aula ministradas que exceder sua jornada normal de trabalho, calculado sobre o valor do vencimento percebido pelo servidor.

**§2º** Sobre a Extensão de Jornada incidirão unicamente o valor de que trata o art. 25, § II, que para todos os efeitos integra o vencimento do Professor, se a este fizer jus;

**§3º** A Extensão de Jornada é caracterizada como o exercício temporário de atividade dos profissionais do magistério, de excepcional interesse do ensino, só podendo ser atribuída ao Professor efetivo que não acumule outro cargo técnico, científico ou de professor, na administração pública federal, estadual ou municipal.

**§4º** A remuneração por Extensão de Jornada só será devida ao servidor que estiver em exercício, cessando no caso de licenças a qualquer título.

**§ 5º** A jornada de trabalho do professor A-PA e B-PB em extensão, não poderá exceder 50 (cinquenta) horas semanais, e a do professor pedagogo PP, 40 (quarenta) horas.

Ademais, verifica-se que as remunerações (vencimento base e extensão de carga horária) pagas ao Coordenador de Turno bem como a remuneração do Administrador Escolar sobre a qual se impõe os percentuais de gratificação do anexo IV da LC nº 02/2008, foram fixadas em contratos celebrados com base na Lei Municipal nº 840/2008, lei esta que também prevê a vedação de nomeações como as acima demonstradas.

### Lei 840/2008

Art. 6º O profissional contratado nos termos desta Lei não poderá:

(...)

II – ser nomeado ou designado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança.

Desta forma, com as verificações registradas, é possível concluir sobre o afastamento na LC nº 02/2008 da figura das funções de confiança (art. 53 caput), dando lugar a cargos comissionados; a ausência de previsão legal de remuneração base para os cargos agora em comissão de Administrador Escolar e Coordenador de Turno, e ainda, de percentuais para as respectivas gratificações (anexo IV – refere-se a gratificações das extintas funções de confiança); o irregular pagamento de extensão de carga horária, como forma de gratificar o coordenador de turno; a irregularidade das contratações temporárias na forma da Lei Municipal nº 840/2008 para posterior nomeação dos contratados para o exercício dos cargos comissionados, por força do disposto no inciso II do art. 6º da própria norma, e também por desvirtuar a finalidade das contratações de caráter temporário e para atender excepcional interesse público.

## 2.2. ACHADO 02

### Ponto de controle 2.6.1:

Em relação aos demais cargos comissionados, verificou-se que os mesmos se destinam apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento, estando sendo ocupados no momento, 16 (dezesesseis) cargos dos 26 (vinte e seis) existentes, sendo 06 (seis) destes, ocupados por servidores efetivos, ressaltamos que não consideramos os Secretários Municipais, Chefe de Gabinete, Procurador Geral e Controlador Interno.

Nome do Cargo Comissionado	Quantidade
Diretor de Departamento	07
Chefe de Setor	06
Chefe de Divisão	04
Chefe de Serviço	04
Assessor	02
Diretor Geral de Departamentos	02
Coordenador de Defesa Civil	01
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>

Porém, conforme já mencionado em relatório anterior, não identificamos percentual mínimo para o preenchimento dos cargos em comissão por servidores de carreira.

### 2.3. ACHADO 03

#### Ponto de controle 2.6.5:

Em relação a este ponto de controle, selecionamos aproximadamente 10% (dez por cento) de servidores efetivos da Unidade Gestora da Prefeitura e da Unidade Gestora Fundo Municipal de Saúde para realizar a análise sobre o pagamento de despesas com subsídios, vencimentos e vantagens pecuniárias pagas em conformidade com a legislação, desconsiderando os jetons que não há no município.

#### → UG: Prefeitura

Atualmente temos 167 (cento e sessenta e sete) servidores ativos no quadro de pessoal da Prefeitura, selecionamos aleatoriamente 20 (vinte) desses servidores, obtendo a seguinte relação:

Nº	Nome do Servidor	Cargo do Servidor
01	Adenilda Schwanz de Assis	Auxiliar de Serviços Gerais
02	Ana Cezira Rizzi	Professor A-PA
03	Ana Lucia Herler Fiorotti	Agente Administrativo
04	Bruna Gabrecht Castiglioni	Assistente Administrativo
05	Carla Pesente Piorotti	Professor A-PA
06	Eliana Barbara Ciurletti	Auxiliar de Serviços Gerais
07	Elizete Izabel Garcia	Professor Pedagogo – PP
08	Evandro Cesar Coan	Op. Máquinas (Patrol)
09	Fabio Barcelos da Costa	Aux. Obras e Serv. Públicos
10	Geraldo Francisco Cícero Pinto	Escriturário
11	Gilmara Barbosa	Auxiliar de Serviços Gerais
12	Juliana Bucher Netto de Aguiar	Assistente Administrativo
13	Odorildo Victor de Sousa	Mecânico
14	Oscali Felix Cordeiro Postinghel	Auxiliar de Serviços Gerais
15	Pricirla Prata Galazi	Professor A-PA
16	Rosineia Santos Barbosa	Professor A-PA
17	Sebastião Venturini	Aux. Obras e Serv. Públicos
18	Vagner da Silva Miller	Aux. Obras e Serv. Públicos
19	Vanilton Ratund	Artifice de Obras e Serv. Públicos
20	Vera Lucia Berger	Agente Administrativo

#### → UG: Fundo Municipal de Saúde

Atualmente temos 51 (cinquenta e um) servidores ativos no quadro de pessoal do Fundo de Saúde, selecionamos aleatoriamente 10 (dez) desses servidores, obtendo a seguinte relação:

Nº	Nome do Servidor	Cargo do Servidor
01	Alex Sander Casagrande Hanstenreiter	Agente Administrativo
02	Fabiano Rodrigues	Agente Comunitário de Saúde

03	Jose Ademar Piacentini	Motorista
04	Larissa Gabrecht Pereira	Agente Comunitário de Saúde
05	Margarida Christina Loriato Taffner	Auxiliar de Serviços Gerais
06	Rosangela Aparecida Correa Ferreira	Agente Comunitário de Saúde
07	Rosete Eugenia Bergamo Gomes Y Gomes	Assistente Social
08	Sabrina Barbosa Meneghel	Agente Administrativo
09	Vander Patricio	Enfermeiro
10	Wesley Costa Silva	Motorista

Diante das análises, verificamos que continuou ocorrendo o pagamento de insalubridade incorretamente a alguns servidores, considerando a LTCAT – Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho de março de 2018 a março de 2019 e a atual de março de 2019 a março de 2020, conforme já relatado no relatório anterior.

Verificou-se ainda, que continua não sendo observado o que dispõe a Lei Municipal nº 786/2007, que regulamenta o pagamento do adicional de insalubridade no Município de Itarana, considerando que não encontramos as Portarias concedendo o direito ao recebimento do adicional de insalubridade.

### **3. RECOMENDAÇÕES**

#### **3.1. RECOMENDAÇÃO 01**

Em decorrência dos achados, recomendamos como medida corretiva, que se proceda com os ajustes na Lei Complementar nº 02/2008 a fim de sanar as irregularidades apontadas, definindo se os cargos em questão serão comissionados ou funções de confiança, fixando, conforme o caso, os critérios de remuneração e de concessão de gratificação.

Recomendamos que a extensão de jornada seja devida apenas ao Professor em efetivo exercício em sala de aula, que por necessidade e mediante aprovação, ministrar aulas além de sua jornada normal de trabalho.

Recomendamos também, que se abstenha o Gestor de utilizar o instituto da contratação temporária como forma de subsidiar nomeações para os cargos de Administrador Escolar e Coordenador de Turno sob pena de configurar o desvio de finalidade nas contratações, ensejando ainda, afronta à própria Lei Municipal nº 840/2008 que em seu inciso II do art. 6º veda tal ajuste.

#### **3.2. RECOMENDAÇÃO 02**

Recomendamos que seja estabelecido condições e percentuais mínimos, em Lei Municipal, para o preenchimento de vagas dos cargos de provimento em comissão

por servidores efetivos, atentando-se para que os mesmos se destinem apenas as atribuições de direção, chefia e assessoramento.

### 3.3. RECOMENDAÇÃO 03

Em consonância com os mesmos achados mencionados no Relatório de Auditoria nº 03/2018, reiteramos as recomendações deste ponto, para que seja observado o que dispõe o LTCAT – Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho, além do que dispõe a Lei Municipal nº 786/2007, que regulamenta o pagamento do adicional de insalubridade no Município de Itarana/ES, devendo haver o pagamento de insalubridade ou periculosidade apenas aos servidores cujo ambiente de trabalho é insalubre e/ou perigoso, sendo indispensável que a servidora responsável como Técnica em Segurança do Trabalho, como dispõe suas atribuições típicas do cargo, realize inspeções físicas para possíveis mudanças de fatores insalubres, solicitando sempre que necessário a atualização do LTCAT a empresa contratada para este fim, conforme especificação constante no contrato de prestação de serviço.

#### **Lei 786/2007**

**Art. 7º** A neutralização ou eliminação da insalubridade, que será caracterizada através de avaliação pericial que comprove a inexistência de risco à saúde do servidor, determinará a cessação do pagamento do adicional, e deverá ocorrer:

I - com a adoção de medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego;

II - com a utilização de equipamento de proteção individual.

III - Havendo comprovada redução da insalubridade, por meio de perícia, o respectivo adicional será imediatamente adequado ao grau e percentual apurado.

Deve-se atentar ainda, para que seja baixada Portaria concedendo o direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade para os servidores do Município de Itarana, conforme dispõe a Lei Municipal nº 786/2007, em seu §1º do art. 5º, bem como sua imediata revogação quando não persistirem mais motivos para o pagamento do mesmo, cabendo ao Secretário da pasta, ser responsável, também, por fiscalizar, a continuidade e/ou cessação da existência dos pressupostos que originaram a concessão do adicional de insalubridade.

#### **Lei 786/2007**

**Art. 5º** A concessão e a interrupção do pagamento de adicional de insalubridade aos servidores municipais é de responsabilidade do Prefeito Municipal, e aos servidores do SAAE - Serviço Autônomo de Água e Esgoto

– Autarquia Municipal, do seu Diretor Geral, observando-se, em ambos os casos, o disposto na parte final do §1º do art. 1º desta lei.

**§1º** Tanto a concessão quanto a interrupção do pagamento referido no caput deste artigo serão determinadas por Portaria.

**§2º** Cabe ao Secretário Municipal, sob pena de responsabilidade, fiscalizar a continuidade da existência dos pressupostos que originaram a concessão do adicional de insalubridade ao servidor de sua pasta, comunicando imediatamente à autoridade superior quando houver causa ensejadora da sua interrupção.

#### 4. CONCLUSÃO

Diante do exposto, encaminhamos o Relatório de Acompanhamento de Auditoria nº 01/2019, nos termos do artigo 25 da Instrução Normativa SCI nº 002/2014.

Ressaltamos que este relatório **não esgota** os achados que possam ser detectados em futuras auditorias realizadas, se alterada a profundidade e a extensão dos procedimentos adotados.

Salientamos ainda, que as análises ocorreram dentro do Sistema Informatizado de Administração de Recursos Humanos, mantido e gerenciado pela empresa de E&L Software e Produções.

Face aos exames realizados e os resultados obtidos onde verificamos que muitas das recomendações não foram atendidas, porém, considerando as novas constatações e recomendações contidas neste Relatório, concluímos que se atendidas estas, as falhas encontradas podem ser facilmente corrigidas e/ou evitadas.

No mais, lembramos que a Auditoria Interna deve ser entendida como uma atividade de assessoramento à Administração, de caráter essencialmente preventivo quanto à ocorrência de irregularidades, desvios e perdas de recursos públicos, destinada a agregar valor e a melhorar as operações da entidade, fortalecendo a gestão e racionalizando as ações de controle interno.

Alertamos, ainda, quanto aos riscos e respectivos ônus pelos descumprimentos das normas, políticas e procedimentos de controles internos, para assegurar que a sua atuação efetivamente, se dê em benefício do interesse público, adotando as medidas cabíveis dispostas e o verificado neste Relatório.

Itarana/ES, 08 de julho de 2019.

**Flávia Colombo Dal'Col**  
Auditora Pública Interna  
Poder Executivo