RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

Departamento de Gestão de Pessoas (DGP)

Exercício 2025

08 de Abril de 2025

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA CELSO SUCKOW DA FONSECA – CEFET/RJ

AUDITORIA INTERNA

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

Órgão: **Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca**
Unidade Examinada: **Departamento de Gestão de Pessoas (DGP)**
Município/UF: **Rio de Janeiro/RJ**

Projeto de Auditoria: **Concessão de adicionais ocupacionais**

Missão

Contribuir – de forma independente – tanto para a avaliação quanto para o aprimoramento do gerenciamento de riscos, dos controles internos e da governança da instituição, além de agregar valor às práticas administrativas
e colaborar para a melhoria da gestão quanto à eficácia, eficiência e economicidade dos processos.

Auditoria Conformidade

A auditoria de conformidade visa a obtenção e avaliação de evidências para verificar se as atividades financeiras ou operacionais de um objeto de auditoria selecionado obedecem às condições, às regras e os regulamentos a ele aplicáveis.

QUAL FOI O TRABALHO REALIZADO PELA AUDIN DO CEFET/RJ?

Auditoria de Avaliação de conformidade que visa avaliar a existência de controles internos referentes à concessão de adicionais ocupacionais.

POR QUE A AUDIN/CEFET-RJ REALIZOU ESSE TRABALHO?

O presente trabalho teve como objetivo avaliar a conformidade, eficiência, eficácia e efetividade dos controles internos relacionados à concessão de adicionais ocupacionais aos servidores do CEFET/RJ, observando os normativos legais e a boa gestão dos recursos públicos. Tal trabalho de auditoria decorreu dos temas a serem trabalhados no exercício de 2025 em cumprimento ao Plano Anual de Auditoria Interna 2025 (PAINT) aprovado pelo Conselho de Diretor (CODIR) por meio da Resolução nº 10/2025/CODIR, que referendou a Resolução nº 86/2025/CODIR.

QUAIS AS CONCLUSÕES ALCANÇADAS PELA AUDIN/CEFET/RJ?

Os resultados desse trabalho permitiram identificar que a maturidade dos controles apresenta o nível intermediário. Isso significa que há princípios e padrões documentados sobre os controles internos. Contudo, embora existam mecanismos de controle e normas que orientam os procedimentos, há fragilidades relevantes que comprometem a conformidade, a eficiência e a segurança jurídica da gestão do benefício. Destaca-se a importância de aperfeiçoar os controles do processo com o intuito de assegurar que os adicionais sejam concedidos de forma regular, eficiente e em conformidade com os normativos vigentes.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AUDIN	Auditoria Interna
CEFET/RJ	Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca
CODIR	Conselho Diretor
DASPE	Divisão de Atenção à Saúde e Perícias
DGP	Departamento de Gestão de Pessoas
DICAD	Divisão de Cadastro
DIMOV	Divisão de Movimentação, Admissão e Dimensionamento
DIPAG	Divisão de Pagamento
NR	Normas Regulamentadoras
PAINT	Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna
PCA	Plano de Contratações Anual
PDP	Plano de Desenvolvimento de Pessoas
PGD	Programa de Gestão e Desempenho
SA	Solicitação de Auditoria
SESST	Seção de Saúde e Segurança do Trabalhador

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 6

RESULTADOS DOS EXAMES 10

1. Ausência de revisão periódica dos adicionais 10

2. Falta de integração entre setores (SESST e DGP) 10

3. Possíveis pagamentos indevidos 11

4. Falhas na documentação do processo de concessão 12

5. Ausência de capacitação dos servidores responsáveis pela concessão 13

RECOMENDAÇÕES 14

SUGESTÃO DE MELHORIA 16

CONCLUSÃO 19

ANEXOS 20

INTRODUÇÃO

A concessão de adicionais ocupacionais tem por finalidade reconhecer e compensar os servidores públicos que exercem suas atividades em ambientes ou condições laborais que ofereçam riscos à saúde ou à integridade física. Trata-se de vantagem de natureza transitória, atribuída ao servidor cuja atuação implique exposição habitual ou permanente a agentes insalubres ou perigosos, nos termos da legislação vigente.

No que tange aos adicionais de insalubridade e de periculosidade, a caracterização da exposição do servidor aos agentes nocivos ou perigosos pode ocorrer de forma eventual, habitual ou permanente, conforme o tempo de exposição ao longo da jornada de trabalho. Considera-se exposição eventual ou esporádica aquela em que o servidor, no exercício das atribuições legais do cargo, está submetido a condições insalubres ou perigosas por período inferior à metade da jornada mensal de trabalho. Já a exposição habitual ocorre quando o servidor está exposto a tais condições por tempo igual ou superior à metade da jornada mensal. Por fim, entende-se como exposição permanente aquela que se dá de forma contínua, durante toda a jornada laboral.

A concessão dos adicionais de insalubridade e de periculosidade aos servidores da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional deverá ser devidamente caracterizada e justificada com base em laudo técnico específico. Esse laudo deve ser elaborado conforme os parâmetros estabelecidos nas Normas Regulamentadoras nº 15 e nº 16, aprovadas pela Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 3.214, de 1978. A exigência aplica-se aos casos em que houver exposição permanente ou habitual a agentes físicos, químicos ou biológicos, bem como às situações previstas no parágrafo único do artigo 9º da Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 15, de 2022.

Conforme a descrição do Departamento de Gestão de Pessoas acerca do fluxo do processo de concessão de adicional de insalubridade, o processo de concessão de adicional de insalubridade no CEFET/RJ inicia-se com a apresentação do requerimento formal por parte do servidor interessado. Esse requerimento é acompanhado de documentos essenciais, entre eles: o laudo técnico emitido pela engenheira do SIASS, a portaria de localização funcional do servidor, a portaria de concessão do adicional e a respectiva planilha de cálculo.

Após o protocolo, o processo percorre as seguintes etapas:

1. Análise pelo SESST – A Seção de Saúde e Segurança do Trabalhador (SESST) realiza a análise técnica, considerando o conteúdo do laudo e as condições ambientais de trabalho.

2. Encaminhamento à DIMOV – A Divisão de Movimentação, Admissão e Dimensionamento verifica a compatibilidade entre a localização funcional do servidor e o setor apontado no laudo, assegurando a correspondência entre o exercício real da função e as condições previstas para a concessão do adicional.

3. Tramitação para a DICAD – A Divisão de Cadastro realiza a localização e conferência do laudo no sistema, elabora a portaria de concessão, realiza a publicação oficial, insere as informações pertinentes no sistema SIAPE e efetivação do pagamento do adicional ao servidor

4. Envio à DIPAG – Por fim, a Divisão de Pagamento recebe o processo para os devidos acertos financeiros.

Referência normativa

- **Constituição Federal de 1988**, art. 7º, inciso XXIII e art. 39, §3º, que preveem a concessão de adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade aos servidores públicos;

- **Lei nº 8.112/1990**, arts. 68 a 70, que regulam a concessão dos adicionais ocupacionais no âmbito do serviço público federal;

- **Normas Regulamentadoras (NRs)** do Ministério do Trabalho e Emprego, especialmente a **NR-15** (atividades e operações insalubres) e **NR-16** (atividades e operações perigosas);

- **Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 15/2022**, que disciplina os procedimentos para a concessão dos adicionais;

Diante do exposto, do ponto de vista da auditoria governamental, este tema envolve riscos relevantes à legalidade, eficiência, eficácia e transparência da gestão pública.

Origem e justificativa

Este trabalho de auditoria decorreu dos temas e macroprocessos a serem trabalhados no exercício de 2025 definidos no Plano Anual de Auditoria Interna 2025 (PAINT), aprovado pelo Conselho Diretor (CODIR) por meio da Resolução nº 10/2025/CODIR, que referendou a Resolução nº 86/2025/CODIR.

Objetivos e questões de auditoria

De acordo com o Plano Anual de Auditoria Interna 2025 (PAINT), aprovado pelo Conselho Diretor (CODIR) por meio da Resolução nº 10/2025/CODIR, que referendou a Resolução nº 86/2025/CODIR, este trabalho de auditoria tem o objetivo de avaliar os controles internos administrativos referentes à Concessão de Adicionais Ocupacionais.

Deste modo, foi elaborada a seguinte questão de auditoria:

Há controles internos referentes à Concessão de adicionais ocupacionais?

Bem como as seguintes subquestões de auditoria:

- Os controles são adequados/suficientes?
- Há aderência a estes controles?
- As concessões de adicionais autorizadas pelo CEFET/RJ atendem aos requisitos da legislação vigente?
- As concessões de adicionais ocupacionais aos servidores participantes do PGD estão aderentes à legislação vigente?

Metodologia

A metodologia aplicada durante o processo de auditoria foi desenvolvida com o objetivo de obter evidências suficientes e razoáveis para embasar as conclusões e recomendações à administração da entidade. Para analisar as atividades da Instituição relativas às concessões e adicionais ocupacionais, inicialmente, após a abertura dos trabalhos, foram emitidos questionamentos, por meio da emissão da SA n° 1.a_01, solicitando informações iniciais.

Adicionalmente, foram realizados os seguintes procedimentos de auditoria: avaliação do diagnóstico situacional; emissão de solicitações de auditoria para esclarecimentos; análise dos dados utilizando a Matriz de Riscos e Controles; coleta de dados no sítio do CEFET/RJ; coleta de dados nos sítios governamentais; revisão de documentos e normativos internos; formação da amostra; análise dos dados utilizando um checklist; reuniões com as áreas envolvidas no processo para esclarecimentos; registro de possíveis constatações e preparação das informações para inclusão no Relatório de Auditoria.

Para formação da amostra, foi selecionado um processo de concessão por sorteio. Para o cálculo da amostra, foi selecionado 40% do restante do universo amostral por amostra aleatória simples, além da seleção do processo advindo por manifestação à ouvidoria. A amostra foi composta de 16 processos.

Restrições/limitações

Não houve restrição ou limitação ao processo de auditoria a ser registrado.

Considerações iniciais

Os resultados desse trabalho permitiram identificar que o nível de maturidade dos controles relacionado à avaliação do processo de concessão de adicionais ocupacionais é classificado como intermediário. Isso significa que há princípios e padrões

documentados sobre os controles internos. No entanto, foram verificadas fragilidades que demonstram necessidade de aperfeiçoamento dos controles para que o processo se torne robusto, esteja aderente à legislação vigente e seja eficaz e eficiente em sua totalidade.

RESULTADOS DOS EXAMES

1. Ausência de revisão periódica dos adicionais

Contextualização

Embora a Instrução Normativa SGP/SEGGG/ME nº 15 de 2022 não tenha fixado um prazo de validade para o laudo técnico, identificou-se, no contexto analisado, a inexistência de um mecanismo formal que estabeleça a revisão periódica dos adicionais já concedidos. Com isso, adicionais podem ser pagos mesmo após eventuais alterações no ambiente ou no processo laboral que descaracterizem o risco ou exposição originalmente constatados.

Condição

Ausência de revisão periódica dos adicionais.

Critério

Conforme a Instrução Normativa SGP/SEGGG/ME nº 15 de 2022, o laudo técnico não terá prazo de validade, devendo ser refeito sempre que houver alteração do ambiente ou dos processos de trabalho ou da legislação vigente.

Possível Causa

Alteração do ambiente ou dos processos de trabalho ou da legislação vigente;

Recursos humanos e materiais insuficientes para realizar revisões frequentes;

Desconhecimento ou descumprimento das exigências legais.

Possível Efeito

Manutenção indevida de adicionais para servidores que não mais se enquadram nos critérios;

Impacto financeiro desnecessário para a Administração Pública.

Conclusão

Nesse sentido, a inexistência de um procedimento formal e sistemático para revisão periódica dos adicionais ocupacionais já concedidos representa uma fragilidade relevante nos controles internos da instituição. Embora a legislação não determine um prazo de validade para os laudos técnicos, estabelece a obrigatoriedade de sua reavaliação sempre que houver alteração no ambiente ou nos processos de trabalho.

2. Falta de integração entre setores (SESST e DGP)

Contextualização

A adequada concessão dos adicionais ocupacionais exige a atuação articulada entre áreas técnicas e administrativas da instituição, especialmente entre a Seção de Saúde e Segurança do Trabalhador (SESST) e o Departamento de Gestão de Pessoas (DGP). Enquanto a SESST é responsável pela emissão de pareceres e laudos técnicos

relacionados às condições de trabalho, cabe ao DGP — por meio de suas divisões, como DIMOV, DICAD e DIPAG — a tramitação processual, concessão administrativa, cadastro no sistema e implementação dos pagamentos.

Condição

Falta de integração entre setores (SESST e DGP).

Critério

Conexão entre os setores envolvidos visando a melhora na eficiência operacional.

Possível Causa

Deficiências na comunicação e no compartilhamento de informações entre setores.

Possível Efeito

Atraso na concessão ou revisão dos adicionais;

Risco de conflito entre pareceres técnicos e administrativos.

Conclusão

Durante os trabalhos de auditoria, foram realizadas reuniões com os setores envolvidos, nas quais se observaram divergências de entendimento e falhas na comunicação.

A falta de integração pode contribuir para riscos operacionais e de controle, tais como demora na análise dos requerimentos, concessões sem respaldo técnico atualizado e pagamentos indevidos.

3. Possíveis pagamentos indevidos

Contextualização

No âmbito da auditoria realizada sobre a concessão de adicionais ocupacionais, foram identificadas situações que indicam o risco de pagamentos indevidos a servidores. Destaca-se como evidência a constatação de pagamento de adicionais ocupacionais a servidores que se encontram em Programa de Gestão e Desempenho (PGD), na modalidade de teletrabalho parcial. Conforme a legislação e os normativos que regem os adicionais de insalubridade, periculosidade e afins — como a Lei nº 8.112/1990 e as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho (NR-15 e NR-16) — tais adicionais somente são devidos enquanto persistirem as condições que lhes deram origem, o que pressupõe servidores em exposição habitual ou permanente aos agentes nocivos no ambiente de trabalho.

Condição

Possíveis pagamentos indevidos.

Critério

Conforme a Instrução Normativa SGP/SEGGG/ME nº 15 de 2022, não geram direito aos adicionais de insalubridade e periculosidade as atividades em que a exposição a circunstâncias ou condições insalubres ou perigosas seja eventual ou esporádica.

Possível Causa

Falhas na revisão periódica dos adicionais concedidos;

Inconsistências nos laudos técnicos que fundamentam a concessão.

Possível Efeito

Prejuízo financeiro para a Administração Pública;

Necessidade de ressarcimento por parte do servidor.

Conclusão

Diante do exposto, verifica-se que a ausência de mecanismos eficazes de controle, acompanhamento e revisão periódica dos adicionais ocupacionais concedidos, aliada à análise do pagamento de adicionais ocupacionais a servidores que se encontram em Programa de Gestão e Desempenho (PGD) na modalidade de teletrabalho parcial, pode ter contribuído para a ocorrência de pagamentos indevidos. A situação observada configura risco relevante à conformidade legal e à integridade da despesa pública, podendo resultar em danos ao erário.

4. Falhas na documentação do processo de concessão

Contextualização

No decorrer dos trabalhos de auditoria relativos à concessão de adicionais ocupacionais no âmbito do CEFET/RJ, foram identificadas falhas na organização e na formalização da documentação exigida nos processos de concessão, especialmente quanto à ausência ou inconsistência de documentos obrigatórios, como portaria de localização.

Condição

Falhas na documentação do processo de concessão.

Critério

Conforme a Instrução Normativa SGP/SEGGG/ME nº 15 de 2022, a execução do pagamento dos adicionais de periculosidade e de insalubridade somente será processada à vista de portaria de localização ou de exercício do servidor e de portaria de concessão do adicional, bem como de laudo técnico, cabendo à autoridade pagadora conferir a exatidão dos documentos antes de autorizar o pagamento.

Possível Causa

Ausência de conferência da documentação necessária.

Possível Efeito

Atraso na análise e no processamento dos adicionais.

Conclusão

Sendo assim, a ausência da portaria de localização nos processos de concessão de adicionais ocupacionais configura uma não conformidade com os requisitos documentais exigidos pela Instrução Normativa SGP/SEGGG/ME nº 15/2022.

5. Ausência de capacitação dos servidores responsáveis pela concessão

Contextualização

Com base no diagnóstico situacional encaminhado pela unidade auditada, foi identificada a ausência de capacitação específica dos servidores diretamente envolvidos na tramitação, análise e concessão dos adicionais.

Condição

Ausência de capacitação dos servidores responsáveis pela concessão.

Critério

Capacitação contínua dos responsáveis pela concessão e fiscalização para garantir a correta aplicação das normas.

Possível Causa

Decisões equivocadas na concessão ou no indeferimento dos adicionais;

Risco de descumprimento de normas legais e regulamentares;

Aumento do retrabalho e da necessidade de correções frequentes nos processos.

Possível Efeito

Decisões equivocadas na concessão ou no indeferimento dos adicionais;

Risco de descumprimento de normas legais e regulamentares;

Aumento do retrabalho e necessidade de correções frequentes nos processos.

Conclusão

Portanto, tal achado de auditoria compromete a padronização dos procedimentos, aumenta o risco de interpretação equivocada da legislação e pode resultar em falhas processuais, atrasos e concessões indevidas.

RECOMENDAÇÕES

Recomendação para a SESST e DGP

1 - Definir e publicar fluxos de trabalho padronizados promovendo a integração entre os setores;

Achado n° 2

Recomendação para a SESST e DGP

2 - Revisar todos os processos de concessão de adicionais ocupacionais de servidores participantes do PGD, bem como os processos relativos às concessões de adicionais ocupacionais aos docentes;

Achado n° 3

Recomendação para a SESST e DGP

3 - Rever eventuais pagamentos indevidos de adicionais ocupacionais, promovendo a suspensão dos pagamentos irregulares, a restituição ao erário dos valores pagos indevidamente e o estabelecimento de um plano de recuperação de valores para os casos identificados.

Achado n° 3

Manifestação da Unidade Auditada: "Com relação ao item 3, a equipe de segurança do trabalho informa que não há pagamento indevido de servidores em PGD. Quando os servidores entraram em PGD houve análise técnica da engenheira de segurança do trabalho para avaliação da permanência ou não dos adicionais ocupacionais. Quem estava com carga horária presencial maior que a metade da carga horária total manteve o adicional.

Na ocasião foi elaborado um parecer com relação aos profissionais de saúde mantendo o adicional para quem estava com carga horária presencial de 40%. Essa análise foi técnica e no parecer constou que a situação deveria ser submetida à apreciação da Central SIPEC.

O parecer levou em consideração o item a seguir do anexo 14 da Norma Regulamentadora 15: Atividades e Operações Insalubres:

Relação das atividades que envolvem agentes biológicos, cuja insalubridade é caracterizada pela avaliação qualitativa: Insalubridade de grau médio:

Trabalhos e operações em contato permanente com pacientes, animais ou com material infecto-contagiante, em:

- *hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana (aplica-se*

unicamente ao pessoal que tenha contato com os pacientes, bem como aos que manuseiam objetos de uso desses pacientes, não previamente esterilizados);

Conforme mencionado no relatório, a Instrução Normativa SGP/SEGGG/ME nº 15 de 2022 estabelece que não geram direito aos adicionais de insalubridade e periculosidade as atividades em que a exposição a circunstâncias ou condições insalubres ou perigosas seja eventual ou esporádica. E define exposição eventual ou esporádica como: aquela em que o servidor se submete a circunstâncias ou condições insalubres ou perigosas, como atribuição legal do seu cargo, por tempo inferior à metade da jornada de trabalho mensal;

Porém, no parágrafo único do artigo 9 da Instrução Normativa menciona que:

No caso do servidor estar submetido a condições insalubres ou perigosas em período de tempo que não configure exposição habitual, nos termos do inciso II do caput deste artigo, mas em período de tempo que configure o direito ao adicional conforme os Anexos e Tabelas das Normas Regulamentadoras (NR) nº 15 e nº 16, aprovadas pela Portaria MTE nº 3.214, de 8 de junho de 1978, prevalecerá o direito ao recebimento do respectivo adicional.

De acordo com o artigo 15.1 da Norma Regulamentadora 15: São consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem: Nas atividades mencionadas nos Anexos n.º 6, 13 e 14.

Pode ser observado que não há definição de carga horária na norma regulamentadora 15. Um profissional que trabalha atendendo pacientes semanalmente como parte de sua rotina de trabalho, não importa se está presencialmente 40% ou 50%, o risco de contaminação é o mesmo. Basta um atendimento para que haja a contaminação.

Baseado nesse entendimento, a Turma Nacional de Unificação publicou o entendimento unificado sobre os riscos biológicos (Tema 211) com relação a aplicação da lei nº 8.213/91 que versa sobre aposentadoria especial: Para a aplicação do artigo 57 $ 3º da lei 8.213/91 a agentes biológicos, exige-se a probabilidade da exposição ocupacional, avaliando-se, de acordo com a profissiografia, o seu caráter indissociável da produção do bem ou da prestação do serviço, independentemente de tempo mínimo de exposição durante a jornada.

Diante dessa análise técnica com relação aos profissionais de saúde e levando-se em consideração a Norma Regulamentadora 15, manteve-se o adicional de insalubridade e a dúvida foi enviada para esclarecimento da Central SIPEC por ofício. Porém, a dúvida voltou para que fosse adaptada em forma de nota técnica padronizada.

Com a publicação da Portaria CEFET-RJ nº 1.350, de 1 de novembro de 2024 a Engenheira de Segurança do Trabalho resolveu suspender os adicionais de insalubridade de todos os servidores em PGD com carga horária presencial menor que 50% pois o artigo 34 da portaria estabelece:

Art. 34. O pagamento dos adicionais de insalubridade, periculosidade e de irradiação por substâncias radioativas, será devido ao participante nas modalidades presencial ou teletrabalho em regime de execução parcial.

$ 1º O participante de que trata o caput fara jus ao respectivo adicional, nos termos da

legislação vigente, quando estiver submetido a condições que justificam a percepção das parcelas estabelecidas no caput em intervalo de tempo que configure exposição habitual ou permanente por período igual ou superior à metade da carga horária correspondente à jornada pactuada no Plano de Trabalho Individual.

Porém, a dúvida com relação aos profissionais de saúde ainda será adaptada ao formato de Nota Técnica padronizada do Ministério da Educação para ser encaminhada para consulta do Ministério.

Análise da Auditoria Interna: O fluxo processual relacionado à concessão de adicionais ocupacionais demanda uma atuação integrada entre as áreas técnicas e administrativas da instituição, notadamente a Seção de Saúde e Segurança do Trabalhador (SESST) e o Departamento de Gestão de Pessoas (DGP). Entende-se, portanto, que as análises devem ser conduzidas de forma conjunta por essas unidades, com o objetivo de mitigar os riscos inerentes ao processo e promover maior eficácia operacional.

No que se refere ao pagamento de adicionais a servidores inseridos no Programa de Gestão e Desempenho (PGD), reitera-se a exigência de comprovação da habitualidade ou permanência da exposição aos agentes nocivos que fundamentam o direito à percepção desses adicionais, desde a adesão ao PGD 1.0.

Diante do exposto, **mantém-se a recomendação** de rever eventuais pagamentos indevidos de adicionais ocupacionais, com a consequente suspensão dos pagamentos irregulares, restituição ao erário dos valores pagos indevidamente e estabelecimento de um plano de recuperação de valores para os casos identificados, considerando a possibilidade de suspensão das concessões, conforme manifestado pela unidade auditada.

Recomendação para a SESST e DGP

4 - Implementar um checklist padronizado;

Achado n° 4

SUGESTÃO DE MELHORIA

Sugestão para a SESST

1 **-** Criar um cronograma de reavaliação da percepção do benefício; Achado n° 1.

Manifestação da Unidade Auditada: "A Instrução Normativa SGP/SEGGG /ME Nº 15, de 16 de março de 2022 que estabelece orientações sobre a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por trabalhos com raios-x ou substâncias radioativas, e dá outras providências determina no artigo 16:

"É responsabilidade do gestor da unidade administrativa informar à área de recursos humanos quando houver alteração dos riscos, que providenciará a adequação do valor do adicional, mediante elaboração de novo laudo".

Quando há alteração da UORG ou o servidor assume um cargo de chefia, automaticamente o adicional de insalubridade ou periculosidade é suspenso pelo sistema sendo necessária a abertura de um novo processo e uma nova perícia é realizada sendo emitido um novo laudo para manutenção do adicional ocupacional.

Quando as atividades do servidor são alteradas ou há alteração no ambiente de trabalho a Instrução Normativa determina que é obrigação do gestor da unidade administrativa informar as alterações para que seja realizada uma nova perícia e um novo laudo técnico.

Sendo assim, embora a equipe de segurança do trabalhador do Cefet/RJ irá realizar uma revisão de todos os adicionais, a sugestão é que a recomendação seja no sentido de informar aos gestores dos servidores que recebem o adicional de insalubridade ou periculosidade a obrigação de informar ao DGP quaisquer alterações nas atividades do servidor ou do ambiente de trabalho que deu origem ao adicional para que a obrigação não passe a ser da Equipe de Segurança do Trabalho já que não é o que é estabelecido na norma."

Análise da Auditoria Interna: Conforme a conclusão do achado, esta Auditoria Interna entende que a norma vigente não estabelece um prazo de validade para os laudos técnicos, mas determina a obrigatoriedade de sua reavaliação sempre que houver alteração no ambiente ou nos processos de trabalho.

Todavia, a recomendação foi reclassificada como sugestão de melhoria, considerando que a implantação de um cronograma de reavaliação configura-se como boa prática de gestão, contribuindo para maior efetividade e segurança no processo de concessão dos adicionais.

Assim, **sugere-se a** criação de um cronograma sistemático de reavaliação da percepção do benefício.

Sugestão para a SESST

2 - Incluir no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) as necessidades de desenvolvimento da equipe, bem como prever no Plano de Contratações Anual (PCA) caso seja necessário.

Achado n° 5

Manifestação da Unidade Auditada: "Os profissionais habilitados para assinar os laudos técnicos de insalubridade e periculosidade são os engenheiros de segurança do trabalho e os médicos do trabalho, conforme a Instrução Normativa SGP/SEGGG /ME Nº 15, de 16 de março de 2022:

"O laudo técnico deverá: I - ser elaborado por servidor público da esfera federal, estadual, distrital ou municipal, ou militar, ocupante de cargo público ou posto militar de médico com especialização em medicina do trabalho, ou de engenheiro ou de arquiteto com especialização em segurança do trabalho"

Portanto, a própria formação já habilita para a elaboração dos laudos técnicos de insalubridade e periculosidade. Os técnicos de segurança do trabalho são habilitados pela formação a atuarem como assistentes técnicos da perícia e entram como parte da equipe técnica nos laudos individuais e do SIASS.

Além disso, a equipe acompanha a atualização da legislação, participa de grupos nacionais na área de segurança do trabalho e está em constante troca de informações com profissionais de outras instituições.

Portanto a equipe esclarece que, embora não tenha sido realizado curso de capacitação com certificação no último ano, não há ausência de capacitação dos servidores responsáveis pela concessão dos adicionais já que além da formação na área, a profissional que atualmente assina os laudos no CEFET/RJ possui outros cursos complementares além de estar em constante atualização da legislação vigente."

Análise da Auditoria Interna: Esta Auditoria reconhece que há diversas modalidades de capacitação dos servidores, que podem ocorrer em forma de, por exemplo, cursos de curta duração, participação em eventos, palestras e atividades autoinstrucionais dentre outras. Nesse sentido, a recomendação de incluir, no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), as necessidades de desenvolvimento da equipe, bem como de prever, no Plano de Contratações Anual (PCA), eventuais contratações para esse fim, foi reclassificada como **sugestão de melhoria**, considerando tratar-se de boa prática de gestão que contribui para o fortalecimento das competências institucionais.

CONCLUSÃO

A auditoria realizada sobre o processo de concessão de adicionais ocupacionais no âmbito do CEFET/RJ evidenciou que, embora existam mecanismos de controle e normas que orientam os procedimentos, há fragilidades relevantes que comprometem a conformidade, a eficiência e a segurança jurídica da gestão do benefício.

Verificou-se que o nível de maturidade dos controles internos é classificado como intermediário, com a presença de normas e procedimentos documentados, mas ainda carente de práticas sistemáticas de revisão, integração e capacitação. Foram identificadas deficiências como a ausência de revisão periódica dos adicionais concedidos, falhas na integração entre os setores responsáveis, indícios de possíveis pagamentos indevidos, lacunas na formalização documental dos processos e carência de capacitação dos servidores envolvidos.

Tais fragilidades podem gerar riscos à conformidade legal, à economicidade e à transparência dos atos administrativos, além de potenciais prejuízos ao erário público. Por conseguinte, as recomendações propostas visam mitigar esses riscos, fortalecer os controles internos e aprimorar a governança do processo de concessão dos adicionais ocupacionais.

Espera-se, portanto, a partir dos resultados apontados neste relatório, contribuir para o aperfeiçoamento dos controles e melhorias do processo averiguado com vistas a assegurar que os adicionais sejam concedidos de forma regular, eficiente e em conformidade com os normativos vigentes.

RESPONSÁVEIS PELA ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO

gov.br Documento assinado digitalmente
ALESSANDRA DE GOUVEA IMBROISI
Data: 13/06/2025 09:24:53-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Alessandra de Gouvea Imbroisi

De acordo:

gov.br Documento assinado digitalmente
RAFAEL RAYMUNDO DE SANTANA
Data: 13/06/2025 11:12:19-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Rafael Raymundo de Santana

ANEXOS

Matriz de Riscos e Controles nº 1.a

WP	1a.10

Concessão de Adicionais Ocupacionais

ATIVIDADE	OBJETIVO	EVENTO DE RISCO	PROBABILIDADE	IMPACTO DO RISCO	RISCO INERENTE	CONTROLES-CHAVE	EFICÁCIA DO CONTROLE	PONTUAÇÃO	MATURIDADE DOS CONTROLES
Abertura do processo no SUAP pelo servidor requerente	Solicitar o adicional Ocupacional	Não incluir a documentação necessaria (requerimento de solicitação) ao andamento do processo	3	2	6	Políticas e diretrizes institucionais claras.	Razoável	3	65%
Realização da pericia de insalubridade ou periculosidade na data marcada com a presença do servidor solicitante	Obter o Laudo Técnico para Concessão de Adicionais Ocupacionais	Emissão de laudo não aderente à legislação vigente	3	4	12	Sistema de gestão eletrônico para concessão; Revisão técnica periodica.	Mediano	2	
Emissão do parecer sobre a concessão pelo DGP	Obter o parecer administrativo para concessão de adicionais ocupacionais	Emissão de parecer não aderente à legislação vigente	3	4	12	Revisão dos adicionais; Segregação de funções na concessão.	Mediano	2	
Emissão da portaria de concessão de adicionais ocupacionais	Obter a portaria de concessão de adicionais ocupacionais	Marco temporal inicial de concessão incorreto	2	3	6	Observação do laudo da SESST e do parecer do DGP.	Razoável	3	
Averiguação da Planilha de cálculo dos adicionais	Realizar os acertos financeiros	Erros de calculo	2	4	8	Observação do laudo da SESST e do parecer do DGP.	Razoável	3	

EFICÁCIA DO CONTROLE	
CLASSIFICAÇÃO	**SITUAÇÃO DO CONTROLE**
(0) Inexistente	Ausência completa do controle.
(1) Fraco	Em desenvolvimento; informal; sem disseminação.
(2) Mediano	Formalizado; desconhecido; sem aplicação efetiva; quase sempre falha; pode ser aprimorado.
(3) Razoável	Formalizado; conhecido; adotado na prática; funciona na maior parte das vezes.
(4) Forte	Mitiga o risco em todos os aspectos relevantes; sem falhas detectadas; pode ser enquadrado como "melhor prática".

NÍVEL DE MATURIDADE DO CONTROLE		
NÍVEL	**PONTUAÇÃO**	**DEFINIÇÃO**
Inicial	0% a 20%	Formalização precária; documentação indisponível; ausência de comunicação sobre os controles.
Básico	20,1% a 40%	Controles em sua maioria informais; pouco treinamento e baixa comunicação sobre controles.
Intermediário	40,1% a 70%	Há princípios e padrões documentados sobre os controles internos.
Aprimorado	70,1% a 90%	Controles obedecem aos princípios estabelecidos; há supervisão e aprimoramento regulares.
Avançado	90,1% a 100%	Controles avançados; processos de controles internos integrados aos de gestão da organização.

Preparado por:	Alessandra de Gouvêa Imbroisi	**Cargo:**	Administrador	**Matrícula:**	**3434800**	**Data:**	02/04/2025
Preparado por:	Rafael Raymundo de Santana	**Cargo:**	Administrador	**Matrícula:**	**2179657**	**Data:**	02/04/2025
Revisado por:	Leonardo Borges Gonçalves	**Cargo:**	Auditor-Chefe	**Matrícula:**	**2671834**	**Data:**	04/04/2025