

Excelentíssimos(a) Senhores (a),
JANAD MARQUES DE FREITAS VALCARI
JOSÉ EDUARDO SIQUEIRA CAMPOS
JOSÉ LUIZ PEREIRA JÚNIOR
Candidatos à Prefeitura de Palmas

Palmas, 11 de setembro de 2024.

Às vésperas das eleições municipais, com foco nas propostas de governança e modernização da gestão pública, que constam em seu Plano de Governo, os Analistas de Controle Interno do Município de Palmas, servidores efetivos nomeados por concurso público, e atuantes na fiscalização e controle internos da gestão pública municipal, vêm apresentar uma breve análise sobre a estrutura de funcionamento da Secretaria de Transparência e Controle Interno e sugestões para a futura gestão 2025-2028.

O papel desempenhado pelos profissionais de controle interno é de relevância para a gestão eficiente e transparente dos recursos públicos. Ao longo dos anos, o Sistema de Controle Interno de Palmas tem buscado aprimorar suas práticas, garantindo um acompanhamento cada vez mais eficaz das atividades administrativas. Fortalecer o papel desse setor no contexto municipal conhecendo seus avanços e desafios é o que pleiteamos.

I – VISÃO GERAL

Instituído no município de Palmas pela Lei nº 1.671/2009, fundado em disposição constitucional, o Sistema de Controle Interno do Município de Palmas foi reestruturado por meio da Lei nº 2.911/2023, acompanhando a visão de políticas de boas práticas administrativas, na busca do aprimoramento dos controles de gestão já adotadas em âmbito federal.

Na perspectiva atual dos órgãos de controle em âmbito nacional, as macrofunções de controladoria e auditoria governamental do órgão central de controle interno devem ser centradas na auditoria interna e supervisão/apoio técnicos aos gestores e agentes em sua atuação no controle interno de gestão, ou seja, no controle necessário à execução de cada ato de gestão concomitante a sua execução.

Para consolidação de um controle contínuo cada vez mais efetivo nas contratações públicas, o órgão central de controle interno do município de Palmas, por meio da Portaria SETCI/CGM nº 057/2022 implantou a gestão de risco nas atividades do Sistema Municipal de Controle Interno de Palmas, que figura como marco inicial da implantação do modelo de controle já amplamente consolidado na gestão pública, denominado "Modelo de Três Linhas", proposto pelo Instituto de Auditores Internos - IIA, com sede nos Estados Unidos da América e representação no Brasil, reconhecido em diversos julgados do Tribunal de Contas da União como parâmetro a ser observado na área de controle interno das organizações.

O controle interno deixa de ser visto como evento individualizado, ou uma etapa processual de “conferência de regularidade”, tornando-se efetivamente um processo que permeia cada ação de gestão. Em síntese as denominadas linhas de controle assim se apresentam:

- Primeira linha: controles internos da gestão operados todos os agentes públicos responsáveis pela condução de atividades e tarefas, no âmbito dos macroprocessos finalísticos e de apoio dos órgãos e entidades do Poder Executivo Municipal;

- Segunda linha: instâncias de supervisão e monitoramento desses controles internos da gestão desempenhadas no âmbito do município pelos Núcleos Setoriais de Controle Interno (NUSCIN's);

- Terceira linha: a auditoria interna, desempenhada pela Controladoria-Geral do Município, responsável por proceder à avaliação da operacionalização dos controles internos da gestão (primeira linha) e da supervisão dos controles internos (segunda linha).

O Sistema de Controle Interno de Palmas, dentro da realidade desta municipalidade, caminha para o aperfeiçoamento de sua atuação contribuindo e favorecendo progressivamente a governança.

Considerando o avanço já realizado, pontuamos a seguir tópicos que entendemos como essenciais para a continuidade desse processo de modernização do Sistema de Controle Interno de Palmas.

II – PROPOSTAS

1. INSTITUCIONAL:

1.1. Continuidade da transição de atuação da Controladoria-Geral do Município exclusivamente na Terceira Linha de Controle

Conforme já mencionado, o modelo de três linhas está em processo de implantação na gestão municipal de Palmas. Na atual fase de transição o controle de segunda linha tem sido realizado por Núcleos Setoriais de Controle Interno (NUSCIN's) do Órgão Central de Controle Interno, todavia a consolidação de modelo proposto se dará efetivamente com a implantação de estrutura dos NUSCIN's nas próprias unidades gestoras, estando estes sob a orientação do órgão central.

A desconcentração da ação do controle fortalece os processos, ressignificando seu objetivo junto aos agentes executores, que voltam seu foco para a eficiência em todos seus atos, ainda na fase de preparação, reforçando nessas a observância das normas constitucionais e legais aplicadas à administração pública.

O modelo de três linhas evidencia que o controle deve ser contínuo e integrado, o que aprimora os processos, com menor dispêndio de tempo e economia de recursos.

Priorizar a ação do órgão central na terceira linha agrega valores à Administração Pública, visto que amplia a atuação atual, contribuindo para o aperfeiçoamento dos processos de governança, gerenciamento de riscos e controles internos.

1.2. *Simetria do órgão central de controle interno com o órgão federal e órgãos estaduais*

O órgão central do Sistema de Controle Interno de Palmas tem uma formatação que se distancia da realidade adotada majoritariamente em âmbito nacional, estadual e municipal, visto que é uma Secretaria, dentro da qual se alojam a Controladoria-Geral, a Ouvidoria e a Corregedoria.

Tanto em nível federal, quanto em nível do Estado do Tocantins, o que se tem como órgão central de controle interno, são as Controladorias-Gerais (CGU e CGE), que também abarcam em sua estrutura as macrofunções de Ouvidoria e Corregedoria.

Entende-se pertinente que o município de Palmas se adeque, para adquirir simetria com os órgão Federal e órgãos Estaduais, que tratam da matéria.

2. PESSOAL

2.1. *Incorporação da Gratificação de Responsabilidade Técnica (GRT)*

Ante a ampla responsabilidade que envolve as atividades desempenhadas pelos Analista de Controle Interno, inclusive perante os órgãos de controle externo, por meio da Lei nº 2.801/2022, foi criada a Gratificação por Exercício de Responsabilidade Técnica (GRT) para os

mesmos. Todavia, tal gratificação, atualmente, não é incorporada ao salário-base para fins previdenciários.

A pauta da referida incorporação é tema de extrema relevância para os Analistas e marca a valorização desses profissionais, garantindo segurança financeira, direitos previdenciários e equidade de remuneração, o que contribui cada vez mais para a qualidade dos serviços realizados.

Por outro lado, a não incorporação fragiliza os profissionais sob a perspectiva de que ao final de sua atuação junto ao município, após longo tempo de prestação eficiente e responsável, o servidor aposentado ficará em desamparo.

O município de Palmas tem histórico de incorporação de gratificações, como, por exemplo, a Lei nº 3.097/2024. Inclusive, já foram editadas no município gratificações de produtividade cujo ato de criação já previa a incorporação, como é o caso das Leis nº 2.988/2023 – Gratificação por Produtividade, devida aos Agentes de Proteção Ambiental – e 2.982/2023 – Gratificação por Exercício de Atividade aos ocupantes do cargo de Biólogo.

Importante destacar que o Projeto de Lei encaminhado à Câmara de Vereadores em 2021 passou por redação final da Casa Civil ainda em 2020, e por decisão do gestor à época, que relutou na concessão da GRT, e alterou a redação inicialmente proposta, retirando a incorporação desta gratificação.

Somente com a intervenção e anuência direta da atual Prefeita o projeto foi encaminhado à Câmara e aprovado, assim é de fundamental importância a continuidade do apoio do futuro gestor de Palmas para o pleito.

2.2. Firmar convênio com instituição de ensino para oferta de pós-graduação “strictu sensu” (Mestrado) aos analistas de controle interno em Gestão de Riscos e Auditoria Governamental

As normas fundamentais de Auditoria do Setor Público estabelecem como um de seus princípios estruturantes, a exigência de os agentes responsáveis pela auditoria e acompanhamento da execução de despesa possuírem ou terem acesso às habilidades, competências e os conhecimentos necessários ao exercício do julgamento profissional.

Portanto, faz-se importante o desenvolvimento e oferecimento de políticas constantes de capacitação do pessoal. Nesse contexto, à luz de exemplos bem sucedidos verificados em todas as esferas da Federação, como as parceria firmadas entre o Município de Fortaleza e a Universidade Federal do Ceará, entre o Tribunal de Contas do Estado do Goiás e a

Universidade Federal do Goiás, e, mais perto, entre a Controladoria-Geral da União e a Universidade Federal do Tocantins, propomos o estabelecimento de convênio com Instituições de Ensino Superior, com fins de realização de um programa de mestrado profissional voltado ao fortalecimento do controle interno e da gestão pública no âmbito municipal.

É possível indicar uma série de benefícios a serem percebidos pela Municipalidade quando da instalação de um programa de pós-graduação, como, por exemplo, a melhoria de processos internos, o aprimoramento das políticas de transparência e prestação de contas, auditorias mais eficazes e efetivas a partir da capacitação adquirida, a consequente redução de erros e desvios em processos administrativos e financeiros em privilégio à otimização de recursos e o aumento da confiança dos cidadãos na Administração Pública ao reconhecer seu compromisso com a boa governança.

2.3. Manutenção de quadro de pessoal completo

Um quadro de pessoal completo, composto de servidores efetivos e aprovados por concurso público, devidamente capacitados, possibilita a expansão e o aperfeiçoamento da atividade de controle interno em suas mais diversas macrofunções, conforme previstas na Lei Municipal nº 2.911/2023 (Lei de Reestruturação do Sistema de Controle Interno).

Atualmente, a estrutura de cargos encontra-se quase totalmente completa, vislumbrando-se apenas a existência de 1 (um) cargo vago. Solicitamos o suprimento da vaga remanescente, bem como a reposição de eventuais vacâncias ocorridas em função de futuras aposentadorias e exonerações, dado que a manutenção de um quadro completo é essencial para garantir a efetividade das atividades de auditoria e acompanhamento exercidas pelo sistema de controle interno do município, de modo a auxiliar a promoção da transparência e integridade da gestão.

2.4. Assegurar no cargo de responsável pelo Sistema de Controle Interno servidor efetivo

Da estrutura da Controladoria-Geral do Município, verifica-se a existência do cargo de chefia estratégica, qual seja, o de Controlador-Geral do Município, o responsável pela coordenação, orientação e supervisão da execução das atividades finalísticas da Controladoria-Geral do Município, bem como dos demais Núcleos Setoriais.

Atualmente, o cargo de Controlador-Geral do Município, previsto na estrutura da Lei nº 2.299/2017, é de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo, não havendo

restrição quanto à origem de seu ocupante. Diante da relevância da necessária capacidade de interlocução empreendida pelo Controlador-Geral entre as Pastas da Prefeitura Municipal e os demais Analistas de Controle Interno, extrai-se a maior utilidade de se garantir que esta figura seja exercida por um Analista de Controle Interno, através, inclusive, de futura e eventual regulamentação legal.

Fundamenta-se tal pedido no fato de o Controlador-Geral de carreira ser detentor de um relevante conhecimento histórico e institucional, oriundo de sua experiência anterior, fato que lhe confere uma compreensão profunda das normas, processos, práticas e dos desafios específicos que acometem o Município, sendo capaz de identificar padrões de problemas recorrentes e propor soluções assertivas e duradouras, facilitando a consecução dos objetivos estabelecidos pela Administração.

Ademais, há entendimento por parte de tribunais de justiça, como é o caso do TJ-SP e Superior Tribunal Federal (RE 1.264.676) que por unanimidade tem anulado uma série de leis municipais de criação de cargo comissionado de controlador-geral do município ou de controlador interno para preenchimento de servidor desprovido de concurso público correspondente.

2.5. Proposta de alteração de nomenclatura de analistas para auditores

Sugere-se ainda a renomeação do cargo de “Analista de Controle Interno” para “Auditor de Controle Interno”, visto que os Analistas de Controle Interno já realizam as atividades essenciais de Auditoria Governamental – fiscalização, auditoria e acompanhamento.

A mudança pleiteada busca refletir de maneira mais precisa as responsabilidades e atribuições associadas ao cargo, de modo a adequar a sua nomenclatura com as práticas mais comuns de gestão pública.

Alguns dos benefícios a se aferir é conferir maior clareza sobre as funções desempenhadas por estes servidores aos órgãos controlados, bem como a facilitação da comunicação interinstitucional com os órgãos de controle externo e outras instituições públicas. Dado que o termo “Auditor” é amplamente reconhecido e mais alinhado aos padrões adotados por outras municipalidades e instâncias governamentais.

Esse movimento, inclusive, pode ser percebido na esfera do controle externo, em que Tribunais de Contas promoveram a redesignação de seus Analistas de Controle Externo para

Audidores de Controle Externo, como ocorreu recentemente no TCE-GO, no TCE-PR, no TCE-AC e no TCE-SP.

3. GERAL

3.1. Estudo para implementação de um plano de carreira especial para carreiras estruturantes.

Propomos por meio deste instrumento a elaboração de um estudo para implementação de um plano de carreiras especial para as carreiras estruturantes desta Municipalidade. Tendo por justificativa a valorização dos servidores públicos.

Este plano de carreira se constituirá em um mecanismo de reconhecimento pelo trabalho desempenhado pelos servidores integrantes das carreiras estruturantes que os motivará no que tange ao alcance de resultados mais eficientes e satisfatórios para a Administração Pública Municipal. Sendo que, em contrapartida, a sociedade palmense terá à sua disposição servidores motivados e valorizados apresentando maior engajamento, eficiência e qualidade no atendimento à população, refletindo diretamente na melhoria dos serviços públicos prestados.

O plano de carreira especial proporcionará oportunidades de desenvolvimento profissional e de capacitação contínua, permitindo que estes servidores adquiram novas habilidades e conhecimentos que poderão ser aplicados em suas funções diárias.

A ausência de uma política clara de carreira pode resultar na evasão de talentos qualificados para outras esferas do governo ou para a iniciativa privada. A implementação do plano de carreira ajudará no sentido da retenção de servidores capacitados e experientes reduzindo a rotatividade e garantindo uma maior continuidade administrativa. A retenção de talentos também diminuirá os custos associados a processos de recrutamento, seleção e treinamento de novos servidores.

A previsibilidade de um plano de carreira estruturado oferecerá critérios claros e objetivos para promoções e progressões em âmbito municipal promovendo assim um ambiente de trabalho mais justo e transparente.

A criação de um plano de carreira especial permitirá que ele seja adaptado às especificidades e necessidades do Município de Palmas, contemplando as particularidades de cada setor ou função. Isso inclui considerar as particularidades das carreiras estruturantes, que são fundamentais para o funcionamento da máquina administrativa e para o alcance dos objetivos estratégicos da gestão pública.

Ademais, o estudo para a criação de um plano de carreira especial deverá incluir incentivos para a melhoria contínua da qualidade dos serviços, como bonificações por desempenho e programas de reconhecimento. E ao alinhar os interesses dos servidores com os objetivos do Município, o plano de carreira contribuirá para a excelência na prestação dos serviços públicos.

A atratividade de um plano de carreira robusto também aumentará a competitividade desta Administração Pública Municipal em relação a outros entes públicos e ao setor privado. Um plano de carreira atraente posicionará nosso Município de Palmas como um empregador desejável para profissionais qualificados, ajudando a atrair novos talentos e a preencher lacunas em áreas críticas.

A inclusão de políticas de diversidade no plano de carreira promoverá a promoção da equidade e inclusão criando um ambiente de trabalho mais representativo e justo. O plano de carreira poderá dessa forma ser uma ferramenta eficaz promovendo a equidade e inclusão no serviço público, ao garantir oportunidades iguais para todos os servidores, independentemente de gênero, raça, idade ou condição socioeconômica.

Diante da argumentação exposta, conclui-se que o estudo para a implementação de um plano de carreira especial para as carreiras estruturantes constitui-se em uma medida propositiva benéfica tanto para os servidores integrantes de tais carreiras quanto para a Administração Pública em si, e, sobretudo para a população.

3.2. Manutenção da jornada de trabalho em 06 (seis) horas diárias

Essa proposição tem por objetivo principal o aumento da eficiência e da produtividade na Administração Pública. Pois, dessa forma haverá melhoria na qualidade dos serviços prestados aumentando a produtividade.

Estudos comprovam que jornadas de trabalho mais curtas resultam em funcionários mais concentrados e menos fatigados, bem como reduzem o absenteísmo, uma vez que os servidores disporão de mais tempo para tratar de questões pessoais, reduzindo o cansaço físico e mental.

E dentre os benefícios de uma jornada de trabalho menor podemos colacionar também a prevenção das doenças ocupacionais como problemas osteomusculares e distúrbios psicológicos, reduzindo os custos com saúde e afastamentos.

No que tange aos benefícios para o Município de Palmas podemos ressaltar a redução dos custos operacionais, economia com horas extras e licenças médicas. Sendo que, com menos horas de trabalho significará menos gastos com energia elétrica, água, limpeza e manutenção dos prédios públicos, gerando economia para esta municipalidade.

Faz-se imperioso ressaltar que, as jornadas reduzidas diminuem a necessidade de pagamentos de horas extras, reduzindo também os afastamentos por questões relacionadas à saúde representando uma economia significativa.

Outro fator que merece destaque será o impacto social, que tal medida acarretará como o fortalecimento na qualidade de vida do servidor, ou seja, servidores com mais tempo livre poderão ser envolvidos mais em atividades comunitárias, voluntariado e de participação social, contribuindo para o desenvolvimento social do Município.

Muitas organizações públicas e privadas em todo o mundo estão adotando jornadas mais curtas como forma de melhorar o bem-estar dos colaboradores e aumentar a produtividade.

A manutenção da jornada de seis horas poderá consistir em um diferencial de competição na atração e retenção de servidores qualificados, criando um ambiente de trabalho mais atrativo.

Por fim, outro aspecto benéfico da manutenção da jornada é o atendimento humanizado garantindo a satisfação do cidadão, melhorando assim a visão do serviço público perante a sociedade.

Diante de todo o exposto, reafirmamos a importância da valorização da carreira dos Analistas de Controle Interno do Município de Palmas, conforme as propostas anteriormente apresentadas.

As melhorias pleiteadas buscam não apenas fortalecer a gestão pública municipal, como também alinhar as práticas do governo de Palmas com as melhores políticas de boa governança e integridade, amplamente adotadas em nível nacional e internacional. Acreditamos que a implementação dessas medidas contribuirá para elevar os padrões de transparência e eficiência, garantindo uma administração pública mais ética e comprometida com os interesses da sociedade.

Por este conjunto de razões, entendemos que o momento de debate político propicia que, de forma imparcial, este conjunto de servidores públicos possa democraticamente externar

suas demandas a todos os candidatos ao pleito eleitoral de 2024, na perspectiva não só de melhorias para suas carreiras, mas também do serviço público prestado à coletividade.

Assim, contando com olhar atento de V.Sa. às pautas aqui propostas, desde já agradecemos.

ANALISTAS DE CONTROLE INTERNO - em exercício

| | |
|-------------------------------------|--|
| ALYNE VIEIRA BRITO | |
| ANDRÉ FAGUNDES CHEGUEM | |
| ARYANA LEMOS PENNO | |
| CHRISTIANA GOMIDE BORGES FERRAZ | |
| DAVID NERES MONTELO | |
| EDNA GOMES RODRIGUES | |
| FLÁVIA SATIE KOJO NONAKA | |
| JAIANE OLIVEIRA RODRIGUES | |
| JESUS LUIZ DE ASSUNÇÃO JÚNIOR | |
| JOSIANNE CAMPOS FEITOSA | |
| LORRAYNNE ALVES DOS SANTOS | |
| MAIARA CRISTINA SOUZA DE OLIVEIRA | |
| MARCOS RAMOS PESSOA | |
| MARIA IRES CURSINO DE OLIVEIRA | |
| MARISTÉLIA PEREIRA DA SILVA | |
| PABLO DE MATOS LEMOS | |
| RAFAELA WODZIK DA SILVA | |
| RENATO JATOBA ROSSITER | |
| ROSANGELA RIBEIRO CERQUEIRA BARBOSA | |
| SAULO DE TARSO BATISTA DE SOUZA | |
| VICTOR HUGO MARTINS CORREA | |