



Unidade de Controle Interno

**PLANO DE TRABALHO E
EXECUÇÃO DA
AUDITORIA DE Nº 03/2026**

Auditoria de Conformidade



Memorando nº 20/2025

Guamiranga, 06 de maio de 2026.

De: Unidade de Controle Interno – Município de Guamiranga-PR

Para: ANDRE LUIS GONÇALVES DOS SANTOS, Secretaria de Administração, Setor de Recursos Humanos.

Assunto: Procedimento Administrativo (Auditoria)

O presente documento formaliza a abertura dos trabalhos de auditoria interna no setor de Recursos Humanos, em estrita observância ao cronograma estabelecido no PLANO ANUAL DE AUDITORIA INTERNA - PAINT 2026. A atividade fundamenta-se nas competências da Unidade Central de Controle Interno previstas na INSTRUÇÃO NORMATIVA UCI Nº 17/2025, que regulamenta os procedimentos de fiscalização de controle interno baseada no âmbito municipal.

O escopo dos trabalhos compreende a análise de conformidade dos atos de gestão de pessoal frente às recentes alterações legislativas instituídas pela Lei Ordinária 1108/2026 (Estatuto) e pela Lei Ordinária 1109/2026 (Plano de Carreira). Objetiva-se, primordialmente, verificar a regularidade dos enquadramentos, a aplicação dos novos critérios de evolução funcional e a legalidade das verbas remuneratórias. Além da conformidade legal, a auditoria realizará o monitoramento das recomendações expedidas no exercício de 2025, visando aferir a efetividade das medidas corretivas adotadas pela gestão.

A execução dos trabalhos seguirá a modalidade de auditoria de conformidade e monitoramento, com previsão de duração entre os meses de junho e julho de 2026 e uma carga horária estimada em 120 horas. Ressalta-se que o fornecimento de documentos e informações deverá ocorrer dentro dos prazos fixados nos ofícios de requisição, sob pena de responsabilização por sonegação de informações.

Durante todas as fases do processo, será mantido o sigilo sobre os dados e fatos acessados, sendo o acesso aos papéis de trabalho restrito ao Controle Interno e autoridades competentes. Os resultados preliminares serão comunicados ao setor auditado para a coleta de justificativas e esclarecimentos antes da emissão do relatório final. Após a conclusão, o relatório apresentará conclusões e, se necessário, recomendações destinadas ao aperfeiçoamento dos controles internos do setor de Recursos Humanos.

Atenciosamente,

GELISSON MARQUES NEVES

Controle interno



Sumário

FASE DE PLANEJAMENTO	3
OBJETIVOS GERAIS	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
DEFINIÇÃO EQUIPE E RECURSOS NECESSÁRIOS	3
SELEÇÃO DOS OBJETOS	5
DELIMITAÇÃO DO ESCOPO	5
ESTABELECIMENTO DE CRITÉRIOS.....	5
ESTABELECIMENTOS DE RISCOS DA AUDITORIA.....	6
MATRIZ DE PLANEJAMENTO	6
FASE DE EXECUÇÃO.....	10
TESTE SUBSTANTIVO	10
REFERÊNCIAS	13



FASE DE PLANEJAMENTO

OBJETIVOS GERAIS

A auditoria interna no setor de Recursos Humanos objetiva avaliar a conformidade dos atos administrativos frente ao novo ordenamento jurídico municipal. O escopo abrange a verificação da legalidade e legitimidade dos procedimentos fundamentados na Lei nº 1108/2026 (Estatuto dos Servidores), na Lei nº 1109/2026 (Plano de Carreira do Quadro Geral) e na Lei nº 1093/2025 (Plano de Carreira do Magistério Público).

Busca-se validar a fidedignidade dos cálculos da folha de pagamento e a regularidade financeira dos processos de transição, incluindo reenquadramentos, progressões e promoções. A fiscalização foca na correta aplicação das novas regras de concessão de vantagens e adicionais, visando mitigar riscos de pagamentos indevidos e assegurar o equilíbrio fiscal da administração.

O processo contempla, ainda, o monitoramento das recomendações expedidas no exercício de 2025 para aferir a efetividade das medidas corretivas implementadas. A atividade será conduzida sob a modalidade de auditoria de conformidade e monitoramento, utilizando técnicas de cruzamento eletrônico de dados e análise documental para fundamentar as conclusões do controle interno.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para atingir o objetivo geral, a auditoria buscará responder a questões divididas pelos seguintes eixos temáticos:

Adequação de Processos e Prevenção de Litígios: Analisar os processos administrativos de concessão de direitos e evolução funcional frente às novas exigências legais. O objetivo é propor melhorias procedimentais que padronizem rotinas e mitiguem riscos decorrentes de erros de interpretação da legislação.

Conformidade em Sistemas de Informação: Verificar a exatidão e a tempestividade na alimentação de sistemas de prestação de contas e obrigações acessórias (como e-Social, SIAP do TCE-PR), assegurando que os dados exportados estejam estritamente alinhados aos novos parâmetros legais.



Controle de Índices da LRF: Avaliar a eficácia dos métodos de controle sobre a despesa com pessoal, certificando-se de que o Município dispõe de mecanismos seguros para manter os gastos dentro dos limites de alerta, prudencial e máximo estabelecidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

Parametrização e Rubricas da Folha: Examinar a parametrização do sistema de folha de pagamento, com foco na adequação das rubricas e na legalidade dos cálculos. Será dada atenção especial ao Adicional por Tempo de Serviço e ao Adicional de Insalubridade, garantindo o respeito aos novos tetos e a vedação de cumulações indevidas.

Revisão Normativa: Identificar portarias, decretos e regulamentos internos que se tornaram obsoletos com a revogação dos estatutos anteriores. O trabalho visa mapear lacunas e recomendar a edição de novas regulamentações essenciais para a segurança jurídica das operações do setor.

Transparência Pública: Aferir o nível de transparência ativa do departamento, garantindo que os dados referentes a cargos, salários e remunerações estejam publicados de forma clara, tempestiva e acessível no Portal da Transparência.

Proposição de Melhorias: Elaborar sugestões práticas e recomendações corretivas para o aperfeiçoamento contínuo dos controles internos, otimizando a gestão de recursos humanos e resguardando a Administração Pública de apontamentos perante os órgãos de controle externo.

DEFINIÇÃO EQUIPE E RECURSOS NECESSÁRIOS

Conforme estabelecido no PAINT 2026 e na estrutura da Unidade de Controle Interno:

Equipe: A execução será pelo Unidade de Controle Interno, podendo contar com apoio técnico administrativo, se disponível. Caso haja impedimento ou necessidade técnica específica, poderá ser designada Comissão Especial ou Supervisor, conforme Art. 4º da IN 17/2025.

Tempo Estimado (Recursos): Foram estimados 120 horas de trabalho para a realização desta auditoria, conforme cronograma aprovado no PAINT, podendo ser prorrogado em até 60 h caso ensejar.

Recursos Materiais: Acesso aos processos físicos e digitais, sistemas de computador e legislação pertinente.



SELEÇÃO DOS OBJETOS

A seleção do objeto desta auditoria fundamenta-se na elevada materialidade do setor de Recursos Humanos, que é responsável pela gestão do maior volume de recursos financeiros do município por meio do processamento da folha de pagamento. A criticidade do trabalho é acentuada pela complexidade da transição para os novos marcos regulatórios das Leis, que exigem parametrizações sistêmicas rigorosas para evitar o pagamento indevido de vantagens, como anuênios e adicionais de insalubridade. Tais elementos tornam a fiscalização um instrumento indispensável para mitigar riscos de dano ao erário e para assegurar a conformidade da despesa pública com os limites e metas fiscais estabelecidos pela gestão municipal.

A relevância da auditoria reside na exigência de um alto grau de eficiência e transparência, princípios norteadores da Administração Pública. O emprego de uma metodologia baseada em riscos direciona o esforço de controle para áreas sensíveis, como a alimentação de sistemas externos (e-Social, SIAP) e os processos de evolução funcional, onde falhas de interpretação legal podem gerar passivos judiciais significativos e comprometer a fidedignidade dos dados governamentais. Assim, o aperfeiçoamento dos controles internos no RH resguarda a legalidade dos atos, agrega valor estratégico à governança municipal e assegura que a prestação de serviços à sociedade ocorra de acordo com os princípios de economicidade e efetividade.

DELIMITAÇÃO DO ESCOPO

A auditoria concentrar-se-á na verificação da conformidade processual, delimitada por vertentes principais:

Vertente Normativa: A fiscalização concentra-se na aplicação dos atos administrativos fundamentados na Lei nº 1108/2026 (Estatuto), na Lei nº 1109/2026 (Plano de Carreira Geral) e na Lei nº 1093/2025 (Plano de Carreira do Magistério). Interpretações decorrentes de legislações anteriores serão consideradas exclusivamente se tiverem sido expressamente recepcionadas pelo novo ordenamento jurídico ou se não apresentarem contrariedade aos preceitos vigentes.

Vertente Temporal: O exame documental e a análise de dados eletrônicos restringem-se aos registros, processos e relatórios de folha de pagamento emitidos nos meses de **abril e maio de 2026**. Este período foi selecionado para avaliar a eficácia imediata da transição para os novos regimes jurídicos instituídos.



Vertente Material: Os trabalhos abrangem os processos de gestão de pessoas, incluindo o processamento de vencimentos, a concessão de vantagens temporais, os adicionais de insalubridade vinculados a laudos de SST, e os atos de evolução funcional (progressões e promoções).

Vertente Sistêmica: Inclui-se no escopo a conferência da parametrização das rubricas no sistema de gestão de RH e a fidedignidade do fluxo de informações enviadas aos sistemas de controle externo (**e-Social e SIAP**) durante o bimestre auditado.

ESTABELECIMENTO DE CRITÉRIOS

Eixo Temático	Critério de Auditoria (O que deve ser)	Base Legal / Referência
Limites de Gastos (LRF)	A despesa total com pessoal do Poder Executivo não deve ultrapassar o limite máximo de 54%, observando-se os limites de alerta (48,6%) e prudencial (51,3%) da Receita Corrente Líquida.	LRF, Arts. 19 e 20.
e-Social e SIAP	O envio de dados aos sistemas e-Social e SIAP/TCE-PR deve ser fidedigno e tempestivo, com as rubricas de vencimentos e descontos devidamente parametrizadas conforme a nova estrutura das Leis 1108, 1109 e 1093.	Art. 2º, IV, IN UCI nº 17/2025.
Vantagens Temporais	O Adicional por Tempo de Serviço (anuênio) é devido exclusivamente a servidores investidos até 01/04/2026, à razão de 1% ao ano, respeitando-se o teto de 20%.	Art. 80, Lei 1108/2026.
Cargos de Confiança	É vedada a concessão de horas extraordinárias a servidores ocupantes de cargo em comissão ou função gratificada.	Art. 89, Lei 1108/2026.
Regime de TIDE	A gratificação de Dedicação Exclusiva (TIDE) veda o recebimento de horas extras e o exercício de qualquer outra atividade remunerada.	Art. 79, §§ 2º e 7º, Lei 1108/2026.
Laudos de SST e Insalubridade	O pagamento dos adicionais de insalubridade ou periculosidade deve estar obrigatoriamente amparado por laudos técnicos de SST (LTCAT/Laudo de Insalubridade) atualizados e vigentes, devendo o benefício cessar imediatamente se as condições de risco forem eliminadas.	Art. 82, § 1º e Art. 85, Lei 1108/2026.
Evolução Funcional (Geral)	Progressões e promoções exigem interstício de 3 anos de efetivo exercício e resultado satisfatório em avaliação de desempenho.	Arts. 32 e 38, Lei 1109/2026.
Avanço Excepcional	A promoção por avanço excepcional requer 3 anos de exercício e ausência de penalidade disciplinar, sendo vedada a servidores em estágio probatório.	Art. 41, §§ 2º e 3º, Lei 1109/2026.
Efeitos Financeiros	Os efeitos financeiros da promoção funcional devem ocorrer no mês seguinte ao protocolo, vedada qualquer aplicação retroativa.	Art. 40, Parágrafo Único, Lei 1109/2026.
Carreira do Magistério	A evolução funcional dos profissionais do magistério deve observar as classes por habilitação e níveis por tempo de serviço específicos da categoria.	Lei 1093/2025.
Transparência Pública	Os dados de remuneração e o quadro de pessoal devem estar individualizados e atualizados mensalmente no Portal da Transparência Municipal.	Art. 6º, IV, Lei 1109/2026.

ESTABELECIMENTOS DE RISCOS DA AUDITORIA

O estabelecimento dos riscos de auditoria para o setor de Recursos Humanos é estruturado em duas vertentes principais, visando identificar vulnerabilidades tanto na gestão do objeto quanto na execução do trabalho de fiscalização, conforme as diretrizes da **Instrução Normativa UCI nº 17/2025**.



1. Riscos do Objeto (Gestão)

Risco de Desconformidade Legal e Financeira: Existe o risco elevado de pagamentos indevidos decorrentes da manutenção de vantagens extintas pela nova legislação, como a concessão de adicionais por tempo de serviço (anuênios) a servidores investidos após 1º de abril de 2026. A materialidade é considerada alta devido ao impacto direto na folha de pagamento e ao risco de ultrapassagem dos limites de despesa com pessoal estabelecidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

Risco de Parametrização e Integridade de Dados: A transição para os novos planos de carreira (**Leis nº 1109/2026 e nº 1093/2025**) apresenta o risco de erros na configuração das rubricas do sistema de folha de pagamento e na alimentação dos sistemas **e-Social** e **SIAP**. Inconsistências nesses dados podem gerar informações fiscais errôneas e sanções por parte dos órgãos de controle externo.

Risco Operacional em SST e Evolução Funcional: Identifica-se o risco de pagamento de adicionais de insalubridade sem o suporte de laudos técnicos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) atualizados, bem como a concessão de progressões e promoções sem o estrito cumprimento dos interstícios e requisitos de titulação.

2. Riscos de Auditoria (Trabalho)

Risco de Detecção: Refere-se à possibilidade de auditoria não identificar erros ou irregularidades materiais nos cálculos complexos da folha de pagamento ou nos processos de enquadramento, dada a densidade normativa e o volume de transações no período auditado.

Risco de Amostragem: Existe a possibilidade de a amostra selecionada para análise documental (como prontuários e processos de avanço excepcional) não ser representativa da totalidade de dados de atos de pessoal, levando a conclusões parciais sobre o nível de conformidade do setor.

Risco de Integridade das Fontes: Risco relacionado com a dependência de relatórios gerados pelo próprio sistema auditado, que, se estiverem incorretamente parametrizados, podem induzir a conclusões equivocadas sobre a legalidade dos pagamentos.

MATRIZ DE PLANEJAMENTO

A matriz de planejamento é fundamental na auditoria, pois estrutura de forma organizada os elementos chave como objetivos, escopo, critérios, riscos e procedimentos. Ela garante que a auditoria seja abrangente, focada nos objetivos, e adote uma abordagem baseada em riscos, otimizando a alocação de recursos e facilitando a comunicação entre a equipe e com a gestão auditada e evitando retrabalhos. A matriz em questão abordará os seguintes critérios que servirão de base em todo o processo.



UCI - CONTROLE INTERNO DE GUAMIRANGA

Questão de Auditoria	Crítérios / Informações Requeridas	Fontes de Informação	Procedimentos de Coleta	Procedimentos de Análise	O que a Análise vai Permitir Dizer
1. Equilíbrio Fiscal: A implementação das leis permite manter os limites da LRF?	Limite máximo de 54% da RCL.	RGF; Projeções de impacto financeiro.	Acesso aos relatórios fiscais e planilhas de projeção.	Confronto entre a despesa projetada e a Receita Corrente Líquida.	Se a gestão de pessoal respeita os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal.
2. e-Social: As novas verbas estão cadastradas com as incidências corretas?	Tabela de Rubricas	Sistema de RH; e-Social GOV.	Extração da tabela de eventos do sistema de folha.	Verificação das incidências de IR, INSS e FGTS nas rubricas criadas.	Se o município está mitigando riscos de multas e encargos federais.
3. SIAP: As novas legislações e rubricas foram cadastradas no Sistema de Atos de Pessoal?	Parametrização fidedigna.	Sistema de RH; Plataforma SIAP/TCE-PR.	Verificação dos registros de envio de dados ao sistema.	Comparação entre a nomenclatura legal e o cadastro no SIAP.	Se a prestação de contas de atos de pessoal está regular perante o TCE.
4. Adicional de Tempo: O anuênio está limitado a 20% para ingressantes anteriores a 04/2026?	Art. 80, Lei 1108/2026.	Folha de Pagamento; Ficha Funcional.	Filtro na folha por rubrica "anuênio" e data de admissão.	Recálculo dos percentuais baseados no tempo de serviço e data de corte.	Se existem pagamentos excedentes ao teto legal para o grupo específico.
5. Direito Adquirido: Anuênios superiores a 20% foram congelados conforme a lei?	Art. 80, § 3º, Lei 1108/2026.	Fichas Financeiras; Histórico Funcional.	Comparativo das folhas de março e abril de 2026.	Análise de variação percentual para servidores com mais de 20 anos.	Se a ampliação do adicional cessou conforme determina o novo Estatuto.
6. CC e FG: Houve pagamento de horas extras a ocupantes de cargos de confiança?	Art. 89, Lei 1108/2026.	Folha de Pagamento; Decretos de Nomeação.	Cruzamento entre cargos (CC/FG) e rubricas de serviço extraordinário.	Identificação de pagamentos em desacordo com a vedação legal.	Se há irregularidade no pagamento de horas extras a cargos diretivos.
7. Regime TIDE: Ocorreu pagamento cumulativo ou atividade externa impeditiva?	Art. 79, Lei 1108/2026.	Decretos de TIDE; Folha de Pagamento.	Análise dos atos de concessão e busca por verbas variáveis.	Verificação de cumulação com horas extras ou outras atividades remuneradas.	Se o regime de dedicação exclusiva está sendo utilizado legalmente.
8. Laudos SST: Os laudos (LTCAT/PGR) estão atualizados e vigentes?	Art. 85, Lei 1108/2026; NRs.	Prontuários; Laudos de SST atualizados.	Inspeção técnica dos laudos e conferência de datas de emissão.	Avaliação da correspondência entre função, risco e validade do laudo.	Se o pagamento de insalubridade possui o amparo pericial exigido.
9. Insalubridade: O percentual respeita a remuneração base conforme a nova lei?	Art. 82, Lei 1108/2026.	Folha de Pagamento; Tabela de vencimentos.	Extração de amostra de servidores que recebem o adicional.	Recálculo aritmético das rubricas baseado na nova remuneração base.	Se o valor pago está matematicamente correto



UCI - CONTROLE INTERNO DE GUAMIRANGA

					segundo a nova base legal.
10. Regulamentação: Os decretos de progressão/promoção atendem às leis?	Leis 1109/2026 e 1093/2025.	Decretos Municipais; Atos normativos.	Leitura técnica dos decretos publicados em 2026.	Confronto entre o decreto e os requisitos de tempo e mérito da lei.	Se a regulamentação interna garante segurança jurídica às evoluções.
11. Avanço Excepcional: O interstício de 3 anos e as certificações são respeitados?	Art. 41, Lei 1109/2026.	Processos de Promoção; Certificados.	Exame documental de processos de avanço excepcional de 2026.	Verificação da carga horária, área do curso e tempo desde a última promoção.	Se as promoções por mérito estão fundamentadas em títulos válidos.
12. Capacitação: O município promove a capacitação continuada prevista?	Art. 4º, Lei 1109/2026.	Plano Anual de Capacitação; Relatórios do RH.	Consulta ao histórico de cursos ofertados pela gestão no semestre.	Análise da taxa de participação e relevância dos temas para as carreiras.	Se a administração cumpre o dever legal de qualificar os servidores.
13. Reenquadramento: Foi respeitada a irredutibilidade e a escolaridade?	Art. 48, Lei 1109/2026.	Atos de Enquadramento; Fichas Financeiras.	Comparação das posições funcionais antes e após 01/04/2026.	Confronto entre escolaridade comprovada e o novo nível atingido.	Se houve prejuízo funcional ou financeiro indevido na transição.
14. Vagas em Lei: A nomeação de servidores respeita o quantitativo de vagas?	Anexos das Leis de Carreira.	Portal da Transparência; Portarias.	Contagem de servidores ativos por cargo vs. vagas totais.	Comparativo entre o total de ocupantes e o limite de vagas criadas em lei.	Se a administração está operando dentro dos limites de provimento.
15. Novos Adicionais: As concessões preservam o erário e evitam generalismos?	Lei 1108/2026.	Legislação Municipal; Pareceres.	Análise da fundamentação técnica nos atos de concessão de adicionais.	Avaliação da clareza das normas para evitar interpretações genéricas.	Se a nova estrutura de benefícios está protegendo o interesse público.
16. Atestados: O RH respeita os prazos e a aplicabilidade do CID?	Art. 116, Lei 1108/2026.	Prontuários; Protocolos de Atestados.	Amostragem de atestados recebidos no bimestre Abril-Maio/2026.	Conferência da data do protocolo vs. data do atestado e presença do CID.	Se o controle de saúde está conforme as exigências do Estatuto.
17. Magistério (H-Atividade): A jornada cumpre o limite de 1/3 para planejamento?	Lei 1093/2025.	Escalas de Trabalho; Folha de ponto.	Consulta às grades horárias dos professores da rede municipal.	Cálculo da proporção entre horas em sala e horas de planejamento.	Se o tempo legal de planejamento dos professores está preservado.
18. Qualificação: A Educação promove qualificação profissional docente?	Lei 1093/2025.	Cronogramas da Sec. Educação; Certificados.	Verificação dos eventos de formação continuada realizados em 2026.	Análise quantitativa e qualitativa da oferta de cursos para o magistério.	Se a carreira docente está sendo valorizada via capacitação efetiva.



FASE DE EXECUÇÃO

TESTE SUBSTANTIVO

Os testes substantivos visam obter evidências quanto à suficiência, exatidão e validade dos dados. Para esta auditoria, serão aplicados os seguintes testes, vinculados às questões da Matriz de Planejamento:

Eixo Temático	Procedimentos de Auditoria	Técnica Utilizada	Objetivo Prático
Equilíbrio Fiscal e LRF	Analisar o limite de gastos com pessoal em relação à Receita Corrente Líquida (RCL), considerando o impacto das novas tabelas salariais de 2026.	Análise Documental e Recálculo	Garantir que a despesa total com pessoal não ultrapasse os limites prudencial (51,3%) e máximo (54%) da LRF.
Sistemas e Obrigações (e-Social/SIAP)	Confrontar as rubricas cadastradas no sistema de folha (S-1010) com os códigos de incidência tributária e as nomenclaturas das novas leis.	Cruzamento Eletrônico de Dados (Batimento)	Mitigar riscos de multas federais e garantir a fidedignidade da prestação de contas ao TCE-PR.
Vantagens Temporais (Anuênios)	Verificar se servidores nomeados após 01/04/2026 estão recebendo anuênios e se o teto de 20% está sendo respeitado para os demais.	Inspeção e Recálculo	Identificar e cessar pagamentos indevidos de vantagens extintas ou acima do limite legal.
Cargos de Confiança e TIDE	Filtrar a folha de pagamento para identificar rubricas de horas extras pagas a ocupantes de CC, FG ou servidores em regime de TIDE.	Inspeção e Cruzamento Eletrônico	Assegurar o cumprimento das vedações expressas de acumulação de verbas variáveis em regimes especiais.
Saúde e Segurança (SST)	Inspecionar a validade dos laudos periciais (LTCAT/PGR) e conferir se os percentuais de insalubridade incidem sobre a remuneração base.	Exame Documental e Recálculo	Validar se o pagamento de adicionais de risco possui sustentação técnica e matemática atualizada.
Evolução Funcional (Geral e Magistério)	Analisar processos de avanço excepcional, verificando o cumprimento do interstício de 3 anos e a validade das certificações apresentadas.	Inspeção Documental (Amostragem)	Garantir que as promoções por mérito e capacitação respeitem rigorosamente os critérios técnicos e temporais.
Reenquadramento e Vagas	Comparar o número de servidores ativos em cada cargo com o quantitativo de vagas criadas nos anexos das leis de 2026.pdf].	Inspeção e Conferência	Certificar que não há provimento de cargos acima do limite legal estabelecido pelo Legislativo.
Gestão de Frequência e Atestados	Examinar prontuários para validar se os atestados médicos possuem CID (quando obrigatório) e se foram protocolados no prazo de 2 dias úteis.	Inspeção Documental	Verificar o cumprimento do regime disciplinar e das normas de controle de frequência do novo Estatuto.



MATRIZ DE ACHADOS

A Matriz de Achados constitui instrumento essencial no plano de auditoria de conformidade, atuando como elo entre a identificação de inconformidades e a implementação de medidas corretivas. Sua estrutura organiza sistematicamente os resultados dos trabalhos, consolidando informações essenciais como o setor avaliado, os critérios aplicados, a situação encontrada, as causas prováveis e os efeitos potenciais. Essa formatação garante a documentação lógica dos dados e vincula as constatações aos objetivos de legalidade, moralidade e eficiência.

Adicionalmente, o documento fundamenta a análise de riscos ao evidenciar os impactos das falhas relatadas, permitindo à gestão priorizar ações corretivas focadas na raiz dos problemas. A matriz funciona, ainda, como mecanismo formal de comunicação e monitoramento, registrando recomendações, responsáveis, prioridades e status atual. Isso viabiliza o acompanhamento contínuo das soluções propostas, transformando observações técnicas em informações aplicáveis para o aprimoramento da governança pública.

Com base nessas diretrizes, a Matriz de Achados a seguir foi preenchida mediante a consolidação das ocorrências levantadas na fase de execução, estruturando de forma sequencial a condição encontrada, o critério desatendido, a causa, o impacto e a respectiva proposição de encaminhamento.



UCI - CONTROLE INTERNO DE GUAMIRANGA

ANEXO II – MATRIZ DE ACHADOS

Achado	Situação Encontrada (Condição)	Critério de Auditoria (O que deveria ser)	Causa Provável	Efeito / Consequência	Proposta de Encaminhamento
Proximidade do Limite Prudencial da LRF	O índice de despesa total com pessoal do Poder Executivo atingiu o montante de 51,22% da Receita Corrente Líquida (RCL).	Os limites para gastos com pessoal do Executivo fixam o limite máximo em 54%, o limite prudencial em 51,30% e o limite de alerta em 48,60% da RCL (Lei Complementar Federal nº 101/2000 - LRF, Arts. 19 e 20).	Impacto financeiro decorrente dos novos reenquadramentos, incidência de insalubridade sobre o vencimento base e frustração na arrecadação da RCL.	Aplicação de restrições legais automáticas para concessão de vantagens, horas extras e impedimento de abertura de novos concursos públicos ou PSS.	Elaboração imediata de estudo técnico de contingenciamento de gastos com pessoal e emissão de comunicação formal de alerta fiscal às secretarias.
Desconexão de Verbas no Sistema SIAP/TCE-PR	O quadro de verbas cadastrado no sistema SIAP encontra-se desalinhado em relação às recentes reestruturações das leis de pessoal do município.	Obrigatoriedade de manutenção e envio fidedigno dos dados funcionais e financeiros dos atos de pessoal ao Tribunal de Contas.	Utilização de cadastros antigos do sistema, substituição de softwares de RH e a reestruturação do Estatuto e Planos de Carreira.	Ocorrência de erros procedimentais na homologação de aposentadorias por incompatibilidade de códigos e falhas no envio do histórico funcional.	Realização de auditoria e revisão completa nos módulos "SIAP verbas" e "SIAP quadro funcional" para a devida parametrização e correção dos dados.
Controle do Adicional por Tempo de Serviço	Inexistência de um método segregado ou ferramenta auxiliar de controle do Adicional por Tempo de Serviço, dependendo unicamente do sistema informatizado de RH.	O Adicional por Tempo de Serviço deve ser concedido estritamente à razão de 1% ao ano, limitado ao teto de 20%, e restrito a servidores investidos até 01/04/2026 (Art. 80 da Lei nº 1108/2026), exigindo controles internos robustos (IN UCI nº 17/2025).	Insuficiência de tempo hábil para a formulação e implementação de planilhas auxiliares de conferência concomitante após as alterações legais.	Risco de processamento e pagamento do adicional temporal em percentuais incompatíveis com o tempo de efetivo serviço prestado pelo servidor.	Expedição de esclarecimentos normativos internos sobre os novos critérios e a criação obrigatória de uma planilha auxiliar de acompanhamento contínuo.
Desatualização dos Laudos Técnicos de SST	Os laudos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) encontram-se defasados, tendo sido a última avaliação pericial realizada no exercício de 2024.	O pagamento de adicionais de insalubridade ou periculosidade deve estar amparado por laudos técnicos periciais (LTCAT/PGR) atualizados e vigentes (Art. 82, § 1º e Art. 85 da Lei nº 1108/2026 em consonância com as NRS do Ministério do Trabalho).	Desconhecimento dos prazos regulamentares de vigência, impacto orçamentário para novas contratações periciais e ausência de profissional da área no quadro.	Pagamento de adicional de insalubridade sem lastro técnico atualizado, oneração indevida da folha e exposição da entidade a passivos trabalhistas.	Realização de levantamento orçamentário de custos para a contratação de empresa especializada para emitir novos laudos vigentes.
Carência em Ações de Capacitação Técnica	Constatou-se a ausência de programas consolidados de treinamento e capacitação continuada voltados aos servidores da unidade de pessoal.	Dever de promoção de capacitação continuada e desenvolvimento profissional previstos expressamente nos planos de carreira do município	Elevada demanda de trabalho operacional rotineiro, restrições financeiras para custeio de cursos externos e insuficiência na busca por capacitações gratuitas.	Propensão à ocorrência de erros procedimentais por déficit técnico, ineficiência nas rotinas internas e risco de aplicação incorreta de recursos.	Fomento e incentivo à participação do corpo técnico em cursos especializados, notadamente os ofertados sem custos pela Escola de Gestão Pública (EGP/TCE-PR).
Inconsistências em Verbas Informativas do e-Social (IR)	Identificou-se a presença de divergências eletrônicas nos dados relativos às verbas informativas de Imposto de Renda (IR) declaradas pela municipalidade.	Obrigatoriedade de prestação de informações fiscais e previdenciárias exatas e tempestivas por meio da escrituração digital mensal (Manual de Orientação do e-Social)	Adaptação procedimental complexa decorrente da substituição do envio anual consolidado (DIRF) pela escrituração digital mensal do sistema e-Social.	Descompasso entre as informações prestadas pelo município e os bancos de dados da Secretaria da Receita Federal, gerando riscos de malha fiscal para a entidade.	Execução de revisão detalhada das verbas informativas não correlacionadas no sistema de folha e realização do reenvio/retificação das informações eletrônicas.



REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES

BRASIL. **Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000**. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências (Lei de Responsabilidade Fiscal). Brasília, DF: Presidência da República, 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 15 mai. 2026.

BRASIL. Comitê Gestor do eSocial. **Manual de Orientação do eSocial (MOS)**: versão consolidada. Brasília, DF: Governo Federal, 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial>. Acesso em: 15 mai. 2026.



Memorando Nº 23/2026

De: Unidade Controle Interno

Para: Secretaria de Administração, Setor de Recursos Humanos.

Assunto: Auditoria Nº 03/2026

Prezados, apresenta-se o,

RELATÓRIO PRELIMINAR DA AUDITORIA Nº 03/2026

1. INTRODUÇÃO E ESCOPO

O presente Relatório Preliminar de Auditoria Interna materializa a fiscalização programada sobre os atos de gestão de pessoal do Município de Guamiranga, em estrita consonância com as diretrizes do Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT 2026) e sob o amparo procedimental estabelecido pela Instrução Normativa UCI nº 17/2025. A atividade de controle orienta-se pela necessidade de avaliar a regularidade jurídica, a consistência fiscal e a segurança operacional das rotinas administrativas do setor de Recursos Humanos diante das modificações estruturais introduzidas na legislação local.

O escopo dos trabalhos delimita-se à análise de conformidade das transições de regime, enquadramentos funcionais e concessões pecuniárias ocorridas no bimestre correspondente aos meses de abril e maio de 2026. Este recorte temporal justifica-se diretamente pela entrada em vigor, em 1º de abril de 2026, da Lei Ordinária nº 1.108/2026 (Reestruturação do Estatuto dos Servidores Públicos) e da Lei Ordinária nº 1.109/2026 (Plano de Cargos, Carreira e Remuneração), cujos reflexos exigem o acompanhamento concomitante desta Unidade Central de Controle Interno para mitigar riscos de desconformidade e passivos trabalhistas.

Ademais, a atividade de auditoria estende-se, no que couber, à verificação subsidiária das rotinas específicas do Magistério Público Municipal, reguladas pela Lei Ordinária nº 1.093/2025 consolidada, avaliando a correta aplicação dos decretos regulamentadores perante os novos planos.pdf, Plano da Auditoria Interna Conformidade 2025. O foco metodológico concentra-se em eixos temáticos sensíveis, com especial atenção à evolução funcional — confrontando as diretrizes de progressão e promoção fixadas na lei com as balizas operacionais instituídas pelo Decreto nº 112/2026 (Avaliação de Desempenho) e pelo Decreto nº 119/2026 (Procedimento de Atestados Médicos) —, além do cumprimento dos limites fiscais de gastos com pessoal ditados pela Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF).

Diante desse cenário de transição normativa, os procedimentos técnicos foram estruturados para identificar eventuais falhas operacionais, inconsistências de parametrização em sistemas informatizados e fragilidades de controle interno que possam onerar o erário. Pretende-se, por meio deste instrumento preliminar, diagnosticar com exatidão a situação encontrada em campo, fornecendo ao gestor uma visão analítica e pericial voltada à salvaguarda do patrimônio público e à eficiência da gestão de pessoal do Município.



2. ACHADOS E COMENTÁRIOS DE AUDITORIA

ACHADO 01: Proximidade do Limite Prudencial da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF)

Situação Encontrada: Durante a análise do Relatório de Gestão Fiscal (RGF) correspondente ao bimestre auditado (abril e maio de 2026), constatou-se que o índice acumulado da despesa total com pessoal do Poder Executivo atingiu o montante de **51,15%** da Receita Corrente Líquida (RCL). Esse patamar ultrapassa expressamente o limite de alerta (48,60%) e coloca o município em rota de colisão iminente com o limite prudencial fixado em **51,30%** pelas diretrizes dos artigos 19 e 20 da Lei Complementar Federal nº 101/2000. O avanço do índice decorre do impacto financeiro imediato dos reenquadramentos instituídos pelas Leis Municipais nº 1109/2026 e nº 1093/2025, somado à incidência do adicional de insalubridade sobre o vencimento base e a uma parcial frustração na arrecadação planejada da RCL.

Manifestação Preliminar do Gestor: *“O município tem conhecimento sobre o impacto das concessões, porém é preciso que se considere que a partir de 2026, o município ficou desobrigado realizar o aporte de alíquota suplementar impactava significativamente o índice de pessoal”*

Análise da UCI: A Unidade de Controle Interno pondera que, embora os novos planos de carreira e enquadramentos constituam obrigações legais de valorização funcional, a expansão desassistida da despesa sem a devida contrapartida de incremento real na arrecadação compromete a higidez fiscal da municipalidade. A iminência do atingimento do limite prudencial (diferença de apenas 0,08%) atrai a aplicação automática de vedações constitucionais e infraconstitucionais rígidas.

Conclusão: Configura-se uma situação de risco fiscal crítico. Caso o índice alcance 51,30%, a administração municipal estará legalmente impedida de conceder horas extras, prover cargos públicos vagos, contratar pessoal por meio de Processo Seletivo Simplificado (PSS) ou promover alterações de estrutura que gerem novas despesas, recomendando-se a formulação imediata de um plano de contingenciamento de gastos de pessoal.

ACHADO 02: Desconexão de Parâmetros e Verbas no Sistema SIAP/TCE-PR

Situação Encontrada: Realizou-se um cruzamento de informações entre a folha de pagamento processada e o cadastro do Sistema de Atos de Pessoal (SIAP), mantido junto ao Tribunal de Contas do Estado do Paraná (TCE-PR). Identificou-se que o quadro de verbas e o cadastro funcional no SIAP encontram-se desalinhados e desconexos frente à reestruturação promovida pelo novo Estatuto (Lei nº 1108/2026) e pelos planos de carreira locais. Verificou-se a subsistência de rubricas vinculadas a legislações revogadas e a ausência de mapeamento das novas vantagens instituídas no bimestre de transição.

Manifestação Preliminar do Gestor: *Informa-se que o Setor de Recursos humanos já procedeu com as atualizações das rubricas.*

Análise da UCI: A inconsistência decorre da transição inadequada entre os cadastros do sistema legado antigo e o novo software de Recursos Humanos implantado, associada à falta de tempo hábil reportada para a homologação das tabelas atualizadas. A manutenção de um banco de dados defasado perante o órgão de controle externo viola o dever de fidedignidade na prestação de contas de atos de pessoal.



Conclusão: O achado representa uma fragilidade operacional de nível médio, com potencial para bloquear o processamento e a concessão de futuras aposentadorias e pensões por incompatibilidade de códigos de verbas, além de induzir o TCE-PR a apontamentos de irregularidade na folha mensal. Torna-se imperativa a abertura de procedimento interno para revisão e parametrização integral dos módulos "SIAP verbas" e "SIAP quadro funcional". **SANEADO DE FORMA TEMPESTIVA.**

ACHADO 03: Ausência de Mecanismo de Controle Auxiliar para o Adicional por Tempo de Serviço (Anuênio)

Situação Encontrada: Nas rotinas de concessões das rotinas de concessão de vantagens temporais, observou-se que o Setor de Recursos Humanos não dispõe de um método segregado, planilha auxiliar de conferência ou ferramenta de controle concomitante para o cálculo do Adicional por Tempo de Serviço. O processamento da vantagem depende de forma exclusiva e isolada das rotinas automatizadas parametrizadas no sistema informatizado de TI de Recursos Humanos.

Manifestação Preliminar do Gestor: *“O Setor de Recursos Humanos manifestou-se tempestivamente, apresentando a documentação técnica e as telas de configuração do software oficial de processamento da folha de pagamento. Foi demonstrado que o sistema possui travas lógicas e programação interna que limitam compulsoriamente o teto do anuênio a 20% para os servidores ingressantes anteriores a 01/04/2026, realizam o congelamento automático dos valores dos detentores de direito adquirido em patamares superiores e bloqueiam a geração da rubrica para os servidores nomeados após a data de corte, mitigando a necessidade de controles manuais paralelos”.*

Análise da UCI: Esta Unidade Central de Controle Interno assistiu o banco de dados do sistema de RH para validar a eficácia das regras de negócio programadas. Constatou-se que a parametrização sistêmica atende com exatidão aos critérios rigorosos ditados pelo artigo 80 da Lei Ordinária nº 1108/2026, revelando-se um método eletrônico de controle preventivo eficiente e imune a falhas de digitação ou interferências manuais.

Conclusão: Diante das evidências técnicas apresentadas, a UCI manifesta-se pelo **SANEAMENTO** do presente achado.

ACHADO 04: Defasagem e Desatualização Crítica dos Laudos Técnicos de SST

Situação Encontrada: Por meio de inspeção documental direta, constatou-se que os laudos técnicos periciais que fundamentam o pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade na municipalidade encontram-se defasados. O último Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) identificados datam do exercício de 2022, não abrangendo as alterações de layout, novos postos de trabalho e a reestruturação funcional promovida em 2026.

Manifestação Preliminar do Gestor: A administração municipal manifestou-se informando que a Unidade já concluiu e formalizou a contratação voltado à execução dos trabalhos de revisão, engenharia pericial e emissão de novos laudos médicos e ocupacionais. O estudo servirá de base para a abertura do rito de contratação da empresa especializada.

Análise da UCI: A base legal para o pagamento dessas vantagens transitórias (Artigos 82 e 85 da Lei nº 1108/2026) exige vinculação obrigatória a laudo pericial atualizado e emitido por engenheiro



ou médico do trabalho. A omissão na renovação dos laudos técnicos decorre da falta de profissional especializado no quadro próprio e do impacto orçamentário para contratação externa, deixando o município desamparado de critérios técnicos vigentes para a manutenção ou cessação dos pagamentos.

Conclusão: O achado é classificado como de gravidade alta. A desatualização dos laudos de SST enseja o pagamento irregular de insalubridade, gerando potencial dano ao erário por oneração indevida da folha de pagamento, além de expor a administração pública a passivos e litígios judiciais trabalhistas. Recomenda-se a abertura emergencial de procedimento licitatório ou contratação de perícia especializada para a completa reavaliação dos ambientes funcionais.

ACHADO 05: Inexistência de Programas Estruturados de Capacitação Técnica no Setor de Pessoal

Situação Encontrada: Verificou-se a ausência de ações consolidadas de treinamento, desenvolvimento profissional e formação continuada voltadas especificamente aos servidores lotados no Setor de Recursos Humanos durante o período de transição dos regimes jurídicos.

Manifestação Preliminar do Gestor: *Reconhece-se a necessidade de capacitação.*

Análise da UCI: O artigo 4º da Lei nº 1109/2026 estabelece a capacitação continuada como um dos princípios cardiais para o desenvolvimento das carreiras públicas no município. A ausência de cursos é atribuída à sobrecarga de trabalho operacional rotineiro decorrente da implantação das novas leis e a restrições orçamentárias de custeio, negligenciando-se o uso de plataformas governamentais gratuitas.

Conclusão: A escassez de qualificação técnica para os operadores do setor de pessoal potencializa o risco de erros procedimentais por déficit técnico na interpretação das novas leis, ineficiência crônica nas rotinas administrativas e aplicação antieconômica de recursos públicos. Recomenda-se o engajamento obrigatório do corpo técnico em capacitações especializadas em gestão de folha, com ênfase nos cursos gratuitos disponibilizados pela Escola de Gestão Pública (EGP) do TCE-PR.

ACHADO 06: Avaliação das Verbas Informativas de Imposto de Renda no e-Social

Situação Encontrada: Durante a validação dos relatórios fiscais digitais do bimestre auditado, identificou-se a ocorrência de divergências eletrônicas entre os valores de Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) processados na folha de pagamento municipal e os dados recebidos no ambiente federal do e-Social. A desconformidade concentrava-se na ausência de correlação adequada de rubricas informativas específicas no lote mensal de fechamento (evento S-1210).

Manifestação Preliminar do Gestor: O Setor de Recursos Humanos informou que o banco de dados da Secretaria da Receita Federal do Brasil apresentava defasagens temporárias decorrentes da complexa transição procedimental imposta pelo governo federal, que substituiu a Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (DIRF), antes enviada anualmente, pela escrituração digital unificada e enviada mensalmente via e-Social. O setor justificou que encontrou dificuldades técnicas iniciais na implementação e vinculação das tabelas de rubricas informativas, mas demonstrou documentalmente ter sanado todas as pendências e inconsistências no decorrer da execução desta auditoria.



Análise da UCI: A Unidade de Controle Interno realizou eletrônica nos lotes de retificação e nos recibos de entrega transmitidos ao e-Social após as intervenções efetuadas pelo corpo técnico do RH. Constatou-se que o mapeamento das tabelas de eventos foi corrigido e repactuado com sucesso, restabelecendo a exatidão e a fidedignidade jurídica das retenções de IRRF na base de dados federal, zerando o risco de divergências fiscais.

Conclusão: Diante das medidas corretivas adotadas pela gestão laboratorial de pessoal, a UCI manifesta-se pelo **SANEAMENTO** do achado.

3. CONCLUSÕES PRELIMINARES

O Setor de Recursos Humanos do Município de Guamiranga, cumpriu os objetivos propostos em seu planejamento, avaliando a regularidade jurídica, a consistência fiscal e a segurança operacional dos atos de pessoal diante da transição para o novo ordenamento normativo.

Os métodos de controle, cruzamentos eletrônicos de dados, exames documentais periciais e recálculos aritméticos aplicados sobre os eixos temáticos propostos neste trabalho indicam, salvo melhor juízo (s.m.j.), que o Setor de Recursos Humanos vem cumprindo com zelo e eficiência as exigências legais e operacionais ditadas pelas Leis Ordinárias nº 1.108/2026 e nº 1.109/2026. Restou demonstrado que a unidade setorial mobilizou esforços técnicos para assimilar e aplicar a parametrização das novas vantagens funcionais e regras de transição de regime dentro dos prazos regulamentares.

No decorrer do procedimento de auditoria, o setor demonstrou resolutividade ao promover e comprovar os ajustes técnicos necessários nas plataformas externas de prestação de contas. As inconsistências lógicas que afetavam as rubricas informativas de Imposto de Renda no ambiente unificado do e-Social foram saneadas. Da mesma forma, os alinhamentos sistêmicos perante o módulo de verbas e histórico funcional do SIAP/TCE-PR foram devidamente processados, restabelecendo a fidedignidade dos atos de pessoal perante o órgão de controle externo.

Contudo, para fins de consolidação e atualização contínua do conhecimento técnico, aponta-se como medida preventiva a necessidade de o setor estruturar e realizar capacitações específicas voltadas às rotinas operacionais operadas no SIAP e e-Social. Esse aperfeiçoamento visa mitigar a dependência exclusiva de suportes de Tecnologia da Informação (TI) e blindar o fluxo de fechamento mensal contra novos erros derivados de futuras atualizações dos manuais federais e estaduais.

Por fim, no tocante à defasagem identificada nos laudos técnicos de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), a administração municipal demonstrou-se formalmente ciente, sensível e favorável à necessidade de sua imediata renovação. A contratação da empresa especializada materializa o compromisso da gestão em deflagrar o rito para a confecção de novos laudos ocupacionais (LTCAT/PGR), garantindo que a concessão e manutenção dos adicionais de insalubridade e periculosidade estejam sobre bases periciais contemporâneas e seguras, em estrita sintonia com as diretrizes estatutárias vigentes.

Ante o exposto, esta Unidade de Controle Interno conclui pela regularidade geral com ressalvas objeto de monitoramento das rotinas de pessoal do bimestre auditado, submetendo o presente Relatório Preliminar à consideração da autoridade competente para abertura do prazo regulamentar de contraditório e ampla defesa final, nos termos da Instrução Normativa UCI nº 17/2025.



ENCAMINHAMENTO PRELIMINAR E RECOMENDAÇÕES

Diante os fatos apresentados, fica estipulado o prazo de 15 dias para o setor de contabilidade e finanças manifeste-se sobre o trabalho apresentado, caso haja concordância das melhorias propostas a unidade de controle interno fica a disposição para auxiliá-los.

Guamiranga, 01 de junho de 2026.

Atenciosamente,

Documento assinado digitalmente
gov.br GELISSON MARQUES NEVES
Data: 01/06/2026 09:39:33-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

GELISSON MARQUES NEVES
Coordenador de Controle Interno



Memorando Nº 24/2026

De: Unidade Controle Interno

Para: Secretaria de Administração, Setor de Recursos Humanos.

Assunto: Auditoria Nº 03/2026

RELATÓRIO FINAL DA AUDITORIA Nº 03/2026

Conforme apresentado nos trabalhos anteriores, avaliado com os métodos de controle, cruzamentos eletrônicos de dados e exames documentais aplicados sobre os eixos temáticos propostos neste trabalho indicam, (s.m.j.), que o Setor de Recursos Humanos do Município de Guamiranga vem cumprindo com zelo as exigências legais de operacionalização impostas pelas Leis Municipais nº 1093/2025, 1.108/2026 e nº 1.109/2026.

Restou-se evidenciado que o setor agiu de forma célere e proativa, promovendo de maneira tempestiva todos os ajustes técnicos e parametrizações sistêmicas necessárias para sanar os apontamentos e inconsistências eletrônicas identificadas no decorrer deste procedimento. Diante dessa resolutividade imediata e da comprovação documental das correções efetuadas nas plataformas e-Social e SIAP/TCE-PR, bem como no controle automatizado de vantagens temporais, dispensou a necessidade de tecer novos comentários ou determinações corretivas no presente instrumento.

A par das regularizações da gestão de pessoal, e visando assegurar a perenidade da conformidade fiscal e a consolidação dos novos laudos de SST perante a Lei de Responsabilidade Fiscal, faz-se necessário o acompanhamento da evolução dos atos. Para tanto, fica formalmente programada para o bimestre de setembro e outubro do corrente exercício de 2026 a lavratura do competente Relatório de Monitoramento de Auditoria, instrumento que avaliará a manutenção da estabilidade dos sistemas, do cumprimento com as despesas com pessoal e o cumprimento do cronograma de medicina ocupacional.

Ante todo o exposto, considerando a conformidade demonstrada no decorrer da fiscalização, emite-se o parecer opinativo pelo **REGULARIDADE** das atividades do Setor Humanos, conforme proposta no trabalho desta auditoria, validando e homologando, sob a ótica do controle preventivo, os procedimentos que o setor de Recursos Humanos vem realizando na condução das políticas de pessoal do Município.



UCI - CONTROLE INTERNO DE GUAMIRANGA

Guamiranga, 15 de junho de 2026.

Atenciosamente,

GELISSON MARQUES
NEVES:09714218977

Assinado de forma digital por GELISSON
MARQUES NEVES:09714218977
Dados: 2026.06.15 13:37:36 -03'00'

GELISSON MARQUES NEVES
Coordenador de Controle Interno