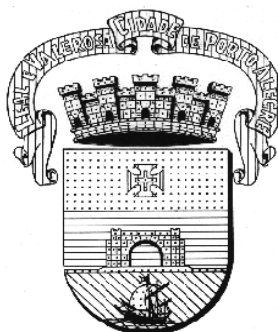


PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE  
SECRETARIA MUNICIPAL DE TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA  
CONTROLADORIA-GERAL DO MUNICÍPIO  
DIVISÃO DE AUDITORIA-GERAL



SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

RELATÓRIO FINAL DE  
AUDITORIA DE PESSOAL 11/2017

Dezembro/2018



## **CONCLUSÃO DA AUDITORIA APÓS A RESPOSTA DO ÓRGÃO AUDITADO**

Em relação às recomendações efetuadas por esta Divisão de Auditoria-Geral, no Relatório-Diagnóstico de Auditoria de Conformidade nº 11/17, da **Secretaria Municipal de Educação - SMED**, no processo nº 18.0.000032735-9, resultante de auditoria realizada no período 06 a 24 de novembro de 2017, foram enviados os esclarecimentos, providências e/ou planos de ação do órgão auditado, por meio do processo nº 18.0.000012358-3, documento nº 3945453.

As informações recebidas não tiveram o condão de afastar os apontamentos efetuados, que retratam a situação do órgão na data da auditoria, e foram objeto de acompanhamento no trabalho de auditoria realizado na SMED no período de 04 a 26 de outubro de 2018, tendo em vista a necessidade de verificação da documentação comprobatória ou de comprovação das providências informadas, para proceder à baixa das recomendações correspondentes, se implementadas.

O novo relatório está na fase de revisão técnica e será enviado em breve ao órgão auditado, por meio do processo nº 18.0.000099832-6, para manifestar-se quanto às recomendações que ainda não tiverem sido atendidas.

Seguem, então, as recomendações de auditoria do Relatório-Diagnóstico de Auditoria de Pessoal nº 11/17 e as correspondentes respostas ou planos de ação encaminhados pela SMED e respectivos prazos informados.



	Nº RD	ITEM	RECOMENDAÇÃO	Nº PROCESSO	RISCO	SITUAÇÃO	SETOR RESPON SÁVEL	RESPOSTA OU PLANO DE AÇÃO	PRAZO
1	11/17-P	ESTRUTURA DE PESSOAL	a) Realizar planejamento da força de trabalho da SMED, a médio e longo prazo (para adequada previsão de concursos públicos, contratações emergenciais, etc.), por meio de estudo de dimensionamento de pessoal, considerando, além dos servidores efetivos (predominantemente da classe de cargo de Professor), os demais profissionais necessários ao andamento da Secretaria.	18.0.000032735-9	Médio	Pendente	Gabinete SMED e DRH/ SMED	A constituição e designações das comissões são definidas de acordo com a formatação dos termos efetivados.	2018 a 2019
2	11/17-P	EFEETIVIDADE NAS ESCOLAS MUNICIPAIS	a) Tendo e vista o ineficiente controle do ponto eletrônico, no que diz respeito ao servidor (professor), que exerce suas atividades em duas escolas, deve o Gestor do RH, juntamente com o Gestor da SMED, buscar, junto a PROCEMPA e a empresa contratada, solução para implantação de ponto eletrônico nas EMEI's Santo Expedido e Unidos da Paineira.	18.0.000032735-9	Médio	Pendente	ADM/ SMED GAB/ SMED PRO CEMPA	O problema nestas escolas é a rede lógica que não chegou as mesmas, não sendo possível ao RH gerenciar tal instalação. Posterior a resolução da questão da rede o RH fará o controle dos registros como nas demais escolas.	2018
3	11/17-P	RECEBIMENTO DE SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO (HORAS EXTRAS) ALÉM DO PERMITIDO NA LEGISLAÇÃO	a) Recomendamos um trabalho no sentido de verificar situações análogas a essas apresentadas, como forma de adequar os fatos à legislação pertinente, ou seja, limitar no tempo e nas quantidades, a concessão de horas extras ao que está disposto em lei.	18.0.000032735-9	Médio	Pendente	GERÊN CIA ADMINIS TRATIVA	Situação sanada a partir de 2018.	-
4	11/17-P	EXCESSO DE BANCO DE HORAS ACUMULADOS	a) Recomendamos verificar situações análogas às apresentadas, de excesso de banco de horas acumulado, como forma de adequar os fatos à legislação pertinente, ou seja, limitar o banco de horas ao que está disposto em lei.	18.0.000032735-9	Baixo	Pendente	DRH/ SMED	A SMED implantou o ponto eletrônico em todas as escolas em abril de 2017 e neste processo tivemos que migrar do ponto em papel para o ponto eletrônico, o que ocasionou este acúmulo para além da legislação, já que o procedimento administrativo teve análise, adequação a legislação (últimos seis meses) e incorporação do banco ao sistema. Estamos trabalhando para que possamos equacionar esta situação em 2018 e nos adequar a legislação.	2018 a 2019





Nº RD	ITEM	RECOMENDAÇÃO	Nº PROCESSO	RISCO	SITUAÇÃO	SETOR RESPON SÁVEL	RESPOSTA OU PLANO DE AÇÃO	PRAZO
5	11/17-P PAGAMENTO DE GRATIFICAÇÕES ESPECIAIS ("GIA") X DESVIO DE FUNÇÃO - INCONSISTÊNCIAS	a) Algumas classes de cargos, pela natureza de suas atividades, são inerentes à percepção da GIA, enquanto outras não, logo são exceções, razão pela qual recomendamos que seja reavaliada esta situação, caso a caso.	18.0.000032735-9	Médio	Pendente	GAB/ SMED ADM/ SMED DRH/ SMED	Realizado levantamento preliminar dos servidores com a gratificação e solicitado as chefias a descrição das atividades desenvolvidas e o cargo que o servidores ocupam na SMED para estudo e encaminhamento junto ao Gabinete, visando sanar possíveis desvios no recebimento de GIA.	junho a setembro/ 2018
6	11/17-P ADICIONAL DE INSALUBRIDADE	a) Recomendamos que a SMED, através da DRH, verifique a lotação real do servidor, e quando ocorrer a mudança de local de trabalho (lotação de uma unidade para outra), os gestores informem imediatamente, bem como façam os registros formais pertinentes no ERGON, para a sustação desta vantagem, pois o local é fator importante.	18.0.000032735-9	Baixo	Pendente	DRH/ SMED	Levantamento dos servidores da SMED que recebem a gratificação de insalubridade e verificação da lotação atual para possível correção de desvio. Estabelecimento de fluxo deste tipo de encaminhamento, caso não haja.	junho a outubro/ 2018
7	11/17-P HORAS EXTRAS ANUAIS CONCEDIDAS DE FORMA SISTEMÁTICA	a) Recomendamos não conceder horas extras de forma sistemática, devendo ser avaliado a necessidade de incremento ou melhor distribuição do quadro de pessoal, destacando que o valor da hora extra é maior que o valor da hora normal de trabalho.	18.0.000032735-9	Médio	Pendente	GAB/ SMED ADM/ SMED DRH/ SMED	A Educação tem reduzido consideravelmente o número de horas extras de 2017 para cá, mas ser uma atividade essencial temos alguns setores ainda precisamos deste recurso, como forma de garantirmos o atendimento a população que necessita de acesso seja a SMED ou as escolas da RME. A Diretoria de RH tem tido a necessidade de Horas Extras para o atendimento das demandas que tratam da vida funcional dos aproximadamente 5 mil servidores que estão afetos a esta Secretaria; Na Diretoria Administrativa, há de se considerar a necessidade de locação de horas extras nas atividades de apoio e manutenção das escolas da rede municipal (99 escolas), levando em conta também a especificidade na prestação dos serviços, principalmente nos quesitos: horário e segurança dos alunos, além das distâncias entre os centros de distribuição, depósito de alimentos, patrimônio, e as escolas.	



	Nº RD	ITEM	RECOMENDAÇÃO	Nº PROCESSO	RISCO	SITUAÇÃO	SETOR RESPON SÁVEL	RESPOSTA OU PLANO DE AÇÃO	PRAZO
8	11/17-P	FORMA DE CONTROLE DA CONCESSÃO DE VALE - TRANSPORTE	a) Rever e, se for o caso, cancelar as concessões dos vales-transportes para fora da região metropolitana, quando verificado que seu pagamento está ocorrendo de forma inconsistente, e realizar um controle sistemático para a concessão, atendendo, na íntegra, todos os regramentos legais.	18.0.000032735-9	Baixo	Pendente	DRH/ SMED	Seguimos a orientação emanada da SRH/SMPG, mas será acatada a recomendação pela equipe da SMED.	Junho a agosto/ 2018
9	11/17-P	DIFÍCIL ACESSO	a) Revisar a concessão do 'Difícil Acesso', que está sendo concedido com variações de valores entre os servidores com direito a recebê-la.	18.0.000032735-9	Médio	Pendente	GAB/ SMED DRH/ SMED SRH/ SMPG	A disparidade na percepção do difícil Acesso decorre de previsão legal. O art. 39-A da Lei 6151/88 (Plano de Carreira do Magistério) estabelece que a gratificação é de 1% por hora semanal comprometida de sua carga horária pelo exercício em escola de difícil acesso. O Art. 39-A do Plano de Carreira foi criado pela Lei 11.922/2015. Os valores diferenciados referem-se a Carga horária do Professor 10h (R\$ 146,36), 20H (R\$292,72), 30H (R\$ 439,08) e 40H (R\$ 585,44). Entretanto, verificaremos as disparidades de recebimento conforme descrito no relatório. Estaremos encaminhando a revisão para atualização das escolas consideradas para percepção do difícil acesso.	2018 a 2019
10	11/17-P	DIFÍCIL ACESSO	b) Revisar de tempos em tempos, para (re) avaliar se determinada escola ainda permanece como de 'Difícil Acesso', considerando as melhorias na cidade (ampliação de transportes, calçamentos de vias).	18.0.000032735-9	Médio	Pendente	GAB/ SMED DRH/ SMED SRH/ SMPG	Adotaremos a implantação desta sistemática, após a o encaminhamento da revisão da situação anterior.	-
11	11/17-P	DIFÍCIL ACESSO	c) Rever a Instrução Normativa nº 001/2014 da SMED, pois é matéria de lei, alertando que deve haver contato com a SMPG (por competência, nestas questões de pessoal) e o PREVIMPA, pois a referida Instrução regrou processos de aposentadoria, inclusive.	18.0.000032735-9	Baixo	Pendente	GAB/ SMED DRH/ SMED DP/ SMED SRH/ SMPG	Estudo para a revisão da Instrução Normativa 001/2014 junto a SMPG e PREVIMPA.	-



Nº RD	ITEM	RECOMENDAÇÃO	Nº PROCESSO	RISCO	SITUAÇÃO	SETOR RESPON SÁVEL	RESPOSTA OU PLANO DE AÇÃO	PRAZO
12	11/17-P GRATIFICAÇÃO POR ATIVIDADES LIGADAS A ALUNOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS	a) A recomendação é efetuar a regulamentação por decreto do art. 39, da Lei nº 6161/88 e/ou efetuar melhores controles, por instrução normativa, para concessão desta vantagem.	18.0.000032735-9	Médio	Pendente	GAB/ SMED DRH/ SMED SRH/ SMPG	Após relatório de Auditoria de 2016 iniciamos em 2017 o processo de coleta e análise documental do pessoal que atua na Educação Especial nas escolas e que percebem a gratificação. O resultado da análise esta em fase de conclusão e será objeto de análise junto ao Gabinete do Sr. Secretário para definição do procedimento a ser adotado para os casos de suspensão e regularidade de todas os servidores. Em 2017 já iniciamos análise criteriosa dos novos professores nomeados e estamos publicando portarias de designação para a percepção da referida gratificação, com publicação no DOPA.	-
13	11/17-P DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO QUE TRATA DAS CEDÊNCIAS	a) É fundamental o atendimento ao decreto nº 15.559/2007, e suas alterações, com manifestação expressa da SMED acerca da cedência da servidora 31, com posicionamento sobre o atraso do início do estágio probatório da mesma. Entendemos que a servidora, após esgotar o prazo de cedência permitido em lei, deva voltar a sua secretaria de origem para tomar posse em seu cargo de professora e cumprir seu estágio probatório, requisito necessário para que seja efetivada, definitivamente, no cargo de professora.	18.0.000032735-9	Baixo	Pendente	DRH/ SMED SRH/ SMPG	Em 2017 regularizamos muitas cedências informais que estavam há vários anos. Destacamos que o estágio probatório esta a cargo da SMPG, mas as equipes da SMED, adotarão o procedimento de verificar esta situação antes das renovações e concessões.	-
14	11/17-P CARGO DE PROFESSOR COM CARGO TÉCNICO CIENTIFICO	a) Recomendamos a realização de um trabalho no sentido de verificar situações de acúmulo de cargos na SMED. O órgão auditado deve concentrar esforços, para examinar todos os processos de cedência interna e externa, a fim de regularizar as situações que ferem a legislação e os princípios pertinentes à matéria.	18.0.000032735-9	Médio	Pendente	DRH/ SMED	Será acatada a recomendação no que tange aos servidores cedidos interna e externamente, entretanto temos tido cuidado com as questões de acúmulo a partir de 2017.	-
15	11/17-P ESTRUTURA ORGANIZACIONAL INFORMAL	a) Efetuar a(s) alteração(ões) da(s) nomenclatura(s) dos postos de confiança da SMED, de forma a regularizar a estrutura formal deste órgão condizente com a prática atual.	18.0.000032735-9	Baixo	Pendente	GAB/ SMED DRH/ SMED SRH/ SMPG	Está em andamento processo de revisão da estrutura da SMED assim como outras Secretarias da PMPA.	2018 a 2019



	Nº RD	ITEM	RECOMENDAÇÃO	Nº PROCESSO	RISCO	SITUAÇÃO	SETOR RESPON SÁVEL	RESPOSTA OU PLANO DE AÇÃO	PRAZO
16	11/17-P	AFASTAMENTOS LEGAIS	a) Realizar estudos de absenteísmo com o intuito de subsidiar políticas que busquem minimizar o número elevado de licenças na SMED.	18.0.000032735-9	Médio	Pendente	GAB/ SMED DRH/ SMED SRH/ SMPG SMS	Acatada a recomendação no que for possível a retomada por parte da SMED, entretanto temos um aspecto legal e junto a pericia médica que também deva ser considerado.	-
17	11/17-P	AFASTAMENTOS LEGAIS	b) Dimensionar o quadro de pessoal, com o intuito de aperfeiçoar sistemas de políticas de pessoal e melhor distribuição de pessoal.	18.0.000032735-9	Baixo	Pendente	GAB/ SMED DRH/ SMED DP/ SMED	A partir de 2017 temos realizado estudos sistemáticos junto as escolas da rede, assim como internamente na Centralizada, para análise como forma de otimizar o RH, principalmente nas escolas.	-