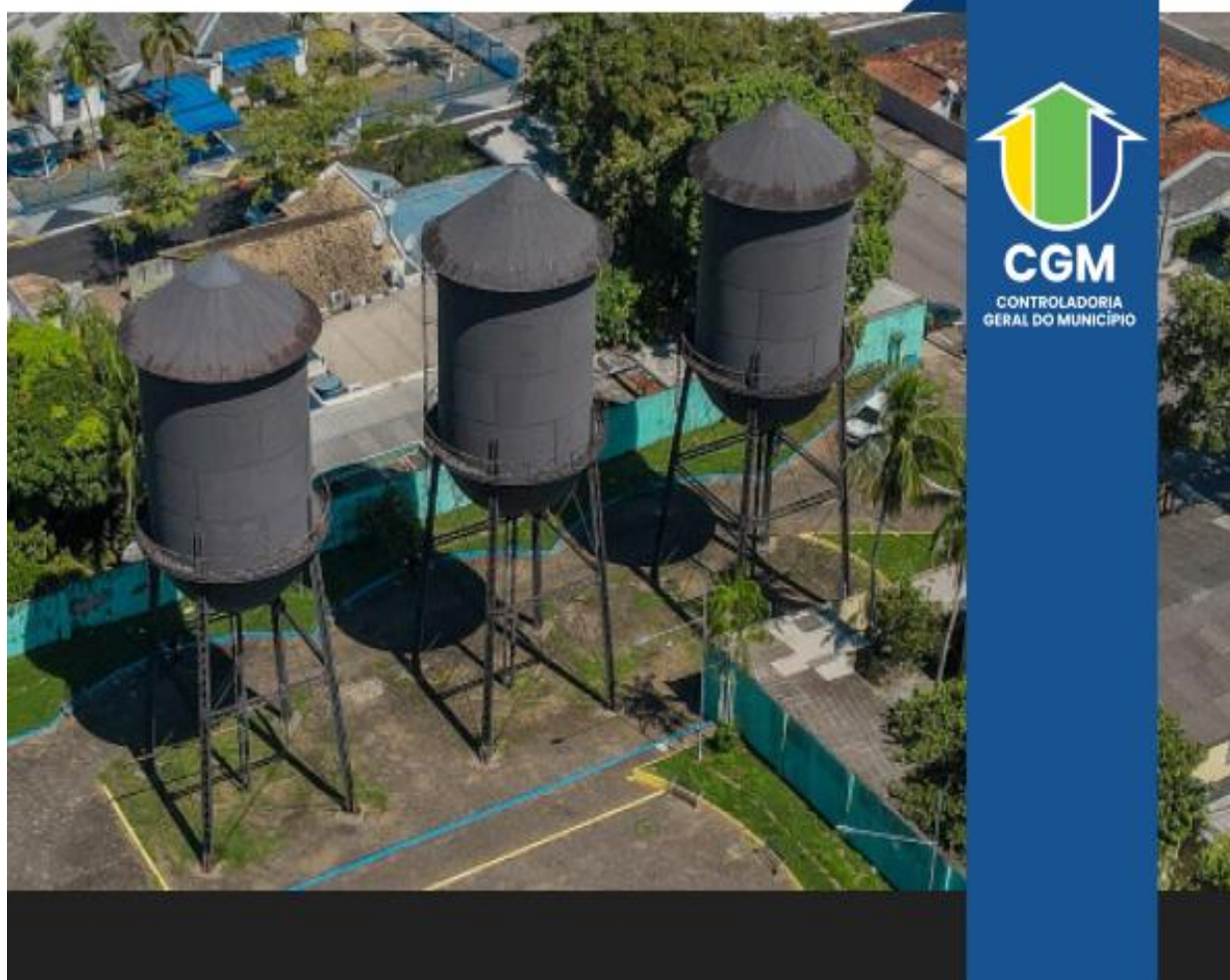


PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE

PORTO VELHO



**CONTROLADORIA GERAL
DO MUNICÍPIO**

**RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DO SISTEMA
DE CONTROLE INTERNO**

FEVEREIRO DE 2026

Sumário

1. Apresentação.....	2
2. Introdução	3
3. Aplicação do Questionário de Avaliação do Sistema de Controle Interno	5
4. Questionário de Avaliação do Sistema de Controle Interno.....	7
4.1. Mecanismo: Liderança.....	7
4.2. Mecanismo: Estratégia	7
4.3. Mecanismo: Controle	8
5. Resultado	9
5.1. Análise da Questão 1	9
5.2. Análise da Questão 2	9
5.3. Análise da Questão 3	11
5.4. Análise da Questão 4	12
5.5. Análise da Questão 5	13
5.6. Análise da Questão 6	14
5.7. Análise da Questão 7	15
5.8. Análise da Questão 8	16
5.9. Análise da Questão 9	17
5.10. Análise da Questão 10	18
5.11. Análise da Questão 11	19
5.12. Análise da Questão 12	20
5.13. Análise da Questão 13	21
6. Considerações Finais.....	23
6.1. Mecanismo: Liderança (Questões 1 a 6).....	23
6.2. Mecanismo: Estratégia (Questões 7 a 9)	23
6.3. Mecanismo: Controle (Questões 10 a 13)	23
7. Recomendações.....	24
7.1. Mecanismo: Liderança.....	24
7.1.1. Adequação normativa das atribuições	24
7.1.2. Adequação do perfil e da atuação da Supervisão	24
7.1.3. Plano anual de capacitação.....	24
7.1.4. Melhoria da estrutura física e tecnológica	24
7.1.5. Disseminação de normas éticas e estatutárias	25
7.2. Mecanismo: Estratégia	25
7.2.1. Formalização de planos de ação	25
7.2.2. Acompanhamento sistemático dos planos de ação	25
7.2.3. Disseminação da política de gestão de riscos	25
7.3. Mecanismo: Controle	25
7.3.1. Capacitação contínua em gestão de riscos	25
7.3.2. Aprimoramento da segregação de funções	25
7.3.3. Divulgação sistematizada dos trabalhos do controle interno.....	26
7.3.4. Padronização da apuração de irregularidades e responsabilização	26



1. Apresentação

O presente Relatório nº 01/NUIOC/SUGT/CGM/2026, vinculado ao Processo Administrativo nº 013.000088/2025-87, foi elaborado no âmbito da Controladoria Geral do Município de Porto Velho, por intermédio da Subcontroladoria de Acompanhamento de Gestão e Transparência (SUGT), com a participação do Núcleo de Integração Operacional de Controle (NUIOC).

O relatório tem por finalidade registrar e consolidar os resultados da avaliação realizada junto às Unidades Executoras de Controle Interno da Administração Direta do Poder Executivo Municipal, no exercício das competências atribuídas à CGM como órgão central do Sistema de Controle Interno.

A Controladoria Geral do Município de Porto Velho, instituída pela Lei Complementar Municipal nº 1.000, de 07 de janeiro de 2025 e alterações, exerce atribuições de coordenação, orientação, supervisão e avaliação dos mecanismos de controle interno no âmbito do Município, atuando de forma sistêmica e integrada com as unidades administrativas.

A elaboração deste relatório observa as diretrizes constitucionais e legais que impõem aos entes federativos a obrigatoriedade de instituir e manter sistema de controle interno estruturado e eficaz, bem como as normas emanadas do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia, especialmente aquelas que disciplinam a organização, funcionamento e responsabilização no âmbito do Sistema de Controle Interno.

A equipe técnica responsável pela elaboração deste trabalho é composta por:

- Louise Fernanda Oliveira Araújo Gomes – Subcontroladora de Acompanhamento de Gestão e Transparência (cadastro 206400);
- Janaína Monteiro Chaves – Chefe do Núcleo de Integração Operacional de Controle (cadastro 81886);
- Ketlen Amanda Oliveira Dias – Assessora (cadastro 1006744).

O presente documento formaliza, assim, o produto institucional decorrente das atividades de avaliação conduzidas no período correspondente, constituindo instrumento técnico destinado ao registro oficial dos procedimentos realizados e à consolidação das informações obtidas.



2. Introdução

A Controladoria Geral do Município de Porto Velho (CGM), instituída como órgão central do Sistema de Controle Interno, nos termos da Lei Complementar nº 1.000, de 07 de janeiro de 2025 e alterações, exerce papel estratégico na promoção da legalidade, da eficiência e da transparência da gestão pública municipal. Essa atuação está em consonância com o dever constitucional de instituir e manter sistemas de controle interno, previsto nos artigos 31, 70 e 74 da Constituição Federal, nos artigos 46 e 51 da Constituição do Estado de Rondônia e no artigo 59 da Lei Complementar nº 101/2000, que impõem aos entes federativos a obrigação de avaliar metas, comprovar a legalidade e a economicidade, proteger o patrimônio público e apoiar o controle externo.

No âmbito do controle externo exercido pelo Tribunal de Contas do Estado de Rondônia (TCE-RO), duas normas se destacam como marcos estruturantes do Sistema de Controle Interno municipal: a Decisão Normativa n.002/2016/TCE-RO e a Instrução Normativa nº 58/2017/TCE-RO.

A Decisão Normativa nº 002/2016 estabelece as diretrizes gerais para implementação e operacionalização do Sistema de Controle Interno pelos entes jurisdicionados, definindo conceitos, princípios, agentes, competências e a necessidade de funcionamento sistêmico e integrado dos controles em toda a estrutura organizacional.

Já a Instrução Normativa n.58/2017 disciplina critérios e diretrizes para a responsabilização de agentes públicos diante da inexistência ou do inadequado funcionamento desse sistema, detalhando deveres do chefe de cada Poder, órgão ou entidade, do titular da unidade de controle interno e das unidades executoras, especialmente quanto à gestão de riscos, à normatização de rotinas e à efetividade dos procedimentos de controle.

Inserida nesse marco normativo, a CGM de Porto Velho atua como órgão central do Sistema de Controle Interno municipal, com a atribuição de coordenar, orientar e avaliar os controles internos exercidos pelas diversas unidades da Administração, em alinhamento com os componentes de ambiente de controle, avaliação de riscos, atividades de controle, informação e comunicação e monitoramento, expressamente previstos na Instrução Normativa nº 58/2017/TCE-RO.

Ao mesmo tempo, cumpre as atribuições delineadas na Decisão Normativa nº 002/2016/TCE-RO, especialmente no que se refere à medição e avaliação da eficiência e eficácia dos procedimentos de controle adotados pelas unidades executoras, por meio de ações sistemáticas de auditoria e monitoramento, com vistas ao aprimoramento contínuo da governança e da integridade na gestão pública municipal.

Nesse contexto, o presente Relatório de Avaliação do Sistema de Controle Interno consolida as informações obtidas por meio do Questionário de Avaliação do Sistema de Controle Interno, aplicado às Unidades Executoras de Controle Interno do Município de Porto Velho.



O instrumento foi concebido em aderência às diretrizes do TCE-RO, especialmente à Decisão Normativa nº 002/2016/TCE-RO e à Instrução Normativa nº 58/2017/TCE-RO, de modo a aferir não apenas a existência formal dos controles, mas, principalmente, o seu grau de maturidade, aderência às normas, efetividade prática e alinhamento aos princípios da legalidade, da eficiência, da economicidade e da transparência.

A abordagem adotada privilegia uma análise qualitativa do Sistema de Controle Interno, buscando compreender como os controles se materializam no cotidiano das unidades, em que medida contribuem para a mitigação de riscos relevantes, para a padronização de rotinas e para a prevenção de irregularidades.

A aplicação do questionário permitiu identificar avanços institucionais significativos, como a consolidação de rotinas de controle, o fortalecimento da cultura de responsabilização e a ampliação da interação entre unidades executoras e órgão central, ao mesmo tempo em que evidenciou fragilidades relacionadas a lacunas normativas, insuficiência de mapeamento de processos, limitações na gestão de riscos e necessidade de maior integração entre controle, planejamento e execução.

Mais do que atribuir notas ou classificar unidades em patamares de desempenho, o presente relatório busca interpretar os resultados à luz do contexto normativo e da realidade administrativa do Município, destacando boas práticas, gargalos e oportunidades concretas de melhoria.

Assim, o relatório se configura como instrumento de gestão e de governança, voltado à orientação das unidades, à promoção de ajustes estruturais e ao fortalecimento do papel da CGM como instância de apoio, coordenação e indução de melhorias nos controles internos, em consonância com a função de apoio ao controle externo exercida pelo TCE-RO.

Ressalta-se, por fim, que a participação ativa, tempestiva e fidedigna das unidades avaliadas é elemento essencial para a efetividade do Sistema de Controle Interno. É a partir das informações, percepções e evidências fornecidas por essas unidades que a CGM consegue identificar riscos emergentes, propor ações de capacitação, revisar normas internas, aperfeiçoar processos de trabalho e construir, de forma colaborativa, um ambiente institucional mais íntegro, transparente e orientado a resultados, em conformidade com as exigências legais e com as melhores práticas de administração pública.



3. Aplicação do Questionário de Avaliação do Sistema de Controle Interno

Em observância às competências atribuídas à Controladoria Geral do Município de Porto Velho (CGM) pela Lei Complementar nº 1.000, de 07 de janeiro de 2025 e alterações, e em alinhamento às diretrizes estabelecidas pela Decisão Normativa nº 002/2016/TCE-RO e pela Instrução Normativa nº 58/2017/TCE-RO, foi aplicado o Questionário de Avaliação do Sistema de Controle Interno junto às Unidades Executoras de Controle Interno.

O instrumento, composto por 13 (treze) questões objetivas de múltipla escolha, foi encaminhado às seguintes secretarias e entidades da Administração Municipal, abrangendo áreas finalísticas, meio e de apoio, de forma a permitir uma visão ampla e integrada do Sistema de Controle Interno:

1. Fundação Cultural de Porto Velho – FUNCULTURAL;
2. Procuradoria Geral do Município – PGM;
3. Secretaria Geral de Governo – SGOV;
4. Secretaria Municipal de Administração – SEMAD;
5. Secretaria Municipal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento – SEMAGRIC;
6. Secretaria Municipal de Comunicação – SECOM;
7. Secretaria Municipal de Contratos, Convênio e Licitação – SMCL;
8. Secretaria Municipal de Desenvolvimento da Cidade – SEMDEC;
9. Secretaria Municipal de Distritos – SMD;
10. Secretaria Municipal de Economia – SEMEC;
11. Secretaria Municipal de Educação – SEMED;
12. Secretaria Municipal de Inclusão e Assistência Social – SEMIAS;
13. Secretaria Municipal de Infraestrutura – SEINFRA;
14. Secretaria Municipal de Meio Ambiente – SEMA;
15. Secretaria Municipal de Saúde – SEMUSA;
16. Secretaria Municipal de Segurança, Transporte e Mobilidade – SEMTRAN;
17. Secretaria Municipal de Turismo, Esporte e Lazer – SEMTEL;
18. Superintendência Municipal de Proteção e Defesa Civil – SMPDC;
19. Superintendência Municipal de Tecnologia da Informação e Pesquisa – SMTI.

O acesso ao questionário foi disponibilizado por meio de formulário eletrônico, por intermédio do link institucionalmente definido, encaminhado às unidades pelo Ofício Circular nº 15/2025 – CGM-GAB/CGM-SUGT/CGM-NUOIC, de 24 de outubro de 2025, no âmbito do Processo SEI nº 013.000088/2025-87.

Registra-se que a SMPDC não encaminhou suas respostas ao questionário dentro do prazo estabelecido, o que impossibilitou a avaliação de sua situação. A ausência de resposta, por si só, constitui indício de fragilidade no funcionamento do Sistema de Controle Interno da unidade, devendo ser objeto de acompanhamento específico pela CGM.

O Questionário de Avaliação do Sistema de Controle Interno teve como objetivo principal identificar a forma de atuação das Unidades Executoras de Controle Interno, com



foco na verificação da aderência às normas vigentes, do grau de maturidade dos controles e da efetividade das práticas adotadas.

Pretendeu-se, especialmente, subsidiar o aperfeiçoamento das atividades dessas unidades, por meio da identificação de necessidades de ações preventivas e corretivas, bem como do monitoramento da eficiência e da eficácia das ações de gestão sob a perspectiva do controle interno.

As questões foram estruturadas exclusivamente com as opções de resposta SIM, PARCIALMENTE e NÃO, de modo a permitir uma leitura graduada da situação de cada unidade, evitando uma visão meramente dicotômica (presença ou ausência de controles) e possibilitando a identificação de estágios intermediários de implementação.

Essa abordagem, de natureza essencialmente qualitativa, permite que as respostas sejam interpretadas à luz do contexto organizacional, revelando não apenas o cumprimento formal de exigências normativas, mas também o nível de consolidação de práticas de governança, integridade e gestão de riscos.



4. Questionário de Avaliação do Sistema de Controle Interno

O Questionário de Avaliação do Sistema de Controle Interno foi concebido em consonância com os componentes de ambiente de controle, avaliação de riscos, atividades de controle, informação e comunicação e monitoramento, previstos na Instrução Normativa nº 58/2017/TCE-RO, e com as competências atribuídas às unidades de controle interno pela legislação municipal específica, especialmente a Lei Complementar nº 767/2019.

Sua estrutura organiza as questões em três mecanismos centrais de governança: Liderança, Estratégia e Controle, permitindo uma análise qualitativa integrada do desempenho das Unidades Executoras de Controle Interno.

No decorrer da aplicação do instrumento de avaliação, foram apresentadas as seguintes questões:

4.1. Mecanismo: Liderança

Esse bloco busca avaliar o ambiente de controle, a capacidade técnica e a conduta ética dos agentes envolvidos, aspectos considerados fundamentais tanto pela Decisão Normativa nº 002/2016/TCE-RO quanto pela Lei Complementar nº 767/2019 para o adequado funcionamento do Sistema de Controle Interno.

As questões verificam se as atribuições estão devidamente formalizadas, se os responsáveis possuem perfil e experiência compatíveis, se recebem capacitação contínua e se atuam em consonância com normas éticas e estatutárias.

1. De acordo com a Minuta do Regimento Interno dessa Secretaria, as atribuições inerentes à área operacional da Unidade Executora de Controle Interno estão previstas conforme exigências dispostas no art. 10 da Lei Complementar nº 767/2019?
2. O Supervisor da Unidade Executora de Controle Interno tem experiência na área de controle interno conforme exigências dispostas no art. 15 da Lei Complementar nº 767/2019?
3. São oferecidos, periodicamente, treinamentos aos servidores lotados na Unidade Executora de Controle Interno, para que desempenhem bem suas funções?
4. Os servidores lotados na Unidade Executora de Controle Interno sabem realizar as atividades previstas no art. 10 da Lei Complementar nº 767/2019?
5. A estrutura física da Unidade Executora de Controle Interno (espaço, móveis, computadores e sistemas informatizados) é adequada para desempenho das atividades?
6. Os servidores lotados na Unidade Executora de Controle Interno têm conhecimento do Código de Ética Municipal (Decreto nº 18.270/2022) e do Estatuto do Servidor (Lei Complementar nº 385/2010)?

4.2. Mecanismo: Estratégia

O bloco de Estratégia concentra-se na capacidade da Unidade Executora de Controle Interno de planejar suas ações, alinhar suas atividades aos objetivos institucionais



e incorporar a gestão de riscos como prática permanente de governança, em consonância com as diretrizes de controle interno e com o Decreto nº 17.888/2022, que institui a política de gestão de riscos no âmbito do Poder Executivo Municipal.

As questões verificam se há planejamento formal (planos de ação), se há monitoramento sistemático de sua execução e se os servidores estão sensibilizados e capacitados para atuar com enfoque em riscos.

1. A Unidade Executora de Controle Interno elabora plano de ação que organiza as tarefas do dia a dia e auxilia no alcance de seus objetivos?
2. A Unidade Executora de Controle Interno supervisiona a execução de suas atribuições por meio do acompanhamento do plano de ação?
3. Os servidores lotados na Unidade Executora de Controle Interno têm conhecimento da política de gestão de riscos dos órgãos e entidades do Poder Executivo Municipal e de suas diretrizes (art. 14 do Decreto nº 17.888/2022)?
4. Os servidores lotados na Unidade Executora de Controle Interno recebem treinamentos voltados ao tema de gestão de riscos, a exemplo dos cursos gratuitos disponibilizados na Escola Virtual de Governo (Escola Virtual.Gov)?

4.3. Mecanismo: Controle

O mecanismo de Controle procura avaliar a efetividade das práticas de controle interno propriamente ditas, incluindo o cumprimento das atribuições legais, a observância ao princípio da segregação de funções, a transparência na divulgação dos trabalhos realizados e a capacidade de atuar diante de indícios de irregularidades.

Esse conjunto de questões permite aferir em que medida as Unidades Executoras de Controle Interno exercem, na prática, o papel que lhes é conferido pelas normas municipais e pelas diretrizes do TCE-RO.

1. Os servidores lotados na Unidade Executora de Controle Interno cumprem suas responsabilidades em conformidade às atribuições normatizadas nos arts. 10 e 15 da Lei Complementar nº 767/2019 e ao princípio da segregação de funções, garantindo que quem executa, não fiscaliza nem aprova?
2. A Unidade Executora de Controle Interno promove a divulgação periódica de seus trabalhos realizados para dar suporte aos processos de tomada de decisão?
3. A Unidade Executora de Controle Interno utiliza de maneira eficaz os recursos disponíveis para investigar indícios de irregularidades e promover a responsabilização, incluindo a comunicação à autoridade superior, a utilização de canais de Ouvidoria, entre outros?

Ao estruturar o questionário dessa forma, busca-se não apenas mapear o atendimento a requisitos legais, mas sobretudo compreender o grau de consolidação de uma cultura de controle interno, governança e integridade nas diversas unidades da Administração Municipal, em linha com a abordagem qualitativa apresentada na introdução deste relatório.



5. Resultado




5.1. Análise da Questão 1

Descrição:

De acordo com a Minuta do Regimento Interno da Secretaria, as atribuições inerentes à área operacional da Unidade Executora de Controle Interno estão previstas conforme as exigências dispostas no art. 10 da Lei Complementar nº 767/2019?

Resultados Consolidados:

Questão 1 — Previsão Normativa das Atribuições (n=19)

Resposta	Unidades	%	Representação
SIM	6	31,6%	
PARCIALMENTE	12	63,2%	
NÃO	0	0,0%	—
Não respondeu	1	5,2%	

*Escala: cada  representa aproximadamente 5% das unidades avaliadas (n=19)

Análise Qualitativa:

A consolidação das respostas à Questão 1 revela cenário distante da plenitude exigida pelo art. 10 da Lei Complementar nº 767/2019. Nenhuma unidade declarou ausência total de previsão das atribuições de controle interno em seu regimento interno, o que representa patamar mínimo positivo, indicando que o tema já integra, ao menos formalmente, o arcabouço normativo de todas as unidades que responderam ao questionário.

Contudo, o predomínio expressivo de respostas PARCIALMENTE, correspondente a 63,2% das unidades avaliadas, é o dado mais relevante desta questão. Esse resultado sugere que as atribuições das Unidades Executoras de Controle Interno estão sendo incorporadas aos regimentos internos de forma ainda genérica, incompleta ou desatualizada, sem abranger integralmente as exigências previstas no referido dispositivo legal. Unidades como SMTI, SMD, SMCL, SEMIAS, SEMTEL, PGM, SEMDEC, SEINFRA, SEMUSA, FUNCULTURAL, SEMEC e SEMAGRIC enquadram-se nessa condição, sinalizando a necessidade de revisão e atualização de seus instrumentos normativos internos.

Por outro lado, as unidades SEMED, SEMA, SEMTRAN, SEMAD, SECOM e SGOV, que responderam SIM, demonstram alinhamento formal mais consistente com as exigências legais, podendo servir como referência para as demais unidades no processo de adequação de seus regimentos.

5.2. Análise da Questão 2





Descrição da questão:



O Supervisor da Unidade Executora de Controle Interno possui experiência na área de controle interno, conforme as exigências dispostas no art. 15 da Lei Complementar nº 767/2019?

Resultados Consolidados:

Questão 2 — Experiência do Supervisor da Unidade de Controle Interno (n=19)

Resposta	Unidades	%	Representação
SIM	10	52,6%	
PARCIALMENTE	7	36,8%	
NÃO	1	5,3%	
Não respondeu	1	5,3%	

*Escala: cada  representa aproximadamente 5% das unidades avaliadas (n=19)

Análise qualitativa:

A maioria das unidades avaliadas que corresponde a 10 unidades (SMTI, SEMTRAN, SMD, SMCL, SEMIAS, PGM, SEMAD, SEMUSA, SEMEC e SEMAGRIC (52,6%) declarou que o Supervisor da Unidade Executora de Controle Interno possui experiência compatível com a área, atendendo ao requisito do art. 15 da Lei Complementar nº 767/2019.

Esse resultado indica avanço na qualificação dos responsáveis pelo controle interno, o que é fundamental para a efetividade das ações de controle, em consonância com o **Princípio da Qualificação Adequada**, previsto no art. 3º, IV, da Decisão Normativa nº 002/2016/TCE-RO, segundo o qual os agentes de controle devem ter conhecimentos necessários e suficientes para o desempenho da função.

O percentual de 36,8% de respostas PARCIALMENTE, correspondente a 7 unidades, (SEMED, SEMA, SEMTEL, SEMDEC, SECOM, SGOV e FUNCULTURAL) merece atenção. Em termos qualitativos, esse cenário sugere que os Supervisores dessas unidades podem possuir experiência administrativa genérica, não diretamente relacionada às atribuições específicas do controle interno, ou que sua trajetória profissional contempla apenas parte dos requisitos técnicos exigidos pelo art. 15 da LC nº 767/2019.

Tal situação pode comprometer a capacidade de liderança técnica, a condução de atividades de controle e o cumprimento do dever previsto no art. 4º, III, da Instrução Normativa nº 58/2017/TCE-RO, que exige o desenvolvimento exclusivo de atividades próprias de controle e auditoria interna por profissionais qualificados.

A SEINFRA, que respondeu NÃO, apresenta fragilidade crítica. A ausência de experiência técnica do responsável direto pelo controle interno pode afetar a eficiência dos procedimentos, a identificação de riscos e a condução de ações preventivas e corretivas, comprometendo o cumprimento das exigências da Instrução Normativa nº 58/2017/TCE-RO e expondo a unidade a riscos de responsabilização, nos termos do art. 3º do mesmo normativo.







5.3. Análise da Questão 3

Descrição da questão:

São oferecidos, periodicamente, treinamentos aos servidores lotados na Unidade Executora de Controle Interno, para que desempenhem adequadamente suas funções?

Resultados Consolidados:

Questão 3 — Oferta de Treinamentos aos Servidores da Unidade de Controle Interno (n=19)

Resposta	Unidades	%	Representação
SIM	1	5,3%	
PARCIALMENTE	10	52,6%	
NÃO	7	36,8%	
Não respondeu	1	5,3%	

*Escala: cada  representa aproximadamente 5% das unidades avaliadas (n=19).

Análise qualitativa:

Os resultados da Questão 3 evidenciam um cenário de baixa maturidade quanto à política de capacitação específica para as Unidades Executoras de Controle Interno. Apenas 1 unidade (SEMDEC - 5,3%) informou oferecer treinamentos periódicos aos servidores lotados na Unidade Executora de Controle Interno, demonstrando atendimento integral ao quesito. Esse dado indica que, no contexto da Administração Municipal, a SEMDEC constitui uma boa prática isolada no tocante à institucionalização da formação continuada em controle interno.

A maior parte das unidades - 10 unidades (52,6%) - respondeu PARCIALMENTE, que corresponde as unidades (SMTI, SEMED, SEMTRAN, SMD, SMCL, SEMIAS, PGM, SEMAD, SGOV e FUNCULTURAL, o que sugere que as capacitações, quando ocorrem, tendem a ser pouco alinhadas ao diagnóstico sistemático de necessidades de formação para o exercício das atribuições previstas nos arts. 10 e 15 da LC nº 767/2019 e nas normas do TCE-RO.

Esse cenário é indicativo de que, embora exista alguma preocupação com a qualificação dos servidores, ainda não há, na maioria das unidades, uma política consistente de capacitação específica em controle interno, em desacordo com a ênfase dada pela Decisão Normativa nº 002/2016/TCE-RO e pela IN nº 58/2017/TCE-RO à qualificação dos agentes responsáveis pelo sistema.

Mais preocupante, porém, é o fato de 7 unidades (36,8%) - SEMA, SEMTEL, SECOM, SEINFRA, SEMUSA, SEMEC e SEMAGRIC - terem respondido NÃO, ou seja, não realizam treinamentos para os servidores das Unidades Executoras de Controle Interno. Essa ausência de capacitação continuada:

- fragiliza diretamente a capacidade técnica dos servidores;
- reduz a aderência das práticas de controle às diretrizes do TCE-RO;



- compromete a implementação de temas estruturantes, como gestão de riscos, normatização de processos, monitoramento e auditoria interna;
- pode afetar o cumprimento do art. 3º, IV (qualificação adequada), e do art. 4º, III, da IN nº 58/2017/TCE-RO, que pressupõem atuação técnica especializada.

Em síntese, a Questão 3 revela que o componente capacitação e desenvolvimento de pessoas, indispensável ao bom funcionamento do Sistema de Controle Interno, encontra-se em estágio inicial de consolidação no Município. A predominância de respostas PARCIALMENTE e NÃO evidencia que o avanço observado na definição normativa de atribuições (Questão 1) e na qualificação dos Supervisores (Questão 2) ainda não é acompanhado, na mesma proporção, por uma política estruturada de formação continuada para os servidores que executam as rotinas de controle.




5.4. Análise da Questão 4

Descrição da questão:

Os servidores lotados na Unidade Executora de Controle Interno sabem realizar as atividades previstas no art. 10 da Lei Complementar nº 767/2019?

Resultados Consolidados:

Questão 4 — Conhecimento dos Servidores sobre as Atividades de Controle Interno (n=19)

Resposta	Unidades	%	Representação
SIM	8	42,1%	
PARCIALMENTE	10	52,6%	
NÃO	0	0,0%	—
Não respondeu	1	5,3%	

*Escala: cada  representa aproximadamente 5% das unidades avaliadas (n=19).

Análise qualitativa:

A consolidação das respostas à Questão 4 revela que uma parcela relevante das Unidades Executoras de Controle Interno - 8 unidades (42,1%) - SMTI, SEMED, SMD, SMCL, SEMIAS, PGM, SEMUSA e SEMAGRIC, declarou que seus servidores sabem realizar as atividades previstas no art. 10 da Lei Complementar nº 767/2019.

Esse resultado indica que, nessas unidades, há domínio adequado das atribuições legais por parte dos servidores que atuam diretamente no controle interno, o que favorece a execução mais consistente das rotinas de supervisão, avaliação, monitoramento e apoio à gestão.

Entretanto, a maioria das unidades — 10 unidades (52,6%) - SEMA, SEMTRAN, SEMTEL, SEMDEC, SEMAD, SECOM, SGOV, SEINFRA, FUNCULTURAL e SEMEC, respondeu PARCIALMENTE, o que evidencia um quadro de conhecimento técnico ainda incompleto ou desigual entre os servidores das Unidades Executoras de Controle Interno. Em termos qualitativos, esse cenário pode significar que:



- parte da equipe domina apenas algumas das atividades previstas no art. 10, não abrangendo todo o escopo de competências (por exemplo, atuando mais fortemente em conferência documental, mas com menor domínio de análise de riscos, auditoria ou avaliações de desempenho da gestão);
- os conhecimentos estão concentrados em poucos servidores, gerando dependência excessiva de determinados agentes;
- há lacunas na disseminação padronizada de procedimentos, o que compromete a uniformidade e a previsibilidade das ações de controle interno.

De forma positiva, destaca-se que não houve qualquer resposta NÃO, o que indica que, mesmo nas unidades com atendimento parcial, existe ao menos conhecimento básico das atribuições legais por parte dos servidores. Isso demonstra que o tema já está, de alguma forma, internalizado na rotina das Unidades Executoras de Controle Interno, ainda que de maneira heterogênea.

A presença simultânea de elevado percentual de PARCIALMENTE na Questão 4 e de índices expressivos de PARCIALMENTE e NÃO na Questão 3 (treinamentos) sugere uma relação direta entre a insuficiência de capacitações estruturadas e o grau de domínio técnico das atividades de controle interno. Em outras palavras, a ausência de política sistemática de formação continuada tende a refletir-se na execução apenas parcial das atribuições legais pelas equipes.





5.5. Análise da Questão 5

Descrição da questão:

A estrutura física da Unidade Executora de Controle Interno (espaço, móveis, computadores e sistemas informatizados) é adequada para o desempenho das atividades?

Resultados Consolidados:

Questão 5 — Adequação da Estrutura Física e Tecnológica (n=19)

Resposta	Unidades	%	Representação
SIM	9	47,4%	
PARCIALMENTE	7	36,8%	
NÃO	2	10,5%	
Não respondeu	1	5,3%	

*Escala: cada  representa aproximadamente 5% das unidades avaliadas (n=19).

Análise qualitativa:

A análise das respostas à Questão 5 revela que quase metade das unidades avaliadas (47,4%) considera sua estrutura física e tecnológica adequada para o desempenho das atividades de controle interno. Esse grupo, composto por SMTI, SEMED, SEMA, SEMTRAN, SMD, SMCL, SEMIAS, SEMTEL e PGM, demonstra que é possível, mesmo em diferentes áreas da Administração Municipal, dispor de condições mínimas de espaço, mobiliário, equipamentos e sistemas que favoreçam a execução eficiente das rotinas de



controle, em linha com o art. 3º, II, da Decisão Normativa nº 002/2016/TCE-RO, que destaca a importância de recursos materiais e tecnológicos adequados para o funcionamento do Sistema de Controle Interno.

Porém, 36,8% das unidades responderam PARCIALMENTE (SEMDEC, SEMAD, SECOM, SGOV, SEINFRA, SEMUSA e FUNCULTURAL), indicando que, embora existam condições mínimas, há limitações que podem afetar a eficiência das atividades.

Tais limitações, ainda que não impeçam totalmente o funcionamento da unidade, podem reduzir a produtividade, aumentar o tempo de resposta a demandas e dificultar a implementação de práticas modernas de controle, como análise de dados, monitoramento contínuo e integração com sistemas corporativos.

De forma mais crítica, duas unidades (SEMEC e SEMAGRIC) responderam NÃO, sinalizando fragilidade relevante quanto às condições mínimas para o exercício das atividades de controle interno. A inadequação estrutural nessas unidades dificulta o cumprimento de prazos e a realização de procedimentos de auditoria e fiscalização, em desacordo com o art. 4º, II, da IN nº 58/2017/TCE-RO, que exige a disponibilização de recursos materiais e tecnológicos adequados.

Em síntese, a Questão 5 evidencia que, embora parte significativa das unidades tenha estrutura adequada, ainda há um contingente relevante que enfrenta limitações estruturais, o que pode impactar negativamente a eficiência, a tempestividade e a qualidade das ações de controle interno.

A melhoria dessas condições deve ser considerada como parte do esforço de fortalecimento do Sistema de Controle Interno, especialmente em unidades que já apresentam outras fragilidades identificadas nas questões anteriores.


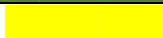

5.6. Análise da Questão 6

Descrição da questão:

Os servidores lotados na Unidade Executora de Controle Interno têm conhecimento do Código de Ética Municipal (Decreto nº 18.270/2022) e do Estatuto do Servidor (Lei Complementar nº 385/2010)?

Resultados Consolidados:

Questão 6 — Conhecimento do Código de Ética e do Estatuto do Servidor (n=19)

Resposta	Unidades	%	Representação
SIM	11	57,9%	
PARCIALMENTE	7	36,8%	
NÃO	0	0,0%	—
Não respondeu	1	5,3%	

*Escala: cada  representa aproximadamente 5% das unidades avaliadas (n=19).



Análise qualitativa

A consolidação das respostas à Questão 6 revela que a maioria das Unidades Executoras de Controle Interno - 11 unidades (57,9%) – SMTI, SEMED, SEMA, SMD, SMCL, SEMIAS, SEMTEL, PGM, SEMDEC, SEMUSA e SEMAGRIC - informaram que seus servidores possuem conhecimento adequado tanto do Código de Ética Municipal (Decreto nº 18.270/2022) quanto do Estatuto do Servidor (LC nº 385/2010).

Esse resultado é especialmente relevante porque o controle interno, por sua própria natureza, atua como mecanismo de promoção da ética, da legalidade e da responsabilização, exigindo que seus servidores sejam referência no cumprimento e na difusão desses normativos.

Esse quadro positivo indica que, em boa parte das unidades, há consciência normativa quanto aos deveres éticos e estatutários, o que contribui para a prevenção de irregularidades, a mitigação de riscos de condutas antiéticas e o fortalecimento da cultura de integridade no âmbito da Administração Municipal.

Por outro lado, 7 unidades (36,8%) – SEMTRAN, SEMAD, SECOM, SGOV, SEINFRA, FUNCULTURAL e SEMEC, responderam PARCIALMENTE, o que sugere que o conhecimento desses normativos, embora presente, não é pleno ou uniforme entre todos os servidores lotados na Unidade Executora de Controle Interno.

A inexistência de respostas NÃO é um dado positivo, demonstrando que, em todas as unidades que responderam ao questionário, há pelo menos um nível básico de conhecimento sobre o Código de Ética e o Estatuto do Servidor.

Ainda assim, à luz das boas práticas de governança e integridade, espera-se das Unidades Executoras de Controle Interno padrão mais elevado de domínio desses instrumentos, na condição de atores estratégicos na promoção da ética e da observância do regime jurídico dos servidores.

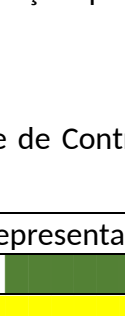
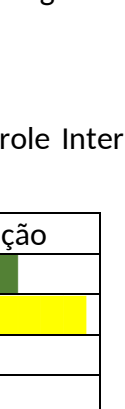


5.7. Análise da Questão 7

Descrição da questão:

A Unidade Executora de Controle Interno elabora plano de ação que organiza as tarefas do dia a dia e auxilia no alcance de seus objetivos?

Resultados Consolidados:

Questão 7 — Elaboração de Plano de Ação pela Unidade de Controle Interno (n=19)

Resposta	Unidades	%	Representação
SIM	6	31,6%	
PARCIALMENTE	9	47,4%	
NÃO	3	15,8%	
Não respondeu	1	5,3%	

*Escala: cada  representa aproximadamente 5% das unidades avaliadas (n=19).



Análise qualitativa:

A consolidação das respostas à Questão 7 demonstra que apenas 6 unidades (31,6%) informaram elaborar plano de ação formal para organizar as tarefas cotidianas e apoiar o alcance dos objetivos institucionais da Unidade Executora de Controle Interno.

Nessas unidades (SMTI, SEMED, SMD, SMCL, SEMIAS e SEMAGRIC), observa-se patamar mais avançado de planejamento estruturado, o que tende a favorecer a definição de prioridades, a distribuição de responsabilidades, o acompanhamento de prazos e a avaliação de resultados das ações de controle.

A maioria relativa das unidades - 9 unidades (47,4%) - SEMTRAN, PGM, SEMDEC, SEMAD, SGOV, SEINFRA, SEMUSA, FUNCULTURAL e SEMEC declararam atendimento PARCIALMENTE.

Esse cenário indica que o componente planejamento das ações de controle interno, essencial para a efetividade do Sistema de Controle Interno, ainda se encontra em nível intermediário de maturidade na maior parte das unidades avaliadas.

De forma mais crítica, 3 unidades (15,8%) - SEMA, SEMTEL e SECOM - responderam NÃO, informando que não elaboram plano de ação para a Unidade Executora de Controle Interno. A ausência de planejamento formal:

- dificulta a priorização de riscos e processos mais sensíveis;
- compromete a visão de médio e longo prazo das ações de controle;
- pode afetar negativamente a eficiência operacional e o acompanhamento de resultados, em desacordo com as boas práticas de gestão preconizadas pela Decisão Normativa nº 002/2016/TCE RO e pela IN nº 58/2017/TCE RO, que enfatizam a necessidade de organização sistemática das atividades de controle.





5.8. Análise da Questão 8

Descrição da questão:

A Unidade Executora de Controle Interno supervisiona a execução de suas atribuições por meio do acompanhamento do plano de ação?

Resultados Consolidados:

Questão 8 – Supervisão das Atribuições por Meio de Plano de Ação (n=19)

Resposta	Unidades	%	Representação
SIM	3	15,8%	
PARCIALMENTE	12	63,2%	
NÃO	3	15,8%	
Não respondeu	1	5,3%	

*Escala: cada  representa aproximadamente 5% das unidades avaliadas (n=19).

Análise qualitativa:



A consolidação das respostas à Questão 8 mostra que apenas 3 unidades (15,8%), SMTI, SMD e SEMAGRIC, realizam, de forma plena, a supervisão da execução de suas atribuições por meio do acompanhamento sistemático de plano de ação.

Nessas unidades, observa-se um patamar mais elevado de gestão por resultados, em que o plano de ação não é apenas elaborado (Questão 7), mas também utilizado como instrumento efetivo de monitoramento, acompanhamento de prazos e verificação do cumprimento das atividades de controle interno.

A maior parte das unidades, 12 unidades (63,2%), SEMED, SEMTRAN, SMCL, SEMIAS, SEMTEL, PGM, SEMDEC, SEMAD, SEINFRA, SEMUSA, FUNCULTURAL e SEMEC, declararam atendimento PARCIALMENTE, indicando que existem práticas de acompanhamento, porém nem sempre apoiadas em um plano de ação formal, completo e atualizado e sem registro estruturado de metas, prazos e responsáveis que permita avaliar, de modo contínuo, a execução das atribuições previstas para a Unidade Executora de Controle Interno.

Esse cenário evidencia que, mesmo onde há algum nível de planejamento (Questão 7), o ciclo não se fecha adequadamente com mecanismos de supervisão e monitoramento, o que limita a capacidade de a unidade acompanhar seu desempenho, corrigir desvios e comprovar resultados.

De forma mais preocupante, 3 unidades (15,8%), SEMA, SECOM e SGOV, responderam NÃO, informando que não realizam a supervisão de suas atribuições por meio de plano de ação.

Nesses casos, a ausência desse instrumento e do acompanhamento correspondente:

- aumenta a probabilidade de dispersão de esforços e de perda de foco em riscos e processos críticos;
- dificulta a priorização de demandas e a organização do trabalho da Unidade Executora de Controle Interno;
- fragiliza o controle sobre o cumprimento das atribuições legais e o alcance dos objetivos institucionais, contrariando as boas práticas indicadas pela Decisão Normativa nº 002/2016/TCE RO e pela IN nº 58/2017/TCE RO, que pressupõem planejamento e monitoramento das ações de controle.

5.9. Análise da Questão 9





Descrição da questão:

Os servidores lotados na Unidade Executora de Controle Interno têm conhecimento da política de gestão de riscos dos órgãos e entidades do Poder Executivo Municipal e de suas diretrizes (art. 14 do Decreto nº 17.888/2022)?

Resultados Consolidados:

Questão 9 – Conhecimento da Política de Gestão de Riscos (n=19)



Resposta	Unidades	%	Representação
SIM	6	31,6%	
PARCIALMENTE	9	47,4%	
NÃO	3	15,8%	
Não respondeu	1	5,3%	

*Escala: cada  representa aproximadamente 5% das unidades avaliadas (n=19).

Análise qualitativa:

A consolidação das respostas à Questão 9 revela que 6 unidades (31,6%) – SMTI, SEMED, SEMTRAN, SEMIAS, PGM e SEMUSA, informaram que seus servidores possuem conhecimento adequado da Política de Gestão de Riscos do Poder Executivo Municipal e de suas diretrizes, conforme o art. 14 do Decreto nº 17.888/2022.

Esse grupo demonstra um avanço importante na integração entre as práticas de controle interno e a gestão de riscos, o que é fundamental para a atuação preventiva, a identificação de vulnerabilidades e a priorização de ações de controle com base em critérios de risco.

Porém, 9 unidades (47,4%) – SMD, SMCL, SEMTEL, SEMDEC, SEMAD, SECOM, FUNCULTURAL, SEMEC e SEMAGRIC, responderam PARCIALMENTE, indicando que o conhecimento sobre a política de gestão de riscos existe, mas não está plenamente disseminado ou incorporado às rotinas das Unidades Executoras de Controle Interno.

Diante disso, apenas parte dos servidores conhece o conteúdo da política e o conhecimento é superficial, sem domínio das diretrizes, instrumentos e procedimentos de gestão de riscos,

Esse cenário evidencia que, embora haja algum nível de conscientização, ainda há espaço relevante para aprimoramento na difusão e aplicação prática da política de gestão de riscos no âmbito das Unidades Executoras de Controle Interno.

De forma mais crítica, 3 unidades (15,8%), SEMA, SGOV e SEINFRA, responderam NÃO, sinalizando ausência de conhecimento da política de gestão de riscos e de suas diretrizes.

Essa lacuna representa fragilidade significativa, pois a desconexão entre o controle interno e a gestão de riscos compromete a aderência das práticas de controle às exigências do Decreto nº 17.888/2022 e das normas do TCE-RO sobre integração entre controle e gestão de riscos.

5.10. Análise da Questão 10





Descrição da questão:

Os servidores lotados na Unidade Executora de Controle Interno recebem treinamentos voltados ao tema de gestão de riscos, a exemplo dos cursos gratuitos da ENAP Virtual (www.escolavirtual.gov.br)?



Resultados Consolidados:

Questão 10 — Treinamentos em Gestão de Riscos para Servidores da Unidade de Controle Interno (n=19)

Resposta	Unidades	%	Representação
SIM	9	47,4%	
PARCIALMENTE	2	10,5%	
NÃO	7	36,8%	
Não respondeu	1	5,3%	

*Escala: cada  representa aproximadamente 5% das unidades avaliadas (n=19).

Análise qualitativa:

A consolidação das respostas à Questão 10 indica que 9 unidades (47,4%) – SMTI, SEMED, SEMA, SMD, SMCL, SEMIAS, PGM, SEMDEC e SECOM, informaram que seus servidores recebem treinamentos voltados à gestão de riscos, inclusive por meio de cursos gratuitos ofertados na plataforma Escola Virtual de Governo (ENAP Virtual).

Esse resultado revela um núcleo significativo de Unidades Executoras de Controle Interno que já busca qualificação técnica específica em gestão de riscos, aspecto essencial para a implementação prática da Política de Gestão de Riscos prevista no Decreto nº 17.888/2022 e para o fortalecimento da atuação preventiva do controle interno.

Por outro lado, 2 unidades (10,5%), SEMTRAN e FUNCULTURAL, declararam atendimento PARCIALMENTE, o que sugere que os treinamentos são pontuais, restritos a poucos servidores ou sem continuidade no tempo.

De forma mais crítica, 7 unidades (36,8%), SEMTEL, SEMAD, SGOV, SEINFRA, SEMUSA, SEMEC e SEMAGRIC, responderam NÃO, indicando que não realizam treinamentos específicos em gestão de riscos para os servidores de controle interno. Essa ausência de capacitação fragiliza diretamente a capacidade técnica das equipes para identificar, avaliar, tratar e monitorar riscos institucionais.

5.11. Análise da Questão 11




Descrição da questão:

Os servidores lotados na Unidade Executora de Controle Interno cumprem suas responsabilidades em conformidade às atribuições normatizadas nos arts. 10 e 15 da Lei Complementar nº 767/2019 e ao Princípio da Segregação de Funções, garantindo que quem executa, não fiscaliza nem aprova?

Resultados Consolidados:



Questão 11 — Cumprimento das Responsabilidades e Segregação de Funções (n=19)

Resposta	Unidades	%	Representação
SIM	10	52,6%	
PARCIALMENTE	8	42,1%	
NÃO	0	0,0%	—
Não respondeu	1	5,3%	

*Escala: cada  representa aproximadamente 5% das unidades avaliadas (n=19).

Análise qualitativa:

A consolidação das respostas à Questão 11 indica que 10 unidades (52,6%) – SMTI, SEMED, SEMA, SMCL, SEMIAS, SEMAD, SGOV, SEINFRA, SEMUSA e SEMEC, afirmaram cumprir integralmente as responsabilidades previstas nos arts. 10 e 15 da Lei Complementar nº 767/2019, bem como observar o Princípio da Segregação de Funções, garantindo que quem executa não é o mesmo que fiscaliza ou aprova.

Por outro lado, 8 unidades (42,1%) – SEMTRAN, SMD, SEMTEL, PGM, SEMDEC, SECOM, FUNCULTURAL e SEMAGRIC, responderam PARCIALMENTE, o que sugere a existência de situações pontuais de acúmulo de funções, limitações de pessoal ou de estrutura organizacional que dificultam a plena observância da segregação de funções.

Em termos práticos, isso pode significar que a unidade possui quadro reduzido, obrigando a sobreposição de papéis e as atribuições estão formalmente segregadas, mas na prática ocorrem exceções informais em determinadas rotinas.

Ainda que tais situações não configurem, necessariamente, descumprimento sistemático da legislação, elas representam pontos de atenção, pois fragilizam o ambiente de controle e podem infringir às normas que fundamentam a segregação de funções como pilar do Sistema de Controle Interno.

De forma positiva, destaca-se a inexistência de respostas NÃO, o que indica que, em todas as unidades que responderam ao questionário, há ao menos mecanismos mínimos de segregação de funções, mesmo que ainda não integralmente consolidados.

Esse cenário é coerente com o movimento de fortalecimento institucional já observado em outras questões, mas reforça a necessidade de avançar na adequação das estruturas e rotinas para eliminar ou reduzir ao máximo os casos de acúmulo indevido de funções.

5.12. Análise da Questão 12





Descrição da questão:

A Unidade Executora de Controle Interno promove a divulgação periódica de seus trabalhos realizados para dar suporte aos processos de tomada de decisão?



Resultados Consolidados:

Questão 12 — Divulgação Periódica dos Trabalhos da Unidade de Controle Interno (n=19)

Resposta	Unidades	%	Representação
SIM	3	15,8%	
PARCIALMENTE	12	63,2%	
NÃO	3	15,8%	
Não respondeu	1	5,3%	

*Escala: cada  representa aproximadamente 5% das unidades avaliadas (n=19).

Análise qualitativa:

A consolidação das respostas à Questão 12 revela que apenas 3 unidades (15,8%), SEMA, SMD e SEMAGRIC, promovem a divulgação periódica dos trabalhos realizados pela Unidade Executora de Controle Interno, utilizando essas informações como instrumento de apoio à tomada de decisão da gestão.

A maioria das unidades, 12 unidades (63,2%), SMTI, SEMED, SEMTRAN, SMCL, SEMIAS, SEMTEL, PGM, SEMDEC, SEMAD, SEINFRA, SEMUSA e FUNCULTURAL, declararam atendimento PARCIALMENTE, indicando que a divulgação dos trabalhos ocorre de forma pontual, ou seja, relatórios, pareceres ou recomendações são compartilhados apenas quando solicitados, sem periodicidade definida, sem registro ou rastreabilidade.

Esse cenário evidencia que, embora exista alguma comunicação dos resultados do controle interno, ainda não há uma cultura institucionalizada de transparência e prestação de contas por parte da maioria das Unidades Executoras, o que pode limitar o impacto das ações de controle sobre a gestão e a governança.

De forma mais crítica, 3 unidades (15,8%), SECOM, SGOV e SEMEC, responderam NÃO, informando que não realizam a divulgação periódica dos trabalhos da Unidade Executora de Controle Interno.

Essa ausência de comunicação institucional reduz a visibilidade das ações de controle interno e contraria as boas práticas de governança e transparência preconizadas pelo TCE RO e pela legislação de referência.

5.13. Análise da Questão 13





Descrição da questão:

A Unidade Executora de Controle Interno utiliza de maneira eficaz os recursos disponíveis para investigar indícios de irregularidades e promover a responsabilização, incluindo a comunicação à autoridade superior, utilização de canais de Ouvidoria, entre outros?



Resultados Consolidados:

Questão 13 — Uso Eficaz de Recursos para Investigação e Responsabilização (n=19)

Resposta	Unidades	%	Representação
SIM	6	31,6%	
PARCIALMENTE	8	42,1%	
NÃO	4	21,1%	
Não respondeu	1	5,3%	

*Escala: cada  representa aproximadamente 5% das unidades avaliadas (n=19).

Análise qualitativa:

A consolidação das respostas à Questão 13 mostra que 6 unidades (31,6%) – SMTI, SEMA, SMCL, SEMIAS, SECOM e SEMAGRIC, afirmaram utilizar de maneira eficaz os recursos disponíveis para investigar indícios de irregularidades e promover a responsabilização, incluindo a comunicação à autoridade superior e o uso de canais de Ouvidoria.

Porém, 8 unidades (42,1%) - SEMTRAN, SMD, SEMTEL, PGM, SEMAD, SEINFRA, SEMUSA e FUNCULTURAL, responderam PARCIALMENTE, indicando que, embora existam mecanismos para investigação e responsabilização, estes são utilizados de forma pontual, sem padronização ou integração plena entre as instâncias responsáveis.

Esse cenário evidencia que, embora haja algum nível de atuação, ainda não há uma sistemática consolidada para garantir que todos os indícios de irregularidades sejam devidamente apurados e encaminhados, o que pode comprometer a prevenção e o combate a desvios.

De forma mais crítica, 4 unidades (21,1%), SEMED, SEMDEC, SGOV e SEMEC, responderam NÃO, sinalizando que não utilizam de maneira eficaz os recursos disponíveis para investigação e responsabilização.

Essa fragilidade pode dificultar a identificação e o tratamento de irregularidades e comprometer a confiança dos servidores e da sociedade nos mecanismos de controle.



6. Considerações Finais

6.1. Mecanismo: Liderança (Questões 1 a 6)

O mecanismo de Liderança apresenta base institucional mínima em todas as unidades, com previsão normativa das atribuições, experiência técnica dos supervisores em boa parte dos casos e conhecimento básico dos normativos éticos e estatutários. Contudo, a qualificação e a capacitação ainda são desiguais, havendo necessidade de aprimorar a formação continuada dos servidores e a padronização dos perfis dos responsáveis pelo controle interno.

6.2. Mecanismo: Estratégia (Questões 7 a 9)

O mecanismo de Estratégia revela fragilidade relevante. A maioria das unidades não possui planejamento formalizado de suas ações nem práticas consolidadas de gestão de riscos. O acompanhamento de planos de ação e a integração com políticas institucionais de risco ainda são incipientes, o que limita a capacidade de atuação preventiva, priorização de demandas e alinhamento estratégico do controle interno.

6.3. Mecanismo: Controle (Questões 10 a 13)

O mecanismo de Controle mostra que, embora existam instrumentos básicos (treinamentos, segregação de funções, canais de comunicação), sua aplicação é pouco sistematizada. A divulgação dos trabalhos, o uso eficaz de recursos para investigação e responsabilização e a integração com a Ouvidoria ainda ocorrem de forma pontual. A ausência de rotinas padronizadas compromete a efetividade e a transparência das ações de controle.

A aplicação dos treze quesitos permite concluir que o Sistema de Controle Interno do Município está instituído e operante em todas as unidades, com base normativa mínima, atribuições formalizadas e mecanismos iniciais de controle presentes.

Entretanto, a predominância de atendimentos parciais evidencia que o sistema ainda se encontra em nível intermediário de maturidade, com fragilidades importantes em capacitação continuada, planejamento, monitoramento, gestão de riscos, comunicação dos resultados e apuração estruturada de irregularidades.

Em síntese, os trabalhos demonstram que há um alicerce básico já construído, mas que o Sistema de Controle Interno ainda carece de padronização, consolidação de rotinas e maior integração com a governança municipal, de modo a transformar estruturas formais em práticas efetivas de prevenção, detecção e correção de falhas na gestão pública.



7. Recomendações

7.1. Mecanismo: Liderança

7.1.1. Adequação normativa das atribuições

Recomenda-se às unidades SMTI, SMD, SMCL, SEMIAS, SEMTEL, PGM, SEMDEC, SEINFRA, SEMUSA, FUNCULTURAL, SEMEC e SEMAGRIC revisar e atualizar as atribuições da Assessoria/Unidade de Controle Interno em seus regimentos internos, de forma a alinhá-las integralmente ao art. 10 da LC nº 767/2019.

7.1.2. Adequação do perfil e da atuação da Supervisão

Recomenda-se às unidades SEMED, SEMA, SEMTEL, SEMDEC, SECOM, SGOV, FUNCULTURAL e SEINFRA adotar medidas para adequação da Supervisão às competências do art. 15 da LC nº 767/2019, mediante capacitação específica e, se necessário, reavaliação das designações dos supervisores.

7.1.3. Plano anual de capacitação

Recomenda-se às unidades SMTI, SEMED, SEMTRAN, SMD, SMCL, SEMIAS, PGM, SEMAD, SGOV, FUNCULTURAL, SEMA, SEMTEL, SECOM, SEINFRA, SEMUSA, SEMEC e SEMAGRIC instituírem plano anual de capacitação em controle interno, gestão de riscos e governança, priorizando cursos gratuitos oferecidos pela Escola Virtual de Governo/ENAP, como:

- Introdução à Gestão de Riscos - Escola Virtual Gov - <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/923>;
- Controles na Administração Pública - Escola Virtual Gov - <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/278>;
- Controle em 5 Dimensões - Escola Virtual Gov - <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/931>;
- Sistema de Controle Interno da Administração e Procuradoria Municipal - Escola Virtual Gov - <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/482>;

7.1.4. Melhoria da estrutura física e tecnológica

Recomenda-se às unidades SEMDEC, SEMAD, SECOM, SGOV, SEINFRA, SEMUSA, FUNCULTURAL, SEMEC e SEMAGRIC adotar medidas para adequação do espaço físico, modernização de mobiliário e equipamentos e disponibilização de sistemas informatizados adequados ao desempenho das atividades de controle interno.



7.1.5. Disseminação de normas éticas e estatutárias

Recomenda-se às unidades SEMTRAN, SEMAD, SECOM, SGOV, SEINFRA, FUNCULTURAL e SEMEC reforçar ações permanentes de sensibilização e capacitação sobre o Código de Ética Municipal e o Estatuto do Servidor, integrando esses normativos às rotinas do controle interno (reuniões, materiais de apoio, estudos dirigidos).

7.2. Mecanismo: Estratégia

7.2.1. Formalização de planos de ação

Recomenda-se às unidades SEMTRAN, PGM, SEMDEC, SEMAD, SGOV, SEINFRA, SEMUSA, FUNCULTURAL, SEMEC, SEMA, SEMTEL e SECOM elaborar e formalizar planos de ação periódicos da Unidade Executora de Controle Interno, com objetivos, metas, prazos, responsáveis e indicadores, fortalecendo o planejamento e a organização das rotinas.

7.2.2. Acompanhamento sistemático dos planos de ação

Recomenda-se às unidades SEMED, SEMTRAN, SMCL, SEMIAS, SEMTEL, PGM, SEMDEC, SEMAD, SEINFRA, SEMUSA, FUNCULTURAL, SEMEC, SEMA, SECOM e SGOV instituir práticas de acompanhamento e monitoramento dos planos de ação, com cronogramas definidos, indicadores de desempenho e registros formais de execução e resultados.

7.2.3. Disseminação da política de gestão de riscos

Recomenda-se às unidades SMD, SMCL, SEMTEL, SEMDEC, SEMAD, SECOM, FUNCULTURAL, SEMEC, SEMAGRIC, SEMA, SGOV e SEINFRA promover a ampla divulgação e estudo da Política de Gestão de Riscos e de suas diretrizes, garantindo que os servidores de controle interno compreendam seu conteúdo e apliquem-no no planejamento e priorização das ações.

7.3. Mecanismo: Controle

7.3.1. Capacitação contínua em gestão de riscos

Recomenda-se às unidades SEMTRAN, FUNCULTURAL, SEMTEL, SEMAD, SGOV, SEINFRA, SEMUSA, SEMEC e SEMAGRIC implementar programa contínuo de capacitação em gestão de riscos, com incentivo à participação em cursos da Escola Virtual de Governo/ENAP e de outras instituições especializadas.

7.3.2. Aprimoramento da segregação de funções

Recomenda-se às unidades SEMTRAN, SMD, SEMTEL, PGM, SEMDEC, SECOM, FUNCULTURAL e SEMAGRIC adequar os fluxos internos de trabalho para garantir segregação mínima entre execução, fiscalização e aprovação, reduzindo acúmulo de funções e riscos de conflito de interesses.



7.3.3. Divulgação sistematizada dos trabalhos do controle interno

Recomenda-se às unidades SMTI, SEMED, SEMTRAN, SMCL, SEMIAS, SEMTEL, PGM, SEMDEC, SEMAD, SEINFRA, SEMUSA, FUNCULTURAL, SECOM, SGOV e SEMEC instituir rotinas regulares de divulgação dos trabalhos da Unidade de Controle Interno (relatórios periódicos, boletins, apresentações à alta administração, publicações em portal institucional ou Portal da Transparência).

7.3.4. Padronização da apuração de irregularidades e responsabilização

Recomenda-se às unidades SEMTRAN, SMD, SEMTEL, PGM, SEMAD, SEINFRA, SEMUSA, FUNCULTURAL, SEMED, SEMDEC, SGOV e SEMEC utilizar de forma sistemática os recursos disponíveis para investigar indícios de irregularidades e promover a responsabilização, incluindo a comunicação tempestiva à autoridade superior, integração com os canais de Ouvidoria e registro e acompanhamento formal das providências adotadas.

Porto Velho (RO), 27 de fevereiro de 2026.

Janaína Monteiro Chaves

Chefe do Núcleo de Integração Operacional de Controle

Louise Fernanda Oliveira Araújo Gomes

Subcontroladora de Acompanhamento de Gestão e Transparência

