



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE RONDÔNIA
Rua José Camacho, n.º 585 - Bairro Olaria - CEP 76801-330 - Porto Velho - RO - www.tjro.jus.br
- Criada conforme Resolução N. 100/2019-PR.

RELATÓRIO DE MONITORAMENTO Nº 25 / 2023 - AUDIPEC/AUDINT/PRESI/TJRO

1. CONTEXTO OPERACIONAL

Trata-se do 2º monitoramento das recomendações contidas no Relatório de Auditoria n. 8/2022 (2695224), resultante da auditoria realizada com o objetivo de avaliar a regularidade e os controles existentes nos atos de investidura de servidores(as), efetivos e não efetivos, em cargos em comissão inerentes às unidades da área administrativa do PJRO.

O 1º Relatório de Monitoramento (3287929), emitido em 25/04/2023, apontou que, das nove recomendações, uma foi identificada como "não mais aplicável"(R4), uma como "implementada"(R1) e sete como "em implementação" (R2, R3,R5 a R9), das quais, cinco com os prazos de implementação expirados (R5 a R9), conforme Plano de Ação 3033340.

Destarte, solicitou-se informações bimestrais acerca das ações para atendimento das Recomendações R2 e R3, cujo prazo estimado para implementação é **19/12/2023**.

Solicitou-se ainda, evidências de implementação das recomendações R5 a R9, ou atualização do cronograma estabelecido, com a devida justificativa.

Os procedimentos adotados neste trabalho compreenderam: análise documental, a partir das informações apresentadas pela SGP no Plano de Ação atualizado (3419196) e no Despacho n. 87286/2023 (3545005), bem como em pesquisa no Sistema Eletrônico de Informações (Sei!).

Dessa forma, o presente relatório reflete a situação atual das Recomendações R2, R3, R5 a R9.

2. DO ATENDIMENTO DAS RECOMENDAÇÕES

R2 - Promover o alinhamento das atribuições dos cargos de Assistente Técnico I e Assistente Técnico II, estabelecidas no Madec, com as atividades descritas no PGC por cada unidade organizacional, para as quais esses cargos foram criados. (Achado 4 - Servidor(a) avaliado(a) no programa de Gestão de Competência em cargo/função não condizente com o cargo em comissão ocupado); e,

R3 - Reavaliar o Madec a fim de assegurar que a descrição dos cargos de assessoramento, chefia e direção seja composta de atividades e funções majoritariamente a eles relacionadas, evitando atribuir-lhes funções predominantemente relacionadas às atividades de apoio administrativo. (Achado 1 - Servidor(a) ocupante de cargo em comissão (titular) exercendo, somente ou majoritariamente, atividades operacionais; e Achado 2 - Servidor(a) comissionado(a) exercendo, somente ou majoritariamente, função de cargo efetivo).

Providências adotadas:

Das cinco ações previstas pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), em conjunto com a Coordenadoria de Modernização Institucional (CMI), para atendimento das recomendações R2 e R3, apenas a **ação A1** (Detalhamento do Madec por unidades. Definir novo formato para o Madec por unidade) **foi concluída**, resultando na definição de que o Madec será elaborado por unidade macro e suas unidades subordinadas, até o nível de seção, assemelhando-se ao Manual de Atribuições do TJRO, conforme Ata de Reunião n. 575/2022 (3096178).

Quanto às demais atividades, cujo prazo de conclusão foi estimado para **19/12/2023**, o Plano de Ação atualizado (3419196) observou que as ações **A2** (Elaborar a estrutura do Manual por unidade, com os respectivos cargos criados, em todos os níveis de subdivisão) e **A3** (Atualizar a descrição das atribuições de todos os cargos em cada unidade) encontram-se **em andamento**, ocorrendo concomitantemente.

Ademais, a SGP informou, por meio do Despacho n. 87286/2023 (3545005), a realização de uma reunião com as unidades daquela Secretaria, no dia 24/08/2023, acerca da estrutura do novo Madec por unidade, resultando no estabelecimento do "prazo de 15 (quinze) dias para os ajustes necessários quanto as atribuições de cada cargo e função dentro das respectivas unidades", visto que a SGP e o GGov são as unidades-pilotos para testar a metodologia a ser aplicada com as demais unidades do PJRO.

As ações **A4** (Revisar e ajustar com as unidades a descrição de conteúdo informado) e **A5** (Revisar os manuais quanto aos formatos e técnicas normativas e publicar individualmente cada manual, à medida que forem sendo encaminhados à CMI, que tratam de revisões, figuraram como **não iniciadas**.

Análise da equipe de auditoria:

As informações prestadas pela SGP relataram a realização de ações necessárias para a implementação das recomendações propostas. Entretanto, a unidade não apresentou registros relacionados a essas atividades, que se encontram em execução. Realizou-se, então, pesquisa no Sei! almejando a obtenção de tais registros. Contudo, não se logrou êxito.

Depreende-se da explanação da SGP que a estratégia de primeiramente aplicar a metodologia em unidades-pilotos, facilitará o desenvolvimento das ações com as outras unidades organizacionais.

Considera-se, portanto, que as **recomendações R2 e R3** permanecem **em implementação**.

R5 - Adotar controles internos, formais e periódicos, com o objetivo de impossibilitar a lotação de servidor(a) ocupante de cargo comissionado em unidade diversa daquela para o qual o cargo foi criado (Achado 1 - Servidor(a) ocupante de cargo em comissão (titular) exercendo, somente ou majoritariamente, atividades operacionais; (Achado 2 - Servidor(a) comissionado(a) exercendo, somente ou majoritariamente, função de cargo efetivo; e Achado 3 - Servidor(a) ocupante de cargo em comissão lotado(a) em unidade diversa daquela para qual o cargo foi previsto);

R6 - Implementar validação, formal e periódica, das atribuições dos cargos em comissão, inseridas pelos gestores no sistema do PGC, observando a compatibilidade destas com os cargos descritos no Madec e com as atividades específicas da unidade de lotação. (Achado 4 - Servidor(a) avaliado(a) no programa de Gestão de Competência em cargo/função não condizente com o cargo em comissão ocupado).

R7 - Reavaliar, em conjunto com o Gestor da Unidade da servidora de que trata o item 1.8 - Quadro de Resultados (2421679), a descrição das competências avaliadas no PGC, no tocante às responsabilidades do cargo em comissão que ocupa, visto que denotam atribuições de natureza técnica-operacional, ordinária e burocrática, divergindo substancialmente daquelas registradas para outros servidores ocupantes do mesmo cargo, o qual caracteriza-se pela realização de atividades de assessoramento técnico especializado. (Achado 1 - Servidor(a) ocupante de cargo em comissão (titular) exercendo, somente ou majoritariamente, atividades operacionais).

R8 - Reavaliar, em conjunto com os gestores das unidades de que tratam os itens 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.11 e 4.12 - Quadro de Resultados (2421679), as descrições das competências estabelecidas no PGC para os cargos em comissão que exercem a função de assessoramento, de modo que sejam adequadamente alinhadas com as atribuições do cargo, a fim de assegurar que as avaliações mensurem objetivamente o desempenho do(a) servidor(a), possibilitando a construção conjunta de um plano de desenvolvimento pessoal, profissional e organizacional. (Achado 4 - Servidor(a) avaliado(a) no programa de Gestão de Competência em cargo/função não condizente com o cargo em comissão ocupado).

R9 - Adotar controles internos, formais e periódicos, em relação à compatibilidade dos cargos com as atividades exercidas pelos servidores, a fim de assegurar que os ocupantes de cargos comissionados não realizem atividades incompatíveis com as funções de assessoramento, chefia e direção, conforme recomendação do Acórdão APL-TC 00097/22 (2873022). (Achado 1 - Servidor(a) ocupante de cargo em comissão (titular) exercendo, somente ou majoritariamente, atividades operacionais; Achado 2 - Servidor(a) comissionado(a) exercendo, somente ou majoritariamente, função de cargo efetivo).

Providências adotadas:

A SGP definiu cinco ações para atendimento das recomendações R5, R6, R8 e R9, das quais, de acordo com o Plano de Ação atualizado (3419196), **somente a ação A5** (Caso as unidades não atendam a solicitação, qual seja, adequação das atividades descritas no empenho para que sejam compatíveis com o cargo ocupado ou dispensa/exoneração do servidor, caso não seja possível compatibilizar, submeter à administração superior para deliberar caso a caso) **não foi concluída**, sendo classificada como **"não iniciada"** e com prazo de conclusão em **07/07/2023**, portanto, expirado.

Como evidências de cumprimento das ações **A1** (Comunicar aos gestores quanto ao monitoramento específico das atividades desempenhadas pelos ocupantes de cargo em comissão e funções gratificadas, a fim de que as atividades desempenhadas estejam alinhadas às atribuições dos cargos e funções no Madec e Programa de Gestão por Competências); **A2** (Comunicar os gestores das unidades do PJRO, que o local de lotação do(a) servidor(a) ocupante de cargo comissionado ou função gratificada esteja alinhado com as necessidades da unidade para o qual fora criado, ou seja, dentro da mesma secretaria ou unidade jurisdicional); **A3** (Analisar os perfis ocupacionais dos cargos comissionados, anualmente, após o encerramento da etapa de "empenho" do Ciclo de Avaliação de Desempenho por Competências, verificando se o empenho firmado com o(a) servidor(a), está adequado com cargo comissionado ocupado, bem como a descrição constante no Madec); e **A4** (Notificar os gestores das unidades onde localizarmos a incompatibilidade entre cargos comissionados e perfis ocupacionais, visando a adequação dos perfis ocupacionais aos cargos) a SGP informou, no Plano de Ação atualizado (3419196), os documentos enviados aos

gestores das unidades organizacionais do PJRO: CI Circular n.4/2022 (2900676), CI Circular n. 7/2022 (3031060), CI Circular n. 1/2023 (3198453), CI Circular n. 2/2023 (3217720).

Em pesquisa no Sei!, identificou-se o processo 0003863-31.2023.8.22.8000, instruído pelo Grupo de Trabalho de Gestão por Competência/Diadec (GTGC), para o registro da comunicação com os gestores das unidades em que foram detectadas divergências entre as atribuições e os perfis ocupacionais, no processo avaliativo do Ciclo 2022, desenvolvido no Programa Gestão por Competências.

Análise da equipe de auditoria:

No presente monitoramento, constatou-se que houve progresso em relação aos controles internos da unidade auditada para mitigar os riscos relevantes dos processos de lotação e avaliação dos servidores investidos em cargos comissionados.

Além disso, verificou-se que a ação **A5**, apontada como não iniciada e com o prazo previsto de conclusão expirado, embora seja importante para a melhoria do processo, refere-se a casos pontuais identificados durante as ações anteriores.

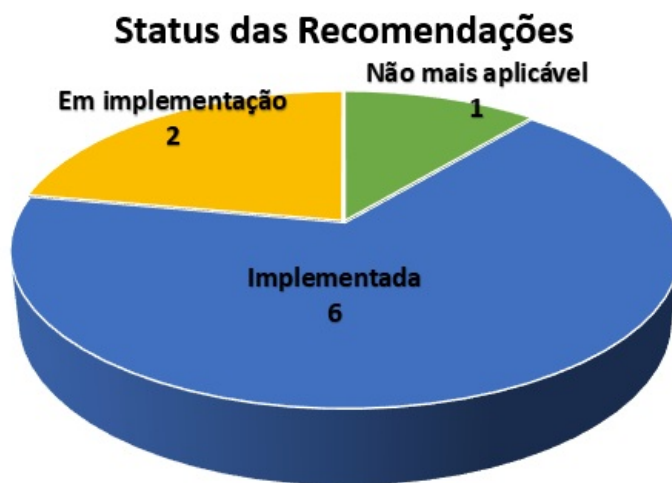
Ressalta-se ainda, que as ações para o atendimento das Recomendações R5, R6 e R9, são de caráter contínuo e preventivo, com o intuito de evitar que os problemas identificados nesta auditoria se repitam futuramente.

Diante do exposto, a equipe de auditoria considera as **recomendações R5, R6, R7, R8 e R9 implementadas**.

3. CONCLUSÃO

A recomendação de auditoria propõe às unidades oportunidades de melhoria, com a finalidade de contribuir para o aperfeiçoamento da gestão, visto que sua adoção refletirá no comprometimento com o fortalecimento dos controles internos da instituição e com o acolhimento das disposições legais vigentes.

De acordo com as informações obtidas e as análises efetuadas neste monitoramento, as recomendações propostas no Relatório n. 8/2022 (2695224) apresentam o seguinte *status*:



Das nove recomendações, uma foi considerada "não mais aplicável", seis foram "implementadas" e duas encontram-se "em implementação", demonstrando, assim, que a unidade auditada está buscando atender as recomendações, bem como sanar as causas que as originaram, aprimorando os mecanismos de controle interno em relação à compatibilidade dos cargos com as atividades exercidas pelos(as) servidores(as), evitando que ocupantes de cargos comissionados realizem atividades incompatíveis com as funções de assessoramento, chefia e direção.

Assim, a SGP e as demais unidades envolvidas no processo devem continuar se empenhando na adoção de providências de suas respectivas alçadas, com vistas ao saneamento das recomendações pendentes.

Frisa-se que a Audint, considerando o prazo estabelecido no Plano de Ação atualizado (3419196) para a implementação das recomendações R2 e R3, estabelece-se que o **próximo relatório de monitoramento será expedido no mês de janeiro/2024**.



Documento assinado eletronicamente por **SIMARA JANDIRA CASTRO DE SOUZA, Auditor(a)-Chefe**, em 16/10/2023, às 09:14 (horário de Rondônia), conforme § 3º do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Substituição, em 16/10/2023, às 09:43 (horário de Rondônia), conforme § 3º do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida no Portal SEI <https://www.tjro.jus.br/mn-sist-sei>, informando o código verificador **3545367** e o código CRC **A4F3E4F4**.

Referência: Processo nº 0012115-91.2021.8.22.8000

SEI nº 3545367/versão56