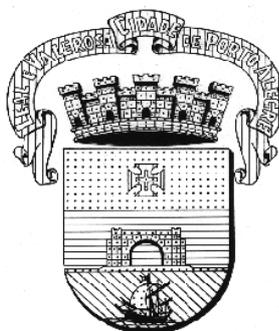


PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE  
SECRETARIA MUNICIPAL DE TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA  
CONTROLADORIA-GERAL DO MUNICÍPIO  
DIVISÃO DE AUDITORIA-GERAL



DEPARTAMENTO MUNICIPAL DE HABITAÇÃO

RELATÓRIO FINAL DE  
AUDITORIA DE PESSOAL 01/2017

Fevereiro 2018



## **CONCLUSÃO DA AUDITORIA APÓS A ANÁLISE DAS MANIFESTAÇÕES DO ÓRGÃO AUDITADO**

Analizamos os esclarecimentos prestados pelo Diretor-Geral do DEMHAB, recebidos em 08 de agosto de 2017, com relação ao Relatório-Diagnóstico de Pessoal n° 01/17, resultante de auditoria realizada naquela autarquia no período de 10 de fevereiro a 1° de março de 2017.

Concluimos que os apontamentos e recomendações constantes no Relatório-Diagnóstico, que visam aprimorar os controles internos, ficam mantidos. As providências informadas para sanar os problemas apresentados serão verificadas no próximo trabalho de auditoria, tendo em vista a necessidade de verificação da documentação comprobatória para proceder à baixa da recomendação correspondente.

Quanto aos itens **1, 2.1, 2.3, 3.1 e 4**, teceremos comentários específicos acerca das manifestações do órgão auditado, por entendermos pertinentes. Seguem, então, trechos da resposta do DEMHAB e, logo abaixo, as considerações desta Divisão de Auditoria-Geral.

### **1 ESTRUTURA DE PESSOAL**

O primeiro ponto a se destacar aqui é no que se refere à negativa por parte desta Auditoria do não recebimento da identificação dos órgãos de origem dos servidores cedidos. Todos os relatórios constantes nesta Coordenação contém as informações necessárias para identificação dos servidores (nome, matrícula, órgão de origem, órgão para onde foram cedidos e vice-versa) causando estranheza o primeiro aspecto apontado neste Relatório.

Quanto à apresentação para análise do processo seletivo de estágio mais uma vez não foi solicitado formalmente por esta Auditoria o que teria sido amplamente disponibilizado para sua análise.

(...)

Gostaríamos de ressaltar também o equívoco no momento da análise dos dados fornecidos no que tange a afirmar que na Coordenação de Infraestrutura e Recursos Humanos ser composta somente por servidores detentores de Cargos em Comissão. Em 2016 existia um Cargo em Comissão e um servidor efetivo. Hoje existem três servidores efetivos e nenhum servidor Cargo em Comissão.

(...)

Em 2017 podemos já constatar que houve uma redução no número de cargos em comissão e hoje são 45 servidores (65 servidores apontados no relatório).

(...)





Com o intuito de sanar as diversas dificuldades de pessoal, novas atribuições e atividades do Departamento a Direção Geral criou um Grupo de Trabalho através da Portaria 297/2017 para alterações na Lei nº 6310/88 – Plano de Carreira do Departamento onde serão discutidas e abordadas também questões relativas ao número de Cargos em Comissão e Efetivos. [...]

Na “*Relação de Servidores Cedidos em 01/02/2017*”, fornecida a esta Equipe de Auditoria de Pessoal, não havia a identificação do órgão em que se deu a cedência, mas isto não foi um apontamento, apenas uma constatação. Na próxima inspeção, verificaremos novamente esta informação, considerando que a resposta afirma haver relatórios com todos os dados para identificação dos servidores.

Da mesma forma, na próxima inspeção verificaremos o processo seletivo de estagiários, ressaltando que também não houve apontamento de irregularidade no relatório, neste quesito.

Quanto aos cargos em comissão, modificamos o relatório no que diz respeito ao preenchimento exclusivo por cargos comissionados na Coordenação de Infraestrutura e Recursos Humanos, considerando que a resposta esclarece que o setor é composto por 3 servidores efetivos. Mas mantemos a constatação geral, no sentido de se evitar que haja um elevado número de cargos comissionados integrando estruturas administrativas e de planejamento e orçamento no DEMHAB, em que pese tenha ocorrido uma importante redução do número total de cargos em comissão após o período da inspeção de auditoria. Tal apontamento e recomendação respectiva visam preservar a memória institucional e a eficiência operacional continuada da autarquia.

Com relação à recomendação constante no item 1, já estão sendo tomadas providências pelo DEMHAB, conforme a resposta, com a criação de um Grupo de Trabalho por meio da Portaria 297/2017, cujos encaminhamentos serão analisados na próxima inspeção no órgão.





## **2 CONTROLE DA EFETIVIDADE**

### **2.1 CARGA HORÁRIA ALÉM DO PERMITIDO NA LEGISLAÇÃO**

As horas efetuadas além da carga horária exigida através de Decreto são pagas no DEMHAB através de serviço extraordinário conforme legislação vigente.

Os servidores autorizados para o referido serviço extraordinário estão relacionados nos processos SEI nº 16.14.00000006.2 e 16.14.00000007.0.

Para tanto somente poderiam executar horas extras no limite permitido, uma vez que o mesmo encontra-se autorizado de forma automática no sistema ERGON, não sendo possível, mesmo que o servidor faça mais do que 10 (dez) horas diárias o pagamento das horas realizadas.

Esta Coordenação orienta a todos os gestores do ponto eletrônico do Departamento para que coloquem o código 08 (horas não autorizadas) nos casos de horas excedentes e não autorizadas através de serviço extraordinário.

Recentemente o sistema RONDA foi parametrizado com o sistema ERGON, o que significa que todas as horas extras lançadas no sistema de controle de ponto eletrônico são automaticamente lançadas no sistema ERGON dentro do limite da legislação e, como já foi dito, autorizadas previamente no processo SEI nº 16.14.00000006.2.

O apontamento desta Auditoria foi quanto à realização de horas extras acima do limite legal, merecendo permanecer independente do sistema não permitir o pagamento destas horas. Todavia, na inspeção de auditoria, a situação de irregularidade encontrada foi pontual, havendo um controle geral consistente no DEMHAB quanto ao limite legal de horas extraordinárias. Na próxima inspeção, verificaremos se esta situação foi sanada.

### **2.3 EXCESSO DE BANCO DE HORAS ACUMULADO**

Este item foi amplamente contemplado quando da publicação em 07/04/2017 da Instrução Normativa nº 005/2017, que regulamenta o registro eletrônico da efetividade no âmbito da Administração Direta, Autarquias e Fundação.

(...)

A Equipe de Vantagens e Registros (EVAR/CIRH) emite relatórios mensais com estouro de banco de horas, ou seja, servidores que ainda possuem mais de 100 (cem) horas no seu banco de horas. Assim, as medidas necessárias para a redução do excesso de banco de horas acumulado já estão sendo tomadas de forma efetiva.

A aplicação da Instrução Normativa referida será analisada na próxima inspeção, em especial quanto à regularização dos saldos anteriores de banco de horas.





### **3.1 INCONSISTÊNCIAS NA CONCESSÃO DE GRATIFICAÇÃO ESPECIAL (GIA)**

O DEMHAB cumpre todos os critérios legais para a concessão da referida gratificação.

Como estabelece o parágrafo 3º do Art. 1º da Lei nº 10.481/2008, o DEMHAB elaborou Instruções Normativas a fim de regulamentar os critérios da referida vantagem, concedendo a mesma pelas atividades exercidas pelos servidores, bem como sua lotação, com amparo na legislação em vigor.

(...)

No que se refere ao pagamento de GIA aos servidores substitutos os mesmos são em relação à fiscalização de contratos e encontra amparo na Instrução Normativa nº 06/2010.

As constatações desta Divisão de Auditoria-Geral manifestadas no relatório levaram em consideração a legislação e, também, o entendimento do órgão de controle externo, o Tribunal de Contas do Estado.

O DEMHAB argumenta a existência de instruções normativas internas que regulamentam o pagamento da GIA. No entanto, essas instruções normativas acabaram por estender as hipóteses de concessão do benefício. Como exemplo, citamos no relatório algumas classes de cargos que, pela natureza de suas atividades, seriam incompatíveis com a percepção da “GIA”. Nesse sentido, permanecem as recomendações, em especial para que seja feita revisão da concessão desta gratificação.

### **4 GASTOS TOTAIS COM HORAS EXTRAS**

Conforme respondido no item 2.2 de janeiro até junho de 2017 houve uma redução de 54,81%, ou seja, em 2016 foi gasto o valor de R\$ 984.239,49 (novecentos e oitenta e quatro reais, duzentos e trinta e nove reais e quarenta e nove centavos). De janeiro a junho de 2017 foi gasto com pagamento de horas extras o valor de R\$ 444.810,11 (quatrocentos e quarenta e quatro mil, oitocentos e dez reais e onze centavos). Se considerarmos o valor gasto mensalmente houve uma redução de aproximadamente R\$ 8.000,00 (oito mil reais) por mês.

Este valor a partir de julho sofrerá um impacto ainda maior na redução de gastos, uma vez que não será mais efetuado o pagamento das horas extras dos servidores CLT's. [...]

O DEMHAB argumenta que já reduziu horas extras em 54,81%, porém para chegar a esse cálculo comparou as despesas ocorridas em 2016, que foram de R\$ 984.239,49, com o primeiro semestre de 2017, que ficou em R\$ 444.810,11. Como se pode observar, os





períodos não são iguais, o que, numa precipitada análise, poderia levar a conclusão de que houve, realmente, uma diminuição significativa. Porém, conforme relato, a redução mensal ficou em apenas R\$ 8.000,00. Desta forma, a redução efetiva no ano de 2017 será objeto de análise na próxima inspeção.

Porto Alegre, 15 de fevereiro de 2018.



## APÊNDICE A

### QUADRO-RESUMO DOS APONTAMENTOS DO RD 01-17-P DEMHAB

| ITEM     | APONTAMENTOS  |
|----------|---|
| <b>1</b> | <b>ESTRUTURA DE PESSOAL</b>   |
| 1.1      | Existência excessiva de cargos comissionados e estagiários, em relação ao número total de servidores efetivos no âmbito do DEMHAB, o que pode comprometer a prestação de serviços públicos à população.   |
| <b>2</b> | <b>CONTROLE DE EFETIVIDADE</b>  |
| 2.1      | Há servidores que trabalham com jornadas de trabalho superior ao permitido na legislação vigente.   |
| 2.2      | Autorização de realização de horas extras anuais, de forma recorrente para determinados servidores, em desacordo com a legislação vigente.  |
| 2.3      | Formação e acumulação de banco de horas por determinados servidores em desacordo com a legislação.  |
| <b>3</b> | <b>VANTAGENS</b>  |
| 3.1      | Concessões indevidas de "GIA" a servidores, em desconformidade com a legislação.  |
| 3.2      | Irregularidades na concessão do adicional de insalubridade, em desconformidade com a legislação.<br>Irregularidades na contratação da empresa para emissão de Laudo Técnico para concessão do adicional de insalubridade, contrariando as orientações da OS nº 001/13.  |
| <b>4</b> | <b>GASTOS TOTAIS COM HORAS EXTRAS</b>   |
| 4        | Gasto total de horas extras no valor mensal de R\$ 92.377,64, acrescidos de mais R\$ 14.572,88, pagos a título de vale-alimentação extra, totalizando, mensalmente, o valor de R\$ 106.950,52 (mês de dezembro de 2016). Anualmente, estima-se um gasto na ordem de R\$ 1.390.356,76 a título de horas extras na Autarquia. |



## APÊNDICE B

### QUADRO-RESUMO DAS RECOMENDAÇÕES DO RD 01-17-P DEMHAB

| ITEM     | RECOMENDAÇÕES   | Situação Atual | Data da Situação |
|----------|---|----------------|------------------|
| <b>1</b> | <b>ESTRUTURA DE PESSOAL</b>   |                |                  |
| 1.1      | Deve haver um planejamento e implantação de mecanismos de controles de pessoal (servidores efetivos, cargos comissionados, terceirizados e estagiários), bem como estudos para redimensionamento de pessoal.  | Pendente       | 19/06/2017       |
| <b>2</b> | <b>CONTROLE DE EFETIVIDADE</b>  |                |                  |
| 2.1      | Implantar mecanismos de controle das jornadas de trabalho para cada cargo, bem como planejar a autorização de horas extras, obedecendo aos dispositivos da Lei Complementar e do Decreto.   | Pendente       | 19/06/2017       |
| 2.2      | Rever os motivos que levam à autorização para realização de horas extras, que não deve ser concedida de forma sistemática, bem como reavaliar a necessidade de incremento ou redistribuição do quadro de pessoal. Destaca-se que o valor da hora extra é maior que o valor da hora normal de trabalho, e isso acarreta um custo maior para a Administração. | Pendente       | 19/06/2017       |
| 2.3      | Regularizar o saldo de banco de horas existente, em conformidade com a legislação vigente.  | Pendente       | 19/06/2017       |
| <b>3</b> | <b>VANTAGENS</b>  |                |                  |
| 3.1      | Suspender de forma imediata o pagamento da "GIA" aos servidores substitutos, que deverão receber a gratificação por ocasião do afastamento dos servidores titulares de suas funções.  | Pendente       | 19/06/2017       |
|          | Revisar a concessão de "GIA" no âmbito do DEMHAB, bem como descontinuar os pagamentos aos servidores, quando constatado que a gratificação é incompatível às atividades atribuídas e ao cargo em que o servidor estiver lotado, conforme apontado pelo TCE/RS.  | Pendente       | 19/06/2017       |
|          | Incluir, no anexo da Lei nº 6.310/88, as novas atribuições e especificidades a classes de cargos, quando identificar compatibilidades com as atribuições da "GIA".  | Pendente       | 19/06/2017       |
| 3.2      | Providenciar novo laudo pericial de insalubridade, junto à Equipe de Perícia Técnica (EPT), da Gerência de Saúde do Servidor Municipal (GSSM), da Secretaria Municipal de Saúde (SMS), suspendendo as concessões com base no laudo da empresa 1.  | Pendente       | 19/06/2017       |
|          | Participação efetiva do RH do DEMHAB nos processos de avaliação e concessão de insalubridades, por ser de sua competência a administração dos assuntos inerentes aos Recursos Humanos da Autarquia.   | Pendente       | 19/06/2017       |
|          | Atenção aos gestores do Departamento quanto às orientações da OS  | Pendente       | 19/06/2017       |





| ITEM     | RECOMENDAÇÕES  | Situação Atual | Data da Situação |
|----------|--|----------------|------------------|
|          | nº 001/13, para avaliação e elaboração dos laudos para concessão da insalubridade aos seus servidores.   |                |                  |
|          | Revisar a diferenciação dos percentuais de insalubridade concedidos entre os grupos de servidores que exercem suas atividades nas mesmas localidades, a fim de evitar futuras demandas judiciais de equiparação.   | Pendente       | 19/06/2017       |
| <b>4</b> | <b>GASTOS TOTAIS COM HORAS EXTRAS</b>  |                |                  |
| 4        | Observar os pressupostos legais referentes à concessão de horas extras, a fim de evitar prejuízos aos cofres públicos. Ressaltamos que as horas extras não devem ser concedidas de forma sistemática, pois, neste caso, deve ser avaliada a necessidade de incremento ou redistribuição do quadro de pessoal, destacando que o valor da hora extra é maior que o valor da hora normal de trabalho. | Pendente       | 19/06/2017       |

**Legenda:**

**Data:** é a data da abertura do processo SEI para tramitação do RD, pois antes disso o gestor desconhece a recomendação da DAG/CGM.

**Situação Atual**

Pendente: Enquanto não verificado/comprovado o atendimento da recomendação.

Retirada: Quando a justificativa ao RD foi aceita prontamente na análise da resposta.

Atendida: Quando comprovado o atendimento (na resposta) ou verificado o atendimento (na inspeção seguinte).

