



Governo de Mato Grosso
CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO



Governo do Estado de Mato Grosso
CGE - Controladoria Geral do Estado

Relatório de Auditoria 0040/2023

UNIDADE ORÇAMENTÁRIA:	SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE
INTERESSADO:	Gilberto Gomes Figueiredo - Secretário de Estado de Saúde
C/ CÓPIA:	Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso - TCE/MT
ASSUNTO:	Auditoria de Avaliação de Riscos e Controles Internos da gestão sistêmica relacionado ao macroprocesso Gestão de Pessoas da SES/MT.

Cuiabá - MT
Dezembro/2023



CGESC1202400631



Governo de Mato Grosso
CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO



Governo do Estado de Mato Grosso
CGE - Controladoria Geral do Estado

SUMÁRIO

1. LISTA DE SIGLAS E ABREVIACÕES
2. INTRODUÇÃO
3. RESULTADO DAS ANÁLISES
4. RECOMENDAÇÕES
5. CONCLUSÃO



CGESC1202400631



Governo de Mato Grosso
CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO



Governo do Estado de Mato Grosso
CGE - Controladoria Geral do Estado

1 LISTA DE SIGLAS E ABREVIações

CID - Classificação Internacional de Doenças
CGE - Controladoria Geral do Estado
IN - Instrução Normativa
LC - Lei Complementar
LTS - Licença de Tratamento de Saúde
MT - Mato Grosso
OS - Ordem de Serviço
PAAINT - Plano Anual de Auditoria Interna
PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
RT - Recomendação Técnica
SEAP - Sistema Estadual de Administração de Pessoas
SEGES - Secretaria de Estado de Gestão
SEPLAG - Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão
SES - Secretaria de Estado de Saúde
SUGP - Superintendência de Gestão de Pessoas
WEBPonto - Sistema biométrico de controle de assiduidade do estado de MT

2 INTRODUÇÃO

1. No presente trabalho realizou-se Avaliação de Riscos e Controles Internos na gestão sistêmica relacionada ao macroprocesso de Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado de Saúde (SES-MT), em conformidade com o Plano Anual de Auditoria Interna (PAAINT) do exercício de 2023, bem como determinação da Ordem de Serviço (OS) n. 0062/2023.
2. A seleção desse objeto se deu por meio da avaliação dos seguintes fatores:
 - * Materialidade orçamentária (volume de recursos monetários) – Execução Orçamentária;
 - * Oportunidade (tempo desde a última auditoria realizada no objeto);
 - * Relevância (aspectos finalísticos das ações).
3. A partir da análise desses fatores estabeleceu-se como escopo a avaliação dos seguintes pontos:
 - Deveres funcionais – assiduidade;
 - Gratificações e Adicionais – férias;
 - Licenças e Afastamentos – licenças médicas e licença-prêmio;





Governo de Mato Grosso
CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO



Governo do Estado de Mato Grosso
CGE - Controladoria Geral do Estado

4. O objetivo da avaliação é verificar a adequação, eficácia e eficiência da gestão de riscos e controles correspondentes, bem como a qualidade e desempenho das áreas em relação às atribuições e aos planos, metas, objetivos e políticas definidas.

5. A importância da avaliação do processo de gestão de pessoas advém do fato de que a prestação dos serviços pelas organizações estejam pautados inerentemente nos recursos humanos de que dispõem para isso, sendo o objetivo da gestão de pessoas o desenvolvimento dos servidores/funcionários/empregados para o desempenho das atividades necessárias ao cumprimento dos objetivos organizacionais.

6. Assim, é preciso gerenciar os principais riscos relacionados a esse processo de forma a diminuir a probabilidade da sua ocorrência ou os seus impactos, caso venham a se concretizar.

7. Especificamente, pretendeu-se:

- a) avaliar a eficiência e o grau de segurança dos sistemas de controles internos existentes;
- b) verificar a aplicação das normas internas, da legislação vigente e das diretrizes traçadas pela administração;
- c) verificar o cumprimento das recomendações e determinações expedidas pelos órgãos de controle interno e externo;
- d) apresentar sugestões de melhoria, visando a racionalização dos procedimentos e o aprimoramento dos controles existentes.

8. Verificou-se que a SES-MT dispõe de normativos (Decreto Estadual n. 393/2016 e Manual de Saúde e Segurança no Trabalho para os servidores da Adm. Púb. Direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso/2019) para assegurar a eficácia do controle de assiduidade e programação de licenças, bem como readaptação de servidores, o que é potencializado pela atuação da Superintendência de Gestão de Pessoas (SGP) da secretaria.

9. Ainda que existam pontos que podem ser aperfeiçoados, é preciso destacar a atuação da Coordenadoria de Saúde e Segurança no Trabalho como referência de boa prática.

3 RESULTADO DAS ANÁLISES

3.1. Achado 01 - Ausência de assinatura pela chefia imediata nas folhas de frequência





Governo de Mato Grosso
CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO



Governo do Estado de Mato Grosso
CGE - Controladoria Geral do Estado

10. A chefia imediata é a responsável pelo controle de frequência dos servidores sob a sua supervisão, devendo toda ausência ser justificada e validada no WebPonto, em até 02 (dois) dias úteis após a ocorrência, de forma a evitar descontos na remuneração do servidor, além de eventuais penalizações disciplinares previstas na legislação.

11. Considerando a Recomendação Técnica (RT) n. 0022/2023, foram realizados testes de forma a verificar a aplicação dos controles definidos pela administração em relação à validação pela chefia imediata do ponto dos servidores sob sua supervisão no tempo hábil definido pela norma (art. 21 do Decreto Estadual n. 554/2020).

12. A partir das análises realizadas, constatou-se a existência de fragilidade no acompanhamento da frequência dos servidores da SES-MT, o que foi evidenciado pela existência de 5.863 (cinco mil e oitocentos e sessenta e três) folhas de frequência sem a necessária validação pela chefia imediata.

13. Ao se aprofundar na análise das situações encontradas, verifica-se que estão relacionadas a: i) competências e responsabilidades não identificadas ou desrespeitadas; ii) deficiência nos fluxos de informação e comunicação; iii) processos mal concebidos.

14. Por outro lado, também foi verificado que existem casos em que a ausência de assinatura, tanto do servidor, quanto da chefia imediata, se deveu a fatores como: i) licenças médicas não publicadas e homologadas pela Perícia Médica; ii) trocas de plantões; iii) outras particularidades da secretaria que não figuram como faltas ou ausências, mas que não existe gerenciamento adequado pelo sistema informatizado.

15. A ausência de acompanhamento do chefe imediato, poderá implicar em perda da remuneração parcial ou integral do servidor e poderá sujeitar tanto o servidor quanto a chefia imediata às penalidades disciplinares previstas em lei.

3.2. Achado 02 - Controles ineficazes para evitar o acúmulo de férias.

16. Foi constatado o acúmulo de férias sem usufruto, além do permitido pelo art. 20 do Decreto Estadual n. 656/2020, por 564 (quinhentos e sessenta e quatro) servidores, até a data de 31/07/2023.

17. Em que pese serem as férias direto asseguradas pela legislação (Lei Complementar n. 04/1990, Decreto Estadual n. 656/2020, dentre outras), a situação, caso ocorra, deve ser comunicada pela unidade de gestão de pessoas do órgão ao servidor e à sua chefia imediata, informando a necessidade de se programar as férias referente ao período mais





antigo, com o usufruto de todas as etapas de parcelamento, se for o caso, até o fim do ano corrente.

18. Verificou-se que a ocorrência desses casos é possibilitada em função da ausência de definição clara e assertiva de processos de trabalho voltados ao atendimento das demandas operacionais da secretaria.

19. A consequência disso é a descontinuidade (ainda que provisória) da prestação de serviços, em função de solicitações não planejadas para usufruto de férias, prejudicando o cumprimento dos objetivos organizacionais da secretaria.

3.3. Achado 03 - Controles insuficientes para evitar acúmulo injustificado de férias e licenças-prêmio.

20. O Sistema Estadual de Administração de Pessoas (SEAP) não possui funcionalidade que permita o controle, alerta e designação de usufruto de férias e licença-prêmio, conforme definido pela legislação.

21. O sistema deveria atender a gestão e controle de todos os eventos de pessoal descritos pela Lei Complementar MT nº 04/90, pelo Decreto Estadual nº 656/2020 (§1º, do artigo 32), Decreto Estadual nº 90/2019 (artigo 6º) e normas auxiliares.

22. Funcionalidade do tipo permitiria o gerenciamento mais efetivo da força de trabalho disponível, em função das necessidades da secretaria. Como exemplos de como isso poderia ser implementado, citam-se a geração de relatórios e alertas que informassem (i) os períodos concessivos de férias e licença-prêmio dos servidores de determinado setor; (ii) períodos de férias e licença-prêmio não programados e não usufruídos pelos servidores; (iii) situações que suspendam a concessão de férias e licença-prêmio.

23. Das análises, verificou-se que essas situações se dão por dois motivos: (i) processos mal concebidos, dada a ausência de rotinas internas para evitar a ocorrência do acúmulo; e (ii) falta de investimento em tecnologia da informação, em especial quanto à transferência de dados e integração com outros sistemas.

24. Ausência de acompanhamento mensal de férias e períodos concessivos de licenças prêmio dos servidores poderá impactar (ainda que provisório) nas atividades do setor bem como sujeitar servidores e superiores hierárquicos as penalidades disciplinares previstas em lei.





3.4. Achado 04 - Controles ineficazes para evitar o acúmulo de licença-prêmio.

25. É oportuno destacar que o servidor efetivo, inclusive o ocupante de cargo em comissão ou função de confiança, deverá gozar a licença-prêmio concedida, obrigatoriamente, dentro do período aquisitivo subsequente, não podendo acumular duas, considerando-se acumulada a licença não usufruída integralmente até o último dia do período aquisitivo subsequente (art. 6º, § 1º, do Decreto Estadual n. 90/2019).

26. Foram identificados 1414 (mil e quatrocentos e quatorze) servidores da SES-MT com licença-prêmio acima da quantidade permitida pela legislação.

27. Como dito anteriormente, o sistema existente não possui funcionalidade adequada para possibilitar um acompanhamento adequado do usufruto de licença-prêmio. No entanto, a secretaria deve implementar fluxo que permita acompanhamento mensal de forma a permitir a gestão adequada da força de trabalho, por meio do planejamento do usufruto de licença-prêmio, em conformidade com a legislação.

3.5. Achado 05 - Ausência de acompanhamento das licenças médicas (concessão, perícia e retorno ao trabalho)

28. A Lei Complementar n. 04/1990 relaciona os afastamentos permitidos, bem como seus prazos, estando previstas entre os arts. 229 e 234 aquelas relacionadas ao tratamento de saúde.

29. O servidor que não estiver em efetivo exercício deixa de progredir, conforme o art. 46 da mesma lei, em combinação com o Decreto Estadual n. 1.303/2022, sendo considerado efetivo exercício o período em que o servidor estiver em usufruto de licença para tratamento de saúde não superior a 2 (dois) anos, conforme art. 129, VIII, "b".

30. Superando o prazo de 2 (dois) anos de licença para tratamento de saúde, sem que o servidor tenha sido readaptado para o exercício de outra função compatível com a sua moléstia, deverá ser aposentado por invalidez, conforme art. 215, §§ 1º e 2º da LC 04/1990.

31. Os processos de concessão de licenças médicas estão previstos na LC n. 128/2003, LC n. 04/1990 (art. 230, § 4º), Decreto Estadual nº 5263/2002 (Revogado pelo Decreto Estadual nº 550/2023), e IN SEGES/MT Nº 02/2018 (Revogado pela IN SEPLAG/MT Nº 16/2023).

32. A secretaria utiliza relatório para acompanhamento das licenças médicas. Entretanto, esse não é concomitante em relação à autorização/negação das licenças entre o órgão e a





Governo de Mato Grosso
CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO



Governo do Estado de Mato Grosso
CGE - Controladoria Geral do Estado

perícia médica. No período de avaliação, a SES-MT informou a existência de 128 (cento e vinte e oito) servidores em Licença para Tratamento de Saúde (LTS).

33. Apesar da existência desses controles, os processos podem ser aperfeiçoados em relação ao fluxo processual adotado, inclusive aquele relacionado à comunicação e informação, bem como pela elaboração de manuais e orientações.

34. O atraso na liberação do servidor para retorno ao trabalho prejudica o cumprimento das demandas da instituição. Além disso, o lapso temporal extenso para análise de atestados médicos pode ocasionar prescrição deles, bem como atraso do servidor no retorno ao trabalho e conseqüente prejuízo ao erário.

4 RECOMENDAÇÕES

35. Pelas análises e achados descritos acima, recomenda-se:

Achado 01

- a) Definir rotinas de acompanhamento mensal da assinatura das folhas de frequência dos servidores pela Gestão de Pessoas e Chefia imediata;
- b) Realizar campanhas de comunicação institucional (e-mail, WhatsApp e intranet, por exemplo) para informar e orientar os servidores quanto aos prazos de apresentação de justificativas e/ou assinaturas de folhas de frequência;

Achado 02, 03 e 04

- c) revisar as rotinas de acompanhamento mensal de férias e licença-prêmio visando o seu usufruto dentro do período concessivo correspondente;

Achado 05

- d) revisar as rotinas relativas aos procedimentos inerentes à apresentação de atestados pelos servidores, desde a emissão da Guia de Perícia Médica até o parecer de resultado da perícia;
- e) realizar orientações para os servidores quanto ao processo de perícias médicas, prazos e critérios a serem observados, conforme a legislação pertinente.





Governo de Mato Grosso
CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO



Governo do Estado de Mato Grosso
CGE - Controladoria Geral do Estado

5 CONCLUSÃO

36. A auditoria realizada teve como objetivo a realização de avaliação no macroprocesso de Gestão de Pessoas do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso. No presente relatório, foram apresentadas as constatações em relação à SES-MT e elaborado relatório preliminar enviado à Secretaria por meio do ofício do OFÍCIO nº. 02251/2023/GSCGE/CGE de 17 de novembro de 2023, para que a secretaria se manifestasse em relação às recomendações apresentadas, no entanto, não houve manifestação/resposta.

37. Verificou-se que, apesar de existirem controles instituídos e mantidos pela SES-MT, há oportunidade para aperfeiçoamento do processo, uma vez que existem controles que podem ser melhorados para garantia de assiduidade do servidor, bem como da regularidade da concessão e usufruto de férias, licenças médicas e licenças-prêmio, tendo sido constatada a existência de folhas de ponto sem assinatura/validação pela chefia imediata (o que não garante a regularidade no cumprimento da jornada de trabalho pelo servidor); férias e licenças-prêmio acumuladas além do permitido pela legislação (situação que prejudica o adequado dimensionamento da capacidade operacional para o cumprimento das atividades da secretaria); acompanhamento inadequado de licenças médicas em relação à concessão, usufruto e retorno ao trabalho (prejudicando o adequado dimensionamento da capacidade operacional da secretaria para cumprimento das suas atividades).

38. Com relação à assinatura das folhas de frequência dos servidores pela chefia imediata, a Superintendência de Gestão de Pessoas (SUGP/SES) apresentou o fluxo de trabalho e as medidas de controle existentes para mitigar a ocorrência da situação verificada durante a auditoria. No entanto, informaram que dependem da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG) para o aperfeiçoamento do processo, tendo em vista que é esse órgão o gestor do sistema que realiza o monitoramento (WebPonto) e atualizações precisam ser realizadas de forma a atender as necessidades da SES-MT, considerando as particularidades da área finalística da secretaria.

39. Já se tratando do acúmulo de licença-prêmio a secretaria também apresentou o fluxo de trabalho, além das medidas saneadoras existentes e ações preventivas que estão sendo adotadas para corrigir/mitigar as situações constatadas, tanto em relação às licenças-prêmio como das licenças médicas. Com relação a esta, destacou ainda que está em planejamento o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que tem como objetivo monitorar e controlar possíveis danos que podem afetar a saúde dos servidores, por meio de ações preventivas a fim de mitigar os riscos existentes no ambiente de trabalho.





Governo de Mato Grosso
CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO



Governo do Estado de Mato Grosso
CGE - Controladoria Geral do Estado

À apreciação superior.

Cuiabá, 13 de Dezembro de 2023

Grazielle de Azevedo Fernandes Franco
Auditora do Estado

Emerson Alves Soares
Auditor do Estado

Marcia Cristina Borges de Souza Okamura
Auditora do Estado

Breno Camargo Santiago
Superintendente de Avaliação e Consultoria de Gestão Sistêmica

